الأمم المتحدة

A/C.5/66/SR.15

الجمعية العامة

الدورة السادسة والستون

Distr.: General
16 March 2012
Arabic
Original: English

الوثائق الرسمية

اللجنة الخامسة

محضر موجز للجلسة الخامسة عشرة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الثلاثاء ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، الساعة ١٠/٠٠

الرئيس: السيد تومو مونتي . . . . . (الكاميرون)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد كيلابيل

المحتويات

البند ١٤٣ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة

البند ١٣٤ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (تابع)

التقديرات المنقحة المتصلة بالميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموما، والباب ٣٧، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين في ما يتصل بتعزيز مكتب المدير العام، مكتب الأمم المتحدة في نيروبي

التقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام ٢٠١١

طلب تقديم إعانة إلى معهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح بناءً على توصيات مجلس أمناء المعهد المتعلقة ببرنامج عمل المعهد للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

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.

11-57430 (A)

الرجاء إعادة استعمال الورق

افتتحت الجلسة في الساعة ١٥/١٠.

البند ١٤٣ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/66/7/Add.6، و A/66/158، و A/66/224، و A/66/275، و Corr.1)

١ - **السيد تيريخوف** (المدير التنفيذي، مكتب إقامة العدل): قال، في معرض تقديمه لتقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/66/275 و Corr.1)، إن التقرير جاء نتيجة التعاون الوثيق بين مكتب إدارة العدل وجميع الجهات المعنية. وفي حين وصف الأمين العام إنجازات النظام الجديد لإقامة العدل خلال الفترة المشمولة بالتقرير، بما في ذلك التحسن الملحوظ الذي طرأ على الكفاءة، فإنه قد لاحظ أيضا مع القلق أن تحسّن الكفاءة والإنتاجية قد أدى إلى فرض قيود خطيرة على الموارد المالية والبشرية للمكاتب والوحدات التي تخدم النظام. لذلك، ثمة حاجة إلى إجراء تعزيز كبير في عدد من المجالات الرئيسية من أجل كفالة الحفاظ على وتيرة العمل الحالية واستمرار تنفيذ جميع الولايات التي عهدت بها الجمعية إلى النظام الجديد.

٢ - وأضاف قائلاً إن الفصل الثاني من التقرير قدّم استعراضا للنظام الرسمي لإقامة العدل، في حين تضمن الفصل الثالث ردوداً على أسئلة طرحتها الجمعية العامة، بما في ذلك بشأن تفويض سلطة اتخاذ إجراءات تأديبية، وتأثير النظام الجديد على العلاقات بين الموظفين والإدارة، وترتيبات تقاسم التكاليف، وتدريب العناصر الفاعلة في النظام، وإحصاءات عن القضايا التي وردت إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة وجرى الفصل فيها، والاتجاهات والمسائل الخاصة بالنظام. وتضمنت مرفقات التقرير ردوداً على ثلاث أسئلة طرحتها الجمعية العامة في قرارها ٦٥/٢٥١، بشأن مقترحات من أجل إنشاء آلية يموّلها الموظفون لتمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومقترح يتعلق بآليات الانتصاف للأفراد من غير الموظفين، ومعلومات مفصلة عن التعويضات النقدية الممنوحة من وحدة التقييم الإداري والمحكمتين، بما في ذلك دفع تعويضات تعادل راتب ستة أشهر أو أكثر.

٣ - وتابع شرحه قائلاً إن الأمين العام قد أثار في الفصل الرابع عدداً من المسائل المتصلة باستعراض الجمعية العامة للنظامين الأساسيين للمحكمتين، مؤكدا أن مناقشتها لا تخلّ بمبدأ استقلال القضاء، وأنه يُترك للجمعية العامة وحدها تقرير ما ينبغي اتخاذه من إجراءات، إن وجدت، بشأن هذه المسائل. أما في الفصلين الخامس والسادس، فقد قدم الأمين العام توصيات بشأن تعزيز النظام الرسمي لإقامة العدل والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها.

٤ - واختتم قائلاً إنه قد تم توجيه انتباه اللجنة إلى تقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/66/158)، الذي أُعد عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٥/٢٥١.

٥ - **السيد بركات** (أمين المظالم للأمم المتحدة): قال، في معرض تقديمه لتقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/66/224)، إن للوساطة وحل المنازعات بالوسائل غير الرسمية دور فريد في منع نشوب النزاعات والمساهمة في ثقافة تنظيمية تركز على إقامة علاقات متناغمة ومستدامة في مكان العمل. وأضاف قائلاً إن الكثير قد تحقق، وكان هناك العديد من الدروس المستفادة في السنوات الثلاث الماضية منذ إنشاء نظام غير رسمي معزّز ولا مركزي ومتكامل لإقامة العدل لموظفي الأمم المتحدة، يركّز على منع نشوب النزاعات والتدخل فيها وحلها، مذكّراً بأن ما زال يتعيّن إدخال بعض التعديلات على مجالات معيّنة.

٦ - وأردف قائلاً إن الوساطة الوقائية شكّلت أحد المواضيع الهامة في إطار الدورة الحالية للجمعية العامة. كما أن هدف المنظمة انعكس في الحفاظ على السلام ومنع نشوب النزاعات في مختلف أنحاء العالم في الجهود التي يبذلها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لدعم الموظفين والمديرين للتصدي بنجاح لتحديات العمل اليومي داخل الأمم المتحدة والتغلّب عليها. وشكّل نظام حلّ النزاعات بالوسائل غير الرسمية جزءا هاما من فعالية المنظمة، إذ ساعد على الحفاظ على السلاسة في تسيير عملياتها. وأدى تطبيق النظام الجديد إلى زيادة الطلب على خدمات حلّ المنازعات بالوسائل غير الرسمية، الذي ارتفع من ٧٨٧ قضية في الأمانة العامة للأمم المتحدة في عام ٢٠٠٨ إلى ١ ٢٠٦ قضايا في الأمانة العامة و ١ ٧٦٤ قضية في المكتب المتكامل في عام ٢٠١٠. ورأى أن هذا يشكّل دليلاً على قيمة النظام غير الرسمي بالنسبة للموظفين والمديرين. ولفت إلى أن الموظفين قد استخدموا أيضا آليات الشكوى الرسمية بشكل فعّال. غير أن هذه الآليات، ولئن كانت ضرورية في بعض الأحيان، فإن إجراء تحليل أكثر دقة للأسباب الجذرية الكامنة وراء الممارسات الإدارية التي يُطعن فيها قد يؤدي إلى اتخاذ قرارات أفضل يُطعن فيها بدرجة أقل.

٧ - ورأى السيد بركات أن أهم تطور شهدته الفترة المشمولة بالتقرير تمثّل في تحسن قدرة المكتب على الوصول إلى الموظفين خارج المقر في نيويورك من خلال مكاتبه الإقليمية. وأشار إلى أن الموظفين من جميع المستويات قد أعربوا عن استعدادهم لاستكشاف الفوائد المحتملة لتسوية النزاعات بالوسائل غير الرسمية؛ مشدداً على ضرورة وجود مشاركة مستمرة على جميع مستويات المنظمة لكفالة معرفتهم بالخدمات المتاحة. وبالتالي، فإن التحدي يكمن، في رأيه، في الوصول إلى الموظفين الذين يعملون خارج المقر في البعثات السياسية الخاصة أو غيرها من المواقع الميدانية. وخلال الزيارة التي أجراها المكتب مؤخرا لبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق والتي استمرت أسبوعين، تلقى المكتب ٣٦ قضية، تمكن من حلّ معظمها ميدانياً. ولفت إلى أن الموظفين الوطنيين في تلك البعثات لم يحظوا بفرص جيدة للاستفادة من الخدمات الرسمية التي يقدمها المكتب ولم يحيطوا بمعلومات وافية عن هذه الخدمات إلا عند إجراء فريق أمين المظالم زيارة لمنطقة البعثة. غير أنه بالنظر إلى عدم توافر أموال مخصصة للسفر لدى أمناء المظالم الإقليميين، فقد واجه هؤلاء قيوداً في تلبية طلبات الموظفين العاملين في مناطق ميدانية نائية وفي إتاحة الفرص للموظفين للاستفادة من خدماتهم. وكان للقنوات الرسمية وجود أوسع بكثير على الصعيد الميداني، وقد أثبتت التجربة أن الموظفين يميلون إلى اختيار الآليات التي يسهل الوصول إليها. ونتيجة لذلك، فإن الكثير من الشواغل المتصلة بمكان العمل التي كان يمكن التوسّط من أجل حلّها بطريقة غير رسمية انتهى بها المطاف إلى آليات تحقيق أو تقاضٍ مطوّلة قد لا تعالج دائما المشاكل الأساسية.

٨ - وأضاف قائلاً إن المكتب قد واصل تقديم الخدمات المتصلة بالتظلم والوساطة، بما في ذلك خدمات التيسير، والتدخلات من جانب الفريق، والتدريب على تسوية النزاعات، والدبلوماسية المكوكية، ونقل الملاحظات الواردة، في ما يتعلق بطائفة واسعة من الموضوعات، من الموظفين والمديرين بجميع مستوياتهم إلى المشرفين عليهم. وفي عام ٢٠١٠، وعلى غرار السنوات السابقة، كانت المجالات الثلاثة التي تمحورت حولها الشكاوى تتصل بالتوظيف والحياة المهنية، والعلاقات في إطار التسلسل الإداري، والتعويضات والاستحقاقات، ونشأت معظم القضايا من العمليات الميدانية. وأظهرت التجربة أنه قد تم التوصل إلى حل مرض للطرفين في نحو ٨٠ في المائة من القضايا. وقد دأب المكتب على دعوة الموظفين والمديرين إلى الإعراب

عن شواغلهم في أقرب وقت ممكن، إذ كلما تم الشروع بتسوية غير رسمية في وقت أقرب، ازداد احتمال تسويتها، وقلّ بالتالي احتمال التقاضي. وأكّد أنه ما زال هناك المزيد مما ينبغي القيام به، رغم أن الموظفين المكرّسين في المكتب للوساطة قد تعاملوا مع عدد متزايد من الإحالات الواردة من الموظفين والمديرين وآليات أخرى مثل المحاكم. وأعرب عن أمله في أن تركز المنظمة أكثر على تشجيع نظام للإحالة يعترف بالنظام غير الرسمي باعتباره خطوة هامة في معالجة النزاع.

٩ - ورأى السيد بركات أن إحدى الدعامات الأخرى لعمل المكتب تتمثّل في تحديد الأسباب الجذرية للنزاع وإطلاع المنظمة عليها من أجل تحقيق تغيير إيجابي. وفي حين وصف التقرير عددا من القضايا العامة التي تم توجيه انتباه المكتب إليها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، فقد تم بالفعل معالجة العديد منها مع الشركاء وأصحاب المصلحة المعنيين. غير أن التعامل مع قضايا أخرى، مثل بناء منظمة معزِّزة للثقة ومستجيبة لاحتياجات الموظفين ومتّسمة بالشمول، يُعدّ أكثر صعوبة لأن هذه القضايا تؤثر على النظام بجميع مستوياته وتستلزم عملاً جماعياً وامتلاكاً لزمام المبادرة. واستنتج بأن غياب هذه العناصر يترتب عليه، على الأرجح، حالات من سوء التفاهم والنزاعات. ورأى أن التغييرات التنظيمية مثل تقليص حجم البعثات أو عمليات تقييم الأداء التي تؤثر على جميع الموظفين تشكّل أمثلة على المجالات التي تكتسب فيها هذه القضايا أهمية خاصة.

١٠ - وأضاف قائلاً إنه قد تم قطع شوط كبير في تنفيذ عدة حوافز تم اقتراحها من قبل المكتب لتشجيع استخدام النظام غير الرسمي، وذلك عملا بقرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٥. فعلى سبيل المثال، أدرج الأمين العام التسوية غير الرسمية للمنازعات ضمن عناصر اتفاقاته مع كبار المديرين. ومع ذلك، فثمة حوافز أخرى، مثل تنفيذ آلية للاستجابة السريعة وتعزيز القدرة العامة للمكتب، تستلزم دعماً مستمراً من جانب الجمعية العامة. واختتم قائلاً إن اللجنة قد ترغب، في هذا الصدد، في النظر في الطلبات ذات الصلة الواردة في التقرير وذلك في ضوء الزيادة الكبيرة التي شهدها الطلب على خدمات المكتب، بالإضافة إلى التحديات التنظيمية والإدارية التي واجهتها في ضوء ولايتها الجديدة والموسعة.

١١ - **السيد كيلابيل** (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال، في معرض تقديمه لتقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/66/7/Add.6)، إنه رغم ما يتجلى من بعض مزايا النظام الجديد، تساور اللجنة شواغل إزاء بعض جوانب تنفيذ النظام وما حققه من أثر حتى الآن. ولذلك يلزم توخي الحذر لكفالة أن يعمل نظام إقامة العدل على نحو يلبي المصالح الفضلى للمنظمة وأن يبقى ضمن المعايير التي حددتها الجمعية العامة. ورأى أنه سيكون من المستحسن إجراء تقييم شامل لتطور النظام الجديد لإقامة العدل وأدائه في أقرب وقت ممكن.

١٢ - وأضاف قائلاً إن اللجنة الاستشارية لم توص بالموافقة على تعيين ثلاثة قضاة متفرغين جدد لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، إذ لم يكن من الواضح ماذا سيكون عليه حجم القضايا المرفوعة أمام محكمة المنازعات والنواتج التي ستؤول إليها هذه القضايا بمجرد أن يستقر النظام. ومع ذلك، أوصت اللجنة بأن يتم تمديد ولاية ثلاثة من القضاة المخصصين لمدة سنتين إضافيتين، واضعة في اعتبارها أن المستقبل القريب لن يشهد على الأرجح انخفاضا كبيرا في حجم العمل.

١٣ - وقال إن اللجنة الاستشارية أوصت بالموافقة على ٦ وظائف من أصل ٢٦ وظيفة جديدة ممولة من الميزانية العادية اقترحها الأمين العام. وبالإضافة إلى ذلك، أوصت اللجنة بتمويل ١٣ من الوظائف المطلوبة الأخرى في إطار

المساعدة المؤقتة العامة. كما أوصت بالموافقة على ما طُلب من إعادة تصنيف لوظيفة في قلم محكمة المنازعات في نيويورك من رتبة ف-٢ إلى رتبة ف-٣.

١٤ - وأفاد بأن اللجنة الاستشارية شددت، في معرض إشارتها إلى أن الجمعية العامة قد قررت العودة إلى النظر في مسألة ولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين وعمله، على أهمية البتّ في تلك القضايا. في حين واصلت اللجنة دعم وتقديم المشورة القانونية والتوجيه للموظفين في تجهيز دعاواهم من خلال النظام الرسمي لإقامة العدل، فقد اعتبرت أن دور مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ينبغي ألا يمتد ليشمل التمثيل الرسمي للموظفين أمام المحاكم. وفي انتظار صدور قرارات بشأن ولاية المكتب ونطاق عمله، وبشأن آلية يموّلها الموظفون لدعم عمل المكتب، لم توص اللجنة الاستشارية بالموافقة على الوظائف الجديدة المطلوبة للمكتب. وبالنظر إلى أن مساهمة الموظفين في أنشطة المكتب من شأنها أن تضمن وجود مصلحة للموظفين في العملية وقد تثني عن اللجوء غير الضروري التقاضي، أوصت اللجنة بأن يُطلب إلى الأمين العام اقتراح خطة إلزامية لوضع آلية يموّلها الموظفون.

١٥ - وأكّد أنه لم يكن لدى اللجنة الاستشارية أي اعتراض على اقتراح الأمين العام المتعلق بآليات الانتصاف للأفراد من غير الموظفين، التي لن يترتب عليها توسيع النطاق الحالي لنظام إقامة العدل، ولا على التدابير القصيرة الأجل المقترحة للتعجيل في البت في القضايا التأديبية الواردة من الميدان. وأحاطت اللجنة علما بالقضايا التي أثارها الأمين العام لتنظر فيها الجمعية العامة في استعراضها للنظامين الأساسيين للمحكمتين ورأت وجاهة في توصياته. ومع تطوّر نظام إقامة العدل، ينبغي إجراء تعديلات، حيثما كان ذلك ضروريا، لضمان تنفيذها على نحو يحقق مصلحة المنظمة وبما يتماشى مع المبادئ التي تحكم عملها.

١٦ - وأفاد بأنه فيما يتعلق بأنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ظلت اللجنة الاستشارية على اعتقادها بأن العملية غير الرسمية أدت دورا رئيسيا في حل المنازعات، وبالتالي، في تفادي اللجوء غير الضروري إلى التقاضي. وأضاف قائلاً إن اللجنة، إذ لاحظت أن عدم وضع الصيغة النهائية للاختصاصات المنقحة لمكتب أمين المظالم يؤخر التوصل إلى اتفاق بشأن ترتيبات تقاسم التكاليف، حثّت على إنجاز ذلك العمل في الوقت المناسب. وتتطلّع اللجنة إلى النظر في النتائج التي سيتوصل إليها الاستعراض الخارجي المقبل لأنشطة المكتب وتأثيرها. واختتم قائلاً إن اللجنة الاستشارية أوصت بالموافقة على وظيفة جديدة لذلك المكتب، لأنها رأت أن من الممكن الجمع، في إطار وظيفة واحدة، بين المهام المحددة للوظيفتين المقترحتين.

١٧ - **السيد دي لوكا** (الأرجنتين): قال، متحدثا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، إن المجموعة أعربت عن تقديرها للتقدم الذي أحرزه النظام الجديد لإقامة العدل في البت في القضايا المتراكمة ومعالجة قضايا جديدة. ويجب على القدرات التشغيلية المعزَّزة للمحكمتين تمكينهما من تحقيق مزيد من التقدم في البت في جميع القضايا العالقة. ورحب الفريق أيضا بالإجراءات التي اتُّخذت حتى الآن لتشجيع تسوية المنازعات بطريقة غير رسمية.

١٨ - وأضاف قائلاً إن الفريق شدد، في معرض إشارته إلى أن نجاح النظام الجديد يعتمد على تخصيص الأموال الكافية والموظفين المؤهلين، على ضرورة تخصيص الموارد الكافية لدعم البت في الطعون والقضايا التأديبية في المكاتب خارج المقر وفي اللجان الإقليمية وتقديم المساعدة في مسائل التقاضي في موقعي محكمة المنازعات في جنيف ونيروبي. وأكّد أنه ينبغي أن يتم رصد النظام، الذي ما زال يتطور، رصدا دقيقا من أجل ضمان نجاحه. ويجب أيضا تعزيز العديد

من المجالات الرئيسية. وحث الفريق، في معرض إشارته إلى عدم وجود قاعات دائمة للمحكمة في نيروبي أو جنيف أو نيويورك، الأمين العام على تيسير إنجاز مشروع بناء قاعة محكمة مخصصة خُصصت لها الموارد اللازمة في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، باعتبار ذلك مسألة ذات أولوية. وبالإضافة إلى ذلك، أعرب عن أسفه لعدم الانتهاء بعد من وضع ترتيباتٍ لتقاسم التكاليف للنظام الداخلي لإقامة العدل بأكمله. واختتم قائلاً إن الفريق قد أعرب عن ثقته بأن الأمين العام سوف يبرم على وجه السرعة اتفاقا بشأن القضايا العالقة في هذا الصدد.

١٩ - **السيد بالانتاين** (نيوزيلندا): قال، متحدثا أيضا باسم أستراليا وكندا، إن الوفود الثلاثة رحّبت بالتقدم المحرز على مدى العامين الماضيين من أجل التوصّل إلى نظام داخلي لإقامة العدل يتسم بالنزاهة والكفاءة والفعالية، ويعد ضرورياً لتعزيز المساءلة والرقابة وإدارة الموارد البشرية في المنظمة. في حين أن الوفود ستدرس توصيات الأمين العام بعناية، فإنها تعتبر أن النظام الجديد لا يزال يتطور، وبالتالي، فمن السابق لأوانه إجراء تقييم دقيق لاحتياجاته من الموارد على المدى الطويل.

٢٠ - وأضاف قائلاً إنه يتعيّن على الموظفين أن يقدموا شكلا من أشكال المساهمة المالية من أجل أنشطة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ولذلك، فقد أيّدت الوفود الثلاثة بشدة توصية اللجنة الاستشارية بأن يقترح الأمين العام آلية إلزامية يموّلها الموظفون.

٢١ - **السيد ديتلينغ** (سويسرا): قال، متحدثا أيضا باسم ليختنشتاين، إنه رغم أن التقدم الذي تحقق في العامين الماضيين منذ إنشاء النظام الجديد لإقامة العدل جدير بالثناء، لا يزال هناك الكثير مما ينبغي عمله لتحقيق الأهداف التي حددتها الدول الأعضاء في قرار الجمعية العامة ٦١/٢٦١.

ومن واجب اللجنة ضمان توفير موارد كافية لتوحيد النظام الجديد وتطويره وتعزيز مصداقيته. وفيما يتعلق بانتهاء ولاية القضاة المخصصين الثلاثة في نهاية عام ٢٠١١، التي شكّلت تحديا مباشراً، رأى أنه من المهم التوصّل إلى حل يضمن للموظفين الحق في وسيلة انتصاف فعالة. وقد أحاط الوفدان علماً، باهتمام، بتوصيات اللجنة الاستشارية في هذا الصدد. ويجب أيضا تشجيع الآليات التي تعزز كفاءة النظام الجديد وفعاليته. وعلى وجه الخصوص، يُعدّ اعتماد إجراءات مبسطة، والدور الذي تضطلع به وحدة التقييم الإداري، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أمرين أساسيين. وأعرب عن أسفه لأن الجهود الرامية إلى إنشاء آلية يموّلها الموظفون لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لم تثمر بعد. وينبغي تشجيع مختلف الأطراف للتوصل إلى حل من أجل تعزيز تلك الهيئة.

٢٢ - وأردف قائلاً إنه ينبغي أن تتاح أمام جميع الأفراد العاملين في الأمم المتحدة، بغضّ النظر عن علاقتهم التعاقدية معها، فرص الوصول إلى هيئة مستقلة تتعامل مع الشكاوى، وتقدم وسائل الانتصاف المناسبة. وأعرب الوفدان عن اعتقادهما بأنه ينبغي أن يخضع اقتراح الأمين العام المتعلق بوضع آلية للتحكيم إلى مزيد من التطوير. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تُصمّم سبل وصول الأفراد من غير الموظفين إلى النظام غير الرسمي بطريقة تمكّنهم من عرض قضاياهم على أمين المظالم. وينبغي أيضا أن يُمنح الأفراد الذين لا يستطيعون الاستفادة من آلية التحكيم المقترحة حداً أدنى من فرص اللجوء إلى النظام الرسمي، وخصوصا وحدة التقييم الإداري.

٢٣ - واختتم قائلاً إن المناقشات التي بدأت في إطار اللجنة السادسة بشأن تقديم التقارير ضمن النظام الجديد يجب أن تستمر. وينبغي وضع طريقة مرضية لتزويد الجمعية العامة بلمحة عامة عن الأنشطة الداخلية لنظام إقامة العدل. وفي

هذا الصدد، ينبغي أن يُنظر إلى تقديم التقارير مباشرة من جانب المحكمتين إلى الجمعية العامة باعتباره أحد الحلول المحتملة التي من شأنها أن تعزز استقلال النظام.

٢٤ - **السيد شي شياوو** (الصين): قال إن إنشاء نظام داخلي لإقامة العدل يشكل جزءا هاما من إصلاح الأمم المتحدة. وأعرب عن تقدير وفده للنتائج التي تحققت حتى الآن وعن ثقته بأنه سيكون من الممكن، بالتعاون مع الموظفين والإدارة، إدخال المزيد من التحسينات في المستقبل. ويُعد احترام سيادة القانون والإجراءات القانونية شرطاً مسبقاً هاماً لحسن سير النظام الجديد. وفي كل من النظامين الرسمي وغير الرسمي، لا بد من تسوية المنازعات والبتّ في القضايا مع الالتزام الصارم بقواعد القانون الدولي ذات الصلة والإجراءات القانونية المناسبة. وأضاف قائلاً إن النظام غير الرسمي يُعد عنصرا هاما من نظام إقامة العدل الذي أدّى دوراً هاماً في تسوية المنازعات، وتقليل الحاجة إلى الإجراءات الرسمية، وتهيئة بيئة عمل متجانسة. وأعرب عن أمله في أن يعتمد مكتب أمين المظالم أساليب عمل أكثر مرونة وكفاءة وابتكاراً من أجل تحسين فعاليته. واختتم قائلاً إنه ينبغي للنظام أن يكفل على حد سواء احترام حقوق الموظفين ومساءلتهم عن أعمالهم من أجل تعزيز الكفاءة الإدارية.

٢٥ - **السيد كاناموري** (اليابان): قال إن وفده يتفق مع اللجنة الاستشارية على أن النظام الجديد لإقامة العدل ما زال يتطور، وأن هناك جوانب كثيرة من النظام لم تستقر بعد. كما أنه يتفق مع معظم توصيات اللجنة الاستشارية بشأن الاحتياجات من الموارد. وفي هذا الصدد، قال إنه لا ينبغي أن تتحمل الدول الأعضاء وحدها العبء المالي المترتب على تسوية المنازعات وتجهيز القضايا؛ بل ينبغي أن تشترك جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك الموظفون، في تحمل هذا العبء المشترك. وفي ظل عدم توصل لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة إلى اتفاق بشأن آلية يموّلها الموظفون لدعم عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، قال إن وفده يتفق مع اللجنة الاستشارية على أنه لا ينبغي الموافقة على إنشاء أي وظيفة جديدة للمكتب لحين اتخاذ قرار في هذا الصدد.

٢٦ - وأضاف قائلاً إن وفده سيسعى إلى الحصول على مزيد من المعلومات عن قضية رأت فيها محكمة المنازعات، في حكم أثبتته محكمة الاستئناف لاحقاً، أن الأمين العام قد يكون مسؤولاً، من الناحيتين القانونية والمالية، عن الامتثال لقرار الجمعية العامة عندما يؤدي تنفيذ هذا القرار إلى نتائج لا تتفق مع قواعد حقوق الإنسان. وقد يؤدي هذا الحكم إلى تقويض سلطة الجمعية العامة، وخصوصاً سلطة اللجنة، على شؤون الإدارة والميزانية، بما في ذلك قضايا إدارة الموارد البشرية. ومن شأن توافر هذه المعلومات أن يمكن اللجنة من اتخاذ قرار مستنير بشأن التعديلات التي اعتمدتها المحكمتان على نظاميهما الداخليين، على النحو المبيّن في تقرير الأمين العام ذي الصلة (A/66/86 و Corr.1).

٢٧ - **السيد ليبرمان** (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن النظام الجديد لإقامة العدل قد أثّر بالفعل بشكل إيجابي على الشفافية والكفاءة والنزاهة والمساءلة في نظام الموارد البشرية في الأمم المتحدة. ورغم إعجاب وفده بما يتّسم به النظام الجديد من مهنية وإنتاجية، فقد سلّم بأن النظام ما زال يتطور، وهناك مشاكل ينبغي معالجتها.

٢٨ - ورأى أن جميع التوصيات الواردة في التقارير المعروضة على اللجنة تستلزم دراسة متأنية. وأضاف قائلاً إن وفده يتطلّع إلى تلقي آراء اللجنة السادسة بشأن الجوانب القانونية للقضايا التي حددها الأمين العام فيما يتعلق بالنظام الأساسي والنظام الداخلي لكل من المحكمتين، فضلا عن المسائل الأخرى التي أثيرت في تلك التقارير.

٢٩ - وعلى الرغم من أن طلب الأمين العام الحصول على موارد إضافية قد استند إلى التوقع بأن حجم العمل سيستمر في الازدياد على جميع مستويات النظام، فقد أعرب عن قلق وفده إزاء التحليل الذي قُدّم والذي ارتكز إليه هذا الطلب. وفي هذا الصدد، أشار إلى أن جميع الأطراف المعنية قد أعربت مرارا وتكرارا عن توقّعها أن يشجّع النظام الجديد زيادة الاعتماد على تسوية المنازعات بطريقة غير رسمية بدلا من التقاضي وعن أملها في حصول ذلك. وفي ضوء الأزمة المالية التي يشهدها العالم حاليا، يتعيّن على الأمين العام والدول الأعضاء كفالة أن تكون جميع طلبات الحصول على الموارد مبررة تماماً، وكفالة استخدام المنظمة لمواردها المحدودة بأفضل طريقة ممكنة.

٣٠ - واختتم قائلاً إن وفده يرحّب باقتراح الأمين العام المتعلق بوضع آلية انتصاف يلجأ إليها الأفراد من غير الموظفين، ومقترحاته المتعلقة بآلية يموّلها الموظفون لدعم عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ورأى أن هناك الكثير من الوجاهة في آراء اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بهذا الأخير.

البند ١٣٤ من جدول الأعمال: الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (تابع)

التقديرات المنقحة المتصلة بالميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموما، والباب ٣٧، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين في ما يتصل بتعزيز مكتب المدير العام، مكتب الأمم المتحدة في نيروبي (A/66/7/Add.7 و A/66/393)

التقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام ٢٠١١ (A/66/7/Add.9 و A/66/510)

طلب تقديم إعانة إلى معهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح بناءً على توصيات مجلس أمناء المعهد المتعلقة ببرنامج عمل المعهد للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (A/66/7/Add.8 و A/66/170)

٣١ - **السيد هويسمان** (مدير شعبة تخطيط البرامج والميزانية): قال، في معرض تقديمه لتقرير الأمين العام عن التقديرات المنقحة المتصلة بالميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموما، والباب ٣٧، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين في ما يتصل بتعزيز مكتب المدير العام، مكتب الأمم المتحدة في نيروبي (A/66/393)، إنه في أعقاب إنجاز الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين المقبلة وتقديم كراسة الميزانية ذات الصلة، التحق المدير العام المعين حديثا بمكتب الأمم المتحدة في نيروبي وأُجري استعراض كاف ووافٍ لمجمل مستوى احتياجات المكتب. غير أن الموارد الإضافية التي جرى تحديدها لتعزيز المكتب خلال الاستعراض تعذَّر إدراجها في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ بسبب توقيت صدور كراسات الميزانية.

٣٢ - وأضاف قائلاً إن استعراض الاحتياجات الإجمالية من الموارد دلّ على أنه يجب توفير بعض التعزيز لمكتب المدير العام. وتمثّلت الاحتياجات الأساسية ذات الصلة في استحداث ثلاث وظائف ورفع رتبة وظيفة موجودة ورصد بعض الموارد غير المتصلة بالوظائف. وأشار إلى أن التقديرات المنقحة تعكس الاحتياجات الإضافية لمكتب المدير العام في إطار الباب ١ من الميزانية البرنامجية المقترحة، وإلى أن

هذه التقديرات كانت تساوي مبلغاً صافيه ٨٠٠ ٤٢٧ دولار، قبل إعادة تقدير التكاليف.

٣٣ - وتناول تقرير الأمين العام عن التقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام ٢٠١١ (A/66/510)، فقال إن الاحتياجات الإضافية الناشئة عن تلك القرارات والمقررات تُقدَّر بمبلغ ٩٠٠ ٥٧٢ دولار في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. وكان من المتوقع استيعاب تلك الاحتياجات ضمن الموارد المتاحة في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣؛ وبالتالي، لم تطلب أي احتياجات إضافية تتجاوز مستوى تمويل الميزانية البرنامجية المقترحة. وسيُطلب رصد موارد إضافية خارجة عن الميزانية قدرها ٠٠٠ ٥٠٠ دولار في فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ من أجل تنفيذ الأنشطة المطلوبة في قرار المجلس ١٤/٢٠١١. ووردت توصيات الأمين العام في الفقرتين ٣١ و ٣٢ من التقرير.

٣٤ - وقال، في معرض تقديمه لمذكرة الأمين العام عن طلب تقديم إعانة إلى معهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح بناء على توصيات مجلس أمناء المعهد المتعلقة ببرنامج عمل المعهد للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (A/66/170)، إنه، وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٤٨/٦٠ وللنظام الأساسي للمعهد ولتوصيات مجلس أمنائه، طُلب إلى الجمعية العامة الموافقة على تقديم إعانة للمعهد بقيمة ٨٠٠ ٥٧٧ دولار (قبل إعادة تقدير) من الميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. وقد أُدرج الاعتماد ذو الصلة في إطار الباب ٤، نزع السلاح، من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.

٣٥ - **السيد كيلابيل** (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال، في معرض تقديمه لتقرير اللجنة الاستشارية عن التقديرات المنقحة المتصلة بالميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، في إطار البابين ١ و ٣٧ (A/66/7/Add. 7)، إن اللجنة الاستشارية تأسف لأنه لم يكن بالإمكان تقديم الموارد اللازمة لدعم مكتب المدير العام لمكتب الأمم المتحدة في نيروبي في الوقت المناسب في إطار الميزانية البرنامجية التي اقترحها الأمين العام لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. وكانت الجمعية العامة واللجنة قد أعربتا مرارا عن قلقهما بسبب اتباع نهج تجزيئي إزاء الميزنة.

٣٦ - وقال إن اللجنة الاستشارية لم توصِ بإنشاء الوظيفة من الرتبة ف-٤ لموظف مراسم والوظيفة من الرتبة المحلية لمساعد قانوني. إلا أنها، مع ذلك، توصي بالموافقة على إنشاء وظيفة من الرتبة المحلية لمساعد إداري، وإعادة تصنيف وظيفة رئيس مكتب.

٣٧ - وقال، في معرض تقديمه لتقرير اللجنة الاستشارية بشأن التقديرات المنقحة الناجمة عن القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في دورته الموضوعية لعام ٢٠١١ (A/66/7/Add.9)، إنه نظراً لعدم طلب رصد اعتمادات إضافية تفوق مستوى التمويل المدرج في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، ونظراً لأن اتخاذ الجمعية العامة للقرارات التي أوصى بها المجلس في دورته الموضوعية لعام ٢٠١١ لن يترتب عليه رصد أي اعتمادات إضافية في الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، ليس لدى اللجنة الاستشارية أي اعتراض على مسار العمل المبين في الفقرتين ٣١ و ٣٢ من تقرير الأمين العام (A/66/510).

٣٨ - وأضاف قائلاً، في إطار عرضة لتقرير اللجنة الاستشارية بشأن طلب تقديم إعانة إلى معهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح (A/66/7/Add.8)، إن اللجنة

الاستشارية أوصت الجمعية العامة بالموافقة على طلب تقديم إعانة قدرها ٨٠٠ ٥٧٧ دولار من الميزانية العادية، وأشار إلى أن الطلب يتفق مع الباب ٤، نزع السلاح، من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.

٣٩ - **السيد دي لوكا** (الأرجنتين): قال، متحدثا باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، إن المجموعة راضية عن تبرير الأمين العام لعدم إدراجه الموارد الإضافية اللازمة لتعزيز مكتب المدير العام لمكتب الأمم المتحدة في نيروبي ضمن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. وأضاف قائلاً إن المجموعة تؤيد بشدة تعزيز مكتب الأمم المتحدة في نيروبي ولذلك تؤيد الاقتراح الداعي إلى تعزيز مكتب المدير العام.

٤٠ - وأردف قائلاً إن المجموعة تودّ أن تشدد على أن جميع الولايات التي وافقت عليها الأجهزة الحكومية الدولية التابعة للأمم المتحدة، ولا سيما تلك المتصلة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية، يجب أن تحصل على التمويل الكافي. وبالتالي، ينبغي تخصيص موارد كافية لتمويل البرامج والأنشطة الصادر بها تكليف بموجب القرارات والمقررات التي اتخذها المجلس في دورته الموضوعية لعام ٢٠١١. كما تودّ المجموعة التأكيد على دور لجنة البرنامج والتنسيق، الهيئة الفرعية الرئيسية التابعة للجمعية العامة والمجلس المعنية بالتخطيط والبرمجة والتنسيق، في استعراض التغييرات البرنامجية للميزانية البرنامجية.

٤١ - واختتم قائلاً إن الفريق يؤيد الموافقة على طلب تقديم إعانة مالية لمعهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح من الميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.

رفعت الجلسة الساعة ١١/٣٥.