الأمم المتحدة

A/C.5/63/SR.19

الجمعية العامة

الدورة الثالثة والستون

Distr.: General
13 February 2009
Arabic
Original: English

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة ١٩

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الخميس، ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد برودي ..... (هنغاريا)

نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد كيلابيلي

المحتويات

البند ١٢٩ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة

مسائل أخرى

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إدراج التصويبات في نسخة من المحضر وإرسالها مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في **غضون أسبوع واحد من تاريخ نشر المحضر** إلى: Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza.

وستصدر التصويبات بعد انتهاء الدورة في ملزمة مستقلة لكل لجنة على حدة.

08-61098 (A)

افتتحت الجلسة الساعة ١٠/١٠.

البند ١٢٩ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/62/7/Add.39؛ و A/62/748 و Corr.1؛ و A/62/782؛ و A/C.5/62/27؛ و A/C.5/62/132؛ و A/63/211؛ و A/63/253؛ و A/63/283؛ و A/63/314 و A/63/545؛ و A/C.5/63/9).

١ - **السيدة كين** (وكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية): عرضت تقارير الأمين العام عن إقامة العدل (A/62/748 و Corr.1، و A/62/782، و A/63/314، و A/63/545، و A/C.5/63/9)، فقالت إن إصلاح نظام العدل الداخلي يشكل أولوية بالنسبة للمنظمة ويستجيب لحاجة ماسة، كما سبق أن اعترفت بذلك الجمعية العامة عندما قررت إنشاء نظام جديد لإقامة العدل (القرار ٦١/٢٦١)، وعندما وافقت على الخصائص الرئيسية لهذا النظام، بما فيها محكمتا الأمم المتحدة الجديدتان للمنازعات والاستئناف (القرار ٦٢/٢٢٨). ومن شأن النظام الجديد أن يساعد المنظمة على الاضطلاع بمسؤوليتها عن تعزيز الوئام في بيئة العمل عن طريق معالجة المنازعات الداخلية بعدل وكفاءة، وهو أمر هام بالنسبة للإدارة والموظفين على حد سواء. وسيعزز النظام الجديد المساءلة وسيشجع على اتباع ممارسات إدارية أفضل، بالإضافة إلى توفيره نظاما للعدل ذا كفاءة مهنية.

٢ - وأضافت قائلة إن قرار الجمعية العامة بأن يدخل النظام الجديد حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ يقوم على الافتراض بأن البت في النظامين الأساسيين للمحكمتين الجديدتين وفي التدابير الانتقالية سيتم قبل نهاية الدورة الثانية والستين. غير أن ذلك تعذر نظرا للحجم الهائل لأعمال اللجنتين الخامسة والسادسة في تلك الدورة. وفي غضون ذلك، عملت الأمانة العامة بجد من أجل إعداد النظام الجديد، فأجرت مشاورات مكثفة بشأن توصيف الوظائف والإعلانات عن الوظائف الشاغرة، التي نشرت جميعها على نظام غالاكسي. وأنشئ مجلس العدل الداخلي وتلقى الدعم من الأمانة العامة. وتنكب عدة أفرقة عاملة على معالجة مختلف جوانب الأعمال التحضيرية. ومع ذلك، تأخر تنفيذ النظام الجديد عن موعده المحدد. ولا يمكن الانتهاء من بعض العناصر الحاسمة إلا بعد اتخاذ القرارات اللازمة من قبل الجمعية العامة وتعيين قضاة المحكمتين الجديدتين. وفي هذا الصدد، ليس من الواقعي تحديد مطلع كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ موعدا لدخولهما حيز النفاذ.

٣ - واستنتجت من ذلك أن من الضروري التأكد من استمرار العمل بالنظام الحالي حتى يصبح النظام الجديد جاهزا للعمل. وأشارت إلى أن الأمانة العامة بدأت بالفعل في التحضير لذلك. إذ ينبغي الحفاظ على قدرات المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وسيتعين على الجمعية العامة اتخاذ تدابير استثنائية لضمان استمرار بعض أعضاء المحكمة الذين من المقرر أن تنقضي فترة عضويتهم في نهاية عام ٢٠٠٨ في تأدية وظائفهم.

٤ - وأشارت إلى أن التقرير الوارد في الوثيقة A/62/782، المعد للدورة الثانية والستين المستأنفة، قدم بناء على طلبات من الجمعية العامة بالحصول على معلومات إضافية، وطلب من الجمعية الموافقة على النظامين الأساسيين للمحكمتين الجديدتين. وعرض أيضا اقتراح الأمين العام بشأن التدابير الانتقالية التي ستمكن من الانتقال السلس من النظام الحالي إلى النظام الجديد. واستجاب التقرير الوارد في الوثيقة A/62/748 لطلبات واردة من اللجنة السادسة أيضا وقدم معلومات مماثلة إليها.

٥ - وأكدت أن النظامين الأساسيين للمحكمتين الجديدتين هما الأساس القانوني للنظام الجديد، وأنها تتطلع إلى اعتمادهما في الجزء الرئيسي من الدورة الحالية. وقد وافقت

اللجنة السادسة مؤخرا على الجزء الأكبر من نص مشروعي النظامين الأساسيين، لكنها رأت من الضروري أن تبت الجمعية العامة في عدد من المسائل بناء على توصية اللجنة الخامسة.

٦ - وأضافت أن إحدى تلك المسائل كيفية معالجة العدد الكبير من القضايا التي لن يتمكن النظام الحالي من البت فيها قبل الانتقال إلى النظام الجديد. وقد اقترح الأمين العام إحالة جميع القضايا المعلقة في النظام الحالي، سواء المعروضة على الهيئات المشتركة أو على المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، التي ستتعزز لمدة عام واحد بثلاثة قضاة مخصصين وموظفين إضافيين في القلم بهدف تصفية القضايا المتراكمة.

٧ - وقالت إن لهذا الاقتراح عددا من المزايا. أولا، بما أن لمحكمة المنازعات ثلاثة فروع، لكل منها قلم يمكن توزيع القضايا عليه، فلن يقع عبء القضايا المتراكمة على هيئة واحدة، وبالتالي يمكن النظر فيها بأقصى قدر من الكفاءة. ثانيا، بما أن ثلاثة من قضاة محكمة المنازعات والقضاة المخصصين سيكونون متفرغين، فسيكون بوسعهم البت في عدد أكبر من القضايا بالمقارنة مع الهيئات المشتركة أو المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، التي لا تعمل على أساس التفرغ. ثالثا، لن تكون هناك حاجة إلى الإبقاء على نظامين متوازيين. وفي حال عدم تصفية القضاة المخصصين للقضايا المتراكمة في غضون عام، يحال ما تبقى منها على محكمة المنازعات ويمكن زيادة عدد الموظفين بحسب الحاجة. ويحظى الاقتراح الحالي بتأييد الموظفين، الذين أفادوا بوضوح تفضيلهم للانتقال الكامل إلى العمل بالنظام الجديد بأسرع ما يمكن.

٨ - وأضافت أن التقرير الوارد في الوثيقة A/63/314 قد قدم بناء على طلبات الجمعية العامة في قرارها ٦٢/٢٢٨، وهو يتضمن وصفا وشرحا لمختلف الخيارات المتاحة لتفويض السلطة فيما يتعلق بالمسائل التأديبية. وفضّل الأمين العام منح تفويض محدود للسلطة يتم على مراحل، بدءا بعدد من عمليات حفظ السلام. وقالت إنها تتطلع إلى الحصول على تعليمات الدول الأعضاء بخصوص هذا الاقتراح، الذي ينبغي النظر فيه الآن تحسبا لإمكانية التأخر في بدء العمل بالنظام الجديد. وطلب الأمين العام من الدول الأعضاء أيضا الموافقة على تنقيحات النظام الأساسي للموظفين وشروط خدمة القضاة في النظام الجديد.

٩ - وتطرقت إلى التقرير المتعلق بأعمال مجلس الطعون المشترك خلال عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ وإحصاءات عن البت في القضايا ومعلومات عن أعمال فريق تقديم المشورة (A/63/211)، فقالت إن الإحصاءات المجمعة منذ إصدار التقرير تظهر أن عدد الطلبات التي تلقتها المحكمة الإدارية قد ازدادت زيادة كبيرة، من مجموع ٤٩ طلبا في عام ٢٠٠٧ بأكمله إلى ٨٠ حتى الآن في عام ٢٠٠٨. وسيبلغ مجموع عدد الطلبات الواردة في عام ٢٠٠٨ أكثر من ضعف العدد المسجل في العام السابق في حال استمرار الارتفاع بهذه الوتيرة حتى نهاية السنة.

١٠ - وذكرت أن عدد القضايا التي ينظر فيها فريق تقديم المشورة ووحدة القانون الإداري ومجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة قد ازداد أيضا. ويتطلب الأمر بذل جهود كبيرة لتصفية أكبر عدد ممكن من القضايا، وضمان وضع الترتيبات المناسبة للانتقال من النظام الحالي إلى النظام الجديد.

١١ - ويعد إحداث النظام الجديد لإقامة العدل من الإصلاحات الإدارية المهمة التي تشارك فيها العديد من الجهات المعنية، مثل الدول الأعضاء والأمانة العامة والصناديق والبرامج وأهم من ذلك كله، موظفي الأمم

المتحدة. ويدل إنجاز جميع الترتيبات اللازمة تقريبا أنه يمكن تحقيق إنجازات كبيرة عندما يعمل الجميع على تحقيق هدف مشترك. وينبغي تذليل آخر العقبات القائمة حتى الآن لكي يبدأ العمل بالنظام الجديد في عام ٢٠٠٩.

١٢ - **السيد بركات** (أمين المظالم): عرض تقرير الأمين العام عن أنشطة أمين المظالم (A/63/283)، متقدما بالشكر للجنة على دعمها لمكتبه. وقال إن المكتب لن يدخر أي جهد لتنفيذ ولايته الجديدة بسرعة وكفاءة. ويشمل التقرير أنشطة المكتب خلال الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٧ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٨، ويتضمن ملاحظات بشأن المسائل العامة على أساس القضايا التي عالجها المكتب خلال تلك الفترة. ويقدم أيضا لمحة عامة عن التدابير الانتقالية المتخذة لإنشاء مكتب لامركزي وحيد ومتكامل، وفقا لما دعت إليه الجمعية العامة في قرارها ٦٢/٢٢٨.

١٣ - وأضاف قائلا إن الفرصة أتيحت له منذ تعيينه قبل سبعة أشهر لتبادل وجهات النظر مع الموظفين والإدارة في مختلف المحافل بالمقر والميدان. واستفاد من ذلك في إذكاء الوعي بمهام المكتب وخدماته، وتقييم احتياجات واهتمامات مختلف أصحاب المصلحة في المنظمة وبناء الثقة في المكونات الرسمية وغير الرسمية للنظام الجديد. وهناك شعور قوي بالواجب والالتزام لدى الموظفين على نطاق المنظمة ككل، وإيمان راسخ بالقيم والمثل العليا للأمم المتحدة. وهناك أيضا رأي سائد مفاده أن النظام الجديد لإقامة العدل يجب أن يكون مفهوما وأكثر شفافية وكفاءة ومفتوحا للجميع. وترمي جهود المكتب إلى تشجيع الموظفين على حل المشاكل بصورة سرية ومحايدة وغير رسمية، واستخدام المكتب للمساعدة في نزع فتيل التوتر قبل أن يتحول إلى نزاع طويل الأمد.

١٤ - وأشار إلى أن الفصل الرابع من التقرير يتناول الجانب الإحصائي. فقد ازداد عدد القضايا المعروضة على المكتب زيادة مطردة، حيث بلغ ما مجموعه ٦٧٠ قضية خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وبعبارة أخرى، أصبح الموظفون يعرضون عددا متزايدا من شكاواهم على النظام غير الرسمي. ويتوقف الوقت الذي يستغرقه حل القضايا على نطاق المسائل المثارة ومدى تعقدها وعلى ما إذا كان الأمر يتطلب بذل جهود للوساطة أو التدخل.

١٥ - وذكر أنه فيما يتعلق بتصنيف القضايا حسب نوع الجنس، فقد رفع الذكور ٥٢ في المائة من القضايا في حين رفعت الإناث ٤٧ في المائة منها. وورد معظم القضايا إما من بعثات حفظ السلام (٣٩ في المائة) أو المكاتب الموجودة خارج المقر (٣٤ في المائة). ورفع ما يقرب من ٤٧ في المائة من القضايا موظفون من الفئة الفنية والفئات العليا. وسوف تتضمن التقارير القادمة مزيدا من التحليل للأسباب المحتملة لنشوء هذه الاتجاهات والآثار المترتبة عليها.

١٦ - وقال إن القضايا التي يرفعها الموظفون تتعلق في معظم الأحيان، كما كان الحال في الماضي، بالتقدم والتطوير الوظيفيين، حيث مثلت نحو ٢٣ في المائة من القضايا المعروضة على أمين المظالم خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وتشكل القضايا المتعلقة بالعلاقات الشخصية ١٨ في المائة، في حين تمثل القضايا الخاصة بشروط الخدمة ١٥ في المائة. وتشكل القضايا المتعلقة بمسائل أخرى، مثل ترك الخدمة وإنهائها والاستحقاقات وانتهاكات معايير السلوك، من ١٠ إلى ١٣ في المائة.

١٧ - وأشار إلى أن الفصل الخامس من التقرير يذكر ببعض المسائل العامة والتوصيات الواردة في التقارير السابقة، وقدم لمحة عامة عن المسائل العامة المحددة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما فيها أوجه التفاوت التي يعتقد أنها قائمة

في عمليات استقدام الموظفين والمسائل المتعلقة بتنقل الموظفين وتطويرهم الوظيفي، وخاصة تلك التي تؤثر على الموظفين الذين استقدموا في إطار امتحانات الترقية من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى الفئة الفنية والامتحانات التنافسية الوطنية.

١٨ - ورحب بتقرير الأمين العام عن التدابير المتخذة لمعالجة سبع مسائل عامة تتعلق بالموارد البشرية أثارها مكتب أمين المظالم في سياق إصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل (A/63/132). ويتحاور مكتب أمين المظالم بانتظام مع مكتب إدارة الموارد البشرية وكبار المديرين والموظفين ورابطات الموظفين على نطاق المنظمة ككل بشأن المسائل العامة والخاصة، وسيواصل القيام بذلك.

١٩ - وقال إن الفصل السادس من التقرير المتعلق بأنشطة أمين المظالم يتناول التدابير التي وافقت عليها الجمعية العامة في دورتها الثانية والستين لتعزيز قدرات مكتب أمين المظالم وتوسيع نطاق خدماته. والعنصر الأول ضمن تلك التدابير هو إنشاء هيكل واحد ومتكامل ولامركزي من الناحية الجغرافية لخدمة الأمانة العامة والصناديق والبرامج. وبناء على طلب من الجمعية العامة، كثف مكتب أمين المظالم التابع للأمم المتحدة وديوان أمين المظالم المشترك ومكتب وسيط مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين جهود التنسيق والتعاون بهدف تعزيز التكامل بين أدوار هذه الهيئات وخدماتها. وتهدف هذه الجهود أيضا إلى مواءمة معايير الممارسة ومنهجية جمع البيانات وآليات إعداد التقارير. ومن شأن استخدام نظم موحدة جمع البيانات والمقارنة بينها وتحديد الاتجاهات والمجالات الشاملة. وينكب المكتب المتكامل حاليا على تحليل التقارير السابقة بهدف إصدار تقارير مشتركة في المستقبل لتسليط الضوء على القضايا البارزة في كل من الهيئات التي يخدمها المكتب المتكامل.

٢٠ - واستطرد قائلا إن المكتب يقوم أيضا بتحديث أدواته للاتصال وإعادة هيكلة موقعه الشبكي باللغات الرسمية الست ليعكس المهام الجديدة والخدمات المقدمة. وستتطلب العملية الجارية لتحقيق اللامركزية في تقديم الخدمات وإنشاء شعبة للوساطة تكثيف جهود التوعية والاتصال، داخليا وخارجيا على حد سواء، من أجل إذكاء الوعي بالهيكل الجديد والموسع للمكتب والطريقة المثلى لاستخدامه.

٢١ - وأوضح أنه يجري حاليا، بناء على طلب من الجمعية العامة، إعادة النظر في اختصاصات المكتب لإدراج عناصر الإصلاح الجديدة التي صدر بها تكليف من الجمعية. وبعد التشاور مع أصحاب الشأن الرئيسيين، بمن فيهم ممثلو الموظفين والإدارة، ستصدر الاختصاصات المنقحة في نشرة جديدة للأمين العام وفقا للإجراءات المتبعة.

٢٢ - أما العنصر الثاني من عناصر إصلاح المكتب فهو إنشاء فروع إقليمية في بانكوك وجنيف ونيروبي وسانتياغو وفيينا، وكذلك في بعثتي حفظ السلام في جمهورية الكونغو الديموقراطية والسودان. وقد صنفت جميع الوظائف الجديدة للفروع الإقليمية وأعلن عنها. ويجري حاليا دراسة طلبات شغل وظيفة أمين المظالم الإقليمي والوظائف ذات الصلة وستجرى مقابلات مع المرشحين عما قريب. وفي إطار التحضير لإنشاء المكاتب الإقليمية، ذكر أنه اجتمع مع ممثلي الموظفين والإدارة الموجودين في نيروبي وفيينا وجنيف، وستعقد اجتماعات مماثلة في سانتياغو وبانكوك والخرطوم وكينشاسا في الأشهر المقبلة.

٢٣ - أما العنصر الثالث للإصلاح فهو إنشاء شعبة للوساطة في مكتب أمين المظالم بنيويورك لتقديم خدمات وساطة رسمية وغير رسمية لموظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها. وقد أعلن عن بعض المناصب العليا في الشعبة. والمكتب بصدد إعداد مبادئ توجيهية وإجراءات تشغيلية

للشعبة بناء على مشاورات مكثفة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في نظام إقامة العدل، بمن فيهم ممثلو الموظفين والإدارة. ومن المتوقع تحديد قائمة المرشحين لمناصب الوسطاء في الربع الأول من عام ٢٠٠٩. وريثما يتم ذلك، يمكن للموظفين الحاليين القيام بمهام الوساطة حسب الحاجة.

٢٤ - ويحدد الفصل السابع من التقرير، المعنون ''التوجهات المستقبلية''، المجالات التي تتطلب عناية خاصة في السنة المقبلة، بما في ذلك الجهود المبذولة لضمان الاتساق في الممارسات والمبادئ داخل المكتب المتكامل؛ وتوضيح أدوار مختلف الآليات المتاحة لتسوية المنازعات؛ وتقديم خدمات وساطة جيدة لموظفي الأمانة العامة والصناديق والبرامج، والرصد الدقيق للأداء العام للمكتب المتكامل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الهيكل اللامركزي الجديد سيتطلب مزيدا من الرقابة والتنسيق. وسيولى الاعتبار في الأشهر القادمة لإيجاد أفضل طريقة للاضطلاع بتلك المهام.

٢٥ - **السيد كيلابيلي** (نائب رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية): عرض تقريري اللجنة الاستشارية بشأن إقامة العدل (A/62/7/Add.39 و A/63/545)، وقال إن اللجنة الاستشارية أوصت في التقرير الأول المذكور بالموافقة على التدابير الانتقالية التي اقترحها الأمين العام، بما في ذلك إحالة جميع القضايا التي لم يبت فيها على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات عند وضع النظام الجديد موضع التنفيذ. وأوصت اللجنة أيضا بالموافقة على تعزيز محكمة المنازعات من أجل النظر في تلك القضايا، عن طريق إضافة ثلاثة من القضاة المخصصين لمدة ١٢ شهرا بعد إنشاء المحكمة.

٢٦ - وبخصوص التقرير الثاني للجنة الاستشارية، لاحظ عدم إحراز تقدم كبير في تصفية القضايا المتراكمة قبل بدء العمل بالنظام الجديد على الرغم من الموارد الإضافية التي وفرتها الجمعية بسبب العدد الهائل من القضايا الجديدة المعروضة في النصف الأول من عام ٢٠٠٨، ولا سيما القضايا التأديبية. ومن الضروري رصد وتحليل هذه الاتجاهات واعتبار تراكم القضايا مسألة ملحة، باستخدام الموارد المتاحة بأكبر قدر ممكن من الكفاءة.

٢٧ - وذكر أن الأعمال التحضيرية للأمانة العامة بشأن بدء العمل بالنظام الجديد للعدل الداخلي تأخرت عن موعدها المحدد، ويعزى ذلك جزئيا إلى الافتقار إلى موظفين في مكتب إقامة العدل وعدم اعتماد النظامين الأساسيين للمحكمتين الجديدتين بعد. إذ لم تشغل حتى الآن أي من الوظائف الثلاثين المأذون بها للمكتب. ونظرا لهذا التأخير وغيره، فإن النظام الجديد لإقامة العدل قد لا يصبح جاهزا للعمل في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ كما هو مقرر. وينبغي بذل قصارى الجهود لإنجاز الأعمال التحضيرية اللازمة كمسألة ذات أولوية، وينبغي أن يطلب من الأمين العام تحديث الجدول الزمني لتنفيذ النظام الجديد. وعلاوة على ذلك، فإن تعيين المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل في الوقت المناسب يتسم بأهمية خاصة من أجل القيادة اللازمة للأعمال التحضيرية، والتأكد من إمكانية الشروع في النظام الجديد بأسرع ما يمكن. وأوصت اللجنة الاستشارية أن يطلب من الأمين العام اتخاذ الاستعدادات اللازمة للتأكد من إمكانية استمرار النظام الحالي في تأدية مهامه بصورة مرضية إلى حين دخول النظام الجديد حيز النفاذ.

٢٨ - وبالنسبة لترتيبات تقاسم التكاليف، ذكر أن اللجنة الاستشارية لا توافق على اقتراح الصناديق والبرامج تحديد تلك الترتيبات على أساس عدد القضايا التي يبت فيها فعلا بدلا من مجموع عدد الموظفين. فهذه الطريقة تثير عددا من الصعوبات العملية، بما في ذلك تحديد الوقت الذي تعرف فيه الحصة الفعلية من التكاليف وكيفية توفير هذه التكاليف في ميزانية كل جهة من الجهات المعنية. وفي ضوء قرار الجمعية العامة الموافقة على اقتراح الأمين العام بوضع الترتيبات على

أساس العدد الإجمالي للموظفين في الأمانة العامة والصناديق والبرامج، أوصت اللجنة الاستشارية بأن يواصل الأمين العام المناقشات بشأن وضع ترتيبات على أساس عدد الموظفين ويختتمها.

٢٩ - وتطرق إلى مسألة تفويض السلطة فيما يتعلق بالمسائل التأديبية، فأشار إلى أن الأمين العام يقترح أن تُفوض لرؤساء المكاتب الموجودة خارج المقر ورؤساء البعثات سلطة محدودة لفرض العقوبات البسيطة، أما السلطة التي تخول فرض عقوبات أشد فإنها تظل من اختصاص وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية. وسينفذ هذا النظام على مراحل، ابتداء من عمليات حفظ سلام مختارة. وأشار الأمين العام أيضا إلى وجوب توافر بعض الشروط قبل تنفيذ تفويض السلطة المحدود الذي اقتُرح، بما في ذلك وضع اقتراح محدد بشأن فرض غرامات و/أو توجيه اللوم؛ وتحديد أدوار ومسؤوليات مختلف الكيانات المشاركة في التحقيقات؛ وتوضيح نوع وتوقيت المساعدة القانونية المقدمة للموظفين؛ والانتهاء من الإجراءات ذات الصلة بالآليات الجديدة للإجراءات التأديبية.

٣٠ - وقال إن اللجنة الاستشارية ترى أن مقترحات الأمين العام لا تستجيب بالكامل لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٢٨/٦٢، لأنها لم تقدم تقييما للآثار التي يمكن أن تترتب على حقوق الموظفين في اتباع الإجراءات القانونية الواجبة والخيارات المتعلقة بتفويض سلطة اتخاذ تدابير تأديبية. ومن الضروري بذل مزيد من الجهود لاستكشاف خيارات أخرى لإدارة القضايا التأديبية، مع تحليل أكثر تعمقا لمزايا وعيوب كل خيار. ولذلك توصي اللجنة الاستشارية أن يطلب من الأمين العام تقديم مقترح جديد إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين المستأنفة، بما في ذلك مجموعة متنوعة من الخيارات مع تحديد تكاليفها بالكامل.

٣١ - وأردف قائلا إن اللجنة الاستشارية علقت أيضا في تقاريرها على مسائل أخرى جرى تناولها في تقارير الأمين العام، مثل نطاق النظام الجديد، ودفع أتعاب عن الأحكام التي ستصدرها المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في عام ٢٠٠٨، وشروط خدمة القضاة في نظام العدل الداخلي الجديد، وآليات تنحية القضاة رسميا، ونظام يموله الموظفون لتقديم المساعدة القانونية للموظفين والاستخدامات الممكنة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة نظام العدالة.

٣٢ - ولاحظت اللجنة الاستشارية أيضا أن عددا من البنود التي طُلب من الأمين العام تناولها في تقاريره قد أدرجت في مشروعي النظامين الأساسيين للمحكمتين. وفي هذا الصدد، أحال رئيس الجمعية العامة المشروعين مؤخرا، بالصيغة التي اعتمدتهما بها اللجنة السادسة (A/C.5/63/9)، إلى رئيس اللجنة الخامسة. وأكد على الأهمية الحيوية للإسراع باعتماد المشروعين.

٣٣ - أما بالنسبة لتقرير الأمين العام المتعلق بأنشطة أمين المظالم (A/63/283)، فتؤكد اللجنة الاستشارية على ضرورة إصدار اختصاصات منقحة لأمين المظالم يراعى فيها تغير المهام وأماكن التواجد والمواقع المقترحة، وفقا لما طلبته الجمعية العامة. وفي ضوء تصريحات أمين المظالم بشأن عدم وضوح دور مكتبه وتداخله مع أدوار مكاتب أخرى، مثل مكتب الأخلاقيات، تحث اللجنة الاستشارية الأمين العام على توضيح أدوار ومسؤوليات هذه المكاتب واستكمال التعميم الإعلامي المتعلق بتسوية المنازعات كمسألة ذات أولوية.

٣٤ - وفيما يتعلق بالجهود الجارية لأمين المظالم، بالتعاون مع الصناديق والبرامج، لتحديد الشكل المناسب لإصدار تقرير مشترك في المستقبل، ترى اللجنة الاستشارية أنه سيكون من المفيد لو تضمنت التقارير المقبلة بيانات

وتحليلات شهرية عن الفترة المعنية، فضلا عن معلومات إحصائية عن القضايا وتحليل البيانات والاتجاهات على مدى فترة خمس سنوات أو أكثر. وينبغي أيضا النظر في إيجاد طرق لقياس فعالية أنشطة أمين المظالم.

٣٥ - وأخيرا، فإن تعزيز مكتب أمين المظالم وشعبة الوساطة الجديدة من العناصر الرئيسية لنظام العدل الداخلي الجديد، مما سيساعد على الإسراع بتسوية المنازعات في الأمم المتحدة. وينبغي أن تتسم العناصر الرسمية وغير الرسمية لنظام العدل الداخلي بالفعالية لضمان البت في القضايا بطريقة عادلة وفي الوقت المناسب.

٣٦ - **السيد كيسامبيرا** (رئيس اتحاد نقابات موظفي الأمم المتحدة): قال إنه يرحب بالفرصة التي سنحت له لعرض موقف اتحاد نقابات موظفي الأمم المتحدة واتحاد نقابات الموظفين الميدانيين ومجلس التنسيق لموظفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف بشأن إقامة العدل، كما وردت في التقرير المتعلق بآراء ممثلي موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/C.5/63/3/Add.2).

٣٧ - وأعرب عن بالغ قلقه من عدم قيام الأمين العام بشغل الوظائف المطلوبة لنظام العدل الداخلي الجديد، وخاصة في مكتب إقامة العدل، ومن اتخاذ ذلك عذرا لتأخير تطبيق النظام، وقال إن الموظفين يتطلعون إلى دخول النظام الجديد حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، كما وافقت على ذلك الجمعية العامة، خاصة وأنه سبق تأجيله لمدة سنة واحدة لإتاحة وقت كاف للتحضير له قبل التطبيق.

٣٨ - وأردف قائلا إن النظام الحالي لإقامة العدل في الأمم المتحدة، وهو نظام غير فعال ويفتقر إلى الكفاءة المهنية، كما اعتُرف بذلك في قرار الجمعية العامة ٦١/٢٦١، لا يمكن موظفي الأمم المتحدة من اللجوء إلى القضاء كما هو معمول به في العادة في البلد المضيف، مما يشكل انتهاكا لأحكام المادة الثالثة من الاتفاق المبرم بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية بشأن مقر الأمم المتحدة. ويتناقض عدم وفاء الأمين العام بمسؤولياته في الوقت المناسب مع إسراع مجلس العدل الداخلي بالإعلان عن الوظائف الشاغرة للقضاة ودراسة ملفات المرشحين وفرزهم والتوصية بهم على النحو المبين في تقريره (A/63/489). ونظرا لفعالية المجلس واستقلاليته، كان من الواجب أيضا تكليفه بإجراء مقابلات مع جميع المرشحين وفرزهم لشغل وظائف في نظام إقامة العدل الجديد، بمن فيهم المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل. وللتأكد من تطبيق النظام الجديد اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، قد ترغب اللجنة في النظر في أن تطلب من مجلس العدل الداخلي إجراء مقابلات مع المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة المتبقية في مكتب إقامة العدل وفرزهم والتوصية بهم، أو عرض هذه الوظائف الشاغرة مؤقتا على من تبقى من القضاة المرشحين الذين أوصى بهم المجلس، بعد اختيار قضاة المحكمتين الجديدتين. وفي حال فشل جهود الأمم المتحدة لتطبيق نظام العدل الداخلي الجديد بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، قد يصبح لزاما على اللجنة أن تطلب من الأمين العام السماح لموظفي الأمم المتحدة باللجوء إلى المحاكم الاتحادية ومحاكم الولايات والمحاكم المحلية للولايات المتحدة وفقا لاتفاق المقر.

٣٩ - ومضى قائلا إنه بالنظر إلى أن الجمعية العامة طلبت من مجلس العدل الداخلي في قرارها ٦٢/٢٢٨ إبداء رأيه في تطبيق نظام إقامة العدل، فلا بد من تزويده بالموارد اللازمة للتحقيق وتقديم تقارير عن سير عمل هذا النظام، ليس في نيويورك وجنيف فحسب، بل كذلك في نيروبي وبانكوك وسانتياغو. وسيصبح بوسعه في غضون عام تقريبا إجراء

مقابلات مع القضاة ومعاونيهم وممثلي الموظفين لتقييم أداء النظام الجديد وتقديم تقرير مؤقت إلى الجمعية العامة.

٤٠ - وذكر أن ممثلي الموظفين قلقون للغاية إزاء عدم وضع أحكام لمعاقبة أو تنحية القضاة وأشار على اللجنة بالنظر في إسناد هذا الدور لمجلس العدل الداخلي ضمانا لاستقلالية نظام إقامة العدل الجديد. فليس أنسب من تنحية القضاة عبر نفس الآليات التي عينوا بواسطتها.

٤١ - **السيد هانت** (أنتيغوا وبربودا): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن المجموعة تولي أهمية كبيرة لمسألة إقامة العدل، التي هي جزء لا يتجزأ من نظام فعال لإدارة الموارد البشرية ولا يمكن فصلها عن أي عملية لإصلاح هذا النظام. وإذا كان هذا الموضوع - لا سيما أوجه القصور في النظام الحالي وتراكم القضايا والمشاكل المتعلقة بانعدام المساءلة والشفافية - مدرجا على جدول أعمال اللجنة منذ سنوات عديدة، فقد حدد قرارا الجمعية العامة ٦١/٢٦١ و ٦٢/٢٢٨ أهم سمات نظام إقامة العدل الجديد ووضعا خارطة طريق واضحة لبلورته. والمجموعة، إذ تأسف للتأخيرات العديدة لبدء العمل بالنظام الجديد والمهام الكثيرة التي لا تزال معلقة، تجدد التزامها بالعمل الجاد من أجل تطبيقه في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، على الرغم من تصريح وكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية بأن الشروع في تطبيقه اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ لم يعد أمرا واقعيا. والمجموعة ما زالت قلقة للغاية إزاء عدم شغل أي من الوظائف الجديدة التي ووفق عليها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، وخصوصا منصب المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل الجديد، الذي يهدف إلى تسهيل إنشاء النظام الجديد وتنسيقه. وتدعو الحاجة إلى البت في المسائل المعلقة بشأن النظامين الأساسيين لمحكمتي المنازعات والاستئناف وتعيين قضاة جدد وتجديد فترة عضويتهم باعتبار ذلك مسألة ذات أولوية إذا أريد تطبيق الهيكل الجديد بحلول بداية عام ٢٠٠٩.

٤٢ - وأشار إلى أن مجلس العدل الداخلي يؤدي دورا هاما في تزكية القضاة، وهو أمر تتوقف عليه فعالية النظام الرسمي، معربا عن اعتقاد مجموعة الـ ٧٧ والصين بأن التعيين النهائي لقضاة المحكمتين ينبغي أن يظل من اختصاص الجمعية العامة، وعن تأييدها لمقترحات الأمين العام بشأن التعويضات المالية للقضاة، على النحو المبين في تقريره عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/63/314)، بالنظر إلى ضرورة عرض رواتب مغرية لاستقدام حقوقيين من ذوي الكفاءات العالية.

٤٣ - وفيما يخص الترتيبات الانتقالية، قال إنه من المهم بكل وضوح الاتفاق على تدابير مؤقتة تسمح بالانتقال السلس من نظام إلى آخر، دون إثقال كاهل الهياكل الجديدة. وتؤيد المجموعة على وجه الخصوص توصية اللجنة الاستشارية بالموافقة على اقتراح الأمين العام تعزيز محكمة الأمم المتحدة للمنازعات عن طريق إضافة ثلاثة قضاة مخصصين لفترة ١٢ شهرا بعد إنشاء المحكمة، وذلك بهدف تصفية القضايا المتراكمة.

٤٤ - واستطرد قائلا إن المجموعة، إذ تلاحظ انشغال اللجنة الاستشارية إزاء تفويض السلطة، وكذلك عدم إمكانية إصدار أمر إداري بشأن العمليات التأديبية إلا بعد أن تتخذ الجمعية العامة قرارا بشأن السياسة العامة المتعلقة بتفويض سلطة محدودة، تتفق مع اللجنة الاستشارية بشأن ضرورة الرصد الفعال وإصدار توجيهات كافية فيما يتعلق بتفويض السلطة للنظر في قضايا تأديبية؛ وتوضيح النتائج المترتبة عن عدم ممارسة السلطة المفوضة على النحو الواجب؛ والتحديد الواضح للتسلسل الإداري لأغراض المساءلة. وبالتالي يجب مناقشة هذه المسألة دون مزيد من التأخير للتوصل إلى فهم أفضل للمقترحات الداعية إلى الاستعاضة

عن اللجان التأديبية المشتركة بمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وفقا لقرار الجمعية العامة ٦١/٢٦١.

٤٥ - وأعرب عن اعتقاد المجموعة بأن من الأهمية بمكان إنشاء نظام عدالة رسمي مزود بما يكفي من الموارد، مضيفا أن المجموعة أيدت قرار الجمعية العامة بالموافقة على ترتيبات تقاسم التكاليف التي اقترحها الأمين العام في تقريره عن إقامة العدل (A/62/294)، القائمة على العدد الإجمالي لموظفي الأمانة العامة والصناديق والبرامج. والمجموعة، إذ تلاحظ الاختلافات في الرأي مع الصناديق والبرامج في هذا الصدد، تتطلع إلى ممارسة الأمين العام دورا قياديا لاختتام المفاوضات على وجه السرعة والتوصل إلى اتفاق مع الصناديق والبرامج على أساس العدد الإجمالي للموظفين كما كان مقررا في البداية.

٤٦ - وأشار إلى تأييد المجموعة أيضا لتعزيز النظام غير الرسمي تفاديا لإثقال كاهل النظام الرسمي. ولذلك فهي ترى أن تعزيز مكتب أمين المظالم وشعبة الوساطة الجديدة عناصر رئيسية لنظام العدل الداخلي الجديد، وهو ما سيسهل تسوية المنازعات في الأمم المتحدة على وجه السرعة. ومن شأن تنظيم شعبة الوساطة وتقويتها وإضفاء طابع لامركزي عليها وإدارتها على يد موظفين ذوي كفاءة مهنية أن يمكنها من ممارسة وظيفة أساسية داخل المنظومة بما من شأنه أن يساعد على حل معظم المشاكل بطريقة فعالة من حيث التكلفة وفي الوقت المناسب. ولذا تحث المجموعة مكتب أمين المظالم على إنجاز هذه العملية باعتبارها مسألة ذات أولوية وإصدار اختصاصاته بأسرع ما يمكن.

٤٧ - وقال إن المجموعة، إذ تلاحظ التنقيحات التي يقترح الأمين العام إدخالها على المادتين ١٠-١ و ١١-١ من النظام الأساسي للموظفين، والتي ستدخل حيز النفاذ بشكل متزامن مع تطبيق النظام الجديد، توافق اللجنة الاستشارية رأيها بأن التعديلات المقترحة تتوقف على اعتماد النظامين الأساسيين للمحكمتين و/أو إجراءات التعامل مع القضايا التأديبية.

٤٨ - وفيما يخص اقتراح الأمين العام استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين أداء نظام إقامة العدل، أكد على ضرورة حماية النظام الجديد لخصوصية الأطراف في القضايا الجارية، وعلى توفيره الضمانات المناسبة لمعالجة مسألة تسريب المعلومات. وفي هذا الصدد، من المهم للغاية حماية سمعة الموظفين، ولا سيما من يتبين فيما بعد أنهم اتهموا ظلما.

٤٩ - وأعاد تأكيد موقف المجموعة الداعي إلى أن يكون نظام العدل الداخلي الجديد شموليا وغير تمييزي وأن تدخل هذه المسألة في اختصاص اللجنة الخامسة. وأضاف قائلا إن توفير المساعدة القانونية للموظفين من المسائل الأخرى ذات الأهمية القصوى؛ وفي هذا الصدد، ينبغي للمكتب الجديد لتقديم المساعدة القانونية للموظفين توفير المشورة والتمثيل القانونيين على غرار ما كانت تقوم به الهيئة السابقة، أي فريق تقديم المشورة.

٥٠ - وأعرب عن قلق المجموعة البالغ إزاء تصريح اللجنة الاستشارية بأن النظام الجديد لإقامة العدل قد لا يكون جاهزا للعمل في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. والمجموعة، إذ تشير إلى موقف وكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية المتفائل بشأن إنجاز هذه العملية عما قريب، تؤكد من جديد التزامها بإنشاء نظام عدل داخلي فعال وجاهز تماما للعمل بأسرع ما يمكن، وذلك ضمانا لمراعاة الأصول القانونية والمعاملة العادلة للموظفين وتعزيز المساءلة والشفافية في صنع القرار.

٥١ - **السيد سوتر** (فرنسا): تكلم باسم الاتحاد الأوروبي؛ والبلدان المرشحة للانضمام إليه: كرواتيا وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة وتركيا؛ وبلدان عملية تحقيق الاستقرار والانتساب: ألبانيا والبوسنة والهرسك والجبل الأسود

وصربيا؛ بالإضافة إلى أرمينيا وجمهورية مولدوفا وأوكرانيا، فأعرب عن أسف الاتحاد الأوروبي البالغ للتأخر في بداية مناقشات اللجنة بشأن استحداث نظام جديد لإقامة العدل على الرغم من اعتباره مسألة ذات أولوية. وقد نقحت اللجنة السادسة برنامج عملها على هذا الأساس وناقشت النظامين الأساسيين للمحكمتين في الأسابيع الثلاثة الأولى من الدورة لتمكين اللجنة الخامسة من اختتام أعمالها بأسرع ما يمكن.

٥٢ - ومضى قائلا إن الاتحاد الأوروبي يواصل إعطاء الأولوية لإصلاح نظام إقامة العدل، الذي يكتسي أهمية حاسمة بالنسبة للمنظمة وموظفيها. ويجب أن يكون لدى الأمم المتحدة، التي تؤدي دورا حيويا في وضع المعايير الدولية لحقوق الإنسان وسيادة القانون، نظام عدالة بكل معنى الكلمة. وينبغي أن ينص النظام الجديد، الذي تحددت سماته إلى درجة كبيرة بمقتضى أحكام قرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢، على إقامة العدل بسرعة وفعالية وعدل، وأن يتسم، تحقيقا لهذه الغاية، بالاستقلالية والشفافية والكفاءة المهنية واللامركزية ويزود بالموارد الكافية. ويجب أيضا أن يمتثل للقانون الدولي ومبادئ سيادة القانون والمحاكمة العادلة، بما في ذلك الحق في الحصول على انتصاف فعال والمساواة في اللجوء إلى العدالة والحق في الإدلاء بالرأي.

٥٣ - وأكد على أنه من المهم أيضا تحقيق التوازن بين النظامين الرسمي وغير الرسمي للعدالة. إذ ستتوقف فعالية النظام الرسمي إلى حد كبير على الضمانات الموفرة لتحقيق إمكانية اللجوء إلى العدالة وتكافؤ وسائل الدفاع وكفاية وسائل الانتصاف، من جهة، والخبرة القانونية للقضاة المعينين في المحكمتين واستقلاليتهم، من جهة أخرى.

٥٤ - وأضاف قائلا إن الاتحاد الأوروبي يرحب بالتقدم الذي أحرزته اللجنة السادسة في مناقشة وصياغة النظامين الأساسيين للمحكمتين ويدعو اللجنة الخامسة للتوصل إلى قرار بشأن القضايا التي ما زالت معلقة ليتسنى اعتماد النظامين الأساسيين دون مزيد من التأخير. وفيما يتعلق بنطاق المحكمتين الجديدتين، يؤكد الاتحاد الأوروبي مجددا على النهج المكون من مرحلتين الذي كان قد اقترحه في إطار اللجنة السادسة، وعلى ضرورة تركيز المناقشات في البداية على إنشاء نظام عدل داخلي جديد يشمل على الأقل الموظفين الذين يستطيعون اللجوء إلى النظام الحالي، على أن تسعى الأمم المتحدة في مرحلة لاحقة، بوصفها قدوة لأرباب العمل، إلى ضمان إتاحة وسائل انتصاف فعالة لجميع الفئات الأخرى من موظفيها والنظر في أنسب إجراءات الطعن لتحقيق هذه الغاية.

٥٥ - وأشار إلى ضرورة اتخاذ التدابير الانتقالية المناسبة، مع ما يلزم من احترام لضوابط الميزانية، لضمان الانتقال السلس من المحكمة الإدارية الحالية إلى المحكمتين الجديدتين وبعث الثقة في النظام الجديد منذ بدايته. ولذا ينبغي بذل قصارى الجهود، كما أبرز تقرير اللجنة الاستشارية (A/63/545)، لإنجاز الأعمال التحضيرية اللازمة لبدء العمل بالنظام الجديد لإقامة العدل. وأشار إلى أن مقترحات الأمين العام بشأن التفويض المحدود للسلطة لا تستجيب بالكامل لطلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٢٨/٦٢، كما أشارت اللجنة الاستشارية إلى ذلك، مؤكدا أن على الأمانة العامة تزويد اللجنة بالمعلومات الكاملة من أجل تسريع عملية اتخاذ القرار.

٥٦ - وأشار إلى أن الاتحاد الأوروبي، إدراكا منه لما لنظام إقامة العدل الجديد من أهمية تاريخية بالنسبة للأمم المتحدة، باعتبار أنه سيمكنها من أداء ولاياتها بأكبر قدر ممكن من الفعالية مع احترام حقوق موظفيها في الوقت نفسه، ما زال مصمما على تحقيق بدء العمل بالنظام الجديد اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وأعرب عن اعتقاد الاتحاد بأن

بلوغ هذا الهدف يخدم الصالح العام وعن ثقته بأن جميع الوفود متفقة عليه.

٥٧ - **السيد ستون** (أستراليا): تكلم أيضاً باسم كندا ونيوزيلندا، فقال إن الأمم المتحدة يجب أن تكون مثالا يُحتذى. فموظفوها يستحقون نظام عدل داخلي منصف وكفؤ يتماشى مع القانون الدولي ومبادئ سيادة القانون والإجراءات القانونية الواجبة. ويشكل هذا النظام أيضاً أساس جميع الجهود المبذولة لتعزيز المساءلة والرقابة وإدارة الموارد البشرية في الأمم المتحدة.

٥٨ - وأردف قائلاً إن الوفود الثلاثة تؤيد بقوة إجراء إصلاح جذري للنظام الحالي، وترحّب بما قضت به الجمعية العامة في قرارها ٦١/٢٦١، بأن تنشئ نظاماً جديداً لإقامة العدل يتّسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية، استناداً إلى توصيات الفريق المعني بإعادة التصميم.

٥٩ - وأكّد أنه مع الاقتراب بسرعة من الموعد النهائي، يجب وضع الصيغة النهائية لهيكل النظام الجديد وتفاصيل تنفيذه. ويجب، على وجه الخصوص، أن يعتمد في الدورة الحالية مشروعا النظامين الأساسيين لمحكمتي المنازعات والاستئناف، اللذين تمت الموافقة عليهما إلى حد كبير من قِبل اللجنة السادسة. وتكتسي كفالة اللجوء إلى العدالة أهمية خاصة نظراً لترابط قرارات دفع التكاليف وتقديم المساعدة القانونية للموظفين. ويجب أيضاً الانتهاء من وضع الترتيبات الانتقالية والتكاليف المرتبطة بها. وعلى الرغم من صعوبة هذه المسائل، ينبغي تنفيذ نظام عدل داخلي جاهز للعمل في الأمم المتحدة سواء بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ أو في أقرب وقت ممكن بعد ذلك.

٦٠ - **السيد رويس ماسيو** (المكسيك): قال متحدثا باسم مجموعة ريو إن إقامة العدل في الأمم المتحدة هي مسألة ذات أهمية حيوية للتطوير الوظيفي لموظفي المنظمة، ولحماية حقوقهم بوصفهم موظفين في الأمم المتحدة، وكذلك للمساءلة. ولذلك من الضروري أن يبدأ تطبيق النظام الجديد في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، وذلك وفقا لما قضت به الجمعية العامة في قرارها ٦١/٢٦١ وأعادت التأكيد عليه في قرارها ٦٢/٢٢٨. وأعربت المجموعة عن أسفها لأن الأعمال التحضيرية لتنفيذ النظام الجديد تأخرت عن موعدها، ولأن الوظائف الجديدة التي تمت الموافقة عليها، بما فيها الوظائف المأذون بها لمكتب إقامة العدل والبالغ عددها ٣٠ وظيفة، لم تُملأ بعد؛ وحدث تأخير أيضا في مجالات مثل وضع إجراءات للمرحلة الانتقالية، ومدوّنة قواعد سلوك للعاملين في المجال القانوني، وتحديد اختصاصات قلم كل من المحكمتين، ووضع خطة تدريب واتصالات للنظام الجديد للعدل الداخلي. غير أن المنظمة لا ينبغي أن تنتظر حتى يصبح النظام مثالياً قبل تطبيقه، لأنه سيتطور دون شك خلال مرحلة التنفيذ. وإذا تمّ التوصل إلى قرار بشأن مواد النظامين الأساسيين فيما يتعلق بالمسائل المالية وبشأن الأحكام المتعلقة بعقود الموظفين وشروط خدمتهم، فسيشكّل ذلك بداية جيدة. ومن الملح أيضا تعيين المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل.

٦١ - وبما أن موظفي الأمم المتحدة هم أثمن ما لديها، فقد دأبت مجموعة ريو على تأييد التدابير الرامية إلى حماية الحقوق الأساسية للموظفين وفقاً للمعايير المقبولة دوليا، وستواصل دعم الجهود الرامية إلى جعل الأمم المتحدة قدوة لأرباب العمل، قادرة على اجتذاب أفضل عناصر القوة العاملة واستبقائهم.

٦٢ - وفيما يتعلق بمسألة التدابير التأديبية، تودّ مجموعة ريو أن تعرف أسباب زيادة عدد القضايا التأديبية، وأسباب تفاوت الوقت المطلوب للبت فيها، وهو ما يعدّ مصدر قلق خاص بالنظر إلى أن تقرير الأمين العام (A/63/314) خُصص إلى حد كبير لتقديم مقترحات للتعامل مع هذه القضايا.

وتتفق المجموعة في هذا الصدد مع اللجنة الاستشارية على ضرورة معالجة القضايا التأديبية المتراكمة، باعتبار ذلك مسألة ملحة، وذلك باستخدام الموارد المتاحة بأكبر قدر ممكن من الكفاءة.

٦٣ - ثم تطرّق إلى طلب الجمعية العامة الوارد في قرارها ٢٢٨/٦٢ من الأمين العام تقديم اقتراح مفصل بشأن الخيارات الممكنة لتفويض سلطة اتخاذ التدابير التأديبية، بما فيها التفويض الكامل، وكذلك إجراء تقييم للآثار التي يمكن أن تترتّب على حقوق الموظفين في اتباع الإجراءات القانونية الواجبة، فقال إن مجموعة ريو تتفق مع اللجنة الاستشارية على أن تقرير الأمين العام (A/63/314) لا يقيم الآثار التي يمكن أن تترتّب على التفويض بالنسبة إلى حقوق الموظفين في اتباع الإجراءات القانونية الواجبة، وأنه ينبغي أيضاً استكشاف خيارات أخرى للبتّ في القضايا التأديبية، مع تحديد التكاليف بالكامل، بحيث يمكن البت بسرعة أكبر في القضايا العالقة الأكثر خطورة.

٦٤ - ورأى أن التفويض المحدود للسلطة لن يحسّن إقامة العدل إذا لم يتضمن آلية فعالة للتحقيق في القضايا وتحديد كيفية تطبيق التدابير التأديبية. ولهذا السبب، شددت مجموعة ريو مرارا على أن فرض جزاءات على جميع مستويات المنظمة أمر ضروري للحفاظ على شفافية نظام العدالة والمساءلة وكفاءته.

٦٥ - وتتفق مجموعة ريو مع اللجنة الاستشارية على أن مكتب أمين المظالم بشكله المحسن وشعبة الوساطة الجديدة يشكلان عنصرين رئيسيين ضمن نظام العدل الداخلي الجديد ويسهمان في تيسير حل المنازعات في الأمم المتحدة بسرعة؛ كما تتفق المجموعة أيضاً على أن التقرير المقدم عن أنشطة أمين المظالم ينبغي أن يكون مصدراً مفيدا للمعلومات في وقت يبدأ فيه العمل بالنظام الجديد للعدل الداخلي، وينبغي أن يتيح تقييم أثر أساليب العمل الجديدة وفعاليتها. واختتم كلامه بالتشديد على أهمية تنفيذ التدابير الانتقالية وتحليل مدى سهولة إحالة القضايا المعلقة وذلك للقيام بالمتابعة المناسبة بدون تعطيل الإجراءات القانونية الواجبة.

٦٦ - **السيد غوبلر** (سويسرا): تكلم أيضا باسم ليختنشتاين، وقال إن بلده، باعتباره إحدى الدول الأعضاء، وبلداً مضيفاً للأمم المتحدة، يولي أهمية خاصة لإصلاح إقامة العدل، وبالتالي فهو يوافق تماماً على الهدف المتمثّل في تنفيذ نظام جديد لإقامة العدل بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، على النحو المحدد في قرارات الجمعية العامة ذات الصلة.

٦٧ - وتطرّق إلى التأخيرات الكبيرة التي شهدتها الأعمال التحضيرية المتعلقة بتنفيذ النظام الجديد، على النحو المبين في تقرير اللجنة الاستشارية (A/63/545)، فأعرب عن دهشته البالغة لعدم ملء أي من الوظائف المأذون بها لمكتب إقامة العدل البالغ عددها ٣٠ وظيفة، مع أن الجمعية العامة قد طلبت من الأمين العام كفالة ملء الوظائف الثلاث المأذون بها لمكتب المدير التنفيذي في موعد أقصاه ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨. وأدى عدم وجود موظفين وقيادة في مكتب إقامة العدل أيضاً إلى التأخر في مجالات أخرى هامة، لا سيما بالنسبة لمكتب أمين المظالم وترتيبات تقاسم التكاليف مع الصناديق والبرامج. وفي حين أبدى أسفه لهذا التأخير، فقد أعرب عن اعتقاده أنه لن يكون من المستحسن تأجيل تنفيذ النظام الجديد إلى ما بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، نظرا للحاجة الملحة لهذا الإصلاح.

٦٨ - وقال إن اللجنة السادسة أحرزت تقدما كبيرا في صياغة النظامين الأساسيين لمحكمتي الأمم المتحدة للمنازعات والاستئناف، وتستحق الثناء على عملها؛ ومن أجل الحفاظ على الزخم، يجب أن تعمل اللجنة الخامسة الآن على وضع

الصيغة النهائية للنظامين الأساسيين وعلى تسوية جميع المسائل العالقة خلال الأسابيع المقبلة.

٦٩ - وينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى المسائل المتصلة بنطاق النظام الجديد والتدابير الانتقالية. ولا تزال سويسرا تعتقد أن إصلاح نظام إقامة العدل ينبغي أن يسمح لجميع الأشخاص، مهما كانت علاقتهم التعاقدية مع الأمم المتحدة وأينما كانوا يؤدون واجباتهم، بعرض قضيتهم في حالة نشوب نزاع والتمتع بالحق في محاكمة عادلة، حيثما كان ذلك مناسبا. وبما أنه قد يكون من الصعب، نظرا لضيق الوقت، حل هذه المسألة بشكل كامل قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، فإن سويسرا لا تعترض على أن تنظر في القضية بشكل متعمق اللجنةُ المخصصة المعنية بإقامة العدل في الأمم المتحدة في ربيع عام ٢٠٠٩. ومع ذلك، يجب أن تُتاح لجميع فئات الموظفين فرصة الاستفادة من سبل الانتصاف الأساسية، مثل النظام غير الرسمي والتقييم الإداري، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. واختتم كلامه قائلاً إن سويسرا وليختنشتاين مستعدتان للإسهام إسهاماً فعالاً وبناءً في مناقشات اللجنة من أجل التوصل إلى حل وسط مقبول يراعى فيه القيود المتعلقة بالموارد من جهة واحتياجات النظام الجديد لإقامة العدل من جهة أخرى.

٧٠ - **السيد داناراجو** (الهند): قال إن نظام العدل الداخلي الجديد المنشأ بموجب قرار الجمعية العامة ٦١/٢٦١ يُتوخى منه أن يُحسّن المساءلة وأن يؤثر بشكل إيجابي على إدارة الموارد البشرية في الأمانة العامة. غير أن تنفيذ النظام الجديد، الذي كان من المقرر أن يبدأ العمل به في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، تأخر عن موعده المحدد. وقال إن وفد بلده يدعو الأمين العام للإسراع في إنجاز الأعمال التحضيرية، بما في ذلك ملء جميع الوظائف الشاغرة المطلوبة لتنفيذ النظام الجديد، واستكمال الجدول الزمني لبدء العمل به، في انتظار موافقة الجمعية العامة على النظامين الأساسيين للمحكمتين والتدابير الانتقالية. ونظراً لزيادة عدد القضايا التأديبية، ينبغي اتخاذ جميع الخطوات اللازمة لكفالة ألا تؤدي القضايا المتراكمة من النظام القديم إلى إثقال كاهل النظام الجديد في البداية. وفي هذا الصدد، قال إن وفد بلده يؤيد التدابير الانتقالية المقترحة وتوصيات اللجنة الاستشارية بشأن تخصيص موارد لتمويل وظائف ثلاثة قضاة مخصصين وتسعة من موظفي القلم في المحكمتين لفترة ١٢ شهرا للبتّ في القضايا المتراكمة.

٧١ - وأشار إلى اقتراح الأمين العام تفويض السلطة على أساس محدود فيما يتعلق بالمسائل التأديبية لرؤساء المكاتب الموجودة خارج المقر ورؤساء البعثات الميدانية، فقال إنه ضمانا للاتساق في التدابير التأديبية المتخذة خارج المقر، ينبغي بذل المزيد من الجهود في مجال التدريب وإصدار التعليمات الإدارية والمبادئ التوجيهية والأدلة وإجراءات التشغيل الموحدة.

٧٢ - ولاحظت اللجنة الاستشارية أن مقترحات الأمين العام بشأن تفويض السلطة لا تستجيب بشكل كامل لطلب الجمعية العامة تقديم تقرير يتضمن مقترحا مفصلا عن الخيارات الممكنة لتفويض السلطة، بما في ذلك تقييم الآثار التي يمكن أن تترتب على هذا التفويض بالنسبة إلى حقوق الموظفين في اتباع الإجراءات القانونية الواجبة. وقبل اتخاذ قرار نهائي، يجب على اللجنة أن تدرس بدقة جميع المسائل العالقة المتصلة بتفويض سلطة اتخاذ تدابير تأديبية.

٧٣ - وقال إن وفد بلده يحث الأمين العام على الإسراع بإبرام اتفاقات تقاسم التكاليف مع الصناديق والبرامج، وأشار إلى أن الجمعية العامة قد وافقت على ترتيبات تقاسم التكاليف بالنسبة للنظام الجديد لإقامة العدل على أساس عدد الموظفين وليس على أساس العدد الفعلي للقضايا التي جرى البتّ فيها، وفقا لما اقترحته الصناديق والبرامج.

٧٤ - ورحب باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين نظام إقامة العدل، بما في ذلك الإيداع الإلكتروني للدعاوى والمرافعات، ولكنه لفت الانتباه في هذا الصدد إلى ضرورة ضمان السرية التامة لما في ذلك من مصلحةٍ للمنظمة والموظفين على السواء.

٧٥ - ونظرا للدور الحاسم الذي يضطلع به مكتب أمين المظالم في النظام الجديد، وخاصة عن طريق توفير آلية غير رسمية لتسوية المنازعات، قال إن وفد بلده يدعو إلى اتخاذ إجراءات سريعة لملء جميع الوظائف المأذون بها للمكتب وشعبة الوساطة الجديدة. وتقدم تقارير مكتب أمين المظالم معلومات قيمة بشأن المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تحديد عدد من نواحي الخلل في النظام. ويأمل وفد بلده أن يُبتَّ في جميع القضايا العالقة في الأسابيع المقبلة بحيث يكون لدى المنظمة، بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، نظام عدالة يعمل بكامل طاقته، على النحو الذي أقرّته الجمعية العامة.

٧٦ - **السيد سكانلون** (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن قرار الجمعية العامة ٦٢/٢٢٨، الذي حدد أول خطة للإصلاح الشامل لنظام العدل الداخلي القائم منذ أكثر من ٥٠ سنة، ليس إلا الخطوة الأولى؛ إذ لا يزال يتعيّن على اللجنة الخامسة أن تتخذ العديد من القرارات الأخرى المهمة في هذا الصدد. وقد نظرت اللجنتان الخامسة والسادسة في العديد من المواقف المتباينة للدول الأعضاء والأمانة العامة، وتمكّنت اللجنة السادسة من التوصل إلى توافق في الآراء بشأن معظم القضايا المعلقة المتصلة بالنظامين الأساسيين للمحكمتين الجديدتين. وسيُطلب من اللجنة الخامسة معالجة عدد من القضايا المعلقة في هذا الصدد، وكذلك معالجة عدة مسائل متعلقة بتنفيذ النظام الجديد.

٧٧ - وأشاد بما أنجزته الأمانة العامة حتى الآن في مجال تحسين الآليتين الرسمية وغير الرسمية لنظام العدل الداخلي. فقد جرى تعزيز النظام غير الرسمي بدرجة كبيرة من خلال توسيع مكتب أمين المظالم وإنشاء شعبة للوساطة ضمن ذلك المكتب. غير أنه أشار إلى أن اللجنة الاستشارية لفتت الانتباه إلى التأخّر في ملء عدد من الوظائف المهمة التي أُذن بإنشائها بموجب القرار ٦٢/٢٢٨، كما دعت إلى توضيح دور كل من مكتب أمين المظالم ومكتب الأخلاقيات.

٧٨ - وأكّد أن مكتب أمين المظالم يضطلع بدور حاسم في كفالة نجاح نظام العدل الداخلي، وفي تشجيع الموظفين على الاستفادة الكاملة من النظام غير الرسمي في حل المنازعات. وتُعد شعبة الوساطة الجديدة عنصراً رئيسياً في النظام غير الرسمي؛ وتستفيد جميع الأطراف، بما فيها المنظمة، عندما تُحلّ المنازعات بدون اللجوء إلى إجراءات رسمية.

٧٩ - وقال إن من ضمن المسائل المعلقة مسألة التعويض، فحكومة بلده تؤيد اتباع نهج حذر في أول الأمد، كما تدعم استمرار السياسة المتّبعة منذ زمن والقائلة بفرض حد أقصى على منح التعويضات. واعتبر أن المقترحات الداعية إلى إلغاء الحد الأقصى والسماح بمنح الفوائد والتكاليف قد تعرض المنظمة لتحمل مسؤولية مالية غير محدودة. ويمكن للدول الأعضاء أن تعيد النظر في تلك القضايا بعد أن تكتسب المنظمة خبرة في إطار النظام الجديد.

٨٠ - وتطرّق إلى مسألة النطاق، فقال إن حكومته تعتقد أن محاولة جعل النظام الجديد يراعي جميع المصالح، وخاصة في مرحلة مبكرة، سيثقل على الأرجح كاهل هذا النظام. وشدد على أهمية كفالة تحسين نظام العدل الداخلي الجديد للنظام القائم. وينبغي أن يظل النظام الجديد مقتصرا على الموظفين، وألا يُوسَّع نطاقه ليشمل الأفراد من غير الموظفين، الذين ينبغي أن تقدم لهم خيارات أخرى لتسوية مظالمهم.

٨١ - وفي حين أعرب عن موافقة وفد بلده على تحول فريق تقديم المشورة إلى مكتب المساعدة القانونية للموظفين يُعدُّ تحسّناً مهماً وضرورياً، إلا أن الوفد يرى أن موظفي المكتب لا ينبغي أن يشاركوا في التمثيل القانوني المباشر للموظفين أمام المحكمتين. ويتفق موقف الوفد مع موقف اللجنة الاستشارية المبيّن في تقريرها (A/63/545) الذي دعا إلى اتخاذ تدابير لتيسير مشاركة الموظفين طوعاً في تقديم المساعدة القانونية.

٨٢ - ومضى قائلاً إن أحد شروط نجاح النظام الجديد يتمثّل في ألا يكون مثقلاً بقضايا متراكمة من النظام القديم. ونظراً للاختلاف بين النظامين، فإن جميع القضايا التي كانت قد عُرضت على مجلس الطعون المشترك أو اللجنة التأديبية المشتركة بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، ينبغي أن يُبتّ فيها في إطار النظام الحالي، وألا تُحوّل إلى النظام الجديد.

٨٣ - وفي الختام، أعرب عن تأييد وفد بلده، من حيث المبدأ، لمقترحات الأمين العام بشأن التفويض المحدود للسلطة المحدود لفرض تدابير تأديبية، من أجل إضفاء طابع لامركزي حقيقي على النظام، إلا أن لديه بعض المخاوف ويتمنى مواصلة المناقشة بشأن هذه المسألة.

٨٤ - **السيد توريس ليبوري** (الأرجنتين): أشار إلى أن قرار الجمعية العامة ٦١/٢٦١ دعا إلى تطبيق نظام العدالة الجديد بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، وإلى أن القرار ٦٢/٢٢٨ قد حدد مواعيد نهائية أخرى لمجموعة متنوعة من الهياكل الداخلية التي كان من المفترض أن يبدأ العمل بها خلال عام ٢٠٠٨. وعلى الرغم من التأخير في تطبيق النظام الجديد، إلا أن وفد بلده يرى أنه لا يزال من الممكن الالتزام بالموعد النهائي المحدد بكانون الثاني/يناير، مشدداً على أن المطلوب من أجل التوصل إلى حلول توافقية هو الإرادة السياسية.

٨٥ - وأردف قائلاً إن الجانب الأكثر إثارة للقلق من جوانب هذا التأخير ربما يتمثل في عدم تعيين مدير تنفيذي لمكتب إقامة العدل حتى الآن رغم أنه قد طُلب من الأمين العام، بموجب القرار ٦٢/٢٢٨، كفالة أن تُشغل هذه الوظيفة في موعد أقصاه ١ تموز/يوليو ٢٠٠٨. ويرى وفد بلده أن عملية الأخذ بالنظام الجديد قد تأثّرت سلباً بسبب انعدام القيادة الناجم عن عدم تعيين مدير تنفيذي حتى الآن.

٨٦ - ومن ناحية أخرى، درس مجلس العدل الداخلي بالفعل ملفات عدد كبير من المرشحين لتولي مناصب القضاة في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وأعرب عن أمله في أن تكون الجمعية العامة قادرة على التحرك بسرعة لكي تُشغل تلك المناصب. واعتبر أن وضع الصيغة النهائية للنظامين الأساسيين للمحكمتين من شأنه أيضاً أن يساعد في جعل العملية تتم وفق جدولها الزمني الأصلي.

٨٧ - وأكد أن الدول الأعضاء، التي طلبت أصلاً تقديم مقترحات الإصلاح وحددت الجدول الزمني لتنفيذها، تتحمل التزاماً أساسياً لكفالة تطبيق النظام الجديد في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وخلال الأسابيع القليلة المقبلة، ينبغي على اللجنة أن تتخذ القرارات التي من شأنها أن تقيم نظاماً حديثاً وفعالاً ومستقلاً ولامركزياً لإقامة العدل، مع التركيز على تسوية المنازعات بالطرق غير الرسمية.

٨٨ - **السيد كيشيموتو** (اليابان): قال إن وفد بلده يعلّق أهمية كبيرة على إصلاح نظام العدل الداخلي، الأمر الذي سيكون له أثر إيجابي على العلاقات بين الموظفين والإدارة كما سيحسّن أدائهما على السواء. وقد اتفقت الدول الأعضاء على أنه ينبغي التركيز على النظام غير الرسمي لحل

المنازعات وخصصت الموارد اللازمة لذلك، وخصوصاً لضمان كفاءة عمل مكتب أمين المظالم ومكتب الوساطة غير الرسمية. وسيكون من المؤسف للغاية إذا لم تكن تلك الموارد قد استُخدمت في عام ٢٠٠٨.

٨٩ - وقال إن النظام الرسمي الذي يتألف من مستويين ينبغي أن يتسم بأكبر قدر ممكن من الكفاءة، وأن يكون مفتوحاً لفئات الموظفين نفسها التي يشملها النظام القديم. وفي ضوء الخبرة المكتسبة، قد يجري توسيع نطاق هذا النظام لاحقاً بحيث يشمل الأفراد من غير الموظفين.

٩٠ - وأردف قائلاً إنه على الرغم من عدم شغل الوظائف في مكتب إقامة العدل بحلول الموعد النهائي الذي حددته الجمعية العامة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨، إلا أنه ينبغي للدول الأعضاء والأمانة العامة أن تبذل قصارى جهدها لتطبيق النظام الجديد في الوقت المحدد. وفيما يتعلق بالتدابير الانتقالية، يرى وفد بلده أنه، نظرا لعدم أمكانية البت في القضايا المتراكمة حاليا قبل تطبيق النظام الجديد، ينبغي النظر في الاستمرار في استخدام النظام الراهن للبتّ في جميع القضايا المعلقة. وينبغي النظر في دفع أتعاب في اطار هذا الحل.

٩١ - وقال إن وفد بلده يتفق مع اللجنة الاستشارية على ضرورة وضع المبادئ التوجيهية والإجراءات والضمانات اللازمة لتفويض السلطة فيما يتعلق بالمسائل التأديبية. وأي استخدام تعسفي أو غير متسق للسلطة المفوّضة من شأنه أن يلحق ضررا كبيرا بالعلاقات بين الموظفين والإدارة.

٩٢ - وتناول موضوع تقديم الخدمات القانونية للموظفين، فقال إن وضع تدابير لتعزيز عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ينبغي أن يتمّ في مرحلة لاحقة، وذلك في ضوء الخبرة المكتسبة. أما في الوقت الراهن، فينبغي للأمين العام أن يعمل على إنشاء نظام يموّله الموظفون وهو ما طلبته الجمعية العامة مراراً وتكراراً.

٩٣ - وأشار إلى أن الجمعية العامة وافقت على اعتماد منهجية لتقاسم التكاليف تستند إلى عدد الموظفين، وطلبت من الأمين العام إبرام اتفاق مع الصناديق والبرامج ذات الصلة بحلول تموز/يوليه ٢٠٠٨. وأعرب عن أسفه لعدم كفاية التقدم المحرز في هذا الشأن، مؤكداً أن وفده يعتبر هذا التقدم شرطاً أساسياً لتطبيق نظام جديد لإقامة العدل.

٩٤ - **السيد شوماكوف** (الاتحاد الروسي): أعرب عن تأييد وفد بلده للجهود الرامية إلى تحسين إقامة العدل في الأمم المتحدة، بوصف ذلك مساهمة هامة في تعزيز سيادة القانون. ويشمل الإصلاح وضع تدابير لتيسير تسوية المنازعات بالطرق غير الرسمية والاستعاضة عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بهيئتين جديدتين هما منظمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. غير أن تلك التغييرات الرسمية ليست كافية، فالأمر يتطلب إصلاح آليات حلّ نزاعات العمل إصلاحاً نوعياً.

٩٥ - وقال إن اللجنة السادسة قد وافقت على مشروعي النظامين الأساسيين لهاتين المحكمتين الجديدتين، غير أن بعض المسائل الأساسية لم تُحلّ بعد وتستلزم أن تنظر فيها اللجنة الخامسة. وتشمل تلك المسائل حدود الولاية القضائية للمحكمتين الجديدتين وفئة الأفراد الذين سيكون بوسعهم اللجوء إليهما. ويطرح ذلك مسألة التدابير الانتقالية، التي ينبغي أن تكفل النظر في القضايا على نحو متواصل وفعال، بدون أن يترتّب على ذلك تكاليف باهظة. وينبغي تقييم أي خطوات تُتخذ في هذا المجال تقييما دقيقا من حيث إمكانية أن تترتب عليها نتائج طويلة الأجل بالنسبة للمنظمة. واختتم كلامه قائلاً إنه، نظراً لأنه كان من المفترض أن يُطبّق النظام الجديد اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، ينبغي بذل

الجهود للالتزام بذلك الإطار الزمني، بدون أن يمس ذلك بنوعية القرارات التي من المفترض اتخاذها في هذا الصدد.

مسائل أخرى

٩٦ - **السيد هانت** (أنتيغوا وبربودا): تحدث باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إن المجموعة تشعر بالقلق إزاء فترات التأخير الطويلة في مشروع البناء بمكتب الأمم المتحدة في نيروبي والتي نتجت عن سوء عملية اتخاذ القرار وسوء الإدارة وعدم التقيد بالتسلسل القيادي. وتنظر اللجنة في هذه المسألة منذ سبع سنوات وقد دأبت على الموافقة تلقائياً على المشروع على الرغم من وجود انتهاكات خطيرة وحالات شاذة.

٩٧ - وقال إن المجموعة تشعر بالقلق أيضاً إزاء الطريقة التي جرت بها المشاورات غير الرسمية بشأن المسألة قبل بضعة أيام. فأقل ما يقال في الطريقة التي عُرضت بها أسئلة المجموعة أنها سيئة، إن لم نقل مغلوطة أو خاطئة. ويبدو أن الأمانة العامة تعتقد أن ذاكرة أعضاء الفريق ضعيفة. ذلك أن ما سمعوه من المديرة العامة لمكتب الأمم المتحدة في نيروبي يتناقض على ما يبدو مع ما طرحته الأمانة العامة.

٩٨ - ورأى أن مسؤولية تسجيل معظم المعلومات التي يجري تداولها أثناء المشاورات غير الرسمية تقع على عاتق الأمانة العامة. وينبغي لها على الأقل أن تنقل معلومات صحيحة. وقال إن مسألة مشروع البناء في نيروبي تُعتبر، على ما يبدو، أقل أهمية من غيرها. وإذا لم تُسجّل هذه المسائل في المشاورات غير الرسمية، فإنه سيصر على عقد جلسة رسمية لكفالة تسجيل الكلمات بدقة.

٩٩ - **السيدة باتاكا** (أنغولا): تحدثت باسم مجموعة الدول الأفريقية، فقالت إن المجموعة تشعر بالقلق إزاء عدم الالتزام والمساءلة على ما يبدو في تنفيذ مشروع البناء في نيروبي، كما يتبيّن من الردود غير الكافية وغير المتسقة المقدمة إلى الدول الأعضاء بشأن هذه المسألة. وأكّدت أن التقيّد بالتسلسل القيادي في الأمانة العامة يعدّ أمراً بالغ الأهمية، ذلك أن الإدارة العليا يجب أن تشارك في تنفيذ المشروع، ويشمل ذلك القيام برصد تنفيذه على النحو المناسب.

١٠٠ - وفي سياق ذلك، أشارت إلى أن أمانة اللجنة الخامسة مسؤولة عن إعداد محاضر دقيقة لمداولات اللجنة، بما في ذلك المداولات التي تجري في إطار المشاورات غير الرسمية، كما أنها مسؤولة عن تقديم الإرشادات التقنية، وتيسير متابعة الردود على الأسئلة التي تطرحها الدول الأعضاء. وأعربت عن أسفها لما حدث مؤخراً حين أبلغت الأمانة الدول الأعضاء بأخطاء اللجنة في فهم وتسجيل ملاحظات المديرة العامة لمكتب الأمم المتحدة في نيروبي. واختتمت كلامها قائلة بأنه ينبغي النظر في هذه المسألة في جلسة رسمية توخيا للشفافية وحفظ السجلات والتقدم؛ مشيرة إلى أن المجموعة لم تعد على استعداد لمناقشة ذلك على المستوى غير الرسمي.

١٠١ - **السيد أولاغو أوور** (كينيا): قال إن مشروع نيروبي قد أُقرّ في عام ٢٠٠١، ومع ذلك لم تجرِ أي أعمال بناء حتى الآن. وتساءل كيف يمكن أن يكون القرض المتصل به قد سُدِّد بالكامل إذا كان الأمر كذلك، وسأل ما إذا كان المشروع غير خاضع للإشراف. وأكد على ضرورة أن يكون هناك تسلسل قيادي واضح في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي حتى يكون بالإمكان المضي قدما في هذا المشروع على النحو الذي أوصت به اللجنة الخامسة. وبالإضافة إلى ذلك، لا بدّ من رصد المشروع وتقديم تقارير بشأنه إلى المقر. ويجب أيضا على الأمانة العامة أن تتحلى بالصدق عند الرد على أسئلة الدول الأعضاء. فقد ادّعت أمانة اللجنة الخامسة على وجه الخصوص أنه ليس لديها أي سجلات لبعض النقاط التي أدلى بها متكلمون في جملتهم المديرة العامة لمكتب الأمم المتحدة في نيروبي. وشدد على أن جميع

القضايا يجب أن تناقش بشكل كامل، بحيث يُنفّذ المشروع تنفيذاً كاملاً.

١٠٢ - **السيد برانت** (البرازيل): قال إن المسألة قيد المناقشة هي مجرد مثال واحد على انعدام المساءلة والشفافية في المنظمة. فلكي تتمكن الدول الأعضاء من اتخاذ قرارات مدروسة، يجب أن تُعرض عليها حقائق واضحة. ويجب أيضا على الأمانة العامة أن توضح ما يلزم لكي يُضطلع بالولايات. وعلاوة على ذلك، يجب أن تكون الأمانة العامة محايدة، ويجب ألا تجهض آراء الدول الأعضاء أو قراراتها. واختتم كلامه بضم صوته إلى المطالبين بمناقشة الأمر في جلسة رسمية.

١٠٣ - **السيد كمبرباتش ميغوين** (كوبا): أعرب عن أسف وفد بلده لاضطراره إلى اللجوء إلى عقد جلسة رسمية لمناقشة مسألة مشروع البناء في نيروبي. فقد كانت الدول الأعضاء تحصل على معلومات متناقضة بشأن الأمر وكان بعض مسؤولي الأمانة العامة يصححون المعلومات التي وردت في وقت سابق. وقد نشأت مشاكل مماثلة بالنسبة لقضايا أخرى كذلك. واختتم كلامه بالقول إنه من الضروري، للأسف، مناقشة أعمال البناء في نيروبي في جلسة رسمية لكفالة تسجيل مداولات اللجنة بالطريقة الصحيحة.

١٠٤ - **السيد تاوانا** (جنوب أفريقيا): قال إن وفد بلده متزعج لما حدث في المشاورات غير الرسمية بشأن مشروع البناء في نيروبي. فقد طُرحت أسئلة في أعقاب الإحاطة التي قدمتها المديرة العامة لمكتب الأمم المتحدة في نيروبي، وكانت جميعها متّسقة مع تصريحاتها. وفي وقت لاحق، قُدِّمت إلى اللجنة صيغة لتلك التصريحات تتناقض مع الصيغة الأصلية.

١٠٥ - وتساءل عن الفرضيات التي تحكم عمليات تنظيم مشاريع البناء، وبخاصة في أفريقيا. فقد تم التذرّع بحجة تلو الأخرى لتبرير التأخير في مشروع نيروبي، بدون أن يُحرز أي تقدم في هذا المشروع. وبالإضافة إلى ذلك، ارتفعت التكاليف التقديرية الأصلية من ٥ ملايين دولار تقريباً إلى ٢٥ مليون دولار. وطرح سؤالاً واضحاً عما إذا كان قد جرى تشكيل فريق للمشروع، وما إذا كان هذا الفريق مؤهلاً لأداء المهمة المكلّف بها، وعن الجهة التي أنشأت الفريق. واعتبر أنه من غير المقبول أن يُقال للدول الأعضاء إن ذاكرتها قاصرة وغير دقيقة. وتساءل عما إذا كان ذلك قد حدث بسبب صعوبة مواجهة الحقيقة على أرض الواقع. وأعرب أيضا عن رغبته في معرفة ما إذا كان مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد راجع حسابات المشروع في السنوات السبع الماضية.

١٠٦ - وأعرب عن تأييده التام لاقتراح مناقشة البند في جلسة رسمية، لأنه فقد الثقة في المشاورات غير الرسمية. وأكّد أنه يجب التعامل مع مشروعي البناء في نيروبي وأديس أبابا على قدم المساواة وبعدالة، مشدداً على أهمية المساءلة في هذا الصدد.

١٠٧ - **السيدة موليميلي** (بوتسوانا): أعربت عن قلقها إزاء التأخير في مشروع البناء في نيروبي، وطلبت الحصول على معلومات عن المساءلة والتسلسل القيادي في هذا المشروع. وقالت إن أمانة اللجنة الخامسة هي المسؤولة حسب علمها عن حفظ الذاكرة المؤسسية، ومع ذلك فإن اللجنة قد أُبلغت بأنه يتعذر توفير المعلومات التي جرى تداولها أثناء المشاورات غير الرسمية. وطلبت توضيح الأمر في إطار جلسة رسمية، لأن وفد بلدها قد فقد الثقة في إمكانية معالجة هذه المسألة على النحو المناسب بصورة غير رسمية.

١٠٨ - **السيد دودو** (نيجيريا): قال انه يشعر بخيبة أمل من الطريقة التي تمت بها معالجة هذه المسألة في نيروبي. فقد بدأ تنفيذ هذا المشروع قبل سبع سنوات، إلا أن الرد على الأسئلة التي أُثيرت بشأنه استغرق أكثر من ثلاثة أسابيع.

والذين أجابوا على تلك الأسئلة قدموا ردوداً خطية لا تقابل الأسئلة المطروحة فعليا. ودعا الأمانة العامة إلى الرد على الأسئلة بشكل صحيح، وإلى تناول هذه المسألة في جلسة رسمية.

١٠٩ - **السيد سيني** (السنغال): أعرب عن عميق قلقه إزاء التأخير في تنفيذ مشروع البناء في نيروبي وإزاء الطريقة غير الشفافة التي تتعامل بها الأمانة العامة مع المسألة. وانضم إلى الآخرين في الدعوة إلى تناول المسألة في جلسة رسمية.

١١٠ - **السيدة كين** (وكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية): قالت، رداً على الشواغل التي أثيرت، إن نشرة الأمين العام (ST/SGB/2008/7) تحدد بوضوح مسؤوليات المدير العام لمكتب الأمم المتحدة في نيروبي. فهو يتحمل المسؤولية أمام الأمين العام عن جميع الأنشطة في نيروبي، بما في ذلك إدارة المرافق. وتقع مسؤولية تنفيذ مشروع البناء على عاتق المديرة العامة، في حين أن كامل السلطة المالية والشرائية قد فُوِّضت إلى رئيس الخدمات الإدارية لإنجاز مشروعي التحديث ومرافق المكتب الجديدة.

١١١ - أما بالنسبة لما يعاني منه مشروع البناء من صعوبات وتصاعد في التكاليف، فقد كانت هناك مشاكل مع المهندس الأول على حد علم اللجنة. وجرى أيضاً إدخال تغييرات على التصميم الأصلي وأضيفت خصائص أمنية، مما أدى إلى زيادة التكاليف التقديرية. وقد بدأ المدير العام السابق تنفيذ المشروع، ثم تولت مهامه المديرة العامة الحالية. ويتفق الجميع على ضرورة المضي قدماً في تنفيذ المشروع، وستحدد الاحتياجات من الموظفين بعد الشروع في تنفيذه. وقد خُصِّصت موارد للمشروع، كما وضعت جميع الهياكل الإدارية اللازمة. ويتمثّل دور المقر في تقديم التوجيه والمشورة عموماً، ونشر السياسات وتحديد النهج المشتركة لكفاءة الإدارة. غير أنه من المستحيل أن يتحمل المقرّ المسؤولية الكاملة عن تنفيذ المشروع.

١١٢ - وأعربت عن قلقها إزاء تصور البعض بأنه لا يجري التعامل مع المشاريع المنفذة في القارات المختلفة على قدم المساواة. وتجدر الإشارة إلى أمور في جملتها أن الأمم المتحدة تملك بالفعل المرافق الموجودة في نيروبي وأديس أبابا، في حين أن الحكومة المضيفة تملك مجمع فيينا، على سبيل المثال.

١١٣ - وقالت إن أمانة اللجنة الخامسة، رغم أنها صغيرة للغاية، إلا أنها تتمتع بكفاءة عالية. فالخدمات التي تقدمها تُعتبر ''أكثر من مرضية'' من جانب نسبة كبيرة من الدول الأعضاء بحسب آخر استطلاع. غير أنه من المستحيل، مع ذلك، إعداد محضر حرفي للمشاورات غير الرسمية. إذ تسجل الأسئلة بعناية، ويحاول مسؤولو الأمانة العامة ما أمكنهم الردّ عليها في أسرع وقت ممكن. وأثناء الأسابيع الستة السابقة، قدمت الأمانة العامة ردوداً ضمن٣٥٧ ١ صفحة توخياً للشفافية ومن أجل الرد على شواغل الدول الأعضاء.

١١٤ - **السيد أبليان** (أمين اللجنة): أوضح أن جميع أسئلة الدول الأعضاء تسجل وتجري متابعتها مع الإدارات الفنية المختصة. ومع ذلك، ليس بإمكان شخص واحد أن يسجل كل كلمة ألقيت أثناء المشاورات غير الرسمية. ففي الجلسات الرسمية، يوكل إلى عدد من الأشخاص مسؤولية إعداد المحاضر الموجزة والنشرات الصحفية. وبالإضافة إلى ذلك، تُسجل الجلسات الرسمية في ملفات سمعية رقمية، في حين أن هذا لا ينطبق على المشاورات غير الرسمية. وأفاد أن معاونيه يسجلون كذلك التصريحات التي يدلي بها مسؤولو الأمانة العامة في جلسات إحاطة غير رسمية، غير أنه ليس بوسعهم تسجيلها كلها، مؤكداً أن الأمانة تبذل قصارى جهدها لتيسير عمل اللجنة.

١١٥ - **السيد تاوانا** (جنوب أفريقيا): طرح سؤال متابعة، فتساءل مرة أخرى ما إذا كان قد طُلب من مكتب خدمات الرقابة الداخلية التدقيق في المشروع، وما كانت نتيجة ذلك. وأكد أنه لا يتوقع من أمانة اللجنة أن تسجل كل كلمة تلقى في المشاورات غير الرسمية، إلا أنه تساءل عن السبب الذي جعلها تسجل أسئلة اللجنة بدقة ولا تتعامل بالمثل مع تعليقات فريق المشروع. وأخيرا، تساءل عما إذا كان بإمكان وكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية أن تؤكد بشكل قاطع أن تقدماً ما سيُحرز في تنفيذ المشروع في غضون الأشهر الستة التالية.

١١٦ - **السيدة كين** (وكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية): قالت ألا علم لها بما إذا كان مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد أجرى أي مراجعة للحسابات، ولكنها أشارت إلى أن هناك عمليات مراجعة خارجية وداخلية أخرى تجري باستمرار لجميع أنشطة الأمانة العامة.

١١٧ - **السيد أدلرشتاين** (الأمين العام المساعد المعني بالمخطط العام لتجديد مباني المقر): قال، ردا على سؤال بشأن حالة مشروع البناء، إن تقدما قد أحرز بالفعل في السنوات السبع الماضية. فقد استمر تنظيم الأعمال التحضيرية الأولية والتمويل حتى عام ٢٠٠٤، وعند ذلك اختير المهندسون المعماريون. وقد تبيّن أن عملهم غير مقبول، فاختير مهندسون معماريون جدد في مطلع عام ٢٠٠٧. وبما أن إعداد التصاميم ووثائق البناء يشكّل نصف حجم العمل في أي مشروع، فكون وثائق البناء جاهزة يعني إحراز تقدم كبير. واختتم كلامه بالإشارة إلى أن كل ما تبقى لبدء البناء هو أن توافق اللجنة على التمويل.

رفعت الجلسة الساعة ١٢/٥٠.