

Distr.: General
3 March 2011
Arabic
Original: English

الجمعية العامة

الدورة الخامسة والستون



الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الخامسة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الأربعاء، ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد روزنتال (غواتيمالا)

رئيسة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيدة مكلورغ

المحتويات

بيان من رئيس الجمعية العامة

البند ١٤٠ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة

البند ١٢٧ من جدول الأعمال: التقارير المالية (تابع)

البند ١٣٢ من جدول الأعمال: خطة المؤتمرات (تابع)

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

واحد من تاريخ صدور المحضر إلى: 2, DC2-750, Chief of the Official Records Editing Section, room

.United Nations Plaza

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



افتتحت الجلسة الساعة ١٠/٠٥.

بيان من رئيس الجمعية العامة

والاستئناف، ووضع قضاة محكمة الاستئناف واستحقاقهم، وآليات الانتصاف للأفراد من غير الموظفين.

٤ - وتابع قائلاً إن الأمين العام وجه انتباه الجمعية العامة في الفصل الرابع إلى بعض المسائل التي قد يكون لها تبعات مالية أو قد تؤثر على مصالح المنظمة: الرغبة في الحفاظ على الاستمرارية في تطبيق الاجتهاد القضائي للمحكمة الإدارية السابقة التابعة للأمم المتحدة؛ ونطاق السلطة التقديرية للأمين العام، وتنسيق الدعاوى المرفوعة أمام محكمة المنازعات، والمسائل المتعلقة بتفسير النظام الأساسي والقواعد الداخلية لمحكمة المنازعات والاستئناف.

٥ - وذكر أن الأمين العام قدم في الفصلين الخامس والسادس توصيات بشأن تعزيز النظام الرسمي لإقامة العدل والإجراءات الواجب على الجمعية العامة اتخاذها.

٦ - السيد بركات (أمين المظالم بالأمم المتحدة): قال في معرض تقديمه لتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/65/303)، إن إنشاء وظيفة أمين المظالم بوصفها آلية غير رسمية لتسوية المنازعات في الأمم المتحدة تؤدي إلى حدوث تحول في النهج الذي تتبعه المنظمة في التعامل مع المنازعات الداخلية. وأضاف قائلاً إن اتخاذ خطوات لتعزيز ذلك النهج سوف يؤدي إلى خفض تكلفة حدوث توترات في مكان العمل وتعزيز رأس مال المنظمة البشري بتمكين الموظفين من العمل في بيئة من العدل والكرامة.

٧ - وأضاف أنه في عام ٢٠٠٩، كانت فروع المكتب الإقليمية قد اكتمل ملاكها الوظيفي وأصبحت تعمل بشكل كامل؛ وأن الطلب على خدمات تلك الفروع فاق التوقعات. وحتى ٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، كان المكتب قد تلقى أكثر من ١٠٠٠ حالة في الأمانة العامة وحدها، ويُتوقع أن يبلغ مجموع الحالات ١٢٠٠ حالة

١ - السيد دايس (رئيس الجمعية العامة): تكلم فأثنى على العمل الذي تقوم به اللجنة، وطلب منها المساهمة في إثراء المناقشات التي ستجرى قريباً في إطار الجلسة العامة بشأن تنشيط أعمال الجمعية العامة. وحث اللجنة على النظر في اتخاذ خطوات لكفالة الانتهاء في الوقت المناسب من عملها.

البند ١٤٠ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/65/303)، و A/65/304، و A/65/373 و Corr.1، و A/65/557؛ و A/C.5/65/9

٢ - السيد تيريجيوف (المدير التنفيذي، مكتب إقامة العدل): قال في معرض تقديمه لتقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/65/373 و Corr.1)، إن النظام الرسمي الجديد لإقامة العدل، الذي جرى استعراضه في الفصل الثاني من التقرير، يُعتبر عموماً بمثابة تحسن ملحوظ أُدخل على النظام القديم، ولا سيما بالنظر إلى ما حققه من تقليص كبير في الوقت اللازم للفصل في القضايا. وأوضح أن التقرير قد سلط الضوء على عدد من المسائل من بينها نقص الموارد البشرية والمالية، والمصاعب التي تواجه المدعى عليهم في تعاملهم مع العدد المتزايد من جلسات الاستماع التي تعقدتها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وضيق المهل الزمنية الجديدة التي يجب الالتزام بها.

٣ - وأضاف قائلاً إن الفصل الثالث يتضمن ردوداً على أسئلة الجمعية العامة، بما فيها الأسئلة المتعلقة بتفويض سلطة اتخاذ التدابير التأديبية، واستقلالية وحدة التقييم الإداري، والتعويضات النقدية التي تحكم بها محكمتا المنازعات

١٠ - وفيما يتعلق بمسألة التغطية، قال إن المكتب يخدم حاليا ٦٠ ٠٠٠ موظف في جميع أنحاء العالم. وأضاف أن توسيع الخدمة بحيث تشمل الأفراد من غير الموظفين سيُضيف ٤٠ ٠٠٠ شخص إلى هذا العدد، كما سيتطلب موارد إضافية.

١١ - وقال إنه خلافا للنظام الرسمي لإقامة العدل، الذي يقتصر على معالجة القضايا التي تنشأ من القرارات الإدارية، لا يوجد حد لأنواع القضايا التي يمكن لأمين المظالم أو الوسيط معالجتها. ويمكن تناول تلك القضايا في وقت مبكر وتحديد الأسباب الجذرية للتراع ومعالجتها قبل أن تتفاقم. وتضم التكاليف غير المباشرة للتراع، التي كثيرا ما يُغفل عنها، التغيب عن العمل، الحضور المُقنَع (ويعني المحي إلى العمل مع الامتناع عن أداء الأعمال المطلوبة)، والإجازة المرضية، ومعدل الدوران العالي، وانخفاض الروح المعنوية والإنتاجية. وأوضح أن التقرير يقترح حوافز لتعزيز النظام غير الرسمي بالتركيز على ثلاثة مجالات، هي: تعزيز التعاون من جانب المديرين والزملاء لإيجاد حلول بصورة غير رسمية لما ينشأ من مواقف؛ وإيجاد ثقافة مؤسسية تعالج التراع على نحو أكثر فعالية؛ وتحسين فرص الحصول على الخدمات بنشر فرق للرد السريع. وذكر أن المنظمة لا يترتب عليها أية تكلفة مالية نتيجة لتنفيذ أول اقتراحين. وأكد أن الأمم المتحدة في الوقت الذي تواجه فيه مهام شاقة في جميع أنحاء العالم، يجب أن يكون في وسعها أن تركز على تلك التحديات دون أن تشغلها المسائل المتعلقة بمكان العمل.

١٢ - السيدة ماكلورغ (رئيسة اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قدمت تقرير اللجنة الاستشارية المتعلقة بالمسألة (A/65/557)، فقالت إن الأمر سيستغرق مزيدا من الوقت قبل أن يُصبح الأثر الكامل لإنشاء النظام الجديد لإقامة العدل على ثقافة المنظمة وممارستها واضحا. وتابعت بقولها إنه من المبكر جدا بالمثل تحديد ما سيكون عليه عبء

بمجلول نهاية العام، بزيادة تقرب من ٧٠ في المائة مقارنة بعام ٢٠٠٩. وقد تزايدت أيضا درجة التعقيد في الحالات. وأظهر الموظفون والإدارة بوضوح استعدادهم لتسوية القضايا من خلال آلية غير رسمية لتسوية المنازعات.

٨ - واستطرد قائلاً إن إحدى المهام الأساسية الأخرى للمكتب تتمثل في تحديد وتحليل المسائل التي تشمل المنظومة عموماً وإصدار توصيات بشأن سبل التصدي لها. وقد تم الانتهاء من العمل المتعلق بالتوصيات الواردة في التقرير بالتعاون مع مختلف الإدارات، بما في ذلك مكتب إدارة الموارد البشرية، وذلك للتعجيل باستجابة المنظمة للمسائل التي تم تحديدها. ورحب بطلب الجمعية العامة في قرارها ٢٣٣/٦٤ بتقديم تقارير منتظمة عن الإجراءات المتخذة لمعالجة النتائج التي يتوصل إليها أمين المظالم.

٩ - وقال إن المكتب يضطلع بدور هام في توفير إمكانية التدخل شخصياً في قضايا المكاتب والعمليات الميدانية خارج المقر. وأضاف أن أربعة وسبعين في المائة من جميع الطلبات التي تلتزم خدمات المكتب جاءت من موظفين موجودين في مواقع غير المقر، بما في ذلك المناطق الميدانية النائية، التي تتسم بظروف عمل قاسية حيث أحدثت تدخلات المكتب تأثيراً ملموساً. واستطرد قائلاً إن المنازعات التي تنشأ في مكان العمل كثيراً ما تظل تعتمل داخلياً ثم تندلع فجأة؛ وهو يسعى إلى اتباع طرق أفضل لمنع هذه الحوادث والاستجابة لها. وأعرب عن أسفه لأن قدرة المكتب على تلبية الطلبات الحاسمة التي تلتزم التدخل شخصياً في الميدان قد تعرقلت بسبب نقص الموارد. ولذلك اقترح استخدام أفرقة الاستجابة في الحالات الحاسمة، التي من شأن وجودها المادي على أرض الواقع أن يشجع الموظفين والإدارة على حل القضايا من خلال الوساطة بدلا من التقاضي.

- العمل الجاري للمحكمتين والمكاتب الأخرى ومخرجاتها. رغم الزيادة الأولية التي طرأت على حجم العمل مقارنة بالنظام السابق. وأوضحت أن زيادة الوعي بين الموظفين قد تؤدي إلى زيادة استخدامهم للنظام، وإن كانت هناك عوامل أخرى، من بينها توافر مجموعة من السوابق القضائية أكثر رسوخا، قد تؤدي إلى تخفيض عدد القضايا أو تيسير الفصل السريع فيها. وذكرت أن ذلك الرأي يتجلى في توصيات اللجنة الاستشارية المتعلقة بطلبات الموارد.
- ١٣ - وذكرت بالنسبة للاقتراح المتعلق بتعيين قاض ثان متفرغ في كل موقع من مواقع محكمة المنازعات، أن اللجنة الاستشارية تشير إلى أنه قد تمت الموافقة على تعيين ثلاثة قضاة مخصصين حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، يجرى تمويلهم من خلال السلطة التقديرية المحدودة الممنوحة للأمين العام فيما يتعلق بالميزانية. وإضافة إلى ذلك، فإن ٢٠ وظيفة من الوظائف المطلوبة في إطار الميزانية العادية، البالغ عددها ٢٧ وظيفة، تمثل تبنيًا لوظائف مؤقتة ممولة من خلال نفس الآلية أما الوظائف الـ ٧ الأخرى فهي مطلوبة من أجل مكتب المساعدة القانونية للموظفين. وأعلنت أنه، في ضوء هذه الاعتبارات، ونظرا لتقدم الطلب في منتصف دورة الميزانية، فإن اللجنة الاستشارية لا توصي بالموافقة على الاقتراح المتعلق بتعيين قضاة متفرغين إضافيين أو على الوظائف الـ ٢٧ الواردة في إطار الميزانية البرنامجية. وقالت إنه يمكن بدلا من ذلك أن تستمر الترتيبات المؤقتة بينما يتم تجميع المزيد من الخبرة بشأن أداء النظام الجديد.
- ١٤ - وفيما يتعلق بمكتب المساعدة القانونية للموظفين، ذكرت أن اللجنة الاستشارية قد أخذت بالحسبان أنه لم يجر بعد تقديم مقترحات لوضع مخطط للمساعدة القانونية بموله الموظفين. وعلاوة على ذلك، فإن الجمعية ستنتظر في ولاية المكتب وعمله في الدورة الحالية؛ وينبغي أخذ قرارات
- الجمعية العامة في الاعتبار عند تحديد الموارد التي ينبغي الموافقة عليها للمكتب.
- ١٥ - وقالت إنه رغم عدم دعم اللجنة الاستشارية لإنشاء الموظفين المطلوبين لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام، فإنها توصي بإنشاء وظيفة مؤقتة من الرتبة ف-٣، نظرا لعدد الحالات التي ترد من عمليات حفظ السلام. وأردفت قائلة إن مقر الوظيفة ينبغي أن يكون في نيروبي، حيث يقع مقر أحد أقلام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.
- ١٦ - وبالنسبة للموارد غير المتعلقة بالوظائف، أوضحت أن أكبر عنصر مقترح يبلغ ٣,٧ ملايين دولار لخدمات الترجمة التحريرية والترجمة الشفوية للمحكمتين. ولا تعكس تقديرات تلك الخدمات بقدر كاف الاحتياجات الفعلية حتى الآن، الأمر الذي لا يبرر تماما مستوى الموارد المطلوبة. وقالت إن اللجنة الاستشارية أوصت لذلك بأن يقوم الأمين العام باستكشاف أكثر السبل فعالية من حيث التكلفة لتلبية احتياجات المحكمتين لما تبقى من فترة السنتين، وبأن يجرى اعتماد مبلغ مليون دولار لخدمات الترجمة الشفوية والتحريرية للمحكمتين.
- ١٧ - وأضافت أنه نظرا لأن وجود نظام غير رسمي يعمل بفعالية هو أمر هام بالنسبة لنظام إقامة العدل عموما، فإن اللجنة الاستشارية تؤيد الجهود الرامية إلى التوعية في جميع أنحاء المنظمة بقدرات وفوائد مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وقالت إن ثمة عدد من المقترحات الوجيهة قد طرحت بشأن تقديم حوافز للموظفين لاستخدام المكتب لحل المنازعات. وأكدت أنه ينبغي للإدارة أن تنظر في تلك التوصيات، التي يمكن تنفيذ الكثير منها بسهولة حيث لا تتطلب إحداث تغييرات في السياسة أو اعتماد موارد إضافية.

ودفع تعويض محدود وعدم الاتساق في الاجتهاد القضائي للمحكمة الإدارية بشأن واجبات أية منظمة دولية تجاه موظفيها. واسترسلت قائلة إن مقترحات الأمين العام الواردة في الفصل الرابع من تقريره قد تعني العودة إلى ذلك النظام الذي يتسم بالبطء وعدم الكفاية وإلى فقه المحكمة الإدارية التي لا تتمتع بمصداقية. وينبغي للجمعية العامة أن تنظر فيما إذا كانت المقترحات ستؤدي إلى تحسين نظام للعدل يرحب به الموظفون ويثقون فيه أم أنها ستؤدي إلى تقويض النزاهة والمساءلة.

٢١ - وأردفت قائلة إن الموظفين يؤيدون طلب تزويد مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بموارد إضافية. وأضافت أن اللامساواة الصارخة بين الإدارة والموظفين فيما يتعلق بالأدوات التي يتسلح بها كل طرف والتي أشار الفريق المعني بإعادة التصميم إلى وجودها في النظام القديم لم يتم حلها في النظام الجديد. فالمكتب لا يملك المال اللازم للضروريات من قبيل الأقلام والأوراق واللوازم المكتبية. وبالتأكيد فإن الجمعية العامة لم تكن تقصد أن تزود المكتب الوحيد المكرس لخدمة احتياجات الموظفين في النظام الجديد بهذا التمويل غير الكافي. وأضافت أن معظم اتحادات الموظفين غير قادرة على توفير التمويل اللازم للوظائف المؤقتة في المكتب، رغم أن الأعضاء يتطوعون للعمل كمستشارين في محاولة لسد الفجوة القائمة. وقالت إن المنظمة يجبرها المكتب على الاعتماد على المتطوعين وعلى التمويل غير الكافي، إنما تُعيد نظام المساعدة القانونية للموظفين إلى النموذج القديم الفاقد للمصداقية. وأكدت عزم موظفي الأمم المتحدة على اتباع القواعد والعمل بأقصى طاقتهم لتنفيذ رسالة المنظمة؛ وقالت إنهم يتطلعون إلى أن تكفل الجمعية بقاء النظام الجديد لإقامة العدل أداة قوية في خدمة سيادة القانون.

١٨ - الرئيس: لفت انتباه اللجنة إلى تقرير مجلس العدل الداخلي بشأن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/65/304) وإلى رسالة مؤرخة ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠ موجهة من رئيس الجمعية العامة إلى رئيس اللجنة الخامسة (A/C.5/65/9).

١٩ - السيدة أنالينا (نائبة رئيس لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة): قالت إنها ستتولى تقديم آراء اتحادات ورابطات الموظفين المشاركة في لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. ويشمل ذلك موظفي الأمانة العامة، باستثناء الموجودين في نيويورك، الذين كان اتحاد موظفيهم قد اختار البقاء خارج لجنة التنسيق منذ عام ٢٠٠٣. وأعربت عن ترحيب الموظفين بالنظام الجديد لإقامة العدل، الذي يتسم في معظمه بالاستقلال والشفافية والإنصاف، كما أنه أكثر كفاءة من النظام القديم. واستدركت تقول إن هناك الكثير مما لا يزال يتعين القيام به لتعزيز النظام الجديد. وأعربت عن انزعاجها لأن تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/65/373 و Corr.1) لا يعكس آراء الموظفين، رغم وجود اتفاق بأن تُدرج تلك الآراء فيه. وذكرت أن الإشارة إلى جلسة مخصصة عقدها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة (A/65/373، الفقرة ٢٤٤) هي فيما يبدو إشارة إلى الدورة الاستثنائية التي عقدت في عام ٢٠٠٧، قبل إنشاء النظام الجديد لإقامة العدل بوقت طويل.

٢٠ - وفيما يتعلق بطلب الأمين العام إلى الجمعية أن توجه المحكمتين إلى أن تقوما بمراجعة الأحكام القضائية في إطار من الاحترام الكامل لصلاحيات الجمعية ودور الأمين العام، أشارت إلى أن النظام الجديد قد أنشئ لتوفير استعراض مستقل للقرارات التي يتخذها الأمين العام باسم الجمعية العامة. وكان تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم (A/61/205 و Corr.1) قد أشار إلى مشاكل في النظام القديم تتعلق بالصلاحيات المخولة للأمين العام للاختيار بين التنفيذ العيني

على أنه نظام مستقل وشفاف ومهني ولديه موارد كافية ويتمتع باللامركزية، يُوفر فرصاً أفضل بكثير أمام الموظفين للجوء للعدالة. ورغم أن النظام الجديد لا يزال في المرحلة الأولى من التنفيذ، فقد بدأ بالفعل في إثبات نفسه من خلال سرعة البت في القضايا، وسيوصل التحسن بمجرد أن يصبح جميع المشاركين فيه أكثر تعوداً عليه.

٢٦ - ومضى قائلاً إن نجاح النظام سيعتمد على استقلاله وكفاءته. ولذلك فمن الأهمية بمكان التأكد من حصول النظام على الموارد الكافية، بما يحقق التوازن بين احتياجات المنظمة والضرورات القاسية للمناخ المالي الحالي. وأعرب عن موافقته مع اللجنة الاستشارية على ضرورة اكتساب مزيد من الخبرة بالنظام قبل أن يمكن التأكد من المطالب التي ستوضع على كاهله، وبالتالي من البنية الأساسية اللازمة لدعم تلك المطالب. وأضاف أن مطالب الأمين العام المتعلقة بتوفير موارد إضافية تُمثل، حسب ما أشارت إليه اللجنة الاستشارية، زيادة قدرها ٦٠ في المائة عن التكاليف الحالية.

٢٧ - واستطرد قائلاً إن الاتحاد الأوروبي قد أكد مجدداً، فيما يتعلق بإتاحة آليات الانتصاف أمام الأفراد من غير الموظفين، أنه من واجب الأمم المتحدة أن تكفل إتاحة سبل انتصاف فعالة أمام جميع فئات الموظفين. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من المعلومات لتحديد أنواع الانتصاف الأنسب. وقال إنه يتفق مع أعضاء اللجنة السادسة في أنه من السابق لأوانه أن تعرب الجمعية العامة عن رأي بشأن القضايا الواردة في الفصل الرابع من تقرير الأمين العام (A/65/373). ذلك أنه من المهم ألا يجري التعدي على استقلالية محكمة الاستئناف، التي تنظر في الطعون المقدمة ضد أحكام صادرة عن محكمة المنازعات.

٢٨ - السيد بالتاين (نيوزيلندا): تكلم أيضاً باسم أستراليا وكندا، فقال إن وجود نظام سليم للعدالة الداخلية أمر

٢٢ - السيد الشهاري (اليمن): تكلم باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، فقال إنه يرحب بالتقدم الذي أحرزه النظام الجديد لإقامة العدل في التصرف في القضايا المتراكمة ومعالجة القضايا الجديدة. وأعرب عن أسفه لأنه لم يتم بعد الانتهاء من وضع صيغة نهائية لترتيبات تنظيم تقاسم التكلفة مع الصناديق والبرامج؛ وأعرب عن ثقته بأنه سيتم قريباً التوصل إلى اتفاق. وأعرب عن قلق المجموعة أيضاً من أنه لم يرصد أي اعتماد لبناء قاعة محكمة دائمة في المواقع الثلاثة لمحكمة المنازعات، حيث قد يعيق ذلك البت في القضايا.

٢٣ - وأضاف قائلاً إن موظفي الأمم المتحدة قد عانوا لفترة أطول من اللازم من عواقب سوء تجهيز وحدة المساعدة القانونية. ومن المؤسف أن الأمين العام لم يقدم مقترحات لمعالجة هذه المسألة.

٢٤ - واختتم كلامه قائلاً إن مكتب إقامة العدل ينبغي أن يرأسه مسؤول لا تقل رتبته عن أمين عام مساعد. ومطلوب تعزيز الرقابة لكفالة الفعالية عموماً، وكذلك فعالية التكلفة، في تنفيذ النظام الجديد. وينبغي أيضاً أن تكون للنظام آلية للمساءلة تضمن خروجه باجتهادات قضائية مناسبة تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات منظومة الأمم المتحدة. ذلك أنه لا بد من وجود نظام يتسم بالاستقلال والفعالية والشفافية لكفالة مراعاة الأصول القانونية والمعاملة العادلة للموظفين وإخضاع المديرين للمساءلة عن أفعالهم.

٢٥ - السيد دي وولف (بلجيكا): تكلم باسم الاتحاد الأوروبي؛ والبلدان المرشحة للانضمام إليه كرواتيا وأيسلندا، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة؛ وبلدان عملية الاستقرار والانتساب ألبانيا، والبوسنة والهرسك، والجبل الأسود، وصربيا؛ بالإضافة إلى أرمينيا، وأوكرانيا، وجمهورية مولدوفا، فقال إن النظام الجديد لإقامة العدل، الذي يضم عنصرين أحدهما رسمي والآخر غير رسمي، والذي يُنظر إليه

من أن يكون فوق تلك الإجراءات أو خارجها بأي شكل من الأشكال. واستدرك يقول إنه لا ينبغي أن يتجاوز ذلك الاجتهاد القضائي الأسس القانونية للمنظمة، حسب ما حدده ميثاق الأمم المتحدة والقرارات ذات الصلة.

٣١ - وقال إنه قد يكون من الضروري تعزيز التوظيف في أجزاء من الأمانة العامة لتلبية مطالب النظام الجديد لإقامة العدل. واستطرد قائلًا إن وجود هيكل يتسم إلى حد كبير بالكفاءة المهنية يستتبع ارتفاعاً في التكاليف بالنسبة للمنظمة، كما أن وجود نظام تُعرقله الأعمال المتأخرة والاختناقات لن يلبي توقعات الموظفين والدول الأعضاء، وقد يمس بالإجراءات القانونية الواجبة. وفي الوقت نفسه، قد يكون من السابق لأوانه إضافة قدرة دائمة إلى نظام لا يعمل بوتيرة عادية حتى الآن ولا يزال سير العمل فيه يتطور. وقد يكون من الأحرى أن تركز الجمعية العامة على وضع توجيهات لسياسات واضحة في المجالات التي تؤدي إلى أكبر عدد من القضايا، بما في ذلك بعض قضايا إدارة الموارد البشرية المعروضة حالياً على اللجنة.

٣٢ - السيد ميلروز (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن الموظفين والقضاة في النظام الجديد لإقامة العدل يستحقون أن نعترف بفضلهم لأن ساهموا بدرجة كبيرة في النهوض بكفاءة النظام المهنية وشفافيته وكفاءته. وبما أن عمليات محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف تمر بمرحلة انتقالية، حيث لا تزال الإجراءات والممارسات تتطور، فمن السابق لأوانه إجراء تقييم نهائي للنظام الجديد أو إدخال تغييرات عليه.

٣٣ - وأشار إلى أن الجمعية العامة قد طلبت، في قرارها ٢٥٣/٦٣، طرح مقترحات لمخطط يموله الموظفون لتقديم المساعدة والدعم القانونيين، وأعرب عن أسف وفد بلده لأن الأمين العام لم يدرج أية متابعة لهذا الأمر في تقريره،

ضروري بالنسبة للجهود المبذولة لتعزيز المساءلة والرقابة وإدارة الموارد البشرية في المنظمة. ورحب بالتقدم المحرز في إدارة عملية الانتقال من النظام السابق. ومضى قائلًا إن الوقت مناسب لبحث الدروس المستفادة في السنة السابقة وللنظر في التعديلات المطلوبة من أجل ضمان التشغيل السلس للنظام الجديد. واستدرك بقوله إن العديد من المقترحات المتعلقة بالوظائف الإضافية وغيرها من الموارد ترتبط بعبء القضايا التي تعالجها محكمتا المنازعات والاستئناف، وهو أمر لم يستقر بعد؛ وأكد أن أية تغييرات هامة في النظام يجب أن تستند إلى تحليل دقيق للاتجاهات السائدة على مر الزمن.

٢٩ - السيد غيرير (سويسرا): تكلم أيضاً باسم ليختنشتاين، فقال إن التقدم الذي أحرزه النظام الجديد لإقامة العدل في عامه الأول من التشغيل الكامل يستحق الثناء. فينبغي أن يكون لجميع الأفراد العاملين في الأمم المتحدة، بصرف النظر عن علاقتهم التعاقدية معها، حق الوصول إلى هيئة مستقلة تتعامل مع المظالم وتوفر سبل انتصاف ملائمة. وأعرب عن تأييد الوفدين لما خلصت إليه اللجنة السادسة من ضرورة ألا يُستبعد، في المرحلة الحالية، أيُّ من الخيارات المتعلقة بسبل الانتصاف المتاحة لمختلف فئات الأفراد من غير الموظفين، التي قدمت الجمعية العامة وصفها لها في الفقرة ٩ من القرار ٢٣٣/٦٤، وضرورة أن تعاود الجمعية العامة النظر في المسألة في دورتها السادسة والستين، وذلك بهدف إيجاد حل مناسب وفعال من حيث التكلفة.

٣٠ - وأضاف أن من دواعي تفاؤل الوفدين ملاحظة أن الاجتهاد القضائي الناشئ للمحكمتين الجديدتين يختلف في بعض الجوانب عن الاجتهاد الخاص بسابقتيهما، مُشيراً إلى أن المبدأ الهام المتعلق بالفصل بين السلطات يقضي بأن يكون الأمين العام من الآن فصاعداً طرفاً في الإجراءات بدلا

وليس عدد الحالات التي تُعالج. وقال إن الوفد يبحث الأمين العام على الإسراع في إبرام ترتيب لتقاسم التكاليف.

٣٧ - وأوضح أنه رغم اتفاق وفد بلده عموماً مع رأي اللجنة الاستشارية القائل بأنه من السابق لأوانه اتخاذ قرار بشأن مسار العمل في المستقبل، فإن الوفد مستعد للنظر في طلبات الموارد المحددة على أساس كل حالة على حدة، وهو يُؤيد تعزيز مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لأهميته الحاسمة بالنسبة لكفاءة النظام. وقال إن الوفد قد أحاط علماً بطلبات الأموال من أجل الترجمة التحريرية والشفوية، والاقتراح الداعي إلى أن تحدد استحقاقات السفر لقضاة محكمة الاستئناف على أساس استحقاقات قضاة المحكمة الإدارية السابقة.

٣٨ - السيد الهاجري (قطر): قال إنه يجب، ضماناً لإقامة العدل بصورة فعالة، أن تقوم الأمم المتحدة بإنشاء نظام قانوني وإداري ومالي يكفل حقوق الموظفين ويحترم مبادئ حقوق الإنسان وسيادة القانون. ونظراً لأن الغاية هي وضع نظام لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والكفاءة المهنية والقدرة على الاستجابة والشفافية واللامركزية، لذا ينبغي على المنظمة أن تضع مزيداً من التركيز على تسوية المنازعات بطرق غير رسمية.

٣٩ - وأكد أنه ينبغي للأمم المتحدة أن تكون نموذجاً يُحتذى بالنسبة لغيرها من أرباب العمل فيما يتعلق بإقامة العدل. ولذلك ينبغي لها أن تستمر في توفير الخدمات والمساعدات القانونية لموظفيها حيث إنه ليس بإمكانهم اللجوء إلى المحاكم الوطنية لحل المظالم المتصلة بالعمل. وينبغي تشجيع الموظفين على استخدام الآليات غير الرسمية لتسوية المنازعات، كما ينبغي أن يتلقوا التدريب في هذا الصدد. وينبغي تعيين الوسطاء الذين يُشاركون في حل المنازعات بطرق غير رسمية وفقاً للمعايير الملائمة.

وحته على تحليل أي من هذه المخططات إن كانت موجودة في مكان آخر. وذكر أن الوفد يثني على مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين على مبادرته بإنشاء الصندوق الاستئماني للمساعدة القانونية للموظفين، وعلى مجلس التنسيق للموظفين بمكتب الأمم المتحدة في جنيف لتبرعه بمبلغ ٥٠.٠٠٠ فرنك سويسري لذلك الصندوق. وهو يبحث نقابات الموظفين الأخرى على أن تحذو نفس الحذو.

٣٤ - السيد باتيل (الهند): قال إن النظام الجديد لإقامة العدل يُمثل تحسناً ملحوظاً عن سابقه، وإن بعضاً من فوائده باتت بالفعل مرئية، وذلك بفضل جهود موظفيه وقضاته. ومن بين أهم الفوائد التي تحققت سرعة تجهيز الحالات، وهذا عنصر أساسي في كفاءة تحقيق العدالة.

٣٥ - وأعرب عن تأييد وفد بلده لاستخدام خدمات الوسطاء وأمناء المظالم باعتبار ذلك الخطوة الأولى في سبيل الانتصاف في ظل النظام الجديد. وأضاف أن تلك الآليات ينبغي تعزيزها من أجل تحسين المساءلة وإدارة الموارد البشرية عن طريق تعزيز الثقة المتبادلة، والانسجام والتفاهم بين الموظفين والإدارة. وفي نهاية المطاف سيحكم على النظام من خلال مدى ثقة الموظفين فيما إذا كانت شكاواهم تُعالج على نحو يتسم بالكفاءة المهنية والإنصاف وفي الوقت المناسب أم لا. وأكد أن النظام الجديد ينبغي أن يظل متسقاً مع أهداف عملية إصلاح إدارة الموارد البشرية عموماً في منظومة الأمم المتحدة.

٣٦ - وقال إن وفد بلده يشاطر اللجنة الاستشارية حية أملها إزاء التأخير في وضع صيغة نهائية لاتفاقات تقاسم التكاليف مع الصناديق والبرامج، وأشار إلى ما انتهت إليه الجمعية العامة في الفقرة ٦٢ من قرارها ٢٢٨/٦٢، من ضرورة أن تستند الترتيبات ذات الصلة بعدد الموظفين

٤٠ - ومضى قائلاً إنه نظراً للحاجة إلى تهيئة بيئة عمل تتسم بالشفافية، فإنه يرحب بالجهود التي يبذلها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة للوصول إلى الموظفين في المكاتب والعمليات الميدانية بعيداً عن المقر. وأعرب أيضاً عن تقديره للمكتب لما أبداه من اهتمام بشأن المسائل التي أثارها الموظفون المحليون وللجهود التي يبذلها لعقد لقاءات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. وقال إنه ينبغي للمنظمة في هذا الصدد أن تزود الموظفين بالتدريب المكثف على الوساطة وحل المنازعات، كما ينبغي لها أن تسعى إلى تحديد الموظفين ذوي الخبرة والتجربة في هذا المجال.

٤١ - وأضاف قائلاً إن مسؤولية المنظمة عن حماية حقوق من يؤدون الخدمات لها ينبغي أن تمتد إلى حفظه السلام التابعين للأمم المتحدة. فرغم أن هؤلاء الموظفين ملتزمون بمدونة لقواعد السلوك، لا يوجد تشريع واضح يحدد مسؤولية المنظمة تجاههم في حال أخذوا رهائن أو اعتدي عليهم أو قُتلوا أثناء أدائهم لواجبهم. وليس من المقبول أن تُحال تلك المسائل للبلد المضيف وحده. ولذلك فقد دعا الهيئات واللجان المختصة إلى دراسة المسألة بغية معالجة هذا القصور الملموس في نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة.

٤٢ - السيد باريك تشول - جو (جمهورية كوريا): قال إنه رغم إن وفد بلده يقر بنجاح النظام الجديد لإقامة العدل، فهو يرى ضرورة لإجراء تحسينات فيه كي يعمل بأكبر قدر ممكن من الكفاءة. وذكر أن وفد بلده يتفق مع اللجنة الاستشارية بشأن قلة عدد القضايا التي يجري الوساطة فيها، ويشدد على ضرورة بذل كل جهد ممكن لحل النزاعات بصورة غير رسمية لتجنب إجراءات التقاضي التي لا لزوم لها. وقال إن وفد بلده يرحب أيضاً بمنتدى أصحاب المصلحة الرئيسيين الذي أطلقه مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. فمن شأن ذلك المنتدى

٤٣ - وقال إن وفد بلده يحث الأمانة العامة والصناديق والبرامج المعنية على التوصل دون تأخير إلى اتفاق بشأن ترتيبات لتقاسم تكاليف نظام إقامة العدل، على النحو الذي دعت إليه الجمعية العامة في قرارها ٢٢٨/٦٢. وقال إن وفد بلده يتطلع أيضاً إلى تلقي مقترحات الأمين العام في المستقبل القريب بشأن مخطط يموله الموظفون في المنظمة ويوفر المساعدة والدعم القانونيين للموظفين، وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣.

٤٤ - ومضى قائلاً إن وفد بلده يؤيد اقتراح الأمين العام استحداث آلية لتمكين محكمة المنازعات من النظر بسرعة أكبر في المطالبات غير الواجبة، ويؤيد زيادة استخدام مرافق عقد المؤتمرات بالفيديو.

٤٥ - وفيما يتعلق بآليات الانتصاف بالنسبة للأفراد من غير الموظفين، وأضاف أن وفد بلده يعتقد أن توفير وسيلة انتصاف فعالة لجميع من يؤدون عملاً للأمم المتحدة أمر ضروري لكفالة المصداقية والشفافية في المنظمة. غير أنه يتفق مع اللجنة الاستشارية في ضرورة أن يظل تطبيق نظام إقامة العدل مقتصرًا على الأفراد الذين يغطيهم النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة. وقال إن الوفد يتطلع إلى مناقشة مسألة وضع آلية لحل المنازعات بالنسبة للأفراد من غير الموظفين على أساس تحليل لمزايا ومساوئ الخيارات الأربعة المبينة في تقرير الأمين العام (A/65/373).

٤٦ - وبخصوص الاجتهادات القضائية الناشئة لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، قال إن وفد بلده يشير إلى ضرورة أن تعمل جميع عناصر النظام الجديد وفقاً لميثاق الأمم المتحدة والإطار القانوني والتنظيمي

الثناء، فإنه ينبغي لها أن تحيط علما بالمتطلبات الأكثر صرامة التي تفرضها المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام في مجالي المحاسبة ومراجعة الحسابات. أما المنظمات التي تلقت آراء معدلة لمراجعي الحسابات فينبغي لها معالجة جميع المسائل الهامة من أجل تجنب المزيد من التصعيد، مع القيام في نفس الوقت باتخاذ إجراءات لكفالة عدم ظهور مسائل جديدة في البيانات المالية.

البند ١٣٢ من جدول الأعمال: خطة المؤتمرات (تابع)
(A/C.5/65/L.7)

مشروع القرار A/C.5/65/L.7: خطة المؤتمرات
٥٠ - اعتمد مشروع القرار A/C.5/65/L.7.
رفعت الجلسة الساعة ١١:٥٠.

الذي وافقت عليه الجمعية العامة. ولذلك يتوقع الوفد أن تسترشد المحكمتان بذلك. وذكر أن وفد بلده يتفق مع اللجنة الاستشارية في أن الوقت لا يزال مبكرا لتقييم الطلبات التي سيعهد بها إلى نظام إقامة العدل والموارد اللازمة لدعمه. وقال إن الأمين العام يستحق الثناء على استخدامه السلطة التقديرية المحدودة الممنوحة له بشأن الميزانية من أجل تهيئة الدعم المؤقت للنظام الجديد.

البند ١٢٧ من جدول الأعمال: التقارير المالية (تابع)
(A/C.5/65/L.6)

مشروع القرار A/C.5/65/L.6: التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات
٤٧ - اعتمد مشروع القرار A/C.5/65/L.6.

٤٨ - السيد نومبيمي (رئيس مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة): تكلم فقال إن مجلس مراجعي الحسابات يسعى دائما لكفالة أن تمثل تقاريره للمعايير الصارمة المتبعة في مهنة مراجعة الحسابات. ولذلك فالمجلس فخور باعتماد اللجنة باستمرار لكل تقاريره وتأييدها لجميع توصياته. وقال إن من دواعي سرور المجلس أيضا وبصفة خاصة ملاحظة أن مشروع القرار A/C.5/65/L.6 يتضمن توصية اللجنة الاستشارية بضرورة أن يقدم المجلس تقريراً إلى الجمعية العامة بصورة سنوية عن التقدم المحرز نحو تنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

٤٩ - وأضاف قائلاً إن المجلس، في التقارير التي قدمها إلى الجمعية العامة في الدورة الحالية، قد وجه تحذيراً إلى جميع منظمات الأمم المتحدة فيما يتعلق باستدامة الآراء الحالية لمراجعي الحسابات في إطار المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام التي أصبحت أشد صرامة بكثير عن ذي قبل. وذكر في هذا الصدد، أنه على الرغم من أن المنظمات التي تلقت آراء غير مشفوعة بتحفظات لمراجعي الحسابات تستحق