

Distr.: General
13 September 2006
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الحادية والستون

البند ١٢٦ من جدول الأعمال المؤقت*

إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمانة العامة: تنفيذ القرار ٢٨٣/٥٩

تقرير الأمين العام**

موجز

هذا التقرير مقدم لإحاطة الجمعية العامة علما بالإجراءات التي اتخذها الأمين العام تنفيذًا لما قرره وطلبتة الجمعية العامة في قرارها ٢٨٣/٥٩.

ويشدد التقرير بوجه خاص على التدابير التي اتخذت تنفيذًا للمقررات والطلبات الواردة في الجزأين الأول والثالث من القرار ٢٨٣/٥٩، بما في ذلك التدابير التي اتخذت تنفيذًا للتوصيات الواردة في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن استعراض الإدارة لإجراءات الطعون في الأمم المتحدة (A/59/408).

أما التدابير التي يتخذها أمين المظالم تنفيذًا لما تقرر وطلبت في الجزء الثاني من القرار ٢٨٣/٥٩، فهي موضوع تقارير منفصلة يقدمها الأمين العام إلى الجمعية العامة.

وقررت الجمعية العامة في الجزء الرابع من قرارها ٢٨٣/٥٩ أن يقوم الأمين العام بتشكيل فريق من الخبراء الخارجيين والمستقلين للنظر في إعادة تصميم نظام إقامة العدل. وقد شكّل الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل وقدم في ٢٠ تموز/يوليه ٢٠٠٦ تقريره إلى الأمين العام الذي أحالة إلى الجمعية العامة (انظر A/61/205). وعملاً بطلب الجمعية العامة، سيقدم الأمين العام تعليقاته على التقرير إلى الجمعية في دورتها الحادية والستين المستأنفة.

* A/61/150

** تأخر تقديم هذا التقرير بسبب المشاورات الكثيفة التي تطلبها.



أولا - مقدمة

ألف - منشأ التقرير والغرض منه

١ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٨٣/٥٩ إلى الأمين العام أن ينفذ مجموعة من التدابير الرامية إلى تحسين عملية إقامة العدل في الأمم المتحدة. وقُسمت تلك التدابير إلى أربعة مجالات:

(أ) المسائل الشاملة - مبادئ توجيهية عامة؛

(ب) الآلية غير الرسمية لإقامة العدل؛

(ج) الآليات الرسمية لإقامة العدل؛

(د) استعراض نظام العدل الداخلي.

٢ - والغرض من هذا التقرير هو إحاطة الجمعية العامة علما بالإجراءات التي اتخذها الأمين العام تنفيذا للمقررات والطلبات الواردة في القرار ٢٨٣/٥٩.

باء - هيكل التقرير ونطاقه

٣ - يتضمن الفرع الثاني من هذا التقرير تفاصيل الإجراءات المتعلقة بالمسائل الشاملة - مبادئ توجيهية عامة. وترد المعلومات عن التدابير التي أُخذت بشأن الآلية غير الرسمية لإقامة العدل، في تقرير منفصل يقدمه الأمين العام إلى الجمعية العامة عن أنشطة أمين المظالم (انظر A/60/376، ويعد مكتب أمين المظالم تقريرا إضافيا). ويشدد الفرع الثالث على تنفيذ التدابير المتعلقة بتحسين الآليات الرسمية لإقامة العدل.

٤ - وقررت الجمعية العامة أيضا، في الجزء الرابع من قرارها ٢٨٣/٥٩، أن يقوم الأمين العام بتشكيل فريق من الخبراء الخارجيين والمستقلين للنظر في إعادة تصميم نظام إقامة العدل. وتتضمن صلاحيات الفريق الدعوة إلى اقتراح نموذج لنظام جديد لحل شكاوى الموظفين. ونفذ الأمين العام تلك التوصية، وبدأ الفريق عمله في ١ شباط/فبراير ٢٠٠٦. وفي ٢٠ تموز/يوليه ٢٠٠٦ قدم الفريق تقريره إلى الأمين العام الذي أحاله إلى الجمعية العامة (انظر A/61/205).

٥ - وطلبت الجمعية العامة في الفقرة ٥٢ من قرارها ٢٨٣/٥٩ إلى الأمين العام أن يقدم تعليقاته على توصيات فريق إعادة التصميم، مع تقدير للوقت والموارد اللازمين لتنفيذها. وستكون تلك التعليقات موضوع تقرير منفصل يقدمه الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين المستأنفة.

٦ - وتحسين النظام الحالي لإقامة العدل عملية متواصلة. ونظرا للصلاحيات الشاملة التي أُسندت إلى فريق إعادة التصميم في تنفيذ التدابير التي نص عليها القرار ٢٨٣/٥٩، والتي شملت استعراض نظام إقامة العدل بأكمله، روعيت ضرورة عدم الحكم مسبقا على نتائج أعمال الفريق.

ثانيا - المسائل الشاملة

٧ - في الفقرات من ٣ إلى ١٧ من القرار ٢٨٣/٥٩، نظرت الجمعية العامة في عدد من المسائل الشاملة والتدابير المحددة التي يتعين اتخاذها من أجل تعزيز نظام إقامة العدل في الأمانة العامة بأكمله. وتضمنت تلك المسائل ما يلي: (أ) الحدود الزمنية؛ (ب) الشبهة عن وجود تضارب في المصالح في صياغة البت في الطعون؛ (ج) تدريب جميع الموظفين العاملين في نظام إقامة العدل؛ (د) زيادة عدد الموظفين المشتركين في مجلس الطعون المشترك "نظام الخلفين"؛ (هـ) مسؤولية المديرين المالية. وفي الفقرة ١٥، طلبت الجمعية العامة أيضا إلى الأمين العام أن يقوم على وجه الاستعجال، رهنا بأحكام ذلك القرار، بتنفيذ التوصيات الواردة في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن استعراض الإدارة لإجراءات الطعون في الأمم المتحدة (A/59/408).

٨ - وترد أدناه معلومات عن التقدم المحرز في كل مجال من المجالات المحددة في الفقرة ٧ أعلاه، وعن تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن المجالات الشاملة.

ألف - الحدود الزمنية

٩ - قررت الجمعية العامة في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٨٣/٥٩ أن تكون الحدود الزمنية التي أوصى بها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في تقريره حدودا إلزامية في إطار إجراءات الطعون، متى توافرت القدرة الكافية لذلك، على ألا يتجاوز ذلك يوم ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦.

١٠ - وتضمن تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية توصيتين في هذا الصدد:

(أ) التوصية ١: "اعتماد الأطر الزمنية لإجراءات الطعن المبينة في المرفق الثالث من تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية، والتي تراعي كلا من المواعيد النهائية الإجرائية المعمول بها والمواعيد النهائية الجديدة المقترحة من المكتب. والإيعاز إلى أمانات مجالس الطعن المشتركة بتعديل أنظمتها الداخلية وفقا لذلك؛"

(ب) التوصية ٤: ”الإيعاز إلى أمانات مجالس الطعون المشتركة بتعديل نظامها الداخلي بحيث لا يجوز للرئيس تمديد الفترة المحددة للمدعى عليه لإعداد الرد الأول، إلا مرة واحدة فقط ولمدة لا تتجاوز شهرا، بما يسمح له بإعداد ذلك الرد. وفي حالة عدم الوفاء بهذا الموعد النهائي، يقرر الرئيس ما إذا كان من الممكن متابعة القضية دون أن يقدم المدعى عليه العناصر الخاصة به“.

١١ - وقد بلغت أمانات مجلس الطعون المشترك في نيويورك، وجنيف، وفيينا، ونيروبي مراحل مختلفة من استعراض نظمها الداخلية، في سياق عملياتها التشريعية، لجعلها تتمشى مع ما أوصى به مكتب خدمات الرقابة الداخلية في المرفق الثالث من تقريره.

١٢ - وتقوم أمانة مجلس الطعون المشترك في جنيف حاليا بتنقيح نظامها الداخلي ليعكس توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن الحدود الزمنية التي يحددها المرفق الثالث من تقرير المكتب. ومن المتوقع أن يعتمد المجلس الجديد القواعد الجديدة في جلسته العامة الأولى التي ستعقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦. ووفقا للنظام الداخلي الجديد المقترح، تتوقع أمانة مجلس الطعون المشترك في جنيف أن تُطبّق الخطوات من ٤ إلى ٦ من المرفق الثالث فورا. أما بالنسبة للحدود الزمنية التي تنص عليها الخطوة ٧ من ذلك المرفق، فإنها لن تطبق فورا بسبب التأخر المتراكم من القضايا. وفيما يتعلق بالخطوة ٨ من المرفق الثالث، تعتقد أمانة مجلس الطعون المشترك في جنيف أنه سيمثل في جميع الحالات تقريبا للحدود الزمنية، ولكن القلق يساورها من أن توجد حالات لن يتسنى للفريق النظر فيها في غضون شهرين.

١٣ - وفي حالة أمانات مجلس الطعون المشترك في نيويورك، وفيينا، ونيروبي، لم يُعدّل إلى حد الآن النظام الداخلي رسميا ولكن أمانات تلك الهيئات امتثلت عمليا وفي جميع الأوقات، بدرجات متفاوتة، للأطر الزمنية التي حددها المرفق الثالث من تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية. مثلا، خلال النصف الثاني من عام ٢٠٠٥، اعتمدت أمانة مجلس الطعون المشترك في نيويورك سلسلة من التدابير المؤقتة التي تحدد التمديد الممنوح لوحدرة القانون الإداري لتسجيل ردود المدعى عليهم في الطعون المقدمة قبل نهاية ٢٠٠٥، كخطوة أولى نحو التنفيذ الكامل للحدود الزمنية لعملية الطعن. وفيما يتعلق بالطعون المقدمة بعد ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، سمح مجلس الطعون المشترك بنيويورك لوحدرة القانون الإداري بتمديد واحد لا يتجاوز شهرا، في الحالات التي لا تتمكن فيها الوحدرة من تسجيل ردود المدعى عليه في غضون مدة الشهرين التي تنص عليها القواعد. وقد بُيئت تلك الطلبات على أساس عدم تلبية أي طلبات تمديد أخرى إلا لأسباب قاهرة. وكخطوة أخرى للائتمثال للحدود الزمنية، توجه أمانة مجلس الطعون المشترك في نيويورك بانتظام انتباه الأطراف إلى ضرورة الئتمثال للحدود

الزمنية المقررة لتقديم الطلبات الإضافية، مع التشديد على أن عدم تقديم الملاحظات والتعليقات في الوقت المحدد يؤدي إلى عرض الطلبات على أفرقة المجلس التي ستنظر فيها على أساس الطلبات الكتابية الأصلية. ونتيجة لتلك التدابير، تمكنت وحدة القانون الإداري من تسجيل معظم ردود المدعى عليهم في الحالات المقدمة حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، في الحدود الزمنية المقررة.

باء - شبهات وجود تضارب في المصالح

١٤ - قررت الجمعية العامة في الفقرة ١٧ من قرارها ٢٨٣/٥٩ أنه ينبغي اتخاذ تدابير لإزالة أي شبهة عن وجود تضارب في المصالح، وطلبت إلى الأمين العام، بغية تحقيق هذا الهدف، أن يمضي في نقل مسؤولية صياغة القرارات المتعلقة بالطعون من إدارة الشؤون الإدارية في الأمانة العامة إلى مكتب الأمين العام. وذلك الإجراء نابع من التوصية رقم ١٤ في تقرير مكتب خدمات المراقبة الداخلية.

١٥ - وقد أخذت العوامل التالية في الاعتبار، عند النظر في تنفيذ الطلب المتعلق بنقل مسؤولية صياغة القرارات المتعلقة بالطعون:

- (أ) يبلغ عدد الطعون التي تتطلب قرارا ما بين ٨٠ و ٩٠ سنويا؛
 - (ب) تدوم المدة المحددة لاتخاذ قرار بشأن الطعون ٣٠ يوما؛
 - (ج) القرارات بشأن طلبات تعليق الإجراءات (وهي تشكل جزءا من عملية الطعن وعددها حوالي ٣٠ في السنة) يجب أن تتخذ بسرعة أكبر، عادة بعد يوم أو يومين من استلام تقرير مجلس الطعون المشترك، وأحيانا في اليوم نفسه؛
 - (د) بما أن قرار الجمعية العامة أشار فقط إلى ما يتقرر بشأن الطعون، ولم يشر إلى ما يتقرر بشأن الحالات التأديبية، فإن البت في هذه الأخيرة (وعدها ما بين ٢٠ و ٤٠ في السنة) سيواصل القيام به وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية نيابة عن الأمين العام.
- ١٦ - وكانت النتيجة التي تم التوصل إليها بعد النظر في العوامل المذكورة أعلاه، هو أن تكوين مكتب الأمين العام حاليا وهيكله ومتطلبات عمله، تجعل من المستحيل على المكتب الوفاء بالمهمة الهامة التي عهدت بها إليه الجمعية العامة في الحدود الزمنية المقررة. فليس للمكتب القدرة على اتخاذ قرارات في ٨٠ أو ٩٠ طعن سنويا.

١٧ - وقد اعتُبر في هذا الصدد أنه إذا حدث هذا النقل بدون وجود القدرة المشار إليها فإن عملية اتخاذ القرارات سوف ستكون في أحسن الأحوال بطيئة، أما في أسوأها فستتوقف

تماما. وسوف ستكون لذلك التأخر عواقب وخيمة على نظام العدالة ككل، لأنه سوف يؤثر ليس فقط على أداء النظام وحسن التوقيت، وإنما أيضا على المدعين وعلى معنويات الموظفين عموما. وسوف يزيد التأخر أيضا من الحالات المتراكمة التي تنتظر البت وسوف يعرض المنظمة لمسؤوليات مالية، لأن المحكمة الإدارية سوف تقضي، وفقا للعادة المتبعة، بالتعويض عن التأخير وعن عدم امتثال المنظمة للأجال القانونية. والآثار المترتبة على ذلك التأخير أكبر بالنسبة للقرارات المتعلقة بطلبات تعليق الإجراءات. ويرمي معظم هذه الطلبات إلى "تجميد" إنهاء خدمة الموظف أو عدم تجديد عقده. وعدم حسن توقيت البت في تلك الطلبات يضر بكل من الموظف والمنظمة ويزيد من مخاطرة التعرض إلى دفع تعويضات لا موجب لها، في غياب إعفاء مؤقت يمنح للموظف الذي يتقدم بدعوى ظاهرة الوجهة تبرر التعليق.

١٨ - وفي ضوء هذه الاعتبارات، لم يكن هناك بد من الاستمرار في تكليف وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بممارسة الصلاحيات التي فوضها له الأمين العام في إقرار أو رفض التوصيات الواردة من مجلس الطعون المشترك بشأن الطعون.

جيم - التدريب

١٩ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ١٠ من قرارها ٢٨٣/٥٩ إلى الأمين العام تنظيم تدريب دوري لجميع الموظفين المشاركين في نظام إقامة العدل في كل من مراكز العمل التي بها مقار. وأكد ذلك القرار الذي ركز على مجلس الطعون المشترك أهمية توفير تدريب ملائم لأعضاء المجلس. واعترف مكتب خدمات الرقابة الداخلية في التوصية ١٥ من تقريره بالحاجة إلى تنظيم دورة تدريبية سنوية تستغرق يومين في كل من مراكز العمل التي بها مقار يشترك فيها جميع الموظفين المعنيين بالإجراءات القضائية.

٢٠ - واتخذت خطوات لتنفيذ تلك الطلبات وتقديم التدريب المناسب إلى الموظفين المعنيين بإقامة العدل. وقد حضر جميع أعضاء مجلس الطعون المشترك في المقر بنيويورك، المعينين في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥، دورة تدريبية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥. وتضمن التدريب كلمات ألقاها أعضاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة (المحكمة). وبلغ عدد المشاركين المسجلين ٥٥ مشتركا. ومن المتوقع أن يتلقى أعضاء مجلس الطعون المشترك في نيويورك تدريبا مماثلا في حريف ٢٠٠٦. وبالمثل، حضر أعضاء اللجنة التأديبية المشتركة في نيويورك، المعينين في أيار/مايو ٢٠٠٦، دورة تدريبية في حزيران/يونيه من العام نفسه. ونوقشت كل من المسائل الإجرائية والموضوعية المتعلقة بالسوابق القضائية للمحكمة.

٢١ - وفي جنيف، يتلقى أعضاء مجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة حاليا تدريباً تنظمه الأمانة المشتركة بين الهيئتين في بداية ولاية كل منهما.

٢٢ - وينظم مكتب منسق فريق الفتاوى دورياً حلقات دراسية ودورات تدريبية لأعضاء الفريق، وتنظم أيضاً إحاطات فردية ودورات توجيهية وفق احتياجات كل عضو وطلباته. وينظم المكتب أيضاً دورات تدريبية للموظفين عموماً لإطلاعهم على حقوقهم ولتشجيع روح العمل التطوعي. وفي عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦، نُظمت ١٢ حلقة دراسية/دورة تدريبية شملت عدداً كبيراً من المواضيع (مثل الوساطة، والإجراءات التأديبية، والعقود، والتحكيم، والتحقيق وتقصي الحقائق في شكاوى المضايقة الجنسية، وجلسات لطرح الأسئلة على قضاة المحكمة، والأخلاقيات المهنية، وتضارب المصالح).

٢٣ - واتخذ مكتب إدارة الموارد البشرية خطوات لتنفيذ التوصية رقم ١٥ من تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن تنظيم دورة تدريبية سنوية تستغرق يومين. وسيقوم مكتب إدارة الموارد البشرية، بالتعاون مع مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، ومع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف إن أمكن، بوضع برنامج للمشاركين في نظام العدالة بشكله الحالي. ومن المتوقع أن يُقدّم البرنامج في الربع الرابع من عام ٢٠٠٦. وسيكون الهدف من ذلك البرنامج زيادة فعالية النظام الحالي في انتظار النظر في توصيات فريق إعادة التصميم.

دال - زيادة عدد الموظفين المشتركين في مجلس الطعون المشترك

٢٤ - عرض الأمين العام في الفقرة ٣٠ من تقريره عن إقامة العدل في الأمانة العامة (A/59/449) مقترح الانتقال من النظام القائم بالكامل على المتطوعين في مجلس الطعون المشترك إلى نظام "المخلفين"، وذلك لعلاج مسألة التأخر الناتج عن صعوبة تحديد مجموعة كافية من الموظفين للعمل في المجلس. وعملاً بذلك المقترح، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٨ من قرارها ٢٨٣/٥٩ استكشاف الآثار المترتبة على ذلك الخيار. ونظراً إلى إنشاء فريق إعادة التصميم، في القرار نفسه، وفي انتظار عرض الأمين العام لتعليقاته على تقرير الفريق، رأت الأمانة العامة أنه من السابق لأوانه، في هذه الفترة الفاصلة، مواصلة استكشاف ذلك الخيار.

هاء - مسؤولية المديرين المالية

٢٥ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ١٤ من قرارها ٢٨٣/٥٩ إلى الأمين العام أن يقدم لها تقريراً عن تنفيذ نشرة الأمين العام المتعلقة بمسؤولية المديرين المالية (ST/SGB/2004/14).

٢٦ - وتمثلت الخطوة الأولى التي اتخذتها الأمانة العامة لتنفيذ النشرة ST/SGB/2004/14^(١) في إصدار تعميم إداري (ST/AI/2004/3) بشأن المسؤولية المالية التي يتحملها الموظفون في حالة الإهمال الجسيم الذي حدد الإجراءات التي ينبغي إتباعها في حالة الاشتباه في حدوث إهمال جسيم أسفر عن حسارة مالية للمنظمة. ويعرّف البند ١-٣ من التعميم الإداري "الإهمال الجسيم" بأنه "إهمال بدرجة عالية جدا ينطوي على تصرف مقصود خال من التعقل وغير مسؤول وغير مبال بالعواقب في تطبيق أو عدم تطبيق قواعد المنظمة وأنظمتها". ولا تدخل تحت طائلة إجراءات استرجاع الأموال المفقودة الحالات التي كانت فيها حسارة المنظمة نتيجة لخطأ غير مقصود، أو إغفال، أو مجرد إهمال، أو عدم توقع النتائج السلبية لمسار عمل معين. وإلى حد اليوم لم تُطبّق الإجراءات الجديدة على أي حالة إهمال جسيم.

ثالثاً - الآليات الرسمية لإقامة العدل

٢٧ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٨٣/٥٩ إلى الأمين العام تنفيذ تدابير ترمي إلى تحسين مختلف مكونات النظام الرسمي لإقامة العدل. وترد أدناه تفاصيل التدابير التي أُتخذت فيما يتعلق بفريق الفتاوى؛ ووحدة القانون الإداري؛ ومجلس الطعون المشترك؛ والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

ألف - فريق الفتاوى

٢٨ - أوصى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في التوصية ١٣ من تقريره بالنظر في إضافة وظيفة من الفئة الفنية إلى فريق الفتاوى في نيويورك، يتولى شاغلها أيضاً تقديم الدعم إلى أفرقة الفتاوى في مراكز العمل الأخرى التي بها مقار. وعملاً بهذه التوصية، ووفق على مساعدة عامة مؤقتة لموظف قانوني برتبة ف-٤ في إطار الميزانية المقترحة لحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ والفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧. واستخدمت تلك الأموال لتعيين موظفين قانونيين يعملون بعض الوقت (قدموا المشورة في ١١٨ قضية خلال السنة الأولى)، إضافة إلى مستشار كُلف بتطوير وصيانة قاعدة بيانات تحوي جميع القضايا التي عرّضت على الفريق في نيويورك (٢٥٢ قضية في الفترة من تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٦).

(١) أصدرت النشرة ST/SGB/2004/14 نص تعديل القاعدة ١١٢-٣ من النظام الإداري للموظفين فأصبحت تنص على أنه "يجوز أن يُطلب إلى أي موظف أن يعيد إلى الأمم المتحدة بعض أو كل ما تتكبدته الأمم المتحدة من أي حسارة مالية نتيجة لإهمال جسيم يرتكبه الموظف أو لمخالفته أي بند أو قاعدة أو أمر إداري".

٢٩ - وطلبت الجمعية العامة في الفقرة ٢٨ من قرارها ٢٨٣/٥٩ إلى الأمين العام أن ينظر في إدراج تكاليف السفر في الباب ٢٨ ألف، مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، لغرض قيام منسق فريق الفتاوى بأنشطة خارجية. وقد قدم مقترح عن تكاليف السفر إلى ثلاثة مراكز عمل إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي استنتجت وجوب تمويل تلك الأنشطة من الموارد الموجودة. وإلى حد الآن، لم تتح أية موارد إضافية لتغطية تكاليف السفر للغرض المذكور أعلاه. بيد أن منسق الفريق في نيويورك واصل، مثلما ورد في الفقرة ٢٢ أعلاه، القيام ببرنامج تدريب مكثف، في إطار أنشطة المساعدة.

باء - وحدة القانون الإداري

٣٠ - سعياً إلى الزيادة من تعاون المديرين في عمليات الطعن وتحسين مساءلتهم، طلبت الجمعية العامة في الفقرة ٣٢ من قرارها ٢٨٣/٥٩ إلى الأمين العام أن يكفل تقديم المديرين لتفسيراتهم الخطية إلى وحدة القانون الإداري في خلال ثمانية أسابيع غير قابلة للتמיד، وتقرر أن يشكل الوفاء بهذه المسؤولية جزءاً من تقييم أداء المديرين. وفي الفقرة ٣٣ من القرار نفسه، قررت الجمعية العامة تعديل القاعدة ١١١-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين بحيث تنص على أن يقدم أي موظف يرغب في الطعن في قرار إداري إلى الرئيس التنفيذي للإدارة أو المكتب أو الصندوق أو البرنامج الذي ينتمي إليه صورة الرسالة الموجهة إلى الأمين العام التي يطلب فيها إعادة النظر في القضية. وأوصى مكتب خدمات الرقابة الداخلية بإجراءات مماثلة في التوصيتين ٢ و ٣ من تقريره.

٣١ - وعملاً بطلب الجمعية العامة، عدّلت القاعدة ١١١-٢ (أ) من النظام الإداري للموظفين اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير، لتنص على أن يقدم أي موظف يرغب في الطعن في قرار إداري إلى الرئيس التنفيذي للإدارة أو المكتب أو الصندوق أو البرنامج الذي ينتمي إليه صورة الرسالة الموجهة إلى الأمين العام التي يطلب فيها إعادة النظر في القضية. ويقوم مكتب إدارة الموارد البشرية اعتباراً من حزيران/يونيه ٢٠٠٥، بإشعار المديرين بانتظام بـ (أ) ضرورة إجراء الاستعراضات الإدارية؛ (ب) بمسؤوليتهم في تبرير قرار مطعون فيه وإدراج ذلك التبرير في الرد على مقدم الطعن؛ (ج) الإطار الزمني لكل من الاستعراض الإداري وتقديم تعليقاتهم. وسيُنظر خلال استعراض نظام تقييم الأداء في عام ٢٠٠٧ في شكل تنفيذ قرار الجمعية العامة بإدراج مسؤولية المديرين في عملية الطعن في تقييم أداء المديرين.

٣٢ - وطلبت الجمعية العامة في الفقرة ٣٠ من قرارها ٢٨٣/٥٩ إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات للفصل بين مهام وحدة القانون الإداري (الاستعراض الإداري؛ الطعون؛ المسائل

التأديبية؛ الخدمات الاستشارية) عن طريق إعادة توزيع الموارد من أجل تفادي التضارب في المصالح. ويتناول تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمانة العامة (A/59/883) ذلك الطلب. وجدير بالملاحظة أيضا أن المسألة سيعاد النظر فيها في ضوء التوصيات الواردة في تقرير فريق إعادة التصميم، وستدرج في تعليقات الأمين العام على ذلك التقرير.

٣٣ - وكانت حالة ملاك وحدة القانون الإداري والحاجة إلى موظفين إضافيين بغية التقليل من التأخر في إعداد ردود المدعى عليه، موضوع التوصيتين ٥ و ٨ في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وبعد الموافقة على وظيفة إضافية برتبة ف-٣، عُيّن موظف اعتبارا من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦. وسيجري تقييم لأثر هذا الموظف الإضافي للشؤون القانونية في غضون ستة أشهر من ملء الوظيفة.

٣٤ - وطلبت التوصية ٥ من تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية من إدارة الشؤون الإدارية "النظر في الحاجة إلى تعديل النظام الإداري للموظفين بحيث يوافق الأمين العام تلقائيا على لجوء مقدم الطعن إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إذا لم يرد المدعى عليه في حدود الإطار الزمني المفروض". وبما أن عدم تقديم المدعى عليه ردا في الوقت المحدد، يعود أساسا، مثلما أشار مكتب خدمات الرقابة الداخلية في نفس التقرير، إلى قلة الموارد، فإن توافر ما يكفي من الموارد لذلك قد يكون هو الحل. وسعيا إلى تجنب تكرار التغييرات في النظام الإداري للموظفين، من المتوقع أن يعاد النظر في مسألة تعديل ذلك النظام أو عدم تعديله، في ضوء التوصيات الواردة في تقرير فريق إعادة التصميم وتعليقات الأمين العام على تلك التوصيات، التي ستحال إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين المستأنفة.

جيم - مجلس الطعون المشترك

٣٥ - ركزت عدة توصيات قدمها مجلس خدمات الرقابة الداخلية على أمانات مجلس الطعون المشترك. وتتعلق تلك التوصيات بالتعديلات على النظام الداخلي؛ والقدرة الكافية؛ والاجتماع السنوي؛ ونظم التعقب الإلكترونية. ويرد أدناه وصف للتدابير التي اتخذت لتنفيذ تلك التوصيات.

التعديلات على النظام الداخلي

٣٦ - تتصل ثلاث من التوصيات المشار إليها في الفقرة ٣٥ أعلاه بما يلي:

"(أ) التوصية ٤ الإيعاز إلى أمانات مجالس الطعون المشتركة بتعديل نظامها الداخلي بحيث لا يجوز للرئيس تمديد الفترة المحددة للمدعى عليه لإعداد الرد الأول، إلا مرة واحدة فقط ولمدة لا تتجاوز شهرا، بما يسمح له بإعداد ذلك الرد.

وفي حالة عدم الوفاء بهذا الموعد النهائي، يقرر الرئيس ما إذا كان من الممكن متابعة القضية دون أن يقدم المدعى عليه العناصر الخاصة به؛

”(ب) التوصية ٦ الإيعاز إلى أمانات مجالس الطعون المشتركة بتعديل النظام الداخلي للمجالس بحيث تشمل المرافعات رد المدعى عليه، وملاحظات مقدم الطعن، وعند الحاجة مجموعة إضافية واحدة من التعليقات يقدمها المدعى عليه وبياناً ختامياً من مقدم الطعن. وفي حالة عدم التقييد بدقة بالإطار الزمني المحدد، يمكن إعلان التخلي عن القضية أو متابعتها بناء على المعلومات المتاحة؛

”(ج) التوصية ٧ الإيعاز إلى أمانات مجالس الطعون المشتركة بتعديل النظام الأساسي للمجالس بحيث يؤذن للرئيس بوضع قضية في مقدمة الملفات إذا كانت متعلقة بعدم تجديد عقد عمل، ذلك أن التأخير المتصل تترتب عليه أعباء لا مبرر لها بالنظر إلى الآثار المالية للبطالة.

٣٧ - ومثلما ورد في الفقرتين ١١ و ١٢ أعلاه، بلغت أمانات مجلس الطعون المشترك في نيويورك، وجنيف وفيينا، ونيروبي مراحل مختلفة من استعراض أنظمتها الداخلية لتعديلها، في سياق عملياتها التشريعية، لجعلها تتماشى مع ما أوصى به مكتب خدمات الرقابة الداخلية في المرفق الثالث من تقريره. وفي حين أن النظام الداخلي لمجالس الطعون المشتركة في نيويورك وجنيف وفيينا ونيروبي لا يزال في انتظار تعديل رسمي، بدأت أمانات تلك المجالس تمثل عملياً، بدرجات متفاوتة، للآجال المحددة في المرفق الثالث من تقرير مجلس خدمات الرقابة الداخلية.

٣٨ - ولم تقبل الأمانة العامة التوصية ٧، مثلما ورد في تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية لأن عدداً كبيراً من القضايا يتعلق بعدم تجديد العقود، ولأن معاملة تلك القضايا على سبيل الأولوية لا ينصف المدعين الذين سبقوا أن قدموا طعونهم ويعتبرون مطالباتهم بنفس درجة مشروعية المطالبات المتعلقة بعدم تجديد العقود.

القدرة الكافية

٣٩ - أوصى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في التوصية ٩ من تقريره بمواصلة الجهود المبذولة حالياً من أجل توفير قدرات إضافية في أمانة مجلس الطعون المشترك في نيويورك باستعمال أموال مساعدة مؤقتة من أجل تدارك العمل المتراكم، والنظر في إضافة وظيفة من الفئة الفنية برتبة ف-٣، من أجل تفادي تراكم العمل مرة أخرى. ودعا المكتب أيضاً إلى

تثبيت الترتيب المؤقت ليتسنى إسناد الرئاسة لشخص متفرغ واستخدام سلطات الرئيس الإجرائية في ترشيد عمل المجلس.

٤٠ - وقد تضمنت الميزانية المقترحة لحساب دعم عمليات حفظ السلام في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٦ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، مخصصات لاستمرار وظيفة الشؤون القانونية برتبة ف-٣، التي ووفق عليها مبدئياً في سياق حساب دعم حفظ السلام في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦. وأقرت الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ أيضاً تثبيت وظيفة واحدة برتبة ف-٥ في أمانة مجلس الطعون المشترك في نيويورك، تنفيذاً للتوصية المتعلقة بالرئيس المتفرغ. وبما أن مدة رئاسة الرئيس الحالي للمجلس تنتهي في آخر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، وبغية ملء المنصب، وُجّهت رسالة إليّ في ٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ إلى جميع رؤساء مجلس الطعون المشترك تطلب فيها منهم ترشيح أنفسهم أو أشخاص آخرين لتلك الوظيفة^(٢). ولم ترد أي ردود إلى حد إعداد هذا التقرير. وجدير بالملاحظة في هذا السياق أنه نظراً إلى أن السواد الأعظم من الرؤساء (١٦ من بين ٢٢) هم حالياً برتبة مدير، فإن مجموعة الرؤساء القادرين والمستعدين لوظيفة رئيس متفرغ هي مجموعة محدودة العدد.

٤١ - ودعت التوصية ١٠ إلى تعزيز الملاك الوظيفي الحالي في أمانة المجلس في جنيف برفع رتبة وظيفة ف-٢ إلى ف-٣، والسماح بإنشاء وظيفة نائب أمين المجلس، على ألا تخضع تلك الوظيفة لعملية التناوب نصف السنوية، ليتعزز بذلك الاستقرار المؤسسي وتزيد الإنتاجية. وأوصى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أيضاً برصد أموال للمساعدة المؤقتة العامة إلى أن يتم التخلص من العمل المتراكم. ووافقت الجمعية العامة في سياق الميزانية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ على طلب رفع رتبة وظيفة من ف-٢ إلى ف-٣ ليشغلها نائب أمين المجلس، ومن المتوقع الإعلان عن تلك الوظيفة الشاغرة قبل نهاية السنة. واستُعملت أموال المساعدة المؤقتة العامة أيضاً لتعيين موظفين اثنين للشؤون القانونية لإنجاز العمل المتراكم. بيد أن زيادة كبيرة حدثت في عدد القضايا المعروضة على مجلس الطعون المشترك ستحتّم تمديد عمل الموظفين إلى ٢٠٠٧.

٤٢ - ودعت التوصية ١١ إلى إنشاء وظيفة أمين مجلس متفرغ برتبة ف-٣ في مجلس الطعون المشترك في فيينا، إضافة إلى وظيفة مساعد إداري غير متفرغ. ووافقت الجمعية العامة في هذا الصدد على وظيفة برتبة ف-٣ وأخرى برتبة ع-٤ في سياق الميزانية المقترحة لفترة

(٢) تنص القاعدة ١١١-١ (هـ) من النظام الإداري للموظفين على أنه لا يصبح رئيساً لمجلس الطعون المشترك إلا شخص يرأس أحد مجالس الطعون.

السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وقد صدر الإعلان عن الوظيفة الشاغرة ف-٣ ومن المتوقع الانتهاء قريبا من اختيار المرشحين.

٤٣ - وفيما يتعلق بمجلس الطعون المشترك في نيروبي، دعت التوصية ١٢ إلى تعزيز صفوف أمانته بخبير معاون من أجل تدارك العمل المتراكم حاليا. وقد رُصدت مخصصات في هذا الصدد لخبير معاون. ووفق أيضا على طلب للحصول على أموال للمساعدة المؤقتة العامة في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ لتدارك العمل المتراكم. ودعت التوصية أيضا إلى توسيع نطاق اختصاص مجلس الطعون المشترك في نيروبي ليشمل اللجنة الاقتصادية لأفريقيا. وسيتطلب ذلك التوسيع تغييرا في النظام الداخلي وفي القاعدة ١١١-٢ (د) من النظام الإداري للموظفين، وسيعاد النظر فيه في سياق مناقشة التوصيات التي قدمها فريق إعادة التصميم. وتضمنت التوصية ثلاثة تدابير إضافية: (أ) وضع نظم لتعقب القضايا والتخطيط؛ (ب) توسيع نطاق عضوية مجلس الطعون المشترك من ٢٤ إلى ٣٦ عضوا من أجل تيسير إنشاء فريق خبراء؛ (ج) ضمان عدم إسناد مهام إلى أمين المجلس من شأنها أن تحدث تضاربا في المصالح مع مسؤولياته الرئيسية. وقد نُفذ التدبير الأول حسب الوصف الوارد في الفقرة ٤٨ أدناه. ووُضعت أيضا خطة لتدارك العمل المتأخر. ومنذ ذلك الوقت، أمكن تدارك جزء كبير من العمل المتأخر. وبما أن مدة العضوية الحالية تنتهي في نهاية أكتوبر، سينفذ التدبير الثاني في سياق تعيين الأعضاء الجدد. وقد نفذ التدبير الثالث بالكامل.

الاجتماع السنوي

٤٤ - دعت التوصية ١٦ من تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى الإيعاز إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية في نيويورك وإلى المديرين العاملين لمراكز العمل الأخرى التي بها مقار بعقد اجتماع سنوي مع أعضاء مجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة المحليين، والمسؤولين الذين يتصرفون نيابة عن المدعى عليه وفريق الفتاوى. وعُقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ اجتماع حضره الأعضاء الجدد لمجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة في نيويورك. وفي عام ٢٠٠٦، سيعقد الاجتماع في سياق الدورة التدريبية التي ينظمها سنويا مكتب إدارة الموارد البشرية والمشار إليها في الفقرة ٢٣ أعلاه.

٤٥ - وفيما يتعلق بالاجتماع السنوي في مراكز عمل أخرى بما مقار، لا يمكن عقد ذلك الاجتماع في جنيف إلا بعد أن يتولى الأعضاء الجدد لمجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة مهامهم. بيد أن مسألة الاجتماع السنوي ستناقش في الجلسة العامة الأولى لمجلس الطعون واللجنة التأديبية الجديدين في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ وسيُنظم الاجتماع وفقا

لما يسمح به وقت الأمين العام. وإثر تعيين الأعضاء الجدد لمجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة في فيينا في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦، عقد مسؤول عينه المدير العام لمكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة اجتماعا. وفي نيروبي، سيطلب من المدير الجديد لمكتب الأمم المتحدة في نيروبي عقد ذلك الاجتماع.

أنظمة التعقب الإلكترونية

٤٦ - دعت التوصية ١٧ لمكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى الإيعاز إلى أمانات مجالس الطعون المشتركة الأربع باعتماد نظام إلكتروني موحد للتعقب يتضمن معلومات كافية عن الآجال النهائية المتوقعة والبيانات الفعلية المتعلقة بإجراءات الطعون. ويجب أن يوفر نظام التعقب الجديد، في حالة إنشائه، جميع المعلومات اللازمة للرصد المنتظم لتوجهات إجراءات الطعون وأن يكون مفتوحا أمام جميع الأطراف المعنية. وأوصت التوصية ١٨ بوضع نظام إلكتروني محمي بكلمة سر يتيح للموظفين التأكد من حالة طعوتهم.

٤٧ - وقامت أمانة مجلس الطعون المشترك/اللجنة التأديبية المشتركة في نيويورك بتحسين وتوسيع نطاق قاعدة بياناتها عن الطعون، التي تتضمن معلومات عن المواعيد النهائية المتوقعة وغيرها من المعلومات الهامة، لتجعل منها أدوات تعقب لتحسين رصد حالة كل طعن من الطعون. والعمل جار لإنشاء قاعدة بيانات مماثلة للحالات التأديبية. وتحتفظ أمانة المجلس في نيويورك أيضا بموقع على الإنترنت عنوانه www.un.org/jab. وبإمكان المدعين والمهتمين الوصول إليه من أي مكان في العالم للحصول على معلومات عامة بشأن عملية الطعن، أو على معلومات أساسية بشأن حالة طعوتهم. وحفاظا على السرية، يقدم الموقع المعلومات بحسب الأرقام فقط، وليس الأسماء.

٤٨ - وللمجلس الطعون المشترك في جنيف نظامه الخاص لتعقب المعلومات الذي يتضمن جميع المعلومات اللازمة عن حالة كل طعن. بيد أن محدودية القدرات في سياق ميزانية فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ حالت دون تنفيذ التوصية المتعلقة بتطوير نظام تعقب بكلمة سر يسمح للموظفين بالتأكد من حالة طعوتهم. وفي فيينا، تعتزم أمانة مجلس الطعون المشترك تحسين وتوسيع نطاق نظام التعقب الحالي لرصد القضايا، بعد تعيين أمين المجلس (ف-٣) والمساعد الإداري اللذين وافقت الجمعية العامة على تعيينهما. وحسب توصية مكتب خدمات الرقابة الداخلية، سيسمح النظام الجديد للمدعين بمتابعة قضاياهم على الخط. وأخيرا، أنشئ في نيروبي نظام تعقب إلكتروني للبيانات عن كل طعن وعن المواعيد النهائية المتوقعة. وسيسمح النظام الجديد للموظفين بالتأكد من حالة طعوتهم باستخدام نظام محمي بكلمة سر.

دال - المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

٤٩ - أيدت الجمعية العامة في الفقرة ٣٦ من قرارها ٢٨٣/٥٩ مقترح الأمين العام بنقل الموارد العائدة للمحكمة من الباب ٨، الشؤون القانونية، من الميزانية البرنامجية المقترحة إلى الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً. وتُقدّم نقل الموارد العائدة للمحكمة الإدارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦.

٥٠ - وطلبت الجمعية العامة في الفقرة ٣٧ من قرارها ٢٨٣/٥٩ إلى الأمين العام أن يضمن استقلالية المحكمة على الفور بوسائل منها ضمان توفير الخدمات الإدارية واللوجستية التي تعود حصراً لأمانة المحكمة. وسعيًا إلى الامتثال إلى ذلك الطلب، قدمت الأمانة العامة مقترحاً إلى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (انظر A/60/303) بإنشاء مكتب إداري منفصل عن المحكمة يتألف من وظيفة واحدة لموظفي إداري برتبة ف-٣، ووظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة لمساعد إداري يتولى المسائل المالية وشؤون الموظفين لأمانة المحكمة، وتوفير الخدمات اللوجستية وخدمات الدعم للمحكمة عند انعقادها. ورفضت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها ذلك المقترح (انظر A/60/7/Add.1). ووفقاً لتوصية اللجنة، يقوم المكتب التنفيذي لمكتب الأمين العام حالياً بتوفير خدمات شؤون الموظفين لأمانة المحكمة.

٥١ - وقررت الجمعية العامة في الفقرة ٤٠ من قرارها ٢٨٣/٥٩ تعديل الفقرة ١ من المادة ٣ من النظام الأساسي للمحكمة، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. وقد نفذ ذلك التدبير واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ عُدلت الفقرة ١ من المادة ٣ من النظام الأساسي للمحكمة التي تنص على أن يكون الأعضاء ممن لديهم خبرة قضائية أو غيرها من الخبرة ذات الصلة في ميدان القانون الإداري أو ما يقابله في قضائهم الوطني، فأصبحت تنص على أن يكون الأعضاء ممن لديهم خبرة قضائية في ميدان القانون الإداري أو ما يقابله في قضائهم الوطني. وسيطبق تعديل الفقرة ٣ في انتخاب أعضاء المحكمة المحدد. وعملاً بالفقرة ٤٢ من القرار نفسه، سيقدم الأمين العام مقترحات بشأن أجور أعضاء المحكمة، متى استوفى جميع أعضائها المعايير المنصوص عليها في المادة ٣ من النظام الأساسي بصيغتها المعدلة.

٥٢ - وطلبت الجمعية العامة في الفقرة ٤٦ من قرارها ٢٨٣/٥٩ إلى المحكمة الإدارية للأمم المتحدة أن تقوم باستعراض القواعد والممارسات والإجراءات الخاصة بمحاكم شبيهة بهدف تحسين فعالية إدارة أعباء القضايا. وبما أن المحكمة الإدارية لمصرف التنمية الآسيوي تقوم بعملية مماثلة، قررت المحكمة انتظار نتيجة تلك العملية قبل الشروع في استعراض

القواعد والممارسات والإجراءات الخاصة بمحاكم شبيهة. وقد اكتمل مؤخرا الاستعراض الذي أجرته المحكمة الإدارية لمصرف التنمية الآسيوي وأصبح الآن بوسع المحكمة أن تجري استعراضها الخاص بها، مع أخذ الاستنتاجات ذات الصلة التي توصلت إليها محكمة المصرف الآسيوي في الاعتبار.

رابعاً - الخاتمة

٥٣ - بالرغم من أن هذا التقرير يصف الحالة فيما يتعلق بتنفيذ ما تقرر وطلب في قرار الجمعية العامة ٢٨٣/٥٩، فإن الأمين العام يسترعي انتباه الجمعية العامة إلى أن التدابير التي اتخذت لتعزيز نظام إدارة العدل في الأمم المتحدة قد تكون عرضة للمزيد من التغيير نتيجة ما قد تقررته الجمعية العامة بشأن تقرير فريق إعادة التصميم.