

Distr.: General
28 July 2006
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الحادية والستون

البند ١٢٦ من جدول الأعمال المؤقت*

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل

موجز

أنشأ الأمين العام الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ عملاً بالقرار ٢٨٣/٥٩ الذي طلبت فيه الجمعية إليه تشكيل فريق من الخبراء الخارجيين والمستقلين لاستعراض نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة وربما إعادة تصميمه؛ وهذا التقرير الذي يتضمن نتائج وتوصيات فريق إعادة التصميم مقدم وفقاً للصلاحيات التي حددتها له الجمعية.

وقد قرر فريق إعادة التصميم أن نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة نظام انقضى أوانه ولا يحقق الغرض منه وهو غير فعال ويفتقر إلى الاستقلالية. وما تتكبدته المنظمة من تكاليف مالية وتكاليف تتصل بسمعتها وغير ذلك من التكاليف التي يتطلبها النظام الحالي هي تكاليف ضخمة، وسيكون وضع نظام جديد للعدل الداخلي أعيد تصميمه أكثر فعالية بكثير من محاولة تحسين النظام الحالي.

ولا يمكن القيام بإصلاح فعال للأمم المتحدة دون نظام عدل داخلي يتسم بالكفاءة والاستقلالية وتتوفر له الموارد ليصون حقوق الموظفين ويكفل فعالية مساءلة المديرين والموظفين.

* A/61/150.



ويوصي فريق إعادة التصميم بإقامة نظام عدل داخلي للأمم المتحدة يعمل على أساس اللامركزية ويكون متسقاً وفعالاً من حيث التكلفة في آخر المطاف. وهذا النظام الجديد يضطلع بأعماله محترفون بشكل مستقل، وإذا توفرت له الموارد فسيؤدي على حد سواء إلى التقليل من النزاعات داخل المنظمة من خلال زيادة فعالية حل المنازعات بشكل غير رسمي، وإلى ضمان التعجيل بالبت في القضايا في نظام العدل الرسمي. وتهدف اللامركزية إلى ضمان فعالية تغطية نظام العدل الداخلي لجميع الموظفين العاملين في العمليات الميدانية، الذين يشكلون أغلبية الموظفين.

وينبغي تعزيز مكتب أمين المظالم وتطبيق نظام اللامركزية عليه بإدماج مكاتب أمناء المظالم القائمة في الأمانة العامة وفي الصناديق والبرامج. وينبغي أن يتبع المكتب وسطاء محترفون وينبغي له أن يضطلع بدور أقوى في الرصد فيما يتعلق بالإدارة المؤسسية. وينبغي الاستعاضة عن مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة بمحكمة جديدة تابعة للأمم المتحدة تقوم بتسوية المنازعات تعمل بنظام اللامركزية ويرأسها قضاة مستقلون محترفون يتمتعون بسلطة إصدار أحكام ملزمة. وينبغي أن تصبح المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بصفة أساسية محكمة استئناف لنظام العدل الداخلي. وينبغي إسناد التمثيل القانوني للموظفين لمحترفين يعملون وفقاً لنظام اللامركزية.

ويوصي فريق إعادة التصميم بإنشاء نظام العدل الجديد المقترح بموجب قرار تتخذه الجمعية العامة، ويوصي كذلك بإنشاء مكتب لإقامة العدل في الأمم المتحدة لإدارة هذا الجانب الهام من عمل المنظمة وكفالة استقلالية نظام العدل الداخلي الجديد المقترح، وأخيراً يقترح أن يبدأ العمل بالنظام الجديد، إذا وافقت الجمعية العامة عليه، في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨.

المحتويات

الفقرات الصفحة

٤	٤-١		أولا - مقدمة
٤	١٤-٥		ثانيا - استعراض عام
٨	٣٦-١٥		ثالثا - توحيد النظام
١٢	٦١-٣٧		رابعا - النظام غير الرسمي
١٩	٩٩-٦٢		خامسا - النظام الرسمي
٣٠	١١٤-١٠٠		سادسا - التمثيل القانوني
٣٣	١١٩-١١٥		سابعا - التثقيف والتدريب
٣٣	١٢١-١٢٠		ثامنا - المساءلة
٣٤	١٣١-١٢٢		تاسعا - الاستقلالية والشفافية
٣٦	١٣٩-١٣٢		عاشرًا - فعالية التكاليف
٣٨	١٤٨-١٤٠		حادي عشر - التدابير الاستباقية والانتقالية
٣٩	١٥١-١٤٩		ثاني عشر - الاستنتاجات
٤٠	١٧٧-١٥٢		ثالث عشر - التوصيات

المرفقات

٤٤		الأول - اختصاص محكمة التزاعات التابعة للأمم المتحدة
		الثاني - التعديلات الواجب إدخالها على القانون الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة لتغطية اختصاصها الاستثنائي الجديد
٤٦		
٤٨		الثالث - الوظائف الموصى بها: نظام العدل الرسمي
٥٠		الرابع - الوظائف الموصى بها: مكتب أمين المظالم
٥٢		الخامس - الوظائف الموصى بها: مكتب إساءة المشورة
٥٣		السادس - النظام المقترح لإقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة

أولا - مقدمة

١ - قررت الجمعية العامة في قرارها ٢٨٣/٥٩ أن يقوم الأمين العام بتشكيل فريق من الخبراء الخارجيين والمستقلين للنظر في إعادة تصميم نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة (فريق إعادة التصميم). ومنحت الجمعية العامة في قرارها فريق إعادة التصميم صلاحيات واسعة النطاق. وتشمل هذه الصلاحيات النظر في نظم بديلة لحل النزاعات في المنظمات مع مراعاة الخصائص الفريدة لمنظومة الأمم المتحدة، والنظر في استعراض الأقران، وتحديد تدابير من قبيل التثقيف والتدريب لتخفيض عدد النزاعات، واستعراض سير عمل المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وعلاقتها بالمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وتشمل هذه الصلاحيات أيضا دراسة إمكانية إنشاء نظام قضائي متكامل من مستويين والتمثيل القانوني للأمين العام.

٢ - وبدأ فريق إعادة التصميم عمله في ١ شباط/فبراير ٢٠٠٦ ويقدم فيما يلي نتائجه وتوصياته.

٣ - نظر فريق إعادة التصميم في قرارات الجمعية العامة ذات الصلة. وتشاور مع طائفة عريضة من أصحاب المصلحة داخل وخارج نظام إقامة العدل وتلقى معلومات منها واستعرض هذه المعلومات، وتشمل هذه الطائفة: موظفي الأمم المتحدة، ونقابات الموظفين، والمديرين التنفيذيين، والمسؤولين ذوي الصلة ليس في الأمانة العامة فحسب، بل أيضا في الصناديق والبرامج، في المقار والميدان، ورئيس المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وأعضاء المحكمة الإدارية للبنك الدولي، والدول الأعضاء، ورابطة المحامين الدولية للمنظمات الحكومية الدولية، ومشروع المساءلة الحكومية، ومسؤولي الأنظمة القضائية الأخرى، والخبراء الخارجيين المستقلين.

٤ - وزار فريق إعادة التصميم مكاتب الأمم المتحدة في جنيف وفيينا ونيروبي، والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي. وعلاوة على ذلك، أجرى الفريق مشاورات عن طريق التداول بالفيديو مع عدة مراكز عمل، منها المحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا.

ثانيا - استعراض عام

٥ - وجد فريق إعادة التصميم أن إقامة العدل في الأمم المتحدة يضطلع بأعمالها محترفون ولا تتسم بالاستقلالية. ويتسم نظام إقامة العدل بحالته الحالية بشدة البطء، والافتقار إلى الموارد، وعدم الكفاءة، وبالتالي عدم الفعالية في آخر المطاف. ولا يفي النظام بالعديد من

المعايير الأساسية لأصول المحاكمات المنصوص عليها في الصكوك الدولية لحقوق الإنسان. ولهذا الأسباب كلها، أصبحت ثقة موظفي المنظمة بهذا النظام بشكله القائم قليلة أو منعدمة.

٦ - وتعتقد الأغلبية الساحقة من أصحاب المصلحة الذين تشاور معهم فريق إعادة التصميم أن النظام الحالي، الذي أنشئ في مرحلة مبكرة من عمر المنظمة قبل أكثر من نصف قرن والذي يعتمد بشكل كبير على آلية تقوم على استعراض الأقران تجري المشاركة فيها على أساس طوعي، هو نظام تجاوز فترة صلاحيته. وقد حان الوقت لإصلاح النظام برمته وليس للسعي إلى إدخال تحسينات هامشية عليه. وأعرب الموظفون، بما في ذلك نقابة الموظفين والمديرون التنفيذيون، عن تأييد قوي لإنشاء نظام عدل داخلي يضطلع بأعماله محترفون ويكون مستقلا وتتوفر له الموارد الملائمة ويضمن سيادة القانون داخل الأمم المتحدة. ويشدد فريق إعادة التصميم على أن فعالية سيادة القانون في الأمم المتحدة لا تعني حماية حقوق الموظفين والإدارة فحسب، بل أيضا مساءلة المديرين والموظفين على السواء.

٧ - وهذه النتيجة ذات أهمية جوهرية. فأولا، بسبب ما تتمتع به المنظمة من حصانات من الولاية القضائية، لا يمكن للموظفين اللجوء خارجيا إلى الأنظمة القضائية للدول الأعضاء، بينما يجوز للأمين العام رفع حصانتهم الوظيفية من الدعاوى المرفوعة أمام الأنظمة القانونية الوطنية في بعض الحالات. وبالتالي من الضروري وجود نظام للعدل الداخلي يوفر ضمانات كافية ويكفل مساءلة الموظفين على حد سواء. ويقرر فريق إعادة التصميم أن النظام القائم حاليا غير ملائم أساسا لمهمة إقامة العدل.

٨ - وثانيا، فإن إنشاء نظام داخلي للعدل يضطلع بأعماله محترفون ويتميز بالاستقلالية وتتوفر له الموارد الملائمة هو أمر حاسم الأهمية لأن هذا النظام وحده هو الكفيل بتوليد التيقن وإمكانية التنبؤ وإدائتهما، وبالتالي التمتع بثقة المديرين التنفيذيين والموظفين وغيرهم من أصحاب المصلحة. فجودة أي نظام للعدل تتوقف على مستوى ما يحظى به من احترام وثقة.

٩ - وثالثا، فإن إنشاء نظام للعدل الداخلي يضطلع بأعماله محترفون هو أساسي إذا كان المراد هو أن تتجنب الأمم المتحدة الكيل بمكيالين - وهو ما يحدث حاليا - حيث لا يتحقق داخل الأمانة العامة أو الصناديق والبرامج نفسها الوفاء بمعايير العدل المعترف بها دوليا حاليا بشكل عام والتي تسعى المنظمة إلى تحقيقها في أنشطتها البرنامجية. وتشمل هذه المعايير الدولية

الحق في اللجوء إلى محكمة مختصة ومستقلة ونزيهة في تقرير حقوق أي شخص، والحق في الاستئناف والحق في التمثيل القانوني.

١٠ - وعندما يحرم أحد الأفراد من حقه في الاستئناف "لدى الفصل في ... حقوقه والتزاماته في أية دعوة مدنية"^(١) فهذا يُضعف بشكل خطير عدالة الإجراءات. وتنص المعايير الدولية على الحق في "وسيلة انتصاف فعالة"^(٢) و "الحق في سبل التجاء بسيطة وسريعة، أو أي سبل التجاء فعالة أخرى، لمحكمة أو هيئة قضائية مختصة"^(٣) و "الحق في الاستئناف"^(٤). وجلسات الاستماع هي أيضا شرط واضح في المعايير الدولية متى وجدت مسائل وقائية متنازع بشأنها^(٥). ولضمان اتباع أصول المحاكمات وتيسير الأحكام، ينبغي تشجيع جلسات الاستماع الشفوية وقبولها. وأخيرا، فلضمان المساواة أمام المحاكم والهيئات القضائية، يكون الوصول إلى المحامين والخدمات القانونية أمرا حاسما^(٦). وللموظفين في النظام الحالي، من الناحية النظرية، الحق في الاستعانة بمحام من اختيارهم، لكن سبل الوصول، من الناحية العملية، غير فعالة وغير متكافئة.

١١ - وليس لمجلس الطعون المشترك ولا للجنة التأديبية المشتركة، وهما الهيئتان الرئيسيتان اللتان تُستهل فيهما العملية الرسمية لنظام العدل الداخلي، سلطة اتخاذ قرارات ملزمة. ولا يمكنهما سوى تقديم توصيات، وبالتالي لا يمكنهما تقرير حقوق الأشخاص المعنيين أو التزاماتهم. وهذا يجعل المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بمثابة نظام عدالة ذي درجة واحدة دون أي حق في الاستئناف. وفي الوقت ذاته، يتألف مجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية

(١) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة ١٤ (انظر القرار ٢٢٠٠ ألف (د-٢١)، المرفق).

(٢) اتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، المادة ١٤ (بمجموعة معاهدات الأمم المتحدة، المجلد ٢١٥ العدد ٢٨٨٩).

(٣) الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، المادة ٢٥. (بمجموعة معاهدات الأمم المتحدة، المجلد ١١٤٤ العدد ١٧٩٥٥).

(٤) ميثاق أفريقيا [بنجول] لحقوق الإنسان وحقوق الشعوب، المادة ٧. (بمجموعة معاهدات الأمم المتحدة، المجلد ١٥٢٠، العدد ٢٦٣٦٣).

(٥) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة ١٠ (القرار ٢١٧ ألف (د-٣)؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة ١٤ (انظر القرار ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المرفق).

(٦) تنص المبادئ الأساسية المتعلقة بدور المحامين بوضوح على أن "لكل شخص الحق في طلب المساعدة من محام يختاره بنفسه لحماية حقوقه وإثباتها، وللدفاع عنه في جميع مراحل الإجراءات الجنائية" (الفقرة ١) وعلى أن "تضمن الحكومات توفير إجراءات فعالة وآليات قادرة على الاستجابة تتيح الاستعانة بالمحامين بصورة فعالة وعلى قدم المساواة لجميع الأشخاص ...". (الفقرة ٢). (انظر مؤتمر الأمم المتحدة الثامن لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين، هافانا، كوبا، ٢٧ آب/أغسطس - ٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٠: تقرير أعدته الأمانة العامة، منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع E.91.IV.2).

المشاركة من موظفين يعملون بصفة مستشارين للأمين العام، وبالتالي فهما لا يفيان بالمعايير الأساسية المطلوبة لضمان استقلاليتهما. وتختلف إقامة العدل في الأمم المتحدة كثيرا عن معايير حقوق الإنسان الدولية هو مسألة ملحة تتطلب تدابير إصلاحية فورية ومناسبة وفعالة.

١٢ - وقد جرت عدة محاولات على مدى العقدين الماضيين، دون أن يحالفها النجاح، لتحسين نظام العدل الداخلي، وفي عام ١٩٩٥، أوصى الأمين العام بإصلاح شامل بعيد الأثر^(٧). ورغم حسن نوايا جميع الأطراف المعنية، ما زالت ثمة مشاكل أساسية تعوق هذا النظام.

١٣ - وهذا هو السياق الذي اضطلع فيه فريق إعادة التصميم بما كلف به ويقدم فيه نتائجه وتوصياته - آملا في إعادة تصميم نظام العدل الداخلي بصورة جوهرية لتحقيق عدالة تتسم بالسرعة والكفاءة والفعالية وتكون مستقلة وتكفل أيضا سيادة القانون وذلك بوصفه عنصرا أساسيا من عناصر إدارة الأمم المتحدة. ويعتقد فريق إعادة الصياغة أن إصلاح نظام العدل الداخلي شرط لا غنى عنه للإصلاح الإداري للأمم المتحدة بصفة عامة. ويرجع جزء كبير من الثقافة الإدارية في المنظمة حاليا إلى عدم ارتكازها على أساس من المساءلة. ولا يمكن ضمان المساءلة سوى بواسطة نظام عدل داخلي يتسم بالاستقلالية والكفاءة ويضطلع بأعماله المحترفون.

١٤ - وخلاصة القول، يقترح فريق إعادة التصميم إنشاء نظام جديد مستقل ومنسق وتطبق فيه اللامركزية، وذلك عن طريق تعزيز النظام غير الرسمي للعدل الداخلي، وبواسطة اتخاذ الترتيبات اللازمة لإنشاء آلية وساطة قوية في مكتب أمين المظالم، وإدماج مكاتب أمناء المظالم في الأمم المتحدة وفي صناديق الأمم المتحدة وبرامجها؛ وعن طريق إنشاء نظام جديد رسمي للعدل يستعيز عن الهيئات الاستشارية بهيئة قضائية ابتدائية يضطلع بأعمالها محترفون على أساس اللامركزية تصدر أحكام ملزمة يمكن لأي من الطرفين استئنافها أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة؛ وعن طريق ضمان "تكافؤ الفرص القانونية"، وبالتالي ضمان توفر سبل وصول جميع الموظفين إلى التمثيل القانوني الذي يقوم به محترفون على أساس اللامركزية.

(٧) انظر A/C.5/50/2.

ثالثاً - توحيد النظام

النطاق والاختصاص

١٥ - ينطبق نظام العدل الداخلي للمنظمة - غير الرسمي والرسمي - على من يعتبرون "موظفين" فقط. وأدت الفلسفة القانونية للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والممارسة في الأمم المتحدة إلى نظرة تقييدية لتعريف "الموظف". فلا يشمل ذلك الأشخاص المستخدمين بموجب اتفاقات الخدمات الخاصة و "فرادى المتعاقدين".

١٦ - فالنظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة يقضي بأن المحكمة تختص بالنظر في التماسات "... موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة" (المادة ٢-١). كما ينص أيضاً على أن تفتح المحكمة بابها "لكل شخص يستطيع أن يبين أن له حقوقاً بموجب أي عقد أو أي شرط من شروط تعيين، بما في ذلك أحكام النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين التي كان يمكن للموظف أن يستند إليها" (المادة ٢-٢ (ب)).

١٧ - وعلى الرغم من أن صياغة المادة ٢-٢ (ب) يمكن أن تؤدي إلى استنتاج أنها تشمل أشخاصاً غير الموظفين، فإن عبارة "... النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين التي كان يمكن للموظف أن يستند إليها" قد أدت إلى تفسير تقييدي^(٨).

١٨ - وأبلغ بعض أعضاء الأمانة العامة فريق إعادة التصميم أن الأفراد المعيّنين محلياً في بعثات حفظ السلام هم موظفون يتمتعون بكامل الحقوق في نظام العدل الداخلي. إلا أن الواقع على الأرض يختلف. فالاتفاقات بين الأمم المتحدة والدول المضيفة، التي تنظم وضع بعثات حفظ السلام، تنص على إطار خاص لتسوية النزاعات فيما يتعلق بالموظفين المعيّنين محلياً. ويبدو على الرغم من ذلك أنه لم يجر قط إنشاء مثل هذا الإطار. وبالإضافة إلى ذلك، يجري توظيف العديد من الأفراد المعيّنين محلياً في بعثات حفظ السلام لفترات طويلة بوصفهم "متعاقدين فرادى".

(٨) لم يكن من ممارسة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أن توسع نطاق إمكانية تقديم الدعاوى لتشمل "مستفيدين آخرين" غير الموظفين أو الموظفين السابقين أو الأشخاص الذين يحق لهم الاستناد إلى حقوق الموظفين (حكم المحكمة رقم ٩٨، Camargo ١٩٦٥؛ وللحكم رقم ١١٥، Kimpton، ١٩٦٨) ومع ذلك قررت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أن لديها اختصاص فيما يتعلق بالأفراد الذين تعينهم الجمعية العامة بوصفهم مفتشين في وحدة التفتيش المشتركة (الحكم رقم ٦٥٦، Kremer و Gourdon، ١٩٩٤؛ والحكم رقم ١٠٧٤، Hernandez-Sanchez، ٢٠٠٢).

١٩ - وقد اقترحت الجمعية العامة بالفعل توسيع النطاق ليشمل فئات أخرى من الأفراد. ففي قرارها ٢٨٣/٥٩ الفقرة ١٩، وضعت مبدأً توجيهياً واضحاً من أجل تحقيق تغطية أكثر شمولاً.

٢٠ - ويتعين أن يتمكن كل الأفراد المعينين من أجل أداء عمل للمنظمة بطريقة الخدمات الشخصية من الوصول بشكل كامل إلى نظام العدل غير الرسمي والرسمي للأمم المتحدة. ويرى فريق إعادة التصميم أنه بالإضافة إلى أولئك المشمولين بالمادة ٢ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، يتعين أن يمتد نظام العدل ليشمل الآتي:

(أ) أي شخص يعينه الأمين العام أو الجمعية العامة أو أية هيئة رئيسية في منصب بالمنظمة يتقاضى عليه أجراً؛

(ب) أي شخص آخر يؤدي خدمات شخصية بموجب عقد مع الأمم المتحدة. وتشمل هذه الفئة الاستشاريين والأفراد المعينين محلياً في بعثات حفظ السلام.

المكاتب الموجودة خارج المقر، وبعثات حفظ السلام، والعمليات الميدانية

٢١ - يعمل ثلثا مجمل موظفي الأمم المتحدة في العمليات الميدانية بعيداً عن المقر. وتتطلب هذه الحالة نقلة جذرية في التركيز. وكقاعدة عامة، يعد نظام العدل في الميدان بالغ الضعف. وتكمن المشكلة الأهم في نقص المعرفة شبه الكامل لدى الموظفين بحقوقهم وما يمكن أن يتبعوه من سبل الإنصاف.

٢٢ - ويشدد فريق إعادة التصميم على أنه في حال عدم وضع نظام قوي للعدل في الميدان على الصعيدين غير الرسمي والرسمي، فلن يكون للإصلاح سوى أثر محدود.

٢٣ - ولا يوجد في الواقع أي تمثيل قانوني متاح للموظفين في مراكز العمل الميدانية. فالعديد من الموظفين لا يعلمون حتى بوجود فريق مستشاري الموظفين، الذي يفترض أن يقدم المشورة القانونية للموظفين. وحتى إن كانوا يعلمون بوجود الفريق وبدوره، فإن المسافة وغيرها من المشاكل اللوجستية ستعوق الاستفادة منه على نحو فعال. وفيما يتعلق بآليات اللجوء إلى المحكمة، فلا توجد في الميدان دائماً مجالس طعون مشتركة ولا لجان تأديبية مشتركة.

٢٤ - وتوجد مشاكل خاصة فيما يتعلق بسوء السلوك والقضايا التأديبية التي تشكل الجانب الأكبر من القضايا في بعثات حفظ السلام. ففي القضايا التأديبية، يسفر بعد المسافة من الناحية المادية بين مراكز العمل الميدانية والمقر عن عدالة لا ترقى إلى المعايير. فكثيراً ما يجري التحقيق بواسطة الهاتف مع موظفي المكاتب الميدانية وبعثات حفظ السلام ممن هم

موضع إجراءات تأديبية أمام اللجان التأديبية المشتركة في المقر. ففرصتهم ضعيفة، إن كانت لديهم فرصة، لعرض حججهم والإجابة عن الأسئلة وجها لوجه. ولا تختلف هذه الممارسة كثيرا عن المحاكمة غيابيا. فيجب على المنظمة في جميع القضايا أن توفر اعتمادات في الميزانية للموظف المتهم بسوء السلوك كي يتسنى له المثول شخصيا في جلسات الإجراءات التأديبية، حتى في حال حصوله على خدمات محام.

٢٥ - ويشكل غياب مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة الدائمة في الميدان، والاعتماد المفرط على مكتب إدارة الموارد البشرية في المقر بنيويورك، سببين رئيسيين للتأخير في نظام العدل. وهذه التأخيرات لها أثر سلبي على إدارة عمليات حفظ السلام والمكاتب الموجودة خارج المقر.

٢٦ - ورؤساء المكاتب الموجودة خارج المقر مخولون رسميا سلطة التوظيف وبعض الجوانب الأخرى المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. لكنهم قلما تكون لديهم سلطة بدء اتخاذ تدابير تأديبية.

٢٧ - ومن الضروري منح الممثلين الخاصين للأمين العام ورؤساء المكاتب الموجودة خارج المقر قدرا أكبر بكثير من السلطة فيما يخص الجزاءات التأديبية، بما في ذلك الفصل، ولكن دون المساس بحق الموظف الموقعة عليه الجزاءات في الطعن في هذا القرار أمام نظام العدل الرسمي. ومن أجل كفالة اتخاذ القرارات بشكل عادل وشفاف، يتعين إنشاء فريق دائم معني بالمسائل التأديبية في جميع عمليات حفظ السلام والمكاتب الموجودة خارج المقر بوصفه هيئة استشارية لمراجعة الإجراءات التأديبي والتوصية به.

٢٨ - وخلص فريق إعادة التصميم إلى أن هناك تصورا بوجود عدالة غير متكافئة في الأمم المتحدة. وفيما يرد هذا التصور عبر نظام العدل الداخلي بكامله، فإنه يتسم بالحدة بشكل خاص في مراكز العمل الميدانية. ويكمن التصور في وجود معايير مزدوجة في تناول القضايا القائمة فيما بين الموظفين من الرتب والجنسيات المختلفة. وهناك تقرير صدر مؤخرا عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية^(٩) يؤكد هذا التصور المنتشر على نطاق واسع والذي أبلعه العديد من أصحاب المصلحة إلى فريق إعادة التصميم. ويرى فريق إعادة التصميم أنه يتعين حصول الموظفين المحليين العاملين لحساب الأمم المتحدة في البعثات الميدانية والمكاتب الموجودة خارج المقر على تمثيل كامل في جميع اللجان والهيئات الاستشارية.

(٩) A/60/713، الفقرة ١١.

٢٩ - ولا يتسم سير عمل نظام العدل الداخلي في عمليات حفظ السلام بالوضوح. ولهذا المشكلة العديد من الجوانب، يتمثل أهمها في غياب أطر واضحة تنظم العلاقة بين مكتب خدمات الرقابة الداخلية والوحدات المعنية بسلوك الموظفين والتأديب الموجودة في البعثات. وثمة توسع في نطاق دور هذه الوحدات بما يتجاوز ولايتها الفعلية نتيجة لوجود ثغرات في نظام العدل الداخلي في البعثات، مثل غياب أمين للمظالم وممثل لفريق مستشاري الموظفين.

٣٠ - ومن الضروري تعيين حدود واضحة لأدوار مكتب خدمات الرقابة الداخلية الذي يتعامل مع الشكاوى من الفئة ١^(١٠)، والهيئات الأخرى التي تعالج حقوق الموظفين والتزاماتهم. وبسبب إصرار مكتب خدمات الرقابة الداخلية على استقلاله الذاتي، لا تتلقى الوحدة المعنية بسلوك الموظفين والتأديب ولا المسؤولون عن الموارد البشرية في الميدان أي تغذية مرتدة بشأن المسائل التي تقع في إطار سلطاتهم أيضاً، عندما يتولى المكتب التحقيق في الشكاوى. ويسفر ذلك عن ثغرة كبيرة في التنسيق تصيب إدارة البعثة بالإحباط.

٣١ - وهذا النقص في التنسيق يسيء إلى صورة المنظمة، ولا سيما في قضايا الادعاءات بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، إن لم تستطع الوحدة المعنية بسلوك الموظفين والتأديب تقديم معلومات واقعية مستكملة إلى قيادة البعثة أو إلى هيئات خارجية تمثل الضحية المزعومة. كما يمكن أن يكون له أثر سلبي على نظام العدل الداخلي الجديد المقترح. ويوصي فريق إعادة التصميم بأن تكون هناك أولوية لوضع إطار واضح للتعاون بين مكتب خدمات الرقابة الداخلية ونظام العدل الداخلي للأمم المتحدة، وتحديد دور كل منهما.

٣٢ - كما يوصي الفريق بتعيين أمناء مظالم لبعثات حفظ السلام التي يوجد بها عدد كبير من الموظفين المدنيين، وذلك وفقاً للمقترحات الواردة في الفرع رابعا أدناه. ويتعين أن تكون الموارد المتعلقة بالوظائف لهذه المهمة جزءاً لا يتجزأ من ميزانية البعثات.

٣٣ - ومجلس التحقيق الذي يحقق في أمور من بينها ما يقع في بعثات حفظ السلام من حوادث تشمل مواطني البلد المضيف و/أو أضرار بالغة لممتلكات الأمم المتحدة، هو عنصر هام من عناصر نظام العدل الداخلي. وثمة حاجة لاستعراض وتعزيز تشكيل هذه المجالس ووضعها وإجراءاتها. وفي معظم بعثات حفظ السلام، يكون تشكيل مجلس التحقيق لغرض خاص. كما توجد صعوبات في تحديد الموظفين المؤهلين الذين لديهم الاستعداد لتكريس الوقت اللازم لهذه المهمة.

(١٠) تغطي هذه الفئة من التحقيقات سوء السلوك الشديد، وإساءة استعمال السلطة، والإهمال الجسيم، وسوء الإدارة الجسيم، والاحتيال في عمليات الشراء، والاستغلال والاعتداء الجنسيين. وتقوم وحدة التحقيقات الخاصة التابعة لقسم الأمن بالتحقيق في الشكاوى خارج هذه الفئة في بعثات حفظ السلام.

٣٤ - ونظرا للدور الهام الذي تقوم به مجالس التحقيق في إقامة العدل في بعثات حفظ السلام والمسائل المعقدة التي كثيرا ما تضطر للتعامل معها، يتعين إنشاء مجلس دائم للتحقيق في جميع بعثات حفظ السلام، على أن يكون أعضاؤه متفرغين في البعثات الكبيرة. كما يوصى بأن يولي الممثلون الخاصون للأمين العام قدرا أكبر من الاهتمام والدعم لأعمال مجالس التحقيق التي تتسم بالتعقيد، وإن كانت أساسية، وذلك من أجل كفالة اتساق المعايير. ويتعين أن يكفل الممثلون الخاصون، بالتشاور مع إدارة عمليات حفظ السلام في المقر، متابعة وتنفيذا فعالين لنتائج وتوصيات مجالس التحقيق.

٣٥ - ولم يتمكن فريق إعادة التصميم من زيارة أي من العمليات الميدانية التابعة للصناديق والبرامج. إلا أنه تشاور بخصوص هذه المسألة مع كبار المسؤولين الإداريين ومع ممثلي الموظفين في نيويورك وجنيف. ويرى الفريق أن النظام الجديد المقترح للعدل الداخلي سيكون ملائما لاحتياجات موظفيها الميدانيين على الرغم من أن ترتيباتها الإدارية، فيما يتعلق بالتدابير التأديبية، على سبيل المثال، قد تختلف بسبب هيكلها الإدارية.

٣٦ - وبسبب مركزها الخاص، لم يشمل الفريق وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) في إعادة تصميمه لنظام العدل الداخلي. إلا أنه لا يوجد ما يبرر عدم توسيع نطاق النظام الجديد المقترح ليشمل الأونروا، وذلك بعد إجراء المشاورات المناسبة.

رابعاً - النظام غير الرسمي

٣٧ - يشتمل النظام الحالي للعدل غير الرسمي في المنظمة على سبع وسائل مختلفة للتدخل، وهي: (١) المشرفون، وموظفو الموارد البشرية، والموظفون التنفيذيون؛ (٢) والقائمين على تقديم الخدمات الاستشارية للموظفين؛ (٣) وهيئات تمثيل الموظفين؛ (٤) وفريق مستشاري الموظفين بدوره الاستشاري في مرحلة ما قبل الدعوى؛ (٥) ومنسقو شؤون المرأة على صعيد الإدارات؛ (٦) والأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى؛ (٧) وأمين المظالم^(١١). والوسائل الخمس الأولى ليست أطرافاً ثالثة مستقلة يمكنها تسوية النزاعات، بل تقدم النصيحة أو المشورة الأوليين للموظفين فيما يتعلق بمشاكلهم. وعلى الرغم من قيام هذه الآليات بدور استشاري مفيد، فإنها لا تشكل بديلاً ملائماً ولا مكملاً لنظام العدل الرسمي.

(١١) ST/IC/2004/4. بالإضافة إلى ذلك، أنشئ مكتب الأخلاقيات المهنية في ٣٠ كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠٠٥ من أجل إساءة المشورة إلى الموظفين فيما يتعلق بالمسائل الأخلاقية، ولاستعراض شكاوى النكابة وتقديم التقارير بشأنها (انظر ST/SGB/2005/21، الفرع ٥ و ST/SGB/2005/22).

٣٨ - وقد أنشئت الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى عام ١٩٧٧ بوصفها إجراء غير رسمي للتظلم يشدد على الوساطة في التعامل مع الادعاءات بالمعاملة التمييزية. لكنها لم تعمل كما كان ينبغي لها وهي أفرقة تتسم بعدم الفعالية، وقليل، منها يعمل، هذا إن وجدت ويتعين إلغاؤها.

٣٩ - ومكتب أمين المظالم هو أكثر ما يبعث على الأمل بوصفه مؤسسة بديلة مدججة لتسوية النزاعات تمتلك مقومات البقاء. وبإمكان مكتب أمين المظالم، موسع ومتكامل ويعمل على أساس اللامركزية الجغرافية، أن يوحد العمليات غير الرسمية لتسوية النزاعات التي تتسم حالياً بالتفاوت والتداخل، ومن ثم يوفر عنصراً مكملاً قيماً لنظام العدل الرسمي.

أمناء المظالم في منظومة الأمم المتحدة

٤٠ - عين الأمين العام للأمم المتحدة أول أمين للمظالم في المنظمة في ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٢^(١٢)، وافتتح مكتب أمين المظالم في ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢^(١٣). وفي الشهر نفسه، أنشئ منصب أمين المظالم في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وانضمت منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) مؤخراً لهذا الجمع، مما شكل منصبا واحداً لأمين المظالم يخدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة^(١٤). أما وسيط مفوضية الأمم المتحدة

(١٢) عملاً بقراري الجمعية العامة ٢٥٨/٥٥ و ٢٥٣/٥٦.

(١٣) انظر ST/SGB/2002/12. مكتب أمين المظالم بالأمم المتحدة يعطي المقر، والمكاتب الموجودة خارج المقر بما في ذلك مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي؛ واللجان الإقليمية؛ والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا؛ والمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة؛ والبعثات التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية وبعثات بناء السلام؛ ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية؛ وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة؛ وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (الموئل - الأمم المتحدة)؛ والكيانات التابعة للأمم المتحدة من قبيل مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وجامعة الأمم المتحدة، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة؛ ومعاهد بحث وتدريب معينة من قبيل معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار).

(١٤) مكتب أمين/أمانة المظالم في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للأنشطة السكانية/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، "تقرير عن أعمال المكتب في الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥"، صفحة ٧، وأنشأت هيئات أخرى في أسرة الأمم المتحدة مكاتب لأمناء المظالم (أو مكاتب شبيهة تحت مسميات أخرى). بما في ذلك مكتب أمين المظالم في منظمة الصحة العالمية/منظمة الصحة للبلدان الأمريكية، ووسيط منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)، ووسيط المنظمة العالمية للملكية الفكرية، وأمين المظالم في منظمة العمل الدولية، وأمين المظالم في برنامج الأغذية العالمي، وأمين المظالم في منظمة الطيران المدني الدولي، ووسيط الاتحاد الدولي للاتصالات؛ وأمين المظالم في المنظمة الدولية للهجرة، وأمين المظالم في صندوق النقد الدولي، وأمين المظالم في البنك الدولي.

لشؤون اللاجئين، وهو المنصب الذي أنشئ عام ١٩٩٣، فيتبع نائب المفوض السامي لشؤون اللاجئين، ويعمل أساساً بوصفه ميسراً ومستشاراً محايداً للموظفين فيما يخص شؤون مكان العمل.

٤١ - واختصاصات أمناء المظالم الثلاثة جميعهم تخوّلهم سلطة النظر في النزاعات المتعلقة بالعمالة، بما في ذلك الممارسات الإدارية، في مجالات اختصاصهم. ويتمتعون بسلطة تعقب وتحليل المسائل والاتجاهات وصياغة التوصيات في تقاريرهم المنتظمة لتغيير السياسات والإجراءات والممارسات^(١٥).

تعزيز دور أمين المظالم

٤٢ - ينبغي أن يكون لأمين المظالم دور استباقي ودور وقائي في الوقت نفسه: فالمنظمة والصناديق والبرامج بحاجة إلى طرف ثالث يتصف بالتراهة ليساعد في حل النزاعات وإلى راصد مستقل ليلعب عن سوء الإدارة في المسائل المتعلقة بالتوظيف. وقد جرت العادة على تصنيف أمناء المظالم إلى فئتين: (أ) أمناء مظالم "تقليديون" تنشأ وظائفهم بإجراء تشريعي، وتكون لهم سلطات واسعة للتحقيق في شكاوى سوء الإدارة من جانب الوكالات الحكومية والتوصية بالعلاج المناسب، (ب) أمناء مظالم "للمنظمات" يعملون بصورة غير رسمية داخل المنظمة التي عينتهم من أجل حل النزاعات بالمصالحة أو الوساطة، في الوقت الذي يعملون فيه في تقصي الحقائق وكعناصر تعمل من أجل التغيير في المنظمة.

٤٣ - وكلا النموذجين واضح في صلاحيات أمين المظالم في الأمم المتحدة، وأمين (أمنية) المظالم في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/منظمة الأمم المتحدة للطفولة/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والوسيط الخاص بمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وتتضمن اختصاصاتهم، التي صيغت بلغة عامة، تحديد النزاعات وحلها عن طريق الوساطة و/أو التيسير^(١٦). والمكاتب الثلاثة كلها مكاتب جديدة نسبياً، وما فتئت تعمل في ظل قيود الموارد، وما زالت تنفذ اختصاصاتها كاملة، لا سيما ما يتعلق بمهمة الرصد والوساطة الرسمية.

٤٤ - ومن المستصوب إلى حد كبير أن يكون هناك نظام عدل غير رسمي، يجمع في مكتب أمين للمظالم مهمتي رصد سوء الإدارة، والوساطة في النزاعات على السواء، وسيؤدي

(١٥) انظر ST/SGB/2002/12 و EC/1995/SC.2/CRP.23.

(١٦) التقرير عن أعمال مكتب أمين المظالم في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع عن الفترة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، هو نموذج جيد للدور الاستباقي لأمين المظالم.

الاضطلاع بأنشطة حل النزاعات في مكتب أمين المظالم عن طريق الوساطة الرسمية التي يقوم بها أمناء المظالم والوسطاء المتفرغون إلى تزويد المكتب بمصدر مركزي للبيانات التي يستطيع من خلالها تحديد المشاكل والاتجاهات العامة، من قبيل الغموض في النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة مما له تأثيره على الطرائق والاستحقاقات التعاقدية. وهذه البيانات - التي يمكن جمعها مع احترام الالتزام بالسرية - سيكون من الصعب للغاية جمعها لو أن إجراءات الحل غير الرسمي للنزاعات ظلت مبعثرة كما هي عليه الحال الآن.

٤٥ - وعلاوة على ذلك فإن الجمع بين مهمتي الرصد وحل النزاعات سيققل من الارتباك الحالي بين الموظفين بشأن الجهة التي يلجأون إليها في طلب المساعدة لحل مشاكلهم. فإحلال نهج لحل النزاعات بطريقة غير رسمية من جانب جهة واحدة، محل التيه الحالي من العمليات المتداخلة، سيجعل هذا النهج موازيا لنظام العدل الرسمي. ومكتب الأخلاقيات الذي أنشئ مؤخرا - وهو جزء أساسي في إصلاح المنظمة - هو رغم ذلك أحد أمثلة هذا الوضع، إذ أنه والمكتب الحالي لأمين المظالم، يتلقيان شكاوى تتعلق بالانتقام ممن يبلغون عن أخطاء غيرهم. وينبغي تحديد دور مكتب الأخلاقيات بدقة حتى يمكن تلافي الارتباك والازدواجية اللذين لا داعي لهما.

٤٦ - وينبغي أن يكون نظام العدل غير الرسمي، الذي يتمحور حول مكتب أمين المظالم - مثله في ذلك مثل النظام الرسمي، نظاما واحدا ومتكاملا، بدمج مكاتب أمين مظالم الأمم المتحدة، وأمين (أمنية) مظالم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/منظمة اليونسيف/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ووسيط مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين معا. وينبغي أن يغطي هذا النظام جميع جوانب إدارة مكان العمل وأن يخدم جميع الموظفين. وتوحيد هذه المكاتب واقتسام الموارد والمرافق، سيعزز من النظام غير الرسمي لإقامة العدل، وسينسق الممارسات والسياسات داخل هذا النظام.

٤٧ - وينبغي أن يكون مركز إدارة المكتب الجديد في المقر، على أن يجري الجزء الأكبر من العمليات بطريقة لا مركزية مما يوفر الوصول بشكل أسهل ويجعل الاستجابة أسرع. وسوف يجلب ذلك فوائد هامة لنظام إقامة العدل ككل.

٤٨ - فأولا، سيؤدي وجود المكتب المتكامل لأمين المظالم إلى التماسك والاتساق في جميع أرجاء المنظمة، وذلك بتحويله مشاكل جميع الموظفين بشأن النزاع على العقود، والاستحقاقات، ومعايير سلوك (بما في ذلك سوء استخدام السلطة والانتقام) ومسائل عدم تحديد العقود أو إنهاؤها، وأمور الترقية وما أشبه، إلى مكتب وحيد. وثانيا، أن تجميع الإجراءات الفردية لحل النزاعات بصورة غير رسمية في مكتب أمين المظالم سيعطي أمناء

المظالم وضعاً متميزاً يستطيعون منه القيام برصد المشاكل العامة والتوصية بحلول لها. وثالثاً، فإن تطبيق اللامركزية على عمل المكتب مبني على إدراك أن أمين المظالم الحالي في كل من الأمم المتحدة ومجموعة البرنامج الإنمائي قد شهد في السنوات الأخيرة زيادة تصل إلى نحو ٧٥ في المائة) في عدد الحالات الناشئة خارج المقر، وبالنسبة للموظفين الميدانيين بالذات، فإن اللامركزية هي الوسيلة الوحيدة المحتملة النجاح لحل النزاعات بطريقة غير رسمية على نحو فعال يتسم بحسن التوقيت. وأخيراً، فإن سد الثغرات المتعلقة بإمكانية الوصول، وتفادي ازدواج الخدمات، سوف يفيدان جميع الموظفين، وسوف يوفران الموارد البشرية والمالية، وبالأخص على الصعيد الإقليمي^(١٧).

٤٩ - وينبغي أن يتكون المكتب المقترح لأمين المظالم من عنصرين: أمناء المظالم، وشعبة للوساطة. وسيقوم أمناء المظالم بالوساطة في النزاعات ذات الأهمية الكبيرة، كما سيقومون برصد مشاكل سوء الإدارة ورفع تقارير عنها. أما مكتب الوساطة فسيستوسط في النزاعات التي يحيلها إليه أمناء المظالم أو القضاة في النظام السابق لإقامة العدل.

٥٠ - أما الإشراف على المكتب بأكمله فينبغي أن يكون من مسؤولية أمين المظالم في الأمم المتحدة، الذي سيكون من رتبة الأمين العام المساعد، وسيكون دوره هو رصد سوء الإدارة فيما يتعلق بالنزاعات والسياسات والممارسات المتصلة بالعمل، ورفع تقارير عن ذلك. كما أنه يقوم بالوساطة في النزاعات التي تثير مشاكل عامة واسعة النطاق في المنظمة، وتلك التي قد تستفيد من مشاركة وسيط رفيع المستوى.

٥١ - وسيكون هناك أمين مظالم للصناديق والبرامج، برتبة مد - ٢، يقوم بنفس مهام أمين المظالم في الأمم المتحدة، ولكن بالنسبة للصناديق والبرامج، بما في ذلك مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

٥٢ - وسيرأس خمسة أمناء مظالم إقليميون - برتبة مد - ١ - المكاتب الإقليمية في أفريقيا (نيروبي)، وأوروبا (جنيف)، والشرق الأوسط (عمان/بيروت)، وآسيا ومنطقة المحيط الهادئ (بانكوك)، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (سانتياغو، بنما). وسيعين اثنان من نواب أمناء المظالم الإقليميين كلاهما من الرتبة ف-٥، في أفريقيا (أديس أبابا/جوهانسبرغ)،

(١٧) تلقت المكاتب الثلاثة القائمة عدداً يصل إلى ٣٠٠ ١ قضية في عام ٢٠٠٥. ويعمل في هذه المكاتب الآن ١٦ موظفاً، أغلبهم من الفئة الفنية وما فوقها (ف و مد). وستحتفظ ميزانية ٢٠٠٦-٢٠٠٧ الخاصة بمكتب أمين مظالم الأمم المتحدة بثلاث وظائف جديدة لأمناء مظالم في جنيف وفيينا ونيروبي (كلها من رتبة مد-١). وإضافة إلى ذلك هناك أربعة أمناء (أمينات) مظالم استشاريون، يتقاضى كل منهم ما يصل إلى ٣٠ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة.

وأوروبا (فينا) ليساعدا أميني المظالم الإقليميين في أفريقيا وأوروبا. وسيكون لكل مكتب من مكاتب أمناء المظالم الإقليميين أو نوابهم ولاية قضائية بالنسبة لجميع المسائل التي تنشأ في مناطقهم، كما سيقوم بمهام الرصد والوساطة على حد سواء. وينبغي أن يجري اختيارهم وتعيينهم بالمشاركة بين أمين المظالم في الأمم المتحدة وأمين المظالم في الصناديق والبرامج، على أن يزود كل من أمناء المظالم الإقليميين بموظف قانوني أو موظف قضايا من الرتبة ف-٢/٣ ليتولى تقديم المساعدة اللازمة لأنشطة المكتب الجديد الذي يعمل بأسلوب اللامركزية.

٥٣ - وخلص فريق إعادة التصميم إلى أن تطبيق اللامركزية على نحو فعال في نظام العدل الداخلي لا يمكن أن يتحقق دون الاعتراف بأهمية عمليات حفظ السلام في عمل المنظمة. ولذا، فإن الفريق يوصي بتعيين أمناء مظالم في مكتب أمين المظالم لكي يعملوا في بعثات حفظ السلام التي تضم عددا كبيرا من الموظفين المدنيين في إطار ميزانية البعثات ذات الصلة. وينبغي اختيار أمناء المظالم هؤلاء وتعيينهم من جانب أمين (أمانة) المظالم في الأمم المتحدة، وأن يكونوا تابعين له (لها).

٥٤ - وستتولى أمانة في المقر يرأسها مدير من الرتبة مد-١، كما هو الحال الآن إدارة أعمال أمناء المظالم. وستتولى المدير إدارة أعمال جميع المكاتب، عن طريق ضمان المتابعة التلقائية لجميع القضايا، مثلا، وتصميم وصلات حاسوبية بين المقر والمكاتب الميدانية وتعهده هذه الوصلات، وحماية السرية التامة لجميع أعمال المكاتب.

٥٥ - وستقوم شعبة للوساطة - يكون موقعها في المقر وتخضع لسلطة أمين مظالم الأمم المتحدة، بتوفير خدمات الوساطة الرسمية للمنظمة والصناديق والبرامج. وستكون الشعبة من وسيط منسق من الرتبة مد-١، ووسيطين أقدميين متفرغين من الرتبة ف-٥. وإضافة إلى ذلك، سيقوم الوسيط المنسق بإعداد وتعهده قائمة للوسطاء الدوليين المحترفين الذين يمكن استدعاؤهم إذا دعت إلى ذلك أسباب تتعلق بسرعة البت، أو اللغة، أو الحساسية الثقافية^(١٨) وحيث أن أمناء المظالم لن يستطيعوا القيام بالوساطة في جميع الدعاوى، فإن شعبة الوساطة ستقوم بتوفير ما يستكمل عملهم، كما ستوفر أيضا خدمات الوساطة لنظام العدل الرسمي.

٥٦ - وسيقوم الوسيط المنسق بتلقي ومعالجة الطلبات المشتركة الطوعية للوساطة، والتي يوافق فيها كل من الطرفين على أن يقوم أحد الوسطاء بدور ثالث محايد لمساعدتهما

(١٨) ستمثل القائمة مجموعة من الوسطاء المؤهلين من ذوي الخبرة الجاهزين للاستدعاء في أي وقت وينبغي أن تكون ممثلة على قدر الإمكان للغات والثقافات والمواقع الجغرافية المختلفة، وستقاضى هؤلاء أتعابهم بحسب مرات التكليف، وطبقا للجدول الذي يضعه المنسق.

في الوصول إلى تسوية يقبلها كلاهما. وللطرفين أن يطلبوا الوساطة قبل التقاضي، أو قبل أن يكون من الممكن إحالة النزاعات إلى شعبة الوساطة من النظام الرسمي.

٥٧ - وفي أي وساطة - سواء قام بها أمين المظالم أو وسيط من شعبة الوساطة - فإن أي تسوية يجري التوصل إليها ينبغي أن يوقعها الطرفان، وأن يتبعها - إذا دعت الضرورة - قرار إداري بتنفيذ الاتفاق. وأي شيء يقال أو يكتب أثناء عملية الوساطة يكون سرياً تماماً، ولا يجوز استخدامه في أي إجراءات تقاضي تالية.

٥٨ - وسيقوم الأمين العام للأمم المتحدة بتعيين أمين المظالم في الأمم المتحدة، أما أمين المظالم للصناديق والبرامج فيعيّنه الرؤساء التنفيذيون لهذه الهيئات. والمقترح أن تشكل لجنة اختبار مكونة من ممثل عن الموظفين، وممثل عن الإدارة، واثنين من كبار أمناء المظالم الخارجيين الذين يختار الموظفون أحدهم وتختار الإدارة الثاني، ويرأس هذه اللجنة أمين مظالم خارجي ثالث من بين البارزين في هذا المجال، يشترك في تعيينه الأمين العام مع الرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج. وعلى لجنة الاختيار أن تقدم قائمة تحتوي على ثلاثة أسماء على الأقل لكل وظيفة، مع مراعاة طبيعة المنظمة وخصائصها من ناحية، وطبيعة وخصائص الصناديق والبرامج من ناحية أخرى.

٥٩ - وتعتبر فترة خمس سنوات فترة خدمة مناسبة لأمناء المظالم في الأمم المتحدة والصناديق والبرامج. ولتفادي أي شبهة لتحيز سياسي أو إداري، لا يجوز إعادة تعيين هؤلاء الأمناء، على أن يُعين الأمناء الآخرون لمدة سنتين قابلة للتجديد، وينبغي ألا يستغنى عن خدمات هؤلاء الأمناء والوسطاء من جانب السلطة التي عينتهم إلا لعدم كفاءتهم أو ثبوت سوء سلوكهم.

٦٠ - وسيقوم أمين المظالم للصناديق والبرامج بإعداد تقرير عن المسائل المتعلقة بالصناديق والبرامج، ويقوم أمين المظالم في الأمم المتحدة بإدماجه في تقرير المكتب السنوي العام الذي يحتوي على استعراض عام لجميع أنشطة المكتب ويحدد أي مشاكل عامة ويوصي بحلول لها. وسيقوم أمين المظالم في الأمم المتحدة بعرض التقرير السنوي العام على الجمعية العامة كما سيقوم أمين المظالم في الصناديق والبرامج بعرضه على المجالس التنفيذية المشتركة للصناديق والبرامج.

٦١ - وتتطلب استقلالية المكتب أن يكون مستقلاً في شؤون الميزانية. وتتوقف فعالية المكتب وسهولة الاتصال به على وجود موارد كافية لتعيين عدد ملائم من الموظفين،

والقدرة على النمو، والسفر حسبما تقتضي الضرورة إلى مقار العمل في الميدان^(١٩). والمكاتب الإقليمية ضرورية لمهمة المكتب، ولا بد من توفير التمويل المباشر والكافي لها من المقر مباشرة، ضمانا لاستقلالها من سيطرة الإدارة المحلية.

خامسا - النظام الرسمي

٦٢ - يستند نظام العدل الرسمي الحالي إلى نموذج القانون الإداري، ويتخذ الأمين العام القرارات النهائية بشأن الطعون بعد مراجعة الأقران. ومن الممكن الطعن في تلك القرارات أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. ويشبه هذا النظام كثيرا النظم القائمة في وكالات الأمم المتحدة المتخصصة الخاضعة لولاية المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، مع استثناء هام هو أن سلطات المحكمة الإدارية للأمم المتحدة محدودة بدرجة أكبر منها في حالة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

٦٣ - ويضم النظام الرسمي عدة لجان ومجالس استشارية، أهمها اللجان التأديبية المشتركة المعنية بالمسائل التأديبية ومجالس الطعون المشتركة المعنية بالطعون في القرارات الإدارية التي تتخذ في حقفرادى الموظفين^(٢٠). وثمة لجان تأديبية مشتركة ومجالس طعون مشتركة في نيويورك وجنيف وفيينا ونيروبي. وتعالج هذه الهيئات المسائل التي تخص موظفي الأمانة العامة ومختلف الصناديق والبرامج، أما اليونيسيف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي فلكل منهما لجنته التأديبية المشتركة الخاصة به. وهذه الهيئات ذات طبيعة استشارية وتتألف من موظفين يعينهم الأمين العام وينتخبهم الموظفون، ويتولى الأمين العام تعيين رؤسائها. وأعضاؤها متطوعون يفتقرون عموما إلى المؤهلات القانونية. ويتوجب عليهم الاضطلاع بمهامهم العادية، فضلا عن عملهم في أحد مجالس الطعون المشتركة أو إحدى اللجان التأديبية المشتركة.

(١٩) أضرت قيود الموارد بسهولة الوصول في النظام الحالي. فمُنصب أمين المظالم في نيروبي الذي يخدم مكتب الأمم المتحدة في نيروبي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ما زال شاغرا منذ ثلاث سنوات، وفي فيينا، ثمة مشروع رائد عُيِّن فيه في بداية الأمر موظف متقاعد للعمل لبعض الوقت، ولكن المنصب ما زال شاغرا منذ نيسان/أبريل ٢٠٠٥.

(٢٠) هناك أيضا لجان الطعون والمراجعات المتصلة بتصنيف الوظائف، ومجلس المطالبات، والمجالس الطبية الخاصة بالإجازات المرضية، والمجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض، ومجلس الامتحانات المركزي. وتحال القرارات المتعلقة بالتوصيات الصادرة عن مجلس المطالبات، والمجالس الطبية، ومجلس الامتحانات المركزي، إلى مجلس الطعون المشترك، فيما تحال مباشرة القرارات المتعلقة بالتوصيات الصادرة عن الهيئتين الأخريين إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وإضافة إلى ذلك، هناك أفرقة الطعن التي تنظر في تقارير تقييم الأداء. ولا يحق البتة الطعن في الدرجة التي انتهى إليها التقييم رغم أن الموظف له أن يطعن في قرار إداري لاحق استنادا إلى درجة حددت بعد دعوى رفعت أمام أحد أفرقة الطعن.

٦٤ - وقد ووجهت في السنوات الأخيرة صعوبات في توفير المتطوعين، ومع تنامي عدد العقود المحددة المدة قياساً إلى العقود الدائمة، تزايد قلق الموظفين بشأن استقلالية كل من اللجان والمجالس. كما سجلت حالات تأخر نتجت عن المشاكل التي صودفت فيما يتعلق بكفالة توفر المتطوعين.

٦٥ - وتكون الدعاوى التأديبية طويلة الأمد، وكثيراً ما لا تنفذ تدابير تأديبية إلا بعد مضي أكثر من عام. وعادة ما تستغرق الدعاوى المعروضة على اللجنة التأديبية المشتركة ستة إلى تسعة أشهر، ويتعين بعد ذلك بحث توصياتها في المقر بنيويورك قبل أن يتسنى اتخاذ تدابير تأديبية.

٦٦ - وتحدث حالات تأخر فادحة في الدعاوى المعروضة على مجالس الطعون المشتركة لأن لها وللجان التأديبية المشتركة أمانة مشتركة ولأن الأولوية تعطى إلى حد كبير للمسائل التأديبية. فقبل مباشرة طعن ما، يجب على الموظف أن يلتزم بمراجعة القرار، في المقر بنيويورك عادة، وهو إجراء يستغرق ٦٠ يوماً.

٦٧ - وبعد تقديم الطعن، أمام الإدارة شهران لتقديم الرد. لكن مجالس الطعون المشتركة كثيراً ما تمنح الإدارة مزيداً من الوقت لتقديم ردها^(٢١). وعادة ما تكون هناك مذكرتان أخريان - مذكورة من الموظف ومذكورة ختامية من الإدارة. وكثيراً ما تمديد آجال تقديم هاتين المذكرتين. وعلاوة على ذلك، ونتيجة عدم التيقن من بعض قواعد مجلس الطعون المشترك، فإن الموظف والإدارة غالباً ما يسمح لهما بتقديم تعليقات إضافية قبل تشكيل فريق تابع للمجلس للاستماع للطعن. وغالباً ما يحدث مزيد من التأخر في الفترة التي تفصل بين تقديم الوثائق الختامية وقرار الأمين العام. وتستغرق العملية بأكملها عموماً ثلاث سنوات على الأقل، منذ استهلالها وحتى نهايتها.

٦٨ - ولا تتساوى نوعية التقارير التي تصدر عن اللجان التأديبية المشتركة ومجالس الطعون المشتركة من حيث تحليل الوقائع ومستوى فهم النظام الإداري للموظفين على السواء. وهذا أمر ينبغي أن يكون متوقعاً نظراً لعضويتها المخصصة ولأن أعضاءها يفتقرون عموماً إلى المؤهلات القانونية. ولذلك، لا تقبل دائماً التوصيات التي تصدر بالإجماع لصالح الموظفين. بيد أن الموظفين ينظرون إلى ذلك عموماً على أنه مؤشر يدل على عدم استعداد الإدارة للالتزام بالتوصيات المعاكسة ودليلاً على أن النظام يعمل في غير صالحهم.

(٢١) قد يتحسن هذا الوضع بتنفيذ الفقرة ٣٢ من قرار الجمعية العامة ٢٨٣/٥٩.

٦٩ - ويمكن أن تكون القرارات الراضية للتوصيات الصادرة عن اللجان التأديبية المشتركة ومجالس الطعون المشتركة موضوع التماس يقدم إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وعادة ما تستغرق الدعاوى المعروضة على هذه المحكمة عامين^(٢٢). ويفتقر بعض قراراتها إلى الاتساق وتعاني فلسفتها القانونية من سوء الإعداد. وهذا له أثر سلبي على أعمال مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة ويحول دون اتخاذ الإدارة للقرارات المناسبة.

٧٠ - ولئن كان نموذج القانون الإداري ينص على سبل انتصاف لانتهاك مقتضيات التعيين أو شروط الخدمة، فإن به عيبا كبيرا: هو عدم وجود إجراء بسيط للانتصاف ما لم يكن هناك قرار رسمي^(٢٣).

٧١ - ومنبع العديد من المشاكل في نظام العدل الرسمي هو النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة وفلسفتها القانونية. إذ يجوز للمحكمة بموجب المادة ١٠-١ من نظامها الأساسي الأمر بالوفاء المطابق. بيد أنه يلزمها أيضا أن تقوم في الوقت ذاته بتحديد قيمة التعويض (المحددة عادة بما لا يزيد عن صافي الأجر الأساسي لمدة عامين) الذي يمكن أن يقرر الأمين العام دفعه كبديل إذا اعتبر أن ذلك في مصلحة المنظمة. ويمكن أن تؤدي الصلاحية المخولة للأمين العام للاختيار بين الوفاء المطابق ودفع تعويض محدود القيمة، بل هي تؤدي أحيانا بالفعل، إلى عدم كفاية التعويض، خاصة في حالات إنهاء الخدمة التعسفي أو حالات عدم تحديد العقود. والنظام الذي لا يستطيع كفالة التعويض الكافي أو غيره من سبل الانتصاف المناسبة نظام معيب في جوهره. والأدهى من ذلك أن أي نظام يفتقر إلى صلاحية تحديد الحقوق وسبل الانتصاف المناسبة في آخر المطاف نظام لا يتسق ومبدأ سيادة القانون.

٧٢ - وليست أحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة متسقة دائما وليس فلسفتها القانونية جيدة البناء. وليس لديها، بوجه خاص، فقه متسق فيما يتعلق بالواجبات الملقاة على عاتق منظمة دولية حيال موظفيها. ولذلك، يعم على نطاق واسع رأي صحيح إلى حد بعيد مؤداه

(٢٢) يعزى هذا جزئيا للمذكرات الطويلة، والمتكررة أحيانا، وجزئيا لتمديد الآجال الزمنية (لمدة ستة أشهر أحيانا لإتاحة الوقت للإدارة لتقديم ردها) وجزئيا لأنماط وأساليب عمل المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وتستغرق المحكمة معظم وقتها في بحث الالتماسات المقدمة لإعادة النظر في الأحكام وسيحسن أدائها لو أعد جميع القضاة مسودات أحكامهم قبل حضور الجلسات بنيويورك وجنيف.

(٢٣) للتغلب على هذه المشكلة، تحتوي القوانين الإدارية لبعض الوكالات المتخصصة والنظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية على أحكام تعتبر أن القرار سلبي إذا لم يحدث الإخطار بالقرار في غضون وقت محدد. وليس ثمة أي حكم مماثل في النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة. بيد أن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أكدت مؤخرا أن لديها ولاية فيما يتعلق بالقرارات "الضمنية": الحكم رقم ١١٥٧، أندرونوف.

أن نظام العدل الرسمي يوفر حماية قليلة، إن لم تكن منعدمة، للحقوق المكفولة للأفراد، من قبيل الحق في مكان عمل تتوفر فيه شروط الأمان والسلامة أو الحق في المعاملة العادلة التي لا تميز فيها.

٧٣ - وبإيجاز، فإن هيكل نظام العدل الرسمي هيكل مجزأ وموغل في المركزية. وهو بطيء ومكلف وغير فعال. ولا يوفر سبل الانتصاف المناسبة أو المواثيق ولا يكفل حقوق الأفراد. كما أنه لا يشجع لا الكفاءة الإدارية ولا المساءلة. ويفتقر عموماً إلى الشفافية ولا يفي بالمتطلبات الدنيا لسيادة القانون. ولا يتمتع لا بثقة الموظفين أو الإدارة أو الدول الأعضاء ولا باحترامهم.

٧٤ - ونظراً لعيوب النظام الحالي ومظاهر محدوديته، يرى الفريق أن من الضروري الآن اعتماد نظام يختلف عنه جوهرياً. كما يشعر بالارتياح لعدم إمكانية الاستمرار في النظام الحالي لمراجعة الأقران^(٢٤). ولذلك، يوصي الفريق بإنشاء نظام من مستويين يتألف من محكمة بداية تُطبق فيها اللامركزية، هي محكمة التزاعات التابعة للأمم المتحدة، وهي محكمة ستنشأ بموجب قرار من الجمعية العامة وتتألف من قضاة محترفين يتمتعون بصلاحيات إصدار أحكام ملزمة. وينبغي توسيع نطاق ولاية المحكمة الإدارية للأمم المتحدة للنظر في دعاوى الاستئناف عن الأحكام الصادرة من محكمة التزاعات والمرفوعة من جانب المنظمة، والصناديق، والبرامج، والموظفين، على السواء. وللتشديد على طابع الاستئناف الذي يغلب على ولايتها، ينبغي إعادة تسمية المحكمة الإدارية ليصبح اسمها هو محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

٧٥ - ولتبسيط الوصول إلى العدالة، ينبغي أن تحل محكمة التزاعات محل الهيئات الاستشارية القائمة، ويشمل ذلك اللجان التأديبية المشتركة ومجالس الطعون المشتركة ولا يشمل أفرقة الطعن في تقارير الأداء ولجان الطعون والمراجعات المتصلة بتصنيف الوظائف^(٢٥). بيد أن من المقترح أن تكون القرارات المعاكسة التي تصدر عن الدعاوى المعروضة على هاتين الهيئتين الأخيرتين موضوع دعاوى ترفع أمام محكمة التزاعات.

(٢٤) هناك مشكلة حادة الآن فيما يتعلق بإيجاد المتطوعين: ففي الماضي القريب، تعذر عقد مجلس مشترك للطعون في نيويورك للاستماع إلى طلبين لوقف الإجراءات قبل دخول قرارين ينهيان الخدمة حيز النفاذ. ومن المرجح أن تسوء المشاكل مع مضي الأمم المتحدة نحو زيادة العقود المحددة المدة، من حيث عدد الطعون وطلبات وقف الإجراءات، وكذلك فيما يتعلق بإيجاد المتطوعين الكافين الذي يشعرون بأن لديهم القدر على التصرف والذين يتبين بأنهم يتصرفون باستقلالية.

(٢٥) تعني هذه الهيئات بتقييم الأداء ومراجعة التصنيف، وكلاهما مهمتان تقتضيان خبرة ودراية.

٧٦ - ولكفالة سهولة وصول جميع الموظفين، ولا سيما موظفو الميدان، إلى العدالة، ينبغي أن يكون لدى محكمة التزاعات قلم في كل من نيويورك، وجنيف، ونيروبي، وسانتياغو، وبانكوك. وينبغي أن يكون هناك قاض متفرغ في كل من نيويورك وجنيف ونيروبي، وقاض يعمل لنصف الوقت في كل من سانتياغو وبانكوك. وينبغي أن تعقد دورات قضائية عادية كل شهر في كل قلم من أقلام المحكمة في المقار الثلاثة وكل شهرين في سانتياغو وبانكوك. وينبغي أن ترتب الدورات القضائية بحيث يتاح لمدة أسبوع على الأقل في كل شهرين قاضيان للنظر في المطالبات في كل من أقلام المحكمة، وفي أماكن أخرى بالمنطقة، إن اقتضى الأمر ذلك.

٧٧ - وينبغي أن تشمل ولاية محكمة التزاعات المجالات الأربعة التالية^(٢٦):

(أ) الشكاوى التي يدعي أصحابها عدم التقيد بشروط التعيين أو شروط التوظيف أو الواجبات التي تقع على عاتق منظمة دولية حيال موظفيها، بصرف النظر عن نوع العقود الذي وظفوا بموجبها وما إذا كان هناك قرار رسمي أم لا؛

(ب) المسائل التأديبية؛

(ج) الطلبات التي تقدمها المنظمة أو الصناديق والبرامج لإنفاذ المواد ذات الصلة في النظام الإداري للموظفين والنظام المالي المتعلقة بالمساءلة ضد الموظفين^(٢٧)؛

(د) الإجراءات التي تتخذها إحدى رابطات الموظفين باسم أعضائها لإنفاذ النظامين الإداري والأساسي للموظفين والتعليمات الإدارية ذات الصلة أو باسم جماعة معينة من أعضائها تضررت من قرار إداري معين.

٧٨ - ومن الضروري توضيح هذه العناصر التي تتكون منها الولاية القضائية. فالعنصر الأول يهدف إلى التغلب على المشكلات التي تنشأ في النظام الحالي في غياب قرار رسمي. كما يهدف إلى جعل ولاية هذه المحكمة تغطي المطالبات التي كانت تعالجها في الماضي الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى. وسيفسح المجال أمام الشكاوى المتعلقة بالسلوك الذي يتنافى مع الواجبات التي تقع على عاتق المنظمة حيال موظفيها أو الذي ينتهك حقوقهم كأفراد.

(٢٦) يرد بيان أدق بشأن الولاية المتوخى منحها لمحكمة التزاعات في المرفق الأول.

(٢٧) هذه المواد هي المادة ١٠١-٢ من النظام المالي والمواد ١١٢-٣ و ٢١٢-٢ و ٣١٢-٢ من النظام الإداري للموظفين.

٧٩ - وفيما يتعلق بالعنصر الثاني من الولاية، سيتعين مع إلغاء اللجان التأديبية المشتركة اتخاذ إجراءات جديدة بالنسبة للمسائل التأديبية. فالقواعد والإجراءات الإدارية القائمة تؤدي إلى حدوث حالات تأخر لا لزوم لها. إذ تمثل الممارسة المتبعة حالياً في إحالة مسألة اتخاذ إجراءات تأديبية أو عدم اتخاذها إلى المقر في نيويورك أياً كان المكان الذي يعمل فيه الموظف. ومن المفارقة أنه يجوز في هذه المرحلة اتخاذ قرار بفصل الموظف بإجراءات موجزة، مع السماح له بالطعن في القرار، إن أراد ذلك، أمام إحدى اللجان التأديبية المشتركة، في حين أن الإدارة لا يمكنها أن تتخذ قراراً بفرض تدبير أقل قسوة إلا بعد التماس مشورة إحدى تلك اللجان. وثمة سبب يدعو إلى الاعتقاد بأن هذا هو ما جعل فصل الموظفين يتم بإجراءات موجزة أحياناً في حين أن فرض تدابير أقل قسوة يعتبر أمراً أنسب، وأنه لا تتخذ أي إجراءات البتة، في مناسبات أخرى.

٨٠ - ويرى الفريق أنه ينبغي جعل الإجراءات التأديبية متمشية مع الإجراءات المطبقة في معظم المحاكم الوطنية ومعظم المنظمات الدولية الأخرى. وبناء عليه، يقترح أن يتمتع الرؤساء التنفيذيون للمكاتب خارج المقار وبعثات حفظ السلام، بعد التشاور مع الفريق الدائم المناسب المعني بالمسائل التأديبية المشار إليه في الفقرة ٢٧ من الفرع ثالثاً، بصلاحيات فرض أي تدبير تأديبي يرويه مناسباً. وينبغي أن يعطى الموظفون الحق في الطعن فوراً في القرار أمام محكمة النزاعات التابعة للأمم المتحدة حيث يلقي عبء إثبات سوء السلوك على المنظمة، كما كان الحال عليه في القضايا التي كانت تحال فيما سبق إلى إحدى اللجان التأديبية المشتركة.

٨١ - ومع إلغاء اللجان التأديبية المشتركة، سيتعين وضع إجراءات جديدة لإنفاذ القواعد المتعلقة بالمساءلة المالية. وهكذا، نصل إلى العنصر الثالث.

٨٢ - ولما كان الموظفون يجمعون أحياناً عن اللجوء إلى نظام العدل الرسمي خشية الانتقام، فإنه يعتبر من الضروري تخويل رابطات الموظفين حقاً مستقلاً في رفع الدعاوى لإنفاذ النظامين الإداري والأساسي للموظفين^(٢٨). وهو أمر يتسق مع الفلسفة القانونية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية^(٢٩) وسيساعد في تعزيز المساءلة. وسيتيح الحق

(٢٨) ما دام العديد من رابطات الموظفين يستند في وجوده إلى المنظمة أو صناديقها وبرامجها، فمن غير المهم أن تفتقر إلى الشخصية القانونية وفقاً للقانون الوطني.

(٢٩) تتيح الفلسفة القانونية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية لأي عضو في لجنة تابعة لرابطة من رابطات الموظفين أن يرفع دعوى لإنفاذ النظام الإداري للموظفين إذا لم يكن هناك من يقوم بذلك. انظر حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية رقم ٢٥٦٣ (وانسينغ وآخرون ضد المكتب الأوروبي لبراءات الاختراع).

المكفول لأي رابطة من رابطات الموظفين لرفع دعاوى جماعية أو تمثيلية تعزيز الكفاءة في الإجراءات القضائية.

٨٣ - وينبغي أن يكون لدى محكمة النزاعات التابعة للأمم المتحدة سلطة منح الإنصاف النهائي الملزم عن طريق ما يلي:

(أ) الوفاء المطابق، أو إصدار أمر زجري، أو مرسوم تفسيري، بما في ذلك الأمر بإلغاء التعبير؛

(ب) دفع تعويضات المعادلة وغيرها، بما في ذلك، في ظروف استثنائية، تعويضات العبرة أو التعويضات العقابية؛

(ج) أوامر بدفع الفائدة عندما يكون هناك ما يبررها؛

(د) أوامر بدفع المصروفات المترتبة على الشخص من ماله الخاص والتكاليف القانونية، وذلك بشرط وجود أمر بدفع التكاليف القانونية للموظف فقط إذا كان من المناسب، في رأي القاضي، أن يكون له ممثل خاص.

٨٤ - كما ينبغي أن يكون لمحكمة نزاعات الأمم المتحدة أيضا سلطة إصدار أوامر مؤقتة، بما في ذلك أوامر تعليق الإجراءات في أي قضية تركز فيها القضية من حيث الظاهر على مقومات سليمة وتكون فيها منح التعويضات المعادلة أو غير ذلك من التعويضات غير كافية، وأن يكون لديها سلطة الرد الفوري للقضايا التي يكون من الواضح أنه لا يمكن قبولها أو التي تكون غير موضوعية أو مفتعلة. كما ينبغي أن يكون لديها سلطة وضع قواعدها الخاصة، بما في ذلك فيما يتعلق بالوسطاء و amici curiae (أصدقاء المحكمة). والأهم من ذلك، ينبغي أن تُمنح سلطة صريحة لإحالة البينات في أي مطالبة إلى الأمين العام كي ينظر في إمكانية اتخاذ الإجراءات التأديبية، أو إجراءات إنفاذ المسائلة المالية، أو لرفع الحصانة.

٨٥ - ومن الضروري بحث مسألة سلطة الأمر بإلغاء التعيين. فالممارسة والفلسفة القانونية حاليا هي أنه لا يمكن إلغاء التعيين بمجرد إتمامه مهما كانت إجراءات التعيين معيبة. وهذا يتعارض مع رأي المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، وبالتالي يتعارض مع القانون المطبق على الوكالات المتخصصة الخاضعة لولايتها القضائية. فالممارسة والفلسفة القانونية للأمم المتحدة حاليا لا تؤدي إلى الاحتفاظ بالموظفين الذين عُينوا بشكل غير قانوني في وظائفهم فحسب، بل يمكن أن تؤدي أيضا إلى الحكم بدفع تعويض للمرشحين الذين أُلغي تعيينهم^(٣٠).

(٣٠) فقد حكمت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة مؤخرا بمنح المرتب الأساسي الصافي عن ثلاث سنوات لشخص حدث تعدي على حقوقه من جراء تعيين خاطئ: الحكم رقم ٩٣٦، سلامة. وفي قضية سابقة، مُنح موظفان بالمرتب الأساسي الصافي عن ١٨ شهرا لكل منهما: الحكم رقم ٩١٤، جوردون وبيلان.

٨٦ - وللتوفيق بين ما يحدث في منظومة الأمم المتحدة والممارسة المتبعة في معظم المنظمات الدولية الأخرى، ولإتاحة التسويات عن طريق الوساطة، يوصى بتعديل النظام الأساسي كي يتسنى الإعلان عن الوظيفة الشاغرة من قبل الأمين العام، وذلك إذا كانت إجراءات التعيين معيبة^(٣١). وهذا سيضمن احترام سيادة القانون. وكذلك ينبغي أن يكون هناك عدد أقل بكثير من القضايا التي يحكم فيها بدفع تعويض عن الأضرار للمرشحين الذين أُلغي تعيينهم، كما ينبغي أن تكون التعويضات المدفوعة عن الأضرار أقل بكثير.

٨٧ - ومع تنسيق النظام الرسمي للعدل، يوصى بإلغاء النظام الحالي للمراجعة الإدارية قبل اتخاذ الإجراءات. وبوجه عام، فإن مهمة القيام بالمراجعة تقع على كاهل وحدة القانون الإداري التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية في المقر بنيويورك، وذلك بغض النظر عن المكان الذي يعمل فيه الموظف. وقلة هم الذين يتلقون ردا معللا، فالأكثرية الساحقة تتلقى رسالة في نهاية فترة الاستعراض (٦٠ يوما)، تخبرهم بجواز أن يتقدموا بمذكرة طعن إلى مجلس الطعون المشترك.

٨٨ - وبموجب النظام المقترح، ينبغي أن يبدأ الموظف (الموظفة) الإجراءات بتقديم شكوى ضد المنظمة أو الصندوق أو البرنامج الذي يعمل (تعمل) فيه. وبسبب أن محكمة التزاعات سيكون لديها أقلام محلية لها مرافق لرفع الدعاوى إلكترونيا، ينبغي أن تبدأ الإجراءات في موعد لا يتجاوز شهرين على حدوث ما سبب رفع الدعوى. وينبغي أن يكون هناك استثناء في الحالات التي وافقت فيها الأطراف على تمديد المهلة بقصد تسهيل الوساطة، وبغير ذلك لا يكون هناك استثناء إلا في حال منح تمديد. وينبغي عدم منح أمر بتمديد الوقت إلا في غضون ستة أشهر من تاريخ وقوع الفعل أو صدور القرار ذي الصلة، كما أنه لا يُمنح إلا إذا ثبت عدم إمكانية الشروع في اتخاذ إجراءات قبل ذلك بشكل معقول.

٨٩ - وينبغي أن تحدد الشكوى القرار أو السلوك موضوع الطعن، والشخص المسؤول عنه، والتاريخ الذي حدث فيه أو التاريخ التي حدث فيها، وفي حالة الإصابة أو الخسارة، التاريخ الذي وقعت فيه الإصابة أو الخسارة لأول مرة. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تبين الأسس التي تركز عليها الشكوى والإنصاف المطلوب. وينبغي أن تُحال الشكوى من قبل محكمة التزاعات إلى الشخص الذي يكون قراره أو سلوكه موضوع الشكوى، وكذلك إلى الممثل القانوني المعين المعني للمنظمة أو الصندوق أو البرنامج. وينبغي للشخص الذي يكون قراره أو سلوكه موضوع الشكوى أن يتقدم شخصيا برد على الشكوى خلال ٣٠ يوما. وينبغي ألا يكون

(٣١) مثلا، إذا كان الشخص المعين يفتقر إلى المؤهلات المنصوص عليها أو كان هناك أوجه خلل أخرى في العملية.

هناك أكثر من مذكرة أخرى واحدة من قبل كل طرف بعد التقدم بالرد، وذلك ما لم تكن الوساطة هي المقصود، كما ينبغي ألا يتجاوز وقت التقدم بالمذكرات ٢١ يوما.

٩٠ - والوساطة هي جزء هام من النظام الرسمي الجديد المقترح. ففي وسع كل من الجانبين التماس الوساطة في أي وقت قبل أن تصل المسألة إلى مرحلة الحكم النهائي. وفي الأحوال العادية، تكون الوساطة طوعية، ولكن يجوز للقاضي، بموجب النظام الجديد المقترح، أن يأمر بأن تحاول الأطراف الوساطة إن كان هذا مناسباً لظروف القضية. ويمكن الشروع في الوساطة في شعبة الوساطة المنشأة في مكتب أمين المظالم، أو إذا أمر القاضي بذلك، من قبل قاض^(٣٢)، أو من قبل المسجل، إذا رأى القاضي ذلك مناسباً. ولتفادي التأخير، ينبغي وضع حدود زمنية صارمة من أجل القيام بالوساطة.

٩١ - وينبغي أن يوجد مسجل في كل قلم للمحكمة وتكون مسؤوليته هي إدارة الدعاوى في جميع المطالبات المقدمة في ذاك القلم. ويشمل هذا إحالة الشكاوى إلى الشخص الذي تكون أفعاله أو قراراته موضوع البحث وإلى الممثل القانوني المعين؛ مما يضمن التقيد بالحدود الزمنية والشروط الإجرائية؛ ورهنا بمراجعة من قبل أحد القضاة، منح تمديد الوقت في الحالات تكون في طريقها إلى الوساطة أو غير ذلك في الظروف الاستثنائية؛ وبعد التشاور مع أحد القضاة، وتحديد أوقات ومواعيد جلسات الاستماع، وإصدار الأوامر من أجل تقديم الوثائق أو حضور الشهود. ولضمان عمل النظام بشكل فعال، ينبغي أن يكون المسجلون مسؤولون أيضاً عن تحديد المطالبات المقرر إحالتها إلى القاضي لاحتمال ردها بإجراءات موجزة أو من أجل الحصول على توجيهات فيما يتعلق بما يُتخذ بعد ذلك من إجراءات حيال هذه الدعاوى، بما في ذلك من أجل التتبع السريع أو النظر فيها على سبيل الأولوية.

٩٢ - وينبغي أن يكون لمحكمة النزاعات سلطة عقد جلسات استماع شفوية وأن يُطلب منها ذلك في أي قضية تنطوي على منازعة تتعلق بالوقائع. وينبغي أن تكون جلسات الاستماع علنية، بما في ذلك عقد مؤتمر بالفيديو إذا اقتضى الأمر.

٩٣ - وبموجب النظام الجديد المقترح، ينبغي البت في المطالبات في الأحوال العادية من قبل قاض وحيد. بيد أن الفريق يرى أنه من المستحسن الاحتفاظ ببعض عناصر استعراض الأقران مع حضور مستشارين للرأي يشاركون القاضي في الجلسة في القضايا التأديبية، وإذا ما قرر

(٣٢) إذا لم تسفر الوساطة القضائية عن تسوية، فلن ينظر القاضي الذي قام بدور الوسيط في القضية ما لم توافق الأطراف على ذلك. وفي حال عدم موافقتها على ذلك، سيكون من الضروري إحالة المطالبة إلى قاض آخر. بيد أنه إذا ما حُددت مواعيد الدورات القضائية بحيث يتوفر وجود قاضيين لمدة أسبوع واحد من كل شهرين، فإن هذا لن يتسبب في أي تأخير.

القاضي ذلك، في القضايا الاستثنائية التي تنطوي على ادعاءات خطيرة. ووفقا لذلك، يُقترح إنشاء أفرقة لمستشاري الرأي لكل منطقة، وأن تعينهم الإدارة ومنتخبهم الموظفون. كما ينبغي للقاضي أن يجلس مع مستشاري الرأي الطبيين المعيّنين من قبل الإدارة والموظف، بالترتيب، وذلك في الحالات التي تنطوي على مسائل طبية. ومستشاري الرأي الحق في استجواب الشهود إذا ما سمح القاضي بذلك. ويقومون بإسداء المشورة للقاضي، بيد أن القرار النهائي يتخذه القاضي بمفرده.

٩٤ - وينبغي لمحكمة النزاعات أن تصدر أحكاما معللة في كل قضية يستمر النظر فيها حتى إصدار الحكم. وينبغي إصدار جميع الأحكام علنا، إما شفويا أو كتابيا، كما ينبغي نشرها على الإنترنت والإنترنت باللغتين الانكليزية والفرنسية. وإذا ما تم البت في المطالبة بلغة رسمية أخرى من لغات المنظمة، ينبغي أيضا نشر الحكم بتلك اللغة. وينبغي أن يكون في وسع القاضي كتمان أسماء الأطراف أو الشهود إذا ما رأى في ذلك مصلحة للعدالة.

٩٥ - ويُقترح أن يكون في استطاعة أي من الجانبين استئناف قرارات محكمة النزاعات لدى محكمة للأمم المتحدة للاستئناف. وينبغي أن تكون عملية الاستئناف أبسط بكثير من العملية التي تنطوي عليها حاليا الالتماسات المقدمة إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وينبغي تقديم إشعار بالاستئناف، يبين أسباب الاستئناف والإنصاف المطلوب في غضون ٤٥ يوما من صدور الحكم إلى القلم الذي جرى فيه النظر في المطالبة. كما ينبغي للطرف الآخر أن يقدم ردا و/أو إشعارا بالاستئناف المقابل في غضون ٣٠ يوما. وإذا ما قُدم إشعار باستئناف مقابل، فيتعين على المستأنف التقدم بوثيقة جوابية. وبعد ذلك، ينبغي للطرفين أن يقدموا مذكرات خطية في المواعيد التي يحددها المسجل الذي يكون مسؤولا عن إعداد ملف للاستئناف، بالتشاور مع الأطراف أو ممثليهم القانونيين، الذي يُحال إلكترونيا إلى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

٩٦ - ومطلوب من فريق إعادة التصميم بموجب القرار ٢٨٣/٥٩ أن ينظر في التوفيق بين النظامين الأساسيين للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وبموجب مقترحات الفريق، تصبح المحكمة الإدارية للأمم المتحدة محكمة استئناف بشكل رئيسي، بدل أن تكون محكمة إدارية. ولذا، فإن التوفيق التام ليس ممكنا. بيد أن الفريق يرى أن يكون هناك توفيق بين الفلسفتين القانونيتين والصلاحيات والوضع القانوني كي يتسنى، في الحدود الممكنة عمليا، ضمان المساواة في المعاملة بين موظفي الوكالات المتخصصة وموظفي الأمم المتحدة ذاتها. وتحقيقا لهذا الغرض، اقترح إجراء تعديلات في مواد النظام الإداري بشأن عمليات التعيين والإجراءات التأديبية. فضلا عن ذلك، فقد صيغت ولاية قضائية مقترحة لمحكمة النزاعات بعبارات تتجلى فيها الفلسفة القانونية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. ولما كانت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ستتمتع بسلطة إصدار

الأوامر التي كان يتعين على محكمة النزاعات في الأمم المتحدة إصدارها، فلن يكون هناك حد لصلاحيتها الاستئنافية.

٩٧ - وحتى لو نُفذت مقترحات فريق إعادة التصميم، فإن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ستحتفظ بولاية إدارية فيما يتعلق بالصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة والهيئات الأخرى الخاضعة لولايتها^(٣٣). ولضمان الاتساق مع صلاحيتها الاستئنافية، واستقلالها وتقيدها بسيادة القانون يوصى بتوسيع تعريف "الموظف" الوارد في المادة ٢ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وتعديل المادة ١٠ لتمكينها من منح وفاء مطابق أو إنصاف آخر على نحو ما تراه مناسباً، وكذلك للتوفيق بينها وبين النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

٩٨ - وإتاحة الولاية الاستئنافية الجديدة المقترحة للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، من الضروري تعديل المواد ٢ و ٧ و ١٠ من نظامها الأساسي. وليصبح من الممكن تحقيق الاتساق في صنع القرارات، ينبغي النص أيضاً على أن يقوم الرئيس، أو أي عضو من أعضاء المحكمة، بإحالة القضايا الهامة إلى المحكمة بكامل هيئتها^(٣٤).

٩٩ - ومما له نفس القدر من الأهمية التي يتسم بها التوفيق بين الفلسفة القانونية للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية هو التوفيق بين الوضع القانوني وممارسات العمل في كل منهما. إذ في الإمكان جعل ممارسات العمل في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أكثر كفاءة^(٣٥). كما ينبغي دفع أتعاب مناسبة لقضاة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، لا تقل عن الأتعاب المدفوعة لنظرائهم في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية^(٣٦).

(٣٣) محكمة العدل الدولية، والمحكمة الدولية لقانون البحار، والسلطة الدولية لقاع البحار، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والمنظمة البحرية الدولية، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (أونروا).

(٣٤) التعديلات المقترحة لمعالجة هاتين المسألتين مبينة في المرفق الثاني.

(٣٥) الفارق الرئيسي بين المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية هي أن قضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية يعدون مشاريع الأحكام في القضايا المحالة إليهم قبل بدء الدورات القضائية بشهر واحد على الأقل. ويتبع قضاة المحكمة الإدارية للبنك الدولي الممارسة ذاتها. ولذا، تكون الدورات القضائية أقصر بكثير منها في حالة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

(٣٦) إلى جانب تكاليف السفر والبدل اليومي، لا يحصل قضاة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلا على دولار واحد في السنة. في حين يُدفع لقضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بدل إقامة يومي خلال إقامتهم في جنيف، وذلك بالمعدل المطبق على رتبة مد-٢، كما تُرد إليهم مصروفات سفرهم وفقاً للنظام المالي لمنظمة العمل الدولية. وحتى فترة حديث العهد، كانت أتعاب القاضي (القاضية) تبلغ ١ ٥٠٠ فرنك سويسري عن كل حكم يكون القاضي (القاضية) فيه مقررًا (مقررة)، و ٣٧٥ فرنك سويسري عن كل حكم لا يكون فيه القاضي مقررًا. وقد وضعت هذه المبالغ ابتداءً من دورة أيار/مايو ٢٠٠٦. فلو دفع لقضاة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بالمعدل ذاته، ولو أعدوا مشاريع الأحكام قبل انعقاد الدورات القضائية، لكان هناك بعض التوفير في التكاليف المتعلقة ببذلهم اليومية.

سادسا - التمثيل القانوني

فريق مستشاري الموظفين

١٠٠ - فريق مستشاري الموظفين، الذي أنشئ رسميا في عام ١٩٨٤، والذي تولى مسؤولية توفير المساعدة والتمثيل القانونيين لموظفي الأمم المتحدة في الإجراءات المتخذة ضمن نظام العدل الداخلي، هو ناقص الموارد للغاية، ولا يضطلع بأعماله محترفون. ومع ذلك، فما كان هو الخطة الأولى التي يقصدها من يلجأ إلى نظام العدل الرسمي من الموظفين، وبوصفه هيئة تؤدي أيضا دورا فعالا في النظام غير الرسمي عن طريق إسداء المشورة للموظفين بشأن ما إذا كان ينبغي السعي إلى التماس الحلول غير الرسمية للتراعات وكيفية ذلك، فإن مسؤولياته حسيمة. ونتيجة لذلك، فإن هيكل الفريق والموارد المتوفرة له حاليا لا تتفق أساسا مع الهدف المتمثل في إقامة العدل في الأمم المتحدة على نحو يتسم بالكفاءة والفعالية. وإذا كان الفريق قد عمل إلى الحد الذي بلغه، فهو إنما فعل ذلك بسبب التفاني والعمل الشاق من قبل العدد القليل من موظفيه والمتطوعين العاملين فيه.

١٠١ - فقد تلقى فريق مستشاري الموظفين ٢٦٦ دعوى جديدة في عام ٢٠٠٥، ٤٨,٥٠ في المائة منها وردت من المكاتب خارج المقر. وازداد عدد الدعاوى في النظام الرسمي بمقدار ٤٥ في المائة في عام ٢٠٠٥، كما انخفض العدد في النظام غير الرسمي بمقدار ٤ في المائة. وخلال الفترة ذاتها، طرأت زيادة مقدارها ٥٠,٢٤ في المائة على عدد الدعاوى المحالة إلى مجلس الطعون المشترك، وزيادة مقدارها ١٧٢ في المائة على عدد الدعاوى التي تم البت فيها في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

١٠٢ - واعتبارا من شباط/فبراير ٢٠٠٦، لم يكن لدى فريق مستشاري الموظفين في نيويورك سوى موظفين اثنين بدوام كامل وأربعة محامين بدوام جزئي. والوظيفة الوحيدة المتوفرة له في الميزانية هي وظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة. أما وظيفة المنسق بدوام كامل بمرتبة ف-٢، فهي لا تُمول من الميزانية العادية. أما في جنيف، فلا يوجد منسق للفريق بدوام كامل ويعمل أمين مجلس الطعون المشترك/اللجنة التأديبية المشتركة بمثابة منسق مؤقت، بالإضافة إلى مهام أعماله الأخرى. وفي فيينا وأديس أبابا، يعمل موظفون متقاعدون كمنسقين متطوعين في الفريق، في حين يقوم المنسق في سانتياغو بمهام وظيفة الدوام الجزئي، بالإضافة إلى مهام وظيفة أخرى بدوام كامل. وفي نيروبي، لا يوجد منسق رسمي، ولو أنه يوجد منسق بدوام جزئي وقائمة متطوعين غير رسمية.

١٠٣ - وفي جميع الحالات، يعمل المنسقون مع متطوعين متوفرين بدرجات متفاوتة. ولا يوجد هناك مكاتب لفريق مستشاري الموظفين في بعثات حفظ السلام أو مراكز العمل

الأخرى في الميدان. وكثيرا ما يجتمع للخدمة في فريق مستشاري الموظفين الطابع الطوعي في جوهره مع ضغط الواجبات العادية للموظفين القائمين بخدماته فيحدان من فعالية التمثيل.

١٠٤ - ويتجلى التصور، الذي مؤداه أن نظام العدل الداخلي غير مستقل، في تردد الموظفين من غير المتمتعين بتعيين دائم في العمل أحيانا في فريق مستشاري الموظفين. وعلاوة على ذلك، فهم يعتقدون غالبا بأن الخدمات التي يؤديها كمستشارين يمكن أن تضعهم في موقف المعارضة بالنسبة للإدارة التي ستقوم بمراجعة عقود استخدامهم.

١٠٥ - وفضلا عن ذلك، لا يُشترط وجود تدريب قانوني أو مؤهلات قانونية من أجل الخدمة في فريق مستشاري الموظفين، والأكثرية الساحقة من الأفراد الذين يعملون كمستشارين في الفريق تعوزهم المؤهلات القانونية. وفي حين أن هؤلاء المستشارين ملتزمون بواجباتهم ويعملون بأقصى قدراتهم، فإن "نظام عدل" يقوم فيه أشخاص من غير المحامين بعمل مهم كتوفير المشورة والمساعدة القانونيتين لموظفي الأمم المتحدة، هو نظام غير مرض.

١٠٦ - ويلاحظ فريق إعادة التصميم أن المساعدة القانونية المقدمة لإدارة المنظمة لا يقوم بها متطوعون دون تدريب قانوني، بل يقوم بها كادر من المحامين المحترفين في إدارة الشؤون الإدارية وإدارة الشؤون القانونية. وهذا الفرق في الموارد القانونية المتاحة للإدارة والموظفين قد خلق عدم تكافؤ فظيع في الوسائل القانونية المتاحة في نظام العدل الداخلي.

المكتب المقترح لإسداء المشورة

١٠٧ - ينبغي إنشاء مكتب يقوم بالعمل فيه محترفون لإسداء المشورة في الأمم المتحدة، يعين فيه أشخاص ذوي مؤهلات قانونية - تكون في حدها الأدنى، ومؤهلات تعترف بها المحاكم في أي من الدول الأعضاء. ويجب أن تكون خدمتهم على أساس التفرغ الكامل وأن يوفر لذلك الموارد اللازمة. وبما أن مكتب تقديم المشورة لن يغطي الأمانة العامة فحسب بل أيضا الصناديق والبرامج، يُقترح أن تساهم هذه الصناديق والبرامج في الموارد اللازمة لهذا المكتب.

١٠٨ - ولن يمنع إنشاء المكتب إسداء المشورة قيام المتقاعدين من موظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة المؤهلين كمحامين من العمل الطوعي في فريق مستشاري الموظفين لمساندة المستشارين المتفرغين. كما أنه لن يمنع إمكانية اللجوء إلى مستشار قانوني خارجي سواء على أساس خيري أو على نفقة الموظفين الخاصة.

١٠٩ - ومع أن مكتب إسداء المشورة ينبغي أن يكون في المقر في نيويورك، فينبغي أن يكون له منسقون في جنيف، وفيينا، ونيروبي، وفي اللجان الاقتصادية الإقليمية وفي بعثات حفظ السلام التي تضم أعدادا كبيرة من الموظفين المدنيين. وينبغي أن يعمل المنسقون في

مراكز العمل الإقليمية هذه، على أساس التفرغ الكامل لهذه المهمة. ويوصي فريق إعادة التصميم الجمعية العامة بإنشاء وظيفة مدير مكتب إسداء المشورة في نيويورك، من الرتبة مد-١، ووظيفة واحدة لمستشار أقدم للموظفين من الرتبة ف-٥ ووظيفتين لمستشار مشارك للموظفين من الرتبة ف-٢، و ٣ وظائف من فئة الخدمات العامة. وينبغي أن تنشأ أيضا وظائف لمنسق واحد من الرتبة ف-٣، وموظف واحد من فئة الخدمات العامة في كل من مراكز العمل التالية: جنيف، وفيينا، ونيروبي، وأديس أبابا/جوهانسبرغ، وسانتياغو/بنما، وعمان/بيروت.

١١٠ - وينبغي أن يتبع مكتب إسداء المشورة في بعثات حفظ السلام مدير المكتب في نيويورك، ولكن ينبغي أن تنشأ الوظائف اللازمة كجزء من ميزانية البعثة. ونظرا لكبر عدد المكاتب الميدانية والموظفين في أفريقيا، فالمكتبان الإقليميان في نيروبي وأديس أبابا/جوهانسبرغ ضروريان لتغطية تلك المنطقة تغطية فعالة.

١١١ - وتفايدا لحدوث تضارب في المصلحة ولكفالة الاستقلالية، ينبغي نقل مكتب إسداء المشورة المقترح من إدارة الشؤون الإدارية إلى المكتب المقترح لإقامة العدل^(٣٧).

التمثيل القانوني للمنظمة

١١٢ - مطلوب من فريق إعادة التصميم، بحكم اختصاصاته، أن ينظر في دور وحدة القانون الإداري. وفي ظل النظام القائم، لا شك أن هناك تضاربا في المصلحة، حيث أن وحدة القانون الإداري تستشار فيما إذا كان ينبغي إعادة النظر في حكم معين أو تعديله، وإذا أجابت بلا، تقوم بعد ذلك بالدفاع عن الموقف المتخذ في حالة أي طعن فيه لاحقا.

١١٣ - ويرى الفريق أنه ينبغي إلغاء عملية الاستعراض. ويمكن لوحدة القانون الإداري، أن تركز على مهمتها كجهة استشارية قانونية للإدارة.

١١٤ - وهناك مستشارون قانونيون متوفرون حاليا في معظم مراكز العمل. بيد أنه، مع تطبيق اللامركزية في نظام إقامة العدل، وما يستتبع ذلك من تفويض السلطة إلى الرؤساء التنفيذيين للمكاتب البعيدة عن المقر والبعثات، قد يكون من الضروري توفير مستشارين قانونيين إضافيين في مراكز العمل البعيدة عن نيويورك. وسيكون من الضروري أيضا تعيين ممثلين قانونيين لكل منطقة من المناطق المشمولة بالنظام الجديد المقترح.

(٣٧) انظر الفرع تاسعا المتعلق بالاستقلالية والشفافية.

سابعاً - الشقيف والتدريب

١١٥ - تتوقف كفاءة الإصلاحات المقترح إدخالها على كل من نظامي العدل الرسمي أو غير الرسمي على العناية بتنقيف وتدريب جميع القضاة، وأمناء المظالم، والممثلين القانونيين، والمسجلين، والوسطاء وموظفي المحاكم والمكاتب. وينبغي أن تراعى جيداً في جميع برامج التدريب الطبيعة الفريدة للأمم المتحدة.

١١٦ - يتطلب الدور الجديد للوساطة في النظام المقترح اهتماماً خاصاً نظراً إلى أن جودة هذا الدور، وعدم الإلمام به، وما يفرضه من واجب السرية، تقتضي تدريباً يستهدف فئات بعينها لضمان نجاح تنفيذه. وفي النظام غير الرسمي، ينبغي أن يوفر جميع أمناء المظالم، ومنسق الوساطة والوسطاء، التدريب على نظام العدل الجديد.

١١٧ - وينبغي توفير التدريب للقضاة أيضاً لتعريفهم بالمنظمة وصناديقها وبرامجها، وخصوصاً هيكلها الإدارية. ونظراً لأنه من المتوقع أن يخولوا أيضاً سلطة للتوسط في النزاعات، لا بد كذلك من تلقيهم تدريباً رفيع المستوى في الوساطة القضائية.

١١٨ - ويجب أن يوفر لجميع المسجلين وموظفي السجلات برنامج التعريف نفسه الذي سيوفر للقضاة، وينبغي تدريبهم أيضاً على إدارة المحاكم. وهذا يتضمن إدارة الدعاوى التي تحتويها ملفات المحاكم، وتلبية طلبات الحصول على المعلومات والتعامل مع المتقاضين. وينبغي أن يشتمل التدريب على برنامج تدريب وكذلك على تناوب زمالات التدريب الداخلي في نظم المحاكم الدولية والوطنية التي أنشأت نظم ذات كفاءة لإدارة المحاكم. ويمكن، إذا اقتضت الضرورة، توفير تدريب على سبيل المتابعة، يقوم به مدير محاكم خارجي أقدم. وأخيراً، ينبغي أن يوفر للمسجلين تدريب على الوساطة مماثل للتدريب الذي يتلقاه للقضاة.

١١٩ - وينبغي أن يوفر لموظفي الشؤون الإدارية برنامج تدريب يهدف إلى تعريفهم بنظام العدل الجديد وتشجيع عملية تحديد ماهية النزاعات في مكان العمل، ومنعها وتسويتها، بما في ذلك فيما يتعلق بالمساءلة والمسائل الشاملة لثقافات متعددة.

ثامناً - المساءلة

١٢٠ - يقتضي أي نظام متكامل وفعال للمساءلة أن يمارس المديرون التنفيذيون سلطات اتخاذ قراراتهم وأن يتحملوا مسؤولية تلك القرارات، وإذا اقتضى الأمر، يقوموا بتوضيحها في سياق الهيكل الإداري ونظام العدل.

١٢١ - ولكي يتسنى إحداث تغيير فعال في ثقافة الإدارة والقيام بشكل سليم بالتصدي للتصور السائد حالياً بأن النظام الحالي يحمي المديرين من المساءلة، يقترح فريق إعادة التصميم أن يدافعوا شخصياً عن أفعالهم وقراراتهم، وأن يقوم نظام العدل الرسمي بالنظر في طلبات إنفاذ المساءلة المالية الفردية. وفضلاً عن ذلك، ينبغي على قضاة محكمة النزاعات التابعة للأمم المتحدة إحالة الدعاوى المناسبة إلى الأمين العام لاتخاذ الإجراءات الممكنة لإنفاذ المساءلة.

تاسعا - الاستقلالية والشفافية

١٢٢ - إن إدخال نظام رسمي للعدل يصدر بموجبه قضاة محترفون أحكاماً ملزمة سيؤدي حتماً إلى تغيير دور الأمين العام. فإن كان الأشخاص الذين اتخذوا القرارات أو الإجراءات المعنية مسؤولين مسؤولية مباشرة عن الدفاع عن قراراتهم، لن يكون الأمين العام في هذه الحالة طرفاً مباشراً في تلك النزاعات. وانطلاقاً من هذا، يقترح أن ترفع الدعاوى ضد المنظمة أو الصندوق أو البرنامج المعني، وليس ضد الأمين العام أو الرئيس التنفيذي للصندوق أو البرنامج، بالصورة المعمول بها حالياً^(٣٨). وهذا يتماشى مع الواقع القانوني، وكذلك مع ما هو معمول به في المنظمات الدولية الأخرى.

١٢٣ - وفضلاً عن ذلك، فإنه سيتيح للأمين العام أن يكون قيماً على سلامة نظام العدل الداخلي وحامياً لحكم القانون وأن يبدو للعيان بهذه الصورة. ويصبح الأمين العام، بهذه الصفة، قادراً على ضمان تقيد المديرين والموظفين على حد سواء بروح الميثاق، والأحكام السارية للنظامين الأساسيين والإداري، والمعايير الدولية لحقوق الإنسان.

١٢٤ - ولكي تكون لأي نظام عدل استقلالية مؤسسية، من الضروري أن تتوفر له الاستقلالية في عملياته وميزانيته. ولكفالة تلك الاستقلالية، يُقترح إنشاء مكتب لإقامة العدل، برئاسة مدير تنفيذي من رتبة الأمين العام المساعد يعينه الأمين العام بالتشاور مع الموظفين. وينبغي أن تكون للمدير التنفيذي خبرة واسعة في منظومة الأمم المتحدة ومؤهلات قانونية. ويشمل دور المدير التنفيذي ما يلي:

- (أ) التنسيق الإداري الشامل لنظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة؛
- (ب) الإشراف والتنسيق الشاملين للسجلات والمكتب إسداء المشورة؛
- (ج) تنسيق رصد النظام والإشراف عليه؛

(٣٨) ترفع الدعاوى في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ضد الأمين العام حتى عندما تتعلق الدعاوى بالصناديق والبرامج.

- (د) أعمال الاتصال مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية والهيئات الأخرى التي تؤثر أعمالها على نظام العدل؛
- (هـ) تحديد مواد النظامين الإداري والأساسي والأوامر الإدارية التي تتطلب التغيير لضمان تحقيق العدالة الحقيقية؛
- (و) إعداد تقرير سنوي عن نظام العدل الرسمي ليقوم الأمين العام بإحالاته إلى الجمعية العامة؛
- (ز) المسؤولية الشاملة عن إدارة الشؤون المالية والمسائل المتعلقة بالميزانية الخاصة بنظام العدل الرسمي ومكتب إسداء المشورة، بما في ذلك التفاعل مع الجمعية العامة؛
- (ح) تمثيل الأمم المتحدة في الاجتماعات مع المحاكم الإدارية الدولية الأخرى والهيئات المماثلة، وفي كل ما يتعلق بمسألة إقامة العدل بصفة عامة.
- ١٢٥ - ولكيما يكون نظام العدل الرسمي نظاما مستقلا استقلالاً حقيقياً، لا بد أن يزود بشكل سليم بمخصصات من الميزانية العادية تكفي لتغطية تكاليف الوظائف والسفر. وفي المرحلة الأولى، سيكون من الضروري أيضاً توفير مخصصات لتغطية تكاليف التأسيس، وتشمل هذه قاعات الاستماع/الاجتماع، والتداول بالفيديو، والتسجيلات الصوتية، ونظم الاتصالات، والمعدات والبرمجيات الحاسوبية الحديثة.
- ١٢٦ - ومن الجوانب المهمة في استقلال النظام القضائي هو أنه يجعل القضاة هم المسؤولون أولاً وأخيراً عن إدارة أنشطتهم القضائية. ويعاونهم، وفقاً للنظام الجديد المقترح، مسجلون يخضعون للإشراف العام للمدير التنفيذي ولكنهم مسؤولون مسؤولية مباشرة أمام القضاة في الجوانب المتعلقة بالمسائل القضائية. بيد أن الشرط الأساسي بالنسبة لاستقلال القضاء هو أن يكون القضاة متحررين تماماً من التأثير الخارجي. وبالتالي، يجب أن تطبق إجراءات لتعيين القضاة وإقصائهم، من قبيل ما هو مقترح في هذا التقرير، لضمان استقلاليتهم.
- ١٢٧ - ويُقترح إنشاء مجلس عدل داخلي من خمسة أعضاء يضم ممثلاً للموظفين، وممثلاً للإدارة، وحقوقيين خارجيين اثنين مرموقين يعين أحدهم الموظفون وتعين الإدارة الثاني، وحقوقياً خارجياً مرموقاً آخر يعينه الأمين العام رئيساً للمجلس بعد التشاور مع الأعضاء الأربعة الآخرين ويكون مجلس العدل الداخلي مسؤولاً عن رصد نظام العدل الرسمي، وأيضاً عن وضع قائمة تضم ما لا يقل عن ثلاثة أشخاص مؤهلين للتعيين لكل منصب قضائي.
- ١٢٨ - وينبغي أن تعين الجمعية العامة قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف من القائمة المعدة المقدمة إلى الأمين العام من مجلس العدل الداخلي. ويعين الأمين العام قضاة محكمة التزاعات في

الأمم المتحدة من القائمة التي أعدها مجلس العدل الداخلي. ومثلما هو الحال في محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، ينتخب قضاة محكمة التزاعات في الأمم المتحدة رئيس محكمتهم بأنفسهم. ولا يجوز أن تضم أية محكمة من المحكمتين عضوين من رعايا الدولة نفسها.

١٢٩ - ولكي يكون الشخص مؤهلاً لتعيينه قاضياً ينبغي:

- (أ) أن يتمتع بدرجة عالية من الأخلاق الفاضلة؛
- (ب) أن يتمتع بالمؤهلات والكفاءة المعترف بها الضرورية لتقلد منصب قضائي رفيع؛

(ج) أن تكون له خبرة مهنية في المجال لا تقل عن ١٠ سنوات في حالة قضاة محكمة التزاعات، ولا تقل عن ١٥ سنة في حالة قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

١٣٠ - ويعين القضاة في محكمة التزاعات وفي محكمة الأمم المتحدة للاستئناف لفترة ولاية مدتها ٥ سنوات، قابلة للتجديد لفترة واحدة فقط، ولا يجوز إقصاؤهم إلا من جانب الجمعية العامة، بناء على طلب من الأمين العام، ولا يكون ذلك إلا في حالة ثبوت سوء السلوك أو عدم الكفاءة. وفضلاً عن ذلك، لا يحق لأي شخص أن يعين قاضياً أن يعين في أي منصب آخر في الأمم المتحدة، باستثناء التعيين في منصب قضائي آخر.

١٣١ - يعين المسجل، والمسجلون، وموظفو السجلات الآخرون (ومن فيهم الموظفون التابعون للقضاة) موظفين في الأمم المتحدة. ولا يجوز تعيين المسجل العام والمسجلين إلا بعد التشاور مع رئيس محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ومع القاضي المسؤول في محكمة التزاعات في الأمم المتحدة.

عاشراً - فعالية التكاليف

١٣٢ - وسيحتاج مكتب أمين المظالم، بعد تعزيزه بشعبة الوساطة، إلى موارد إضافية، ولكنها لا تمثل سوى زيادة طفيفة على الميزانيات الحالية للمكاتب الثلاثة القائمة لأمين المظالم^(٣٩) بيد أن المكتب بعد تعزيزه سيحقق مكاسب كبيرة من حيث الكفاءة لنظام العدل ككل. وقد وضع النظام المقترح بحيث يسمح للنظامين غير الرسمي والرسمي بالعمل جنباً إلى جنب لحل التزاعات في مرحلة مبكرة على قدر الإمكان ومن شأن تكريس موارد متزايدة لمنع نشوب التزاعات وحلها في وقت مبكر، أن يؤدي إلى وفورات كبيرة في المراحل اللاحقة من نظام العدل الرسمي وكذا لضمان عمل النظام بكفاءة أعلى.

(٣٩) انظر الفقرة ٤٨، أعلاه، والحاشية ١٧. وانظر أيضاً المرفق الرابع.

١٣٣ - ونظام العدل الرسمي الراهن مكلف للغاية، ولا بد من الاستعاضة عنه بنظام يحقق فعالية التكاليف. وقد يعطي تشكيل الهيئات الاستشارية المختلفة من موظفين متطوعين انطبعا خاطئا بأن تكلفتها قليلة. ولكن الحقيقة هي عكس ذلك تماما.

١٣٤ - وهناك حاليا أربع وظائف بأمانة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وما لا يقل عن ١٦ وظيفة مخصصة لأمانات الهيئات الاستشارية المتنوعة (عما فيها اللجنة التأديبية المشتركة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي). وإضافة إلى ذلك، تعكف أعداد كبيرة من الموظفين في تأدية أعمال هذه الهيئات الأخيرة في أوقات كان يفترض تكريسها لولا ذلك لتأدية واجباتهم الرسمية.

١٣٥ - وهناك ٦٩ عضوا في مجلس الطعون المشترك و ٤٠ عضوا في اللجنة التأديبية المشتركة في نيويورك، و ٤٥ عضوا في مجلس الطعون المشترك و ٢٧ عضوا في اللجنة التأديبية المشتركة في جنيف، و ٢٠ عضوا في مجلس الطعون المشترك و ١٠ أعضاء في اللجنة التأديبية المشتركة في فيينا، و ٢٤ عضوا في مجلس الطعون المشترك و ٣٣ عضوا في اللجنة التأديبية المشتركة في نيروبي. وإجمالا، هناك أكثر من ٢٥٠ موظفا يشاركون في مجالس الطعون المشتركة وفي اللجان التأديبية المشتركة، يعالجون ما لا يزيد على ٢٥٠ حالة في السنة^(٤٠).

١٣٦ - ويستحيل أن نحسب بدقة الوقت الذي يكرسه الموظفون لأعمال مجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة. بيد أنه في نيويورك، بلغ الوقت الذي كرسه الموظفون لأنشطة مجلس الطعون المشترك، في عام ٢٠٠٥، ما يعادل نحو ٥٠ أسبوع عمل، فيما كرسوا للجنة التأديبية المشتركة نحو ٨٤ أسبوع عمل تقريبا. ووفقا للتقديرات كرس الموظفون، في جنيف، في عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، ٢,٢ يوم عمل لكل حالة معروضة على مجلس الطعون المشترك، وأسبوعي عمل لكل حالة معروضة على اللجنة التأديبية المشتركة تقريبا، ونتج عن ذلك ما يعادل ٧٣ أسبوع عمل تقريبا.

١٣٧ - وإضافة إلى التكلفة المباشرة لمجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة، لا بد ألا يغيب عن الحسبان الوقت والجهود التي يبذلها ممثلو الموظفين والإدارة معا في العمليات المعقدة والمطولة. فضلا عن ذلك، هناك تكاليف خفية كثيرة ناتجة عن التأخيرات، بما في ذلك، منح تعويضات، من وقت لآخر، من جانب المحكمة الإدارية نتيجة لذلك السبب تحديدا. وبالإضافة إلى ذلك، فإن طبيعة الإجراءات المطولة، وانعدام أصول المحاكمات وعدم التيقن من النتائج تولد جوا من القلق والإحباط يترك أثرا قاسيا ليس على الموظفين الأفراد فحسب، بل أيضا على علاقات العمل في الوحدات التي يؤدون فيها وظائفهم، وعلى المنظمة بأكملها في نهاية الأمر.

(٤٠) بلغ عدد الحالات التي عالجتها جميع مجالس الطعون المشتركة ٢٦٦ حالة في عام ٢٠٠٣ و ٢٢٧ في عام ٢٠٠٤، وعالجت جميع اللجان التأديبية المشتركة ٢٦ حالة في عام ٢٠٠٣ و ٢٤ حالة في عام ٢٠٠٤.

١٣٨ - ومن الواضح أن النظام الجديد يتطلب قدرا كبيرا من الموارد. ومع ذلك، ستكون هذه الموارد أقل كثيرا من التكاليف اللازمة لأي جهد خيالي يبذل لتحسين أداء النظام الحالي - حيث أنه لن يكفل قيام نظام يتسم بالفعالية أو الكفاءة. وبالمقابل، فإن النظام الجديد المقترح سيوفر الوقت، ويضمن تحقيق أصول المحاكمات ويكفل إمكانية التنبؤ. وهذا سوف يقلل من انخفاض الروح المعنوية ومن الإحباط لدى الموظفين ويؤدي إلى زيادة كفاءة استخدام موارد المنظمة.

١٣٩ - وترد الوظائف المقترحة والنظام الرسمي المقترح لمكتب أمين المظالم ومكتب إسداء المشورة في المرفقات الثالث، والرابع والخامس.

حادي عشر - التدابير الاستتباعية والانتقالية

١٤٠ - لا يرى الفريق أية صعوبة مستعصية في إقامة نظام جديد للعدل الداخلي يعمل عملا بكامل طاقته بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨. ويتعين لهذا الغرض اتخاذ تدابير فورية من أجل تعيين المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل. وينبغي إتاحة ما يكفي من الموظفين والموارد للمدير التنفيذي منذ أول وهلة من أجل الشروع في أعمال البدء اللازمة.

١٤١ - وستواصل كل من اللجان التأديبية المشتركة ومجالس الطعون المشتركة عملها إلى أن يصير النظام الجديد عاملا. وبناء على ذلك، من المستصوب إنشاء مكتب المشورة القانونية في أقرب وقت ممكن.

١٤٢ - ولضمان عمل النظام الرسمي الجديد بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، من الضروري إنشاء مجلس العدل الداخلي في موعد مبكر حتى يتسنى له إعداد قوائم المرشحين من أجل تعيين قضاة محكمة النزاعات التابعة للأمم المتحدة وملء أية شواغر تقع في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في الوقت المناسب. وسيتعين إعداد مشروع نظام أساسي تنشأ بموجبه محكمة النزاعات للأمم المتحدة، فضلا عن التعديلات اللازمة إدخالها على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة من أجل إسناد اختصاص الاستئناف إليها.

١٤٣ - وينبغي اتخاذ إجراءات في وقت مبكر من أجل إنشاء أقلام المحكمة وتزويدها بالمرافق اللازمة. ورغم أنه سيكون بوسع المدير التنفيذي الاضطلاع بمعظم هذه الأعمال، إلا أنه من الضروري أن يتولى أحد الأشخاص من ذوي الخبرة الواسعة في مجال إدارة المحاكم المساعدة في إنشاء أقلام المحكمة وتدريب المسجلين وغيرهم من موظفي السجلات. وسيتعين فضلا عن ذلك إعداد النماذج والقواعد المؤقتة الخاصة بمحكمة النزاعات والتعديلات الواجب إدخالها على قواعد المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بحيث تشمل اختصاص الاستئناف الجديد المسند إليها.

١٤٤ - ولعل أهم الخطوات التي ينبغي اتخاذها قبل أن تبدأ محكمة التزاعات عملها هي إعداد دليل يبين تفاصيل النظام الجديد ويشرح كيفية البدء في رفع الدعاوى. وينبغي إتاحة هذا الدليل بجميع لغات الأمم المتحدة الرسمية الست وأن يزود به جميع الموظفين. وينبغي إتاحة المعلومات نفسها على شبكة الإنترنت.

١٤٥ - وسيتعين على الإدارة علاوة على ذلك اتخاذ الترتيبات اللازمة لتفويض السلطة إلى الرؤساء التنفيذيين لجميع مراكز العمل فيما يتعلق بالإجراءات التأديبية. وسيتعين أيضا إدخال تعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين والتعليمات الإدارية فيما يتعلق بوقف التعيينات متى وقع إخلال في عملية التعيين وفيما يتعلق بالإجراءات القضائية الجديدة.

١٤٦ - وينبغي اتخاذ تدابير في الوقت المناسب من أجل إنشاء أفرقة دائمة معنية بالقضايا التأديبية واختيار مستشاري الرأي في القضايا التأديبية.

١٤٧ - ونظرا إلى أن النظام الجديد يقوم على تكميل النظامين غير الرسمي والرسمي كل منهما للآخر، فمن الضروري بالنسبة لإجراءات توحيد وتعزيز مكتب أمين المظالم في الميدان، عن طريق تعيين أمناء للمظالم في المكاتب الموجودة خارج المقر وفي العمليات الميدانية وعن طريق إنشاء شعبة الوساطة، أن تنتهي مع بدء النظام الرسمي الجديد لأعماله.

١٤٨ - وأخيرا، سيتعين أن ينص النظام الأساسي المنشئ لمحكمة التزاعات على إجراءات انتقالية واضحة. وفي هذا الصدد، يرى الفريق أنه يتعين على اللجان التأديبية المشتركة ومجالس الطعون المشتركة مواصلة النظر في جميع المطالبات الجارية وجميع المطالبات المرفوعة حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، على أن تحال المطالبات التي لم يبت فيها بحلول ذلك التاريخ إلى محكمة التزاعات من أجل الفصل فيها وفقا للمذكرات المقدمة وغير ذلك من المذكرات المطلوب تقديمها.

ثاني عشر - الاستنتاجات

١٤٩ - إن الجمعية العامة باتخاذها القرار ٢٨٣/٥٩ والإذن بإنشاء فريق إعادة التصميم وتحويله اختصاصات واسعة لقد خطت خطوة هامة في طريق الإصلاح الشامل للأمم المتحدة، ولا سيما بضمان أن تكون الأمانة العامة بوصفها أحد الأجهزة الرئيسية للأمم المتحدة مشمولة بسيادة القانون. ولا يمكن أن يكون هناك مسألة أهم بالنسبة إلى إدارة المنظمة من مسألة إقامة نظام للعدل الداخلي يتسم بالكفاءة والاستقلال والفعالية.

١٥٠ - لذا خلص فريق إعادة التصميم، بعد إجراء مشاورات موسعة، إلى أن نظام إقامة العدل المختل القائم حالياً قد عفا عليه الزمن ويتناقض ومبادئ وتطلعات الأمم المتحدة ويتعين إيجاد بديل له.

١٥١ - ولقد اضطلع فريق إعادة التصميم بمهمته بكل ما يستدعي ذلك من روح المسؤولية، مدركاً للطبيعة الخاصة للأمم المتحدة. ويعتقد الفريق أن الاستثمار في نظام للعدل الداخلي يضطلع بأعماله محترفون ويتسم بالاستقلال والكفاءة ويتوفر له موارد كافية هو خطوة لا غنى عنها في سبيل تحديد المنظمة. ويرد بيان التصميم الشامل للنظام الجديد المقترح في الخريطة التنظيمية الواردة في المرفق السادس.

ثالث عشر - التوصيات

١٥٢ - يوصي فريق إعادة التصميم بأن تنشئ الجمعية العامة نظاماً جديداً بالكامل لإقامة العدل في الأمم المتحدة. وينبغي أن يكون نظام العدل الداخلي الجديد نظاماً يضطلع بالعمل فيه محترفون ويتسم بالاستقلال وتطبق فيه اللامركزية، ويتمشى بالكامل مع معايير حقوق الإنسان الدولية.

١٥٣ - ويوصي فريق إعادة التصميم بالتعجيل بإنشاء مكتب لإقامة العدل في الأمم المتحدة يرأسه مدير تنفيذي من رتبة أمين عام مساعد.

١٥٤ - ويوصي الفريق في هذا الصدد بإقامة نظام ذي مستويين للعدل الرسمي يتكون من محكمة ابتدائية تعمل وفقاً لنظام اللامركزية، هي محكمة التزاعات التابعة للأمم المتحدة، والتي تتألف من قضاة محترفين يتمتعون بسلطة إصدار أحكام ملزمة وبالاختصاصات المبينة في المرفق الأول. وينبغي أن تحل المحكمة محل الهيئات الاستشارية القائمة، بما فيها مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة، دون أن تشمل أفرقة الطعن في تقارير الأداء ولجان الطعون والمراجعات المتصلة بتصنيف الوظائف.

١٥٥ - وينبغي تغيير تسمية المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، وتعديل نظامها الأساسي ليشمل اختصاص الاستئناف الجديد بالشكل المبين في المرفق الثاني.

١٥٦ - وينبغي أن يشمل نطاق واختصاص نظام العدل الداخلي غير الرسمي والرسمي جميع الأشخاص الموظفين من قبل الأمم المتحدة لشغل وظيفة مقابل أجر أو الذين يقدمون خدمات شخصية بموجب عقود مبرمة مع المنظمة.

١٥٧ - وينبغي إجراء مشاورات مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وغيره من الهيئات الداخلة في نطاق الاختصاص الإداري للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة بقصد تعديل نظامها الأساسي لتوسيع نطاق تعريف "الموظف"، وحتى يتسنى لها منح الانتصاف الذي تراه مناسباً، ولمواءمته من جهة أخرى مع أحكام النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

١٥٨ - وينبغي إلغاء إجراء الاستعراض الإداري قبل اللجوء إلى نظام العدل الرسمي.

١٥٩ - وينبغي مساءلة المديرين والموظفين بصفة شخصية عن القرارات والأعمال الصادرة عنهم. وبناء على ذلك، ينبغي أن ينظر نظام العدل الرسمي في طلبات إنفاذ المساءلة المالية الفردية، وينبغي أن يتمتع قضاة محكمة النزاعات بسلطة إحالة الدعاوى الملائمة إلى الأمين العام الذي قد يتخذ إجراءات لإنفاذ تلك المساءلة.

١٦٠ - وينبغي أن تتمتع رابطات الموظفين بشكل مستقل بحق رفع دعوى جماعية أو تمثيلية نيابة عن أعضائها.

١٦١ - ويجب تفويض السلطة على الوجه الكامل إلى الممثلين الخاصين للأمين العام الذين يرأسون بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية وإلى رؤساء المكاتب خارج المقر فيما يتعلق بقضايا سوء السلوك والقضايا التأديبية.

١٦٢ - وينبغي على سبيل الأولوية وضع إطار واضح للتعاون والتنسيق بين مكتب خدمات الرقابة الداخلية ونظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة.

١٦٣ - وينبغي إنشاء مجالس دائمة للتحقيق في جميع بعثات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة تتألف فيما يخص البعثات الكبيرة الحجم من أعضاء متفرغين.

١٦٤ - ويوصي فريق إعادة التصميم بإنشاء مكتب واحد ومتكامل لأمين المظالم للأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها تطبق فيه اللامركزية.

١٦٥ - وينبغي للأمين العام تعيين أمين المظالم للأمم المتحدة، أما أمين المظالم للصناديق والبرامج فيعيّنه الرؤساء التنفيذيين لهذه الهيئات. وينبغي أن تقوم لجنة اختيار، تتألف من ممثل للموظفين وممثل للإدارة وأمينين للمظالم مرموقين خارجيين يعين الموظفون أحدهما وتعين الإدارة الآخر، ويرأسها أمين للمظالم مرموق ثالث يشترك في تعيينه الأمين العام والرؤساء التنفيذيون للصناديق والبرامج، بتقديم قائمة تتألف من ثلاثة أسماء على الأقل بالنسبة لكل منصب لأمين المظالم مع مراعاة طبيعة وخصائص تلك المؤسسات.

- ١٦٦ - وينبغي تعزيز مكتب أمين المظالم بالجمع بين مهام الوساطة الرسمية ومهام الرصد الاستباقي لحالات سوء الإدارة.
- ١٦٧ - وينبغي إنشاء شعبة للوساطة في مكتب أمين المظالم.
- ١٦٨ - ويجب إلغاء الأفرقة المعنية بالتمييز والمظالم الأخرى، وأن تحول مهامها المتصلة بالنظام غير الرسمي إلى مكتب أمين المظالم، ومهامها الأخرى إلى نظام العدل الرسمي.
- ١٦٩ - وينبغي تعديل النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين بحيث يتسنى للأمين العام الإعلان عن شغور وظيفة حيثما وقع إحلال بعملية التعيين.
- ١٧٠ - ويجب إنشاء مكتب لإسداء المشورة يضطلع بأعماله محترفون، ويكون مقره في مكتب إقامة العدل المقترح.
- ١٧١ - وينبغي لإدارة عمليات حفظ السلام أن تتخذ التدابير اللازمة من أجل تحديد بعثات حفظ السلام ذات الحجم الملائم التي ستستفيد بأكبر درجة من خدمات أمناء المظالم والمنسقين التابعين لمكتب إسداء المشورة، وأن تضمن إدراج هذه الوظائف في الميزانيات المقترحة للبعثات.
- ١٧٢ - وينبغي رفع الدعاوى أمام نظام العدل الرسمي ضد المنظمة أو الصندوق أو البرنامج المعني وليس ضد الأمين العام أو الرؤساء التنفيذيين.
- ١٧٣ - وينبغي إنشاء مجلس للعدل الداخلي يتولى إعداد قوائم المرشحين للتعين كقضاة في نظام العدل الداخلي للمنظمة، ورصد هذا النظام.
- ١٧٤ - وينبغي أن تعين الجمعية العامة قضاة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة من قائمة المرشحين التي أعدها مجلس العدل الداخلي. أما في حالة قضاة محكمة النزاعات التابعة للأمم المتحدة، فيتولى الأمين العام تعيينهم من القائمة التي أعدها مجلس العدل الداخلي.
- ١٧٥ - وينبغي تزويد نظام العدل الداخلي الجديد بموارد الوظائف المبين في المرفقات الثالث والرابع والخامس.
- ١٧٦ - ورهنا بموافقة الجمعية العامة على نظام جديد للعدل الداخلي، من المتوقع أن يبدأ عمل هذا النظام في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨.
- ١٧٧ - وسيكون التثقيف والتدريب هما حجر الزاوية في نجاح تشغيل نظام العدل الداخلي الجديد. وينبغي توفير تدريب مكثف لجميع الأشخاص المشاركين في نظام العدل الداخلي.

ويجب أن يتاح للموظفين دليل مبسط عن النظام الجديد بجميع اللغات الرسمية الست للمنظمة وذلك على سبيل الأولوية.

وقع هذا التقرير أعضاء فريق إعادة التصميم، وقُدِّم إلى الأمين العام في ٢٠ تموز/يوليه ٢٠٠٦ قصد إحالته إلى الجمعية العامة.

ماري غودرون

لويز أوتيس

أحمد الكشري

دييغو غارسيا - سايان

كينغسلي س. موغالو

المرفق الأول

اختصاص محكمة النزاعات التابعة للأمم المتحدة

فيما يلي المسائل التي تختص المحكمة بالنظر فيها وإصدار أحكام ملزمة بشأنها:

- (أ) ما يرفعه فرادى الموظفين ضد المنظمة أو صناديقها وبرامجها من شكاوى؛
- ١' تدعي عدم الامتثال لشروط تعيينهم أو شروط تشغيلهم؛
- ٢' تتعلق بقرارات تمس مصالحهم بشكل ضار، شريطة أنه في حالة التنازع على قرارات تتعلق بالتصنيف أو تقييم الأداء، لن تقبل الشكاوى إن لم تكن لجنة الطعون والمراجعات المتصلة بالتصنيف أو فريق الطعون في تقارير تقييم الأداء (حسبما كانت الحال) قد انتهت بعد من النظر في الحالة؛
- ٣' تدعي وجود سلوك مسيء أو ضار لا يتفق مع النظامين الإداري والأساسي أو التعليمات الإدارية ينطوي على خرق لواجب العناية، أو واجب التصرف بحسن نية أو واجب احترام كرامة الموظفين، ويخل بحقوقهم بما فيها حقهم في المساواة، أو سلوك صدر لأغراض غير سليمة بما في ذلك الانتقام رداً على طلب المساعدة من مكتب أمين المظالم، أو رفع دعوى أمام المحكمة؛
- ٤' فيما يتعلق بفرض تدابير تأديبية؛
- (ب) الالتماسات المقدمة من إحدى رابطات الموظفين ضد المنظمة أو صناديقها وبرامجها؛
- ١' لإنفاذ أحكام النظامين الإداري والأساسي للموظفين أو ما يرتبط بهما من تعليمات إدارية؛
- ٢' نيابة عن فئة محددة من أعضائه المتضررين من قرار إداري معين؛
- (ج) ما ترفعه المنظمة أو صناديقها أو برامجها من دعاوى لإنفاذ أحكام النظامين الإداري والمالي للموظفين المتصلة بمساءلة فرادى الموظفين.

ملاحظات

سيكون من الضروري تعريف لفظ "الموظف" على نحو واسع. فهو يمكن مثلاً، تعريفه على نحو ما يلي:

يشمل لفظ "الموظف" الموظفين السابقين والأشخاص الذين يقدمون مطالبات باسم موظفين متوفين. ويعنى كل من يقوم بأداء عمل عن طريق خدمة خاصة يقدمها للمنظمة مهما كان نوع العقد الذي عين بموجبه أو الجهاز أو الهيئة التي قامت بتعيينه على ألا يشمل ذلك العسكريين أو أفراد الشرطة في عمليات حفظ السلام، والمتطوعين، والمتدربين الداخليين أو الأشخاص الذين يؤدون عملاً يقترب من بتوريد سلع أو تقديم خدمات خارج نطاق خدماتهم الخاصة أو عملاً بعقد دخلوا فيه مع مورد أو مقاول أو شركة خدمات استشارية.

وربما يكون من الضروري وضع أحكام خاصة لموظفي الأونروا.

المرفق الثاني

التعديلات الواجب إدخالها على القانون الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة لتغطية اختصاصها الاستثنائي الجديد

المادة ٢

تعديل الجملة الأولى من المادة ٢ ليصبح نصها كما يلي:

”المسائل التالية تختص المحكمة بالنظر فيها وإصدار أحكام بشأنها الطعون في القرارات والأحكام الصادرة عن محكمة النزاعات التابعة للأمم المتحدة والادعاءات التي لا تندرج في نطاق اختصاص محكمة النزاعات التابعة للأمم المتحدة والتي تزعم وجود إخلال بعقود العمل الخاصة بموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة أو بشروط تعيين هؤلاء الموظفين“.

المادة ٧

تضاف مادة فرعية (١) جديدة نصها كما يلي:

”١ - لا يقبل الاستئناف ما لم يقدم إشعار بالاستئناف في غضون ٤٥ يوما من صدور القرار أو الأمر موضوع الاستئناف المقترح“.

يعاد ترقيم المواد الفرعية الحالية ١، و ٢ (أ)؛ و (ب) و (ج) و ٣ و ٤ لتصبح ٢ (أ)؛ و ٢ (ب) و ١، و ٢؛ و ٣؛ و (ب) و ٢ (ج)؛ و ٢ (د) على التوالي.

يعاد ترقيم المواد الفرعية ٥، و ٦، و ٧ لتصبح ٣، و ٤، و ٥ على التوالي.

تعدل المادتان الفرعيتان المعاد ترقيمتها ٤ و ٥ ليصبح نصهما كما يلي:

”٤ - لا يترتب على تقديم استئناف أو ادعاء تعليق تنفيذ الحكم أو القرار المستأنف“.

”٥ - يجوز تقديم الاستئناف أو الادعاء بأي من اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة“.

المادة ٨

تعدل الجملة الأولى من المادة ٨ ليصبح نصها كما يلي:

”إذا رأى رئيس المحكمة أو أي اثنين من أعضائها يتلوان أثناء النظر في قضية محددة أن القضية تنطوي على مسألة قانونية بالغة الأهمية، يجوز لهم، في أي وقت (قبل إصدار الحكم) إحالة القضية لتنظر فيها المحكمة بكامل هيئتها قبل إصدار الحكم“

المادة ١٠

تضاف مادة فرعية (١) جديدة نصها كما يلي:

”١ - إذا ما قررت المحكمة أن للاستئناف المقدم بشأن قرار أو حكم لمحكمة التزاعات التابعة للأمم المتحدة يقوم على أسس قوية، تقبل المحكمة هذا الاستئناف كلياً أو جزئياً، وتصدر الأمر أو الأوامر التي كان يجب أن تصدرها المحكمة الابتدائية. أو تقرر في خلاف ذلك رفض الاستئناف“.

يعاد ترقيم المواد الفرعية ١، و ٢، و ٣ لتصبح المواد الفرعية ٢ (أ)، و (ب) و (ج) على التوالي.

وتعدل الجملة الأولى من المادة الفرعية المعاد ترقيمها ٢ (أ) ليصبح نصها كما يلي:

”إذا قررت المحكمة أن التماسها لا يندرج ضمن اختصاص محكمة التزاعات التابعة للأمم المتحدة، يقوم على أسس قوية تأمر بإلغاء القرار المطعون فيه أو الوفاء المطابق المتعلق بالالتزام الذي جرى الاستناد إليه“.

تعدل الجملة الأولى من الفقرة الفرعية المعاد ترقيمها ٢ (ب) ليصبح نصها كما يلي:

”(ب) إذا ما قررت المحكمة فيما يتعلق بالتماس لا يندرج ضمن اختصاص محكمة التزاعات التابعة للأمم المتحدة أن الإجراءات المنصوص عليه في النظام الأساسي أو النظام الإداري للموظفين لم يلتزم به، يجوز لها، بناء على طلب الأمين العام، وقبل تحديد مدى سلامة الأسس التي تركز عليها الدعوى، أن تأمر بإعادة الدعوى لتطبيق أو تصحيح الإجراء اللازم“.

المرفق الثالث

الوظائف الموصى بها: نظام العدل الرسمي

الرتبة	المجموع	الموظفون الإداريون وموظفو الدعم (مكتب مدير إقامة العدل، نيويورك)	الهيئة القضائية (محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ومحكمة التزاعات التابعة للأمم المتحدة)
أمين عام مساعد	١	المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل (نيويورك)	
خاصة			٧ قضاة غير متفرغين في محكمة الأمم المتحدة للاستئناف تسدد لهم أتعاب مناسبة
خاصة	٥	(يحسب الأجر على أساس رتبة أمين عام سابق)	قاض في محكمة التزاعات التابعة للأمم المتحدة في نيويورك قاض في محكمة التزاعات التابعة للأمم المتحدة في جنيف قاض في محكمة التزاعات التابعة للأمم المتحدة في نيروبي قاضيان يعملان لنصف الوقت في محكمة التزاعات التابعة للأمم المتحدة في سانتياغو وبانكوك
مد-١	١	مسجل رئيسي	
ف-٥	٣	مساعد رئيسي واحد للأمين العام المساعد	
		مسجل واحد في نيويورك	
		مسجل واحد في جنيف	
		مسجل واحد في نيروبي	
ف-٤	٣	مسجل واحد في سانتياغو	
		مسجل واحد في بانكوك	
ف-٣	٣	٣ موظفي بحوث لمحكمة الاستئناف وللمسجل الرئيسي	
ف-٣/٢	٥		مساعد لقاضي محكمة التزاعات في نيويورك (يساعد أيضا المسجل حسب الحاجة)
			مساعد لقاضي محكمة التزاعات في جنيف (يساعد أيضا المسجل حسب الحاجة)
			مساعد لقاضي محكمة التزاعات في نيروبي (يساعد أيضا المسجل حسب الحاجة)
			مساعدان لقاضي محكمة التزاعات العاملين لنصف الوقت (يساعدان أيضا المسجلين في سانتياغو وبانكوك حسب الحاجة)

الرتبة	المجموع	الموظفون الإداريون وموظفو الدعم (مكتب مدير إقامة العدل، نيويورك)	الهيئة القضائية (محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ومحكمة التزاعات التابعة للأمم المتحدة)
خ ع/٥ خ ع ٧	٧	موظف واحد لمكتب الأمين العام للمساعد	
		موظف واحد لمكتب المسجل الرئيسي (يساعد الأمين العام المساعد والمسجل في نيويورك وقضاة محكمة الاستئناف حسب الحاجة)	
		موظف واحد لمكتب المسجل في نيويورك	
		موظف واحد لمكتب المسجل في جنيف	
		موظف واحد لمكتب المسجل في نيروبي	
		موظف واحد لمكتب المسجل في سانتياغو	
		موظف واحد لمكتب المسجل في بانكوك	

المرفق الرابع

الوظائف الموصى بها: مكتب أمين المظالم

الرتبة	الموظفون الإداريون وموظفو الدعم	أمناء المظالم والوسطاء
أمين عام مساعد	١	أمين المظالم للأمم المتحدة (نيويورك)
مد-٢	١	أمين المظالم للصناديق والبرامج
مد-١	٧	موظف رئيسي لمكتب أمين المظالم في نيويورك
		أمين مظالم إقليمي واحد (جنيف)
		أمين مظالم إقليمي واحد (نيروبي)
		أمين مظالم إقليمي واحد (بانكوك)
		أمين مظالم إقليمي واحد (عمان/بيروت)
		أمين مظالم إقليمي واحد (سانتياغو/بنما)
		وسيط منسق (شعبة الوساطة، نيويورك)
ف-٥	٢	نائب أمين مظالم إقليمي واحد (أديس أبابا/جوهانسبرغ)
		نائب أمين مظالم إقليمي واحد (فيينا)
		وسيطان (شعبة الوساطة) نيويورك
ف ٤	٤	موظفان للشؤون القانونية (نيويورك)
ف-٢/٣	٦	موظف واحد للقضايا/الشؤون القانونية (جنيف)
		موظف واحد للقضايا/الشؤون القانونية (نيروبي)
		موظف واحد للقضايا/الشؤون القانونية (بانكوك)
		موظف واحد للقضايا/الشؤون القانونية (عمان/بيروت)
		موظف واحد للقضايا/الشؤون القانونية (سانتياغو)
		موظف واحد للشؤون القانونية (شعبة الوساطة، نيويورك)
خ غ-٥ / خ ع-٧ ٩		موظف واحد (جنيف)
		موظف واحد (نيروبي)
		موظف واحد (بانكوك)
		موظف واحد (عمان/بيروت)
		موظف واحد (سانتياغو/بنما)
		موظف واحد (نيويورك)
		ثلاثة موظفين (شعبة الوساطة، نيويورك)
استشاريون		وسطاء دوليون جاهزون للاستدعاء في أي وقت يدفع لهم الأجر ولكل دعوة على حدة

الحواشي

تتوفر للنظام الحالي (المعاد تجميعه من المكاتب الثلاثة لأمين المظالم/أمين/أمنية المظالم/الوسيط) الوظائف التالية: وظيفة واحدة لأمين عام مساعد، وسبع وظائف من الرتبة مد-١ (عما في ذلك وظائف أمناء المظالم الثلاثة في كل من جنيف وفيينا ونيروبي المدرجة تكاليفهم من قبل في ميزانية عام ٢٠٠٧) وظيفة واحدة من الرتبة ف-٥، واثنان من الرتبة ف-٤، وآخران من رتبة ف-٣، وست وظائف من فئة الخدمات العامة، وأربع وظائف لأمناء مظالم استشاريين يدفع لكل منهم أجر يصل إلى ٣٠ ٠٠٠ دولار.

سيحتاج الجهاز المقترح الجديد إلى إحدى عشرة وظيفة جديدة على نحو ما يلي: وظيفة واحدة من الرتبة مد-٢، ووظيفة واحدة من الرتبة ف-٥، ووظيفتان من الرتبة ف-٤، وأربع وظائف من الرتبة ف-٢/٣، وثلاث وظائف من فئة الخدمات العامة من الرتبة خ ع-٥ وسيوفر سنويا مبلغا يصل إلى ١٢٠ ٠٠٠ دولار في السنة لأنه لن تلزم بعد ذلك خدمات أمناء المظالم الاستشاريين الأربعة.

المرفق الخامس

الوظائف الموصى بها: مكتب إسداء المشورة

الرتبة	المجموع	الموظفون الإداريون وموظفو الدعم	مستشارون قانونيون
مد-١	١	مدير مكتب إسداء المشورة (نيويورك)	
مد-٥	١	أخصائي أقدم/لتوفير مشورة (نيويورك)	
ف-٣	٦	أخصائي إقليمي لتنسيق توفير المشورة (جنيف)	
		أخصائي إقليمي لتنسيق توفير المشورة (فيينا)	
		أخصائي إقليمي لتنسيق توفير المشورة (نيروبي)	
		أخصائي إقليمي لتنسيق توفير المشورة (أديس أبابا/جوهانسبرغ)	
		أخصائي إقليمي لتنسيق توفير المشورة (سانتياغو/بنما)	
ف-٢/٣	٢	أخصائيا توفير مشورة للموظفين (نيويورك)	
خ-٥/خ-٧	٩	٣ موظفين (نيويورك)	
		موظف واحد (جنيف)	
		موظف واحد (فيينا)	
		موظف واحد (نيروبي)	
		موظف واحد (أديس أبابا/جوهانسبرغ)	
		موظف واحد (سانتياغو/بنما)	
		موظف واحد (بيروت/عمان)	

المحاکم



