

Distr.: General  
1 November 2013  
Arabic  
Original:

## الجمعية العامة



الدورة الثامنة والستون

### الوثائق الرسمية

#### اللجنة الخامسة

#### محضر موجز للجلسة الثامنة

المعقودة في المقر، نيويورك، يوم الجمعة ١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، الساعة ١٥:٠٠

الرئيس: السيدة فيودورو (نائبة الرئيس) . . . . . (بولندا)

رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية: السيد رويز ماسيو

#### المحتويات

البند ١٤٣ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة

هذا المحضر قابل للتصويب. وينبغي إدراج التصويبات في نسخة من المحضر مذيبة بتوقيع أحد أعضاء الوفد المعني وإرسالها في أقرب وقت ممكن إلى: Chief of the Documents Control Unit (srcorrections@un.org).  
وسيعاد إصدار المحاضر المصوّبة إلكترونياً في نظام الوثائق الرسمية للأمم المتحدة (<http://documents.un.org>).



الرجاء إعادة استعمال الورق

13-52155 (A)



وتبين الملاحظات أيضاً الدور الهام لتقييم الإدارة في تسوية المنازعات في النظام الرسمي، ونجاح تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية ضمن إطار النظام الرسمي، والأثر السليبي للموظفين الذين يمثلون أنفسهم في النظام الرسمي، وأهمية عملية التصفية التي يضطلع بها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في نظام العدل الداخلي. ويقدم الفرع الثاني أيضاً سرداً لإنجازات النظام الحالي في عام ٢٠١٢، وإحصاءات مفصلة عن أنشطة مختلف الكيانات المعنية. وإضافة إلى ذلك، فقد حدد الأمين العام الاحتياجات للحفاظ على قدرة محكمة المنازعات على إدارة عبء قضاياها من خلال التمديد للقضاة المخصصين والموظفي الدعم التابعين لهم لعام واحد.

٣ - وتابعت القول إن الفرع الثالث من التقرير والمرافق تتضمن استجابات مفصلة لطلبات محددة مقدمة من الجمعية العامة، في حين يدعو الفرع الرابع الجمعية العامة إلى توضيح ما إذا كانت مرتبات قضاة محكمة المنازعات ما زالت عند مستوى محدد يعادل تلك التي تدفع لموظفي الأمم المتحدة بالرتبة مد-٢، الدرجة الرابعة. وفي الفرع الخامس، يشير الأمين العام إلى أنه لم يطلب أية موارد إضافية في سياق هذا التقرير، وأنه حدد في الفرع السادس استنتاجاته وتوصياته بشأن ما ينبغي أن تتخذه الجمعية العامة من إجراءات.

٤ - واختتمت حديثها باستعراض الانتباه إلى تقرير مجلس العدل الداخلي الذي أعد عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢ (A/68/306)، الذي يتضمن توصيات المجلس بشأن تنفيذ وأداء النظام الحالي لإدارة العدل، واستجاباته للولايات المحددة المنصوص عليها في قرار الجمعية العامة ٢٤١/٦٧. وقالت إن هذا التقرير يتضمن أيضاً آراء قضاة كل من محكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات.

تولت السيدة فيودورو (بولندا)، نائبة الرئيس، رئاسة الجلسة في غياب السيد تالاس (فنلندا).

افتُتحت الجلسة في الساعة ١٥:٠٥.

**البند ١٤٣ من جدول الأعمال: إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/68/158 و A/68/306 و A/68/346 و A/68/530)**

١ - السيدة تايلور (المديرة التنفيذية، مكتب إقامة العدل): قالت، في معرض تقديمها تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/68/346)، إن التقرير يعد ثمرة تعاون وثيق بين مكتب إقامة العدل وجميع الجهات المعنية، ويتضمن إحصاءات عن أداء نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة في عام ٢٠١٢. وعلى غرار ما حدث في العام الفائت، ازداد استخدام الجداول والرسوم البيانية وقدمت الإحصاءات بطريقة تتسم بمزيد من التنظيم والبيان والاتساق. ولكن التقرير يتضمن للمرة الأولى ملاحظات على النظام الرسمي مستمدة من خبرات مختلف مكاتب الأمم المتحدة وإدارتها وكياناتها. وسوف تتضمن التقارير في المستقبل بياناً عن الاتجاهات الناشئة في النظام. ويتضمن هذا التقرير أيضاً استجابة موحدة للطلبات التي حددتها الجمعية العامة في القرار ٢٤١/٦٧.

٢ - وأضافت قائلة إن الفرع الثاني يقدم، بناء على النظرة العامة الواردة في الفرع الأول من التقرير، استعراضاً لنظام العدالة الرسمي الذي يتضمن ملاحظات بشأن أداء النظام منذ أن بدأ العمل في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ وأثناء عام ٢٠١٢. وتبين الاستنتاجات انخفاضاً في عدد الطلبات المقدمة لإجراء تقييم للإدارة وفي عدد القضايا الجديدة التي رفعت إلى محكمة المنازعات في عام ٢٠١٢، وزيادة في عبء محكمة الاستئناف ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وقسم القانون الإداري ومكتب الشؤون القانونية من القضايا.

٧ - ومضى قائلاً إن المكتب عمل على الارتقاء بمستوى الكفاءة في مجال تسوية المنازعات، وذلك من خلال تنظيم حلقات عمل ومناسبات تدريبية تهدف إلى تطوير المهارات في تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية، والتوعية بوجود نظام غير رسمي، وإنه سيواصل توسيع نطاق هذه المبادرات من خلال السفر في مهمات والاضطلاع بزيارات إلى مراكز العمل. ومن أجل توضيح عمل المكتب الجاري لتحليل الأسباب الجذرية للمنازعات وتقديم التعقيبات ذات الصلة إلى المنظمة، يقدم التقرير معلومات مستكملة عن المسائل العامة الشاملة المتعلقة بإدارة الأداء، والتحقيقات، والإجراءات التأديبية، والتعرض لإصابات، أو لمرض أثناء الخدمة. وقد أخذ المكتب يعمل مع أطراف مؤثرة للتوعية، ولوضع مبادئ توجيهية منبثقة عن مشاورات أجريت مع مختلف الإدارات.

٨ - واستطرد قائلاً إن المكتب، في استجابة منه لتركيز الجمعية العامة المتكرر على توفير فرص متساوية لجميع الموظفين، بذل مساعي إضافية للاتصال بموظفين في الميدان. وإن الجهود المتضافرة للفروع الإقليمية السبعة واللجوء إلى أمين المظالم والوسطاء ووضع نظام للاضطلاع بزيارات دورية إلى الميدان، كل ذلك مكن المكتب من تلبية الطلب المتعلق بتسوية المنازعات بوسائل غير رسمية. غير أن الموظفين واصلوا إبراز الحاجة إلى أن يقوم المكتب باتصالات مباشرة وتدخلات شخصية، الأمر الذي يوفر عنصراً بشرياً حاسماً الأهمية في تسوية المنازعات.

٩ - وذكر أن المكتب يدرك حاجة كل من الموظفين والإدارة للتعامل بشكل أفضل مع التحديات التي يواجهونها في مراكز العمل الشاقة، وقد وُجّه الانتباه إلى مفهوم المرونة في التكيف مع الظروف المحمّدة والتأقلم معها. وإنه ينظم زيارات دورية لهذه المواقع ليبرهن أنه يدعم الموظفين وليبين أن المنظمة مهتمة. ويتطلع المكتب إلى مساعدة الموظفين

٥ - السيد بركات (أمين المظالم بالأمم المتحدة): قال، في معرض تقديمه تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/68/158)، إن التقرير يتضمن معلومات مستكملة عن أنشطة المكتب في ثلاثة مجالات رئيسية للعمل هي: العمل المتصل بالقضايا، بما في ذلك الوساطة؛ ومبادرات التوعية؛ وتعزيز الكفاءة في تسوية المنازعات، وتحديد الأسباب الجذرية للتراع والاتجاهات العامة. وما زال المكتب يعتقد أن المنازعات ليست في حد ذاتها بأمر سيء وأن الخلافات غالباً ما تكون ضرورية للحكومة التشاركية. ومع هذا، فإن تسوية التراع بالتعاون من شأنها أن تحد من أثره السلبي وأن تخفف من وطأة المخاطر المرتبطة به.

٦ - وأضاف قائلاً لقد افتتح المكتب، في عام ٢٠١٢، ما مقداره ٢٠٣٩ قضية على الصعيد العالمي، منها ١٤٩٦ قضية كان منشؤها الأمانة العامة. وعلى غرار ما حدث في سنوات سابقة، فإن معظم القضايا نشأت في مكاتب بعيدة عن المقر ومكاتب قطرية ومكاتب ميدانية، وما زال الموظفون في الفئة الفنية يمثلون أكبر فئات المستعملين. وما برحت المسائل المتعلقة بالحياة الوظيفية تشكل أكثر الشواغل شيوعاً بين الموظفين والمديرين، تليها مسائل العلاقات بين الأفراد والمسائل المتعلقة بالتعويض والاستحقاقات. وقد سُجّلت زيادة ثابتة في عدد طلبات الوساطة، مقترنة بمعدل نمو بلغ ١٣ في المائة في المتوسط في هذه الحالات منذ عام ٢٠٠٩. وفي عام ٢٠١٢، افتتح مكتب الوساطة ٣٦ قضية، منها ٣٠ قضية أتت من الأمانة العامة. وقد زاد عدد القضايا التي أحالتها محكمة المنازعات لتحل عن طريق الوساطة، وأشار إلى أن المكتب يسلم بما يبذله الموظفون في النظام الرسمي من جهود ترمسي إلى تشجيع اللجوء إلى الوساطة والتسوية غير الرسمية عندما يقتضى الأمر.

الخصم من المرتب جميع التكاليف المتصلة بتمثيل المكتب للموظفين، بينما تواصل الأنصبة المقررة تغطية تكاليف الخدمات الأخرى التي يقدمها المكتب.

١٢ - وذكر أن اللجنة الاستشارية تلاحظ مع القلق أن الجمعية العامة طلبت مراراً في أربع دورات سابقة إصدار اختصاصات المكتب المنقحة وحثت الأمين العام على البت بشأن هذا الطلب بأسرع وقت ممكن. وأخيراً، وفيما يتعلق بموضوع المشروع النموذجي بشأن جدوى تطبيق اللامركزية في بعض عناصر المسائل التأديبية المتعلقة بالميدان، قال إن اللجنة الاستشارية تحيط علماً بالمبادرات القائمة التي قد تؤدي إلى أهداف مماثلة لتلك المخصصة للمشروع التجريبي، والتي تدعم، من ثم، طلب الأمين العام إرجاء المشروع لسنتين.

١٣ - السيد دونيفالو (فيجي): قال، متكلماً باسم مجموعة الـ ٧٧ والصين، إن إقامة العدل هي جزء لا يتجزأ من إقامة نظام فعال لإدارة الموارد البشرية وإن الفريق يقدم دعماً قوياً للإصلاحات التي تجرى في نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل. وما تزال تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية أساسية في نظام إقامة العدل، وذلك باعتبارها وسيلة لتفادي إقامة دعاوى غير ضرورية. ولهذا ينبغي بذل المزيد من الجهود للتشجيع على تسوية المنازعات بالوسائل السلمية، مع ضمان أن تتوفر للأفراد إمكانية اللجوء إلى آليات تسوية المنازعات. وينبغي مراقبة النظام الجديد عن كثب لتفادي حالات الفشل التي حددها الفريق المعني بإعادة التصميم في النظام السابق، معتبراً تخفيض عدد القضايا المتراكمة المعيار الأساسي للنجاح. وستطلب المجموعة معلومات مفصلة عن التقدم المحرز في هذا الصدد، بما فيها معدلات البت في القضايا ومؤشرات الأداء الأخرى.

والمديرين في الاستعداد للإصلاح والتغيير، ويأمل بأن تواصل الجمعية العامة تقديم الدعم للقيام بتسوية وقائية ومبكرة للمنازعات وللوساطة القائمة على المشاركة.

١٠ - السيد رويز ماسيو (رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية): قال، في معرض تقديم تقرير اللجنة الاستشارية ذي الصلة (A/68/530)، إن اللجنة الاستشارية توصي بأن تنص الاختصاصات المتعلقة بإجراء تقييم داخلي مستقل للنظام الرسمي لإقامة العدل على إجراء تقييم موضوعي للنظام الرسمي يشمل استعراضاً لاجتهادات المحكمين وتحليلاً لسير عملهما. وفيما يتعلق باقتراح الأمين العام أن تجري وحدة التفتيش المشتركة التقييم، قال إن اللجنة الاستشارية تشير إلى أنه قد يتعذر على الوحدة استيعاب التقييم في إطار خطة عملها ومواردها الحالية. ومن جانب آخر، من المحتمل أن لا تكون ولاية مجلس مراجعي الحسابات - وهو الهيئة الداخلية الأخرى التي يُنظر فيها - واسعة بالقدر الكافي لتشمل جميع الجوانب الهامة للتقييم. ومراعاة للطبيعة الفنية للتقييم، ستستفيد العملية من خبرة الخبراء القانونيين المتمرسين والمستقلين الملمين بالآليات الداخلية لمنازعات العمل. وبالنظر إلى أنه سيكون لأي تقييم يعده الخبراء آثار مالية، فقد ترغب الجمعية العامة في إعادة النظر في قرارها بأن يعد التقييم في إطار الموارد الحالية.

١١ - وأضاف قائلاً، فيما يتعلق بتمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، إن اللجنة الاستشارية تحيط علماً برأي الأمين العام بأن الأجدى للمنظمة أن تواصل تمويل تكلفة هذا المكتب برمتها، بما في ذلك الموارد الإضافية التي يحتاج إليها. ولكن في حال رغبت الجمعية العامة في الشروع في وضع نظام لمساهمة الموظفين، فإن اللجنة الاستشارية توافق على الخيار الذي اقترحه الأمين العام بإقرار خصم شهري تلقائي من المرتب الأساسي الصافي، ما لم يختار الموظف صراحة إعفائه من هذا الخصم، شرط أن يغطي

الإجراءات القانونية الواجبة داخل المنظمة، بالإضافة إلى اعتماد المساءلة والشفافية في اتخاذ القرارات.

١٦ - السيد ديتلينغ (سويسرا): قال متكلماً أيضاً بالنيابة عن ليختنشتاين، إن من المؤسف أن حدث مرة أخرى أن صدرت بعض التقارير في موعد متأخر جداً، فينبغي تقديم تفاصيل كاملة عن أسباب التأخير. وقال إن نظام إقامة العدل لا يمكن أن يكون فعالاً وكفوءاً حقاً ما لم يحترم الفصل بين السلطات واستقلالية المحاكم، وما لم تتوفر سبل انتصاف قانونية فعالة في جميع الأوقات، وما لم يكن حجم الموارد في جميع أنحاء النظام وتوزيعها ملائماً، وتكن الحوافز والروادع التي تسهم في قرار أي شخص باللجوء إلى التقاضي متوازنة بشكل مناسب. ويتعين كذلك أن تتواءم التحسينات في النظام مع التحسينات في إدارة الموارد البشرية.

١٧ - وأضاف قائلاً إنه يُستحسن إعداد تقييم مستقل مؤقت للنظام، فيمكن أن يبين هذا التقييم ما إذا كان أداء النظام حسناً وما إذا كان ينبغي إجراء تسويات. غير أن التقييم ينبغي أن يشمل أيضاً نطاق النظام الحالي، والعلاقة بين النظامين الرسمي وغير الرسمي، والاجتهاد القضائي للمحاكم. وقد أشار الوفدان إلى ملاحظة اللجنة الاستشارية بأن وحدة التفتيش المشتركة ومجلس مراجعي الحسابات كليهما ليسا مؤهلين لإعداد التقييم، وأن الوفدين على استعداد لاستكشاف خيارات أخرى تكفل أن يُعد التقييم أفراد لديهم الخبرات المناسبة.

١٨ - وفيما يتعلق بالقضاة المختصين، ذكر أن الوفود تقترح تمديد فترات أولئك القضاة لمدة سنتين، عوضاً عن سنة واحدة، لتوفير المزيد من الاستقرار وتخفيف العبء عن الدول الأعضاء. وإنه من المأمول فيه أن يمكن التقييم المستقل الدول الأعضاء من التوصل إلى حل مستدام في هذا الصدد.

١٤ - وأضاف قائلاً إن الانخفاض في عدد القضايا الجديدة الواردة إلى وحدة التقييم الإداري ومحكمة المنازعات يدل على أن النظام الجديد يحقق أهدافه في التوصل إلى نتائج حيادية وسريعة، وإن المجموعة ترحب بالانخفاض في متوسط طول المدة الزمنية التي تستغرقها هذه المحكمة للبت في القضايا. غير أن الزيادة في عبء قضايا محكمة الاستئناف ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وقسم القانون الإداري ومكتب الشؤون القانونية تعد مؤشراً على سوء الإدارة ورداءة العلاقات بين الموظفين والإدارة، وإن كانت، إلى حد ما، ناتجة عن زيادة الثقة في النظام. فينبغي أن يكون لإنشاء النظام الجديد لإقامة العدل أثر إيجابي على العلاقات بين الموظفين والإدارة وأن يحسن أداء الجانبين على السواء. وسترصد المجموعة هذا الجانب من أداء النظام الجديد. وهي تتفق أيضاً مع اللجنة الاستشارية بأهمية التوجيهات المستمدة من الدروس المستفادة في ما يتعلق باجتهادات المحكمة القضائية بالنسبة إلى المديرين، وتتوقع أن تحقق الدروس المستفادة نتائج ملموسة في الإجراءات الإدارية.

١٥ - وقال إن المجموعة ترحب بالجهود الرامية إلى تعزيز النظام الداخلي لإقامة العدل، ولا سيما اقتراح إعداد تقييم مستقل مؤقت للنظام الرسمي لإقامة العدل والاقتراح المتعلق بتمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وبالإضافة إلى النظر في هذه المقترحات، ستعمل المجموعة على استكمال المعلومات عن مدونة قواعد سلوك الجهاز القضائي واختصاصات المكتب المتكامل لأمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، والاتجاهات المتصلة بقضايا تتعلق بالموظفين ذوي الإعاقات. واختتم كلمته قائلاً إن المجموعة ترحب بتدشين قاعة المحكمة الدائمة في نيروبي وتعرب عن الأمل بأن تصبح قاعات المحكمة في نيويورك وجنيف عاملة بأسرع ما يمكن. وأخيراً، فإن تحقيق إدارة مستقلة وفعالة وشفافة لنظام إقامة العدل يعد أمراً لازماً لضمان اتخاذ

الرسمي لإقامة العدل. وهو يؤيد أيضاً أن يقدم مكتب المساعدة القانونية المشورة القانونية والتوجيه للموظفين، لأن ذلك قد يكون فعالاً في تسوية المنازعات قبل أن تصل إلى المحاكم. ولكن ينبغي للموظفين أن يتولوا بأنفسهم ترتيب تمثيلهم القانوني، وسيشارك وفدها، من ثم، في مناقشات أخرى بشأن تمويل هذا المكتب وولايته كليهما.

٢٢ - السيد ستريكلاند (الولايات المتحدة الأمريكية): قال إن إدارة نظام العدالة عنصر أساسي من عناصر أي نظام فعال لإدارة الموارد البشرية، وإن عدم وجود نظام فعال سيقوض بشدة المبادرات الأخرى لإصلاح إدارة الموارد البشرية. وعلى الرغم من إدخال تحسينات هامة في النظام، ما زالت هناك حواجز كبيرة تشمل ضمان عدم تجاوز محكمتي المنازعات والاستئناف للسلطات الممنوحة لهما بموجب نظاميهما الأساسيين؛ وكفالة أن يتواءم لجوء المحكمتين إلى المبادئ العامة للقانون وميثاق الأمم المتحدة مع ولايات الجمعية العامة؛ وإيجاد حل للمسائل المتعلقة بإدارة الأداء، قبل إحالة أي منازعة إلى النظام القضائي. ومما يدعو للأسف أن ثقافة المقاضاة قد نشأت داخل الأمم المتحدة، ويعود ذلك جزئياً إلى عدم وجود نظام فعال لإدارة الأداء.

٢٣ - وأضاف قائلاً إنه ينبغي إعداد تقييم مرحلي مستقل لنظام إقامة العدل برمته، بما في ذلك أثره على المساءلة والشفافية في الأمم المتحدة. ومع أن وفده يحترم العمل القيم الذي تضطلع به وحدة التفتيش المشتركة، فإن لديه شواغل جدية إزاء قدرة هذه الوحدة على إعداد تقييم مستقل، ولهذا يرغب في استكشاف الطريقة التي يمكن من خلالها أن يشكل الأمين العام فريقاً مستقلاً لإعداد التقييم في إطار الموارد الموجودة.

٢٤ - واستطرد قائلاً إن وفده قلق أيضاً إزاء القواعد الحالية المتعلقة بالتمثيل وقد أحاط علماً مع القلق برأي الأمين

وبالنظر إلى أن للإجراءات التعسفية أثراً سلبياً على إقامة العدل يتجلى في تحويل مسار الموارد بعيداً عن الدعاوى المشروعة، قال إن الوفدين يرحبان بالخيارات الأربعة المطروحة من مجلس العدل الداخلي لمنع التقدم بطلبات غير ذات موضوع، ويتمسان معلومات إضافية عن الخيارين الثاني والرابع على وجه التحديد.

١٩ - واختتم حديثه قائلاً إن تقاسم الموظفين والدول الأعضاء تكلفة الخدمات القانونية المقدمة من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أمر معقول. واعتبر اقتراح الأمين العام إجراء اقتطاع شهري تلقائي من مرتبات الموظفين مع إمكانية اختيار بند عدم القبول آلية مناسبة لإيجاد حل لبعض ما يواجهه المكتب من قيود على موارد الميزانية، وأشار إلى أن الوفود سترحب بتلقي معلومات إضافية عن التدابير المتوخاة لضمان قدرة هذه الآلية على التنبؤ واستقرارها. وأخيراً، لقد كان البلدان دائماً معنيين بالمنازعات المتعلقة بأفراد من غير الموظفين، ومهتمين بمعرفة المزيد عن طبيعة تلك المنازعات والممارسات الجارية لتفاديها أو تخفيف وطأتها في غياب سبل فعالة للانتصاف القانوني.

٢٠ - السيدة ياجيما (اليابان): قالت إنه ينبغي التشجيع على تسوية المنازعات باستخدام آليات غير رسمية لأنها أكثر الحلول جدوى وأقلها تعقيداً وإجهاداً من الناحية النفسية لكل من الموظفين والإدارة. ولهذا يثني وفدها على مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لما تبذله من جهود لتقديم المساعدة. وينبغي للأمين العام أيضاً أن يتخذ الخطوات اللازمة لتعزيز الممارسات الإدارية السليمة داخل المنظمة لمعالجة المشاكل الأساسية التي يمكن أن تؤدي إلى حدوث منازعات في أماكن العمل.

٢١ - وأضافت قائلة إن وفدها يتفق مع اللجنة الاستشارية على أن من المستحسن إعداد تقييم مرحلي مستقل للنظام

لتسوية المنازعات، وأن تشجع الموظفين على الاستفادة من الخيارات المطروحة لتسوية المنازعات بوسائل غير رسمية.

٢٧ - وأضافت قائلة إنه إلى جانب توافر ممارسات إدارية جيدة، أصبح توافر أنظمة وقواعد وشروط عقود واضحة ومصوغة بعبارات بسيطة، ضروريا لأي نهج يهدف إلى منع المنازعات. وأشارت إلى أن وفدها يشعر بالقلق إزاء قضايا أثارها الموظفون بشأن الإعاقة والتسهيلات الخاصة بالمعوقين وتزويدهم بالخدمات المعقولة والتكنولوجيا المعينة. ولهذا، فإنه يرحب بمشروع نشرة الأمين العام عن تيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الأمم المتحدة، ويتطلع إلى وضع إطار لإيجاد بيئة عمل تتواءم مع أحكام اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وهو يعرب أيضاً عن القلق إزاء الافتقار الواضح إلى التخصص في توزيع العمل بين الموظفين في مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في جميع مجالات تسوية المنازعات والمسائل العامة والكفاءة في تسوية المنازعات. لذلك، تعرب عن الأمل في أن تصدر اختصاصات المكتب المنقحة في وقت قريب. ويتطلع أيضاً إلى إعداد مدونة سلوك للممثلين القانونيين الخارجيين.

٢٨ - واختتمت كلمتها قائلة إن المسائل الأخرى التي تحظى باهتمام وفدها تشمل تمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين والمساءلة عن انتهاكات لقواعد المنظمة وإجراءاتها أدت إلى خسائر مالية. وأخيراً، ينبغي إعداد تقييم مرحلي مستقل للنظام الرسمي لإقامة العدل ضمن إطار الموارد الحالية.

رُفعت الجلسة الساعة ١٦:٠٠.

العام بأن مواصلة تمويل كامل تكلفة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، بما في ذلك توفير الموارد الإضافية اللازمة، سيخدم مصالح المنظمة على أفضل وجه. وينبغي أن يكون الإجراء الذي تطلبه المحكمتان مسؤولية مشتركة بين الإدارة والموظفين، وقال إن وفده يود معرفة سبب اعتقاد الأمين العام بأن اقتراحه بشأن التمويل هو أفضل خيار. وذكر أن بلده ما زال يؤيد تقديم مقترحات بشأن إنشاء آلية تمويل مشتركة تشمل خصماً تلقائياً من مرتبات الموظفين، مع إمكانية اختيار عدم القبول. غير أنه يقر بأن فترة الانتظار المقترحة لتسخير خدمات هذا المكتب لصالح الموظفين الذين يختارون العودة إلى نظام الخصم من مرتبات الموظفين بعد أن اختاروا في الأساس الانسحاب منه تثير مشكلة بشأن الحصول على خدمات القضاء لا بد من معالجتها.

٢٥ - واختتم كلمته قائلاً إن تسوية المنازعات بصورة غير رسمية تعد عنصراً أساسياً لتفادي الدعاوى القضائية غير الضرورية، ولكن وفده لا يزال قلقاً إزاء المسائل المتعلقة بإدارة الأداء، مثل الافتقار إلى التوجيه الإداري وتقدير الجهود المبذولة من جانب الموظفين؛ وعدم كفاية العمل المشترك في عملية إدارة الأداء؛ والإحساس بحدوث تجاوزات ومظالم في تقييم الموظفين. فينبغي لعملية إقامة العدل أن تسوي بطريقة بناءة منازعات العمالة والعمل بين الموظفين والإدارة وأن تكمل النظام الفعال لإدارة الأداء. ولكن في حال عدم معالجة أوجه الخلل في النظام الحالي، ستعذر بشكل متزايد إدارة المنظمة وسيصعب استمرارها.

٢٦ - السيدة دياز (الفلبين): قالت إن نظام إقامة العدل يتطور وإن تنامي الاجتهاد القضائي جدير بأن يؤدي إلى وضع مبادئ توجيهية أكثر وضوحاً بشأن السياسة العامة والإجراءات وتفسير المبادئ التوجيهية. ويأمل وفدها في أن تؤدي زيادة الوضوح فيما يتعلق بنتائج المنازعات إلى تسريع عملية صنع القرار ومعالجة القضايا بواسطة الآلية الرسمية