

Distr.: General
30 November 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الخامسة والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة السادسة

محضر موجز للجلسة الخامسة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الأربعاء ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، الساعة ١٥/٠٠

الرئيسة: السيدة بيكو (موناكو)

المحتويات

البند ١٤٠ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (تابع)

هذا المحضر قابل للتصويب. ويجب إرسال التصويبات مذيلة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني في غضون أسبوع واحد من تاريخ صدور 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.



افتتحت الجلسة الساعة ١٥/٠٥.

البند ١٤٠ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (تابع) (A/65/86 و A/65/303 و A/65/304 و A/65/373)

١ - السيد غونزاليس (موناكو): قال إن وفده يرحب بالتحسينات التي أحدثت في ظل النظام الجديد لإقامة العدل، ولا سيما تقليص الوقت الذي يستغرقه الفصل في القضايا. وقال إن فوائد النظام الجديد لا تقتصر على توليد المكاسب نتيجة لزيادة الكفاءة، فالنظام قد نال ثقة الموظفين أيضاً. ومع ذلك، فإنه ما زال ضعيفاً في بعض النواحي. فعلى سبيل المثال، لم يزود مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بالعدد الكافي من الموظفين، والموظفون الموجودون تنقصهم الخبرة، والموارد المتاحة للمكتب لا تكفي لتلبية الطلب المتزايد على خدماته. وعلاوة على ذلك، فإن بعض الشواغل التي أثارها الجمعية العامة في قرارها ٢٣٣/٦٤ لم تُعالج بصورة وافية. وهذا هو الحال خاصة بالنسبة لسبل الانتصاف المتاحة للعاملين من غير الموظفين. وفي حين أن تقرير الأمين العام (A/65/373) قد سلط الضوء على الصعوبات الملازمة لكل من الخيارات المختلفة المطروحة في القرار، فإن مسألة آليات الانتصاف المتاحة لهؤلاء العاملين، وهي مسألة أساسية، لم تحل بعد.

٢ - وتطرق إلى تقرير مجلس العدل الداخلي (A/65/304) فقال إنه يسترعي الانتباه إلى مسألة القضاة المخصصين. وقال إنه في حين أن هذا الخيار قد سهّل الانتقال من نظام العدل الداخلي القديم إلى النظام الجديد، فإنه يجدر النظر بإيجابية إلى فكرة جعل القضاة المخصصين قضاة دائمين على نحو ما أوصى به المجلس، وذلك ضماناً لاستقلالية القضاة ولفعالية ما يقومون به من عمل. وقال إن وفده سيشارك في أنشطة الفريق العامل المعني بإقامة العدل في الأمم المتحدة

سعيًا إلى ترسيخ التقدم الكبير الذي أحرز في ظل النظام الجديد والتغلب على الصعوبات التي ستنشأ حتماً.

٣ - السيد كيم هيونغجون (جمهورية كوريا): رحّب هو الآخر بتنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل، وقال إن وفده يدرك هو الآخر أن هناك حاجة لاتخاذ خطوات إضافية لضمان الاستقلالية والمهنية والخضوع للمساءلة في إطار النظام الجديد. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي اعتماد مدونة قواعد السلوك لقضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، فبذلك ستُحدّد المعايير التي يتعيّن على قضاة المحكمتين وموظفيهما الالتزام بها، كما ستتعزز الثقة في نظام العدل الداخلي. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي مواصلة الجهود الرامية إلى وضع نظام على شبكة الإنترنت لإدارة القضايا.

٤ - وأضاف أن هناك حاجة إلى وجود سبل فعّالة لانتصاف العاملين من غير الموظفين من أجل الحفاظ على مصداقية الأمم المتحدة وشفافيتها. وقال إن وفده يرى ضرورة لأن تكون هناك آلية منفصلة لتسوية المنازعات، ذلك أن منح العاملين من هذه الفئة حق الانتصاف إلى المحكمتين من شأنه أن يخلق صعوبات لأن قواعد وشروط خدمتهم تختلف عن قواعد وشروط خدمة الموظفين. وفي الوقت ذاته، ينبغي أن يُلجأ إلى الوسائل غير الرسمية لتسوية المنازعات كلما أمكن تفادياً للخوض في إجراءات التقاضي بلا داعي.

٥ - السيد كريستيان (غانا): أعرب عن سرور وفده لملاحظة أن المجلس المستقل للعدل الداخلي يشاطر الأمين العام تقييمه الإيجابي للنظام الجديد لإقامة العدل. كما أعرب عن سروره لملاحظة أن مختلف التقارير تركز بشدّة على ضرورة حماية استقلالية جميع الأطراف الفاعلة، المؤسسي منها والفردية. ومما له نفس القدر من الأهمية ضمان أن تبذل

إطار الفريق العامل نحو إيجاد توافق في الآراء بشأن المسائل المتعلقة، من قبيل مسألة نطاق النظام الجديد، ونحو إيجاد نظام قادر على الصمود أمام اختبار الزمن.

٨ - السيد ستورشلر (سويسرا): أعرب عن إشادة وفده بالتقدم الكبير المحرز نحو إيجاد نظام لإقامة العدل مستقل وشفاف ومهني ومزوّد بالموارد الكافية ومتّسم باللامركزية، وقال إن من دواعي سروره بوجه خاص أن النظام الجديد يحظى بثقة الموظفين. ويجب أن يكون لكل شخص يعمل في الأمم المتحدة، سواء أكان من الموظفين أو غير الموظفين، حق الالتجاء إلى هيئة مستقلة لتسوية المنازعات. ومع أنه ليس بين خيارات الانتصاف التي تم تناولها بالتحليل في تقرير الأمين العام (A/63/373) خيار يبدو مناسباً لمعالجة شكاوى العاملين من غير الموظفين بصورة وافية وفعّالة الكلفة، فإن الآليات المتاحة في إطار نظام العدل الداخلي الجديد قد تكون ملائمة في كثير من الحالات. ولما كان الهدف الرئيسي للإصلاح هو إيجاد نظام عدل داخلي أفضل، فإن وفده يجد تشجيعاً في أن المحكّمتين قد عدّلتا الفقه القضائي السابق الخاص بالمحكمة الإدارية للأمم المتحدة في بعض المجالات، وهو على ثقة من أن الفقه القضائي للمحكّمتين سيزداد اتساقاً مع اكتساب النظام الجديد مزيداً من النضج. ومن الواضح أن الفقه القانوني يجب أن يتماشى مع الأسس القانونية للمنظمة كما ينصّ عليها الميثاق والقرارات ذات الصلة.

٩ - السيد حميد (باكستان): أشاد بالتقدم المحرز على صعيد تحديث نظام إقامة العدل وإضفاء اللامركزية عليه فقال إن إطلاق موقع على شبكة الإنترنت لتوفير المعلومات عن نظام العدل الداخلي تطوّر محمود. وأعرب عن تطلّع وفده إلى إطلاق نظام شبكي لإدارة القضايا كذلك. ويجب ضمان اتساق النظام وكفاءته في الأجل الطويل وضمان قدرته على إنجاز الكمّ المتراكم من القضايا التي لم يُفصل فيها والتعامل مع الحجم المتنامي للقضايا الجديدة. وتحقيقاً لهذه

جميع الأطراف الفاعلة العناية الواجبة وأن تتحلّى بالنزاهة لدى اضطلاعها بمسؤولياتها، فأبيّ شياً عدا ذلك سيشتكّل مساساً بقيم الحياد والمهنية والشفافية والاستقلالية والخضوع للمساءلة. وبالتالي فإن غانا ترحب بمدونة قواعد سلوك قضاة المحكّمتين الجديدتين. وينبغي النظر في صياغة مدونات سلوك مماثلة لسائر الأطراف الفاعلة.

٦ - وأعرب أيضاً عن ترحيب وفده بالخطوات المتخذة لتعزيز مبدأ إقامة جلسات الاستماع العلنية في جميع مواقع محكمة المنازعات، ومن ثمّ إرساء ممارسات ومعايير موحدة. كما ينبغي أخذ مبدأ تكافؤ وسائل الدفاع على محمل الجد من أجل تعزيز الشعور بالعدل والتوازن بين الإدارة والموظفين. وقال إن وفده أحاط علماً بمقترحات الأمين العام فيما يخصّ تعديل النظام الأساسي لكل من المحكّمتين وسيعرب عن آرائه فيها في الوقت المناسب. وينبغي توخّي الحذر لضمان ألاّ تمسّ أيّ تعديلات تُعتمد في نهاية المطاف بالاستقلالية الأساسية للقضاة أو بسلطاتهم التقديرية أو بمصالح أطراف القضايا التي لم يبت فيها بعد.

٧ - وأعرب عن ترحيب غانا بصدور المنشور المعنون "دليل لتسوية المنازعات" وبإنشاء موقع شبكي يتيح الاطلاع على جميع الأحكام الصادرة عن المحكّمتين، فكل منهما سيكون أداة لتثقيف الموظفين والإدارة بشأن ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات ودليلاً شارحاً لكيفية تفسير المحكّمتين للقواعد ذات الصلة، ومما سيحسنّ سلوك الإدارة والموظفين ويعزز الممارسات الفضلى ويقلّل المنازعات الإدارية إلى الحدّ الأدنى. وإن جودة ما يوفّره النظام الجديد من عدالة لن تتوقّف فقط على خبرات وتجارب القضاة وغيرهم من المهنيين العاملين بالنظام، بل وعلى توافر الموارد الكافية للإنفاق عليه. وبالإضافة إلى ذلك، لا بد من تطبيق معايير صارمة لثني الناس عن إقامة دعاوى لا معنى لها. وأعرب عن تطلّع غانا للعمل مع الدول الأعضاء الأخرى في

الإمكانية هو الأفضل، وإنه على استعداد للنظر في كل آلية من مختلف الآليات الممكنة لانتصاف العاملين من غير الموظفين المطروحة في تقرير الأمين العام ومجلس العدل الداخلي. وينبغي تعزيز مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لضمان ألا يكون هناك شخص ليس في متناوله وسيلة انتصاف.

١٣ - وأعرب عن تطلع وفده إلى المشاركة في أعمال الفريق العامل لمعالجة القضايا الحاسمة المعلقة، بما فيها نطاق النظام الجديد، ومسألة ما إذا كان يجوز لرابطة الموظفين رفع الالتماسات إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وتقديم الشكاوى ضد القضاة، وتفويض سلطة اتخاذ التدابير التأديبية، واستقلالية وحدة التقييم الإداري.

١٤ - السيد سيمونوف (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن صدور قرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣ كان إنجازاً مشهوداً على صعيد إقامة العدل في الأمم المتحدة ومحطة بارزة على طريق إصلاح المنظمة. وأعرب عن إعجاب وفده بما يتسم به النظام الجديد من مهنية وإنتاجية. وقد أحدثت المحكمتان الجديدتان بالفعل أثراً إيجابياً كبيراً على صعيد شفافية نظام شؤون الموظفين في الأمم المتحدة وإنصافه وكفاءته وخضوعه للمساءلة.

١٥ - ثم تطرّق إلى تقرير الأمين العام فقال إنه قد أثار عدداً من المسائل الهامة التي تخصّ عمل المحكمتين وغيرها من جوانب النظام الجديد، بما في ذلك مسألة الاعتداد بفقهاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، ونطاق السلطة التقديرية للأمين العام، وإخراج وثائق الأمم المتحدة السريّة، ونطاق اختصاص وصلاحيات محكمة المنازعات، وضمان اتساق إجراءات القضايا المعروضة عليها، وغير ذلك. وجميع هذه المسائل جدية بالدراسة المتأنية، كما حدث بالنسبة لمسألة آليات الانتصاف المتاحة للعاملين من غير الموظفين. وقال إن

الغاية، يجب أن تتوافر للمكاتب القانونية في نيروبي وبيروت وفيينا وغيرها من الأماكن الموارد الكافية لكي تتمكن من الاضطلاع بالمهام الموكلة إليها.

١٠ - السيد سيد (الهند): قال إنه يتوجّب من منطلق التماسي مع تركيز المنظمة على حقوق الإنسان وسيادة القانون أن يتّسم نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة بالاستقلالية والشفافية والحياد والكفاءة. وأعرب عن ثقته في أن هذه المتطلبات متحقّقة في النظام الجديد. وأعرب عن سرور وفده لملاحظة أن النظام الجديد يلي توقّعات الموظفين والإدارة على السواء، وأنه قد قلّص بقدر كبير الوقت اللازم للفصل في القضايا، فإن إبطاء العدل ظلم. وإن في الزيادة المحمودة التي شهدتها حجم اللجوء إلى النظام لدلالة على ثقة الموظفين بأن تظلماتهم ستعالج بشكل مهني وعادل وفي غضون فترة معقولة. ومن شأن مدونة قواعد سلوك قضاة المحكمتين بمبادئها الأساسية، التي هي الاستقلالية والحياد والتزاهة، واتباع الأصول المرعية، والشفافية والعدل في تسيير الإجراءات القضائية، والتمكّن والسريعة، أن تزيد من ثقة مستخدمي النظام في حياده، وأن تعزز من قدرة القضاة على التعامل مع المظالم الداخلية والقضايا التأديبية بطريقة مهنية، وأن تضمن تحقّق المساءلة القضائية التي هي من الجوانب الهامة لاستقلالية القضاء.

١١ - وتطرّق إلى تقرير الأمين العام فقال إنه يشير إلى حدوث تحسّن ملحوظ في تسوية التظلمات بشكل غير رسمي في إطار النظام الجديد. وينبغي مواصلة تعزيز الجهود المبذولة في هذا الاتجاه. وقال إن وفده سيرحب بتقرير عن هذه المسألة من أمين مظالم الأمم المتحدة.

١٢ - وقال إنه لا جدال في وجوب تمكين جميع أفراد القوة العاملة بالأمم المتحدة من نيل العدالة. وقال إن وفده، مع ذلك، يتعامل بمرونة مع مسألة أي سبيل لإتاحة هذه

وفده يشاطر الأمين العام رأيه بأن إضافة قضايا الأفراد من غير الموظفين إلى اختصاص محكمة المنازعات سيضر بالنظام الجديد، غير أنه أعرب عن اعتقاده بأنه من السابق لأوانه اتخاذ أي قرار بهذا الشأن في الوقت الحاضر، نظرا للتحديات المرتبطة بمختلف الخيارات التي بحثها الأمين العام في تقريره. وقال إن الشيء الأفضل هو التركيز على المسائل التي حدّدها الأمين العام فيما يتعلق بتنفيذ النظام الجديد قبل حل مسألة صعبة ومعقدة كمسألة كيفية تناول القضايا التي يكون أطرافها فيها عاملون من غير الموظفين.

رُفعت الجلسة الساعة ١٥/٤٥.
