

Distr.: General
4 November 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والستون

البندان ١٢٩ و ١٤٠

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١

إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولاً - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقارير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/65/373 و Corr.1) وعن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/65/303). وعُرض على اللجنة أيضاً تقرير مجلس العدل الداخلي بشأن نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/65/304). واجتمعت اللجنة أثناء نظرها في هذه التقارير بممثلي الأمين العام الذين قدموا معلومات وإيضاحات إضافية.

ثانياً - إقامة العدل في الأمم المتحدة

٢ - وقد قُدِّم تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣ الذي طلب إلى الأمين العام إجراء استعراض للنظام الجديد لإقامة العدل، وتقديم تقرير عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والستين.

٣ - وبموجب قرارات الجمعية العامة ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، أنشئ نظام جديد لإقامة العدل لموظفي الأمانة العامة والصناديق والبرامج، وهو نظام صُمِّم متسماً



بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية، ودخل حيز النفاذ اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

٤ - ويجري دعم النظام غير الرسمي عن طريق مكتب متكامل هو مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة الذي يشمل، بالإضافة إلى مكتبه في نيويورك، أمناء مظالم وموظفين إقليميين في سبعة مواقع أخرى (بانكوك، وجنيف، والخرطوم، وسانتياغو، وفيينا، وكينشاسا، ونيروبي). ويشمل النظام الرسمي محكمتين هما محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، ويعمل فيهما قضاة محترفون ويتولى دعمهما مكاتب قلم المحكمتين في جنيف ونيروبي ونيويورك. وأنشئ أيضاً مكتب لتقديم المساعدة القانونية للموظفين من أجل توفير المساعدة القانونية للموظفين، ويعمل فيه موظفون قانونيون في أديس أبابا وبيروت وجنيف ونيروبي ونيويورك. ويدير هذه العناصر المكوّنة للنظام الرسمي مكتب أنشئ حديثاً هو مكتب إقامة العدل. وأنشئت في مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية وحدة التقييم الإداري من أجل تنفيذ وظيفة التقييم الإداري الجديدة التي أنشئت كخطوة إلزامية أولى في النظام الرسمي لإقامة العدل. وبالإضافة إلى هذه الهياكل الجديدة، واصلت مكاتب أخرى المشاركة في النظام الرسمي الجديد. ويُذكر من بينها، على نحو خاص، قسم القانون الإداري التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية، الذي تشمل مسؤولياته تمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وشعبة الشؤون القانونية العامة التابعة لمكتب الشؤون القانونية، والتي تشمل وظائفها تمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

٥ - ويذكر الأمين العام في الموجز الافتتاحي لتقريره أنه يرى في تطبيق النظام الجديد لإقامة العدل وسير عمله نجاحاً وتحسناً كبيراً بالمقارنة بالنظام القديم. وبذلك، يسלט الأمين العام الضوء على أن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات تبت في القضايا بصورة أسرع، في مدة تبلغ وسطياً ستة أشهر. ويذكر الأمين العام أيضاً أن الموظفين قد أعربوا، من خلال الآلية التشاورية، عن ثقتهم في النظام الجديد. ولكن الأمين العام يشير أيضاً إلى أن بعض العناصر في النظام الجديد تتطلب التعديل أو التعزيز أو مواصلة النظر فيها كي يعمل النظام على النحو الأمثل. وسعياً لمعالجة هذه المسائل، يطلب تقرير الأمين العام موارد إضافية لعدد من المكاتب المشاركة في النظام الرسمي. وبالإضافة إلى ذلك فإن الأمين العام، بعد استعراض الاجتهادات القضائية الناشئة لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف خلال السنة الأولى من العمل، يوجّه انتباه الجمعية العامة إلى بعض جوانب عمل النظام التي يرى بوصفها المسؤول الإداري الأول، أنها قد تؤدي إلى آثار مالية ملحوظة وقد تؤثر على مصالح المنظمة.

ألف - ملاحظات وتوصيات عامة

٦ - تقر اللجنة الاستشارية بالتقدم المحرز خلال الفترة التي انقضت منذ بدء العمل بالنظام الجديد لإقامة العدل في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وتثني اللجنة على ما بذله جميع المعنيين من قضاة وموظفين من جهود لإنشاء النظام الجديد وإدارة عملية الانتقال من نظام العدل الداخلي السابق. ومثلما أكد الأمين العام، فإن بعض فوائد النظام الجديد باتت ظاهرة للعيان فعلا، وأبرزها تسريع البت في القضايا في الوقت المناسب. وترى اللجنة أن أي تقييم مفيد للنظام الجديد سيتطلب مزيدا من الوقت والخبرة لأنه ينطوي على جوانب عدة لم تستقر بعد، بما في ذلك اجتهاداته القضائية. وبتلك الصفة، من السابق لأوانه تحديد أثر إنشائه على ثقافة المنظمة وممارستها. فإضفاء الطابع المؤسسي على نظام للعدل يكفل احترام حقوق الموظفين والتزامهم ويعزز المساءلة أمر مرغوب فيه؛ ولا ينطبق ذلك على نظام يعزز ثقافة التقاضي.

٧ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن العديد من طلبات الموارد، المذكورة في تقرير الأمين العام، ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بعدد القضايا المعروضة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وبالنظر إلى مدى التغيير الذي يمثله النظام الجديد لإقامة العدل، فمن الطبيعي أن يواجه جميع المشاركين فترة متقلبة تسبق الاستقرار. ولذلك ترى اللجنة أن الوقت ما زال مبكرا جدا لتقييم ما سيكون عليه عدد القضايا ونتاج المحكمتين حينما يستقر النظام. وفي حين أن نمو وعي الموظفين قد يؤدي إلى زيادة استخدام النظام، فإن عوامل أخرى، مثل وجود مجموعة من الاجتهادات القضائية المترسخة، يمكن أن تساهم في البت في القضايا في وقت أنسب. ولذا ترى اللجنة أن من الضروري التسلح بتجربة أكبر تتيح التأكد بدقة من الطلبات التي سيواجهها النظام، بما في ذلك التوازن الذي سيتحقق بين النظامين الرسمي وغير الرسمي، وبالتالي الهيكل الأساسي الذي سيكون مطلوباً لدعمه بصورة فعالة.

الاحتياجات من الموارد

٨ - حدد الأمين العام في تقريره عددا من المجالات التي تحتاج إلى تعزيز ويُطلب بشأنها موارد إضافية متصلة بالوظائف وأخرى غير متصلة بها. ويُطلب في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ الحالية احتياجات إضافية تبلغ ٧ ٦٢٧ ٥٠٠ دولار تشمل ٢٧ وظيفة جديدة. وبالإضافة إلى ذلك، يُطلب استحداث وظيفتين في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام، مع أنه لم تُطلب أية موارد إضافية في هذه المرحلة (A/65/373 و Corr.1، الفقرات ٢٤١-٢٤٥). ولدى الاستفسار، تلقت اللجنة الاستشارية معلومات بشأن التكلفة

الكاملة لهذه المقترحات لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، والتي تقدر بنحو ١٨ ٢٣٥ ٠٠٠ دولار. كما تلقت اللجنة تقديرات بشأن التكاليف الحالية لنظام إقامة العدل، التي احتُسب أنها ستبلغ ٢٩ ٢١٨ ٣٠٠ دولار على أساس فترة السنتين، باستثناء الموارد المطلوبة في تقرير الأمين العام (انظر الجدول ١). وتلاحظ اللجنة أن الطلبات الحالية، التي تزيد على ١٨ مليون دولار على أساس فترة السنتين، تمثل بالتالي زيادة في تكلفة النظام تفوق ٦٠ في المائة.

الجدول ١

التكاليف الحالية المقدرة للنظام الجديد لإقامة العدل^(أ)

(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتماد فترة السنتين ٢٠١١-٢٠١٠	
١٣ ٣٥٣ ٨٠٠	مكتب إقامة العدل
٦ ٤٥٧ ٩٠٠	مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة
١ ١٧٩ ٧٠٠	مكتب الشؤون القانونية (٤ وظائف)
١ ٥٤٢ ٤٠٠	وحدة التقييم الإداري (٦ وظائف)
١ ٦٠١ ٠٠٠	قسم القانون الإداري (٦ وظائف)
٢٤ ١٣٤ ٨٠٠	المجموع الفرعي
حساب دعم عمليات حفظ السلام ^(ب)	
٢ ٥٦٨ ٤٠٠	مكتب أمين المظالم (٩ وظائف)
٢ ٥١٥ ١٠٠	قسم القانون الإداري (٨ وظائف)
٥ ٠٨٣ ٥٠٠	المجموع الفرعي
٢٩ ٢١٨ ٣٠٠	المجموع

(أ) تستبعد التقديرات الموارد الإضافية المطلوبة في الوثيقة A/65/373 و Corr.1 والدعم المؤقت المقدم

حاليا عن طريق سلطة الأمين العام التقديرية المحدودة فيما يتعلق بالميزانية.

(ب) عُذلت المبالغ كي تعكس الأرقام الخاصة بفترة السنتين.

٩ - للأسباب المبينة في الفقرتين ٦ و ٧ أعلاه، ترى اللجنة الاستشارية أن السنة الأولى من عمل النظام الجديد لا توفر أساسا كافيا لتحديد الاحتياجات من الموارد الضرورية لدعمه بفعالية على نحو متواصل. وتلاحظ اللجنة أن ٢٠ وظيفة من الوظائف الـ ٢٧ المطلوبة في إطار الميزانية العادية تمّول حاليا في إطار سلطة الأمين العام التقديرية المحدودة فيما يتعلق بالميزانية. وتلاحظ اللجنة أيضا أن طلبات توفير الموارد الإضافية مقدمة في منتصف دورة الميزانية، وهي ترى أن من الممكن أن تستمر الترتيبات المؤقتة في إطار

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين المعتمدة، بينما يجري اكتساب مزيد من الخبرة بشأن أداء النظام الجديد لإقامة العدل. ولذلك لا توصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على الوظائف الـ ٢٧ الجديدة التي يُقترح إنشاؤها في إطار الميزانية البرنامجية. وبالإضافة إلى ذلك، لا توصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على الوظائف المطلوبتين في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام، اللتين سيكون مكان عملهما في المركز الإقليمي للخدمات الميدانية في عنيتي بأوغندا. على أن اللجنة توصي بتمويل وظيفة واحدة مؤقتة برتبة ف-٣ في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، سيكون مكان عملها في نيروبي، على أن تمول من حساب دعم عمليات حفظ السلام (انظر الفقرة ٣٥ أدناه). وفيما يتعلق بالموارد غير المتعلقة بالوظائف، توصي اللجنة الاستشارية بتخصيص ١ ٠٠٠ ٠٠٠ دولار لتلبية احتياجات محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف في مجالي الترجمة الشفوية والتحريرية (انظر الفقرة ٢٨ أدناه).

١٠ - وفيما يخص تقرير الأمين العام (A/65/373 و Corr.1)، لاحظت اللجنة الاستشارية عدم وجود أي وضوح بشأن العناصر التي يوصى بأن تتخذ الجمعية العامة إجراءات بشأنها. وعلى وجه الخصوص، لاحظت اللجنة أن التقرير تضمن عدة إشارات إلى الحاجة إلى تعزيز الموارد وتوفير موارد إضافية، سواء متعلقة بالوظائف أو غير متعلقة بها، دون أن تُقدم بشأنها طلبات محددة. ولوحظت مسائل مماثلة في التقرير الخاص بأنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/65/303). ولدى الاستفسار، تلقت اللجنة وثيقة تعرض بوضوح المقترحات التي قدمها الأمين العام لتتخذ الجمعية العامة إجراءات بشأنها في هذا الوقت، فضلا عن نقاط أخرى مذكورة لتقديم معلومات دقيقة عن النظام الجديد والبدء في مناقشة بشأن القضايا المهمة (انظر الملحق الأول). وقد ذُكر أن الجمعية العامة قد ترغب في اتخاذ قرارات بشأن تلك المسائل في وقت ما في المستقبل. وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية توخي الوضوح بشأن المقترحات المحددة التي يقدمها الأمين العام وتحث على التقيد بالصيغة المعتمدة للتقارير المقدمة إلى الجمعية العامة للنظر فيها.

١١ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تقدم التقارير المقبلة المتعلقة بإقامة العدل بيانات إحصائية عن أنشطة المحكمتين والمكاتب المعنية، على شكل أكثر تنظيما واتساقا. وينبغي أيضا توفير معلومات بشأن المسائل الإدارية الكامنة خلف الموضوع، حيثما ينطبق ذلك، مثلا فيما يخص أحكام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وقد يكون تحليل الاتجاهات على مدى عدة فترات تقدم فيها التقارير مفيدا أيضا سواء لتحديد المسائل العامة التي تؤدي إلى استخدام نظام إقامة العدل، أو لرصد ما إذا كان يجري التعامل معها بفعالية بمرور الوقت.

ترتيبات تقاسم التكاليف

١٢ - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة قد وافقت، في الفقرة ٦٢ من قرارها ٢٢٨/٦٢، على مقترحات الأمين العام بشأن خطة تقاسم التكاليف استناداً إلى عدد الموظفين في الأمانة العامة والصناديق والبرامج (انظر A/62/294، الفقرتين ١٦١ و ١٦٢). وفي حين أن التقرير الحالي للأمين العام لا يتناول هذه المسألة، فقد أبلغت اللجنة، لدى الاستفسار، أنه لم يتم بعد إبرام اتفاق بشأن ترتيبات تقاسم التكاليف، مع أن المناقشات مستمرة بشأنها منذ شباط/فبراير ٢٠٠٨. وأبلغت اللجنة أنه بعد المناقشات بشأن مشروع مذكرة تفاهم أولية، تعمل الأمانة العامة حالياً على وضع الصيغة النهائية لمشروع منقح قبل تعميمه على الصناديق والبرامج لتبدي ملاحظاتها بشأنه. وتأسف اللجنة الاستشارية لعدم التوصل إلى اتفاق بشأن الصيغة النهائية لاتفاقات تقاسم التكاليف، وتحت على الانتهاء من هذه المفاوضات على وجه السرعة.

باء - استعراض النظام الرسمي الجديد لإقامة العدل

وحدة التقييم الإداري

١٣ - ينص النظام الجديد لإقامة العدل على أن يعرض الموظفون القضايا على التقييم الإداري باعتبار ذلك الخطوة الإلزامية الأولى للإجراءات الرسمية. وتتيح هذه الخطوة الفرصة أمام الإدارة لتصحيح أو إلغاء القرارات عند الاقتضاء. كما أنها تتيح وسيلة لتحديد الحلول البديلة لتسوية النزاع، بما يشمل إمكانية الوساطة تجنباً لإقامة دعاوى قضائية غير ضرورية. ويعرض تقرير الأمين العام، في الفقرات ٦ إلى ١٠، تفاصيل أنشطة وحدة التقييم الإداري التي تتولى هذه المهمة لصالح الأمانة العامة. ويوفر التقرير، في الفقرات ١٤٦ إلى ١٥٠، مزيداً من المعلومات بشأن استقلال وحدة التقييم الإداري، مع التشديد على أن هذه الوحدة تعمل بصفة مستقلة عن متخذي القرارات الذين يجري الطعن في قراراتهم (انظر أيضاً الفقرة ٤٦ أدناه).

١٤ - وخلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، عُرضت ٤٢٨ قضية على وحدة التقييم الإداري، مما يمثل زيادة نسبتها ٩٥ في المائة قياساً بعدد القضايا الواردة للاستعراض الإداري في إطار النظام السابق، في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٩ (انظر A/65/373 و Corr.1، الفقرة ٧). وأبلغت اللجنة الاستشارية بأنه بعد الانتهاء من الاستعراض، يعث وكيال الأمين العام للشؤون الإدارية برسالة إلى الموظف المعني. وقد تؤيد رسالة التقييم هذه أو تلغي - كلياً أو جزئياً - القرار الإداري المطعون فيه. وتعرض الرسالة موقفي الموظف والإدارة، والقواعد ذات الصلة

المعمول بها في المنظمة والقرارات القضائية السارية وكيفية انطباق كل منها على وقائع القضية. وفي حال بقاء الموظف على موقفه المتمثل في طعن القرار، يجوز له التقدم بطلبه إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. على أن اللجنة الاستشارية أُبلغت بأن وحدة التقييم الإداري لا تتمتع حالياً بإمكانية التعقب المنهجي لعدد القضايا المُحالَة لاحقاً إلى محكمة المنازعات، علماً أن المناقشات جارية مع مكتب إقامة العدل لتيسير ذلك. وتطلب اللجنة الاستشارية أن تتضمن التقارير المقبلة هذه المعلومات.

١٥ - وزُودت اللجنة، بناءً على استفسارها، بمعلومات إضافية عن نتائج القضايا التي تناولتها وحدة التقييم الإداري خلال الفترة المشمولة بالتقرير والمشار إليها في الجدول أدناه:

الجدول ٢

أنشطة وحدة التقييم الإداري، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠	
٤٢٨	القضايا الواردة
٣٧٢	القضايا المنتهية
١٢٦	رسائل التقييم الصادرة
١١١	القضايا التي سويت بطريقة غير رسمية ^(أ)
١٠٨	القضايا المرفوضة
٢٧	القضايا التي أعيدت إحالتها لتصحيح الكيان المتلقي ^(ب)
٥٦	القضايا المفتوحة

(أ) على أثر قيام الأطراف المعنية بتسويتها، أو إحالتها إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة أو إقدام الموظف على سحبها.

(ب) الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة.

١٦ - وفيما يتعلق برسائل التقييم الـ ١٢٦ الصادرة خلال الفترة المشار إليها، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن وكيل الأمين العام/إدارة الشؤون الإدارية ثبت القرار الإداري موضوع الطعن في ٩٣ قضية (٧٤ في المائة)، وأبطله في ١٤ قضية (١١ في المائة) وثبته جزئياً في ١٩ قضية (١٥ في المائة). وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي بذل كل جهد ممكن لتسوية القضايا قبل اللجوء إلى المقاضاة. وتتيح مهمة التقييم الإداري فرصة قيمة لذلك، إذ تسمح بمعالجة القرارات الإدارية الخاطئة. وتعتبر اللجنة أن نوع المعلومات الإحصائية المفصّل أعلاه مفيد لتقييم فعالية مهمة التقييم الإداري، وتطلب أن تتضمن التقارير المقبلة هذا النوع من الإحصاءات.

١٧ - وكما ذكر في تقرير الأمين العام (A/65/373 و Corr.1)، تنفذ وحدة التقييم الإداري عملية التقييم في غضون المهل المحددة قانوناً، أي ٣٠ يوماً فيما يخص القضايا التي يقدمها الموظفون في المقر، و ٤٥ يوماً فيما يخص القضايا التي يقدمها الموظفون في المكاتب خارج المقر. ويلاحظ تقرير الأمين العام أن وحدة التقييم الإداري قد لا تكون في وضع يمكنها من إجراء تقييمات إدارية جيدة والانتهاء منها في الوقت المناسب باستخدام مواردها الحالية من الموظفين، في حال استمرار تزايد عدد القضايا المقدمة بالمعدل الحالي. وتلاحظ اللجنة أن تقرير الأمين العام لا يتضمن طلباً للحصول على موارد إضافية لوحدة التقييم الإداري.

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١٨ - ترد المعلومات عن إنشاء وتكوين وسير عمل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في الفقرات ١١ إلى ٣٥ من تقرير الأمين العام. وخلال العام الأول من عملها، وبالإضافة إلى القضايا الـ ٣١٢ المحالة إليها من النظام السابق، وردت إلى المحكمة ١٩٨ قضية جديدة، أي ما معدله ١٦ أو ١٧ قضية شهرياً. وخلال الفترة نفسها، بتّ القضاة الثمانية في محكمة المنازعات في ٢٢٠ قضية، أي ما يمثل معدلاً يزيد قليلاً عن ١٨ قضية كل شهر، وبقي ٢٩٠ قضية لم يُبت فيها بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠. وقد أوجزت في الجدول أدناه المعلومات المتعلقة بأنشطة كل من المواقع الثلاثة لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

الجدول ٣

أنشطة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠

المجموع جنيف نيروبي نيويورك			
القضايا المحالة من اللجان التأديبية المشتركة أو مجالس الطعون المشتركة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩	١٦٩	٦١	٥٥
القضايا التي جرى الفصل فيها	١٣٢	٥٥	٤١
القضايا التي لم يُبت فيها	٣٧	٦	١٢
القضايا المحالة من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠	١٤٣	٥١	٤٠
القضايا التي جرى الفصل فيها	١٢	١٢	صفر
القضايا التي لم يُبت فيها	١٣١	٣٩	٤٠
الطلبات الجديدة الواردة	١٩٨	٨٥	٣٨
الطلبات التي جرى الفصل فيها	٧٦	٤٦	٨

المجموع جنيف نيروبي نيويورك			
١٢٢	٣٩	٣٠	٥٣
الطلبات التي لم يُبت فيها			
٥١٠	١٩٧	١٣٣	١٨٠
مجموع القضايا الواردة			
٢٢٠	١١٣	٤٤	٦٣
مجموع القضايا التي جرى الفصل فيها			
٢٩٠	٨٤	٨٩	١١٧
مجموع القضايا التي لم يُبت فيها بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠			

١٩ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أصدرت محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ٢١٣ حكماً، وتتعلق هذه الأحكام بالأسباب الجوهرية التي تنطوي عليها الدعاوى والمسائل العارضة معاً. وأبلغت اللجنة، بناءً على استفسارها، بأن ١٢٩ حكماً من بينها صدرت لصالح المدعى عليه، و ٣٥ حكماً لصالح مقدم الطلب و ١٩ حكماً لصالح مقدم الطلب جزئياً. كما صدر ٣٠ حكماً في قضايا تمت تسويتها أو سحبها أو نجحت فيها الوساطة.

٢٠ - ويشير تقرير الأمين العام إلى أن القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات يمكن أن تصنّف عموماً في سبع فئات: (أ) التعيينات؛ (ب) المزاي والاستحقاقات والتصنيف؛ (ج) المسائل التأديبية؛ (د) عدم الترقية؛ (هـ) عدم تجديد التعيين؛ (و) إنهاء الخدمة والفصل من الخدمة؛ (ز) مسائل أخرى. ويشير التقرير إلى أن العدد الأكبر للقضايا يقع في فئة عدم تجديد التعيين (A/65/373 و Corr.1، الفقرة ٢٥). وزودت اللجنة الاستشارية، بناءً على استفسارها، بمعلومات إضافية بشأن توزيع القضايا الـ ٥١٠ الواردة إلى هذه الفئات. ويبيّن الجدول ٤ هذه المعلومات.

الجدول ٤

تصنيف القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠

الفئة	العدد	النسبة المئوية
عدم التجديد	١٠٨	٢١
عدم الترقية	٨٧	١٧
مسائل تأديبية	٨٢	١٦
مسائل أخرى	٧٩	١٥
المزاي والاستحقاقات والتصنيف	٧٠	١٤
التعيين	٤٩	١٠
الفصل	٣٥	٧
المجموع	٥١٠	١٠٠

٢١ - وكما هو مشار إليه في الفقرة ١١ أعلاه، تطلب اللجنة الاستشارية أن تتضمن التقارير المقبلة إحصاءات واضحة بشأن القضايا الواردة والتي جرى الفصل فيها خلال هذه الفترة من جانب محكمة المنازعات وكذلك محكمة الاستئناف، بما يشمل تقديم المعلومات، حسب الفئة، عما إذا كانت الأحكام الصادرة لصالح مقدّم الطلب أو المدعى عليه، وطبيعة المسائل الإدارية التي يتصل بها الأمر.

٢٢ - وأبلغت اللجنة الاستشارية بأن إدارة الشؤون الإدارية ترصد عن كثب طبيعة القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والاجتهاد القضائي المنعكس في قرارات كل من محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وأنه يجري إطلاع مديري الموارد البشرية على الآثار المترتبة على إدارة شؤون الموظفين. وعلاوة على ذلك، لاحظت اللجنة أنه في آب/أغسطس ٢٠١٠، نشر مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، عن طريق الشبكة الداخلية للأمم المتحدة، (iSeek)، ورقة توجيهية للمديرين، تركز على الدروس المستفادة من الاجتهاد القضائي للمحكمتين. وتناولت الورقة، بشكل رئيسي، المسألة الأكثر شيوعاً لدى محكمة المنازعات، وهي مسألة عدم تجديد العقود. وترحب اللجنة الاستشارية بالجهود التي تبذلها إدارة الشؤون الإدارية لكفالة استخلاص الدروس بطريقة منهجية من القضايا التي تعالجها المحكمتان ونشرها على نطاق واسع على صعيد المنظمة بغية إطلاع المديرين عليها وحثهم على الاسترشاد بها.

٢٣ - واستناداً إلى عبء العمل خلال العام الأول من عمل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، يشير تقرير الأمين العام إلى أن القضايا المتأخرة ستتراكم بسرعة في حال تخفيض القدرة القضائية إلى ثلاثة قضاة متفرّغين وقاضيين بدوام جزئي في نهاية حزيران/يونيه ٢٠١١، أي بانتهاء الولاية الحالية للقضاة المخصصين الثلاثة. وبالتالي فقد أوصى الأمين العام بأن تعيّن الجمعية العامة قاضياً متفرّغاً ثانياً في كل من المواقع الثلاثة لمحكمة المنازعات (A/65/373 و Corr.1، الفقرة ٢٦). ولدعم هؤلاء القضاة، يقترح الأمين العام إنشاء تسع وظائف (٣ ف-٤، و ٣ ف-٣، ووظيفتان من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) ووظيفة واحدة من الرتب المحلية، في إطار الميزانية العادية (المرجع نفسه، الفقرة ٢٤١ (أ)). وحالياً، تمدّ هذه الوظائف القضاة المخصصين بالدعم، وتموّل من خلال السلطة التقديرية المحدودة بشأن الميزانية. كما يلاحظ الأمين العام أن المرونة الإضافية التي توفرت بفضل القضاة العاملين بدوام جزئي كانت مفيدة للغاية، ولا سيما في تشكيل أفرقة من ثلاثة قضاة، عند الاقتضاء، كما أنه يشير إلى أن الجمعية العامة قد تود النظر في تعزيز مرونة القدرة القضائية، مع أنه لم يقدم أي طلب محدد بهذا الصدد في هذا التقرير (المرجع نفسه، الفقرة ٢٧).

٢٤ - وترى اللجنة الاستشارية أن من السابق جداً لأوانه استنتاج حجم عبء العمل ونتاج محكمة الأمم المتحدة للمنازعات على أساس مستمر. وفي هذا الصدد، زُودت اللجنة، بناءً على استفسارها، بمعلومات عن عدد الأحكام والأوامر التي أصدرها قضاة محكمة المنازعات، وهي تشير إلى تفاوت في النتائج. وإذا كان مفهوماً أن القضايا تختلف من حيث التعقيد، فمن المرجح أيضاً أن تُوضع مع الوقت معايير تلقي بآثرها على نتائج المحكمة. ولا توصي اللجنة بتعيين قاضٍ متفرغٍ ثانٍ في كل من مواقع محكمة المنازعات، ولا بإنشاء الوظائف التسع المطلوبة لدعمهم في هذه المرحلة. وتلاحظ اللجنة أن القضاة المخصصين الثلاثة والوظائف التسع التي تمدّهم بالدعم تموّل حالياً من خلال السلطة التقديرية المحدودة فيما يتعلق بالميزانية، لغاية ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، وهي ترى أنه يمكن مواصلة الترتيبات المؤقتة في إطار الميزانية البرنامجية المعتمدة لفترة السنتين، بينما يجري اكتساب مزيد من الخبرة بشأن أداء النظام الجديد لإقامة العدل.

٢٥ - وفيما يخص المسائل غير المتصلة بالموظفين والتي تؤثر على سير عمل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، يتعرض تقرير الأمين العام أيضاً إلى ضرورة توفير قاعات محكمة ملائمة للجلسات الاستماع العلنية لمحكمة المنازعات، بما يشمل مرافق الترجمة الشفوية. ويذكر التقرير أن أماكن العمل باتت متوفرة في جنيف ونيروبي غير أنها غير مجهزة لتوفير الترجمة الفورية. أما في نيويورك، فقد عقدت محكمة المنازعات جلسات استماع في غرف المؤتمرات المتوفرة وفي قاعة محكمة مؤقتة أيضاً. ويشير التقرير إلى أنه لم يُرصد أي اعتماد لبناء قاعة محكمة دائمة في أي من المواقع الثلاثة لمحكمة المنازعات. كما يلقي التقرير الضوء على الحاجة إلى أموال إضافية لزيادة فعالية التداول بالفيديو، وسفر مسجلي وقضاة محكمة المنازعات للمشاركة في الجلسات العامة وإتاحة فرص التدريب للقضاة والموظفين القانونيين. وتلاحظ اللجنة الاستشارية الاحتياجات التي حددها الأمين العام لسير عمل محكمة المنازعات بشكل فعال. وفي حين أن بعضها، على ما يبدو، كان يمكن أن يحدّد في طور إنشاء النظام الجديد لإقامة العدل، فإن البعض الآخر لن يصبح جلياً قبل اكتساب مزيد من الخبرة في أداء النظام الجديد. وستنظر اللجنة في اقتراحات محددة لتناول هذه المسائل في حال طرحها من جانب الأمين العام.

محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٢٦ - ترد المعلومات عن تشكيل وسير عمل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في الفقرات ٣٦ إلى ٤٩ من تقرير الأمين العام. وقد عقدت محكمة الاستئناف خلال العام الأول من عملها دورتين، من ١٥ آذار/مارس إلى ١ نيسان/أبريل في جنيف، ومن

٢١ حزيران/يونيه إلى ٢ تموز/يوليه في نيويورك. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقت محكمة الاستئناف ما مجموعه ١١٠ طعون، ١٩ منها مُحالَة من المحكمة الإدارية. وتتألف هذه الطعون من: (أ) ٥٣ قضية قَدِّمها موظفون طعنًا في قرارات وأوامر صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات؛ (ب) ٣٣ طعنًا من الإدارة في قرارات وأوامر صادرة عن محكمة المنازعات؛ (ج) ١٠ طعون ضد مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛ (د) ١٤ طعنًا ضد وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) (A/65/373 و Corr.1، الفقرة ٤٠). ويلاحظ الأمين العام أن عدد القضايا المرفوعة أمام محكمة الاستئناف خلال العام الأول من عملها مشابه لعبء العمل في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، التي تنظر في ما يقرب من ١١٠ قضايا سنويًا (المرجع نفسه، الفقرة ٤٧). وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أصدرت محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ما مجموعه ٦٤ حكمًا، يتعلق ٤٠ منها بطعون في أحكام صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وبين الأحكام الـ ٤٠ هذه، ثمة ٢٨ طعنًا قَدِّمها موظفون، رُفِّض ٢٣ منها، وقُبِل النظر بـ ٥ منها كليًا أو جزئيًا. أما بالنسبة للأحكام المتعلقة بالطعون الـ ١٤ التي قَدِّمها الأمين العام، فقد رُفِّض ١٠ منها، بما يشمل طعنًا مضادًا، وقُبِل النظر في ٤ طعون كليًا أو جزئيًا، بينها طعن مضاد واحد (المرجع نفسه، الفقرات ٤٢-٤٤).

٢٧ - ويشير تقرير الأمين العام إلى أن ملاك الموظفين الحالي في قلم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، المؤلف من موظفين اثنين من الفئة الفنية (١ ف-٥ و ١ ف-٣) وموظفين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، غير كافٍ لتقديم الدعم الكامل للمحكمة وإتاحة معالجة القضايا في الوقت المناسب، وأنه نتيجة لذلك، ثمة احتمال كبير بأن تتراكم القضايا المتأخرة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن التقرير الحالي للأمين العام لا يتضمن أي طلب للحصول على موظفين إضافيين لمحكمة الاستئناف. وتعترف اللجنة بأهمية كفالة بت محكمة الاستئناف في القضايا في الوقت المناسب، وهي واثقة من أن التدابير المناسبة ستُتخذ لكفالة التعامل مع القضايا على وجه السرعة. كما يشير تقرير الأمين العام إلى أنه يُتوقع أن يُرفع أمام محكمة الاستئناف عدد كافٍ من القضايا يسوِّغ عقد ثلاث دورات سنويًا، لكنه يلاحظ أن ميزانية المحكمة الحالية للسفر غير كافية لتغطية تكاليف دورة ثالثة. وتلاحظ اللجنة أنه لم تُطلب أية أموال سفر إضافية لهذا الغرض. لكن اللجنة أُبلغت، بناءً على استفسارها، بأن دورة ثالثة قد عُقدت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠ باستخدام أموال منقولة من الميزانية الحالية لمكتب إقامة العدل.

٢٨ - ويشير تقرير الأمين العام إلى الشرط الوارد في النظام الأساسي لكل من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف بنشر الأحكام باللغة الرسمية المستخدمة

في طلب الموظف، إلا في حال طلب الموظف نسخة بلغة رسمية أخرى. على أن تقرير الأمين العام يذكر أنه لم يُرصد أي اعتماد حالياً لخدمات الترجمة التحريرية أو الترجمة الشفوية في جلسات اجتماع المحكمتين (انظر A/65/373 و Corr.1، الفقرتين ٢٨ و ٢٩). وتلبيةً لهذه الحاجة، يُطلب تأمين موارد قدرها ٨٠٠ ٧٣٠ ٣ دولار (٩٠٠ ٢٦٨ ٣ دولار لخدمات الترجمة التحريرية و ٩٠٠ ٤٦١ دولار لخدمات الترجمة الشفوية) في إطار الميزانية العادية للفترة التي تبدأ من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناءً على استفسارها، بأن إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات قدمت حتى الآن الخدمات المطلوبة على أساس "الموارد المتوفرة". وبالنظر إلى المعلومات الإضافية المتاحة بشأن الحسابات التي يستند إليها طلب الموارد، ترى اللجنة الاستشارية أن التقديرات لا تركز بما يكفي على الاحتياجات الفعلية للمحكمتين حالياً ولا تبرر على نحو وافٍ مستوى الموارد المطلوبة. وتوصي اللجنة بأن يستكشف الأمين العام أكثر الوسائل فعالية من حيث التكلفة لتلبية احتياجات المحكمتين لما تبقى من فترة السنتين، وتوصي بالموافقة على مبلغ قدره ١ ٠٠٠ ٠٠٠ دولار لتقديم خدمات الترجمة الشفوية والترجمة التحريرية لكل من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٢٩ - ترد المعلومات بشأن سير عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في الفقرات ٥٠ إلى ٦٩ من تقرير الأمين العام. ويشير التقرير إلى أن المكتب يوفر المساعدة القانونية المهنية للموظفين، والمتمثلة في إسداء المشورة القانونية وتمثيل الموظفين عند الطعن في قرار إداري أو استئناف تديره تأديبي. وتقدم المساعدة في القضايا التي يعتبر المكتب أنها قائمة على أساس قانوني موضوعي وأن المحكمتين ستقبلان النظر فيها. على أن من حق المكتب أن يرفض تولي القضية إذا رأى أن متابعتها لا تصب في صالح الموظف، أو في صالح العدالة، أو أنها لا تدخل في نطاق التزاماته القانونية بعرض دعوى على المحكمة (A/65/373 و Corr.1، الفقرة ٥٢). وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تعامل المكتب مع ٩٣٨ قضية (٣٤٦ قضية مُحالة من فريق الأمم المتحدة السابق لتقديم المشورة و ٥٩٢ قضية جديدة). وفي نهاية الفترة المشمولة بالتقرير، جرى إغلاق أو تسوية ما مجموعه ٥١٠ قضايا، فيما ظلت ٤٢٨ قضية قيد النظر. وتشكل الشؤون التأديبية أكبر فئة ضمن القضايا الـ ٩٣٨ الواردة، تليها قضايا عدم تجديد التعيين، ثم عدم الترقية. وتمثل عمليات حفظ السلام المصدر الرئيسي للقرارات المطعون فيها، إذ وردت منها ٢٣١ قضية. وورد ما مجموعه ١٩٧ قضية أخرى من أربعة من

كيانات الأمانة العامة هي: إدارة الشؤون الإدارية، وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، وإدارة شؤون السلامة والأمن، وإدارة شؤون الإعلام (المرجع نفسه، الفقرة ٥٧).

٣٠ - وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناءً على استفسارها فيما يخص ١٣١ طعناً أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٤ تشرين الثاني/أكتوبر ٢٠١٠، بأن الموظفين المعيّنين كانوا ممثلين بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في ٣٧ حالة، وبمحامين خارجيين في ٥٥ حالة، وبموظفين آخرين في ٤ حالات، ومثلوا أنفسهم في ٣٥ حالة. وفي الفترة نفسها، وفي ٢٩٠ قضية مرفوعة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، كان الموظفون ممثلين بالمكتب في ١١٩ حالة، وبموظفين آخرين أو بمحامين خارجيين في ٨٦ حالة، ومثلوا أنفسهم في ٨٥ حالة.

٣١ - وكانت الجمعية العامة قد اعترفت في قرارها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ بالحاجة إلى تقديم المساعدة القانونية المهنية للموظفين في نظام إقامة العدل. كما أثار مقررات الجمعية العامة باستمرار مسألة مخطط يموّله الموظفون من أجل تقديم المساعدة القانونية والدعم للموظفين. لكن تقرير الأمين العام يشير إلى أن الجهود التي بُذلت للحصول على تمويل إضافي من اتحادات الموظفين، أو العملاء السابقين، أو أطراف خارجية، أو بواسطة التبرعات إلى الصندوق الاستئماني لتقديم المساعدة القانونية للموظفين الذي أنشئ في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، لم تثمر إلا عن نتائج محدودة جداً (A/65/373 و Corr.1، الفقرة ٦٠). وفي هذا السياق، تذكّر اللجنة الاستشارية بالفقرة ١٤ من القرار ٢٥٣/٦٣ الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إليها في دورتها الخامسة والستين عن المقترحات الخاصة بمخطط يموله الموظفون في المنظمة لتقديم المساعدة والدعم القانونيين للموظفين. وتأسف اللجنة لأن التقرير الحالي للأمين العام لا يتضمن مقترحات بهذا الصدد.

٣٢ - أما فيما يتعلق بآليات تقديم المساعدة القانونية للموظفين في مؤسسات أخرى بمنظومة الأمم المتحدة، فإن اللجنة الاستشارية تذكّر بالمعلومات التي قدمها الأمين العام في الفقرات ٢٣ إلى ٣٣ من تقريره الوارد في الوثيقة A/62/294. وقد أبلغت اللجنة أيضاً بأن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والمحكمة الإدارية للبنك الدولي والمحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولي تحكم بدفع تكاليف الدعوى إلى مقدم الطلب الذي يصدر حكم لصالحه، بما يشمل التكاليف المرتبطة بتوكيل محام لتمثيله. وذكّر أن الاجتهاد القضائي لهذه المحاكم يشير إلى تطبيق المعايير التالية عند تعويض المصاريف المتعلقة بالحامي: (أ) ما إذا نُظر في الشكوى كلياً أو جزئياً؛ (ب) ما إذا نجح مقدم الطلب في إقامة مبدأ هام (حتى وإن لم يكسب مقدم الطلب المطلوب الرئيسي)؛ (ج) ما إذا كانت القضية على درجة من التعقيد

لتبرير مساعدة المحامي؛ (د) ما إذا كانت الرسوم ماثلة للأسعار السائدة في اختصاص المحامي المعني؛ (هـ) المبلغ الذي ترتبت عليه الشكوى.

٣٣ - ويشير تقرير الأمين العام إلى أن ما يقرب من ١٥ مستشاراً قانونياً متطوعاً في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين قد أسهموا في إدارة عبء القضايا خلال الفترة المشمولة بالتقرير. كما أسهم المدربون القانونيون الداخليون والمستشارون الخارجيون الذين يعملون بدون مقابل في عمل المكتب. على أن اللجنة الاستشارية أبلغت بأن عروض القضايا التي تتطلب درجة أعلى من الاحتراف والتي يطلبها قضاة المحاكم كانت تمثل تحدياً عند استخدام المتطوعين الذين لا تتوفر لديهم الخلفية القانونية اللازمة. ويشير الأمين العام إلى أن العدد الحالي للموظفين في المكتب غير كافٍ لتلبية حجم القضايا وأن المكتب يحتاج أيضاً إلى موظفين قانونيين أكثر خبرة. وتلبيةً لهذه الحاجة، يُطلب إنشاء تسع وظائف جديدة لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، سبع منها في إطار الميزانية العادية واثنان في إطار حساب الدعم لعمليات حفظ السلام. وتتألف الوظائف الإضافية في إطار الميزانية العادية من ثلاث وظائف برتبة ف-٤ للعمل في وظيفة نائب في نيويورك وفي وظائف المنسقين الإقليميين في جنيف ونيروبي، ووظيفة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في جنيف وثلاث وظائف من الرتب المحلية لأديس أبابا وبيروت ونيروبي (A/65/373 و Corr.1، الفقرتان ٦٣ و ٢٤١ ج)). ونظراً للعدد الكبير للقضايا المرفوعة من جانب الموظفين العاملين في عمليات حفظ السلام، يُقترح أيضاً إنشاء وظيفتين في المركز الإقليمي للخدمات الميدانية في عنيتي بأوغندا، ووظيفة برتبة ف-٣ ووظيفة وطنية من فئة الخدمات العامة، تموّل في إطار حساب الدعم لعمليات حفظ السلام (المرجع نفسه، الفقرات ٦٤ و ٦٥ و ٢٤١ ج)).

٣٤ - وبانتظار تلقي المقترحات بشأن مخطط يموّله الموظفون لتقديم المساعدة القانونية والدعم للموظفين، لا توصي اللجنة الاستشارية بإنشاء الوظائف السبع الجديدة المقترحة لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في إطار الميزانية العادية. كما تذكر اللجنة بالفقرة ١٣ من القرار ٢٥٣/٦٣ الذي قررت الجمعية العامة بموجبه العودة، في دورتها الخامسة والستين، إلى تناول ولاية ذلك المكتب وعمله، بما في ذلك مشاركة الموظفين الحاليين والسابقين كمتطوعين. وترى اللجنة أن القرارات المتعلقة بالاحتياجات من الموظفين في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين يجب، بالضرورة، أن تراعي أيضاً أي قرار صادر عن الجمعية العامة بشأن ولاية المكتب وعمله.

٣٥ - وفيما يتعلق باقتراح الأمين العام بإنشاء وظيفتين جديدتين، إحداها برتبة ف-٣ والثانية ووظيفة وطنية من فئة الخدمات العامة في المركز الإقليمي للخدمات الميدانية في عنيتي،

بتمويل من حساب الدعم لعمليات حفظ السلام، لاحظت اللجنة الاستشارية أن عمليات حفظ السلام تشكل المصدر الرئيسي للقضايا الواردة إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وأن معظم هذه القضايا ترتبط بمسائل تأديبية. وكما أشير إليه في الفقرة ٧ أعلاه، ترى اللجنة أنه ينبغي إتاحة مزيد من الوقت لتحديد الموارد اللازمة لدعم نظام إقامة العدل على أساس مستمر. لكن نظراً إلى عدد القضايا الواردة إلى المكتب المذكور من جانب عمليات حفظ السلام، وبغض النظر عما ذكر أعلاه، توصي اللجنة بالموافقة على إنشاء وظيفة مؤقتة واحدة برتبة ف-٣ في إطار حساب الدعم لعمليات حفظ السلام للفترة المالية الحالية، بهدف تقديم المساعدة في هذه القضايا. وتوصي اللجنة بإنشاء الوظيفة في نيروبي، نظراً إلى أن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات قائمة هناك وأن الوظيفة ستعزز القدرات الحالية لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

مكتب المدير التنفيذي

٣٦ - يشير تقرير الأمين العام إلى أن المهام الرئيسية لمكتب المدير التنفيذي تمثلت خلال الفترة المشمولة بالتقرير في إنشاء مكتب إقامة العدل، وتنسيق عملية اختيار الموظفين لقلمى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف وللمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وتقديم المساعدة لقضاة المحكمتين في الاضطلاع بواجباتهم، وتيسير الانتقال السلس من نظام العدل القديم إلى النظام الجديد. وتنفيذا لهذه المهام، قام المكتب بإعداد وتنفيذ دورة تعريفية لقضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف المعينين حديثاً ويسر أيضاً عقد الجلسات العامة لمحكمة المنازعات ودورتي محكمة الاستئناف خلال هذه الفترة. كما قام مكتب إقامة العدل بتقديم الدعم لمجلس العدل الداخلي في عمله. واضطلع المدير التنفيذي وموظفون كبار آخرون في المكتب بمهام توعية في عدة مراكز عمل وشاركوا في الدورتين الأخيرتين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وبدأ العمل أيضاً بموقع شبكي يقدم معلومات عن نظام إقامة العدل ويتيح الاطلاع على جميع الأحكام الصادرة عن المحكمتين. وبالإضافة إلى ذلك، يجري العمل من أجل وضع نظام إلكتروني لإدارة القضايا يعمل من خلال شبكة الإنترنت، ويتوقع أن يصبح متاحاً في وقت لاحق هذا العام. ويتولى مكتب إقامة العدل أيضاً مسؤولية التفاوض على الاتفاقات وإبرامها مع كيانات النظام الموحد للأمم المتحدة بشأن مشاركتها في النظام الجديد. وقد أبرم الأمين العام اتفاقات مماثلة مع منظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة البحرية الدولية والأونروا والسلطة الدولية لقاع البحار والمحكمة الدولية لقانون البحار.

٣٧ - ويذكر تقرير الأمين العام أنه في حين أن مكتب المدير التنفيذي يمثل مركز التنسيق فيما يتعلق بالجوانب التقنية واللوجستية والمتعلقة بالميزانية لكل مكتب من المكاتب الفنية داخل مكتب إقامة العدل، فإن لدى مكتب المدير التنفيذي خبرة محدودة في المجالات الإدارية. ويشير الأمين العام من ثم إلى أن هذا المكتب سيستفيد من التعزيز في مجال الإدارة على مستوى الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة على حد سواء (A/65/373 و Corr.1، الفقرة ٧٨). ويشير التقرير أيضا إلى أن الأموال المخصصة حاليا للسفر غير كافية لتلبية احتياجات المكتب (المرجع نفسه، الفقرة ٨١). ويؤكد الأمين العام أيضا على أهمية دور المدير التنفيذي في الحفاظ على استقلال النظام الرسمي وعلى مسؤولية المنصب عن التنسيق بين عناصر النظام الرسمي، بما في ذلك قلمي المحكمتين ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ويمثل المدير التنفيذي أيضا النظام الرسمي، سواء داخل الأمم المتحدة أو أمام الهيئات الخارجية. وفي ضوء ذلك، يذكر الأمين العام أن الجمعية العامة قد ترغب في إعادة النظر في المقترحات المتعلقة بتصنيف وظيفتي المدير التنفيذي والمساعد الخاص الذي قدمه الأمين العام في الوثيقة A/62/294 (المرجع نفسه، الفقرة ٨٠). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام لم يقدم أية مقترحات فيما يتعلق بمكتب المدير التنفيذي.

قسم القانون الإداري

٣٨ - ترد الأنشطة المتعلقة بنظام العدل الرسمي والتي يضطلع بها قسم القانون الإداري التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية في الفقرات من ٨٣ إلى ٩٣ من تقرير الأمين العام. ويضطلع القسم بالمسؤولية عن تمثيل الأمين العام في دوره كمدعى عليه أمام محكمة المنازعات فيما يتعلق بالقضايا التي يرفعها الموظفون العاملون في الأمانة العامة في مختلف أنحاء العالم، بما في ذلك المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة، ولكن باستثناء القضايا التي يرفعها موظفو مكتب الأمم المتحدة في نيروبي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية ومكتب الأمم المتحدة في جنيف ومكتب الأمم المتحدة في فيينا.

٣٩ - وعند تلقي طلب من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، يقرر قسم القانون الإداري ما إذا كان سيوصي بالسعي إلى تسوية غير رسمية، أم أنه ينبغي أن تُحال القضية إلى القضاء. وفي هذه الحالة، يتعين أن يُقدم رد على الطلب في غضون ٣٠ يوما. وإذا ما أُحيلت القضية إلى القضاء، يحضر الموظفون القانونيون في القسم جلسات القضية ويقدمون مذكرات خطية أخرى حسب ما تأمر به محكمة المنازعات. ويعالج القسم أيضا المسائل التأديبية المحالة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بجميع موظفي الأمانة العامة وموظفي المحكمة الجنائية

الدولية لرواندا والمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة. ويبرز تقرير الأمين العام وجود زيادة كبيرة في حجم العمل منذ تطبيق النظام الجديد. وبالإضافة إلى زيادة عدد القضايا التي تجري معالجتها، أدى التحول من النظام السابق، المستند في إجراءاته على الوثائق، إلى النظام الجديد المستند إلى مزيج من جلسات الاستماع والمذكرات الخطية إلى زيادة كبيرة في حجم العمل الذي تنطوي عليه كل قضية. ويرد في التقرير أن عدد أيام العمل اللازمة لتجهيز الطعن ازداد في المتوسط من ٥ أيام في النظام السابق إلى ١٥ يوما في النظام الجديد.

٤٠ - ويلاحظ التقرير أنه تمت الموافقة على استحداث وظيفتين إضافيتين ممولتين من حساب الدعم يكون مقرهما في نيروبي اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ بهدف معالجة الطعون المتعلقة بموظفي عمليات حفظ السلام. كما يشير التقرير إلى أن الأمين العام وفر موارد مؤقتة لوظيفة برتبة ف-٤ ووظيفتين برتبة ف-٣ في إطار سلطته التقديرية المحدودة فيما يتعلق بالميزانية، وذلك لمعالجة القضايا المتراكمة المحالة من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. ونظرا لحجم العمل الملحق على عاتق القسم، بما في ذلك الأعمال المتصلة بالمسائل التأديبية، يذكر تقرير الأمين العام ضرورة توفير موارد إضافية من أجل تجنب حدوث تراكم في الأعمال، ويطلب أن تحول الموارد الصادرة في إطار سلطته التقديرية المحدودة فيما يتعلق بالميزانية، وهي وظيفة برتبة ف-٤ ووظيفتين برتبة ف-٣، إلى وظائف ثابتة في الميزانية العادية اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ (A/65/373 و Corr.1، الفقرة ٩٣). وتحيط اللجنة الاستشارية علما بحجم العمل الإضافي الواقع على عاتق القسم، سواء من حيث عدد القضايا أو من حيث الوقت اللازم لكل قضية. غير أن اللجنة ترى، على النحو الوارد في الفقرة ٧ أعلاه، أن ثمة حاجة إلى مزيد من الوقت للتأكد من مستوى الموارد اللازمة لدعم نظام العدالة الجديد بشكل فعال. ومن ثم فإن اللجنة لا توصي حاليا بالموافقة على الوظائف المطلوبة، وهي وظيفة برتبة ف-٤ ووظيفتين برتبة ف-٣. وتلاحظ اللجنة أن هذه الوظائف تمول حاليا في إطار سلطة الأمين العام التقديرية المحدودة فيما يتعلق بالميزانية لغاية ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، وهي ترى أن الترتيبات المؤقتة يمكن أن تستمر في إطار الميزانية البرنامجية المعتمدة لفترة السنتين ريثما يجري اكتساب مزيد من الخبرة فيما يتعلق بأداء النظام الجديد لإقامة العدل.

المكاتب القانونية الأخرى التي تمثل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٤١ - تقدم الفقرات من ٩٤ إلى ١١٧ من تقرير الأمين العام معلومات بشأن التمثيل الذي يضطلع به موظفون قانونيون من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومكتب

الأمم المتحدة في جنيف ومكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. ويشير التقرير إلى أن تجربة هذه المكاتب تماثل التجربة المعروضة لقسم القانون الإداري في أن النظام الجديد ذا الطابع المهني أدى إلى زيادة كبيرة في حجم العمل الملقى على عاتق الوحدات القانونية المعنية بما يشمل من عقد عدد أكبر من الجلسات الشفوية وتقديم مذكرات خطية عديدة في كثير من الأحيان.

مكتب الشؤون القانونية

٤٢ - على النحو المبين في الفقرات من ١١٨ إلى ١٣١ من تقرير الأمين العام، تسدي شعبة الشؤون القانونية العامة، التابعة لمكتب الشؤون القانونية، المشورة إلى مكاتب الأمانة العامة وإدارتها، وكذلك إلى الصناديق والبرامج والمحاكم الدولية فيما يتعلق بتفسير أو تطبيق النظامين الأساسيين والإداري للموظفين أو غير ذلك من السياسات والممارسات الأخرى الخاصة بشؤون الموظفين وأثرها في القضايا الفردية. وتقوم شعبة الشؤون القانونية العامة أيضا بتمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وتشمل هذه المسؤولية كلاً من تقديم الطعون في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات والرد على الطعون التي يقدمها الموظفون. وتؤدي الشعبة هذه المهمة فيما يتعلق بجميع مكاتب الأمانة العامة وإدارتها، وكذلك الصناديق والبرامج. ويذكر تقرير الأمين العام أنه طُعن في ما يقرب من ٤٠ في المائة من الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات خلال السنة الأولى من عملها، وهو ما يمثل زيادة كبيرة في حجم العمل المرتبط بمعالجة القضايا المرفوعة أمام المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة.

٤٣ - ويلاحظ تقرير الأمين العام عدم الموافقة على أي وظائف إضافية لمكتب الشؤون القانونية في سياق إنشاء النظام الجديد لإقامة العدل زيادة على الوظائف الثلاث من الفئة الفنية ووظيفة فئة الخدمات العامة التي كانت مخصصة بالفعل لإقامة العدل. وللمساعدة على معالجة زيادة حجم العمل الملقى على عاتق المكتب، وفر الأمين العام موارد مؤقتة تتألف من ٨ وظائف، منها ٣ وظائف برتبة ف-٤ و ٣ وظائف برتبة ف-٣ ووظيفتان من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، وذلك في إطار سلطته التقديرية المحدودة فيما يتعلق بالميزانية. ويقترح الأمين العام الآن إنشاء هذه الوظائف المؤقتة بوصفها وظائف جديدة في الميزانية العادية اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١. وترى اللجنة الاستشارية أنه من السابق لأوانه تقييم حجم العمل الجاري في محكمة الأمم المتحدة للاستئناف والاحتياجات اللازمة لدعمها، وذلك على غرار العناصر الأخرى في نظام إقامة العدل. وعلاوة على ذلك، ترى اللجنة أن الوصول إلى مجموعة أكثر رسوخاً من السوابق القضائية مع مرور الوقت لا بد أن يخفف عدد الطعون التي تقدم إلى محكمة الاستئناف

وييسر الفصل السريع في كثير منها. ولذلك فإن اللجنة توصي باستمرار الترتيبات المؤقتة لهذه الوظائف الثماني خلال فترة السنتين الحالية بدلا من إنشائها كوظائف دائمة على النحو الذي اقترحه الأمين العام.

جيم - الردود على الأسئلة المتعلقة بإقامة العدل

٤٤ - يجيب الفرع الثالث من تقرير الأمين العام عن الاستفسارات المحددة الواردة في قراري الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣ و ٢٣٣/٦٤ على النحو المبين أدناه.

مقترحات بشأن تفويض سلطة اتخاذ التدابير التأديبية

٤٥ - قبلت الجمعية العامة في قرارها ٢٢٨/٦٢، من حيث المبدأ، تفويض سلطة اتخاذ التدابير التأديبية إلى رؤساء المكاتب الموجودة خارج المقر ورؤساء البعثات/الممثلين الخاصين للأمين العام. وبعد أن نظرت الجمعية العامة في التقرير اللاحق للأمين العام (A/63/314)، طلبت في الفقرة ٣٣ من قرارها ٢٥٣/٦٣ إلى الأمين العام أن يقدم إليها مقترحا جديدا مفصلا بشأن هذه المسألة يتضمن مجموعة من الخيارات المتعلقة بتفويض سلطة اتخاذ التدابير التأديبية مع بيان التكلفة الإجمالية وإجراء تحليل للتكلفة والعائد، آخذاً في الاعتبار بالتوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/63/545). وتلاحظ اللجنة أن الأمين العام لم يستجب لطلب الجمعية العامة. وقد استعرض الأمين العام في تقريره الحالي حدود مقترحه السابق المتعلق بمنح تفويض محدود لسلطة اتخاذ التدابير التأديبية، وخلص إلى أن عددا من الضمانات والشروط المسبقة التي حددت سابقا لم يوفر أو يستوف حتى الآن (انظر A/65/373 و Corr.1، الفقرات ١٣٩-١٤٢). وعلاوة على ذلك، يذكر الأمين العام أن إحداث نظام العدالة الجديد غير نطاق نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل، ولا سيما من حيث وجود قضاة محترفين ينظرون الآن في القضايا التأديبية في المرحلة الأولى. وبالإضافة إلى ذلك، لم يأخذ الاجتهاد القضائي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف في الظهور إلا مؤخرا. ونتيجة لهذه الأسباب مجتمعة، يذكر الأمين العام أن الحذر يقتضي عدم الشروع في تطبيق نظام جديد لتفويض السلطة في هذا الوقت. ومن ثم فإن الأمين العام يقترح تعليق التوصية السابقة المتصلة بمنح تفويض محدود للسلطة، ويشير إلى أنه بمجرد توفر العناصر اللازمة وإجراء تحليل كامل للآثار المترتبة على كل الخيارات الممكنة لإدارة القضايا التأديبية، فإن مقترحا جديدا سيُقدّم إلى الجمعية العامة. ويذكر الأمين العام أنه سيقدّم تقريرا بشأن هذا الموضوع إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين. وليس لدى اللجنة الاستشارية أي اعتراض على النهج الذي يتبعه الأمين العام. على أن اللجنة تذكّر بأن القصد من المقترح المتعلق بتفويض السلطة في المسائل التأديبية كان يتمثل في معالجة

حالات التأخير في النظام المركزي الحالي التي يمكن أن توحى بالإفلات من العقاب وانعدام المساءلة. ففي غياب تفويض السلطة، وبانتظار المزيد من التطورات، تتوقع اللجنة أن يضمن الأمين العام اتخاذ إجراءات عاجلة متى اقتضى الأمر ذلك. وهذا أمر ضروري على وجه الخصوص في القضايا التي يمكن أن تؤثر في رفاة الموظفين أو حسن أداء المكاتب أو البعثات. وتوصي اللجنة بأن يتضمن التقرير المقبل للأمين العام عن إقامة العدل معلومات عن حسن توقيت معالجة القضايا التأديبية.

استقلال وحدة التقييم الإداري

٤٦ - استجابة للفقرة ٣٤ من قرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣، يقدم تقرير الأمين العام المزيد من المعلومات فيما يتعلق باحترام استقلال وحدة التقييم الإداري (A/65/373، و Corr.1، الفقرات ١٤٦-١٥٠). ويشير التقرير إلى أن وحدة التقييم الإداري تعمل بوصفها وحدة مستقلة ضمن مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، وهي تستعرض طلبات التقييم الإداري وتقدم استنتاجاتها وتوصياتها إلى وكيل الأمين العام على شكل مشروع رسالة تقييم إداري موجهة إلى الموظف المعني. وبمجرد الموافقة على الرسالة، ويوافق وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية على هذه الرسالة ويوقعها، وهو ما يعني أن الأمين العام يوافق على الاستنتاجات والتوصيات. ويؤكد الأمين العام أن وحدة التقييم الإداري تعمل بشكل مستقل عن صناع القرار الذين يجري الطعن في قراراتهم وعن مستشار الإدارة القانونيين، ويبرز أيضا أن الوحدة لا تتناول القضايا التأديبية.

التعويضات النقدية التي تحكم بها المحكمتان

٤٧ - استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٣٣/٦٤، يقدم تقرير الأمين العام معلومات عن التعويضات النقدية التي حكمت بها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ (A/65/373، و Corr.1، الفقرات ١٥١-١٥٤ والمرفق الثاني). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن المعلومات المقدمة تتكون من قائمة بجميع الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف خلال السنة الأولى من عملهما، مع معلومات عن التعويضات المحكوم بها، حسب الاقتضاء. ومع أن ذلك مفيد من حيث المعلومات فإن اللجنة تلاحظ أنه لا يستجيب لعدد من العناصر المطلوبة في الفقرة ٨ (هـ) من القرار ٢٣٣/٦٤ التي طلبت الجمعية العامة فيها تحليلا للتعويض النقدي الممنوح، وللتكاليف غير المباشرة المرتبطة بالطعن، من قبيل وقت الموظفين، بما في ذلك تحديد الجوانب المتصلة بإدارة الموظفين التي تؤدي إلى تقديم عدد كبير من الطعون، بالإضافة إلى ما طلبته الجمعية من بيانات مقارنة مستقاة من النظامين القديم والجديد.

وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم المجموعة الكاملة من المعلومات المطلوبة التي من شأنها أن تفيد في سياق استعراض سير عمل النظام الجديد لإقامة العدل.

وضع قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف واستحقاقاتهم

٤٨ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في الفقرة ٧ من قرارها ٢٣٣/٦٤، أن يقدم تقريراً عن وضع قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف واستحقاقاتهم. واستجابة لذلك، (انظر A/65/373، و Corr.1، الفقرات ١٥٥-١٦٤) يوضح الأمين العام أنه لا الأمين العام ولا الجمعية العامة تناولا صراحة إلى يومنا هذا وضع قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف. على أن الأمين العام يلاحظ أن أعضاء المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة كانوا يُعتبرون "خبراء موفدين في بعثات" لأغراض اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها وأن قضاة محكمة الاستئناف يتمتعون أيضاً بنفس الوضع.

٤٩ - وفيما يتعلق بالاستحقاقات، يبين الأمين العام، في الفقرة ٨٣ من الوثيقة A/63/314، معدلات أتعاب قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف باستخدام معدلات مساوية للمعدلات المطبقة على قضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وهكذا، سيتلقى رؤساء القضاة ٢٤٠٠ دولار عن كل حكم، وسيتلقى القضاة المشاركون ٦٠٠ دولار عن كل حكم. ومع أن الوثيقة A/63/314 قدمت معلومات عن استحقاقات قضاة محكمة المنازعات، فإن التقرير لا يحدد شروط خدمة قضاة محكمة الاستئناف واستحقاقاتهم. وقد وافقت الجمعية العامة لاحقاً، في الفقرة ٣٠ من قرارها ٢٥٣/٦٣، على شروط خدمة قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف على النحو الوارد في تقرير الأمين العام (A/63/314). وبالنظر إلى أن الأمين العام لم يحدد استحقاقات سفر قضاة محكمة الاستئناف في تقريره، فإنه يلاحظ أن الجمعية العامة، بموافقتها على شروط الخدمة الواردة في ذلك التقرير، لم تحدد بدقة تلك الاستحقاقات.

٥٠ - وفي الوقت الحالي، حُددت استحقاقات السفر لقضاة محكمة الاستئناف على أساس موظف برتبة مد-٢ في الأمانة العامة، كما هو الحال مع قضاة محكمة المنازعات. وتنطوي هذه الاستحقاقات على دفع بدل الإقامة اليومي والسفر في درجة رجال الأعمال في الرحلات التي تستغرق ٩ ساعات أو أكثر، ما لم يوافق وكيل الأمين العام/إدارة الشؤون الإدارية على خلاف ذلك. ويختلف هذا عما كان يُطبق على قضاة المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة الذين كان يحق لهم السفر في درجة رجال الأعمال بصرف النظر عن مدة الرحلة الجوية ودفع بدل الإقامة اليومي بالمعدلات العادية مضافاً إليها نسبة ٤٠ في المائة.

ولذلك، يوصي الأمين العام بأن تُمنح إلى قضاة محكمة الاستئناف أيضا امتيازات السفر ومستوى بدل الإقامة اليومي الذي كان يُقدم سابقا إلى القضاة السابقين في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه يلزم تمويل إضافي قدره ٨٧ ٩٠٠ دولار لإحداث هذا التغيير فيما بقي من فترة السنتين. وزُودت اللجنة الاستشارية، بناء على استفسار منها، بمعلومات عن استحقاقات سفر قضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وأبلغت اللجنة بأن استحقاقات قضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية تحسب على أساس الرتبة مد -٢، مما يتيح حساب مدفوعات نفقات السفر عن طريق الجو على أساس درجة رجال الأعمال لجميع الأسفار التي تستغرق أكثر من ٦ ساعات. كما يُدفع بدل إقامة يومي عادي تضاف إليه نسبة ١٥ في المائة.

٥١ - وتعترف اللجنة الاستشارية بأهمية الدور الذي يضطلع به قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في نظام إقامة العدل. وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة الفرق بين استحقاقات السفر المطبقة حاليا على قضاة محكمة الاستئناف واستحقاقات القضاة السابقين في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، الذين كان يحق لهم السفر في درجة رجال الأعمال بغض النظر عن مدة السفر ودفع بدل الإقامة اليومي مضافا إليه نسبة ٤٠ في المائة، والاستحقاقات المطبقة حاليا على قضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، الذين يستفيدون من دفع نفقات السفر في درجة رجال الأعمال عندما تتجاوز مدة السفر ٦ ساعات، ويتقاضون بدل إقامة يومي مع نسبة إضافية قدرها ١٥ في المائة. وكما أُبرز في تقرير الأمين العام، لم تتناول الجمعية العامة على وجه التحديد مسألة استحقاقات سفر قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وترى اللجنة الاستشارية أن هذه ثغرة من الضروري سدها، وتوصي بأن تنظر الجمعية العامة فيها.

آليات الانتصاف للأفراد من غير الموظفين

٥٢ - استجابة للطلب الوارد في الفقرة ٩ من القرار ٢٣٣/٦٤، يستعرض الأمين العام، المزاي والعيوب المتصلة بعدد من الخيارات فيما يتعلق بآليات الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين (الوثيقة A/63/373 و Corr.1، الفقرات ١٦٥-١٨٣ على النحو التالي:

(أ) إرساء إجراء خاص معجل للتحكيم يجري تنفيذه تحت رعاية رابطات التحكيم المحلية أو الوطنية أو الإقليمية للمطالبات التي تقل قيمتها عن ٢٥ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة والتي يقدمها المتعاقدون في مجال الخدمات الشخصية. ويلاحظ الأمين العام أن العمل بهذه الإجراءات فيما يتعلق بالمطالبات التي تقل قيمتها عن ٢٥ ٠٠٠ دولار لن يحقق بالضرورة فعالية أو كفاءة للمنظمة وسيطلب موارد إضافية.

ويرى الأمين العام أنه من الممكن أن تستمر معالجة هذه المطالبات الصغيرة على نحو أكثر فعالية من خلال المفاوضات المباشرة.

(ب) إنشاء هيئة داخلية دائمة تصدر عنها قرارات ملزمة وغير قابلة للطعن في المنازعات التي يكون الأفراد من غير الموظفين أطرافا فيها، باستخدام إجراءات مبسطة. ويلاحظ الأمين العام أن إنشاء هيئة مستقلة سيسفر عن تكاليف إضافية، بما في ذلك عن ملاك دائم للموظفين بحجم ما، وربما يتطلب إقامتها في أماكن خارج نيويورك. ويخلص الأمين العام إلى أنه بغية إنشاء هذه الهيئات الداخلية الدائمة، يجب تحديد العناصر التالية: (أ) تكوين هذه الهيئة؛ (ب) سلطاتها؛ (ج) موقعها (مواقعها)؛ (د) جميع الترتيبات الإدارية والمالية ذات الصلة؛ (هـ) جميع الاحتياجات من الموارد.

(ج) إرساء إجراء مبسط للأفراد من غير الموظفين للمشول أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، بموجب تصدر المحكمة قرارات ملزمة وغير قابلة للطعن باستخدام إجراءات مبسطة. ويرى الأمين العام أن إضافة أفراد من غير الموظفين إلى اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في هذه المرحلة من شأنه أن يضر بالنظام الجديد. ويشير بشكل خاص إلى أن الأحكام والشروط المطبقة على الموظفين ومبادئ القانون الإداري لا تنطبق على الأفراد من غير الموظفين وسيكون من الضروري تقييم أي مطالبات مقدمة من أفراد من غير الموظفين على أساس إطارهم التعاقدية والمبادئ العامة للقانون الدولي أو القانون التجاري الدولي. وعلاوة على ذلك، سيؤدي هذا التوسيع إلى زيادة مجموع عدد مستخدمي النظام الرسمي إلى الضعف تقريبا وبالتالي سيتطلب موارد إضافية كبيرة يقدر أنها تشمل ضعف عدد القضاة محكمة المنازعات وموظفي مكاتب قلمها.

(د) إتاحة إمكانية اللجوء لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف التابعة للأمم المتحدة، بموجب النظام الداخلي لكل منهما، للأفراد من غير الموظفين. ولدى استعراض هذا الخيار، يكرر الأمين العام تعليقاته المقدمة فيما يتعلق بالخيار (ج)، مبينا أنها تسري على هذا الخيار بالدرجة نفسها، في ما عدا أن التكاليف ستكون أكبر بالنظر إلى أنه ستكون للأفراد من غير الموظفين أيضا إمكانية اللجوء إلى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف لا إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات فحسب. ويعيد الأمين العام تأكيد الشواغل المتصلة بأهمية الحفاظ على الفصل والتمييز بين مجموعتي القانون وعلى الأطر القانونية السارية على الأفراد من الموظفين ومن غير الموظفين. ويبين كذلك أنه لن يكون من الممكن أن تطبق المحكمتان نفس النظام الداخلي على الأفراد من غير الموظفين وبالتالي سيكون من الضروري تعديله.

٥٣ - وللأسباب المذكورة أعلاه، أوصى الأمين العام بأن ترجى الجمعية العامة اتخاذ أي قرار يمنح الأفراد من غير الموظفين إمكانية اللجوء إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (A/65/373، و Corr.1، الفقرة ١٧٩) وأيضا إلى محكمة الاستئناف، في إطار الخيار الأخير، إلى أن يشند عودهما. غير أن اللجنة الاستشارية أُبلغت، بناء على استفسار منها، بأن الأمين العام لم يكن يوصي بأي خيار معين من بين الخيارات المنظور فيها، وإنما كان التحليل المقدم معروضا لتنظر الجمعية العامة منه. وتلاحظ اللجنة أن تقرير الأمين العام يقدم معلومات مستكملة عن عدد الأفراد من غير الموظفين على صعيد العالم، وهو يتجاوز حاليا ٦٠.٠٠٠ شخص (المرجع نفسه، الفقرات ١٨٥-١٨٧). وتلاحظ اللجنة أن المنازعات الناشئة عن الشروط التعاقدية للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين تعالج حالياً باللجوء إلى قواعد التوفيق والتحكيم للجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (انظر A/62/748، و Corr.1، الفقرة ١٢ و A/62/782، الفقرات ١١-١٧). وتشاطر اللجنة الأمين العام الشواغل التي أثارها بشأن توسيع نطاق تغطية نظام العدل الداخلي ليشمل الأفراد من غير الموظفين. وبصرف النظر عن الآثار المتعلقة بالموارد التي سينطوي عليها هذا التوسيع، ستتجم مشاكل عن التعقد المتزايد بالنسبة للقضاة والموظفين القانونيين والناشئ عن إضافة قضايا تتطلب تطبيق مجموعة مختلفة من القوانين، ولا سيما في وقت يمر فيه النظام الجديد بمراحله الأولية. وبالتالي، تكرر اللجنة الاستشارية توصيتها بأن يظل نظام إقامة العدل يطبق على الأفراد الذين يشملهم النظامان الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة فقط (انظر أيضا الوثيقة A/62/7/Add.7، الفقرتين ١٤ و ١٥).

٥٤ - ويقدم تقرير الأمين العام أيضا معلومات إضافية استجابة للفقرة ٨ من القرار ٢٣٣/٦٤ فيما يتعلق بالمجالات التالية: (أ) معلومات مستكملة عن عدد الأفراد من غير الموظفين العاملين لصالح الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها (A/65/373، و Corr.1، الفقرات ١٨٥-١٨٧)؛ (ب) إجراءات التقييم الإداري (المرجع نفسه، الفقرات ١٨٨-١٩٠)؛ (ج) مجموعة من العقود والقواعد الموحدة التي تحكم العلاقات بين المنظمة والأفراد من غير الموظفين من شتى الفئات (المرجع نفسه، المرفق الرابع)؛ (د) التدابير المعمول بها في ظل النظام الجديد لإقامة العدل لمساءلة المسؤولين لتسببهم بخسائر مالية تنكدها المنظمة، بما في ذلك إجراءات الاسترداد، والإجراءات التي تتخذ لإنفاذ هذه المساءلة (المرجع نفسه، الفقرات ١٩٢-١٩٤).

دال - آراء الأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول عن المسائل التي قد تنطوي على آثار مالية كبيرة وقد تؤثر على مصالح المنظمة

٥٥ - قام الأمين العام، في إطار استعراضه لسير عمل النظام الجديد، باستعراض الاجتهادات القضائية الناشئة عن كل من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. ووجه الأمين العام انتباه الجمعية العامة إلى بعض المسائل التي يرى، بوصفه المسؤول الإداري الأول، أنها قد تنطوي على آثار مالية وقد تؤثر على مصالح المنظمة، مشيراً إلى أن تطور الاجتهاد القضائي لا يزال في مراحلها المبكرة، وأن بعض ما ذكر من أحكام صادرة عن محكمة المنازعات لا تزال معروضة على محكمة الاستئناف (A/65/373 و Corr.1، الفقرات ١٩٥-٢٤٠). ويطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة إيلاء الاعتبار الواجب للمقترحات الواردة في هذا الفرع، مما يتعلق بالأمور التالية:

- (أ) أهمية الاجتهادات القضائية للمحكمة الإدارية؛
- (ب) نطاق سلطة الأمين العام التقديرية؛
- (ج) مواءمة إجراءات سير الدعاوى أمام محكمة المنازعات؛
- (د) نطاق اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وصلاحياتها؛
- ١' 'النطاق العام لسلطة محكمة المنازعات؛
- ٢' 'اختصاص محكمة المنازعات في ما تقوم به كيانات مستقلة من أفعال وإغفال تتصل بأدائها لولاياتها التنفيذية؛
- (هـ) النظام الداخلي لمحكمة المنازعات؛
- (و) إعداد الوثائق السرية للمنظمة؛
- (ز) تفسير مصطلح "التعيين والترقية وإنهاء الخدمة"؛
- (ح) منح التعويضات؛
- (ط) محكمة الأمم المتحدة للاستئناف؛
- ١' 'آليات تناول الدعاوى غير الوجيهة؛
- ٢' 'الموعد النهائي لاستئناف الأحكام.

٥٦ - ويطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة إيلاء الاعتبار الواجب للمقترحات الواردة في الفرع الرابع من تقريره، معتبرا أن الجمعية العامة، في حال موافقتها على تلك المقترحات، قد ترغب في:

(أ) الاعتراف باستمرار أهمية الاجتهادات القضائية للمحكمة الإدارية وحجيتها، ولا سيما حيث تعكس هذه الاجتهادات القضائية مبادئ وقواعد قانونية ثابتة وحيث لا يوجد تعارض مع التغييرات التي أوجدتها الجمعية العامة بإنشائها للنظام الجديد لإقامة العدل (A/65/373 و Corr.1، الفقرة ١٩٩)؛

(ب) التأكيد على أنه ينبغي لما تمارسه محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف من مراجعة للأحكام القضائية أن يجري في إطار الاحترام الكامل لصلاحيات الجمعية العامة، وللدور الذي يؤديه الأمين العام بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة ولصلاحياته ومسؤولياته بموجب ميثاق الأمم المتحدة (المرجع نفسه، الفقرة ٢٠٢)؛

(ج) التأكيد على أنه ينبغي لعملية تطوير الاجتهادات القضائية لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف أن تراعي الطابع الدولي للمنظمة وأن تعكس تنوع التقاليد القانونية (المرجع نفسه، الفقرة ٢٠٦)؛

(د) التأكيد مجددا على أنه ليس لمحكمة المنازعات ولا لمحكمة الاستئناف أي صلاحيات تتجاوز ما مُنح لهما بموجب النظام الأساسي لكل منهما، وعلى ممارسة هذه الصلاحيات وفقا للدور الذي يؤديه الأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول، والذي يتضمن سلطته في تقرير متى يرتكب الموظفون سوء السلوك وفي فرض تدابير تأديبية مناسبة (المرجع نفسه، الفقرة ٢١١)؛

(هـ) التأكيد على أنه لا يجوز تحميله المسؤولية عن عمل، أو امتناع عن عمل، تقوم به كيانات مستقلة فيما يتصل بأدائها لولاياتها التنفيذية، حيث أن هذه المسؤولية لا تتفق مع الوضع المستقل لهذه الكيانات (المرجع نفسه، الفقرة ٢١٧)؛

(و) استحداث آلية إضافية لتمكين محكمة المنازعات من تناول الدعاوى غير الوجيهة بسرعة أكبر (المرجع نفسه، الفقرة ٢١٩)؛

(ز) تقديم الدعم لزيادة استخدام الوسائل البديلة للإدلاء بالشهادة، مثل زيادة استخدام تسهيلات التداول بالفيديو، نظرا للحاجة إلى ضبط التكاليف المرتبطة بالسفر والعمل في الوقت نفسه على الاستمرار في تلبية أوامر محكمة المنازعات بالمثل الشخصي (المرجع نفسه، الفقرة ٢٢٠)؛

(ح) تعديل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات للاعتراف بأنه حيثما يقبض تقديم وثائق سرية مصالح هامة للمنظمة، مثل أمن الموظفين وسرية الاتصالات بين المنظمة والدول الأعضاء، يجوز للأمين العام الامتناع عن تقديم وثائق سرية أو أجزاء منها، ويجوز لمحكمة المنازعات عندئذ أن تخلص إلى استنتاجات مناسبة ومعقولة من عدم تقديمها (المرجع نفسه، الفقرة ٢٢٦)؛

(ط) تعديل الإشارة إلى القرارات المتعلقة "بالتعيين والترقية وإنهاء الخدمة" في المادة ١٠، الفقرة ٢، والمادة ١٠، الفقرة ٥ (أ) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بحيث تشير إلى القرارات المتعلقة "بالتعيين والاختيار والنقل والإعارة والتكليف والترقية وانتهاء الخدمة" (المرجع نفسه، الفقرة ٢٣٢)؛

(ي) التأكيد على أن التعويض هو عن الخسارة الفعلية المتكبدة نتيجة للخطأ أو الإغفال الثابت وأن المدعي هو الذي يتحمل عبء إثبات الخسارة المتكبدة (المرجع نفسه، الفقرة ٢٣٧)؛

(ك) استحداث آلية لتمكين محكمة الاستئناف من النظر في الطعون غير الوجيهة بشكل أسرع (المرجع نفسه، الفقرة ٢٣٩)؛

(ل) تعديل المادة ٧، الفقرة ١ (ج) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، لتمديد الموعد النهائي لرفع دعاوي الاستئناف من ٤٥ يوماً إلى ٩٠ يوماً (المرجع نفسه، الفقرة ٢٤٠).

٥٧ - تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام يشير إلى عدد من الأحكام التي يبدو أنها تؤثر على اختصاصه بوصفه المسؤول الإداري الأول، وعلى القرارات التي سبق أن اتخذتها الجمعية العامة في بعض الحالات. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى أن جميع عناصر النظام الجديد لإقامة العدل يجب أن تعمل وفقاً لميثاق الأمم المتحدة والإطار القانوني والتنظيمي الذي أقرته الجمعية العامة. وتتوقع اللجنة أن تسترشد المحاكم في عملها بما ذكر.

ثالثاً - أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

٥٨ - إن تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/65/303) الذي يغطي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ هو التقرير المشترك الثاني عن المكتب المتكامل لأمين المظالم وخدمات الوساطة الذي يقدم خدمات تسوية المنازعات لموظفي الأمانة العامة، وبرنامج الأمم المتحدة

الإئمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

٥٩ - ويريز التقرير أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة خلال عام ٢٠٠٩، مشيراً إلى أن هذا العام كان عاما انتقاليا سعى فيه المكتب إلى توسيع نطاق خدماته وإضفاء صفة اللامركزية عليها، وتوحيد ممارساته، والاستجابة في الوقت نفسه للطلبات التي يقدمها الموظفون بكثرة للحصول على خدماته. وأبلغت اللجنة الاستشارية أن التحديات الرئيسية التي واجهها المكتب في هذه الفترة تمثلت في الاستجابة للطلبات في الوقت المناسب، والقدرة على الاستجابة لجميع الحالات بغض النظر عن مكانها، وكيفية تغيير الثقافة السائدة في المنظمة بغية التركيز بصورة أقوى على التعاون وتسوية المنازعات. ويشير التقرير إلى أن وظائف المديرين/أمناء المظالم الخمس في الأمانة العامة والصناديق والبرامج ومفوضية شؤون اللاجئين، قد تم ملؤها جميعا ما عدا وظيفة واحدة، وأن جميع أمناء المظالم الإقليميين والموظفين المكلفين بملفات قد تم تعيينهم (بانكوك وجنيف والخرطوم وسانتياغو وفيينا وكينشاسا ونيروبي). ولزيادة الوعي في صفوف الموظفين، أوفدت خلال هذه الفترة بعثات ميدانية إلى المكاتب الموجودة خارج المقر وبعثات حفظ السلام. وبالإضافة إلى ذلك، افتتح موقع شبكي جديد بجميع لغات الأمم المتحدة الرسمية الست. وعلى المستوى الداخلي، اجتمع أمين المظالم فصليا مع الأمين العام ونائبة الأمين العام لتسليط الضوء على القضايا العامة المهمة. كما اجتمع بانتظام مع رؤساء الإدارات وممثلي الموظفين. وأطلق مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة خلال السنة أيضا منتدى أصحاب المصلحة الرئيسيين الذي جمع واضعي السياسات في مجال الموارد البشرية لمناقشة الحاجة إلى إصلاح السياسة المؤسسية بشأن مسألة المتطلبات التعليمية للتوظيف في الأمم المتحدة. وقد سبق للجنة الاستشارية أن أبرزت أهمية التفاعل المستمر بين مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة والأجهزة الأخرى في الأمانة العامة ومع ممثلي الموظفين بغية تسليط الضوء على المسائل العامة التي تُعرض على المكتب. وتعرب اللجنة عن سرورها لهذا التفاعل، سواء مع الإدارة العليا أو مع ممثلي الموظفين. وترى اللجنة أيضا أن منتدى أصحاب المصلحة مثال إيجابي على الدور الذي بوسع المكتب أن يضطلع به بوصفه عامل تغيير داخل المنظمة في معالجة مسائل السياسة العامة التي ينظر إليها على أنها تسبب مشاكل على صعيد المنظومة. وإذا كان تقرير الأمين العام يؤكد على ما للتدابير التي اتخذها المكتب من أثر من حيث تقليص التكاليف، فإنه يشير أيضا إلى أن للمكتب قدرة محدودة ضمن موارده الحالية على تقديم الدعم فعليا للموظفين على الصعيد العالمي، من ذلك مثلا تغطية البعثات السياسية الخاصة أو التدخل في

حالات الأزمات الناشئة التي قد تتطلب تدخلا شخصيا. وتلاحظ اللجنة أن تقرير الأمين العام لا يتضمن أي مقترحات لرصد موارد إضافية لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة.

٦٠ - ووفقا لقرار الجمعية العامة ٢٣٣/٦٤، يقدم مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة تقريرا سنويا عن أنشطته إلى الجمعية العامة. ويقترح المكتب، بهدف تبسيط عملية تقديم تقاريره، إعداد تقرير شامل ومفصل مرة كل سنتين، وتقرير مختصر في السنوات التي يقدم فيها التقرير الشامل (A/65/303، الفقرة ٣٤). ولدى الاستفسار، أبلغت اللجنة أن من المرجح ألا يركز التقرير السنوي إلا على القضايا الشاملة التي يتم تحديدها. وليس لدى اللجنة الاستشارية أي اعتراض على هذا المقترح.

٦١ - ويذكر تقرير الأمين العام أن دائرة الوساطة، التي تعالج القضايا التي تُقدم طلبات بشأنها من الأطراف أو من محكمة المنازعات، ومن جهات أخرى، قد زُودت بكامل ملاكها من الموظفين وهي قادرة على أداء مهامها. ويلاحظ التقرير أيضا إلى أن المبادئ التوجيهية للوساطة قد وُضعت وصدرت. ويشير التقرير إلى أن التحديات الرئيسية التي تواجهها الدائرة تشمل الحصول على موافقة طرفي أي منازعة على المشاركة في عملية الوساطة، نظرا لطابعها الطوعي، وضمان حضور الشخص الذي لديه سلطة تسوية أي مسألة من جميع جوانبها أو إمكانية الوصول المباشر إليه، وضمان توافر الأموال اللازمة لأي تسوية. وخلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، أحالت محكمة المنازعات ١٠ قضايا إلى الوساطة (A/65/373، الفقرة ٣٥). وأبلغت اللجنة أن موظفي دائرة الوساطة قابلوا قضاة محكمة المنازعات خلال اجتماعهم العام لمناقشة المسائل المتعلقة بإحالة القضايا من المحكمة، بما في ذلك أنواع القضايا التي قد تكون أكثر قابلية للوساطة. وزُودت اللجنة أيضا بأخر المعلومات فيما يتعلق بأنشطة الدائرة. وخلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٢٤ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠، تلقت الدائرة ما مجموعه ٤٩ تحقيا أوليا من أجل الوساطة، وإن لم تتفق جميع الأطراف المعنية في ١٨ من هذه الحالات على المشاركة في عملية الوساطة. وفي المجموع، جرت الوساطة في ٢٠ قضية، وتم التوصل إلى تسوية ١٤ منها، في حين أنه لم يتم التوصل إلى اتفاق في ٦ قضايا. وتكرر اللجنة الاستشارية الإعراب عن وجهة نظرها بشأن الدور المهم الذي يمكن أن تضطلع به العملية غير الرسمية، والوساطة على وجه التحديد، في حل المنازعات. وبالنظر إلى حجم القضايا المعروضة على محكمة المنازعات، ترى اللجنة أن عدد القضايا التي أجريت فيها الوساطة كان منخفضا. وتلاحظ اللجنة التوصيات المدرجة في الفرع الخامس من تقرير الأمين العام والمتعلقة بتقديم حوافر تشجع على اللجوء إلى النظام غير الرسمي، وتوصي بالنظر الفعلي في تلك التوصيات من أجل تيسير زيادة اللجوء إلى عملية الوساطة.

٦٢ - ويقدم الفرع الثالث من تقرير الأمين العام معلومات عن المسائل العامة التي تم تحديدها في جميع الكيانات التي يقدم مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة خدماتها لها. ويقدم التقرير معلومات بشأن مسائل تتصل بما يلي: (أ) العمل والمسار الوظيفي؛ (ب) العلاقات التقييمية؛ (ج) القيادة التنظيمية والإدارة؛ (د) والمسائل القانونية والتنظيمية والمالية ومسائل الامتثال؛ (هـ) التعويضات والاستحقاقات؛ (و) السلامة والصحة والرفاه والتوفيق بين العمل والحياة الخاصة. ويشير التقرير إلى أن أبرز المسائل التي عُرضت على المكتب خلال عام ٢٠٠٩ تدخل ضمن الفئات الثلاث المتعلقة بما يلي: (أ) العمل والمسار الوظيفي (٣٥ في المائة)؛ (ب) العلاقات التقييمية (٢١ في المائة)؛ (ج) التعويضات والاستحقاقات (١٣ في المائة). ويقدم تقرير الأمين العام معلومات إضافية عن أنواع الشواغل التي أثبتت ضمن كل فئة من الفئات، ويقدم توصيات عدة بشأن الكيفية التي يمكن بها التخفيف من هذه الشواغل. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أهمية الدور الذي يقوم به مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في تحديد المسائل العامة والإبلاغ عنها. ويكتسي اتخاذ إجراء في الوقت المناسب في هذه القضايا، التي هي متأصلة في السياسات والإجراءات، أهمية حاسمة لتشجيع المزيد من الانسجام في مكان العمل، وبالتالي الحد من اللجوء إلى نظام إقامة العدل. وتشير اللجنة إلى التوصيات التي يرى المكتب أنها قد تخفف من حدة المسائل العامة المشار إليها في تقريره الحالي. وفي حين أن هذه التوصيات موجهة تحديدا للجمعية العامة للنظر فيها، فإن اللجنة تدرك أن النظر في الأسس الموضوعية لهذه المقترحات هو في المقام الأول مسألة مطروحة على الإدارة. وتوصي اللجنة الاستشارية باتخاذ الإجراءات في الوقت المناسب لإحداث أية تغييرات في السياسة العامة أو الممارسة تُعتبر ضرورية لمعالجة المسائل العامة المحددة في تقرير أمين المظالم. وتطلب اللجنة أن تُدرج معلومات عن التدابير المحددة المتخذة في التقرير المقبل للأمين العام بشأن الإجراءات المتخذة لمعالجة النتائج التي توصل إليها أمين المظالم بشأن المسائل العامة (انظر أيضا الفقرة ١٠٨ من تقرير اللجنة عن إدارة الموارد البشرية (A/65/537)).

٦٣ - أما من حيث عدد القضايا، فإن تقرير الأمين العام يشير إلى أن عدد الطلبات المقدمة من الموظفين إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة ظل مرتفعاً خلال الفترة المشمولة بالتقرير، على الرغم من حدوث انخفاض طفيف في عام ٢٠٠٩ الذي تلقى المكتب خلاله ٢٨٧ طلباً بالمقارنة مع ٣٢٥ طلباً في عام ٢٠٠٨. غير أن التقرير يسلط الضوء على زيادة قدرها ٣٣ في المائة في الاستعانة بخدمات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة خلال الأشهر الخمسة الأولى من عام ٢٠١٠، بما في ذلك زيادة قدرها ٦٩ في المائة من جانب موظفي الأمانة العامة. وخلال عام ٢٠٠٩، كانت نسبة ٢٥ في المائة من زوار المكتب من مكاتب المقر، ونسبة ٢٤ في المائة من عمليات حفظ السلام أو البعثات السياسية الخاصة، ونسبة ٥١ في المائة من المكاتب خارج المقر والمكاتب القطرية أو الميدانية.

٦٤ - وفي حين أن الإحصاءات المقدّمة تشير إلى استخدام الموظفين المتزايد لخدمات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، فإن اللجنة الاستشارية ترى أن هناك حاجة إلى مواصلة الجهود لتعزيز استخدام النظام غير الرسمي. وفي هذا الصدد، وعملاً بالقرار ٢٥٤/٦٣ الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم مقترحات لتوفير حوافز للموظفين للاستفادة من مكتب أمين المظالم في تسوية المنازعات، يسلط تقرير الأمين العام الضوء على عدد من التحديات التي تعيق استخدام الوسائل غير الرسمية وي طرح مجموعة من التوصيات بغية التصدي لها (A/65/303، الفقرات ١١٩-١٣٤). وهذه التوصيات هي:

(أ) نظراً لأهمية رفع مستوى الوعي بين الموظفين والمديرين بسعة وعمق الخدمات التي يقدمها مكتب أمين المظالم لتسوية المنازعات، يسلط التقرير الضوء على ضرورة قيام كبار المديرين بالتعريف بمزايا تسوية المنازعات بالسبل غير الرسمية في المنظمة برمتها. ويوصي أيضاً بأن تعمل الإدارات مع المكتب بصفته جهة التنسيق المعنية بالتعرف على المسائل العامة وتوجيهها إلى الجمعية العامة. ويوصي التقرير أيضاً باستشارة المكتب عند اقتراح تغييرات جوهرية في السياسات العامة يجري النظر فيها؛

(ب) نظراً لكون الوساطة مسألة طوعية بالنسبة لجميع الأطراف، يوصى بأن تشدد المنظمة على تشجيع المديرين على ضرورة التعاون مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة عندما يُطلب إليهم تسوية وضع ما بصورة غير رسمية؛

(ج) يُعتبر تحسين سبل الحصول على الخدمات التي يقدمها المكتب أمراً حاسماً، حيث تُعد التدخلات الشخصية الأكثر فعالية. ويبرز التقرير الصعوبات التي تواجه القيام بمثل هذه التدخلات على الصعيد العالمي، نظراً للقيود المتعلقة بالميزانية. وللتصدي لهذا الأمر، يقترح المكتب إنشاء أفرقة أمين المظالم للتدخل السريع التي من شأنها أن توفر القدرة على الاستجابة العاجلة؛

(د) من أجل بناء الكفاءة في مجال حل النزاعات، يوصي التقرير بأن يتعاون المكتب مع مكاتب الموارد البشرية لتوفير التدريب للمديرين على مهارات التواصل وحل النزاعات. ويسلط التقرير الضوء أيضاً على فوائد التدخلات الجماعية وبناء الأفرقة، وإن كان يلاحظ قلة الموارد المتاحة لهذه الأنشطة؛

(هـ) أُبرزت الحاجة إلى شعور الموظفين بأن القضايا تحل في الوقت المناسب. وخلافاً لما هو قائم في النظام الرسمي، لا تحدّد مهل زمنية قانونية لانتخاذ إجراءات في ما يتعلق بحل المنازعات بالوسائل غير الرسمية. لذلك، يوصى بمعالجة القضايا المعروضة على المكتب خلال فترة زمنية محددة قدرها ٣٠ يوماً، علماً بأن المديرين مطالبون بالالتزام بالمواعيد النهائية للقضايا غير الرسمية. ويوصي التقرير أيضاً بتعديل المادة ١١-١ (ج) من النظام

الإداري للموظفين للاستعاضة عن عبارة "يجوز أن يؤدي ... إلى تمديد المهل الزمنية" عبارة "يستلزم ... تمديد المهل الزمنية" وتعديل المادة ١١-٢ (ج) من النظام الإداري للموظفين بالاستعاضة عن عبارة "يجوز ... تمديد هذه المهلة الزمنية" بعبارة "يقوم ... بتمديد هذه المهلة". ويوصي كذلك بأنه يصبح لزاماً تعليق المهلة الزمنية ومدتها ٦٠ يوماً للتقدم بطلب إعادة النظر في تقييم إداري، ريثما تنتهي جهود التسوية بالسبل غير الرسمية، تماماً مثلما تُعلّق ريثما تجري إجراءات الوساطة؛

(و) من أجل ضمان الاستجابة لشواغل الموظفين في الوقت المناسب، يوصى بتعيين منسقين في فرادى الإدارات يمكن للمكتب التواصل معهم مباشرة؛

(ز) يوصي التقرير بوجوب أن تكون الأطراف المعيّنة لتسوية المنازعات بالسبل غير الرسمية مخولة بسلطة تسوية القضية لتجنب التأخير الذي يمكن أن يؤثر في قدرة الطرفين على التوصل إلى اتفاق؛

(ح) ليس هناك في الوقت الراهن حكم موحد لدفع تعويضات مالية عند التوصل إلى حل من خلال الوسائل غير الرسمية. ويوصي التقرير بأنه من الممكن وضع نص يقضي بدفع مثل هذا التعويض كما هو الحال في النظامين الأساسيين لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف فيما يتعلق بالتعويض الذي تأمر بدفعه هاتان المحكمتان؛

(ط) يذكر التقرير أن هناك حاجة إلى زيادة الدعم المقدم من المنظمة والمديرين ورابطات الموظفين من أجل توافر النظام غير الرسمي وفوائد استخدامه. ويوصي بإمكانية القيام بذلك من خلال نظام تقييم الأداء الفردي للمديرين الذين يشاركون في النظام غير الرسمي، ومن خلال اتفاق كبار المديرين، ومن خلال إشراك المكتب في اجتماعات الإدارة العليا حيث يمكن له عرض الاتجاهات والأنماط السائدة.

٦٥ - إن النظام الجديد لإقامة العدل يقضي بأن يُنظر إلى النظام غير الرسمي باعتباره آلية تتسم بالكفاءة والفعالية يلجأ إليها الموظفون ويشارك فيها المديرين. وترى اللجنة الاستشارية وجهاً في بعض التوصيات التي طرحت في تقرير الأمين العام لتشجيع تسوية المنازعات التي تحدث في أماكن العمل بالسبل غير الرسمية. وتطلب اللجنة أن تنظر الإدارة بجدية في هذه التوصيات. وتلاحظ اللجنة أيضاً أن العديد من التوصيات المطروحة قابلة للتنفيذ بسهولة ولا تتطلب إحداث تغييرات في السياسات العامة أو رصد موارد إضافية.

المرفق الأول

معلومات عن الإجراءات التي طلب الأمين العام من الجمعية العامة اتخاذها في تقريره عن إقامة العدل (A/65/373 و Corr.1)

- ١ - أعد الأمين العام تقريره (A/65/373 و Corr.1) بعدما أجرى مشاورات مع الموظفين والإدارة شملت جلسة مُخصّصة لذلك عقدها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وهو يعتبر أن التوصيات الواردة في التقرير ستوفر قوة العمل الإضافية اللازمة لنظام العدل الداخلي الجديد، الذي يحظى أصلاً بثقة الموظفين والإدارة. وهو يطلب من الجمعية العامة إيلاء مقترحاته الاعتبار الواجب والموافقة على الموارد اللازمة لتعزيز تطبيق هذا النظام.
- ٢ - وعليه، في حال وافقت الجمعية العامة على المقترحات الواردة في التقرير لتوفير موارد إضافية، فإنها قد ترغب في القيام بما يلي:

(أ) تعيين ثلاثة قضاة متفرغين إضافيين في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات؛

(ب) الموافقة على استحداث ٢٧ وظيفة (٧ ف-٤ و ٨ ف-٣ و ٣ ف-٢ و ٥ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) و ٤ من الرتبة المحلية) اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ (الفقرة ٢٤٥ (أ)) على النحو التالي:

'١' في ما يتعلق بمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، استحداث ٩ وظائف (٣ ف-٣ و ٣ ف-٢ و ٢ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) و ١ من الرتبة المحلية) لتقديم الدعم إلى القضاة الإضافيين (الفقرات ٢٦ و ٢٧ و ٢٤١ (أ))؛

'٢' في ما يتعلق بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، استحداث ٣ وظائف برتبة ف - ٤ (محامٍ للتنسيق الإقليمي في كلٍ من جنيف ونيروبي ونائب لرئيس المكتب في نيويورك)، ووظيفة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في جنيف وثلاث وظائف أخرى بالرتبة المحلية (وظيفة في كلٍ من نيروبي وبيروت وأديس أبابا) (الفقرات ٥٧-٦٤ و ٢٤١ (ج))؛

'٣' في ما يتعلق بقسم القانون الإداري، تثبيت ثلاث وظائف (١ ف-٤ و ٢ ف-٣) استعين بها حتى تاريخه لتوفير قدرات مؤقتة بموجب سلطة الأمين العام التقديرية المحدودة فيما يتعلق بالميزانية (الفقرات ٨٧-٩٢ و ٢٤١ (د))؛

٤' في ما يتعلق بمكتب الشؤون القانونية، تثبيت ثماني وظائف (٣ ف-٤ و ٣ ف-٣ و ٢ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) استعين بها حتى تاريخه لتوفير قدرات مؤقتة بموجب سلطة الأمين العام التقديرية المحدودة فيما يتعلق بالميزانية (الفقرات ١١٧-١٣٠ و ٢٤١ (هـ))؛

(ج) الموافقة على إنشاء وظيفة برتبة ف-٣ ووظيفة من فئة الخدمات العامة الوطنية في المركز الإقليمي للخدمة الميدانية في عنتيبي، أوغندا، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ تموّلاً من ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، ويبلغ عن التكاليف المتعلقة بمما في إطار تقرير الأداء المتصل بحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١ (الفقرة ٢٤٥ (ج))؛

(د) الموافقة على منح قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف امتيازات السفر التي كانت ممنوحة لقضاة المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة (الفقرات ١٥٤-١٦٣ و ٢٤١ (و))؛

(هـ) الموافقة على اقتراح الأمين العام تقديم تقرير إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن التقدم المحرز فيما يتعلق بتفويض السلطة في المسائل التأديبية، يتضمن خيارات مفصلة بشأن كيفية تطبيق هذا الاقتراح (الفقرتان ١٤٤ و ١٤٥).

٣ - وبالنسبة إلى القضايا التي أثارها الأمين العام بصفته المسؤول الإداري الأول فيما يتعلق بالمسائل التي قد تترتب عليها آثار مالية وقد تؤثر على مصالح المنظمة، يطلب الأمين العام من الجمعية العامة إيلاء الاعتبار الواجب للمقترحات المعروضة في الفرع الرابع من التقرير. وعليه، في حال وافقت الجمعية العامة على هذه المقترحات، فإنها قد ترغب في القيام بما يلي:

(أ) الاعتراف باستمرار أهمية الاجتهادات الصادرة عن المحكمة الإدارية وحجيتها، لا سيما إذا عكس هذا الاجتهاد المبادئ والمعايير القانونية الراسخة وإذا انتفى أي تعارض بينها وبين التغييرات التي أدخلتها الجمعية العامة بإنشائها النظام الجديد لإقامة العدل (الفقرة ١٩٩)؛

(ب) التأكيد أنه ينبغي لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف إجراء المطالعات القضائية في إطار الاحترام التام لصلاحيات الجمعية العامة وكذلك لدور الأمين العام بصفته المسؤول الإداري الأول للمنظمة وللصلاحيات والمسؤوليات المنوطة به بموجب ميثاق الأمم المتحدة (الفقرة ٢٠٢)؛

- (ج) التأكيد أن تطور اجتهادات محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف ينبغي أن يراعي الطابع الدولي للمنظمة وأن يعكس تنوع المذاهب القانونية (الفقرة ٢٠٦)؛
- (د) التأكيد مجدداً على عدم ممارسة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف أي سلطات تتجاوز تلك المنوطة بهما بموجب نظاميهما الأساسيين وعلى تمشي ممارسة هذه الصلاحيات مع دور الأمين العام بصفته المسؤول الإداري الأول، الذي يشمل سلطته في تقرير متى يرتكب الموظفون سوء السلوك وفي فرض التدابير التأديبية المناسبة (الفقرة ٢١١)؛
- (هـ) التأكيد على عدم جواز تحميل الأمين العام المسؤولية عن عمل، أو امتناع عن عمل، تقوم به كيانات مستقلة في ما يتصل بأدائها لولاياتها التنفيذية، لأن هذه المسؤولية قد لا تتفق مع الوضع المستقل لهذه الكيانات (الفقرة ٢١٧)؛
- (و) استحداث آلية إضافية لتمكين محكمة المنازعات من النظر في المطالبات غير الوجيهة بسرعة أكبر (الفقرة ٢١٩)؛
- (ز) تقديم الدعم لزيادة استخدام الوسائل البديلة للإدلاء بالشهادة، كزيادة استخدام تسهيلات التداول بالفيديو، بالنظر إلى ضرورة ضبط التكاليف المتصلة بالسفر والعمل في الوقت نفسه على تلبية أوامر محكمة المنازعات بالمثول شخصياً (الفقرة ٢٢٠)؛
- (ح) تعديل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بحيث يُعترف أنه يجوز للأمين العام، حيثما قد يضر إبراز وثائق سرية بمصالح هامة للمنظمة، كأمين الموظفين أو سرية المراسلات بين المنظمة والدول الأعضاء، أن يمتنع عن إبراز هذه الوثائق السرية أو أجزاء منها، ويجوز لمحكمة المنازعات أن تخلص عندئذ إلى استنتاجات مناسبة ومعقولة من عدم تقديمها (الفقرة ٢٢٦)؛
- (ط) تعديل الإشارة إلى القرارات المتعلقة بـ "التعيين والترقية وإنهاء الخدمة" في الفقرة ٢ من المادة ١٠ والفقرة (٥) (أ) من المادة ١٠ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بحيث تشير إلى القرارات المتعلقة "بالتعيين والاختيار والنقل والإعارة والتكليف والترقية وإنهاء الخدمة" (الفقرة ٢٣٢)؛
- (ي) التأكيد بأن التعويض هو عن الخسارة الفعلية المتكبدة نتيجة للخطأ أو الإغفال الثابت وأن المدعي هو الذي يتحمل عبء إثبات الخسارة المتكبدة (الفقرة ٢٣٧)؛
- (ك) استحداث آلية لتمكين محكمة الاستئناف من النظر في الطعون غير الوجيهة بشكل أسرع (الفقرة ٢٣٩)؛

(ل) تعديل الفقرة ١ (ج) من المادة ٧ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، لتمديد الموعد النهائي لرفع دعاوى الاستئناف من ٤٥ يوماً إلى ٩٠ يوماً (الفقرة ٢٤٠).

٤ - وأدرج الأمين العام التوصيات التالية الواردة في تقرير الأمين العام من أجل تقديم عرض دقيق لسير عمل النظام الجديد وإطلاق نقاش بشأن القضايا المثارة. وقد ترغب الجمعية العامة في اتخاذ قرارات محددة بشأن هذه القضايا في المستقبل:

(أ) يرى الأمين العام أن المرونة التي وفرها لهذا النظام القضاة النصف متفرغين كانت مفيدة للغاية، لا سيما في تشكيل هيئات مكونة من ثلاثة قضاة عند الاقتضاء. وبالنظر إلى دورهم القيّم في النظام الجديد، قد ترغب الجمعية العامة في أن تنظر في تعزيز مرونة قدرات هؤلاء القضاة (الفقرة ٢٧)؛

(ب) يجب على قضاة ومسجلي المحكمة أن يلتقوا شخصياً بشكل دوري لمناقشة المشاكل المشتركة وإعداد استجابات موحّدة لها. ولكن الميزانية الحالية لم تراعى إمكانية قيام قضاة ومسجلي محكمة المنازعات بعقد أي جلسات عامة (الفقرة ٣٥)؛

(ج) التمويل الحالي لتغطية تكاليف الاتصالات غير كاف للسماح للمحكمة ومكاتب قلمها بالتداول بالفيديو على نحو فعال (الفقرة ٣٤)؛

(د) نظراً للتجربة المستخلصة من السنة الأولى للعمل، ومع مراعاة عدد القضايا المرفوعة أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، فإن من المتصور أن يكون لدى المحكمة ما يكفي من القضايا لتبرير انعقاد ثلاث دورات سنوية. ولكن الأمين العام يشير إلى أن ميزانية السفر الحالية لمحكمة الاستئناف غير كافية لتغطية تكاليف عقد دورة ثالثة (الفقرة ٤٩)؛

(هـ) قد ترغب الجمعية العامة في أن تمنح قضاة محكمة الاستئناف نفس امتيازات السفر ومستوى بدل الإقامة اليومي التي كانت ممنوحة إلى قضاة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة السابقين (الفقرة ١٦٤)؛

(و) الملاك الوظيفي الحالي لقلم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف غير كاف لتوفير الدعم الكامل للمحكمة ولتمكينها من تجهيز القضايا في وقت مناسب. ونظراً لمستوى ذلك الملاك، يُحتمل إلى حد كبير حدوث تراكم جديد للدعاوى المتأخرة في مرحلة الاستئناف (الفقرة ٤٨)؛

(ز) الميزانية المرصودة حالياً للسفر في مكتب إقامة العدل، وهي ميزانية يجب أن تغطي تكاليف سفر المدير التنفيذي وموظفيه، يجب أن تغطي أيضاً تكاليف السفر المتصل بالجلسات العامة لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وسفر

المشاركين في جلسات الاستماع التي تعقدها محكمة المنازعات عندما تطلب هذه المحكمة ذلك، وجميع الأسفار الأخرى لموظفي مكتب إقامة العدل. ولا تكفي الأموال المرصودة حالياً لتلبية جميع هذه المتطلبات (الفقرة ٨١)؛

(ح) بالنظر إلى شرط إضفاء الطابع المهني على النظام الجديد وإلى أن جلسات استماع محكمة الأمم المتحدة للاستئناف هي عادة مفتوحة أمام الجمهور، يجب تشييد مرافق ملائمة لإيواء محكمة مهنية، يكون حجمها كافياً لاستيعاب الجمهور الراغب في حضور جلساتها، في كل من مواقع محكمة الاستئناف (الفقرة ٣٠)؛

(ط) بالنظر إلى أهمية دور المدير التنفيذي والواجبات الكبيرة التي يقوم بها، قد ترغب الجمعية العامة في إعادة النظر في المقترحات بشأن تصنيف وظيفتي المدير التنفيذي والمساعد الخاص التي قدمها الأمين العام في الوثيقة A/62/294 (الفقرة ٨٠)؛

(ي) سيستفيد مكتب المدير التنفيذي من تعزيزه على مستوى الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، في مجال الإدارة (الفقرة ٧٨)؛

(ك) زيادة ميزانية الاتصالات المخصصة لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بما يتيح له التداول بالفيديو لعقد اجتماعات دورية بين موظفي المكتب ورئيس المكتب، وللموظفين الموجودين في مراكز عمل مختلفة للتواصل مع بعضهم البعض، ولتمثيل الموظفين في الجلسات (الفقرة ٦٦)؛

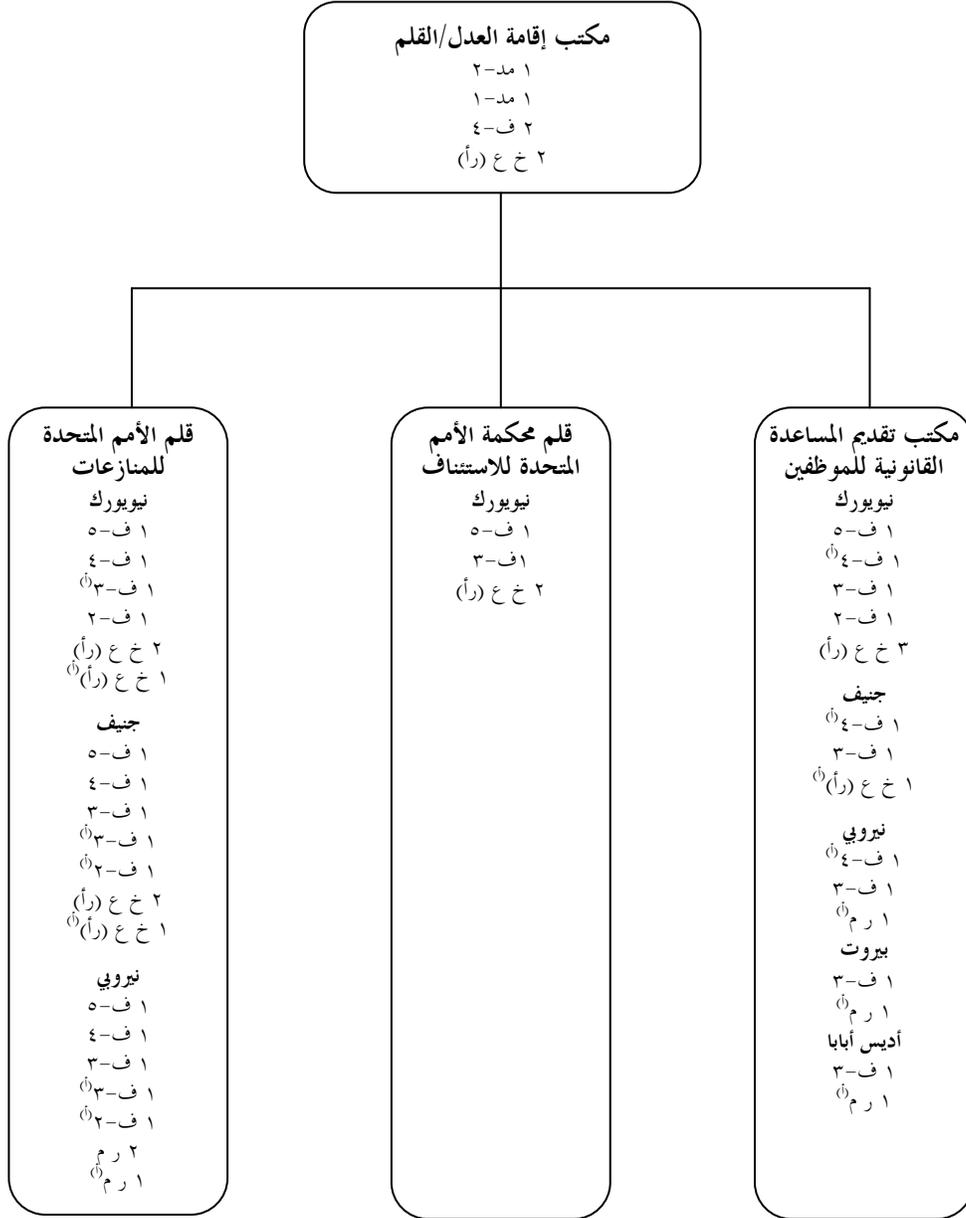
(ل) الحلول التي توفرها الاتصالات مثل استخدام أجهزة بلاكبيرتي تتيح لهذا المكتب اللامركزي أداء مهامه بكفاءة. بيد أن مستوى موارد مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لا يتيح إمكانية استخدام هذه الأجهزة (الفقرة ٦٧)؛

(م) قد يتوجب على الموظفين القانونيين التابعين لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في أديس أبابا وبيروت أن يحضروا شخصياً جلسات محكمة المنازعات بالنيابة عن موكلهم. ولا وجود حالياً لميزانية للسفر تمكن المكتب من أداء أي من هذه المهام (الفقرة ٦٨)؛

(ن) تعاني المكاتب البعيدة عن نيويورك نقصاً كبيراً في التمويل للحصول على المستلزمات الضرورية، بما في ذلك استخدام آلات الاستنساخ والمساحات الضوئية وشراء الأوراق واللوازم المكتبية الأساسية مثل المجلدات ومشابك الورق والأقلام. ويعد هذا النقص في الموارد الأساسية مشكلة خطيرة، لا سيما متى اقترن ذلك ببيئة عمل الموظفين القانونيين الذين يضطلعون بعملهم في عزلة تامة (الفقرة ٦٩).

مكتب إقامة العدل، الهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف لفترة السنتين

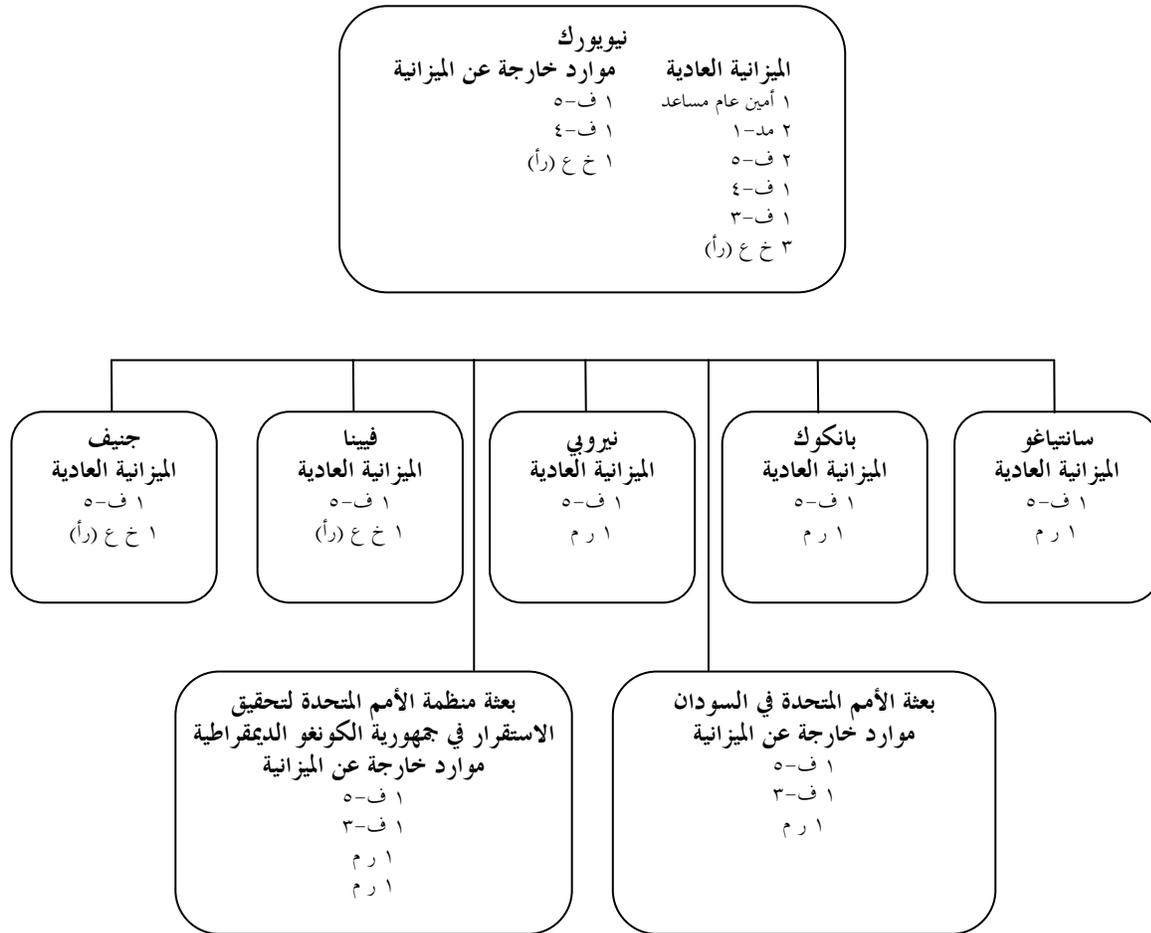
٢٠١٠-٢٠١١



المختصرات: خ ع، فئة الخدمات العامة؛ ر أ، الرتب الأخرى؛ ر م، الرتبة المحلية؛ أ ع م، أمين عام مساعد.

(أ) وظائف جديدة مقترحة.

مكتب أمين المظالم، الهيكل التنظيمي وتوزيع الوظائف لفترة السنتين
٢٠١٠-٢٠١١



المكوّنات الأخرى المرتبطة بإقامة العدل في الأمم المتحدة، الهيكل التنظيمي
وتوزيع الوظائف لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١

مكتب الشؤون القانونية
شعبة الشؤون القانونية العامة

١-ف-٥
١-ف-٤
٣-ف-٤^١
١-ف-٣
٣-ف-٣^١
١ خ ع (رأ)
٢ خ ع (رأ)^١

إدارة الشؤون الإدارية/وحدة
التقييم الإداري

١-ف-٥
٢-ف-٤
٣ خ ع (رأ)

إدارة الشؤون الإدارية/مكتب إدارة الموارد
البشرية/قسم القانون الإداري

الميزانية العادية	موارد خارجة عن الميزانية
٢-ف-٥	٣-ف-٤
١-ف-٤	٣-ف-٣
١-ف-٤ ^١	١-ف-٢
١-ف-٣ ^١	١ خ ع (رأ)
٣ خ ع (رأ)	