

Distr.: General
7 August 2012
Arabic
Original: English



الدورة السابعة والستون

البندان ١٣٠ و ١٤١ من جدول الأعمال المؤقت*
الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣
إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

قررت الجمعية العامة، بموجب قراراتها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، أن تنشئ نظاماً جديداً لإقامة العدل في الأمم المتحدة يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية، وقد بدأ النظام عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ومنذ إنشائه النظام الجديد لإقامة العدل، نوهت الجمعية العامة بما حققه من منجزات، وأقرت بطابعه المتطور، وواصلت رصد كفاية استمراره في أداء الولاية المنوطة به.

ويقدم الأمين العام في هذا التقرير إحصاءات بشأن أداء نظام إقامة العدل الجديد في السنة التقويمية ٢٠١١ على النحو المطلوب. وخلال هذه الفترة، تلقت وحدة التقييم الإداري ٩٥٢ طلباً لإعادة النظر، وأغلقت أو حلت ٥٢٠ مسألة. وتلقى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ٧٠٢ من القضايا الجديدة، وأغلق أو حل ٥٢٦ قضية.

* A/67/150.



280912 280912 12-45577 (A)



وتلقت المكاتب التي تمثل الأمين العام ٢٨٢ قضية جديدة، واضطلعت بدور المستشار الرسمي في ٢١٩ حكما صادرا عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وقام مكتب الشؤون القانونية بدور المستشار الرسمي للأمين العام في ٨٠ من الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

وخلال عام ٢٠١١، تلقت محكمة المنازعات ٢٨٢ قضية جديدة، وفصلت في ٢٧٢ قضية. وأصدرت ٢١٩ حكما و ٦٧٢ أمرا، وعقدت ٢٤٩ جلسة استماع، وأحالت تسع قضايا إلى شعبة الوساطة التابعة لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١١، بلغ مجموع الطعون المقدمة إلى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ٩٦ طعنا. وعقدت محكمة الاستئناف ثلاث دورات، وأصدرت ٨٨ حكما و ٤٤ أمرا.

وخلال الدورة السادسة والستين، حددت الجمعية العامة عددا من المجالات التي يتعين تعزيز النظام الجديد فيها، ثم طلبت إلى الأمين العام في القرار ٢٣٧/٦٦ أن يقدم إليها، في دورتها السابعة والستين، تقريرا واحدا شاملا عن إقامة العدل يتناول فيه عددا من المسائل في هذا الصدد. ويتضمن هذا التقرير استجابة موحدة لذلك الطلب.

ولقد أشار الأمين العام في تقريره عن إقامة العدل، المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين (A/66/275 و Corr.1)، إلى أن الحاجة تدعو إلى تعزيز النظام في عدد من المجالات المحورية للحفاظ على وتيرة العمل الحالية وتنفيذ جميع الولايات التي أوكلتها الجمعية العامة إلى النظام الجديد. وتولت الجمعية العامة توطيد بضعة من تلك المجالات في دورتها السادسة والستين، ويرى الأمين العام أنه ينبغي في الوقت الراهن تعزيز النظام في عدد من المجالات الأخرى، وهي المحكمتان، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ووحدة التقييم الإداري. ونتيجة لذلك، يتضمن هذا التقرير طلبا لتوفير موارد إضافية صافيها ٣٠٠ ٦٨٨ ١ دولار (إجماليها ٩٠٠ ٧٩٣ ١ دولار) لتغطية الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموما (٤٠٠ ٦٤٥ ١ دولار)، والباب ٢٩ دال، مكتب خدمات الدعم المركزية (٩٠٠ ٤٢ ١ دولار)، والباب ٣٧، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (٦٠٠ ١٠٥ ١ دولار)، يقابلها مبلغ مماثل في إطار باب الإيرادات ١، الإيرادات المتأتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين.

المحتويات

الصفحة

١	موجز.....
٥	أولا - لمحة عامة
٦	ثانيا - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل
٦	ألف - وحدة التقييم الإداري
٨	باء - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
١٥	جيم - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.....
١٧	دال - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين
٢٧	هاء - مكتب المديرية التنفيذية.....
٣١	واو - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفة مدعى عليه
٥٢	ثالثا - الردود على الأسئلة المتصلة بإقامة العدل
٥٢	ألف - لمحة عامة
٥٣	باء - الردود
٦٣	رابعا - الاحتياجات من الموارد
٦٤	خامسا - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

المرفقات

٦٦	المرفق الأول - آراء الأمين العام بشأن توصيات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بشأن تدابير معالجة المسائل العامة المتعلقة بالموارد البشرية
٧٧	المرفق الثاني - خيارات تمثيل الموظفين، بما في ذلك إنشاء آلية إلزامية يمولها الموظفون لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين
٩٣	المرفق الثالث - ممارسات المحاكم في منظمات دولية أخرى وفي دول أعضاء فيما يتعلق بالحكم بتعويضات زجرية أو تأديبية
١١٢	المرفق الرابع - إجراءات التحكيم المعجّلة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين

- المرفق الخامس - تحليل للآثار المتعلقة بالسياسة العامة والآثار المالية التي تترتب في حالة السماح لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين المشمولين بإجراءات التحكيم المعجلة المقترحة بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي ١٢٦
- المرفق السادس - إتاحة سبل استفادة مختلف فئات الأفراد من غير الموظفين الذين لا تشملهم آلية تسوية المنازعات من نظام إقامة العدل والتدابير الأخرى المتاحة لهم لمعالجة المنازعات ١٣١
- المرفق السابع - مقترحات وتحليل لآليات معالجة حالات محتملة لسوء سلوك القضاة ١٣٨
- المرفق الثامن - التوصيات والتحليل في ما يتعلق باقتراح مجلس العدل الداخلي بشأن مدونة قواعد سلوك التمثيل القانوني ١٤٣
- المرفق التاسع التعويضات التي حكمت بها وحدة التقييم الإداري ومحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف ١٤٨

أولا - ملحة عامة

١ - قررت الجمعية العامة، بموجب قراراتها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، أن تنشئ نظاما جديدا لإقامة العدل، يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية، ويتسق مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون ومراعاة الأصول القانونية، بغية كفالة احترام حقوق الموظفين وواجباتهم ومساءلة كل من المديرين والموظفين.

٢ - وللنظام محكمتان، هما محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، يعمل فيهما قضاة محترفون، بدعم من أقلام المحكمتين في جنيف ونيويورك. ويقدم مكتب إقامة العدل الدعم الفني والتقني والإداري إلى محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف عن طريق أقلامهما، ويمد أيضا يد المساعدة للموظفين وممثلهم في متابعة مطالبهم وطعونهم عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، كما يقدم العون لمجلس العدل الداخلي، حسب الاقتضاء.

٣ - وقبل رفع الدعاوى أمام المحكمتين، يجب على الموظفين الذين يودون الطعن في قرارات غير تأديبية أن يطلبوا تقييما إداريا إما من وحدة التقييم الإداري التابعة لإدارة الشؤون الإدارية بمقر الأمم المتحدة، أو من الكيان الذي يؤدي تلك الوظيفة في الصناديق والبرامج التي تدار بصورة مستقلة. فآلية التقييم الإداري تتيح للإدارة تسوية الطلبات حيثما أمكن ذلك، متفادية بذلك الدخول في دعاوى قضائية دوغما داع.

٤ - وتقوم شعبة القانون الإداري التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية بتمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات في القضايا التي يعرضها الموظفون العاملون في الأمانة العامة وفي بعض كيانات الأمم المتحدة الأخرى، كما يمثله موظفو الشؤون القانونية والموارد البشرية في برنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا. وتقوم وحدات مماثلة بتمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات في القضايا التي يعرضها الموظفون العاملون في الصناديق والبرامج التي تدار بصورة مستقلة، ويتولى تمثيله أمام محكمة الاستئناف مكتب الشؤون القانونية في القضايا التي يعرضها الموظفون العاملون في الأمانة العامة والصناديق والبرامج.

٥ - ويقدم هذا التقرير إحصاءات بشأن أداء نظام إقامة العدل في عام ٢٠١١، ويستجيب لطلبات الجمعية العامة المحددة الواردة في قرارها ٢٣٧/٦٦، التي ستنتظر فيها الجمعية في دورتها السابعة والستين. ويتضمن التقرير أيضا طلبات لتوفير موارد لمحكمة المنازعات، ووحدة التقييم الإداري، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

ثانياً - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل ألف - وحدة التقييم الإداري

٦ - تقع وحدة التقييم الإداري في مكتب وكالة الأمين العام للشؤون الإدارية، وتشكل الخطوة الأولى في النظام الرسمي لإقامة العدل. وتضطلع الوحدة بالوظائف الأساسية التالية: (أ) إجراء تقييمات إدارية في أوانها للقرارات الإدارية التي يطعن فيها الموظفون والتي تتعلق بعمود عملهم و/أو الأحكام والشروط النازمة لتعيينهم؛ (ب) ومساعدة وكالة الأمين العام للشؤون الإدارية في تقديم ردود معللة وفي أوانها لطلبات التقييم الإداري؛ (ج) ومساعدة وكالة الأمين العام في تفعيل المسألة الإدارية.

٧ - وفي عام ٢٠١١، تلقت وحدة التقييم الإداري ٩٥٢ طلباً لإجراء تقييم إداري. وتتيح عملية التقييم الإداري الفرصة للإدارة لكي (أ) تحدد القرارات السيئة في الوقت المناسب، وتدرء من ثم رفع دعاوى لا لزوم لها أمام محكمة المنازعات؛ (ب) ولكي تزود صانعي القرار بالدروس المستخلصة، فتحقق للمنظمة بذلك وفورات كبيرة في التكاليف. ومن بين الطلبات التي وردت إلى الوحدة وأغلقت في عام ٢٠١١، تمت معالجة ٣٣ في المائة منها عن طريق جهود التسوية التي بذلتها الوحدة نفسها أو باللجوء أيضاً إلى الحلول غير الرسمية عن طريق مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

٨ - وفي ٩٣ في المائة من الطلبات التي قدمت إلى وحدة التقييم الإداري في عام ٢٠١١ والتي لم تُحل عن طريق اتفاق متبادل بين الموظف والمنظمة، ثبت الأمين العام القرار محل الطعن بناء على توصية من الوحدة تشير إلى أن القرار يتفق مع قواعد المنظمة وسوابقها القضائية في هذا المجال.

٩ - ووفقاً لقرار الجمعية العامة القاضي بإنشاء نظام شفاف لإقامة العدل، فعندما توصي وحدة التقييم الإداري بتثبيت قرار إداري مطعون فيه، يوافق الموظف المعني بالأمر بردّ خطي معلل، يبين الأساس الذي استند إليه التقييم الإداري، بما في ذلك موجز الوقائع المهمة الواردة في الطلب والتعليقات التي أبقاها متخذ أو متخذو القرار على الطلب، واللوائح الداخلية للمنظمة التي تنطبق على الأمر، والسوابق القضائية ذات الصلة لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وشرح الأسباب التي جعلت الوحدة تعتبر أن القرار المطعون فيه يتفق مع القواعد السارية والقرار النهائي الصادر عن الأمين العام.

١٠ - وما لم يتفق الموظف على تسوية المسألة مع المنظمة، وعقب الانتهاء من عملية التقييم الإداري، يحق للموظف قانوناً أن يرفع أمام محكمة المنازعات شكواه إزاء القرار الإداري محل

الطعن الذي جرى تثبيته (الفقرة ٥١ من قرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢). وقد لاحظت وحدة التقييم الإداري، انطلاقاً من تجربتها، أن الموظفين الذين كان قد لجأوا إلى النظام الرسمي بسبب شعورهم بغياب الشفافية أو عدم احترام مطالبهم أثناء عملية اتخاذ القرار الإداري، سيقررون على الأرجح عدم المضي في ممارسة حقهم القانوني بالتوجه إلى محكمة المنازعات عقب صدور التقييم الإداري، ومرد ذلك إلى شعورهم بأن العملية كانت موضوعية ونزيهة. كذلك إن الرد الخطي المعلل الذي يوجّه إلى الموظف في ختام عملية التقييم الإداري وسيلة مهمة لإرساء مصداقية العملية. وعليه، فمن بين عمليات التقييم الإداري الفنية التي أجريت في عام ٢٠١١، لم يطعن الموظفون أمام محكمة المنازعات في ٥٢ في المائة من القرارات التي جرى تثبيتها بناء على توصية من الوحدة.

١١ - وفي عام ٢٠١١، كان قرار محكمة المنازعات في ٨٧ في المائة من القضايا التي نظرت فيها المحكمة بعد التقييم الإداري مشابهاً لما جاء في توصية وحدة التقييم الإداري. ورغم مشاكل تفسير القوانين الداخلية التي ما زال يتعين أن تفصل فيها محكمة الاستئناف، ورغم محدودة قدرات الوحدة في مجال تقصي الحقائق، فإن حالة الأمور تشهد على ما تتسم به الوحدة من موضوعية ودقة.

١٢ - ومنذ قيام وحدة التقييم الإداري في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ لغاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، تلقت ما مجموعه ٥٦٣ طلباً لإجراء تقييمات إدارية، بما في ذلك ١٨٤ طلباً في عام ٢٠٠٩، و ٤٢٧ طلباً في عام ٢٠١٠، و ٩٥٢ طلباً في عام ٢٠١١. ومن بين الطلبات الواردة التي بلغ عددها ٥٦٣ طلباً، أغلقت الوحدة ١١٥ طلباً بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، كانت قد أوصت بمنح تعويضات في ٣٣ طلباً من طلبات التقييم الإداري (٣ في المائة من الطلبات المغلقة).

١ - الحدود الزمنية القانونية

١٣ - يتعين إكمال التقييمات الإدارية في غضون فترة لا تتجاوز ٣٠ يوماً تقويمياً من تقديم الطلب بالنسبة إلى موظفي المقر و ٤٥ يوماً تقويمياً بالنسبة إلى موظفي المكاتب الموجودة خارج المقر (القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ٤٥). ولا يجوز تمديد المواعيد النهائية إلا في الحالات التي تحال فيها المسألة إلى مكتب أمين المظالم في الأمم المتحدة، بموجب شروط يحددها الأمين العام أو محكمة المنازعات، وذلك لفترة تصل إلى ١٥ يوماً في الظروف الاستثنائية عندما يتفق كلا طرفي النزاع (القرار ٢٣٧/٦٦، الفقرة ٣٢).

١٤ - وأفادت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية أنه يتعين بذل كل جهد ممكن لتسوية القضايا قبل لجوء الموظفين إلى المقاضاة، وأن مهمة التقييم الإداري تتيح فرصة قيمة

للقيام بذلك (A/65/557، الفقرة ١٦). وفي الحالات التي ترى فيها وحدة التقييم الإداري أن القرار المطعون فيه لا يتفق مع القوانين الداخلية للمنظمة، وتؤيد فيها وكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية النظر في إيجاد تسوية، فإن الوحدة تسعى إلى تيسير معالجة الطلب. وفي ضوء تجربة الوحدة، يقتضي إيجاد حل إجراء اتصالات مستفيضة مع الموظف ومتخذ القرار، وكثيرا ما يتجاوز ذلك الأطر الزمنية القانونية. غير أنه لم يقدم حتى الآن إلى محكمة المنازعات أي طلب لتمديد الأجل النهائي لمدة ١٥ يوما سواء من جانب الموظف الذي طلب إجراء التقييم الإداري أو من جانب المنظمة.

٢ - عبء العمل والاحتياجات من الموارد لدى وحدة التقييم الإداري

١٥ - شهد عبء العمل الموكل إلى وحدة التقييم الإداري زيادة مطردة منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، إذ بلغ ٩٥٢ طلبا لإجراء تقييمات إدارية في عام ٢٠١١. وفي الفترة ما بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢، كانت الوحدة قد تلقت بالفعل ٥٣٥ طلبا لإجراء تقييمات إدارية، الأمر الذي يشير إلى أن عبء العمل قد يتجاوز ١٠٠٠ طلب في عام ٢٠١٢.

١٦ - وأما مهلتنا ٣٠ يوما و ٤٥ يوما المحددتان لإقامة العدل، فلا تطبقان إلا في عملية التقييم الإداري. ولئن كان هذان الإطاران الزمنيان يعززان السرعة في تسوية المنازعات، فمن الصعب للغاية أن تفي بهما وحدة التقييم الإداري، نظرا إلى ارتفاع عدد الطلبات وما يسفر عنه من تعاضم عبء العمل، واعتبارا للموارد الموجودة تحت تصرفها.

١٧ - ولقد ارتفع عدد الطلبات بنسبة ١٢٣ في المائة في الفترة من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠١١. ويرد زهاء ٣٠ في المائة من جميع الطلبات من العاملين في مجال حفظ السلام؛ إلا أن وحدة التقييم الإداري لا تتلقى أي موارد من حساب دعم حفظ السلام. ولذلك يوصي الأمين العام بالموافقة على توفير وظيفة إضافية واحدة لموظف قانوني برتبة ف-٣ للعمل في وحدة التقييم الإداري لمدة ستة أشهر، بتمويل من حساب دعم عمليات حفظ السلام.

باء - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١ - تشكيل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١٨ - في ١٦ نيسان/أبريل ٢٠١٢، أجرت الجمعية العامة انتخابات لملء الشواغر في محكمة المنازعات، وانتخبت على إثرها القضاة التالية أسمائهم:

- (أ) السيدة ميمودة إبراهيم - كارستيتز (بوتسوانا)، قاضية متفرغة، لولاية ثانية تبدأ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ وتنتهي في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩؛
- (ب) السيد غلام حسين قادر ميران (المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية)، قاض غير متفرغ، لولاية ثانية تبدأ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ وتنتهي في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩؛
- (ج) السيدة أليساندرا غريسيانو (رومانيا)، قاضية مخصصة، لولاية تبدأ في ١٦ نيسان/أبريل ٢٠١٢ وتنتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.
- ١٩ - وفي الجلسة نفسها، قررت الجمعية العامة تمديد فترة ولاية القاضيين المخصصين العاملين حالياً بمحكمة المنازعات، وهما السيد جان - فرانسوا كوزان (فرنسا) والسيدة انكيمديليم أميليا إيزواكو (نيجيريا)، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.
- ٢٠ - وعند إعداد هذا التقرير، كان تشكيل محكمة المنازعات على النحو التالي:
- (أ) القاضي فينود بوليل (موريشيوس)، قاض متفرغ مقره في نيروبي؛
- (ب) القاضية ميمودة إبراهيم - كارستيتز (بوتسوانا)، قاضية متفرغة مقرها في نيويورك؛
- (ج) القاضي توماس ليكر (ألمانيا)، قاض متفرغ مقره في جنيف؛
- (د) القاضي غلام حسين قادر ميران (المملكة المتحدة)، قاض غير متفرغ؛
- (هـ) القاضية كورال شو (نيوزيلندا)، قاضية غير متفرغة؛
- (و) القاضي جان - فرانسوا كوزان (فرنسا)، قاض مخصص مقره في جنيف؛
- (ز) القاضية انكيمديليم أميليا إيزواكو (نيجيريا)، قاضية مخصصة مقرها في نيروبي؛
- (ح) القاضية أليساندرا غريسيانو (رومانيا)، قاضية مخصصة مقرها في نيويورك.

٢ - انتخاب الرئيس

- ٢١ - انتخب القاضي فينود بوليل في ٢ تموز/يوليه ٢٠١٢ رئيساً لمحكمة المنازعات لمدة سنة واحدة، تنتهي في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

٣ - الجلسات العامة

٢٢ - عقدت محكمة المنازعات جلسة عامة واحدة في عام ٢٠١١، في الفترة من ٢٧ حزيران/يونيه إلى ١ تموز/يوليه. وفي عام ٢٠١٢، عقدت محكمة المنازعات جلسة عامة واحدة في الفترة من ٢٣ إلى ٢٧ نيسان/أبريل، وقررت عقد جلسة عامة ثانية في الفترة من ١٥ إلى ١٩ تشرين الأول/أكتوبر.

٤ - النشاط العام لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٢٣ - في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، كان أمام محكمة المنازعات ٢٥٩ قضية لم يبت فيها بعد، بما في ذلك ١١٠ قضايا موروثية من نظام إقامة العدل السابق. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ورد إلى محكمة المنازعات ٢٨٢ قضية جديدة (بما فيها خمس قضايا جرت إعادتها و ١١ عملية إحالة بين الأقسام)، وفصلت في ٢٧٢ قضية (بما فيها ١١ عملية إحالة بين الأقسام). ويمثل ذلك زيادة كبيرة مقارنة بعام ٢٠١٠، الذي وردت فيه إلى محكمة المنازعات ١٦٢ قضية جديدة (بما فيها ست قضايا جرت إعادتها). وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، كان معروضا على محكمة المنازعات ٢٦٩ قضية لم تنظر فيها بعد، من بينها ٣٠ قضية موروثية عن النظام السابق.

٢٤ - ومن بين القضايا التي وردت إلى المحكمة خلال الفترة المشمولة بالتقرير والتي بلغ عددها ٢٨٢ قضية، وردت ١٦٦ قضية من الأمانة العامة (باستثناء عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية)؛ و ٦١ قضية من عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية؛ و ٥٥ قضية من كيانات الأمم المتحدة، بما في ذلك مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للطفولة.

٥ - القضايا المحالة إلى محكمة المنازعات من نظام إقامة العدل السابق

٢٥ - في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، نُقلت إلى محكمة المنازعات ١٦٩ قضية كانت تنتظر البت فيها من جانب مجلس الطعون المشترك أو اللجنة التأديبية المشتركة. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، نُقلت إلى محكمة المنازعات ١٤٣ قضية كانت تنتظر أن تبت فيها المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

٢٦ - وحتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، كانت ١١٠ من هذه القضايا لا تزال تنتظر البت فيها من جانب محكمة المنازعات، منها ٢٢ قضية محالة من مجلس الطعون المشترك أو اللجنة التأديبية المشتركة (بما في ذلك ثلاث قضايا جرت إعادتها)، و ٨٨ قضية محالة من

المحكمة الإدارية. وخلال عام ٢٠١١، فصلت محكمة المنازعات في ٧٨ قضية من هذه القضايا المحالة، من بينها ١٦ قضية وردت من مجلس الطعون المشترك أو اللجنة التأديبية المشتركة (بما في ذلك ثلاث قضايا جرت إعادتها)، و ٦٢ قضية وردت من المحكمة الإدارية. وإضافة إلى ذلك، أُغلقت قضيتان من قضايا المحكمة الإدارية السابقة عن طريق الإحالة بين الأقسام، وذلك من قلم نيويورك إلى قلم جنيف، حيث تم تسجيلهما على أنهما قضيتان جديدتان ثم جرى الفصل فيهما في وقت لاحق. وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، كانت ٣٠ قضية محالة لا تزال تنتظر البت فيها، وهي كالتالي: ست قضايا واردة من مجلس الطعون المشترك أو اللجنة التأديبية المشتركة (بما في ذلك قضية واحدة جرت إعادتها) و ٢٤ قضية محالة من المحكمة الإدارية.

٦ - عدد الأحكام والأوامر وجلسات الاستماع

٢٧ - خلال عام ٢٠١١، أصدرت محكمة المنازعات ٢١٩ حكماً و ٦٧٢ أمراً، وعقدت ٢٤٩ جلسة استماع.

٧ - القضايا المحالة إلى شعبة الوساطة

٢٨ - خلال عام ٢٠١١، حددت محكمة المنازعات، إضافة إلى القضايا الأربع المرحلة من عام ٢٠١٠، تسع قضايا مناسبة للوساطة وأحالتها إلى مكتب الوساطة المعني. ونجحت مساعي الوساطة في تسع قضايا، ولم يحالفها النجاح في قضيتين. وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، كانت هناك قضيتان لا تزالان قيد الوساطة.

٨ - موضوع القضايا المعروضة على محكمة المنازعات

٢٩ - يمكن تقسيم القضايا الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، حسب طابعها، إلى ست فئات رئيسية، هي: (أ) مسائل متعلقة بالتعيين، (ب) والمزايا والاستحقاقات، (ج) والتصنيف، (د) ومسائل تأديبية، (هـ) وإنهاء الخدمة، (و) ومسائل أخرى.

٣٠ - ومن بين ٢٨٢ قضية التي وردت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، كانت ١١٤ قضية تتعلق بالتعيين، و ٢٣ قضية بالمزايا والاستحقاقات، وقضيتان بالتصنيف، و ٣١ قضية بالمسائل التأديبية، و ٧٠ قضية بإنهاء الخدمة، و ٤٢ قضية بمسائل أخرى.

٩ - المسائل المتعلقة بملاك محكمة المنازعات وأقلامها

٣١ - ما زال عدد القضايا التي تعرض على محكمة المنازعات كبيراً. ولم تنحصر الزيادة المطردة في معدل القضايا المسجلة حديثاً منذ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، بل إن محكمة المنازعات واجهت زيادة في طلبات تعليق التنفيذ، التي يجب النظر فيها في غضون الإطار الزمني القانوني المحدد في خمسة أيام.

٣٢ - ورغم المساعدة المستمرة المقدمة من القضاة المخصصين، الذين سيجري تمديد فترة ولايتهم حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، إضافة إلى العمل الذي يضطلع به القضاة غير المتفرغين، فإن الوقت اللازم لإكمال قضية وإصدار حكم فيها ما فتئ يزداد طولاً، ومرد ذلك في المقام الأول إلى العدد الإضافي من القضايا المرفوعة. وفي حالة تقليص القدرة القضائية لمحكمة المنازعات، لن يكون بمقدورها إدارة عبء العمل الملقى على عاتقها. فمن المهم للغاية إذا انتداب قاضيين متفرغين في كل مركز من مراكز العمل. وما لم يتحقق ذلك، فهناك احتمال قوي بتراكم الأعمال المتأخرة من جديد، مما سيتسبب في تأخر البت في القضايا، وهو الأمر الذي كان واحداً من أكثر عيوب النظام القضائي السابق عرضة للانتقاد.

٣٣ - ولتخصيص قاضٍ متفرغ واحد فحسب في كل مركز عمل عيوباً أخرى، جرى تناولها بالتفصيل في التقرير السابق للأمين العام (A/66/275 و Corr.1). وتسلط الفروع التالية الضوء على عدد من الشواغل الرئيسية في هذا المضمراً. ومن الركائز الأساسية التي يقوم عليها النظام الجديد وجود محكمة لا مركزية، يمكن أن يصل إليها الموظفون في جميع مراكز العمل. لكن الهدف الرئيس من وجود محكمة لا مركزية لن يتحقق إذا توقف أحد المواقع عن العمل بسبب غياب القاضي الوحيد الذي يعمل فيه، بسبب إجازة أو مرض أو استقالة على سبيل المثال. وبالمثل، فإن تنحي القاضي في أحد المواقع سيستتبع تلقائياً إحالة الدعوى إلى موقع آخر أكثر بعداً عن صاحب الدعوى. كذلك، لا يمكن تشكيل هيئات مؤلفة من ثلاثة قضاة بصورة فعالة إلا عند وجود ما لا يقل عن قاضيين في كل موقع من مواقع المحكمة. وإضافة إلى ذلك، يُشترط قانوناً الفصل في غضون خمسة أيام في طلبات تعليق التنفيذ، وهو أمر يكاد يكون من المستحيل أن ينجزه أي قاضٍ بمفرده دون الإخلال بعمليات الفصل في الطلبات الموضوعية. وأخيراً، فإن رئيس محكمة المنازعات، الذي يتولّى إدارة دفة المحكمة وأقلامها، يعتمد في الحفاظ على سلاسة سير الدعاوى على وجود القاضي الآخر في موقعه، وعلى الدعم الذي يقدمه ذلك القاضي أثناء فترة خدمته.

٣٤ - وإضافة إلى المهمة الأساسية التي يضطلع بها القضاة، المتمثلة في إصدار الأحكام، فإن القضاة يؤدون العديد من المهام الأخرى. فهم مسؤولون عن إدارة جميع القضايا، بدءاً من

مرحلة ورود الطلب إلى حين إصدار الحكم النهائي. وينطوي ذلك على عقد جلسات استماع، قد تستمر لعدة أيام، وإصدار عدد كبير من الأوامر، التي يتطلب إعدادها وقتا كبيرا. ويجب عليهم أن ينظروا في طلبات تعليق التنفيذ في غضون مهلة زمنية دقيقة.

٣٥ - ويقتضي الطابع اللامركزي لمحكمة المنازعات أن يجتمع القضاة بانتظام لمناقشة المسائل ذات الاهتمام المشترك، وضمان اتساق الممارسات المتبعة لدى الأقسام الثلاثة. ولا بد من تكريس الوقت للجلسات العامة، التي تنظر محكمة المنازعات خلالها في التوجيهات الإجرائية وتصدرها من أجل إرشاد الأطراف الماثلة أمام محكمة المنازعات، وتقوم بصياغة التعديلات على النظام الداخلي لعرضها على الجمعية العامة، وتنظر في المسائل المتعلقة بسير عمل محكمة المنازعات، وتتناول المسائل التي تحيلها إليها الجمعية العامة لينظر فيها القضاة.

٣٦ - ولهذه الأسباب مجتمعة، من المهم للغاية السماح للقضاة المخصصين للموظفين القانونيين والإداريين الحاليين الذين يمدونهم بالدعم بمواصلة العمل لمدة سنة أخرى، لغاية ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣^(١).

٣٧ - ولذلك يوصى بأن تمدد الجمعية العامة ولاية القضاة المخصصين الثلاثة العاملين بمحكمة المنازعات لمدة سنة واحدة، وأن توافق، في إطار المساعدة المؤقتة العامة، على توفير وظائف ثلاثة موظفين قانونيين (برتبة ف-٣)، ووظيفتين لموظفين اثنين من فئة الخدمات العامة (رتب أخرى)، وموظف واحد من فئة الخدمات العامة (رتبة محلية) لتقديم الدعم للقضاة المخصصين على مدى الفترة نفسها.

١٠ - مسائل غير متصلة بالتوظيف

(أ) قاعات المحكمة

٣٨ - كررت الجمعية العامة التأكيد، في قرارها ٢٣٧/٦٦، على ضرورة تشييد قاعات محكمة مجهزة تجهيزا تاما للمحكمتين، وطلبت إلى الأمين العام أن يوفر، على سبيل الاستعجال، قاعات محكمة صالحة للعمل ومزودة بالمرافق المناسبة. ولذلك، أُدرجت في الباب ٣٤ من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ مخصصات لأعمال التشييد والتجهيز.

٣٩ - ولقد استخدمت القضاة في نيويورك على مدى العامين الماضيين قاعة المحكمة المؤقتة الواقعة في المباني المؤقتة لمكتب إقامة العدل. ونظرا إلى أنه من المقرر نقل ذلك المكتب إلى

(١) لاحظ مجلس العدل الداخلي أيضا ضرورة استمرار المساعدة المقدمة من القضاة المخصصين وموظفي الدعم الذين يسندوهم (انظر A/67/98، الفقرات ٢٠ إلى ٢٢).

مكان آخر في النصف الأول من عام ٢٠١٣، تجري حاليا مناقشات لتوفير قاعة محكمة جديدة لمحكمة المنازعات. وفي جنيف، يجري حاليا الترتيب لتشييد مقصورتين للترجمة الشفوية بجوار قاعة المحكمة الحالية. وفي الوقت نفسه، تجري مناقشات لتزويد محكمة المنازعات بمرافق دائمة جديدة عند الانتهاء من الخطة الاستراتيجية لحفظ التراث، التي ستضمن قاعة محكمة دائمة جديدة. وفي نيروبي، قُطعت أشواط كبيرة في عملية تشييد قاعة محكمة دائمة مكرسة لذلك الغرض، على مقربة من المكاتب الدائمة الجديدة لمحكمة المنازعات.

(ب) السفر والاتصالات

٤٠ - وفقا لقرار الجمعية العامة القاضي بإضفاء طابع لا مركزي على عمل النظام الجديد لإقامة العدل، تقع محكمة المنازعات وأقلامها في جنيف ونيروبي ونيويورك. ولكفالة اتساق ممارسات المحكمة وتمكينها من العمل كمحكمة متجانسة، من اللازم أن يبقى قضاة المحكمة وأقلامها على اتصال مع بعضهم بعضا بصورة منتظمة. ويجري ذلك أساسا عبر الهاتف والبريد الإلكتروني والتداول عن طريق الفيديو، على أن المقابلات الشخصية لا تجري إلا للماما.

٤١ - ويعقد القضاة اجتماعات منتظمة مرة كل أسبوعين باستخدام تقنية التداول بالفيديو، بمشاركة أحد القاضيين غير المتفرغين بالهاتف كلما تسنى ذلك، علما بأن القاضية غير المتفرغة الأخرى لا يمكنها المشاركة إلا عند وجودها في أحد مراكز العمل، نظرا إلى فارق التوقيت بين نيويورك ونيوزيلندا، مقر إقامتها. وتعد هذه الاجتماعات لمدة قصيرة نسبيا، اعتبارا لفارق التوقيت بين مختلف مراكز العمل، وللتكاليف الكبيرة المرتبطة بتقنية التداول بالفيديو، التي يجب تحملها في حدود الموارد المتاحة. ومع ذلك، فقد أتاح عقد هذه الاجتماعات بانتظام تعزيز مستوى التواصل بين القضاة، وأظهر ما لها من قيمة كبيرة في الحفاظ على اتساق الممارسات. كذلك تتيح هذه الاجتماعات لمحكمة المنازعات اتخاذ قرارات مهمة في ما يتعلق بعملها.

٤٢ - وفي الفترة ما بين تموز/يوليه ٢٠٠٩ وحزيران/يونيه ٢٠١٢، عقدت محكمة المنازعات ست جلسات عامة. وتتيح هذه الجلسات التي تستغرق أسبوعا كاملا اجتماع القضاة شخصيا، وإجراء مناقشات متعمقة بشأن مجموعة من القضايا القانونية؛ واتخاذ قرارات بشأن التوجيهات الإجرائية التي تصدر لتوجيه الأطراف بشأن الإجراءات المتوقعة من محكمة المنازعات؛ والتشاور مع أصحاب المصلحة في القضايا المهمة التي تؤثر في نظام العدالة الرسمي، مثل التعديلات المقترحة على النظام الأساسي والنظام الداخلي للمحكمة؛ وبصفة

عامة، معالجة المسائل التنظيمية الداخلية. وفي ضوء تجربة السنوات الثلاث الماضية، ترى محكمة المنازعات أنه من اللازم عقد جلسيتين عامتين كل عام، حيث يصعب كثيرا إجراء مناقشات بشأن هذه المسائل المهمة عن طريق البريد الإلكتروني أو الهاتف أو التداول بالفيديو.

جيم - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١ - تشكيل محكمة الاستئناف

٤٣ - أحررت الجمعية العامة، في ٢٣ شباط/فبراير ٢٠١٢، انتخابات لملء الوظائف التي شغرت في محكمة الاستئناف في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢، وانتخبت القضاة التالية أسماؤهم:

(أ) السيد جان كورسيال (فرنسا)، لولاية ثانية، تبدأ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ وتنتهي في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩؛

(ب) السيد ريشارد لوسيك (ساموا)، لولاية تبدأ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ وتنتهي في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩؛

(ج) السيدة روزالين شامان (الولايات المتحدة الأمريكية)، لولاية تبدأ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ وتنتهي في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٩.

٤٤ - وعند إعداد هذا التقرير، كان تشكيل المحكمة على النحو التالي:

(أ) القاضي لويس ماريا سيمون (أوروغواي)؛

(ب) القاضية إينيس واينبرغ دي روكا (الأرجنتين)؛

(ج) القاضية ميري فاهيرتي (أيرلندا)؛

(د) القاضية صوفيا أدنينيرا (غانا)؛

(هـ) القاضي جان كورسيال (فرنسا)؛

(و) القاضي ريشارد لوسيك (ساموا)؛

(ز) القاضية روزالين شامان (الولايات المتحدة الأمريكية).

٢ - انتخاب الرئيس ونواب الرئيس

٤٥ - في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠١٢، انتخبت محكمة الاستئناف مكتبها للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ لغاية ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، على النحو التالي: القاضي سيمون رئيساً؛ والقاضية واينبرغ دي روكا نائبة أولى للرئيس؛ والقاضية فاهيرتي نائبة ثانية للرئيس.

٣ - جلسات العمل

٤٦ - عقدت محكمة الاستئناف ثلاث جلسات عمل في عام ٢٠١١: اثنتان في نيويورك (٢٨ شباط/فبراير إلى ١١ آذار/مارس، و ١٠ إلى ٢١ تشرين الأول/أكتوبر)، وجلسة واحدة في جنيف (٢٧ حزيران/يونيه إلى ٨ تموز/يوليه).

٤ - النشاط العام لمحكمة الاستئناف

٤٧ - في عام ٢٠١١، تلقت محكمة الاستئناف ٩٦ طعناً جديداً، وأصدرت ٨٨ حكماً و ٤٤ أمراً، وبُتت في ١٠٢ من الطعون، بما فيها أربعة طعون مضادة.

٤٨ - وشملت الطعون الجديدة البالغ عددها ٩٦ طعناً، ٨٩ طعناً في أحكام وأوامر صادرة عن محكمة المنازعات (٥٨ طعناً مرفوعاً من موظفين، و ٣١ طعناً مرفوعاً من الأمين العام)، وخمسة طعون في قرارات صادرة عن وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، بما فيها ثلاثة طعون في أوامر أو أحكام صادرة عن محكمة المنازعات للأونروا، و طعناً واحداً في قرار صادر عن منظمة الطيران المدني الدولي، و طعناً واحداً في قرار صادر عن المنظمة البحرية الدولية.

نتائج الدعاوى التي تم الفصل فيها

٤٩ - أصدرت المحكمة ٨٨ حكماً، يتعلق ٧٢ منها بأحكام أو أوامر صادرة عن محكمة المنازعات، وأربعة منها بقرارات اتخذها مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للموظفين، واثنتان بقرارات صادرة عن المفوض العام للأونروا، وواحد بقرار صادر عن منظمة الطيران المدني الدولي، وواحد بطلب تفسير حكم سابق صادر عن محكمة الاستئناف، وستة بطلبات مراجعة أحكام صادرة في وقت سابق، واثنتان بطلبات مراجعة أحكام صادرة عن المحكمة الإدارية السابقة.

٥٠ - ومن بين الطعون المقدمة ضد قرارات محكمة المنازعات، كان هناك ٥٣ طعنا مرفوعا من موظفين، و ٢٧ طعنا مرفوعا بالنيابة عن الأمين العام^(٢). ومن بين الطعون التي قدمها الموظفون والتي بلغ عددها ٥٣ طعنا، أكدت محكمة الاستئناف حكم محكمة المنازعات في ٤٥ طعنا، وأبطلت حكمها في طعين، وأعدت ستة أحكام إلى محكمة المنازعات. ومن بين الطعون التي قدمها الأمين العام، وعددها ٢٧ طعنا، أكدت محكمة الاستئناف حكم محكمة المنازعات في ثمانية طعون، وأبطلت ١٧ حكما، وأعدت حكمين إلى محكمة المنازعات.

٥١ - وثبتت محكمة الاستئناف ثلاثة قرارات اتخذها مجلس المعاشات التقاعدية، ونقضت قرارا واحدا. وثبتت قرار المفوض العام في طعن واحد، ورفضت قراره الآخر. وقد رفض طعن منظمة الطيران المدني الدولي لعدم الاختصاص.

٥٢ - وحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، كان هناك ٩٣ طعنا أمام محكمة الاستئناف ينتظر البت فيه.

٥ - المسائل المتعلقة بسير عمل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف وقلمها

٥٣ - تنص المادة ٤-١ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف على أنه يجوز للمحكمة أن تعقد عدة دورات في السنة، وفقا لما يقتضيه عدد القضايا المعروضة عليها. وفي عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١، عقدت المحكمة ثلاث دورات سنويا.

٥٤ - وحتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢، كان هناك ٧٥ طعنا ينتظر البت فيه من جانب محكمة الاستئناف. ونظرا إلى ضخامة حجم العمل الموكل إلى المحكمة، فإنها مضطرة إلى عقد دورة ثالثة في عام ٢٠١٢ لتجنب تراكم الدعاوى. فذلك التراكم قد يؤدي إلى التأخر في الفصل في القضايا، وهو الأمر الذي كان واحدا من المعوقات الرئيسية التي عانى منها النظام السابق لإقامة العدل.

دال - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

١ - مقدمة

٥٥ - تتمثل ولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في مساعدة الموظفين ومن يتطوع لتمثيلهم في تجهيز الدعاوى عبر النظام الرسمي لإقامة العدل (قرار الجمعية العامة

(٢) ينبغي التنويه إلى أن مجموع عدد الطعون المرفوعة من جانب الموظفين والأمين العام على السواء لا يناظر عدد أحكام الاستئناف الصادرة بشأن أحكام محكمة المنازعات، نظرا إلى أن ذلك العدد يشمل كلا من الطعون المضادة والطعون الموحدة.

٢٥٣/٦٣، الفقرة ١٢). ويقدم المكتب خدماته للموظفين الحاليين، والموظفين السابقين، والمستفيدين القانونيين (يشار إليهم جماعياً لأغراض هذا التقرير بمصطلح 'الموظفون') الذين يعملون في الأمانة العامة للأمم المتحدة، والمكاتب الموجودة خارج المقر، وبعثات حفظ السلام والبعثات السياسية، وبعض محاكم الأمم المتحدة، و ٢٢ صندوقاً وبرنامجاً وكيانات أخرى، في كل مركز من مراكز عمل المنظمة. وإجمالاً، يقدم المكتب خدماته إلى زهاء ٧٥ ٠٠٠ موظف.

٢ - الموارد

٥٦ - يتألف ملاك مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في نيويورك من رئيس المكتب، برتبة ف-٥، وموظف قانوني برتبة ف-٣، وموظف قانوني معاون برتبة ف-٢، وموظف برتبة خ ع ٦، ومساعدين إداريين اثنين برتبة خ ع ٥. ويتألف ملاك مكاتب أديس أبابا وبيروت من موظف قانوني واحد برتبة ف-٣ لكل مكتب على حدة. أما مكتب نيروبي فيتألف ملاكه من موظف قانوني برتبة ف-٣، وموظف قانوني ثانٍ برتبة ف-٣ ممول من حساب دعم عمليات حفظ السلام في إطار اعتمادات المساعدة المؤقتة العامة. ويتألف مكتب جنيف من موظف قانوني واحد. وإضافة إلى ذلك، هناك في المكتب حالياً موظف قانوني برتبة ف-٣، معار من مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وليس ثمة موظفون إداريون بأي من المكاتب التابعة لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين الموجودة خارج مقر نيويورك.

٥٧ - ولم يطرأ أي تغيير في ملاك موظفي مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين منذ نشأته. ونتيجة لذلك، ازداد التفاوت بين الموارد المخصصة لمحمي الجهة المدعى عليها ومحامي الموظفين منذ بداية العمل بالنظام الجديد لإقامة العدل.

٥٨ - واستناداً إلى عدد القضايا الراهنة المعروضة على المكتب التي يفوق عددها ٧٠٠ قضية في السنة، فكل موظف قانوني بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين مسؤولٌ من حيث المبدأ عن معالجة زهاء ١٠٠ قضية في المتوسط كل سنة. وإضافة إلى ذلك، يتولى هؤلاء الموظفون مسؤولية تنظيم أنشطة التوعية المستمرة، وتعهّد الإحصاءات، وإعداد مساهمات لأغراض تقديم التقارير، وغير ذلك من الأنشطة التي صدر بشأنها تكليف والأنشطة الإدارية.

٥٩ - ويختلف مقدار الوقت الذي ينفقه المكتب في معالجة كل قضية حسب درجة تعقيدها، ونوع المساعدة المقدمة، وحجم البحث القانوني المطلوب، ومدى تعقيد مفاوضات التسوية. وتشير التقديرات إلى أن الموظفين القانونيين بمكتب تقديم المساعدة القانونية

للموظفين يقضون ١٠ ساعات في المتوسط لإكمال تجهيز قضايا المشورة الموجزة، و ١٠ ساعات إلى ١٥ ساعة لإكمال تجهيز القضايا التي تتضمن طلبات التقييم الإداري؛ و ٢٠ ساعة إلى ٢٥ ساعة لإكمال تجهيز القضايا التأديبية التي لا تقتضي تمثيلاً أمام المحكمة. وقد يصل عدد أيام العمل المطلوبة لتجهيز الطعن أمام محكمة المنازعات إلى ١٥ يوماً في المتوسط. وقد يستغرق التحضير لجلسات الاستماع وقتاً طويلاً، إذ يستلزم إجراء مشاورات مع المكاتب المعنية، أما بالنسبة للجلسات المتعلقة بوقائع القضية، فيتطلب ذلك تحديد مكان الشهود وإطلاعهم على سير العملية والحصول على إفاداتهم. وقد تستغرق الطعون أمام محكمة الاستئناف سبعة أيام عمل أو ينيف لإكمال تجهيزها.

٦٠ - ولقد بذلت جهود جبارة للاكتفاء بالموارد المتاحة ومواصلة العمل في حدودها. وحتى الآن، أفلح مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في إدارة عبء العمل الملقى على عاتقه في حدود ملاك الموظفين المتاح، معوّلاً في ذلك على الجهود المضنية التي يبذلها محاموه، وعلى تفانيهم وحماسهم، حيث يدأبون على تكريس قسط طويل من وقتهم بعد انقضاء ساعات العمل العادية في سبيل إتمام العمل المسند إليهم. وإضافة إلى ذلك، اعتمد المكتب على خدمات المحامين المتطوعين، بما فيها الخدمات التي يسديها، على أساس غير متفرغ، موظفون حاليون ومتقاعدون من موظفي الأمم المتحدة، الذين ينجزون عدة قضايا بصورة جماعية. ويستقدم المكتب أيضاً متدربين قانونيين للعمل دون أجر في نيويورك وفي مكاتبه الميدانية، حيث يساعدون في إدارة عبء العمل. غير أن هذه الموارد التطوعية على أهميتها لا يمكن أن تعوض عن روح المساءلة التي يتحلى بها الموظفون القانونيون المتفرغون.

٦١ - وفي تقرير الأمين العام عن إقامة العدل لعامي ٢٠١٠ و ٢٠١١، أشار الأمين العام إلى أن التحدي الأكبر الذي يجابه مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين يكمن في اضطراره إلى تلبية عدد مرتفع من طلبات المساعدة بعدد محدود من الموظفين وقدر ضئيل من الموارد غير المتصلة بالوظائف، وأوصى بالموافقة على موارد إضافية تتصل بالوظائف وموارد إضافية لا تتصل بالوظائف^(٣). بيد أن الجمعية العامة لم تتخذ إجراءات بشأن تلك التوصيات.

(٣) A/66/275 و Corr.1، الفقرات ٨٣ إلى ٩٢، و A/65/373 و Corr.1، الفقرات ٥٨ إلى ٦٩. وفي تقرير العام المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين، أوصى الأمين العام بتعزيز مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بإضافة وظيفتين برتبة ف-٤ ووظيفتين من فئة الخدمات العامة، مع الاستمرار في تغطية تكاليف وظيفة ف-٣ الممولة من حساب دعم عمليات حفظ السلام، وتوفير اعتمادات إضافية للاتصالات والسفر واللوازم والمعدات. وقدم مجلس العدل الداخلي توصيات مماثلة (انظر A/65/304، الفقرات ٧٠ إلى ٧٣، و A/66/158، الفقرتان ٤١ و ٤٢، و A/67/98، الفقرة ٤٦).

٦٢ - وفي تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية المقدم إلى اللجنة الخامسة، أفادت اللجنة الاستشارية بأنه في انتظار صدور قرارات بشأن آلية يمولها الموظفون لدعم تقديم المساعدة والدعم القانونيين إلى الموظفين وبشأن ولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ونطاق عمله، فإنها لا توصي بالموافقة على توفير وظائف جديدة للمكتب (A/66/7/Add.6، الفقرة ٣٩). وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يقدم تقريراً شاملاً يقترح فيه مختلف الخيارات لتمثيل الموظفين أمام المحاكم الداخلية، بما في ذلك اقتراح مفصل لإنشاء آلية إلزامية يمولها الموظفون. ويرد التقرير عن المخطط الإلزامي الممول من الموظفين المتعلق بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في المرفق الثاني لهذا التقرير. وتفترض المقترحات تزويد المكتب بموارد إضافية، يرد بيانها أيضاً في المرفق.

٦٣ - وطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة، في دورتها السادسة والستين، الموافقة على الاستمرار، لمدة سنة أخرى حتى نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، في تغطية تكاليف وظيفة مصنفة برتبة ف-٣ في نيروبي، تمول حالياً في إطار المساعدة المؤقتة العامة من حساب دعم عمليات حفظ السلام. ووافقت الجمعية العامة، بصفة مؤقتة، على وظيفة إضافية مصنفة برتبة ف-٣، توجد في نيروبي، لتوفير الدعم للموظفين في البعثات الميدانية. وفي ضوء استمرار تدفق عدد كبير من القضايا التي تخص موظفين من البعثات الميدانية، الأمر الذي يدل على وجود حاجة مستمرة في هذا المجال، ونظراً إلى أن إدارة الدعم الميداني وإدارة عمليات حفظ السلام تشاركان في التمويل الجاري للنظام الرسمي على أساس اقتسام التكاليف، يوصي الأمين العام بأن تمدد الوظيفة المصنفة برتبة ف-٣ الموجودة في نيروبي والمخصصة لدعم موظفي البعثات الميدانية، لفترة ستة أشهر تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير وتنتهي في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، وأن تُموّل من حساب دعم عمليات حفظ السلام. وسوف يُقترح استمرار هذه الوظيفة المصنفة في رتبة ف-٣ إلى ما بعد ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ في سياق ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة المالية ١٤/٢٠١٣.

٣ - الإنجازات

٦٤ - يضطلع مكتب تقديم المساعدة للموظفين بتوفير العون للموظفين في المسائل التأديبية، والمسائل المتصلة بالعمل (من عدم التعيين إلى إنهاء الخدمة)، وقضايا التمييز والتحرش، واستحقاقات المعاشات التقاعدية، وفي طائفة متنوعة من المسائل الأخرى. وقام موظفوه القانونيون بتمثيل الموظفين على اختلاف فئاتهم، من فئة الخدمات العامة إلى مستوى أمين عام مساعد، في مراكز العمل على نطاق العالم، بما في ذلك الأمانة العامة وفي الوكالات

والصناديق والبرامج. ويقدم المكتب مجموعة من خدمات المساعدة القانونية للموظفين، تشمل المشورة القانونية الموجزة، والمشورة والتمثيل خلال حل المنازعات بوسائل غير رسمية، والمساعدة في عملية التقييم الإداري، وتمثيل الموظفين أمام المحاكم الداخلية وغيرها من هيئات الانتصاف. وتجري متابعة كل نشاط من هذه الأنشطة باعتباره "قضية".

٦٥ - وفي عام ٢٠١١، تلقى المكتب ٧٠٢ من القضايا الجديدة، وأغلق أو حل ما مجموعه ٥٢٦ قضية (بما فيها ٣٩ قضية مُرحَّلة من عام ٢٠٠٩، و ٧٩ قضية من عام ٢٠١٠، و ٤٠٨ قضايا جديدة وردت في عام ٢٠١١). وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، كان أمام المكتب ٧٦٤ قضية لم يُنظر فيها بعد. ومنذ نشأة المكتب حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، تلقى ما مجموعه ١٨٩٦ قضية، منها ٣٤٦ قضية محالة من فريق تقديم المشورة السابق، وأغلق أو حل ١١٣٨ قضية.

(أ) توفير المشورة القانونية والتمثيل القانوني للموظفين، مبيّنًا حسب نوع المساعدة المقدمة

٦٦ - يبيّن الجدول ١ أدناه توزيع القضايا الواردة في الأعوام ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ و ٢٠١١، حسب نوع المساعدة المقدمة. وتشمل "المسائل التأديبية" القضايا التي ساعد فيها المكتب الموظفين الذين يواجهون عملية تأديبية، في فهم ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضدهم؛ والرد بصورة مناسبة؛ وكفالة حماية حقوقهم في الاستفادة من الإجراءات القانونية الواجبة. وتشمل "مسائل التقييم الإداري" و "مسائل أخرى" القضايا التي أجرى المكتب بشأنها مشاورات، وأسدى المشورة القانونية، وصاغ مذكرات بالنيابة عن الموظفين، وأجرى مناقشات مع محامي الإدارة وتفاوض للتوصل إلى تسوية. وفي القضايا المعروضة على المحاكم، قدم الموظفون القانونيون المشورة القانونية، وأنجزوا جميع الأعمال التحضيرية للمحاكمة، بما فيها البحوث القانونية، وسعوا إلى التفاوض على تسويات قبل عقد جلسة الاستماع، ومثلوا الموظفين في الجلسات. أما "المشورة القانونية الموجزة" فتتمثل في إسداء المشورة القانونية في مسائل لا تقتضي مسارا محددًا للعمل. وعلى سبيل المثال، كثيرا ما يقصد الموظفون المكتب للحصول على المشورة القانونية بعد تلقيهم رسالة تقييم إداري تثبت قرارا إداريا محل طعن. وحيثما يرى المكتب أن وحدة التقييم الإداري قد فصلت في القضية على النحو الملائم، فسيبين الأمر للموظف المعني، ويمتنع عن تمثيل الموظف أمام المحكمتين.

٦٧ - وكثيرا ما يجيل مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة الموظفين إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين من أجل مدّهم بالمساعدة خلال عملية تسوية القضية بالوسائل غير الرسمية. والمكتب ملتزم بمساعدة الموظفين في حل قضاياهم بالسبل غير الرسمية، ويشجعهم في كل قضية تعرض عليه على سلك السبل غير الرسمية في حل قضاياهم.

٦٨ - ولقد شهدت القضايا زيادة كبيرة من حيث عددها الإجمالي منذ عام ٢٠٠٩، ويتعلق الأمر في معظم الحالات بخدمات مقدمة خارج نطاق المحكمتين. وتساعد بصورة ملحوظة عدد الموظفين الذين يقصدون المكتب للحصول على مشورة موجزة، وازداد انخراط موظفيه القانونيين في العمل في مرحلة عملية التقييم الإداري لحلّ القضايا المطروحة. وليس من اليسير الحصول خارج المنظمة على المعارف المتخصصة اللازمة لتقديم المشورة الفنية الموجزة والاتصال بالإدارة وموظفي التقييم الإداري لما فيه مصلحة الموظفين المعنيين. وعندما تفتقر المطالب المقدمة إلى أسس وجيهة، يتولى المكتب توضيح الأمر للموظف المعني، وبذلك يؤدي دور المصفاة التي تخلص النظام من مثل هذه القضايا^(٤). وإضافة إلى ذلك، فليس هناك ما يحفز محامي المكتب، باعتبارهم موظفين للأمم المتحدة، على الدفاع عن قضايا تفتقر إلى الأسس القانونية الوجيهة^(٥).

الجدول ١

توزيع القضايا الواردة حسب نوع المساعدة المقدمة

نوع المساعدة المقدمة	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١
المسائل التأديبية	١٧٣	٦٧	٥١
مسائل التقييم الإداري	٦٠	٨٧	١٠٩
التمثيل أمام محكمة المنازعات	١٨٩	٨١	١١٢
التمثيل أمام محكمة الاستئناف ^(١)	٢١	٣٣	٢٦
مسائل أخرى	٦٥	٣٩	٩
المشورة الموجزة	١١٤	٢٦٥	٣٩٥
المجموع	٦٢٢	٥٧٢	٧٠٢

(أ) يشمل القضايا الواردة من محكمة الأمم المتحدة الإدارية عام ٢٠٠٩، التي أحيلت إلى محكمة الاستئناف.

(٤) أبدى مجلس العدل الداخلي أيضا الملاحظة نفسها (انظر A/67/98، الفقرة ٤٨).

(٥) تنص المبادئ التوجيهية لسلوك الموظفين القانونيين بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، في جملة أمور، على أن الموظف القانوني، عندما يتصرف بصفته محاميا عن الموظفين، لا يسعى، في إطار تأدية مهامه، إلى الحصول على أي مكافأة مادية أو امتياز (ما عدا المرتب الذي تصرفه له الأمم المتحدة، بالنسبة إلى موظفي مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين)، ولا إلى تحقيق أي امتياز في حياته المهنية، ولا يقبل أيًا من ذلك، ولا يتمتع عن إسداء المشورة أو اتباع أي مسار يراه مناسبًا للعمل خشية تعرضه لأي عواقب سلبية، ولا يلتزم أو يقبل توجيهات من أي جهة كانت في أثناء تأدية مهامه في خدمة موكله، ما عدا التوجيهات الناشئة عن العلاقة بين المحامي وموكله.

٦٩ - ومن بين القضايا الجديدة التي قام فيها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بتمثيل الموظفين أمام محكمة المنازعات، والتي بلغ عددها ١١٢ قضية، كان ٤١ في المائة من القضايا معروضا أمام محكمة المنازعات في نيروبي، و ٣١ في المائة أمام محكمة المنازعات في نيويورك، و ٢٨ في المائة أمام محكمة المنازعات في جنيف.

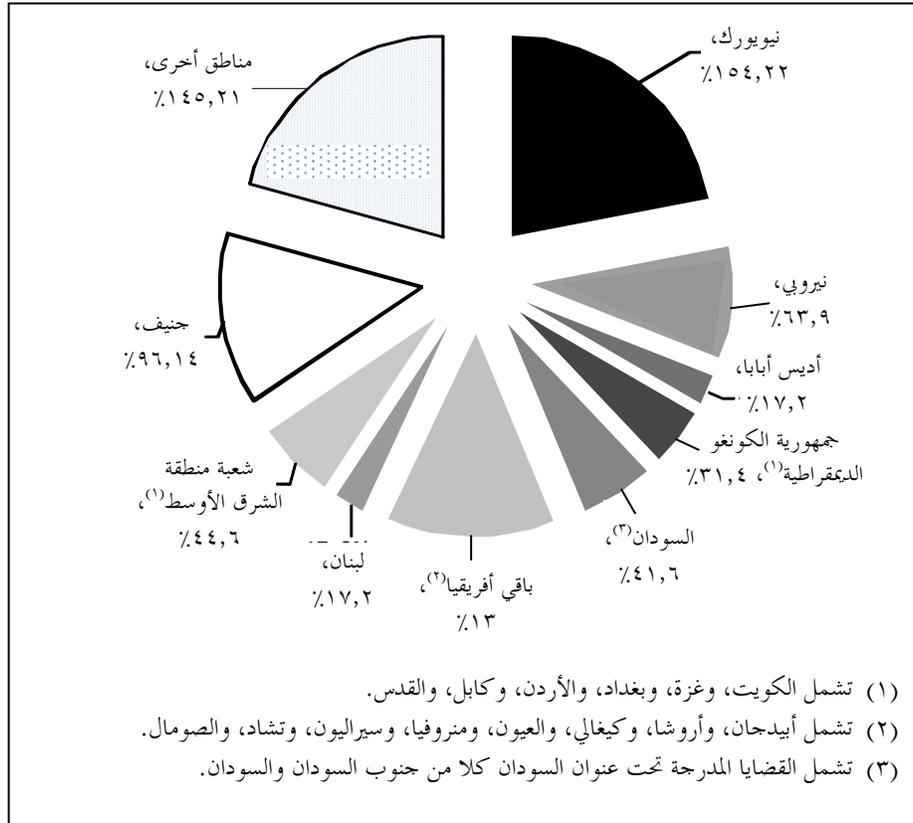
٧٠ - وتتعلق أكبر فئة من القضايا التي يبت فيها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بالأشكال غير التأديبية من الفصل من الخدمة (أي عدم تجديد التعيين، وإنهاء الخدمة، وإنهاء الوظيفة) (١٨ في المائة). وتأتي القضايا التأديبية في المرتبة الثانية من فئات القضايا من حيث الحجم (١٦ في المائة). أما القضايا المتعلقة بعدم الاختيار لشغل وظيفة فتشكّل نسبة ١٣ في المائة من القضايا. وهناك جزء كبير من القضايا التي يتناولها المكتب، يتصل بشواغل لا تكتسي طابعا ماليا، مثل الحماية من التحرش والتمييز، والأداء المهني، والانتداب (زهراء ١٠ في المائة)، وصون الحقوق في انتظار المقاضاة (٥ في المائة). وتتعلق القضايا المتبقية القابلة للتصنيف أساسا بالمزايا والاستحقاقات.

(ب) توزيع عبء العمل حسب مراكز العمل

٧١ - يعرض الشكل الأول مجمل القضايا التي يتعهد بها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، والتي لا تقتصر على القضايا المرفوعة أمام محكمة المنازعات، وذلك حسب مركز عمل الموظف و/أو صانع القرار. ويعزى زهاء ٤٣ في المائة من القضايا إلى كيانات الأمم المتحدة المشمولة بخدمات محكمة المنازعات في نيروبي^(٦). ويتضح هذا التوزيع للقضايا في العدد الكبير من القضايا الواردة من البعثات الميدانية التابعة لإدارة عمليات حفظ السلام التي يتولى المكتب تجهيزها.

(٦) ليست بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق (بغداد) مشمولة بخدمات نيروبي، رغم ورودها ضمن فئة "باقي منطقة الشرق الأوسط" في الشكل الأول.

الشكل الأول
توزيع عدد القضايا الواردة إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين عام ٢٠١١
حسب مراكز العمل

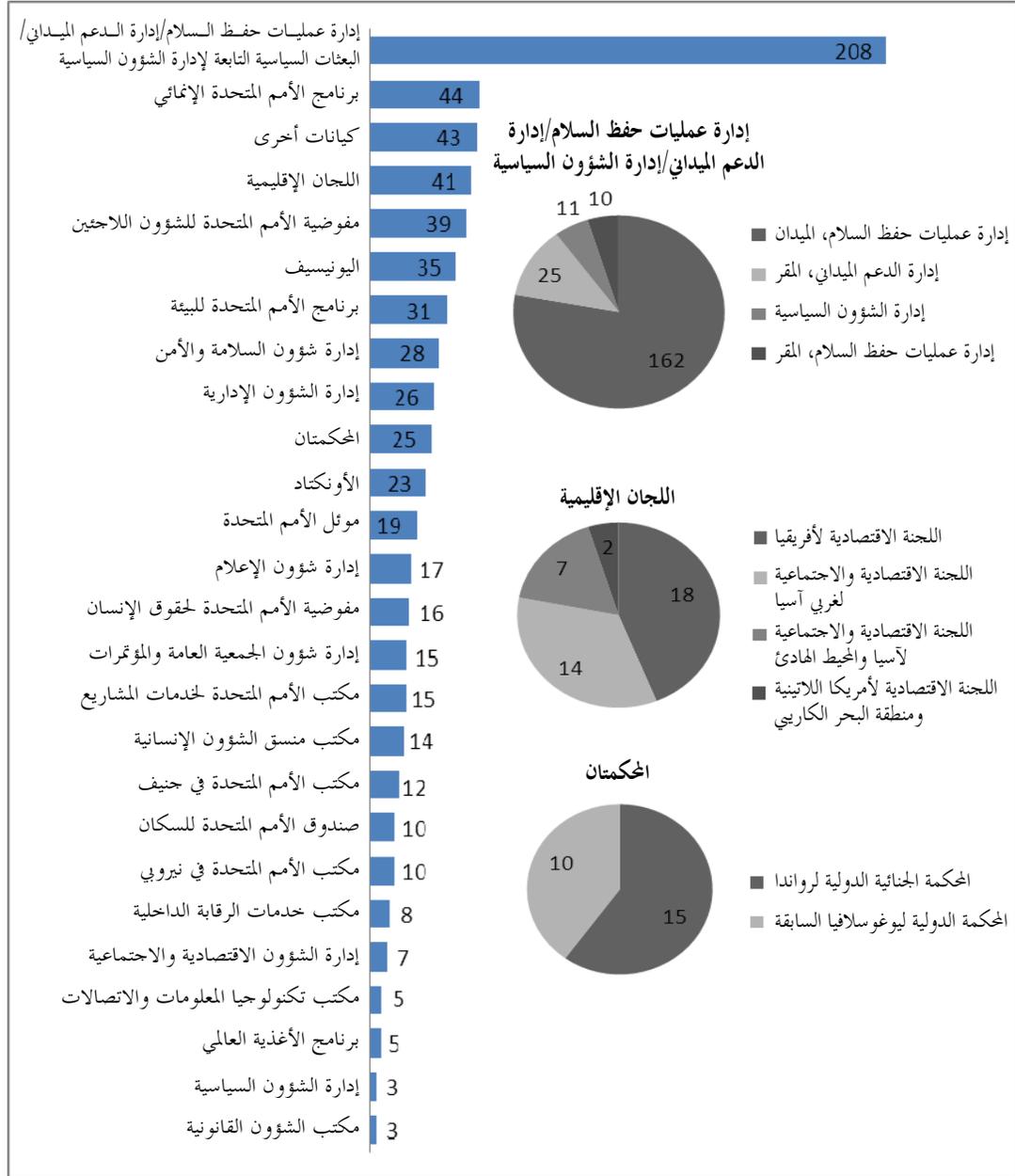


(ج) توزيع القضايا التي يتناولها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين حسب الإدارة أو الوكالة أو الصندوق أو البرنامج الذي ينتسب إليه الموظف

٧٢ - يتضمن الشكل الثاني توزيعاً لعدد القضايا الجديدة التي وردت إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وذلك حسب الكيان الذي ينتسب إليه الموظف، بما في ذلك إدارات الأمانة العامة، وبعثات حفظ السلام والبعثات السياسية، ووكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وعلى غرار السنوات السابقة، فاقت القضايا الواردة من الموظفين العاملين في بعثات حفظ السلام والبعثات الميدانية السياسية بكثير القضايا الواردة من الموظفين العاملين في كيانات الأمم المتحدة الأخرى، ومرةً ذلك إلى كثافة ملاك الموظفين بهذه البعثات وليس بالضرورة ارتفاع نسبة المشاكل المرتبطة بالموارد البشرية أو المشاكل القانونية.

الشكل الثاني

توزيع عدد القضايا الواردة في عام ٢٠١١ حسب كيان الأمم المتحدة الذي ينتسب إليه الموظف (الإدارة، أو الصندوق، أو البرنامج، أو أي كيان آخر)



(د) رفض تقديم المساعدة أو التأخر في تقديمها

٧٣ - تقتضي سياسة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين الامتناع عن تمثيل الموظفين أمام المحكمتين الداخليتين أو غيرهما من هيئات الانتصاف الرسمية، متى رأى المكتب أنه ليس ثمة أي احتمال معقول لكسب الدعوى. ومن بين الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات عام ٢٠١١، التي بلغ عددها ٤٧ حكما، والتي قام فيها المكتب بدور المستشار الرسمي للموظف المعني، بلغ عدد الأحكام الصادرة لصالح الموظفين المعنيين ٣٨ حكما (٨١ في المائة). والمكتب حريصٌ على عدم هدر وقته الثمين وموارده المحدودة في متابعة القضايا التي لا يسندها أساس وجيه. وعلى سبيل المثال، فمن بين القضايا التي رفض المكتب تقديم المساعدة فيها عام ٢٠١١، والتي بلغ عددها ١٠١ قضية، كان هناك ٢٢ قضية ساقطة بالتقادم، وكان هناك ٢٣ قضية أخرى رفض المكتب تقديم المساعدة فيها لأن مقدمي الشكوى لم تكن لهم الأهلية للمثول أمام نظام العدل الداخلي. وفي مثل هذه الحالات، عمل المكتب على شرح المركز القانوني لهؤلاء الموظفين. وفي حالتين، رفض المكتب التصرف أو أنهى تمثيله بسبب مسألة أخلاقية أو مهنية كان من شأنها المساس بالتزامات المحامي المهنية أو تقويض العلاقة بين المحامي وموكله^(٧). وفي قضيتين أخريين، امتنع المكتب عن تقديم المساعدة في انتظار تسوية إجراءات قانونية أخرى، وفقا للممارسة المناسبة المتبعة في مثل هذه الظروف؛ غير أنه تجدر الإشارة إلى أن المكتب، في المعتاد، لا يمتنع عن تقديم المساعدة ولا يعلقها خلال عملية حل القضايا بالسبل غير الرسمية، بل يستمر في إسداء المشورة القانونية للموظف خلال هذه العملية.

٧٤ - وعادة ما يقرر الموظفون عدم مواصلة التقاضي عند تلقي مشورة من المكتب تفيد بأن قضيتهم لا تستند إلى أساس وجيه، وبأن المكتب لن يمثلهم. ومع ذلك، يصر بعض الموظفين على خيار متابعة التقاضي عن طريق النظام الرسمي. والمكتب يدرك أن هناك ١٧ قضية من هذا القبيل؛ وأن الموظفين المعنيين لم يجرزوا فيها كافة حكما لصالحهم من المحكمتين.

(٧) يجب على عملاء مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين إثبات إقرارهم بالموافقة على التمثيل القانوني الذي يوفره المكتب وتوقيع الاستمارة المخصصة لهذا الغرض. وتتضمن الاستمارة حكما ينص على أنه يجوز للمحامي الذي ينتدبه المكتب أن يسحب خدماته لسبب وجيه، ويشمل ذلك أي حالة يصر فيها الموكل على سلك مسار عمل يتعارض مع واجبات المحامي. بموجب نظامي الموظفين الإداري والأساسي للأمم المتحدة، ومع القانون وأخلاقيات المهنة أو واجبات المحامي بصفته موظفا قانونيا أمام محكمتي الأمم المتحدة.

(هـ) تسوية القضايا خارج العملية الرسمية

٧٥ - يعمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين جاهداً، على نحو ما سلفت الإشارة إليه، لمساعدة الموظفين في الاستفادة من فرص التسوية سواء من خلال إجراء مناقشات مع المستشار القانوني للإدارة ومع كبار المديرين، أو بالتزامن مع الجهود التي يبذلها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة للأمم المتحدة في الأمانة العامة أو في الصناديق والبرامج. وحيثما تعذر التوصل إلى تسوية عن طريق التفاوض، يساعد المكتب الموظفين في تقييم تكاليف وفوائد اللجوء إلى وسائل الانتصاف الرسمية، بما فيها التقاضي. ويستشف من تجربة المكتب أن جهود التسوية تحظى بفرص أكبر للنجاح في القضايا التي تعرض على محكمة المنازعات، بينما تكون احتمالات النجاح متوسطة خلال مرحلة التقييم الإداري، ومحدودة في القضايا التأديبية.

هاء - مكتب المديرية التنفيذية

١ - استعراض مكتب المديرية التنفيذية

٧٦ - يضطلع مكتب المديرية التنفيذية بدور مهم في الحفاظ على استقلال النظام الرسمي، ويتولى المسؤولية عن التنسيق بين العناصر المستقلة المكونة للنظام الرسمي، بما في ذلك مهمتا الإشراف على أقلام المحكمة ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وكفالة التنسيق بينهما. ومكتب المديرية التنفيذية مسؤولٌ عن تنظيم وإدارة مكتب إقامة العدل، الذي يوفر الدعم الإداري والتشغيلي والتقني للمحاكم من خلال أقلامها وللمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، كما يقدم أيضاً المساعدة، حسب الاقتضاء، إلى مجلس العدل الداخلي. كذلك يمثل مكتب المديرية التنفيذية النظام الرسمي داخل الأمم المتحدة وأمام الهيئات الخارجية وفي جميع المسائل التي تقتضي التنسيق والتشاور بين الإدارات.

٧٧ - وتسدي المديرية التنفيذية المشورة للأمين العام بشأن المسائل العامة المتصلة بإقامة العدل على المستوى الداخلي، وتمثل النظام الرسمي داخل الأمم المتحدة وأمام الهيئات الخارجية، وتقيم الاتصالات مع رؤساء مكاتب الأمم المتحدة الأخرى، بما فيها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، وتتولى المسؤولية عن نشر المعلومات بشأن النظام الرسمي لإقامة العدل. وتقوم المديرية التنفيذية أيضاً بإعداد تقارير الأمين العام إلى الجمعية العامة عن المسائل المتعلقة بإقامة العدل، وتضطلع بالمسؤولية عن كفالة تقديم الدعم الإداري والتقني إلى مجلس العدل الداخلي.

٧٨ - ويتولى رئيس القلم، الذي يعمل تحت سلطة المديرية التنفيذية، المسؤولية عن تنسيق الدعم الفني والتقني والإداري المقدم لقضاة المحكمتين. ويسدي رئيس القلم المشورة بشأن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمالية المخصصة للمحكمتين، ويحلل الآثار المترتبة على القضايا الناشئة في المحكمتين، ويقدم التوصيات بشأن الاستراتيجيات والتدابير الممكنة اتخاذها، ويقدم المشورة بشأن جميع المسائل المتعلقة بالأنشطة التنفيذية التي تقوم بها أقلام المحكمتين.

٧٩ - وقد افتتح مكتب المديرية التنفيذية موقعا شبكيا في ٢٨ حزيران/يونيه ٢٠١٠، يشرح جميع جوانب النظام الرسمي بلغات الأمم المتحدة الرسمية الست كافة. ويوفر الموقع الشبكي أداة بحث بسيطة لتفحص السوابق القضائية لمحكمتي المنازعات والاستئناف. وفي عام ٢٠١١، سجل الموقع الشبكي ١٥٦ ١٠٣ زيارة، كانت نسبة الزيارات الجديدة فيها ٢٦ في المائة. وما فتئ معدل استخدام الموقع يزداد بوجه عام. وفي عام ٢٠١١، بلغ متوسط عدد الزيارات ٨ ٥٩٦ زيارة في الشهر، مما يشكل زيادة بمقدار ٦٠٠ ١ زيارة في الشهر مقارنة بمستويات عام ٢٠١٠. ويواصل المكتب تحسين هيكل الموقع ومحتواه. وجرت إضافة قسم لحفظ الملفات إلكترونيا في تموز/يوليه ٢٠١١، يمد الموظفين بمعلومات عن طريقة رفع القضايا عبر الإنترنت من خلال نظام إدارة قضايا المحاكم الجديد، ويتيح لهم إمكانية طلب فتح حساب لدخول بوابة حفظ الملفات إلكترونيا والاطلاع على القضايا الموجودة.

٨٠ - وفي ٦ تموز/يوليه ٢٠١١، بدأ العمل بنظام لإدارة قضايا المحاكم يقوم تماما على شبكة الإنترنت، ويتيح للموظفين أيضا كان مركز عملهم عرض مطالبهم على المحاكم إلكترونيا، ويمكن الأطراف من رصد قضاياهم إلكترونيا من أي منطقة جغرافية. وهناك حوالي ٨٩٥ قضية تدار حاليا عن طريق هذا النظام الجديد. ويتضمن نظام إدارة قضايا المحاكم أيضا أداة للإدارة الداخلية للقضايا، تهدف إلى تمكين أقلام محكمتي المنازعات والاستئناف من إدارة القضايا المعروضة عليها بصورة مركزية. ويتضمن النظام أيضا أداة منفصلة، توجد قيد التطوير، تهدف إلى تمكين مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين من إدارة القضايا.

٨١ - ولقد قدم مكتب المديرية التنفيذية الدعم الإداري والتقني إلى مجلس العدل الداخلي في ما يتعلق بعملية الاختيار لملء الشواغر القضائية التي نشأت عن انتهاء مدد عمل قضاة محكمتي المنازعات والاستئناف المحددة في ثلاث سنوات، وذلك في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢، وفي ما يتعلق بتنظيم انتخاب القضاة. وجرت انتخابات قضاة محكمة الاستئناف في ٢٣ شباط/فبراير ٢٠١٢، وانتخابات قضاة محكمة المنازعات في ١٦ نيسان/أبريل ٢٠١٢.

وقدم المجلس وصفا لعملية اختيار القضاة في تقريره إلى الجمعية العامة (انظر الوثيقتين A/66/664 و Add.1).

٨٢ - كذلك قدم مكتب المديرية التنفيذية الدعم الإداري والتقني إلى مجلس العدل الداخلي في إعداد تقريره السنوي المقدم إلى الجمعية العامة عن تنفيذ نظام إقامة العدل الجديد (A/67/98).

٨٣ - وأقام مكتب المديرية التنفيذية اتصالات مع الإدارة والموظفين بغرض تيسير ترشيح أعضاء جدد في مجلس العدل الداخلي. وما زال تعيين أعضاء جدد معلقا، ونتيجة لذلك، لم تجر المشاورات مع المجلس على نحو ما طلبته الجمعية العامة في القرار ٢٣٧/٦٦.

٢ - مسائل متعلقة بسير عمل مكتب المديرية التنفيذية

٨٤ - يتبين مما سلف أن العبء الملقى على عاتق مكتب المديرية التنفيذية واسع النطاق. ولقد سلط الأمين العام الضوء، في تقريره عن إقامة العدل المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين (انظر A/66/275 و Corr.1، الفقرتان ١٠٣ و ١٠٤)، على حاجة المكتب إلى مساعدة إضافية، ونوه مجلس العدل الداخلي أيضا إلى ذلك (A/67/98، الفقرة ٥٧). ولم يخفّ عبء العمل، ولا سيما في ضوء العمل المطلوب منه بموجب قرار الجمعية العامة ٢٣٧/٦٦ والدعم الكبير الذي يقدمه إلى المجلس. ولولا ساعات العمل الإضافي الطوال التي ينفقها موظفو المكتب بصورة منتظمة وكذلك الاستعانة بالمساعدة المؤقتة لما استطاع المكتب أن يفي بالولاية المنوطة به. ومع أن المكتب لم يقدم حتى الآن أي طلب لتوفير وظيفة إضافية، فقد يقتضي استمرار الزيادة في عبء العمل إعادة النظر في الأمر.

٨٥ - ولا بد أن تستوعب ميزانية السفر الخاصة بمكتب إقامة العدل سفر المديرية التنفيذية والموظفين التابعين لها؛ وسفر الموظفين المتعلق بجلستين عامتين من جلسات محكمة المنازعات وثلاث جلسات من جلسات التداول بمحكمة الاستئناف؛ وسفر موظفي مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أو سفر غيرهم من المشاركين في جلسات الاستماع التي تتطلبها المحكمتان؛ وأي أسفار أخرى يقوم بها موظفو مكتب إقامة العدل؛ وجميع أسفار أعضاء مجلس العدل الداخلي. ويجري حاليا بذل الجهود إلى أقصى حد ممكن لتلبية احتياجات السفر عن طريق إعادة توزيع الموارد، مع ما يجره ذلك من آثار على الأنشطة الأخرى، من قبيل تدريب الموظفين.

٨٦ - ومجلس العدل الداخلي هيئة مستقلة ذات ولاية في غاية الأهمية، تشمل الاضطلاع بمهمة أساسية هي الرصد والرقابة. وفي الفقرة ٤٥ من القرار ٢٣٧/٦٦، شددت الجمعية

العامّة على أن بمقدور المجلس أن يساعد في كفالة الاستقلالية والمهنية والمساءلة في نظام إقامة العدل، وطلبت إلى الأمين العام أن يعهد إلى المجلس بتضمين تقريره السنوي وجهات نظر محكمتي المنازعات والاستئناف. والمجلس يعمل أيضا بصفته هيئة استشارية في عدد من المسائل بناء على طلب الجمعية العامة.

٨٧ - ولم يُرصد أي اعتماد في ميزانية مكتب إقامة العدل الحالية أو السابقة لأداء أجور الأعضاء الخارجيين للمجلس عند اضطلاعهم بمهامهم الجسيمة. ولا بد من إعطاء الأولوية لتغطية هذه التكاليف، بما في ذلك الدفعة النهائية لأعضاء المجلس الخارجيين السابقين، في حدود الموارد المتاحة حسيما جرت عليه العادة في الماضي.

٨٨ - ويتطلب إضفاء طابع اللامركزية على النظام الجديد لإقامة العدل وعلى ولاية مكتب إقامة العدل لكي يصبح مكتبا لامركزيا الاعتماد بصورة كبيرة على الحلول التكنولوجية التي يجب صيانتها وتحسينها لمواكبة متطلبات المستخدمين وتطور التكنولوجيا. ولقد تم تحديد ثلاثة مشاريع مهمة في مجال تكنولوجيا المعلومات. أولا، يلزم ترحيل نظام إدارة قضايا المحاكم إلى إصدار جديد لهذا النظام لكفالة استمرار الدعم التقني، وذلك على سبيل الأولوية في حدود الموارد المتاحة.

٨٩ - وثانيا، يلزم إدخال عدد من التحديثات الأساسية في نظام إدارة قضايا المحاكم لتيسير وتعزيز وصول مستخدم النظام إلى مضامينه. وعلى سبيل المثال، لا توجد حاليا نسخة فرنسية من بوابة إيداع الملفات إلكترونيا، رغم كون اللغة الفرنسية لغة عمل بالمحكمتين. ولخدمة مستعملي النظام الناطقين باللغة الفرنسية، يجب توفير بوابة إيداع الملفات إلكترونيا باللغة الفرنسية. وفي الوقت الراهن، عندما يرغب أحد الموظفين في استعمال الملفات إلكترونيا، لا بد أن يستخدم جهاز كمبيوتر يحتوي على متصفح إنترنت من طراز إنترنت إكسبلورر. لذلك يجب زيادة تطوير النظام لكفالة توافقه مع برامج تصفح الإنترنت الأخرى، ومن اللازم أيضا إضافة حقول إضافية لتعزيز قدرة نظام إدارة قضايا المحاكم على التقاط البيانات وجمعها لأغراض إعداد التقارير الإحصائية، وما لم يتحقق ذلك، فسيلازم الاستعانة بالبيانات المجموعة يدويا لتكميل البيانات المستقاة من نظام إدارة قضايا المحاكم، وهو أسلوب غير ناجع ويقتضي إنفاق الكثير من الوقت، بل ويمكن أن ينال من قدرة مكتب المديرية التنفيذية على توفير إحصاءات دقيقة. وستبذل الجهود من أجل إدخال أكبر عدد ممكن من التحديثات، في حدود الموارد المتاحة، عن طريق تحديد الأولويات وإعادة توزيع الاعتمادات.

٩٠ - وثالثاً، لا تحتوي أداة البحث الموجودة في الموقع الشبكي على إمكانات التصفية المتقدمة التي تتيح صقل تقنيات البحث. فمن اللازم إدخال تحسينات على أداة البحث لتمكين المستخدم من إجراء عمليات بحث أكثر تطوراً في الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم. ومع ازدياد مجموعة السوابق القضائية لدى كل من محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، تعاضمت الصعوبات التي تواجه المستخدمين في إجراء بحوث في المضامين القانونية، وصارت الحاجة إلى تحسين أداة البحث ملحّة. وستبذل الجهود للاضطلاع بهذا المشروع في حدود الموارد المتاحة عن طريق تحديد الأولويات وإعادة توزيع الموارد.

٩١ - وأخيراً، لم يرصد أي اعتماد في الميزانيات السابقة لتغطية الرسوم المترتبة على تولّي إدارة شؤون الإعلام التابعة للأمانة العامة استضافة الموقع الشبكي وتعهّده. وفي فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، سيتعين إعطاء الأولوية لهذه الرسوم في حدود الموارد المتاحة.

واو - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفة مدعى عليه

١ - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٩٢ - يضطلع بتمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات الموظفون القانونيون العاملون في المقر وفي المكاتب الموجودة خارج المقر بجنيف ونيروبي وفيينا. وبسبب الزيادة في عدد القضايا التي يرفعها الموظفون وقصر المهل المخصصة للردود، ما زالت المكاتب والوحدات التي تمثل الأمين العام بصفة مدعى عليه تعمل في حدود قدراتها أو فوق طاقتها.

(أ) قسم القانون الإداري، مكتب إدارة الموارد البشرية

٩٣ - يتبع قسم القانون الإداري دائرة سياسات الموارد البشرية في مكتب إدارة الموارد البشرية. ويتألف القسم من وحدة طعون ووحدة تأديبية. وهو مسؤول عن تمثيل الأمين العام بصفة مدعى عليه أمام محكمة المنازعات في ما يتعلق بالدعاوى التي يرفعها الموظفون العاملون في الأمانة العامة بأسرها، إضافة إلى دعاوى موظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة. أما دعاوى موظفي مكاتب الأمم المتحدة التي تديرها جنيف ونيروبي وفيينا، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، فيتولّاها موظفون يعملون في مراكز العمل تلك.

٩٤ - ويتناول قسم القانون الإداري أيضاً المسائل التأديبية المحالة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية في ما يتعلق بجميع موظفي الأمانة العامة وموظفي المحاكم الدولية. وهو يقدم أيضاً المشورة إلى المديرين بشأن نظام العدل الداخلي بوجه عام، إضافة إلى جميع جوانب الطعون الفردية والقضايا التأديبية.

١' وحدة الطعون

٩٥ - عند تلقي طلب من محكمة المنازعات، يتولى قسم القانون الإداري المسؤولية عن التماس تعليقات على الطلب من المديرين المعنيين بالأمر، وصياغة رد على الطلب. والأجل النهائي لتقديم الرد هو ٣٠ يوما، مما يقتضي إجراءات فورية من القسم والمديرين المعنيين على السواء. ويعمل القسم بصورة وثيقة مع مكاتب أخرى داخل مكتب إدارة الموارد البشرية لمعالجة القضايا المعروضة على محكمة المنازعات. وتنصبّ التحديات التي تواجه محكمة المنازعات أساسا على تفسير النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة وتطبيقه. وتتسم خبرة موظفي الموارد البشرية بأهمية قصوى في إعداد الردود على المطالبات وتحديد استراتيجيات مجدية لتسوية المطالبات بسبل غير رسمية.

٩٦ - وخلال سير الإجراءات، يشارك الموظفون القانونيون العاملون بقسم القانون الإداري في جلسات التوجيهات وجلسات نظر موضوع الدعوى، ويقدمون مذكرات مكتوبة أخرى حسب ما تأمر به محكمة المنازعات. ويتطلب تمثيل الموكلين في جلسات الاستماع قدرا كبيرا من الوقت للتحضير، بما في ذلك إجراء مزيد من المشاورات مع المكاتب المعنية ومع مكتب الشؤون القانونية، حسب الاقتضاء؛ وعقد اجتماعات مع شهود المدعى عليه؛ والتحضير لاستجواب الشهود الذين يستدعيهم مقدم الطلب أو محكمة المنازعات.

٩٧ - وقسم القانون الإداري مسؤول أيضا عن تقديم المشورة بشأن ما إذا كان ينبغي التماس سبيل الحل غير الرسمي أو الاستمرار في التقاضي. ويقدم توصيات تتضمن تحليلا وقائعا وقانونيا للمسائل المترتبة على القضية، وترشد إلى أكثر السبل فعالية من حيث التكلفة لتسوية المنازعة. وفي حالة قبول توصية التماس تسوية بوسائل غير رسمية، يكون القسم مسؤولا عن الحصول على الموافقات اللازمة، وتقديم المشورة في سياق المفاوضات مع مقدم الطلب ومحاميه، والعمل مع مكتب أمين المظالم لوضع اتفاق التسوية في صيغته النهائية، ومتابعة تنفيذه. وكثيرا ما تكون المفاوضات طويلة الأمد وشاقة؛ ومع ذلك، فحل النزاع بالسبل غير الرسمية ينطوي على فوائد جمة.

٩٨ - وعند إصدار حكم نهائي، يجري قسم القانون الإداري اتصالات مع مكتب الشؤون القانونية، الذي يقرر استئناف الحكم من عدمه أمام محكمة الاستئناف. والقسم مسؤول أيضا عن تنفيذ الأحكام النهائية، والحصول على المعلومات اللازمة، وإبلاغ الموظفين المختصين بالأحكام لأغراض التنفيذ.

٩٩ - ويتولى القسم أيضا تمثيل الأمين العام في تعليق إجراءات الدعاوى، عندما يلتمس أحد الأطراف تعليق تنفيذ قرار إداري على وجه الاستعجال ريثما ينجز التقييم الإداري. ولا بد من تسوية هذه الطلبات دونما إبطاء، وهي تتطلب اهتماما عاجلا وتحضيرا مكثفا، وبخاصة عندما يكون المكتب المعني بالأمر والشهود المحتملون موجودين بعيدا عن المقر ويكون الاختلاف في التوقيت مثار مشاكل.

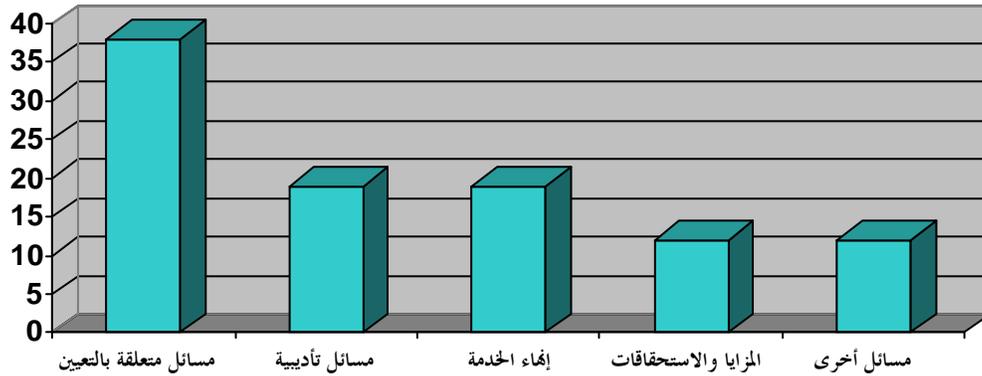
١٠٠ - ولقد شهد عدد الطلبات التي يقدمها الموظفون خلال الفترة الحالية المشمولة بالتقرير زيادة كبيرة^(٨). فخلال هذه الفترة، عالج القسم ٣٣٧ قضية في انتظار صدور الأحكام أو التنفيذ، بما فيها ١٦٢ قضية جديدة وردت عام ٢٠١١. ويمثل ذلك زيادة مقارنة بعدد القضايا التي جرت معالجتها خلال الفترة المشمولة بالتقرير السابق^(٩). وفي أي وقت من الأوقات خلال الفترة المشمولة بالتقرير، كان أمام القسم زهاء ٢٠٠ قضية مفتوحة في انتظار صدور حكم نهائي أو التنفيذ^(١٠). ومن بين تلك القضايا، كان زهاء ٣٨ في المائة يتعلق بمسائل التعيين؛ و ١٨ في المائة بالطعون التأديبية؛ و ١٣ في المائة بالمزايا والاستحقاقات؛ و ١٨ في المائة بإلغاء الخدمة؛ و ١٣ في المائة بمسائل أخرى.

(٨) في عام ٢٠١٠، تلقى قسم القانون الإداري أقل من ١٠٠ قضية جديدة في شكل طلبات لموظفين مرفوعة أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وفي عام ٢٠١١، تلقى القسم ١٦٢ قضية جديدة من محكمة المنازعات. وبحلول منتصف تموز/يوليه ٢٠١٢، كان القسم قد تلقى بالفعل ما ينيف عن ١١٠ قضايا جديدة.

(٩) خلال الفترة السابقة المشمولة بالتقرير (١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣١ حزيران/يونيه ٢٠١١)، عالج القسم ٣١٨ قضية.

(١٠) بحلول منتصف عام ٢٠١٢، ارتفع عدد القضايا ليصل إلى ما يربو على ٢٧٠ قضية مفتوحة تنتظر صدور حكم نهائي أو التنفيذ.

الشكل الثالث
القضايا التي عاجلها قسم القانون الإداري أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات خلال
الفترة ما بين ١ كانون الثاني/يناير و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١



١٠١ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أصدرت محكمة المنازعات ٧٧ حكماً في قضايا يتولى قسم القانون الإداري معالجتها، منها ٤١ حكماً لصالح الإدارة، و ١٩ حكماً لصالح مقدمي الطلبات، في حين تم الفصل في ١٤ قضية بعد تسويتها أو سحبها، وكان هناك ٣ أحكام فقط تتعلق بجبر الضرر. ومن بين الأحكام التي صدرت ضد الإدارة، جرى استئناف ٩ أحكام، ونجم عن ذلك نقض حكمين، وتخفيض قيمة التعويض المحكوم به في قضيتين، وما زالت خمس قضايا قيد النظر أمام محكمة الاستئناف.

١٠٢ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قُدم ٤٨ طلباً لتعليق الإجراءات، رُفض منها ٢٩ طلباً، وتم قبول ١١ طلباً، وتسوية ٨ طلبات أو سحبها. وجرى استئناف ثلاثة أوامر لتعليق إجراءات تمنح إعفاءات. وتم تثبيت أمر واحد، وما زال هناك طعنان قيد النظر لدى محكمة الاستئناف.

٢' الوحدة التأديبية

١٠٣ - تتولى الوحدة التأديبية التابعة لقسم القانون الإداري المسؤولية عن معالجة المسائل التأديبية التي يجيلها إليها مكتب إدارة الموارد البشرية لتتخذ بشأنها ما يلزم من إجراءات. فبعد إلغاء اللجان التأديبية المشتركة، أصبحت الوحدة التأديبية تتولى إجراء استعراضات من حيث الجوهر لوقائع كل قضية وتقوم بتحليل حيثياتها. ولدى تحليل القضايا التأديبية وتقديم توصيات لتجهيز الدعاوى، كثيراً ما تعمل الوحدة التأديبية بشكل وثيق مع الوحدة المعنية

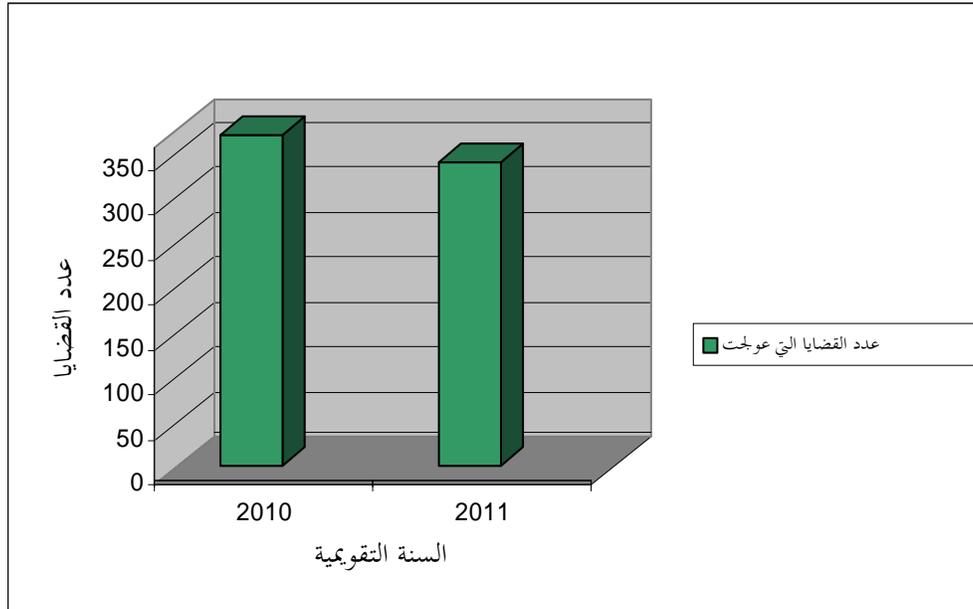
بالسلوك والانضباط التابعة لإدارة الدعم الميداني والأفرقة المعنية بالسلوك والانضباط في الميدان والكيان الذي يُنَاط به إجراء التحقيق.

١٠٤ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، تلقى القسم ١٢٢ قضية تأديبية جديدة. ومثل هذا زيادة بنسبة ٥ في المائة تقريبا عن عام ٢٠١٠.

١٠٥ - وخلال الفترة نفسها، عالج القسم ٣٤٤ قضية تأديبية، شملت قضايا رُحلت من عام ٢٠١٠. ويجسّد انخفاض عدد القضايا التي تعامل معها القسم، مقارنة بعددها في السنوات السابقة، التقدم المحرز في خفض حجم القضايا المتأخرة التي لم تنجز قبل استحداث نظام العدل الداخلي الجديد (انظر الشكل الرابع).

الشكل الرابع

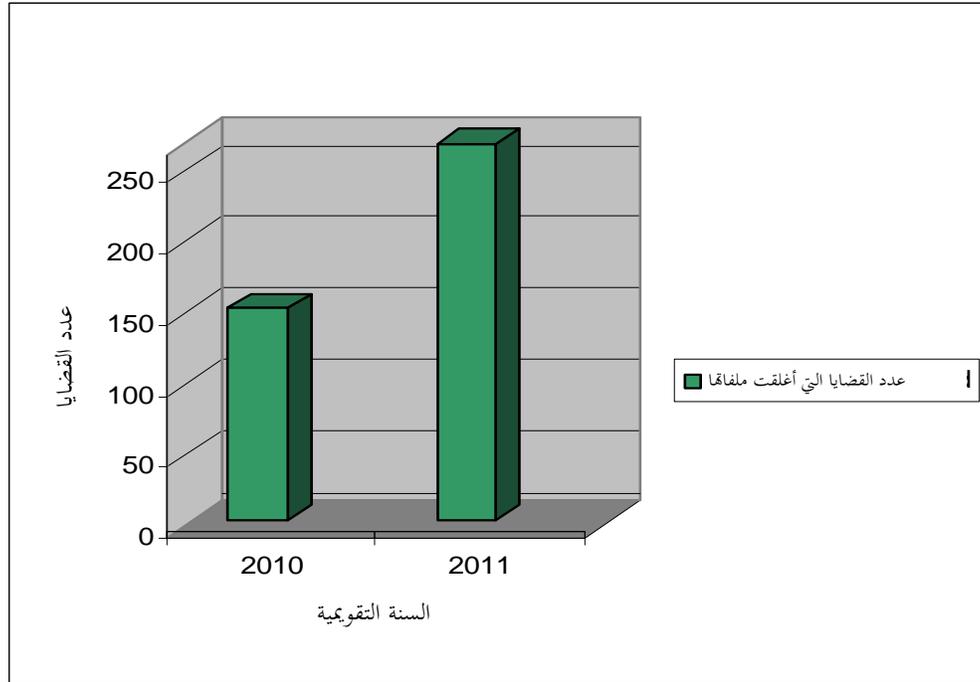
عدد القضايا التي عالجها قسم القانون الإداري



١٠٦ - وأغلقت ملفات ٢٧٣ قضية تأديبية خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وهو ما يمثل زيادة كبيرة بلغت نسبتها ٨٠ في المائة عن الفترات السابقة وزيادة عن الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ (انظر الشكل الخامس).

الشكل الخامس

عدد القضايا التي أغلق قسم القانون الإداري ملفاتها



١٠٧ - وفي إطار النظام الجديد لإقامة العدل، يتولى مكتب إدارة الموارد البشرية المسؤولية عن إجراء تحليلات ما فتئت تزداد تفصيلاً للجوانب الوقائية والقانونية للقضايا التي تُعرض عليه. ونتيجة لذلك، يقضي المكتب الكثير من الوقت في تمحيص تفاصيل الإحالات الواردة إليه لاتخاذ الإجراء التأديبية بشأنها، بما في ذلك الحصول على توضيحات وأدلة إضافية من الهيئة المكلفة بالتحقيق أو من الموظف المعني. ورهنا بمدى تعقّد المسألة المعروضة، يمكن للعملية التأديبية أن تستغرق مدة تتراوح بين ثلاثة أشهر في الحالات البسيطة نسبياً وستين في المسائل لأكثر تعقيداً.

١٠٨ - وإذا رفع موظف دعوى يطعن فيها في إجراء تأديبي صدر بحقه، تمثل الوحدة التأديبية الأمين العام في مرحلة الاستئناف. وبالنظر إلى أن قسم القانون الإداري يتولى تمحيص تفاصيل القضايا خلال العملية التأديبية واعتباراً لقربه من صانعي القرار في مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة الشؤون الإدارية، فإنه يتبوأ موقعاً فريداً. بمركز يجعله أقدر على الدفاع في القضايا التي تُعرض أمام محكمة المنازعات.

١٠٩ - ويرد مزيد من المعلومات عن كيفية تعامل مكتب إدارة الموارد البشرية مع المسائل التأديبية في الفترة بين تموز/يوليه ٢٠١١ وحزيران/يونيه ٢٠١٢، في تقرير الأمين العام عن

ممارساته المتبعة في المسائل التأديبية، الذي يُقدم بصورة منفصلة إلى الجمعية العامة (A/67/171).

٣' الوظيفة الاستشارية لقسم القانون الإداري

١١٠ - يواصل قسم القانون الإداري إسداء المشورة إلى المديرين بشأن المسائل الناشئة عن نظام إقامة العدل، بما في ذلك الشكاوى الفردية وتفسير وتطبيق أحكام النظامين الإداري والأساسي للموظفين والمنشورات الإدارية وفراى القضايا التأديبية وعملية التحقيق.

١١١ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أُتخذ عدد من المبادرات الإدارية الرامية إلى تعزيز قدرة المنظمة على الاستجابة للمطالب المستمرة التي يطرحها النظام الجديد لإقامة العدل، والتي اضطلع القسم بدور رئيسي في معالجتها.

١١٢ - وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، أُتخذت خطوات تكفل إطلاع المديرين على التطورات التي يشهدها هذا المجال الهام المتسم بالتطور. فقد أصدرت إدارة الشؤون الإدارية المجلد الثالث من أدلتها التوجيهية للدروس المستفادة الموجهة للمديرين، الذي أعده قسم القانون الإداري بالاشتراك مع وحدة التقييم الإداري، والذي قدّم لمحة عامة عن عمليتي التحقيق والتأديبي المنطبقتين على الموظفين، مع التركيز على أدوار ومسؤوليات المديرين في ما يتعلق بهاتين العمليتين.

٤' موارد قسم القانون الإداري

١١٣ - من العوامل التي لا تزال تتسبب في إثقال كاهل القسم بأعباء العمل وتعاضم الضغوط على موظفي القسم تزايد عدد القضايا التي يتعين البت فيها، وقصر المواعيد النهائية لتقديم ردود المدعى عليهم، والعدد الكبير للجلسات التي تعقدتها محكمة المنازعات، وفروق التوقيت بين نيويورك ومراكز العمل الأخرى حيث توجد الإدارات والمكاتب المتلقية لخدمات القسم وأماكن الشهود وفروع محكمة المنازعات. وتشترط محكمة المنازعات بانتظام على المدعى عليهم تقديم مذكرات خطية متعددة، والتحضير لعدد من الجلسات المخصصة لإدارة القضايا والبت في جوهر الدعاوى وحضور تلك الجلسات. وكثيرا ما يكون وقت التحضير للقضايا طويلا، ويتعين رصد قدر كبير من موارد القسم للرد بفعالية على طلب محكمة المنازعات تقديم مذكرات متعددة وعقد عدة جلسات في قضايا فردية.

١١٤ - وقد وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٧/٦٦، على توفير ثلاث من خمس وظائف لموظفين قانونيين كان الأمين العام قد طلب توفيرها لقسم القانون الإداري في تقريره السابق (A/66/275، و Corr.1). وقد تم ملء وظيفتين برتبة ف-٣ من تلك الوظائف.

وبلغت عملية استقدام موظف لشغل الوظيفة الثالثة مرحلتها النهائية. وقد أسهمت إضافة هذه الوظائف في التخفيف جزئياً من عبء العمل الثقيل الملقى على عاتق القسم وتلبية حاجته إلى قاعدة موارد دائمة. إلا أن هذه الحالة قد تزداد حدة إذا تواصلت وتيرة تزايد عدد القضايا التي يعرضها الموظفون على محكمة المنازعات.

(ب) مكتب الأمم المتحدة في فيينا

١١٥ - في مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، أنيط بمدير شعبة الإدارة المسؤولية العامة التصرف بصفة ممثل الأمين العام في مسائل إقامة العدل. وأسندت المسؤولية اليومية عن النظر في ادعاءات إساءة السلوك قبل إحالتها إلى مكتب إدارة الموارد البشرية، وإسداء المشورة القانونية في ما يتعلق بطلبات التقييم الإداري، وتمثيل المنظمة أمام محكمة المنازعات، وتقديم إسهامات إلى مكتب الشؤون القانونية فيما يتعلق بالطعون المقدمة أمام محكمة الاستئناف، إلى دائرة إدارة الموارد البشرية، فيما يتولى تنسيق تلك المسؤولية الموظف المعني بسياسات الموارد البشرية ضمن الدائرة.

١١٦ - ويؤيد مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بقوة إمكانيات تسوية المنازعات بطرق غير رسمية، بل إن عدداً من القضايا قد تمت تسويته بنجاح عن طريق مكتب أمين المظالم. أما فيما يتعلق بالنظام الرسمي، فإن المكتبين يعملان بكفاءة وبصورة يسودها التعاون والتحلي بروح إيجابية مع وحدة التقييم الإداري ومحكمة المنازعات في جنيف وقلمها، حيث يُنظر في معظم الطلبات التي يقدمها موظفو الكيانين.

١١٧ - وما زال مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة يشهدان زيادة في عدد طلبات المشورة القانونية وطلبات تأكيد امتثال المديرين للقانون الواجب التطبيق. ولئن كان ذلك يؤثر إلى حد كبير في موارد دائرة إدارة الموارد البشرية، فقد ثبتت فوائد هذا الاستثمار، حيث يتيح البت في مرحلة مبكرة في المسائل المحتمل أن تكون مثار خلاف. وفيما يتعلق بالنظام الرسمي، لا يزال الكيانان الواقعان في فيينا يشهدان زيادة في عدد القضايا المعروضة عليهما، بالموازاة مع زيادة في عدد الجلسات التي تعقد أمام محكمة المنازعات وفي عدد الأوامر الصادرة عن محكمة المنازعات التي تتطلب اتخاذ إجراءات بشأنها في غضون مواعيد نهائية قصيرة.

١١٨ - ولكي يظل الموظفون والإدارة على علم بالتطورات التي تحدث في نظام إقامة العدل، ينظم مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة جلسات إعلامية ويوفّران فرصاً تدريبية ويعقدان منتديات أثناء فترة الظهرية ولقاءات

مفتوحة، ويعمّمان على الموظفين في فيينا وفي الميدان المعلومات ذات الصلة بالموضوع، عن طريق توجيه الرسائل الإلكترونية.

١١٩ - ولا يزال نظام العدل الداخلي ينهك قدرات الدعم القانوني، حيث يتولى الاستجابة لمطالب هذا النظام موظف واحد معني بشؤون سياسات الموارد البشرية بدائرة إدارة الموارد البشرية. وقد أثر ذلك في اضطلاع هذا الموظف بمهامه الاعتيادية، وانعكس من ثم على مهام الدائرة ككل. وفي هذا الصدد، يقدر مكتب الأمم المتحدة في فيينا ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة إنشاء وظيفة موظف قانوني برتبة ف-٤ في الآونة الأخيرة عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٣٧/٦٦. ويواصل الكيانان العمل على نحو وثيق مع مكتب الأمم المتحدة في جنيف لوضع طرائق للتعاون العملي في سياق زيادة القدرات القانونية الحالية.

(ج) مكتب الأمم المتحدة في جنيف

١٢٠ - في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، يقوم موظف للموارد البشرية (برتبة ف-٤) ذو خلفية قانونية بتمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات في القضايا التي يرفعها موظفو المكتب والمنظمات التي يخدمها^(١١). وبالإضافة إلى ذلك، وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٧/٦٦، على إنشاء وظيفة لموظف قانوني (برتبة ف-٤) ووظيفة لمساعد قانوني (فئة الخدمات العامة) ممولتين في إطار المساعدة المؤقتة العامة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. وقد اكتملت عملية استقدام موظف لشغل وظيفة الخدمات العامة، فيما تجري عملية الاستقدام المتعلقة بالوظيفة ذات رتبة ف-٤. وأثناء ذلك، وسعياً إلى تخفيف أعباء العمل المتزايدة، أصبح من الضروري إضافة وظيفة لموظف قانوني (برتبة ف-٣) تُموّلها على أساس تقاسم التكاليف للمنظمات التي يخدمها المكتب (مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية واللجنة الاقتصادية لأوروبا ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية). غير أن العمل بهذا الترتيب سينتهي بانتهاء عام ٢٠١٢. ويعمل الفريق القانوني تحت سلطة الرئيس، بدائرة إدارة الموارد البشرية.

١٢١ - وفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف، أثبت الجمع بين المعارف القانونية وسياسة الموارد البشرية أنه مفيد للغاية لأن محكمة المنازعات كثيراً ما تطلب من المدعى عليهم تقديم تحليل قانوني مفصل للقواعد والأنظمة المعمول بها. وأثبتت هذه الخبرة أيضاً نجاحها في سياق تسوية المنازعات بوسائل غير رسمية عن طريق مكتب أمين المظالم، حيث جرى التفاوض

(١١) مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، وكيانات أخرى أصغر حجماً.

على عدد من اتفاقات التسوية. وعند صدور حكم نهائي، تجري دائرة إدارة الموارد البشرية في جنيف اتصالات مع مكتب الشؤون القانونية بهدف التحضير لتقديم الطعون أمام محكمة الاستئناف، عند الاقتضاء. وتتولى الدائرة أيضا المسؤولية عن تنفيذ الأحكام النهائية.

١٢٢ - ويقدم الفريق القانوني التابع لدائرة إدارة الموارد البشرية مشورة قانونية تمهيدية بشأن طائفة واسعة من المسائل القانونية ومسائل الموارد البشرية للمديرين من مكتب الأمم المتحدة في جنيف والمنظمات التي يخدمها. وينظم دورات تدريبية وإحاطات إعلامية عن إقامة العدل والاجتهادات القضائية ذات الصلة. ويساعد أيضا المديرين في صياغة ردودهم المقدمة إلى وحدة التقييم الإداري. ويتولى الفريق القانوني المسؤولية عن معالجة المسائل التأديبية ضمن السلطة المفوضّة إليه، ويسدي المشورة الإجرائية للموظفين المتظلمين.

١٢٣ - وإذا استمر حجم العمل بالوتيرة الحالية، فسيكون من الضروري إعادة النظر في تمويل الوظيفة ذات رتبة ف-٤ والوظيفة من فئة الخدمات العامة ليمتد إلى ما بعد عام ٢٠١٣.

(د) اللجان الإقليمية والمحكمتان الدوليتان

١٢٤ - يستلزم النظام الجديد أن تضطلع مكاتب الموارد البشرية التابعة للجان الإقليمية (اللجنة الاقتصادية لأوروبا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا) وللمحكمتين الدوليتين (يوغوسلافيا السابقة ورواندا) بمهام إضافية وتقديم خدمات إضافية.

١٢٥ - وتتولى مكاتب إدارة الموارد البشرية المسؤولية عن التعامل يوميا مع القضايا التأديبية قبل إحالتها إلى مكتب إدارة الموارد البشرية وعن طلبات التقييم الإداري. وعلاوة على ذلك، يُطلب منها أن تقدم المشورة والتوجيه إلى المديرين بشأن الاجتهادات القضائية الناشئة عن محكمة المنازعات. وبالإضافة إلى ذلك، تظل تلك المكاتب على اتصال بقسم القانون الإداري بشأن القضايا الجارية، وتردّ على طلبات محكمة المنازعات موافقاً بمعلومات إضافية، وتتصل بالشهود، وتقدم المعلومات اللازمة لتنفيذ الأحكام.

١٢٦ - وقد أيدت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٧/٦٦، توصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بالموافقة على إنشاء وظيفة برتبة ف-٤ لموظف لشؤون سياسات الموارد البشرية ذي خلفية قانونية يُناط به تقديم المشورة الداخلية إلى الإدارة ودائرتي الموارد البشرية في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي

آسيا، ووظيفة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، على أن يتم تمويلهما في إطار المساعدة المؤقتة العامة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. وتجري عملية استقدام الموظفين لشغل هاتين الوظيفتين.

١٢٧ - ويوفّر الموظفون القانونيون في مكتب الأمم المتحدة في جنيف الدعم لعمل اللجنة الاقتصادية لأوروبا. ويتولى الموظفون القانونيون العاملون في نيويورك المسؤولية عن تقديم المشورة إلى اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. وستدعم وظيفة الموظف القانوني في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي عمل اللجنة الاقتصادية لأفريقيا.

(هـ) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

١٢٨ - إن مكتب الدعم القانوني في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مكتبٌ قانوني متكامل يقدم خدماته للبرنامج الإنمائي وللوكالات المنتسبة إليه التي يضم عملها القانوني جميع جوانب قانون الشركات والقانون المؤسسي والقانون الإداري، مع زيادة التركيز على السياسات والتدريب. ويتألف قوام فريق ممارسات القانون الإداري من ستة محامين، منهم رئيس الممارسات (برتبة ف-٥) وموظف قانوني برتبة ف-٥، وثلاثة موظفين قانونيين برتبة ف-٤، وموظف قانوني واحد برتبة ف-٣، يساعدهم موظفًا دعم من فئة الخدمات العامة (خ ع-٦ و خ ع-٥). ويتولى فريق الممارسات المسؤولية عن معالجة جميع مسائل القانون الإداري المتعلقة بالموظفين المعيّنين بموجب رسالة تعيين في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومتطوعي الأمم المتحدة، وعن تقديم المشورة والدعم إلى البرنامج والكيانات المنتسبة إليه. ويعالج الفريق جميع طلبات التقييم الإداري وجميع القضايا التأديبية وجميع القضايا المعروضة على محكمة المنازعات. وبالإضافة إلى ذلك، يسدي الفريق المشورة القانونية المتعلقة بالعمل في مجال وضع السياسات، وينظم دورات تدريبية قانونية، ويردّ على جميع الاستفسارات القانونية ذات الصلة بمجموعة واسعة من القضايا تتراوح بين الالتزامات القانونية الخاصة وإسداء المشورة بشأن المسائل المتصلة بالضرائب والتقاعد.

١٢٩ - ويشترك مكتب الدعم القانوني في جميع مراحل تسوية تظلمات الموظفين سواء بالطرق غير الرسمية أو الرسمية. ففي المرحلة غير الرسمية، يقدم المكتب المشورة والتوجيه إلى المديرين، بما في ذلك مكتب الموارد البشرية والمكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية، بهدف تسوية المنازعات قبل تطورها إلى مستوى شكوى رسمية أو طعن رسمي. وعند الضرورة، يجوز أن يطلب المكتب أيضا تدخل أمين المظالم المعني بالصناديق والبرامج. وقد شهد هذا العمل الوقائي الذي يضطلع به المكتب زيادة كبيرة في السنوات الماضية نظراً إلى تزايد عدد

المديرين الذين يلتمسون التوجيه القانوني لكفالة تقيّد قرارهم بالإطار القانوني للبرنامج الإنمائي، مما يؤدي إلى استغراق وقت أطول واستهلاك موارد أكبر.

١٣٠ - ومتى تعذرت تسوية المسائل في المرحلة غير الرسمية، يقدم مكتب الدعم القانوني توصيات إلى المديرية المساعدة للبرنامج الإنمائي ومديرة مكتب الشؤون الإدارية بشأن الفصل في طلبات التقييم الإداري. ويمثل مكتب الدعم القانوني البرنامج الإنمائي أمام محكمة المنازعات، ويشارك في إجراءات الوساطة، وينسق مع مكتب الشؤون القانونية التابع للأمانة العامة فيما يتعلق بتمثيله الأمين العام في قضايا البرنامج الإنمائي المعروضة على محكمة الاستئناف. ويوصي المكتب أيضا باتخاذ إجراءات من منظور المساءلة حيثما اقتضى الأمر ذلك.

١٣١ - وبالإضافة إلى تقديم مشورة قانونية واسعة النطاق والتعامل مع قضايا الطعن والقضايا التأديبية، يواصل مكتب الدعم القانوني بنشاط الاضطلاع بأنشطة التوعية. ففي عام ٢٠١١، قدّم دورات تدريبية للمديرين في مختلف المناطق لتوعيتهم بالمسائل القانونية ذات الصلة، بما في ذلك نظام العدل الداخلي. وعلاوة على ذلك، نظم المكتب على شبكة الإنترنت دورة دراسية قانونية إلزامية لجميع موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أثبتت نجاعتها الكبيرة كأداة للتوعية بالمسائل القانونية المتصلة بنظام العدل الداخلي. وبالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى زيادة التركيز على جلسات المرافعة الشفوية والمحاکمات الكاملة في محكمة المنازعات، حضر جميع المحامين لدى فريق ممارسات القانون الإداري دورات تدريبية متخصصة في مجالي الدعوة والتقاضى.

الجدول ٢

قضايا التقييم الإداري لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١

مجموع قضايا التقييم الإداري الواردة ^(١)	القضايا المثبتة	القضايا المسوّاة ^(٢)	القضايا المرفوع بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات ^(٣)	القضايا المرحلة ^(٤)	مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(٥)
١٨	١١	٣	١	٤	تثبيت القرار تثبيت جزئي إبطال قيد النظر
					صفر صفر صفر

- (١) يشمل قضيتين مرحلتين من عام ٢٠١٠ وقبله، و ١٦ قضية وردت عام ٢٠١١.
- (٢) تشمل جميع القضايا التي تمت تسوية مسائلها كلياً أو جزئياً نتيجة لتقييم إداري.
- (٣) تشمل جميع القضايا التي قدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١.
- (٤) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١١ ورُحلت إلى عام ٢٠١٢.
- (٥) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١.

القضايا التأديبية لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

مجموع القضايا التأديبية الواردة ^(١)	مجموع الإجراءات التأديبية المفروضة أمام محكمة المنازعات ^(٢)	القضايا المقدم بشأنها طعون		مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(٤)		
		المرحلة ^(٣)	القضايا	تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال قيد النظر
٤٣	١١	٤	٩	١	صفر	٣

- (١) يشمل ٢١ قضية مرحّلة من عام ٢٠١٠ وقبله، و ٢٢ قضية وردت عام ٢٠١١.
- (٢) تشمل جميع القضايا التي قُدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١.
- (٣) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسو في عام ٢٠١١ ورُحلت إلى عام ٢٠١٢.
- (٤) تشمل جميع القضايا التي فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

الجدول ٤

مآل قضايا برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

نوع القضايا	القضايا المقدم بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات ^(١)	مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(٢)		
		تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال قيد النظر
قضايا عمالة ^(٣)	١٣	٥	-	٧
قضايا تأديبية	٧	١	-	٦
المجموع	٢٠	٦	-	١٣

- (١) تشمل جميع القضايا التي قُدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو قُدمت بشأنها طعون أمام المحكمة في عام ٢٠١٠ أو في وقت سابق والمرحّلة إلى عام ٢٠١١.
- (٢) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.
- (٣) تشمل جميع القضايا غير التأديبية، بما فيها القضايا التي أُجري بشأنها تقييم إداري والقضايا غير التأديبية الأخرى التي نُظر فيها مباشرة أمام محكمة المنازعات.

(و) منظمة الأمم المتحدة للطفولة

١٣٢ - يتولى مكتب المستشار الرئيسي للمدير التنفيذي، ضمن مكتب المدير التنفيذي، المسؤولية عموماً عن تقديم الدعم والمشورة في المجال القانوني إلى منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف). ولا يزال قسم القانون الإداري والسياسات التابع لشعبة الموارد البشرية يتولى معالجة طلبات التقييم الإداري وتمثيل المنظمة أمام محكمة المنازعات.

١٣٣ - وعلى نحو ما تؤكد الإحصاءات الواردة أدناه، تولي اليونيسيف أهمية خاصة للتقييم الإداري، لا لتجنب الدعاوى القضائية غير الضرورية فحسب، وإنما لتكفل أساسا الاحترام التام لحقوق موظفيها.

الجدول ٥

قضايا التقييم الإداري لدى منظمة الأمم المتحدة للطفولة، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

مجموع قضايا التقييم الإداري الواردة	القضايا المثبتة	القضايا المسواة ^(أ)	القضايا المرفوع بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات ^(ب)	القضايا المرحلة ^(ج)	مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(د)		
					تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال قيد النظر
٤٧	٣٩	٨	٧	٧	صفر	صفر	٧

- (أ) تشمل جميع القضايا التي تمت تسوية مسائلها كليا أو جزئيا نتيجة لتقييم إداري.
- (ب) تشمل جميع القضايا التي قُدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١.
- (ج) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسو في عام ٢٠١١ ورُحلت إلى عام ٢٠١٢.
- (د) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

الجدول ٦

القضايا التأديبية لدى منظمة الأمم المتحدة للطفولة، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

مجموع القضايا التأديبية الواردة	مجموع الإجراءات التأديبية المفروضة	القضايا المقدم بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات ^(أ)	القضايا المرحلة ^(ب)	مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(د)		
				تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال قيد النظر
٥٥	٢٢	٢	٢	صفر	صفر	٢

- (١) تشمل جميع القضايا التي قدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١.
- (٢) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسو في عام ٢٠١١ ورُحلت إلى عام ٢٠١٢.
- (٣) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

الجدول ٧

مآل قضايا منظمة الأمم المتحدة للطفولة المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات،
حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

نوع القضايا	القضايا المقدمة بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات ^(١)	مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(٢)		
		تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال قيد النظر
قضايا عمالة ^(٣)	١٤	-	(جرت تسوية قضيتين)	١
قضايا تأديبية	٤	١	-	٢
المجموع	١٨	١	٢	١٣

- (١) تشمل جميع القضايا التي قُدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو قُدمت بشأنها طعون أمام المحكمة في عام ٢٠١٠ أو في وقت سابق والمرحلة إلى عام ٢٠١١.
- (٢) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.
- (٣) تشمل جميع القضايا غير التأديبية، بما فيها القضايا التي أُجري بشأنها تقييم إداري والقضايا غير التأديبية الأخرى التي نُظر فيها مباشرة أمام محكمة المنازعات.

(ز) مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

١٣٤ - قبل إصلاح نظام إقامة العدل، كانت وحدة القانون الإداري في الأمانة العامة تضطلع بإجراء المراجعة الإدارية للقرارات المتعلقة بموظفي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. أما في الوقت الحاضر، فإن المفوضية تجري عملية تقييمها الإداري بنفسها، وهو منوط بنائب المفوض السامي. وتقدم دائرة الشؤون القانونية، المسؤولة مباشرة أمام نائب المفوض السامي، المشورة بشأن جميع عمليات التقييم الإداري.

١٣٥ - وكانت للمفوضية تجربة إيجابية للغاية في مجال التقييم الإداري، أتاحت للإدارة أن تجري مراجعة نقدية لقراراتها، وأن تتخذ التدابير الإصلاحية قبل أن تتصاعد القضايا إلى مستوى محكمة المنازعات وأن تستعرض إجراءاتها وتحسنها. وأدت عملية التقييم الإداري تلك أيضاً، في كثير من الحالات، إلى تحديد الحوار بين المفوضية والموظفين.

١٣٦ - ويمثل مدير شعبة إدارة الموارد البشرية المفوضية أمام محكمة المنازعات. وتقدم دائرة الشؤون القانونية المشورة إلى مدير الشعبة بشأن جميع القضايا التي لم يُبت فيها.

١٣٧ - وينصب الكثير من التركيز، في المفوضية، على التماس طريق تسوية المظالم بوسائل غير رسمية في مرحلة مبكرة، بل إن عدداً من القضايا حُلَّ بوسائل غير رسمية عن طريق إشراك

- أمين المظالم في المفوضية. غير أنه منذ بدء العمل بالنظام الجديد، ازداد عدد المظالم التي يلتمس الموظفون حلها من خلال النظام الرسمي زيادة ملحوظة.
- ١٣٨ - وتواصل المفوضية دعم عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، بإعارة فرع المكتب في جنيف موظفاً قانونياً على أساس عدم السداد.
- ١٣٩ - وتقدم الجداول أدناه معلومات إحصائية عن عدد المسائل التي عاجلتها المفوضية وعمليات الفصل فيها.

الجدول ٨

قضايا التقييم الإداري لدى مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

مجموع قضايا التقييم الإداري الواردة ^(١)	القضايا المثبتة	القضايا المساواة ^(٢)	القضايا المرفوع بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات ^(٣)	القضايا المرحلة ^(٤)	مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(٥)			٧٧
					تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال	
٢٣	٤	٢٧	٢٩	٩	٢	٢	١٧	

- (١) يشمل ٨ قضايا مرحّلة من عام ٢٠١٠ وقبله، و ٦٩ قضية واردة في عام ٢٠١١.
- (٢) تشمل جميع القضايا التي تمت تسوية مسائلها كلياً أو جزئياً نتيجة لتقييم إداري. ولا تشمل ٢١ قضية سُحبت أو اعتُبرت محل جدل أو لا تستوفي شروط المقبولية.
- (٣) تشمل جميع القضايا التي قدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١.
- (٤) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١١ ورُحلت إلى عام ٢٠١٢.
- (٥) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. ولا تشمل ١٠ قضايا مسحوبة.

الجدول ٩

القضايا التأديبية لدى مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

مجموع القضايا التأديبية الواردة ^(١)	مجموع الإجراءات التأديبية المفروضة	القضايا المقدم بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات ^(٢)	القضايا المرحلة ^(٣)	مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(٤)			١٨
				تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال	
٤	٤	٥	٥	صفر	صفر	٤	

- (١) يشمل ٦ قضايا مرحّلة من عام ٢٠١٠ وقبله، و ١٢ قضية واردة في عام ٢٠١١.
- (٢) تشمل جميع القضايا التي قُدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١.
- (٣) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١١ ورُحلت إلى عام ٢٠١٢.
- (٤) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. ولا تشمل قضية واحدة رُدّت.

الجدول ١٠
مآل قضايا مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين المعروضة على محكمة الأمم المتحدة
للمنازعات، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

نوع القضايا	القضايا المقدم بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات ^(١)	مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(٢)			
		تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال	قيد النظر
قضايا عمالة ^(٣)	٤٥	٩	٢	٢	١٧
قضايا تأديبية	صفر	صفر	صفر	٤	صفر
المجموع	٤٥	٩	٢	٦	١٧

- (١) تشمل جميع القضايا التي قُدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو قُدمت بشأنها طعون أمام المحكمة في عام ٢٠١٠ أو في وقت سابق والمرحلة إلى عام ٢٠١١.
- (٢) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.
- (٣) تشمل جميع القضايا غير التأديبية، بما فيها القضايا التي أُجري بشأنها تقييم إداري والقضايا غير التأديبية الأخرى التي نُظر فيها مباشرة أمام محكمة المنازعات.

(ح) مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

١٤٠ - لم يتلقَ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الكثير من القضايا نظراً إلى صغر حجمه نسبياً. ويضطلع فريق الممارسات القانونية بمعالجة هذه القضايا، مستعيناً بموظف قانوني يعمل في المقر ويتولى المسؤولية عن جملة مهام من بينها رصد المستجدات في نظام العدل (بما في ذلك اجتهادات محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف وممارساتهما). فكل قضية ترفع إلى محكمة المنازعات، وأي مسألة قد تؤدي إلى دعوى قضائية، بما في ذلك طلبات التقييم الإداري، يديرها الموظف القانوني التابع للمكتب في فرعه الإقليمي الذي نشأت فيه القضية أو المسألة، يدعمه في ذلك الموظف القانوني في المقر. ويضطلع بهذه الأعمال تحت الإشراف العام للمستشار القانوني العام للمكتب. وتمشياً مع مقتضيات نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/13، يدير مكتب الشؤون القانونية جميع الطعون التي تخص المكتب والتي تُرفع أمام محكمة الاستئناف.

١٤١ - وتقدم الجداول الواردة أدناه معلومات إحصائية عن عدد المسائل التي عُولجت في إطار المكتب وعن عملية الفصل فيها.

الجدول ١١

قضايا التقييم الإداري لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

مجموع قضايا التقييم الإداري الواردة ^(١)	القضايا المثبتة ^(٢)	القضايا المساواة ^(٢)	أمام محكمة المنازعات ^(٣)	القضايا المرفوع بشأنها طعون المرحلة ^(٤)	مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(٥)		
					تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال قيد النظر ^(٦)
٤	٣	١	٢	صفر	صفر	صفر	١

(١) يشمل قضية واحدة رُحلت من عام ٢٠١٠ وقبله و ٣ قضايا وردت في عام ٢٠١١، لكن لا يشمل القضايا المرفوعة أمام محكمة المنازعات قبل عام ٢٠١١.

(٢) تشمل جميع القضايا التي تمت تسوية مسائلها كلياً أو جزئياً نتيجة لتقييم إداري والقضايا التي اكتمل فيها التقييم الإداري لصالح الموظف لكن لم تتم تسوية مسائلها.

(٣) تشمل جميع القضايا التي قدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١.

(٤) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تتم تسويتها في عام ٢٠١١ (أي أن التقييم الإداري لم يكتمل قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢) ورُحلت إلى عام ٢٠١٢.

(٥) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ (بما في ذلك القضايا المرفوعة أمام محكمة المنازعات قبل عام ٢٠١١).

(٦) لا تشمل حكماً يتعلق بالتعويض في قضية صدر فيها حكم بشأن المسؤولية في عام ٢٠١٠.

الجدول ١٢

القضايا التأديبية لدى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

مجموع القضايا التأديبية الواردة ^(١)	مجموع الإجراءات التأديبية المفروضة ^(١)	القضايا المقدم بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات ^(٣)	القضايا المرحلة ^(٥)	مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات		
				تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال قيد النظر
٤	٣	٢	١	صفر	صفر	١

(١) يشمل قضية رُحلت من عام ٢٠١٠ وقبله، وثلاث قضايا وردت في عام ٢٠١١، لكن لا يشمل القضايا المرفوعة أمام محكمة المنازعات قبل عام ٢٠١١. ولا يشمل مسألة تتعلق بموظف استقال من منصبه قبل توجيه اتهامات إليه.

(٢) يشمل قضية أُنقذ فيها على توقيع عقوبة. ولا توجد أي قضية تقرّر فيها أنه لا مبرر لاتخاذ أي إجراء تأديبي.

(٣) شمل جميع القضايا التي قدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١.

(٤) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، والقضايا المرفوعة إلى محكمة المنازعات قبل عام ٢٠١١.

(٥) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١١ ورُحلت إلى عام ٢٠١٢ (أي القضايا التي لم يفرض فيها أي إجراء تأديبي قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢).

الجدول ١٣

مآل قضايا مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع لدى محكمة الأمم المتحدة
للمنازعات، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

نوع القضايا	القضايا المقدم بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات ^(١)	مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(٢)		
		تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال
قضايا عمالة ^(٣)	٢	صفر	صفر	صفر
قضايا تأديبية	١	صفر	صفر	صفر
المجموع	٣	صفر	صفر	صفر

- (١) تشمل جميع القضايا التي قُدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو قُدمت بشأنها طعون أمام المحكمة في عام ٢٠١٠ أو في وقت سابق ورُحلت إلى عام ٢٠١١، لكن لا تشمل حكما واحدا بشأن التعويضات صدر في عام ٢٠١١ في قضية كانت محكمة المنازعات قد أصدرت فيها حكما بشأن المسؤولية قبل عام ٢٠١١.
- (٢) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. ولا تشمل حكما واحدا بشأن التعويضات في قضية صدر فيها حكم بشأن المسؤولية في عام ٢٠١٠.
- (٣) تشمل جميع القضايا غير التأديبية، بما فيها القضايا التي أُجري فيها تقييم إداري والقضايا غير التأديبية الأخرى التي نُظر فيها مباشرة أمام محكمة المنازعات.

(ط) صندوق الأمم المتحدة للسكان

١٤٢ - الوحدة القانونية التابعة لصندوق الأمم المتحدة للسكان ووحدة إدارية أنشئت في مكتب المدير التنفيذي. وتقدم الوحدة مجموعة من خدمات الدعم القانوني والمشورة إلى المكاتب القطرية والميدانية التابعة للصندوق والمكاتب والشعب الموجودة في مقره. وتساعد الوحدة الإدارة في تسوية المنازعات بوسائل بديلة، وتوجّهه وظيفة التقييم الإداري وتمثل الصندوق أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وقد استقدمت الوحدة في الآونة الأخيرة خبيرا قانونيا إضافيا وأصبحت الآن مؤلفة من ثلاثة موظفين. ولا يزال الصندوق يولي اهتماما خاصا للتقييم الإداري ولمختلف الخيارات التي تشمل تسوية المنازعات بطرق بديلة، بما في ذلك الوساطة.

١٤٣ - وتقدم الجداول أدناه معلومات إحصائية عن عدد المسائل التي عولجت في إطار صندوق الأمم المتحدة للسكان وعمليات الفصل فيها.

الجدول ١٤

قضايا التقييم الإداري لصندوق الأمم المتحدة للسكان، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

مجموع قضايا التقييم الإداري الواردة ^(١)	القضايا المثبتة	القضايا المساواة ^(٢)	القضايا المرفوع بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات ^(٣)	القضايا المرحلة ^(٤)	مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(٥)			
					تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال	قيد النظر
٦	٣	٣	١	صفر	صفر	١	١	٥

- (١) يشمل ٣ قضايا مرحلة من عام ٢٠١٠ وقبله و ١٤ قضية وردت في عام ٢٠١١.
- (٢) تشمل جميع القضايا التي قُدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١.
- (٣) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.
- (٤) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١١ ورُحلت إلى عام ٢٠١٢.

الجدول ١٥

القضايا التأديبية لدى صندوق الأمم المتحدة للسكان، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

مجموع القضايا التأديبية الواردة ^(١)	مجموع الإجراءات التأديبية	القضايا المقدمة بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات ^(٢)	القضايا المرحلة ^(٣)	مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(٤)			
	المفروضة	أمام محكمة المنازعات ^(٢)	المرحلة ^(٣)	تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال	قيد النظر
١٧	٣	٢	١٢	صفر	صفر	١	٢

- (١) يشمل ٣ قضايا مرحلة من عام ٢٠١٠ وقبله و ١٤ قضية وردت في عام ٢٠١١.
- (٢) تشمل جميع القضايا التي قُدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١.
- (٣) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١١ ورُحلت إلى عام ٢٠١٢.
- (٤) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

الجدول ١٦

مآل قضايا صندوق الأمم المتحدة للسكان المعروضة على محكمة الأمم المتحدة
للمنازعات، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

مآل القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ^(١)				القضايا المقدم بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات ^(٢)	نوع القضايا
تثبيت القرار	تثبيت جزئي	إبطال	قيد النظر		
صفر	١	١	٥	١	قضايا عمالة ^(٣)
صفر	صفر	صفر	٢	٢	قضايا تأديبية
صفر	١	١	٧	٣	المجموع

- (١) تشمل جميع القضايا التي قُدمت بشأنها طعون أمام محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو التي قُدمت بشأنها طعون أمام المحكمة في عام ٢٠١٠ أو في وقت سابق والمرحلة في عام ٢٠١١.
- (٢) تشمل جميع القضايا التي فصلت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١١ أو كانت لا تزال معروضة على المحكمة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.
- (٣) تشمل جميع القضايا غير التأديبية، بما فيها القضايا التي أُجري بشأنها تقييم إداري والقضايا غير التأديبية الأخرى التي رُفعت مباشرة أمام محكمة المنازعات.

٢ - تمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف

مكتب الشؤون القانونية

١٤٤ - يسدي مكتب الشؤون القانونية التابع للأمانة العامة، بصفته الدائرة القانونية المركزية للمنظمة، المشورة القانونية إلى الأمين العام، وإدارات الأمانة العامة ومكاتبها، والصناديق والبرامج، وأجهزة الأمم المتحدة في عدد من المجالات، بما فيها نظام إقامة العدل. والوحدة التنظيمية المسؤولة داخل المكتب عن إسداء المشورة القانونية بشأن الأمور الإدارية والتنظيمية هي شعبة الشؤون القانونية العامة. وتتراوح مسؤوليات الشعبة فيما يتعلق بهذه الأمور بين إسداء المشورة القانونية في إعداد المنشورات الإدارية وتمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

١٤٥ - وتجزئ الشعبة قانونياً كل منشور إداري ذي صلة بسياسة إدارة الموارد البشرية قبل إصداره. وتسدي الشعبة أيضاً المشورة بشأن المسائل القانونية قبل اتخاذ أي قرار إداري، بما في ذلك ما يتصل بالتوصيات المتعلقة بفصل الموظفين.

١٤٦ - وبالإضافة إلى ذلك، تقوم الشعبة باستعراض وتحليل كل حكم من الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وتبلور بالتالي رؤية شاملة عن الاجتهادات القضائية في إطار نظام إقامة العدل. وتستند الشعبة إلى هذا التحليل عند إسداء

المشورة القانونية خلال المراحل الأولى لمطالبة يقدمها موظف ما، أي قبل أن تتحول هذه المطالبة إلى دعوى بوقت طويل. وتستخدم الشعبة أيضا هذا التحليل لإسداء المشورة بشأن قضايا محددة للكيانات التي تمثل الأمين العام في المستوى الأول للإجراءات القضائية، ولإطلاعها عموما على المستجدات القانونية. وتكفل هذه المشورة والإحاطات تنسيق واتساق الاستراتيجيات والحجج القانونية التي يسوقها الأمين العام بشأن المسائل المتعلقة بالسياسات والمبادئ. وتستخدم الشعبة كذلك هذا التحليل لتحديد ما إذا كان استئناف حكم صادر عن محكمة المنازعات في مصلحة المنظمة.

١٤٧ - والشعبة مسؤولة أيضا عن تمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف. وتشمل هذه المسؤولية تقديم الطعون في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات والرد على الطعون التي يقدمها الموظفون. وتشمل أيضا تقديم الطلبات والردود على الطلبات، وكذلك المرافعات الداعمة للمذكرات الخطية التي يقدمها الأمين العام في جلسات الاستماع أمام محكمة الاستئناف.

١٤٨ - وفي عام ٢٠١١، استعرضت الشعبة ٣٠٧ أحكام صادرة عن محكمتي المنازعات والاستئناف. وقدمت الشعبة أيضا ١١٧ مذكرة في القضايا المعروضة على محكمة الاستئناف التي كان الأمين العام طرفا فيها.

١٤٩ - وفي عام ٢٠١١، أصدرت محكمة الاستئناف ٨٠ حكما في قضايا كان الأمين العام طرفا فيها. وحصلت الشعبة على نتيجة إيجابية لصالح الأمين العام في ٨٠ في المائة من هذه الأحكام. وعلاوة على ذلك، ففي الأحكام الصادرة في الطعون التي قدمتها الشعبة، قامت محكمة الاستئناف بتخفيض أو إلغاء التعويضات التي قضت بها محكمة المنازعات بمبلغ يفوق ١,٥ مليون دولار.

ثالثا - الردود على الأسئلة المتصلة بإقامة العدل

ألف - ملحة عامة

١٥٠ - يجيب الفرع التالي عن الاستفسارات التي أثارتهما الجمعية العامة في قرارها ٢٣٧/٦٦.

باء - الردود

١ - إضفاء طابع مؤسسي على الممارسات السليمة للإدارة

١٥١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ١١ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يبذل قصارى جهده لإضفاء الطابع المؤسسي على الممارسات السليمة للإدارة من أجل معالجة العوامل الأساسية التي تؤدي إلى حدوث منازعات في أماكن العمل.

١٥٢ - وتقوم وحدة التقييم الإداري، في سياق المساعدة التي تقدمها لوكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، باستعراض الطلبات مع تحديد الاتجاهات والمسائل العامة، وهو ما تعرضه لاحقا في تقاريرها. وتقدم الوحدة أيضا الدعم لوكيل الأمين العام في تجميع دليل الدروس المستفادة الموجه للمديرين والمذكرات التوجيهية التي تعمم على جميع رؤساء المكاتب والإدارات، وعن طريقهم على مديري مختلف الوحدات. وتشمل أدلة الدروس المستفادة الثلاثة الحالية استعراضا للاجتهادات القضائية لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وتدرس كيفية تفسير المحكمتين للقوانين الداخلية للمنظمة وتطبيقهما لها من خلال أحكامها.

١٥٣ - وقد دأب الأمين العام على بذل قصارى جهده لإضفاء طابع مؤسسي على الممارسات السليمة للإدارة من أجل معالجة العوامل الأساسية التي تؤدي إلى حدوث منازعات في أماكن العمل؛ ومن هذه العوامل على وجه الخصوص، عدم وجود حوار مفتوح وحسن التوقيت بين المديرين والموظفين بشأن المسائل المتعلقة بتقييم الأداء، وعدم إلمام المديرين بالقوانين والإجراءات الداخلية للمنظمة، وعدم وضوح بعض عناصر هذه القوانين، والتحديات التي يواجهها المديرون عموما فيما يتعلق باتخاذ القرارات الإدارية وإشعار الجهات المعنية بها.

١٥٤ - ويجري تحديد الممارسات السليمة للإدارة استنادا إلى عمل وحدة التقييم الإداري. وتتيح الأحكام الصادرة عن المحكمتين مزيدا من التوجيهات الهامة فيما يتعلق بتفسير القوانين الداخلية وتطبيقها. ورسائل التقييم الإداري هي أداة هامة للغاية لأنها تتضمن شرحا مفصلا ومعللا يبين أساس التقييم. وتدرج أيضا نتائج عملية التقييم الإداري والدروس المستفادة منها في تقارير نصف سنوية تصدرها الوحدة، وهي تقارير تسلط الضوء، في جملة أمور، على المسائل العامة والمستعصية التي يواجهها المديرون.

٢ - مساءلة المديرين

١٥٥ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٤١ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يقدم معلومات عن التدابير الملموسة المتخذة لإنفاذ المساءلة في الحالات التي ينجم عن القرارات المطعون فيها منح تعويضات للموظفين.

١٥٦ - وأمام الأمين العام سبل مختلفة لاتخاذ تدابير ملموسة لتنفيذ المساءلة نتيجة لطلبات التقييم الإداري والأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، بما في ذلك ما يلي:

(أ) تعديل أو تغيير القرار المطعون فيه حيثما ثبت أن المدير قد أساء ممارسة السلطة المفوضة له عند اتخاذ هذا القرار، وبالتالي سحب سلطة اتخاذ القرار من المدير فيما يتعلق بهذا القرار تحديداً؛

(ب) التحدث إلى المدير المعني بشأن القرار المطعون فيه، وشرح الأسباب التي تجعل هذا القرار غير صائب، ومناقشة الدروس المستفادة؛

(ج) إحالة القضية للتحقيق حيثما ثبت أن إساءة ممارسة المدير للسلطة المفوضة له قد ترقى إلى مستوى سوء سلوك محتمل؛

(د) تضمين التقرير المتعلق بتقييم أداء المدير المعني عدم قيامه في الوقت المناسب بالامتثال للطلبات التي وجهتها إليه وحدة التقييم الإداري للتعليق على القرارات التي اتخذها أو تفسيرها؛

(هـ) تدوين ملاحظة في الملف الرسمي للمدير المعني تشير إلى القرار غير الصائب، مع مراعاة أحكام الأمر الإداري ST/AI/292 المتعلق بإدراج معلومات سلبية في سجلات الموظفين؛

(و) وضع أهداف محددة للمدير في إطار تقييم أدائه حيثما ثبت أن القرار المطعون فيه قد اتخذ نتيجة لسوء الإدارة؛

(ز) طلب مشاركة المدير في دورة تدريبية في ضوء اتخاذ قرار غير صائب؛

(ح) اتخاذ قرار بتقييم أداء مدير ما على وجه التحديد بالنظر إلى القرار الإداري السيئ الذي أُبطل.

١٥٧ - ووفقاً للمادة ١٠ (٨) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، يجوز لهذه المحكمة إحالة قضايا مناسبة إلى الأمين العام أو الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة

وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة، من أجل اتخاذ الإجراءات الممكنة لإنفاذ المساءلة. وفي عام ٢٠١١، أحالت محكمة المنازعات قضية واحدة من هذا القبيل.

٣ - المسائل المتصلة باستعراض النظامين الأساسيين للمحكمتين

١٥٨ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ١٤ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يقدم تقريراً يتضمن آخر ما يستجد من معلومات عن المسائل المتصلة باستعراضها للنظامين الأساسيين للمحكمتين.

١٥٩ - ولا توجد في الوقت الحالي أي مسائل إضافية متصلة باستعراض النظامين الأساسيين للمحكمتين تستدعي توجيه انتباه الجمعية العامة إليها.

٤ - تدابير تشجيع اللجوء إلى حل المنازعات بالوسائل غير الرسمية

١٦٠ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يوصي باتخاذ تدابير إضافية لتشجيع اللجوء إلى حل المنازعات بالوسائل غير الرسمية وتفادي الدعاوى القضائية غير الضرورية.

١٦١ - وترد توصيات الأمين العام بشأن التدابير الإضافية المتخذة لتشجيع اللجوء إلى حل المنازعات بالوسائل غير الرسمية وتفادي الدعاوى القضائية غير الضرورية في تقريره عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

٥ - تنقيح اختصاصات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

١٦٢ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ١٩ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يعمل مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها من أجل الانتهاء في أقرب وقت ممكن من تنقيح اختصاصات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بحيث تجسد مسؤولية أمين المظالم في الأمم المتحدة عن الإشراف على المكتب بأكمله وتعزز التنسيق بين دعائم المكتب الثلاث، وأن يقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في الجزء الرئيسي من دورتها السابعة والستين.

١٦٣ - وأيدت الجمعية العامة، في قرارها ٢٢٨/٦٢، إصلاح وظيفة أمين المظالم في منظومة الأمم المتحدة بناء على مقترح الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل. ووفقاً لتصور فريق الخبراء الخارجي المذكور، يُقترح الاستعاضة عن النظام السابق المؤلف من مكاتب مختلفة لأمناء المظالم بـ "مكتب أمين المظالم، موسع ومتكامل ويعمل على أساس

اللامركزية الجغرافية، [بإمكانه] أن يوحد العمليات غير الرسمية لتسوية النزاعات التي تنسم حاليا بالتفاوت والتداخل، ومن ثم يوفر عنصرا مكملا قيما لنظام العدل الرسمي“. وحسب تقديرات الفريق، فإن المكتب ”هو أكثر ما يبعث على الأمل بوصفه مؤسسة بديلة مدججة لتسوية النزاعات تمتلك مقومات البقاء“ في منظومة الأمم المتحدة. وأيد الأمين العام هذا الإصلاح وأنشئ الكيان الجديد، وهو مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

١٦٤ - وطلبت الجمعية العامة بعد ذلك إلى الأمين العام، في قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يضع الاختصاصات المنقحة للمكتب في صيغتها النهائية. وشملت هذه العملية إسهامات من خبراء خارجيين، واستعراضا أجرته اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة، ومشاورات مكثفة بين الأمانة العامة والصناديق والبرامج ومفوضية شؤون اللاجئين، وإسهامات من الإدارة الفنية، ثم في نهاية المطاف استعراضا وقرارا نهائيًا من الأمين العام.

١٦٥ - ويجري حاليا استعراض هذه الاختصاصات ليصدرها الأمين العام، وهي اختصاصات تعزز الدور الحاسم الذي يؤديه المكتب في حل المنازعات في الأمم المتحدة بوسائل غير رسمية. ويدعم الأمين العام بقوة اختصاصات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة وهيكله الذي يستند إلى وجود مكتب واحد فقط، تماشيا مع تصور الفريق المعني بإعادة التصميم والجمعية العامة، لأن ذلك يعزز الخدمات المقدمة ويتيح لجميع الموظفين إمكانية الاستفادة منها، ولا سيما أولئك الموجودين خارج المقر الذين لم يكن من السهل عليهم في السابق الاستفادة من هذه الخدمات. وتعكس هذه الاختصاصات الجديدة عموما دعم مواصلة تكريس آليات حل المنازعات بالوسائل غير الرسمية لصالح موظفي جميع الكيانات المستفيدة من خدمات المكتب. وتعكس أيضا التركيز الشديد على خدمة الموظفين العاملين في الميدان من خلال إنشاء مكاتب إقليمية في إطار اللامركزية الجغرافية، وتحدد الخطوط العريضة للعمليات المتعلقة بخدمات الوساطة. وأخيرا، فإنها تعزز المبادئ الأساسية المعترف بها دوليا، المتمثلة في الاستقلالية والحياد والتزاهة والسرية والطابع غير الرسمي، التي يستند إليها المكتب في عمله.

٦ - التوصيات المتعلقة بمعالجة المسائل العامة والمسائل الشاملة

١٦٦ - أشارت الجمعية العامة، في الفقرة ٢١ من قرارها ٢٣٧/٦٦، إلى أنها ترحب بالتوصيات التي يقدمها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لمعالجة المسائل العامة والمسائل الشاملة، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة تقريرا يتضمن آراءه بشأن تلك التوصيات.

١٦٧ - وترد في المرفق الأول آراء الأمين العام بشأن توصيات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة التي تعالج المسائل العامة والمسائل الشاملة.

٧ - التمثيل على نحو أكثر اتساقاً واستخدام الموارد على نحو أكثر فعالية

١٦٨ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٢٣ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يبحث جميع السبل الممكنة لتمثيله على نحو أكثر اتساقاً واستخدام الموارد على نحو أكثر فعالية، مع مراعاة خصائص تمثيل الأمين العام في المحكمتين، وأن يقدم إلى الجمعية العامة تقريراً بهذا الشأن. ويرد أدناه ذلك التقرير المذكور.

(أ) الهيكل الحالي والأساس الذي يستند إليه

١٦٩ - يمثل الأمين العام أمام محكمة المنازعات قسم القانون الإداري التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية؛ والموظفون القانونيون في دوائر الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، ومكتب المدير العام لمكتب الأمم المتحدة في نيروبي، ومكتب العمليات في برنامج الأمم المتحدة للبيئة، ووحدة الشؤون القانونية في موئل الأمم المتحدة، والموظفون القانونيون في الصناديق والبرامج التي تدار بشكل مستقل (اليونيسيف ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع).

١٧٠ - ويمثل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف مكتب الشؤون القانونية، الذي يؤدي هذه الوظيفة فيما يتعلق بجميع القضايا التي تهم المكاتب والإدارات التابعة للأمانة العامة، بما في ذلك بعثات حفظ السلام، وكذلك الصناديق والبرامج.

١٧١ - ويختلف تركيز الإجراءات في نظام إقامة العدل بين محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. فأمام محكمة المنازعات، ينصبّ التركيز على إثبات الوقائع. وأمام محكمة الاستئناف، تكون قضايا القانون هي الأكثر أهمية. وتراعى هذه المطالب المتباينة في توزيع مهام تمثيل الأمين العام.

١٧٢ - وما فتئ الأمين العام يسعى، في إسناد مسؤولية تمثيله أمام محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، إلى تكوين خبرات محددة في التمثيل أمام كل محكمة من المحكمتين. فقد اكتسب المحامون الذين يمثلون الأمين العام أمام محكمة المنازعات كفاءة في جمع واستعراض الوثائق وتسجيل إفادات الشهود. واكتسبوا أيضاً مهارات في تقديم الإثباتات المستندية وفي استجواب شهود الطرفين في جلسات الاستماع. أما المحامون الذين يمثلون الأمين العام أمام محكمة الاستئناف، فقد اكتسبوا كفاءة في استعراض أحكام محكمة المنازعات بحثاً عن أخطاء

محتملة. واكتسبوا أيضا مهارات في مجال البحث القانوني، وإعداد المذكرات القانونية النهائية والمرافعات الشفوية على مستوى الاستئناف. ومن خلال مراكمة الخبرات في التمثيل أمام كل محكمة من المحكمتين، فإن الهدف هو إعداد محامين قادرين على تولي القضايا المعروضة على محكمة معينة بأقصى درجة من الفعالية.

(ب) بديل الهيكل الحالي

١٧٣ - تساءل البعض عما إذا كان ينبغي لمكتب الشؤون القانونية أن يمثل الأمين العام أمام المحكمتين معا كي تُستخدم الموارد بكفاءة أكبر. ويرى الأمين العام، بعد إمعان النظر في المسألة، أن إعادة الهيكلة هذه لن تثمر مزايا تشغيلية أو وفورات في التكاليف.

١٧٤ - وتجميع المسؤوليات المتعلقة بتمثيل الأمين العام أمام المحكمتين تحت مظلة واحدة لا يعني أن عبء العمل سيخف، لتتحقق بذلك وفورات في التكاليف. بل على العكس من ذلك، سيتعين إنجاز نفس القدر من العمل، بغض النظر عما إذا كان سيقوم به محامون من نفس المكتب أم من مكاتب مختلفة. وسيتعين أيضا إنجاز نفس القدر من العمل إذا تولى نفس المحامي قضية ما أمام محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. وسيتعين تقديم نفس القدر من الأدلة والمذكرات القانونية. وسيتعين حضور نفس العدد من الجلسات. ولذلك، فإن أداء جميع المهام التمثيلية داخل مكتب واحد لن يؤدي إلى زيادة الكفاءة في استخدام الموارد أو إلى تحقيق أي وفورات مالية.

١٧٥ - وعوض ذلك، فإن تجميع مسؤوليات تمثيل الأمين العام تحت مظلة مكتب الشؤون القانونية سيؤدي إلى حالات تأخير وإلى عدم الكفاءة على المديين القصير والمتوسط، لأن ذلك سيتطلب عملية إعادة تنظيم كبيرة للمكاتب المعنية، وهي عملية لن تقتصر على مكتب الشؤون القانونية ومكتب إدارة الموارد البشرية، وإنما ستشمل أيضا دوائر الموارد البشرية بمكتبي الأمم المتحدة في جنيف وفيينا، ومكتب المدير العام لمكتب الأمم المتحدة في نيروبي، ومكتب العمليات في برنامج الأمم المتحدة للبيئة، ووحدة الشؤون القانونية في مئول الأمم المتحدة، وربما الموظفين القانونيين في الصناديق والبرامج. وسيتعين نقل بنود كاملة في الميزانية من هذه المكاتب المختلفة إلى مكتب الشؤون القانونية. وسيتعين نقل المحامين الذين يمثلون الأمين العام أمام محكمة المنازعات إلى مكتب الشؤون القانونية، أو سيتعين على مكتب الشؤون القانونية استقدام محامين جدد لتولي القضايا المعروضة على المحكمتين. وسيتعين أيضا على مكتب الشؤون القانونية إنشاء مكاتب فرعية، في جنيف ونيروبي على سبيل المثال، لتمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات هناك، وسترتب على إنشاء هذه المكاتب الفرعية آثار كبيرة من حيث التكاليف ومزيد من حالات التأخير.

٨ - الخيارات المتاحة لتمثيل الموظفين، بما في ذلك إنشاء آلية إلزامية يمولها الموظفون لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

١٧٦ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٢٨ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يقدم تقريراً شاملاً، بعد التشاور مع مجلس العدل الداخلي والهيئات الأخرى المعنية، يقترح فيه خيارات مختلفة لتمثيل الموظفين أمام المحاكم الداخلية، مع مراعاة جميع القرارات والتقارير ذات الصلة بالموضوع، بما في ذلك الرسائل الموجهة إلى اللجنة الخامسة من اللجنة السادسة وتوصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذات الصلة بالموضوع الواردة في تقريرها، ويضمنه مقترحاً مفصلاً بشأن إنشاء آلية إلزامية يمولها الموظفون ويبين فيه، إذا لزم الأمر، الآثار المترتبة على المقترحات المختلفة، لكي تنظر فيه اللجنة الخامسة واللجنة السادسة، كل بصفتهما، في الدورة السابعة والستين.

١٧٧ - ويرد في المرفق الثاني تقرير الأمين العام الذي يقترح فيه مختلف الخيارات المتاحة لتمثيل الموظفين أمام المحكمتين الداخليتين وآلية إلزامية يمولها الموظفون.

٩ - الممارسات المتبعة في محاكم المنظمات الدولية الأخرى والدول الأعضاء فيما يتعلق بدفع تعويضات رادعة أو زجرية

١٧٨ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٣٤ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يقدم تقريراً عن ممارسات الدول الأعضاء والمحاكم المماثلة لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف في المنظمات الدولية الأخرى "فيما يتعلق بدفع تعويضات رادعة أو زجرية، بما في ذلك ممارسات تلك المحاكم فيما يتعلق بدفع تعويضات عن الأضرار المعنوية والمعاناة النفسية والمخالفات الإجرائية وانتهاك الإجراءات القانونية الواجبة".

١٧٩ - واستجابة لهذا الطلب، التمسست الأمانة العامة من جميع الدول الأعضاء ومن أقلام المحاكم الإدارية الدولية المماثلة وأماناتها موافاتها بمعلومات عن ممارساتها. وتلقت الأمانة العامة ردوداً من سبع دول أعضاء وسبع محاكم إدارية دولية. ويرد موجز لهذه الردود في المرفق الثالث لهذا التقرير. أما الردود الكاملة، فهي محفوظة لدى الأمانة العامة، ويمكن إتاحتها عند الطلب.

١٨٠ - ويمكن استخلاص بعض الاستنتاجات العامة من الممارسات التي كشفت عنها هذه الدراسة الاستقصائية المقارنة الأولية. وكقاعدة عامة، تسمح النظم القانونية الدولية والوطنية المتعلقة بالوظيفة العامة بدفع تعويضات عن الأذى المعنوي (أو غير المادي)، الذي يمكن تقييمه بوسائل شتى غالباً ما تكون متداخلة فيما بينها. والأضرار أو المعاناة النفسية أو العقلية

هي مجموعة فرعية معروفة من هذا النوع من الأذى. وفي الوقت ذاته، هناك حالات يضع فيها القانون حدا أقصى للتعويضات النقدية فيما يتعلق بأشكال معينة من التعويضات، مثل تلك المدفوعة بسبب انتهاك الإجراءات القانونية الواجبة. وتميل معظم الممارسات إلى عدم فرض تعويضات رادعة أو زجرية في هذا المجال من مجالات القطاع العام. وعموما، ورغم الصعوبات التي تكتنف أصلا تقييم حجم الضرر الناجم عن مثل هذا الأذى، فإن الأذى المعنوي - مهما بلغت درجة الدقة في تعريفه - يستلزم الإثبات في كل حالة على حدة، ويجب أن يرقى إلى مستوى ضرر جسيم بما يكفي لتبرير منح التعويض. وفي مجال الإجراءات القانونية الواجبة، تميل بعض الأنظمة إلى افتراض أن الانتهاكات المادية في حد ذاتها تبرر التعويض، في حين أنه في أنظمة أخرى يحتاج الضحايا إلى إثبات وقوع ضرر محدد نتيجة انتهاك الإجراءات القانونية الواجبة قبل أن يُمنح التعويض.

١٨١ - ونظرا لكون الردود الواردة كانت محدودة نسبيا، فإن الأمين العام يرى أنه سيكون من المفيد تلقي مزيد من المعلومات بشأن هذه المسألة من الدول الأعضاء التي لم تكن قد وفرت بعد معلومات في هذا الشأن وقت إعداد هذا التقرير. وبناء عليه، يوصي الأمين العام بأن تطلب الجمعية العامة تقريرا آخر بشأن هذه المسألة يقدم إليها في دورتها المقبلة.

١٠ - إجراءات التحكيم المعجلة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين

١٨٢ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٣٨ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يقدم تقريرا يوفّر فيه ما يلي: (أ) مقترح بشأن تنفيذ الآلية المقترحة المتعلقة بإجراءات التحكيم المعجلة لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين الواردة في المرفق الثاني لتقرير الأمين العام عن إقامة العدل لعام ٢٠١١، بما في ذلك ما يترتب على المقترح بمختلف جوانبه من آثار فيما يتعلق بالتكاليف؛ و (ب) تحليل للآثار المتعلقة بالسياسة العامة والآثار المالية التي تترتب على السماح لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين المشمولين بإجراءات التحكيم المعجلة المقترحة بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي.

١٨٣ - ويرد مقترح الأمين العام بشأن آلية لإجراءات التحكيم المعجلة لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين في المرفق الرابع لهذا التقرير.

١٨٤ - ويرد تحليل الأمين العام للآثار المتعلقة بالسياسة العامة والآثار المالية التي تترتب على السماح لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي في المرفق الخامس لهذا التقرير.

١١ - سبل استفادة الأفراد من غير الموظفين الذين لا تشملهم آلية حل المنازعات من نظام إقامة العدل والتدابير الأخرى المتاحة لهم لتسوية المنازعات

١٨٥ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرتين ٣٩ و ٤٠ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يقدم تقريراً عن سبل استفادة مختلف فئات الأفراد من غير الموظفين الذين لا تشملهم آلية حل المنازعات المقترحة في المرفق الثاني لتقرير الأمين العام الوارد في الوثيقة Corr.1 و A/66/275، وعن التدابير المزمع اتخاذها فيما يتعلق بالجانبين غير الرسمي والرسمي لنظام إقامة العدل من أجل مساعدة هؤلاء الأفراد من غير الموظفين في تسوية ما قد ينشأ من منازعات.

١٨٦ - ويرد تقرير الأمين العام عن سبل استفادة الأفراد من غير الموظفين من نظام إقامة العدل وعن التدابير المزمع اتخاذها فيما يتعلق بالجانبين غير الرسمي والرسمي لنظام إقامة العدل من أجل مساعدة هؤلاء الأفراد من غير الموظفين في تسوية ما قد ينشأ من منازعات، في المرفق السادس لهذا التقرير.

١٢ - حالة الاتفاق المتعلق بترتيب تقاسم التكاليف لنظام العدل الداخلي بأكمله

١٨٧ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٤٣ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يبذل قصارى جهده للتعجيل بوضع اتفاق بشأن ترتيب لتقاسم التكاليف لنظام العدل الداخلي بأكمله في صيغته النهائية وأن يقدم إلى الجمعية العامة، في الجزء الرئيسي من دورتها السابعة والستين، تقريراً عن ذلك يضمنه معلومات عن المبلغ المتوقع أن ترده كيانات الأمم المتحدة المشاركة والبالغ حوالي ٦,٨ مليون دولار.

١٨٨ - وفيما يتعلق بمذكرة التفاهم، لم توقع المذكرة بعد، إلا أن الأطراف أحرزت تقدماً كبيراً في هذا الصدد، وباستثناء العنصر المتعلق بمكتب أمين المظالم، الذي ما زال معلقاً في انتظار التوصل إلى اتفاق بشأن اختصاصاته، فقد حلت جميع القضايا الأخرى. وعلى النحو المذكور في الفقرة ١٦٥، فإن الاختصاصات توجد قيد الاستعراض ليصدرها الأمين العام.

١٨٩ - وعلاوة على الاتفاقات التي توصلت إليها الأطراف بشأن الخطوات المقبلة، تلقت الأمانة العامة بالفعل مبالغ من بعض كيانات الأمم المتحدة المشاركة ردت بها جزءاً من التكاليف المتكبدة عن فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١. بمبلغ كلي قدره ٣٤٨ ٣٥٨ ٢ دولاراً، وذلك على النحو المبين في الجدول ١٧ أدناه:

الجدول ١٧
المبالغ الواردة من كيانات الأمم المتحدة المشاركة في إطار رد التكاليف

المنظمة	المبلغ المستحق الدفع (بدولارات الولايات المتحدة)	المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)
مفوضية شؤون اللاجئين	١ ٥٧٨ ٨٨٨,٩٣	-
اليونيسيف	٢ ٣٣٥ ٦٠٠,٣٧	-
البرنامج الإنمائي	١ ٩٦٤ ٣٤٨,٩٧	١ ٩٦٤ ٣٤٨,٩٧
صندوق السكان	٥٨٤ ٧٤٣,٩٥	-
مكتب خدمات المشاريع	٢٤٣ ٤٠٤,٠١	٢٤٣ ٤٠٤,٠١
الاتفاقية الإطارية بشأن تغيّر المناخ	١٠٥ ٥١٥,٥٧	١٠٥ ٥١٥,٥٧
هيئة المرأة	٤٥ ٠٧٩,٥٢	٤٥ ٠٧٩,٥٢
المجموع	٦ ٨٥٧ ٥٨١,٣٢	٢ ٣٥٨ ٣٤٨,٠٧

١٩٠ - ويُتوقع أن يُسدّد ما تبقى من المبالغ المستحقة من كيانات الأمم المتحدة الأخرى عند توقيع مذكرة التفاهم. واعتبرت الأموال التي تم تلقيها إيرادات متنوعة وقُيدت في حساب صندوق الأمم المتحدة العام.

١٣ - مقترحات وتحليلات بشأن استحداث آلية لمعالجة أي سوء سلوك قد يصدر من القضاة

١٩١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٤٤ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يقدم "تقريراً يتضمن مقترحات وتحليلات بشأن استحداث آلية لمعالجة أي سوء سلوك قد يصدر من القضاة وآراء أو تحليلات إضافية بشأن المقترحات الواردة في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/63/314)، الفقرات ٧٣ إلى ٧٩، و A/66/275 و Corr.1، الفقرات ٥٥ إلى ٦٠) وفي تقرير مجلس العدل الداخلي (انظر A/65/304، الفقرة ٤٠ و A/66/158، الفقرة ٧) وغير ذلك من المقترحات، بما فيها مقترح بشأن إنشاء آلية جديدة لمعالجة سوء السلوك المشار إليه تتألف من حقوقي واحد يُختار من المحاكم العليا في إحدى الدول الأعضاء من كل منطقة من المناطق الجغرافية الخمس تعينه الجمعية العامة أو تختاره للعمل كلما دعت الحاجة لذلك".

١٩٢ - ويرد تقرير الأمين العام الذي يتضمن مقترحات وتحليلات بشأن استحداث آلية لمعالجة أي سوء سلوك قد يصدر من القضاة، في المرفق السابع لهذا التقرير.

١٤ - توصيات وتحليلات بشأن وضع مدونة قواعد سلوك للتمثيل القانوني

١٩٣ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٤٦ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يقدم تقريراً يتضمن توصياته وتحليلاته فيما يتعلق بالمقترح الوارد في تقرير مجلس العدل الداخلي بشأن وضع مدونة قواعد سلوك للتمثيل القانوني. ويرد تقرير الأمين العام في المرفق الثامن لهذا التقرير.

١٥ - التعويضات النقدية التي تقضي بها المحكمتان

١٩٤ - طلبت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، في تقريرها السابع عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (A/66/7/Add.6)، أن يستمر إدراج المعلومات المتعلقة بمستويات التعويضات التي تحكم بها المحكمتان لصالح الموظفين الحاليين والسابقين وتُدفع لهم، في التقارير المقبلة التي يقدمها الأمين العام عن إقامة العدل.

١٩٥ - وترد المعلومات المتعلقة بمستويات التعويضات التي حكمت بها المحكمتان، وكذلك وحدة التقييم الإداري، لصالح الموظفين الحاليين والسابقين ودُفعت لهم، في المرفق التاسع لهذا التقرير. ويتضمن المرفق أيضاً معلومات عن التعويضات التي أمرت بها وحدة التقييم الإداري.

رابعا - الاحتياجات من الموارد

١٩٦ - حدد الأمين العام مجالات مختلفة يلزم تعزيزها في نظام العدل الرسمي من أجل تنفيذ ولاية النظام الجديد. ونظراً للأسباب المذكورة أعلاه، يوصي الأمين العام الجمعية العامة بأن تنظر في إمكانية تعزيز نظام العدل الرسمي بالموارد التالية، إلى جانب تلك المعتمدة في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣:

(أ) فيما يتعلق بوحدة التقييم الإداري، وللأسباب المذكورة في الفقرات ١٥ إلى ١٧ أعلاه، يوصي الأمين العام الجمعية العامة بالموافقة على وظيفة موظف قانوني إضافية برتبة ف-٣ للوحدة لمدة ستة أشهر تموّل من ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام؛

(ب) فيما يتعلق بمحكمة المنازعات وأقسامها، وللأسباب المذكورة في الفقرات ٣٢ إلى ٣٧ أعلاه، يوصي الأمين العام الجمعية العامة بتمديد ولاية القضاة المخصصين المكلفين الثلاثة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، واعتماد الملاك التكميلي الحالي للقضاة المخصصين لنفس الفترة في إطار المساعدة المؤقتة العامة؛

(ج) فيما يتعلق بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وللأسباب الواردة في الفقرة ٦٣ أعلاه، يوصي الأمين العام بتمديد فترة اعتماد وظيفة الموظف القانوني (ف-٣)

المنشأة بموجب القرار ٢٥١/٦٥ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، والممولة حالياً من حساب دعم عمليات حفظ السلام، لمدة ستة أشهر أخرى.

١٩٧ - وبناء عليه، وفي حال موافقة الجمعية العامة على المقترحات الواردة أعلاه، ستكون هناك احتياجات إضافية من الموارد صافيها ٣٠٠ ٦٨٨ ١ دولار (إجماليها ٩٠٠ ٧٩٣ ١ دولار) في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.

خامساً - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

١٩٨ - يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة أن تولى الاعتبار الواجب للتوصيات والمقترحات الواردة في هذا التقرير، وأن توافق على الموارد اللازمة لتقديم دعم إضافي لنظام إقامة العدل.

١٩٩ - وبناء عليه، يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة ما يلي:

(أ) الموافقة على وظيفة موظف قانوني إضافية واحدة برتبة ف-٣ لوحدة التقييم الإداري لمدة ستة أشهر، تمول من ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام، وسيبلغ عن التكاليف ذات الصلة في سياق تقرير الأداء المتصل بحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣؛

(ب) الموافقة على تمديد ولاية القضاة المخصصين المكلفين الثلاثة، في إطار المساعدة المؤقتة العامة، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣؛

(ج) الموافقة على تمديد فترة الملاك التكميلي للقضاة المخصصين، في إطار المساعدة المؤقتة العامة، للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، وذلك لثلاثة موظفين قانونيين (ف-٣) وثلاثة مساعدين إداريين (اثنان من فئة الخدمات العامة، رتب أخرى، وواحد من فئة الخدمات العامة، رتبة محلية)؛

(د) الموافقة على استمرار وظيفة موظف قانوني (ف-٣) بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في نيروبي اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، لمدة ستة أشهر إضافية، تمول من ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام، وسيبلغ عن التكاليف ذات الصلة في سياق تقرير الأداء المتصل بحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ (سيقتراح استمرار وظيفة

ف-٣ بعد ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ في سياق ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة المالية ٢٠١٣/٢٠١٤)؛

(هـ) اعتماد مبلغ كلي صافيه ٣٠٠ ٦٨٨ ١ دولار (إجماليه ٩٠٠ ١٧٩٣ دولار) في إطار الميزانية البرنامجية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، تحت الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً (٤٠٠ ٦٤٥ ١ دولار)؛ والباب ٢٩ دال، مكتب خدمات الدعم المركزي (٩٠٠ ٤٢ دولار)؛ والباب ٣٧، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (١٠٥ ٦٠٠ دولار)، يعوضها مبلغ مقابل في إطار باب الإيرادات ١، الإيرادات المتأتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛

(و) الإحاطة علماً، عملاً بالفقرة ٢٨ من القرار ٢٣٧/٦٦، بمختلف الخيارات المبينة في المرفق الثاني بشأن تمثيل الموظفين أمام المحكمتين الداخليتين وإنشاء آلية إلزامية يمولها الموظفون لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وعملاً بالفقرة ٢٨ من القرار ٢٣٧/٦٦، طلب أن تقوم اللجنة الخامسة واللجنة السادسة، كل بصفتها، بالنظر في مسألة ما إذا كان وضع نظام إلزامي يموله الموظفون لدعم المكتب يتماشى مع ميثاق الأمم المتحدة، ولا سيما مع الفقرة ٢ من المادة ١٧ من الميثاق؛

(ز) الإحاطة علماً بأن إدخال إجراءات تحكيم معجلة لحل المنازعات مع الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين سيتطلب من المنظمة توفير موارد إضافية كبيرة، كما هو مبين في المرفق الرابع؛ والتذكير بأن المنظمة توفر حالياً آلية لحل المنازعات مع الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين عن طريق التحكيم بموجب قواعد التحكيم للجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي، وإبقاء المسألة قيد نظرها؛

(ح) مراعاة تحليل الآثار المالية التي تترتب على السماح لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي (على النحو الوارد بيانه في المرفق الخامس) واتخاذ قرار بشأن هذه المسألة. وفي حال قررت الجمعية العامة إتاحة سبل الاستفادة من النظام غير الرسمي لهذه الفئات من الموظفين، ستترب على ذلك آثار مالية على النحو المبين في المرفق الخامس؛

(ط) الموافقة على إعداد مدونة قواعد سلوك للممثلين القانونيين الذين هم أفراد خارجيون وليسوا موظفين؛ وطلب أن يتولى مكتب إقامة العدل تنسيق إعداد هذه المدونة، وذلك بالتشاور مع الممثلين القانونيين لكل من الأمين العام والموظفين، ومع المحكمتين ومجلس العدل الداخلي.

المرفق الأول

آراء الأمين العام بشأن توصيات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بشأن تدابير معالجة المسائل العامة المتعلقة بالموارد البشرية

ألف - مقدمة

١ - يقدم مكتب إقامة العدل هذا التقرير الذي يعالج المسائل المحددة في تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/66/224 و A/65/303)، عملاً بقرارات الجمعية العامة ٢٣٧/٦٦ و ٢٠٧/٦٦ و ٢٣٣/٦٤ و ٢٥٣/٦٣. ونظراً لعدد التوصيات وطولها، لم تُدرج بالكامل هنا، وإنما أُوردت بإيجاز، مع الرد عليها عند الاقتضاء.

باء - المسائل العامة التي حُدِّدت في إطار الأمانة العامة

١ - الوظائف والحياة الوظيفية

(أ) المسائل المحددة

٢ - تتناول التوصيات الواردة في الفرع ثانياً - باء - ١ من تقرير الأمين العام الوارد في الوثيقة A/66/224، وفي الفرع ثالثاً - باء - ١ من تقرير الأمين العام الوارد في الوثيقة A/65/303 مجموعة من المسائل المتعلقة بالوظائف والحياة الوظيفية، مثل التنقل وإدارة الأداء والتحقق من الجهات المرجعية.

(ب) التدابير المتخذة

٣ - فيما يتعلق بطلبات رسم سياسة تنقل واضحة المعالم، ما فتئ مكتب إدارة الموارد البشرية يعمل، بالتعاون مع شعبة الموظفين الميدانيين التابعة لإدارة الدعم الميداني، على وضع نهج أكثر تنظيماً إزاء التنقل. وتصدر الإشارة، في هذا السياق، إلى أن البرامج الطوعية، مثل المبادرة الطوعية للتبادل بين الشبكات الوظيفية (VINES)، لم تتمكن من نقل سوى عدد محدود من الموظفين. وتراعى حالياً الدروس المستفادة من هذه المبادرة، ومن أفضل الممارسات في منظمات الأمم المتحدة الأخرى، في رسم السياسة الجديدة. وفي حين يتم التركيز أساساً على وضع آلية تنقل للأمانة العامة بأسرها، يجري أيضاً استكشاف ما إذا كانت هناك فرص للتنقل بين مختلف الوكالات والصناديق والبرامج، حيثما اقتضى الأمر ذلك. وفي حين تشمل هذه السياسة تدابير دعم وظيفي عُزِّزت أكثر وحُدِّدت لها أهداف

أوضح لتيسير التنقل، تجدر الإشارة إلى أن المبادرات الرامية إلى تقديم مشورة وظيفية فردية تتطلب موارد كبيرة.

٤ - وفيما يتعلق بالتوصية القاضية بأن يوفر المديرين التوجيه والدعم التطويري للموظفين، يشير مكتب إدارة الموارد البشرية إلى أن نظام إدارة الأداء يتطلب من المديرين توفير خدمات التوجيه والتطوير (ST/AI/2010/5)، الفرع ٥ (١) (د).

٥ - وفيما يتعلق بالتوصية القاضية بتوفير توجيه واضح بشأن الظروف التي ينطبق فيها سن التقاعد عند بلوغ ٦٢ عاما على الموظفين الذين عاودوا الالتحاق بالمنظمة بعد ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠، أوضحت وكالة الأمين العام للشؤون الإدارية، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، أنه وفقاً للقاعدة ٤-١٧ من النظام الإداري للموظفين، عندما يعاد توظيف موظف سابق ومنحه عقد تعيين جديد، فإن شروط التعيين الجديد تطبق بالكامل بغض النظر عن أي فترة خدمة سابقة. وبناء عليه، وتمشيا مع القاعدة ٩-٢ من النظام الأساسي للموظفين، فإن السن الإلزامية لإنهاء خدمة هذا الموظف هي ٦٢ عاما.

٦ - وفيما يتعلق بالتحقق من الجهات المرجعية، تجدر الإشارة إلى أن جميع إجراءات التحقق من الجهات المرجعية تُنجز قبل تقديم أي عرض. ويُمنح المرشحون مهلة شهرين لاتخاذ الترتيبات اللازمة لكي ترسل مدارسهم وأرباب عملهم رسائل مرجعية إلى مكتب إدارة الموارد البشرية، ويبحث المكتب رسائل تذكيرية في هذا الشأن بصفة منتظمة. وفي الحالات التي تستوجب الالتحاق الفوري للمرشح الذي وقع عليه الاختيار لإنجاز مهمة ما، يصدر المكتب عرضاً مؤقتاً في حال التحقق من أعلى درجة حصل عليها المرشح. ولتسريع عملية التحقق من الجهات المرجعية، يكتفي المكتب باستعراض نسخ إلكترونية من الوثائق المطلوبة لإجازة المرشحين.

٧ - ولتعزيز القدرة على إجراء عمليات تحقق من الجهات المرجعية بأكثر قدر ممكن من الكفاءة والفعالية، يقوم المكتب حالياً بتوحيد ممارسات التحقق من الجهات المرجعية على الصعيد العالمي، مع تخزين البيانات على المستوى المركزي. وفي إطار هذه العملية، فإن المكتب بصدد وضع الصيغة النهائية لمبادئ توجيهية بشأن كيفية التحقق من الجهات المرجعية لكفالة اتساق الممارسات. وتتناول هذه المبادئ التوجيهية عملية التحقق من الجهات المرجعية، والمحتويات المطلوب التحقق منها، والحالات العملية التي قد يواجهها شخص يقوم بعمليات تحقق من الجهات المرجعية. وتنص هذه المبادئ على أنه ينبغي الالتزام بالمواعيد المحددة لإتمام العملية ككل، وتوجيه رسائل تذكيرية إلى المرشحين، والحصول على موافقة المرشحين على الكشف عن بياناتهم.

٨ - وسيبدأ حفظ البيانات المتعلقة بعمليات التحقق من الجهات المرجعية على المستوى المركزي اعتباراً من نهاية عام ٢٠١٢ من خلال نظام إنسبيرا (Inspira). وستُحمّل البيانات المرجعية التي تم تلقيها بشأن مؤهلات مرشح احتير لشغل وظيفة شاغرة معلن عنها في نظام إنسبيرا في نفس النظام، وتُخزّن في قاعدة بيانات مركزية يمكن لمكاتب الموارد البشرية في مختلف أنحاء العالم أن تطلّع عليها.

٩ - وأخيراً، فقد اتفقت المنظمات التابعة لشبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على أن هناك حاجة إلى مزيد من التنسيق بشأن عمليات التحقق من الجهات المرجعية، واتفقت على استكشاف الخيارات الممكنة في هذا الصدد.

٢ - العلاقات التقييمية وعلاقات النظراء والزملاء

(أ) المسائل المحددة

١٠ - تتناول التوصيات الواردة في الفرع ثانياً - باء - ٢ من الوثيقة A/66/224 والفرع ثالثاً - باء - ٢ من الوثيقة A/65/303 العلاقات التقييمية وعلاقات النظراء والزملاء، ولا سيما مسألة تحسين المهارات الإدارية، مثل إدارة الأداء وحل النزاعات وبرامج التعريف الفعالة للمديرين.

(ب) التدابير المتخذة

١١ - يجري حالياً معالجة مسألة تحسين مهارات إدارة الأداء، وذلك من خلال التدريب الإلزامي الجديد على إدارة الأداء. ويمكن النظر في إدماج الدروس المستفادة من الشكاوى الإدارية في هذا التدريب، بالتنسيق مع مكتب أمين المظالم في الأمم المتحدة، الذي يمكنه أيضاً أن يضفي قيمة مضافة من خلال توعية الموظفين والإدارة بمزايا حل المنازعات بشكل غير رسمي وتسوية التظلمات بوسائل أخرى غير اللجوء إلى التحقيق والآليات التأديبية. وستنظر إدارة الدعم الميداني ومكتب إدارة الموارد البشرية في جدوى إدخال مؤشرات أداء في سجل الأداء الخاص بإدارة الموارد البشرية، بما يتيح تحديد هذه المسائل بفعالية وكفاءة ومناقشتها في المجلس المعني بإدارة الأداء.

١٢ - ويواصل مكتب إدارة الموارد البشرية تنفيذ برامج لحل المنازعات تهدف إلى تحسين مهارات حل المنازعات في المنظمة. وتعالج المسائل المتعلقة بمعاملة الموظفين باحترام في مشروع إطار الكفاءات المنقح.

١٣ - وفيما يتعلق بتحسين وتبسيط البرامج التعريفية للمديرين وكبار المديرين، يمكن للمكاتب والإدارات أن تطلب الدعم من مكتب إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بتدخلات الأفرقة، بما في ذلك بناء الأفرقة والتخطيط لها.

٣ - التعويضات والمزايا، والخدمات والإدارة

(أ) المسائل المحددة

١٤ - تتناول التوصيات الواردة في الفرع ثانياً - باء - ٣ من الوثيقة A/66/224 والفرع ثالثاً - باء - ٥ من الوثيقة A/65/303 التعويضات والمزايا والخدمات والإدارة، ولا سيما الاتساق في تطبيق شروط الخدمة، والوضوح والتجاوب في الإبلاغ عنها.

(ب) التدابير المتخذة

١٥ - فيما يتعلق بتعزيز اتساق الاستحقاقات والمزايا على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل، تجدر الإشارة إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية هي المسؤولة عن ذلك، وهي التي تحدد معدلات البدلات والمزايا التي تنطبق على جميع المنظمات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة. وتمتع وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها بتفويض واسع للسلطات في المسائل المتعلقة بالموارد البشرية، ولذلك فإن هناك بعض الفروق بين مختلف المنظمات لأسباب تشغيلية. وتحاول الأمانة العامة للأمم المتحدة ووكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها الموازنة فيما بينها قدر المستطاع، وذلك على سبيل المثال من خلال هياكل مثل اللجنة الدائمة لشبكة الموارد البشرية المعنية بمراكز العمل الميدانية.

١٦ - وفيما يتعلق باتساق التطبيق داخل الأمانة العامة، بدأت دوائر الموارد البشرية في المقر عقد اجتماعات أسبوعية لكفالة فهم قواعد وسياسات وعمليات الموارد البشرية على نحو أفضل وبطريقة أكثر اتساقاً. وتقوم دوائر الموارد البشرية أيضاً، حسب الحاجة، بعقد اجتماعات مع قسم السياسات وشروط الخدمة والتنسيق معه. وقد شكّلت أفرقة عاملة لاستعراض الممارسات التعريفية وتعزيز التواصل والتوعية. وشُرع أيضاً في تنظيم دورات تدريبية داخلية في شتى المواضيع، منها تسجيل التعيينات في نظام المعلومات الإدارية المتكامل، وبدل التنقل والمشقة، وذلك لكفالة مزيد من الاتساق. وبالإضافة إلى ذلك، يجري تنقيح الأمر الإداري الحالي الذي ينظم بدل الوظيفة الخاص، بهدف تبسيط عملية صرف هذا البدل. غير أنه نظراً لكون الأفرقة المعنية ببديل الوظيفة الخاص قد شكّلت بالتشاور مع الموظفين، فإن التوصية بإلغاء الأفرقة ستتطلب إجراء مزيد من المشاورات مع ممثلي الموظفين.

١٧ - وقامت دوائر الموارد البشرية أيضا، دعما للأعمال الرامية إلى تحسين الاتساق، بوضع مؤشرات تشغيلية في سجل الأداء الموارد البشرية وتحديد معايير أساسية لخدمات الموارد البشرية. ومن المقرر أن يتم مستقبلا إنشاء قاعدة بيانات لتتبع أداء الموارد البشرية، وذلك من أجل تعقب الأنشطة الرئيسية لدوائر الموارد البشرية ورصدها والإبلاغ عنها.

١٨ - ومن حيث تحسين التواصل بشأن الاستحقاقات، يُتوقع أن تتيح الصفحة الشبكية الجديدة لخدمات الموارد البشرية، الجاري إعدادها، إمكانية إطلاع جميع الموظفين بسهولة على المعلومات المتعلقة باستحقاقاتهم، وستتضمن صفحة للأجوبة على الأسئلة المتكررة. وبمجرد بدء العمل بنظام أو موحدا، سيكون بوسع الموظفين أيضا الاطلاع على وضع طلباتهم في أي وقت.

١٩ - وعلى نطاق أوسع، يتيح الموقع الشبكي "it's for real" للموظفين معلومات ميسرة ومتسقة ومنسقة عن كل المسائل المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك صحائف الوقائع والأسئلة المتكررة.

٤ - المسائل القانونية والتنظيمية والمالية ومسائل الامتثال

(أ) المسائل المحددة

٢٠ - تتناول التوصيات الواردة في الفرع ثانيا - باء - ٤ من الوثيقة A/66/224 والفرع ثالثا - باء - ٤ من الوثيقة A/65/303 المسائل القانونية والتنظيمية والمالية ومسائل الامتثال، ولا سيما التحرش والسلوك والانضباط وإجراء التحقيقات.

(ب) الإجراءات المتخذة

٢١ - فيما يتعلق بالتوصية بضرورة اعتماد إجراءات عمل موحدة للتعامل مع الادعاءات بالوقوع ضحية للمضايقة أو التمييز أو إساءة استخدام السلطة، فإن الأمين العام يدرك أن كبار المديرين يحتاجون إلى الدعم في هذا المجال. وتحقيقا لهذه الغاية، أصدرت إدارة الشؤون الإدارية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ دليلا للمديرين بشأن أدوارهم ومسؤولياتهم في التحقيقات والمسائل التأديبية، استنادا إلى الدروس المستفادة من الاجتهادات القضائية لمحكمة المنازعات والاستئناف. وفيما يتعلق بالمسائل التي تندرج تحديدا ضمن نطاق نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5 بشأن حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، فإن مكتب إدارة الموارد البشرية يقدم بانتظام دعما خطيا وشفويا للمديرين المسؤولين عن التعامل مع هذه المسائل. ويقوم المكتب أيضا بإعداد توجيهات خطية عامة بشأن هذه المسائل، وذلك بالتشاور مع مكتب الأخلاقيات.

٢٢ - وفيما يتعلق بتعزيز التدريب المتصل بمنع التحرش وإساءة استعمال السلطة، فإن مكتب إدارة الموارد البشرية يشارك في مشروع مشترك بين الوكالات لتحديث وتنقيح التدريب المتاح حاليا على الإنترنت بشأن هذا الموضوع بنهاية عام ٢٠١٢. وسيشمل ذلك وحدة تدريبية تركز تحديدا على تدريب المديرين. ومن حيث التدريب الشخصي، فإن المكتب يقوم حاليا بإعداد برنامج توجيهي لكبار القادة سيضم توجيهات بشأن منع التحرش وإساءة استعمال السلطة وبشأن نظام إقامة العدل. ويجري إعداد هذا البرنامج التدريبي بالتنسيق مع مكتب الأخلاقيات ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ومن المقرر أن يبدأ تنفيذه عام ٢٠١٣.

٢٣ - ويقوم مكتب إدارة الموارد البشرية أيضا باستعراض الخيارات الممكنة لوضع برنامج منح شهادات للمديرين في مجالات شتى، منها المسائل المتصلة بمنع التحرش وإساءة استعمال السلطة.

٢٤ - ويدعم مكتب الأخلاقيات، من جانبه، عددا من المبادرات الرامية إلى تعزيز الالتزام بالمساءلة والتزاهة والشفافية والاحترام على نطاق المنظمة ككل. ويعدّ أيضا توجيهات خطية وأدوات إدارية تهدف إلى (أ) تيسير الاستفادة من موارد الأمانة العامة (انظر The Roadmap (خريطة الطريق)، الصادرة عام ٢٠١١)؛ (ب) وتطبيق معايير وتوقعات السلوك في الأمم المتحدة في جميع ظروف العمل اليومية (”Putting Ethics to Work: A Guide for United Nations Staff“ (تطبيق الأخلاقيات في العمل: دليل لموظفي الأمم المتحدة)، المقرر إصداره عام ٢٠١٢)؛ (ج) وتعزيز فهم المبادئ الأخلاقية للأمم المتحدة والالتزام بها (انظر الموقع الشبكي لمكتب الأخلاقيات في صيغته المستكملة، على العنوان التالي: www.un.org/en/ethic). ويتعاون مكتب الأخلاقيات مع مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة الدعم الميداني وإدارة عمليات حفظ السلام في تصميم المنشورات ومواد التوعية، مثل تنقيح برنامج التدريب الإلكتروني المتعلق بالأخلاقيات والتزاهة وإعادة تشغيله. واعتبارا من عام ٢٠١١، يقدم مكتب الأخلاقيات أيضا تقييما سريريا لكبار القادة بشأن تطورهم كقادة أخلاقيين، وذلك من خلال مبادرة التقييم السلوكي للقيادة الأخلاقية. ويقدم المكتب أيضا إحاطات تعريفية سرية فردية بشأن الأخلاقيات لجميع الأمناء العاميين المساعدين ووكلاء الأمين العام الجدد وإحاطات جماعية للموظفين من رتبتي مد-١ و مد-٢. وابتداء من عام ٢٠١٢، يشرع مكتب الأخلاقيات في تنفيذ برنامج حوارات القيادات، وهو برنامج سيشارك من خلاله سنويا كل موظف في جلسة تحاور موجهة مع المشرف عليه مباشرة حول موضوع محدد من المواضيع المتعلقة بالأخلاقيات.

٢٥ - وفيما يتعلق بالتحقيقات، ناقش الأمين العام، في تقريره الوارد في الوثيقة A/66/275 و Corr.1، الحاجة إلى تعزيز إدارة المسائل التأديبية في الوقت المناسب وبطريقة متكاملة، بدءاً من الإبلاغ عن سوء السلوك ومروراً بالتحقيق وانتهاء بالإجراءات التأديبية. وأيدت الجمعية العامة بعد ذلك المقترح الوارد في التقرير المذكور، القاضي بتنفيذ مشروع رائد في نيروبي لاختبار جدوى تطبيق اللامركزية على العناصر الحاسمة لإقامة العدل، واتباع نهج المسار السريع في التعامل مع الحالات التي يُنظر فيها من خلال هذا المشروع الرائد، وتفويض سلطة وضع الموظف في إحالة إدارية مدفوعة الأجر إلى وكيل الأمين العام للدعم الميداني. وسيقدم الأمين العام تقريراً شاملاً عن هذا المشروع التجريبي إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين.

٢٦ - وفيما يتعلق بإطلاع الموظفين على سير التحقيقات، يشار إلى أن التحقيقات التي تتم بموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5 تُجرى تحت سلطة رؤساء الإدارات أو المكاتب. ويسدي مكتب إدارة الموارد البشرية المشورة لمديري البرامج بشأن إجراء هذه التحقيقات، بما في ذلك ما يتعلق بالمعلومات التي ينبغي تقديمها للمتظلمين في بداية التحقيق وفي نهايته، إذا لم تُحل المسألة لاتخاذ إجراءات تأديبية محتملة بشأنها. وإذا أُحيلت المسألة لاتخاذ إجراءات تأديبية محتملة، فإن مكتب إدارة الموارد البشرية يُشعر المتظلم في نهاية العملية بنتائج التحقيق وبالإجراءات المتخذة. وفي الحالات التي يتابع فيها الموظف وضع تظلمه خلال الفترات الفاصلة، فإن المكتب يردّ بمذكرة عن وضع قضيته و/أو يقدم توجيهات لمديري البرامج بشأن الرد المناسب على الاستفسارات.

٥ - المسائل التنظيمية والقيادية والإدارية

(أ) المسائل المحددة

٢٧ - تتناول التوصيات الواردة في الفرع ثانياً - باء - ٥ من الوثيقة A/66/224 والفرع ثالثاً - باء - ٣ من الوثيقة A/65/303 المسائل التنظيمية والقيادية والإدارية، ولا سيما كيفية التعامل مع مسألة إدارة التغيير، وحل التزايدات.

(ب) التدابير المتخذة

٢٨ - تناول كبار المديرين مسألة إدارة التغيير بفعالية، بما في ذلك القيادة والتواصل ومشاركة الموظفين، في اجتماع اللجنة المشتركة المعنية بالإدارة والسياسات، المعقود في ٢٨ نيسان/أبريل ٢٠١١. وتقرر في هذا الاجتماع تشكيل فريق معني بإدارة التغيير لقيادة عملية إدارة التغيير والدفع بها إلى الأمام. ومن حيث مشاركة الموظفين، فقد شارك الموظفون

في هذه العملية من البداية. وعلى سبيل المثال، من أول الإجراءات التي اتخذها الفريق أنه طلب من جميع الإدارات والمكاتب جمع مقترحات الموظفين بشأن الإصلاحات وإرسالها عن طريق مركز تنسيق. وطلب الفريق تعليقات على جميع المقترحات المتعلقة بإدارة التغيير من مختلف الجهات، بما في ذلك منسقو شؤون الموظفين في اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة. ووضع أيضا استراتيجية للاتصالات شملت إنشاء موقع مخصص لهذا الغرض على الشبكة الداخلية، ونشر مقالات وعروض ومواد إعلامية أخرى في موقع iSeek لإطلاع الموظفين والمديرين في الأمانة العامة على آخر المستجدات.

٢٩ - وقدّم فريق إدارة التغيير في تقريره النهائي سلسلة من مبادرات التغيير. ومن بين النواتج الرئيسية الأربعة المتوخاة في إطار خطة التغيير الحاجة إلى تعزيز الثقة. ويتطلب بناء الثقة بين الإدارة والموظفين ترسيخ ثقافة التعاون وتعزيز الشفافية من خلال تحسين التواصل مع الموظفين وإتاحة مزيد من الفرص للموظفين للإدلاء بآرائهم. ومن المقترحات المحددة المقدمة في هذا الشأن إجراء دراسة استقصائية لآراء الموظفين كل سنتين طلبا لتعليقات يقدمونها بصفة منتظمة ومنهجية، وكذلك وضع استراتيجية شاملة للاتصالات الداخلية.

٣٠ - وبعد موافقة الأمين العام على مبادرات التغيير، أحاطت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٧/٦٦ علما بتلك المبادرات وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة أي اقتراحات أو تدابير تتعلق بتنفيذ ٢٩ توصية من أصل ٦١ توصية للنظر فيها والموافقة عليها قبل الشروع في تنفيذها. وعيّن الأمين العام منذ ذلك الحين فريقا معنيا بتنفيذ التغيير مواصلة هذا العمل.

٣١ - وفيما يتعلق بالمسألة المحددة المتعلقة بالتغيير في مجال الموارد البشرية، فإن موقع "It's for real" أداة تواصلية منسقة تبقي الموظفين على اطلاع على جميع المستجدات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. ويشارك الموظفون أيضا في الدفع بعملية التغيير إلى الأمام. وعلى سبيل المثال، فقد سعى تحديدا الفريق العامل المعني بالتنقل، وهو نفسه مؤلف من ممثلين عن الإدارة والموظفين، للحصول على آراء شريجة أوسع من الموظفين عن طريق دراسة استقصائية عالمية ومجموعات تركيز.

٣٢ - وفيما يتعلق بالحاجة إلى دعم المديرين في تهيئة بيئة عمل مواتية لموظفيهم، هناك عدد من البرامج القائمة لحل النزاعات يمكن تنفيذها عند الطلب لصالح الأفرقة ووحدات العمل والأقسام، وتكييفها لتلبية احتياجات كل جهة من هذه الجهات. وبالإضافة إلى ذلك، فإن تدخلات الأفرقة، بما فيها تلك التي تركز على حل النزاعات، متاحة لوحدات العمل والأقسام بناء على الطلب، وتنفَّذ بصفة منتظمة في المقر بنيويورك، والمكاتب الموجودة خارج

المقر، واللجان الإقليمية. وكل منها موجه خصيصا لتلبية الاحتياجات والحالة المحددة لوحدة العمل المعنية.

٣٣ - ومن أجل تقديم المشورة والدعم لصناع القرار فيما يتعلق بإدارة الموظفين، تُصدر إدارة الشؤون الإدارية أدلة دروس مستفادة للمديرين تلخص فيها الاجتهادات القضائية لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، بشأن أمور من قبيل الإجراءات والقرارات المتعلقة بالاختيار والترقية أو بعدم تجديد التعيينات أو إنهاؤها، وذلك من أجل توفير مساعدة إدارية بالغة الأهمية.

٦ - مسائل السلامة والصحة والرفاه والإجهاد والموازنة بين العمل والحياة الخاصة

(أ) المسائل المحددة

٣٤ - تتناول التوصيات الواردة في الفرع ثانيا - باء - ٦ من الوثيقة A/66/224 والفرع ثالثا - باء - ٦ من الوثيقة A/65/303 مسائل السلامة والصحة والرفاه والإجهاد والموازنة بين العمل والحياة الخاصة، وخصوصا التصدي للأزمات، والآثار الصحية الناجمة عن ظروف العمل المجهدة، ولا سيما في الميدان، والحاجة إلى تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الخاصة.

(ب) التدابير المتخذة

٣٥ - فيما يتعلق بمسألة التعامل بفعالية مع الموظفين المتأثرين بأزمات، فإن فريق التأهب للطوارئ والدعم التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية يقوم حاليا، بالتشاور مع إدارة شؤون السلامة والأمن وإدارة الدعم الميداني وغيرهما من الجهات المعنية، بإعداد برنامج معزز يمكن المنظمة من أداء واجب رعاية موظفيها قبل الأزمات وأثناءها وبعدها. وعلى وجه التحديد، يجري التعامل مع مسألة التأهب من خلال بناء القدرة على الاستجابة المباشرة في جميع مراكز العمل، وذلك من خلال وحدات تدريبية متخصصة للموظفين والمديرين، ومن خلال التخطيط لمختلف السيناريوهات ووضع النماذج. واستنادا إلى الدروس المستفادة من الحالات السابقة لإدارة الأزمات، سيوضع نهج وإطار منسق يمكن من اتباع نهج متسق في إدارة ما قد يحدث مستقبلا.

٣٦ - وفيما يتعلق بالتوصية القاضية بوضع سياسة شاملة للصحة والسلامة في مكان العمل تأخذ بعين الاعتبار احتمال أن تترتب عواقب صحية وخيمة على النزاعات التي تدار بشكل سيئ، فإن هذه التوصية مقبولة وستنفذ عند وضع هذه السياسة.

٣٧ - وفيما يتعلق بالتوصية القاضية بتنقيح المبادئ التوجيهية المتعلقة باستعراض المجلس الطبي للحالات لتشمل إمكانية تسوية المنازعات بوسائل غير رسمية، فإن هناك أمرا إداريا جديدا بشأن المجالس الطبية قيد الصياغة ستراعى فيه هذه التوصية.

٣٨ - وفيما يتعلق بالمقترح القاضي بتعزيز البرنامج الحالي لخدمات المشورة على نطاق المنظومة وإتاحة خدمات المشورة للموظفين بشكل كامل لغاية انتهاء ولايات البعثات، فإنه يتماشى وتوصيات وحدة معالجة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة التابعة لإدارة شؤون السلامة والأمن نفسها فيما يتعلق بضرورة تعزيز القدرة على إسداء المشورة للموظفين في البعثات الميدانية. غير أن توفير الموارد الإضافية المطلوبة يدخل ضمن نطاق اختصاص الجمعية العامة.

٣٩ - ويوصي التقرير أيضا بأن تعزز المنظمة قدرتها على حشد موارد تقديم المشورة على النحو المطلوب، وذلك على المدى البعيد وليس للتصدي للكوارث فحسب. وبالإضافة إلى ذلك، يوصي التقرير بإيفاد أفرقة متنقلة من المستشارين دوريا وبالتناوب إلى مختلف المناطق. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن استراتيجية وحدة معالجة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة تستند إلى نهج متعدد المستويات على الصعيدين القطري والإقليمي وعلى مستوى المقر. وهناك خطة طوارئ لكل بعثة وعلى الصعيد الإقليمي بالتنسيق مع المستشارين المتخصصين في حالات الإجهاد ومستشاري الموظفين في الوكالات والصناديق والبرامج. وبالإضافة إلى ذلك، فإن للوحدة شبكة من المتخصصين في الصحة العقلية في مختلف المناطق يمكن للبعثات استخدامها عند الاقتضاء.

٤٠ - ويوصي التقرير أيضا بأنه من أجل كفالة رفاه الموظفين والتسوية السريعة للشواغل المتصلة بالعمل، ينبغي نشر أفرقة استجابة من مكتب أمين المظالم في الأمم المتحدة. وفي حين قد يكون من المرغوب فيه توفير مزيد من خدمات الوساطة وغيرها من الخدمات التي يقدمها مكتب أمين المظالم، ستترب على ذلك آثار كبيرة من حيث الموارد، وهو ما يستلزم موافقة الجمعية العامة عليها.

٤١ - وفيما يتعلق بالتوصية القاضية بأن تُطلع شعبة الخدمات الطبية الجهات الأخرى على تجاربها فيما يتعلق بالشواغل التي أثارها الموظفون العاملون في الميدان، وأن تقدم توصيات بشأن كيفية معالجة هذه الشواغل، تجدر الإشارة إلى أن الوحدة تعمل بالتنسيق مع كل من الدائرة الطبية والموارد البشرية في سياق الفريق العامل المعني بالإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة. وتُستخلص مجموعة من الدروس المستفادة بعد كل أزمة من الأزمات. وترحب وحدة معالجة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة بمشاركة مكتب أمين المظالم في

الأمم المتحدة بصفة مراقب في مداوالات الفريق العامل، وستقوم مستقبلاً بإطلاع المكتب على تلك الدروس.

٤٢ - وفيما يتعلق بمساعدة الموظفين على التعامل مع بيئات العمل المجهدة في الميدان، يشار إلى أن التوصية القاضية بإخضاع الموظفين لتدريب إلزامي يهيئهم للعمل في أوضاع مرهقة لا تحدد أعداد الموظفين الذين ينطبق عليهم ذلك ولا المقصود بـ "بيئات العمل المرهقة". ولذلك، فمن الصعب تفسير هذه التوصية المفتوحة أو تنفيذها، ولا سيما في ظل المناخ المالي الحالي.

٤٣ - ويوصي التقرير أيضاً بالتحقق، لدى مقابلة المرشحين لمناصب إدارية في الميدان، من مدى معرفتهم باستراتيجيات التغلب على الإجهاد. ولن يكون ذلك عملياً لأن إطار الكفاءات موضوع على نطاق الأمانة العامة ككل. غير أنه يمكن طبعاً لمن يجرون المقابلات أن يثيروا هذا الموضوع في إطار المناقشة العامة. وفيما يتعلق بتوفير مستشارين للموظفين في كل عملية من العمليات الميدانية، فإن أهمية توفير الدعم النفسي والاجتماعي لموظفي الأمم المتحدة في حالات الطوارئ وغير الطوارئ حقيقة ثابتة وموثقة إلى حد بعيد. وسياسة الوحدة هي أن يكون لكل بعثة مستشار، وإن لم يكن الأمر كذلك، فإنها تدعو وتضغط لكفالة تعيين مستشار. ومن الاقتراحات المقدمة في هذا الصدد اعتبار وحدة إسداء المشورة للموظفين ضرورية وجزءاً لا يتجزأ من أي بعثة من بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية من البداية إلى النهاية، بغض النظر عن حجم البعثة. ومن شأن ذلك أن يجعل التوصية الواردة في التقرير بشأن الأفرقة المتنقلة من المستشارين غير ضرورية.

٤٤ - وفيما يتعلق بالتشجيع على تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الخاصة، فإن ترتيبات الدوام المرنة جزء أساسي من خطة التغيير. ويجري حالياً إعداد مشروع رائد سيسهم في رسم سياسة موسعة ومنقحة بشأن ترتيبات الدوام المرنة لتقديمها إلى الجمعية العامة.

المرفق الثاني

خيارات تمثيل الموظفين، بما في ذلك إنشاء آلية إلزامية يمولها الموظفون لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

ألف - مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في دورتها السادسة والستين أن يقدم تقريراً شاملاً يقترح فيه خيارات مختلفة لتمثيل الموظفين أمام المحاكم الداخلية، يتضمن مقترحا تفصيلياً بشأن إنشاء آلية إلزامية يمولها الموظفون، ويبين، إذا لزم الأمر، الآثار المترتبة على المقترحات المختلفة، كما تنظر فيها اللجنة الخامسة واللجنة السادسة (القرار ٢٣٧/٦٦، الفقرة ٢٨).

٢ - وقد أُعد هذا التقرير استجابة لطلب الجمعية العامة. وهو يحتوي على أربعة فروع. ويتضمن الفرع باء خيارات لتمثيل الموظفين أمام المحاكم الداخلية. ويتضمن الفرع جيم تحليلاً مفصلاً لكل من الخيارات الثلاثة المتعلقة بإنشاء نظام إلزامي يموله الموظفون لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، الواردة في ورقة المفاهيم التي تضمنها تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة المقدم للدورة السادسة والستين. وينظر التحليل في مزايا وعيوب كل خيار ويصف طريقة عمل كل منها. وترد في الفرع دال الآثار المترتبة على المخطط الإلزامي الذي ستنتظر فيه الجمعية العامة.

٣ - وقد عُمت محتويات هذا التقرير، لأغراض التشاور، على كيانات شملت الصناديق والبرامج وممثلي الموظفين والإدارة خلال اجتماع اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة المعقود في أروشا، جمهورية تنزانيا المتحدة، في حزيران/يونيه ٢٠١٢. وترد تعليقات تلك الكيانات في هذا المرفق. ولم يكن التشاور مع مجلس العدل الداخلي ممكناً نظراً لأن أعضاءه الجدد ليسوا موجودين بعد.

باء - خيارات تمثيل الموظفين أمام المحاكم الداخلية

٤ - ترد في هذا الفرع أربعة خيارات لتمثيل الموظفين أمام المحاكم الداخلية، هي: (أ) التمثيل من قبل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين؛ (ب) والتمثيل من قبل محام خارجي، إما بأجر أو بدون مقابل؛ (ج) والتمثيل من قبل موظفين سابقين أو حاليين؛ (د) والتمثيل الذاتي.

٥ - وينبغي الإشارة إلى أن عدد القضايا التي سجلت لدى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في عام ٢٠١١ بلغ ٢٨٢ قضية. وفي ١٠٥ من تلك القضايا (٣٧ في المائة)، تولى

تمثيل الموظف المعني مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وفي ٤٤ منها (١٦ في المائة) محام خاص خارجي، وفي ١٢ منها (٤ في المائة) موظفون سابقون أو حاليون، وفي ١٢١ منها (٤٣ في المائة) تولى الموظف تمثيل نفسه.

٦ - وفي عام ٢٠١١، ورد إلى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ٩٦ طعنا، كان ٨٩ منها في أحكام أصدرتها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات^(١). وتولى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تمثيل الموظفين في ٢١ من أصل ٨٩ طعنا (٢٤ في المائة). وفي ثلاثة طعون، تصرف المكتب نيابة عن موظفين حاليين أو سابقين استأنفوا أحكاما أصدرتها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وفي ١٨ قضية، تصرف المكتب كمحام لموظفين مستأنف ضدهم نيابة عن الأمين العام.

٧ - ومن بين الطعون البالغ عددها ٩٦ طعنا، تولى تمثيل الموظفين في ٢٧ منها (٢٨ في المائة) مستشار قانوني خاص خارجي؛ وفي خمسة منها (٥ في المائة) تولى التمثيل موظفون سابقون أو حاليون؛ وفي ٤٣ منها (٤٥ في المائة) تولى الموظفون تمثيل أنفسهم.

١ - خيار التمثيل من قبل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٨ - كان للفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل موقف جراه فيه الأمين العام، يتمثل في أنه، تمشيا مع مبدأ إضفاء طابع مهني ولا مركزي أكبر على النظام الجديد لإقامة العدل، فإن إتاحة سبل الاستفادة من مساعدة قانونية يقدمها موظفون متفرغون مؤهلون قانونيا ستساعد على ضمان المساواة في عمل الطرفين في إطار نظام العدل الرسمي. فتزويد الموظفين بمستشار قانوني ضليع في النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة يخدم مصلحة كل من الموظفين والمنظمة على السواء (انظر A/62/294 و A/62/748 و Corr.1).

٩ - ويشار إلى أن المنظمة أقرت، في الأمر الإداري ST/AI/351 و Amend.1، أهمية تقديم المشورة أو المساعدة وقيام مستشار، عند الاقتضاء، بتمثيل الموظفين باعتباره عنصرا هاما في إقامة العدل في الأمم المتحدة، وذلك على مدى عقود قبل إنشاء مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وفي النظام السابق، كان فريق تقديم المشورة يقدم خدمات التمثيل القانوني للموظفين بدون مقابل.

١٠ - ولاحظ الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل في تقريره لعام ٢٠٠٦ أن فريق تقديم المشورة يتولى مسؤولية توفير المساعدة والتمثيل القانونيين لموظفي

(أ) كانت الطعون المتبقية، البالغ عددها سبعة طعون، تتعلق بقرارات أصدرها رؤساء كيانات عقدت اتفاقا خاصا مع الأمين العام بموجب المادة ٢-١٠ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف.

الأمم المتحدة في الإجراءات المتخذة ضمن نظام العدل الداخلي (انظر A/61/205، الفقرة ١٠٠). ولاحظ أيضا وجود تباين في الموارد القانونية المتاحة للإدارة والموظفين (المرجع نفسه، الفقرة ١٠٦)، وردا على ذلك، اقترح تعزيز المساعدة القانونية المقدمة للموظفين عن طريق كفالة أن يكون لدى كافة المستشارين مؤهلات قانونية ملائمة، وأن يزود المكتب المعني بتقديم المساعدة القانونية للموظفين بما يكفي من القدرات في مراكز العمل الرئيسية وعمليات السلام في الميدان (المرجع نفسه، الفقرات ١٠٧، و ١٠٩، و ١١٠).

١١ - وأوصى الفريق بإنشاء مكتب مهني للمستشارين القانونيين يعمل به أشخاص ذوو مؤهلات قانونية تعترف بها محاكم أي دولة عضو، يعمل على أساس التفرغ ويزود بالموارد المناسبة (المرجع نفسه، الفقرة ١٠٧). وبناء على ذلك، أنشئ مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين خلفا لفريق تقديم المشورة لتعزيز المساعدة القانونية المقدمة للموظفين باعتبارها جزءا لا يتجزأ من النظام الجديد لإقامة العدل (قرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢، الفقرة ١٣).

١٢ - وأقرت الجمعية العامة أيضا أن المساعدة القانونية المهنية لها أهميتها الحاسمة في الاستخدام الفعال والسليم للآليات المتاحة في إطار نظام إقامة العدل (القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ١٢، والقرار ٢٥١/٦٥، الفقرة ٣٥). وقررت الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين أن يكون دور الموظفين القانونيين المهنيين في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين هو مساعدة الموظفين ومن يتطوع لتمثيلهم في تجهيز الدعاوى عبر النظام الرسمي لإقامة العدل (القرار ٢٥٣/٦٣، الفقرة ١٢). ولاحظت الجمعية العامة لاحقا أن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين يقوم بتمثيل الموظفين في قضايا أمام محكمة المنازعات في نيويورك وجنيف ونيروبي (القرار ٢٥١/٦٥، الفقرة ٣٦).

١٣ - وقررت الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين أن يظل دور مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ريثما تواصل الجمعية العامة النظر في هذه المسألة في دورتها السابعة والستين، متمثلا في تقديم المساعدة للموظفين وممثليهم المتطوعين في معالجة الدعاوى عن طريق النظام الرسمي لإقامة العدل، بما في ذلك التمثيل (القرار ٢٣٧/٦٦، الفقرة ٢٧).

١٤ - ونظرا لأن ولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين انبثقت من الجمعية العامة، فإن المنظمة مسؤولة عن تمويل تكاليفه.

١٥ - وينطوي هذا الخيار على المزايا التالية^(ب):

(ب) انظر تقرير مجلس العدل الداخلي (A/67/98، الفقرات ٥٠ إلى ٥٢)، الذي أيد فيه المجلس استمرار دور مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في تمثيل الموظفين.

(أ) يتيح المكتب للموظفين إمكانية الحصول على مساعدة قانونية من محامين مهنيين ذوي دراية بنظام إقامة العدل في المنظمة المتعلق بعقود توظيفهم وشروط وأحكام التعيين بغض النظر عن المكان الذي يخدمون فيه المنظمة؛

(ب) المكتب جزء لا يتجزأ من هيكل المساءلة في الأمم المتحدة. فهو يساعد على ضمان تصحيح القرارات الإدارية الخاطئة ويساهم في تحسين عملية صنع القرار في المنظمة. وكثيراً ما يتحقق ذلك في مرحلة مبكرة من العملية بحيث تسوى المسائل بطريقة غير رسمية؛

(ج) يعمل المكتب كمرشح في نظام إقامة العدل بتشجيعه الموظفين على اللجوء إلى نظام العدل غير الرسمي وامتناعه عن تمثيل الموظفين في القضايا التي يرى أنها لا تستند إلى أسس وجيهة (A/66/158، الفقرة ٣٩)؛

(د) يتقاضى الموظفون القانونيون العاملون في المكتب مرتبا ثابتا ومن ثم ينتفي لديهم الحافز المالي لإطالة أمد الإجراءات؛

(هـ) يلتزم المكتب بالقيم الأساسية للمنظمة^(٤). ويجب أن يوقع موظفو المكتب القانونيون إعلانا يتعهدون فيه في جملة أمور بأن يمارسوا بكل ولاء وحصافة وضمير المهام المسندة إليهم بصفتهم موظفين مدنيين دوليين في الأمم المتحدة، وبأن يحترموا النظامين الأساسي والإداري للموظفين (انظر البند ١-١ (ب) من النظام الأساسي). وقد نشر المكتب أيضا "مبادئ السلوك التوجيهية للمحامين المنتسبين إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في الأمم المتحدة"^(٥)، التي تشمل الالتزامات المنصوص عليها في النظامين الأساسي والإداري للموظفين مثل الصدق والأمانة والالتزام بالامتناع عن التمثيل في القضايا التي لا تقوم على أسس وجيهة أمام المحاكم الداخلية (انظر A/62/294، الفقرة ٢٨)؛

(و) يساعد المكتب على ضمان الوصول إلى العدالة، نظرا لأنه يكفل حصول الموظفين، لا سيما الموظفين العاملين في الميدان، على تمثيل قانوني أمام المحاكم الداخلية.

١٦ - ويعتري هذا الخيار العياني التاليان:

(أ) يعتبر الأمين العام مسؤولا عن القرارات التنفيذية التي يتخذها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين والتي تخرج عن سيطرته عند تمثيله للموظفين. وتوجد حتى الآن

(ج) انظر القرار ٢٥١/٦٥. وقد أقرت الجمعية العامة بدور مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في توفير مساعدة قانونية للموظفين بطريقة مستقلة ومحيدة.

(د) متاح على الموقع الشبكي http://www.un.org/en/oaj/legalassist/pdf/osla_consol_code_of_conduct.pdf.

قضيتا طعن في قرار المكتب الامتناع عن تمثيل أحد الموظفين أو في الطريقة التي مثل بها المكتب أحد الموظفين؛

(ب) يمكن أن تكون إمكانية لجوء الموظفين إلى المحاكم دون تكبد أي تكلفة عاملا يدفع بعض الموظفين، في بعض أنواع القضايا، إلى تقرير ما إذا كانوا سيحسمون المنازعات في إطار النظام غير الرسمي أو النظام الرسمي.

٢ - خيار التمثيل من قبل مستشار قانوني خارجي

١٧ - إضافة إلى إمكانية حصول الموظفين على مساعدة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، فإنه يحق لهم أيضا الحصول على مساعدة وتمثيل من مستشار قانوني خارجي، من بين خيارات أخرى. وقد أقر الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل فعلا بأن وجود مكتب مهني للاستشارات القانونية لن يمنع إمكانية اللجوء إلى مستشار قانوني خارجي سواء دون مقابل أو على نفقة الموظفين الشخصية (A/61/205، الفقرة ١٠٨).

١٨ - ويتولى الموظفون الذين يلجأون إلى مستشار قانوني خارجي تمويل تمثيلهم أمام المحاكم الداخلية.

(أ) التمثيل من قبل محام خارجي بأجر

١٩ - في حين يمكن أن يلتمس الموظفون المساعدة، بما في ذلك تمثيلهم من قبل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وذلك في أي وقت أثناء عملية التسوية، فإنه تظل لهم حرية إشراك محام خاص على نفقتهم الخاصة لمساعدتهم وتمثيلهم أمام المحاكم الداخلية.

٢٠ - وينطوي هذا الخيار على المزايا التالية:

(أ) يمكن أن يقبل المحامي الخارجي القضايا التي يرفضها المكتب أو لا يستطيع قبولها، بما في ذلك القضايا التي يرى المكتب أنها تنطوي على تضارب مصالح؛

(ب) تتاح للموظفين مرونة أكبر في اختيار المحامين الذين يعتقدون أنهم الأقدر على تلبية احتياجاتهم وتمثيل مصالحهم؛

(ج) يمكن أن يشعر الموظفون بقدر أكبر من الارتياح والثقة عند التماس التمثيل من محام خارجي لا تربطه بالمنظمة علاقة تعاقدية سابقة. ومن شأن ذلك أيضا تفادي التناقض بشأن تضارب متصور في المصالح يكون المكتب طرفا فيه؛

(د) يخضع المحامي الخارجي للولاية القضائية لنقابة المحامين الوطنية الخاصة به، وهو ما من شأنه أن يتيح للموظفين إمكانية اللجوء إلى آليات إنفاذ لضمان مباشرة المستشار القانوني لعمله وفقا لالتزاماته المهنية؛

(هـ) لا تنشأ المسألة الواردة في الفقرة ١٦ (أ) أعلاه.

٢١ - وتعترى هذا الخيار العيوب التالية:

(أ) يعمل ثلثا موظفي الأمم المتحدة في عمليات ميدانية بعيدة عن المقر. ويوجد عدد كبير من هذه العمليات الميدانية في مناطق ما بعد النزاعات تتسم فيها مؤسسات سيادة القانون بالضعف وربما يكون عدد المحامين الممارسين للمهنة فيها ضئيلا للغاية؛

(ب) ليس بمقدور جميع الموظفين تحمل تكاليف المحامين الخارجيين الذي يمكن أن تكون أتعابهم باهظة، لا سيما في حالة الموظفين المفصولين من العمل. ويمكن بالمثل أن يفتقر الموظفون الوطنيون والموظفون في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى الموارد المالية اللازمة للاستعانة بخدمات محامين خاصين (A/62/748، الفقرة ٦٦)؛

(ج) إذا كان المحامون الخارجيون يتقاضون أتعابهم عن خدماتهم على أساس عدد ساعات العمل أو على أساس الطوارئ، ربما يكون لديهم حافز مالي لزيادة تعقيد القضايا وتشجيع التقاضي؛

(د) لا يخضع المحامون الخارجيون لنظامي موظفي الأمم المتحدة الإداري والأساسي وربما يباشرون القضايا بطريقة لا تتسق مع قيم الأمم المتحدة الأساسية وثقافتها؛

(هـ) لوحظ فيما سبق أن اللجوء إلى محامين خارجيين في المسائل المتعلقة بالتوظيف في الأمم المتحدة إجراء غير عملي وكثيرا ما يأتي بآثار عكسية^(هـ). فتوفير المساعدة القانونية للموظفين يتطلب الإلمام بالإطار القانوني الفريد للأمم المتحدة، بما في ذلك نظامها الأساسي والإداري وآلياتها ومؤسساتها القضائية، وكذلك الاجتهاد القضائي للمحاكم الداخلية، وذلك يختلف برمته عن القوانين الوطنية والمحاكم الوطنية (انظر A/62/748 و Corr.1، الفقرة ٦٣، و A/62/294، الفقرة ٢٥). ولوحظ أيضا أنه نتيجة لعدم امتلاك المحامين الخارجيين للخبرة أو الدراية المطلوبة لمساعدة الموظفين في المسائل المتعلقة بتوظيفهم في منظومة الأمم المتحدة، يحتمل أن يسيئوا فهم المبادئ القانونية ذات الصلة بموضوع القضية، أو أن يحاولوا تطبيق المبادئ الوطنية أو المحلية التي لا تمت بصلة لسياق الأمم المتحدة

(هـ) انظر تقرير مجلس العدل الداخلي (A/67/98، الفقرة ٥١) الذي لاحظ فيه المجلس الصعوبات المترتبة على الاعتماد على محامين خارجيين أيضا.

(انظر A/62/748 و Corr.1، الفقرة ٦٤). وفي الوقت نفسه، مثلما يرد أعلاه، يُمثل المحامون الخارجيون الموظفين أمام المحاكم الداخلية ويكتسبون مع الوقت خبرة في الإطار القانوني للأمم المتحدة؛

(و) ربما يدفع الموظفون الذين تصدر المحاكم الداخلية أحكاما لصالحهم بأنهم لم يحصلوا على تعويضات كافية إلا إذا أصدرت المحكمة حكما بدفع تكاليف الدعوى لهم. وعملا بالنظامين الأساسيين لمحكمتي المنازعات والاستئناف، يجوز للمحكمة في الحالات التي ترى فيها أن أحد الطرفين قد أساء استغلال الإجراءات أمام المحكمة على نحو بَيِّن، تغريم ذلك الطرف^(٥).

(ب) التمثيل من قبل محام خارجي دون مقابل

٢٢ - يتطوع محامون بالعمل القانوني دون مقابل، أو بأتعاب مخفضة، كخدمة عامة أو حيثما تتضمن القضية مسائل مهمهم. وتفيد الخدمات القانونية التي تقدم دون مقابل عموما في إتاحة إمكانية اللجوء إلى العدالة عن طريق توفير خدمات قانونية لغير القادرين على أداء تكلفتها.

٢٣ - وقد لا يحتاج الموظفون الذين يستخدمون محامين دون مقابل إلى تمويل تمثيلهم أمام المحاكم، ولا هم يحتاجون إلى الاستفادة من خدمات مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

٢٤ - تنطبق نفس المزايا المحددة في الفقرة ٢٠ أعلاه للمحامي الخارجي الذي يعمل بأجر على المحامي الذي يقدم خدماته دون مقابل.

٢٥ - ويعتري هذا الخيار العيبان التاليان:

(أ) قد لا يستوفي الموظفون شرط التأهل المالي و/أو معايير موضوع التمثيل،

إن وجدت، في إطار برنامج خيري معين؛

(ب) قد لا تكون الخدمات القانونية المؤداة دون مقابل متاحة في الأماكن التي

يعمل فيها الموظفون، لا سيما الموظفون العاملون في الميدان.

(و) حكم عدد من المحاكم الإدارية الدولية بدفع تكاليف الدعوى إلى الطرف الذي يصدر حكم لصالحه، بما في ذلك المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، وصندوق النقد الدولي، ومحكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي. وحكمت أيضا المحكمة الإدارية للأمم المتحدة السابقة في حالات استثنائية بدفع تكاليف الدعوى للطرف الذي يصدر الحكم لصالحه، حيثما يثبت لها أن التكاليف حتمية، ومعقولة، وتتجاوز مصروفات التقاضي العادية أمام المحكمة (انظر A/CN.5/R.2، المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٠). وفي معظم النظم القانونية المحلية، تنشأ التكاليف عادة "بعد الحدث" وتحكم بها المحكمة للطرف الذي يصدر الحكم لصالحه.

٣ - خيار التمثيل من قبل موظفين سابقين أو حاليين

٢٦ - من الخيارات التي كانت ولا تزال متاحة للموظفين أن يمثلهم موظفون سابقون أو حاليون أمام المحاكم الداخلية للمنظمة.

٢٧ - وحسب الترتيبات التي يتم التوصل إليها بين الموظف المعني والموظفين السابقين أو الحاليين، يمكن ألا تكون هناك تكاليف مباشرة مرتبطة بهذا التمثيل يتحملها الموظف أو المنظمة.

٢٨ - وينطوي هذا الخيار على الميزتين التاليتين:

(أ) يمكن أن يتولى متطوعون من الموظفين الحاصلين على تدريب قانوني ولديهم معرفة بالقواعد الداخلية للمنظمة ونظام إقامة العدل القضايا التي يمتنع عن قبولها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، بما في ذلك القضايا التي يرى أنها تنطوي على تضارب في المصالح؛

(ب) لا يكون للموظفين الحاليين الذين لديهم واجبات أخرى في المنظمة حافز لإطالة أمد الإجراءات.

٢٩ - وتعترى هذا الخيار العيوب التالية:

(أ) يمكن أن يفتقر الموظفون المتطوعون إلى المؤهلات القانونية والقدرة على تمثيل مصالح الموظفين أمام المحاكم الداخلية تمثيلاً كافياً. ومثلما لاحظ الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل، أسفر اعتماد فريق تقديم المشورة السابق على متطوعين غير حاصلين على تدريب قانوني عن عدم المساواة في الاستفادة من الموارد القانونية في إطار نظام العدل الداخلي (A/61/205، الفقرة ١٠٦)؛

(ب) مثلما لاحظ الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل في تقريره (المرجع نفسه، الفقرة ١٠٤)، كان المتطوعون من الموظفين يمتنعون من العمل كأعضاء في فريق تقديم المشورة خشية الاصطدام بمدير مكلف بمراجعة عقد توظيفهم؛

(ج) يجب أن يزاول الموظفون المتطوعون واجباتهم العادية إضافة إلى مساعدة الموظفين. ولا توجد أحكام تمنح المتطوعين من الموظفين إجازة لهذا الغرض؛

(د) ليس من المؤكد أن يتوافر هناك موظفون متطوعون. ولا توجد آليات من شأنها أن توفر حوافز للموظفين للعمل التطوعي لمساعدة موظفين آخرين. ويمكن أن تؤدي المشكلات المرتبطة بمدى توافر المتطوعين من الموظفين إلى حالات تأخير.

٤ - خيار التمثيل الذاتي من قبل الموظفين

٣٠ - من الخيارات التي كانت ولا تزال متاحة للموظفين أن يمثلوا أنفسهم في نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل.

٣١ - ولا توجد تكاليف مباشرة يتحملها الموظفون أو المنظمة نتيجة للتمثيل الذاتي.

٣٢ - وينطوي هذا الخيار على الميزة التالية: للموظفين حرية اتخاذ أي مواقف أو الدفع بأي حجج يرونها أكثر فائدة.

٣٣ - ويعتري هذا الخيار العيبان التاليان:

(أ) لم يتلقَّ معظم الموظفين تدريباً في المسائل القانونية، ويمكن من ثم أن يكونوا غير قادرين على تحديد مواقفهم وحججهم أو سوقها بصورة مقنعة. وعلاوة على ذلك، يمكن ألا يكونوا ملمين بالقواعد الإجرائية وقواعد الإثبات السارية وبالمهل الزمنية الحاسمة التي يمكن أن يترتب عليها رفض قضايا وجيهة، مما يضع أعباء غير مبررة على القضاة وأقلام المحاكم ومحامي الدفاع ويتسبب في تأخير الإجراءات؛

(ب) من شأن الاعتماد على التمثيل الذاتي للموظفين أمام المحاكم الداخلية أن يسفر عن انعدام المساواة في الموارد المتاحة للطرفين أمام المحكمة ويحد بالتالي من إمكانية اللجوء إلى النظام الرسمي لإقامة العدل على نحو مفيد (انظر أيضاً تقرير مجلس العدل الداخلي (A/67/98، الفقرة ٥٠)).

جيم - الخيارات المقترحة لإنشاء آلية إلزامية يمولها الموظفون لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٣٤ - يبيّن هذا الفرع على ورقة المفاهيم المتعلقة بإنشاء آلية يمولها الموظفون لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، التي أوردتها الأمين العام في تقريره عن إقامة العدل المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين (A/66/275 و Corr.1، المرفق الأول). وقد حددت هذه الورقة ثلاثة خيارات لإنشاء الآلية المذكورة، على النحو التالي: (أ) نموذج المساهمات الإلزامية من جميع الموظفين، يلزم جميع الموظفين بالمساهمة بنسبة مئوية من مرتبهم على أساس الاقتطاعات التلقائية منه؛ أو (ب) نموذج إلزامي يقوم على أساس "الدفع مقابل الاستخدام" يفرض بمقتضاه على الموظفين الذي يستفيدون من خدمات المكتب رسوم مقابل الخدمات المقدمة؛ أو (ج) نموذج "إلزامي يموله اتحاد/رابطة الموظفين" تستخدم بمقتضاه نسبة مئوية من الرسوم تحصلها اتحادات وروابط الموظفين لتمويل المكتب.

٣٥ - ونظرا لأن الجمعية العامة قررت في دورتها السادسة والستين أن يظل دور مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ريثما تواصل الجمعية العامة النظر في هذه المسألة في دورتها السابعة والستين، متمثلا في تقديم المساعدة للموظفين وممثليهم المتطوعين في معالجة الدعاوى عن طريق النظام الرسمي لإقامة العدل، بما في ذلك التمثيل، فإن كلا من الخيارات الواردة أدناه تستند إلى الولاية الحالية للمكتب، بما في ذلك التمثيل والاحتياجات من الموارد.

٣٦ - وفي إطار التشاور الذي طلبته الجمعية العامة، عرضت الخيارات الثلاثة للنظام الإلزامي الذي يموله الموظفون لدعم المكتب في اجتماع اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة، المعقود في أروشا، جمهورية تنزانيا المتحدة، في حزيران/يونيه ٢٠١٢. وقد أجمع ممثلو الموظفين على معارضتهم من حيث المبدأ لأي خيار أو مقترح إلزامي، إلا أنهم أشاروا إلى تأييدهم الكبير للمكتب.

٣٧ - ورأى ممثلو الموظفين أنه نظرا لتنازل الموظفين عن اللجوء إلى النظم القانونية المحلية الخاصة بهم لدى انضمامهم إلى الأمم المتحدة، فإنه ينبغي للمنظمة توفير وتمويل المساعدة القانونية، بما في ذلك تمثيل الموظفين، باعتبار ذلك جزءا من نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل. وأشاروا أيضا إلى أنه في ظل أي نظام إلزامي، سيسعى الموظفون إلى المشاركة في اختيار القضاة والموظفين القانونيين في المكتب.

١ - خيار المساهمات الإلزامية من جميع الموظفين

٣٨ - في إطار نموذج المساهمات الإلزامية من جميع الموظفين، سيحصل المكتب على الدعم اللازم له من اقتطاعات إلزامية من مرتبات الموظفين في صورة اقتطاعات منتظمة من المرتبات.

٣٩ - وفي ظل هذا الخيار، ستواصل الجمعية العامة تمويل ميزانية المكتب بالموارد التي جرت بالفعل الموافقة عليها^(ز). وتوجه الأموال المحصلة من الموظفين نحو زيادة موارد المكتب. وتخصص أيضا نسبة مئوية صغيرة للطوارئ لتغطية أي قصور غير متوقع، مثل حدوث انخفاضات مفاجئة في عدد الموظفين نتيجة تقليص البعثات.

٤٠ - ولأغراض الإنصاف وسهولة الإدارة، يوصى بأن يستند الرسم المفروض على جميع الموظفين إلى نسبة مئوية ثابتة من المرتب تسري على جميع الموظفين على السواء.

(ز) تتولى الدول الأعضاء تمويل ميزانية المكتب الجارية، بما في ذلك الملاك التكميلي من الموظفين المنشأ عملا بقرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣ (١ ف-٥ و ٥ ف-٣، و ١ ف-٢، و ٣ وظائف في فئة الخدمات العامة)، إضافة إلى وظيفة برتبة ف-٣ تمول في إطار المساعدة المؤقتة العامة من خلال حساب دعم عمليات حفظ السلام.

٤١ - ويقترح أن تتألف الموارد الإضافية من موظفين قانونيين اثنين برتبة ف-٤، وأربعة موظفين من فئة الخدمات العامة، و ٥٢ ٠٠٠ دولار لتغطية الموارد الإضافية غير المتصلة بالوظائف. وقد حُسبت تكلفة هذه الموارد الإضافية ووجد أنها تناهز ٨٩٥ ٠٠٠ دولار.

٤٢ - ولتمويل هذه الموارد الإضافية، ستكون النسبة المئوية للخصم اللازم من مرتبات الموظفين في حدود ٠,٠٢٩ في المائة، تطبق على الراتب الأساسي الصافي. ويكون مبلغ النسبة المخصومة متصلا بمبلغ الموارد الإضافية المتتمسة. وبناء على ذلك، سيؤدي خفض النسبة المئوية للخصم أو زيادتها إلى موارد أقل أو أكبر.

٤٣ - وباستخدام هذه الأرقام، توضح الأمثلة التالية الأثر الذي يحدثه خصم نسبته ٠,٠٢٩ في المائة من المرتب على مرتبات الموظفين في مختلف الرتب والعاملين في مختلف مراكز العمل. وتبين هذه الأمثلة أن أثر هذا الخصم على الموظفين سيتراوح بين حوالي ٠,١٦ من الدولارات إلى ٤,٦٠ من الدولارات شهريا، على النحو التالي:

مركز عمل الموظف	رتبة الموظف	الراتب الأساسي الصافي (بدولارات الولايات المتحدة، شهريا)	الخصم الموجه لمكتب تقدم المساعدة القانونية للموظفين (بدولارات الولايات المتحدة، شهريا)
جنيف	ف-٥، الدرجة ٥	١ ٦٥٥,٩٥	٤,٦٠
نيويورك	ف-٣، الدرجة ٣	٨ ١٠٦,٣٤	٢,٣٢
جنوب السودان	خ ع-٥، الدرجة ٧	١ ٥١٠,٤٢	٠,٤٣
نيروبي	خ ع-٤، الدرجة ٤	١ ٣٤٥,٤١	٠,٣٩
الصومال	خ ع-٢، الدرجة ٤	٥٥٢,٥٠	٠,١٦

٤٤ - وينطوي هذا الخيار على المزايا التالية:

(أ) من شأنه أن يوفر مصدرا منتظما للإيرادات لتغطية مصروفات المكتب الإضافية؛

(ب) نظرا لعدد الموظفين الكبير، يمكن أن تسفر المساهمات الفردية حتى وإن كانت اسمية، عن موارد مالية كبيرة؛

(ج) يرجح أن تكون إدارته سهلة نسبيا وأن تكون تكاليفه الإدارية محدودة.

٤٥ - وتعترى هذا الخيار العيوب التالية:

- (أ) في الوقت الراهن، تبلغ نسبة الموظفين الذين يقدمون شكاوى في نظام العدل الرسمي أقل من ١ في المائة من مجموع الموظفين. وفي ظل هذا النظام، سيتعين على ٩٩ في المائة من الموظفين دفع مقابل لخدمة يرحح ألا يستخدموها. ونتيجة لذلك، سيدفع الموظفون الذين استفادوا من خدمات المكتب، عن طريق الخصم من المرتب، مبلغاً أقل من التكلفة الفعلية للخدمة، نظراً لأن جميع الموظفين سيدعمون تكلفة الموارد الإضافية للمكتب؛
- (ب) يمكن أن يطعن في الاقتطاعات الإلزامية للموظفون الذين سيلزمون بدفع مبالغ لتمويل إحدى الولايات المنوطة بالمنظمة، التي توفر خدمات لا يستفيدون منها؛
- (ج) يمكن أن يؤدي هذا النظام إلى خلق توقع لدى الموظفين، إما بصفة فردية أو من خلال ممثليهم، بأنه سيكون لديهم حق المشاركة في القرارات التنفيذية للمكتب، بما في ذلك القرارات المتعلقة بسياساته، وقرارات اختيار موظفيه، والقرارات التي تتخذ في فرادى القضايا. ويمكن أن يقوض ذلك دور المكتب باعتباره جهة مستقلة في نظام إقامة العدل.

٢ - خيار الدفع الإلزامي مقابل الاستخدام

٤٦ - وفقاً لخيار التمويل الإلزامي من قبل المستخدمين، تقتصر المساهمات في تمويل المكتب على الموظفين الذين استخدموا خدماته، من خلال رسم يفرض على الخدمات المقدمة. وتوجد ثلاث صيغ أساسية لهذا النموذج: (أ) تتألف الأتعاب من رسم يدفع مرة واحدة، يدفع الموظفون بموجبه مبلغاً ثابتاً نظير جميع الخدمات القانونية المقدمة^(ح)؛ (ب) أو تدفع الأتعاب على أساس سعر ثابت للساعة، فيدفع الموظفون مبلغاً مقابل الخدمات المقدمة على أساس عدد ساعات العمل^(ط)؛ (ج) أو تحدد الأتعاب على أساس جدول أتعاب محدد مسبقاً، ويدفع الموظفون مبالغ ثابتة نظير خدمات قانونية محددة.

٤٧ - ويبدو أن الصيغة الثالثة للنموذج هي الأجدى من الناحية العملية والأكثر عدالة من بين الصيغ الثلاث لنموذج الدفع مقابل الاستخدام. فجدول الأتعاب المحدد سلفاً، والذي

(ح) وفقاً لهذه الصيغة من النموذج، يدفع الموظفون الذين تحل شكاواهم بسرعة نفس المبلغ الذي يدفعه الموظفون الذين تحل شكاواهم إلى المحاكمة. وبناء على ذلك، يكون للأتعاب التي تدفع مرة واحدة تأثير سلبي على الموظفين الذين سويت مشكلاتهم في وقت مبكر، بينما تحقق نفعاً مالياً للموظفين الذين مضوا في طريق الإجراءات نحو المحاكمة. وفي صيغتي الأجر على أساس الساعة وجدول الأتعاب الثابت، تتوقف الرسوم المفروضة على الموظفين على نوع الخدمات المقدمة.

(ط) تستلزم هذه الصيغة قيام الموظفين القانونيين برصد الوقت الذي يقضونه في خدمة الموظفين ومطالبتهم بأداء أتعاب مقابل هذا الوقت على أساس معدل ثابت في الساعة.

تثبت فيه مبالغ مالية مقابل أنواع محددة من الخدمات القانونية المقدمة، يمكن أن يحسب بمساعدة خبراء لديهم خبرة في إعداد جداول الأتعاب للنظم القانونية الوطنية. وعلى سبيل المثال، يمكن أن تكون هناك أسعار منفصلة للخدمات التالية:

- (أ) الاستشارة الأولية؛
- (ب) المساعدة خلال مرحلة التقييم الإداري؛
- (ج) المساعدة أثناء الوساطة؛
- (د) التمثيل أمام محكمة المنازعات بما في ذلك تحرير المذكرات وتقديمها؛
- (هـ) التمثيل أمام محكمة المنازعات بما في ذلك حضور جلسات الاستماع الشفوية؛
- (و) التمثيل أمام محكمة الاستئناف بما في ذلك تحرير المذكرات وتقديمها؛
- (ز) التمثيل أمام محكمة الاستئناف بما في ذلك حضور جلسات الاستماع الشفوية.

٤٨ - وإضافة إلى جدول أسعار مختلف الخدمات القانونية المقدمة، قد يكون من المستصوب أيضا إعداد أساس تدرجي لهذه الأسعار، يرهن بمسألة ما إذا كان الموظف قد عُين على أساس دولي أو محلي، أو ما إذا كان ينتسب إلى الفئة الفنية أو فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها. ومن شأن ذلك الأساس المتدرج أن يراعي جداول المرتبات المختلفة لفئات الموظفين ويكفل أن تكون الرسوم المفروضة معقولة وفي متناول الموظف المعني.

٤٩ - ويتطلب أيضا خيار الدفع مقابل الاستخدام وضع طرائق للمطالبة بالأتعاب وتحصيلها. ومن شأن إلزام الموظفين بتوقيع بيان يأذنون فيه بخصم الأتعاب من مرتباتهم قبل قبول الاستفادة من خدمات المكتب أن يكفل دفع الأتعاب في الوقت المناسب، بشفافية وعلى نحو يعتمد عليه.

٥٠ - وينطوي هذا الخيار على الميزتين التاليتين:

- (أ) تدفع الأتعاب بصورة مباشرة ويقتصر الدفع على الموظفين الذين انتفعوا فعليا بخدمات المكتب، بدلا من إلزام جميع الموظفين بتمويل خدمة يرجح ألا يستخدموها أبدا؛
- (ب) لا يدعم عموم الموظفين تكلفة الخدمات القانونية. ونتيجة لذلك، تزيد تكلفة المساعدة القانونية، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى تجنب رفع دعاوى غير وجيهة.

٥١ - وتعترى هذا الخيار العيوب التالية:

- (أ) لا يرجح أن يدرّ هذا الخيار دفقا موصولا وموثوقا من الإيرادات. ومن شأن عدم الموثوقية المتأصلة في هذا النظام كمصدر إيرادات خلق حالة من عدم اليقين بشأن ما إذا كان المكتب سيحصل على الموارد الإضافية اللازمة لكي ينهض بأعباء العمل المطلوب منه؛
- (ب) ستكون إدارته أصعب من إدارة نموذج الدفع الإلزامي لجميع الموظفين وسيستتبع تكاليف إدارية أكبر؛
- (ج) يمكن أن يحجم الموظفون الذين لديهم قضايا وجبهة عن عرض قضاياهم لاعتبارات مالية، وهو ما يترتب عليه عدم معالجة القرارات الإدارية الخاطئة؛
- (د) يمكن أن يزعم الموظفون الذين صدرت أحكام لصالحهم في المحاكم الداخلية أنهم لم يحصلوا على تعويضات كافية في غياب أي آلية لاستعادة الأتعاب القانونية التي تكبدوها أو على الأقل جزء منها من خلال حكم يقضي بدفع تكاليف الدعوى.

٣ - خيار المدفوعات الإلزامية من قبل رابطات واتحادات الموظفين

- ٥٢ - عرضت ورقة المفاهيم المقدمة خلال الدورة السادسة والستين خيارا ثالثا بشأن الآلية الإلزامية، تلزم بموجبه رابطات واتحادات الموظفين بالمساهمة بجزء من اشتراكات الموظفين المدفوعة إليها لدعم المكتب. وعرضت الورقة ثلاثة احتمالات لتحديد الرسم المطلوب دفعه، وهي: (أ) اقتطاع مبلغ ثابت مقابل نسبة مئوية من الاشتراكات المدفوعة إلى كل اتحاد ورابطة موظفين؛ (ب) أو تحديد الرسم على أساس عدد الموظفين الذين يمثلهم كل اتحاد ورابطة للموظفين؛ (ج) أو اقتطاع مبلغ ثابت لكل اتحاد ورابطة للموظفين.
- ٥٣ - وينبغي الإشارة إلى أنه يمكن الطعن في أي محاولة لفرض رسم إلزامي على رابطات واتحاد الموظفين في أي شكل باعتباره تدخلا في شؤونها الداخلية.
- ٥٤ - وينبغي الإشارة إلى أن رابطات واتحادات الموظفين التابعة للمنظمة لا تستطيع فرض رسم اشتراك إلزامي على العضو الذي تمثله. ويترتب على ذلك أن فرض أي رسم على رابطات واتحادات الموظفين يكون لصالح الموظفين غير الأعضاء، نظرا لأنهم يكونون في الواقع في وضع يتيح لهم الاستفادة من خدمات المكتب دون دفع مقابل لها، سواء بصورة مباشرة بالاقتطاع الإلزامي من المرتبات أو من خلال دفع رسم استخدام، أو بصورة غير مباشرة من خلال دفع رسوم اشتراك لاتحاد الموظفين. وبناء عليه، لا يسفر هذا النظام عن توزيع عادل للتكاليف والمنافع على جميع الموظفين.

٥٥ - ويمكن أيضا ألا يوفر هذا الخيار دفقا كافيا من الإيرادات لتلبية احتياجات المكتب الإضافية من الموارد، نظرا للتباين الكبير في قيمة إيرادات اتحادات ورابطات الموظفين ومصدر تلك الإيرادات. فلجان الموظفين في مراكز العمل الميدانية وفي اللجان الإقليمية صغيرة نسبيا، وتتلقى إيرادات ضئيلة نسبيا من جميع المصادر مقارنة بغيرها. ومن ثم، قد لا يكون في مقدورها المساهمة بأكثر من مبلغ رمزي في أي نوع من النظم التي يمولها الموظفون. ونظرا لأن اتحادي الموظفين في نيويورك وحينف يحققان أعلى مستوى من الإيرادات، فإن فرض نظام على أساس نسبة مئوية من الإيرادات يسفر بوجه عام عن قيام الموظفين، الأعضاء في الاتحادات في مركزي العمل هذين، بدعم مساهمات الموظفين في أجزاء أخرى من المنظمة في المكتب.

٥٦ - أما اقتطاع نسبة من اتحادات ورابطات الموظفين للاشتراكات على أساس نسبة مئوية ثابتة من الإيرادات المتأتية من اشتراكات الموظفين، فمن شأنه أن يثير صعوبات نظرا للفروق في مصادر الإيرادات. وعلى سبيل المثال، تتأني معظم إيرادات اتحاد موظفي الأمم المتحدة في نيويورك من اشتراكات الموظفين، بينما تتأني معظم إيرادات مجلس التنسيق لموظفي مكتب الأمم المتحدة في حينف من الجمعية التعاونية الاستهلاكية في قصر الأمم. ولا تمثل اشتراكات الموظفين سوى نسبة مئوية ضئيلة للغاية من إيراداته. ومن ثم، فإن تحديد الاشتراكات على أساس نسبة مئوية من الإيرادات المتأتية من اشتراكات الموظفين سيصبّ في صالح مجلس التنسيق لموظفي مكتب الأمم المتحدة في حينف، ويجحف باتحاد موظفي الأمم المتحدة في نيويورك وغيره من الاتحادات التي لا تتوفر لها بدائل أخرى للإيرادات.

٥٧ - وينطوي هذا الخيار على الميزة التالية: يعكس التمويل المتأني من اتحادات ورابطات الموظفين المنافع التي يحققها أعضاء الاتحادات من خدمات المكتب.

٥٨ - وتعتري هذا الخيار العيوب التالية:

(أ) يمكن الطعن في أي محاولة لفرض رسم إلزامي على رابطات واتحاد الموظفين في أي شكل باعتبارها تدخلا في شؤونها الداخلية؛

(ب) تتباين الموارد المالية لرابطات واتحادات موظفي الأمم المتحدة تباينا كبيرا؛

(ج) الموظفون الذين لا يدفعون اشتراكات لاتحادات الموظفين لا يمولون المكتب بأي طريقة، ويمكن أن يتجنب الموظفون تمويل المكتب بمجرد التخلي عن عضويتهم في اتحادات ورابطات الموظفين؛

(د) يمكن أن تشتكي فرادى الاتحادات والرابطات، ولا سيما الاتحادات والرابطات التي تفتقر إلى التمويل الكافي، من أن فرض رسم من شأنه أن يعوق قدرتها على تقديم الخدمات الأساسية لأعضائها؛

(هـ) إذا أُلزمت اتحادات ورابطات الموظفين بالمساهمة في تمويل المكتب، فرما تطلب منه تقديم مشورة لها بشكل مباشر بشأن المسائل المتعلقة بإقامة العدل ومساعدتها في إعداد تقارير موجزة لأصدقاء المحكمة؛

(و) مثلما هي حال النظم الإلزامية، يمكن أن تسعى رابطات واتحادات الموظفين إلى تحقيق شكل من أشكال السيطرة أو المشاركة في قرارات المكتب التنفيذية والميزانيات المقترحة له.

دال - عرض الآثار المترتبة على نظام الاشتراكات الإلزامية للموظفين لكي تنظر فيها الجمعية العامة

٥٩ - يوصي الأمين العام، عملاً بالفقرة ٢٨ من القرار ٢٣٧/٦٦، بأن تحيط الجمعية العامة علماً بالخيارات المختلفة المتعلقة بما يلي: (أ) تمثيل الموظفين أمام المحاكم الداخلية، (ب) وإنشاء آلية إلزامية يمولها الموظفون لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومزاياها وعيوبها.

٦٠ - ويوصي الأمين العام كذلك بأن تنظر الجمعية العامة في مسألة مدى اتساق إنشاء آلية إلزامية يمولها الموظفون مع ميثاق الأمم المتحدة، لا سيما الفقرة ٢ من المادة ١٧ من الميثاق.

المرفق الثالث

ممارسات المحاكم في منظمات دولية أخرى وفي دول أعضاء فيما يتعلق بالحكم بتعويضات زجرية أو تأديبية

ألف - ممارسات الدول

١ - وردت سبعة ردود من دول أعضاء، تتناول الممارسات المتبعة في ولاياتها القضائية. ويرد أدناه رد كل منها بشكل موجز.

١ - النمسا

٢ - أفادت البعثة الدائمة للنمسا بأنه وفقاً للقانون النمساوي بشأن المساواة في المعاملة، تمتنع الشركات ووكالات التوظيف عن التمييز لدى صياغة إعلانات الوظائف الداخلية أو الخارجية. وتوقع الهيئة الإدارية للحجى جزاءات إدارية عن مخالفة مبدأ إعلانات الوظائف الخالية من التمييز للمرة الأولى، ويمكن لأي مخالفات تالية أن تؤدي إلى توقيع عقوبة إدارية تصل إلى ٣٦٠ يورو. والجزاءات الموقعة في حالات التمييز في سياق علاقات العمل (إنشاء الوظيفة، أو تحديد الأجر، أو الترقية، أو إنهاء الخدمة، أو أي ظرف آخر من ظروف العمل) يمكن أن تشمل فرض تدابير للقضاء على التمييز أو إزالة الأضرار المادية، والتعويض "عن الضرر الشخصي الذي لحق المتضرر". وفي حالات التحرش الجنسي أو التحرش بسبب السن والدين والمعتقد أو الميل الجنسي، يحق للشخص المتضرر الحصول على تعويض عن الأضرار يصل إلى ١٠٠٠ يورو كحد أدنى عن "الضرر الشخصي الذي لحق به".

٣ - وفي الماضي لم يتوافر سجل اتحادي مركزي لمثل هذه البيانات التي لا يمكن توفيرها إلا عن طريق كل كيان اتحادي/هيئة اتحادية فيما يتعلق بموظفي الخدمة المدنية والموظفين المتعاقدين. إلا أن تعديلاً أُدخل على قانون موظفي الخدمة المدنية لعام ٢٠١١ يُلزم بإبلاغ المستشارية الاتحادية بفرض الجزاءات المذكورة وبدأ سريانه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، مما يمكن توفير هذه المعلومات في المستقبل.

٢ - إكوادور

٤ - قدمت البعثة الدائمة لإكوادور تفاصيل إحصائية عن أعداد مطالبات التعويض عن الأضرار المعنوية وحالة تلك المطالبات ومآلها على مدى فترة ثلاثة أعوام من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٢. وصُنِّفَت البيانات بحسب الشكل القانوني للمطالبات وبحسب المقاطعة.

٣ - اليابان

٥ - أفادت البعثة الدائمة لليابان بأن الهيئة الوطنية لشؤون الموظفين هيئة شبه قضائية لها اختصاص البت في الطعون التي يقدمها موظفون حكوميون وطيون ضد أي "إجراءات مجحفة". ويجوز للهيئة أن تلغي الإجراءات المطعون فيها و/أو أن تأمر بإعادة الموظف المعني إلى وظيفته، إذا رأت ضرورة لذلك. إلا أنه في إطار إجراءات الهيئة، لا يمكن للموظف المطالبة بمنحة نقدية من الحكومة كتعويض عن الأضرار المعنوية أو المعاناة النفسية التي لحقت به نتيجة "الإجراءات المجحفة" محل الشكوى. وبالإضافة إلى الإجراءات المتبعة عن طريق الهيئة، يمكن للموظفين الحكوميين الوطنيين المطالبة بتعويضات عما لحق بهم من أضرار من خلال رفع قضايا مدنية واتخاذ إجراءات للانتصاف من الدولة.

٤ - نيوزيلندا

٦ - أفادت البعثة الدائمة لنيوزيلندا بتطبيق نفس معايير التوظيف على جميع أصحاب العمل على صعيدها الوطني، بغض النظر عن كونهم هيئات حكومية أو قطاع عام من عدمه. وبموجب الإطار النظامي لقانون علاقات العمل لعام ٢٠٠٠، يمكن لأي موظف أن يتقدم بتظلم شخصي ضد صاحب العمل لأحد سببين: إما الفصل غير المبرر أو الإجراءات المتخذة دون مبرر. وقبل عرض مسألة ما على هيئة علاقات العمل، يُحَثُّ الطرفان على اللجوء إلى الوساطة حيث تقدم وزارة العمل خدمات الوساطة. ويجوز الاتفاق في إطار الوساطة على أي عدد من النتائج فيما بين الطرفين. وتُحفظ سرية عملية الوساطة، وكذلك سرية النتائج التي يُتَوَصَّل إليها.

٧ - وتقرر هيئة علاقات العمل إن كانت إجراءات صاحب العمل تستوجب تقديم تظلم شخصي، حيث تفحص كلاً من نزاهة الإجراءات والمبرر الموضوعي للإجراء الذي اتخذته صاحب العمل ضد الموظف. وحين ترى الهيئة قضية قائمة على مبررات وجيهة، تتاح سبل للجبر من بينها إعادة إلى الوظيفة، والتعويض عن الأجر الضائع، والتعويض عن جرح الشعور والإهانة، أخذاً في الاعتبار سلوك الموظف كعامل يحتمل مساهمته في اتخاذ الإجراء محل الشكوى. ومحكمة العمل اختصاص أعلى.

٨ - وفيما يتعلق بالتعويض عن الأجر الضائع، فإن الحد المقرر هو ثلاثة أشهر. أما بالنسبة للتعويضات عن جرح الشعور والإهانة، فقد قدمت البعثة الدائمة استقصاءً لمجموعة تعويضات حُكِمَ بها في هذا المجال يغطي الفترة من تموز/يوليه إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. ومن أصل ٩٣ تعويضاً حكمت بها هيئة علاقات العمل أثناء تلك الفترة وتحت هذا الباب، و ٥ تعويضات حكمت بها محكمة العمل، تراوحت قيمة

٨٠ تعويضاً من التعويضات الأولى والتعويضات الخمسة الأخيرة كلها بين ١ و ٩ ٩٩٩ دولاراً نيوزيلندياً. وحكمت الهيئة أيضاً بـ ٩ تعويضات تتراوح بين ١٠ ٠٠٠ و ١٤ ٩٩٩ دولاراً نيوزيلندياً، و ٤ تعويضات قيمتها ١٥ ٠٠٠ دولار نيوزيلندي فما فوق.

٩ - وقدمت البعثة الدائمة أيضاً دليلاً للممارسات الجيدة في مجال أداء تعويضات إنهاء الخدمة في القطاع العام، أصدره المراقب المالي والمراجع العام للحسابات. ويوضح الدليل أنه ليس هناك أي سقف محدد لحجم التعويضات عن إنهاء الخدمة، غير أن المبلغ المدفوع يجب أن يكون معقولاً في ظل الظروف السائدة ويمكن تبريره باعتباره استخداماً سليماً للمال العام.

٥ - الفلبين

١٠ - أشارت البعثة الدائمة للفلبين إلى أنه يجوز، بموجب قوانينها واجتهادها القضائي الوطني، منح تعويضات عن الأضرار المعنوية وتعويضات زجرية على حد سواء. وبموجب المادة ٢٢١٧ من قانونها المدني، شملت الأضرار المعنوية المعاناة الجسدية، والمعاناة النفسية، والذعر، والقلق الجسيم، وتلطيف السمعة، وجرح الشعور، والصدمة، والمذلة الاجتماعية، وما شابه ذلك من أضرار. والغرض من هذه التعويضات هو جبر أشكال الضرر المذكورة أو التخفيف منها، لا أن تُخدم أغراضاً تأديبية. ورغم تعذر احتساب القيمة المالية للأضرار المعنوية، يجوز الحصول على تعويض عنها إذا ثبت على نحو مرضٍ أنها النتيجة الأقرب للفعل غير المشروع للمدعى عليه أو لامتناعه عن الفعل، وأنها تتناسب مع ذلك الفعل.

١١ - ويتطلب التعويض عن الأضرار المعنوية استيفاء الشروط التالية: (أ) يجب أن يلحق ضرراً جلياً بالمدعى، سواء كان جسدياً أو عقلياً أو نفسياً؛ (ب) ويجب ارتكاب امتناع تقصيري ثابت من حيث الوقائع؛ (ج) وأن يكون الفعل غير المشروع للمدعى عليه أو امتناعه عن الفعل السبب الأقرب للضرر الذي لحق بالمدعى. وتستند التعويضات الممنوحة عن الأضرار إلى أي حالة من الحالات الواردة في المادة ٢٢١٩. ويجوز الحصول على تعويضات عن أضرار معنوية حين يرتكب المدعى عليه فعلاً بسوء نية ويهمل إهمالاً جسيماً في تجاهل متعمد لالتزام تعاقدية، وبصفة استثنائية، حين يرقى حرق العقد نفسه أيضاً إلى ضرر يسفر عن وقوع إصابات جسدية.

١٢ - وتنص المادة ٢٢٢٩ من القانون المدني على فرض تعويضات زجرية أو تأديبية، على سبيل العبرة أو الإصلاح من أجل الصالح العام، بالإضافة إلى التعويض عن الأضرار. وتجبر هذه التعويضات ما أوتي من فعل بسوء نية وما ارتكب بخلاف ذلك من أفعال غاشمة أو احتيالية أو قمعية أو حاكمة. ويجب إثبات أحقية المدعى في هذه التعويضات؛ فالحكم بهذه

التعويضات ليس مسألة حق. وتختلف قيمة التعويضات أيضاً وفقاً لمبلغ التعويض عن الأضرار الذي يجوز الحكم به للمدعي.

١٣ - وبموجب مبدأ الحصانة السيادية المكرس في الدستور، لا يجوز رفع دعوى ضد الدولة بدون موافقتها. ويمتد المبدأ ليغطي الدعاوى المرفوعة على مسؤولي الحكومة عن أفعال مرتكبة في سياق أداء المهام الرسمية. ويمكن الحصول على الموافقة على المقاضاة بموجب قانون خاص أو بالمؤدى الضروري لأفعال الدولة. فالدولة تتنازل ضمناً عن الحصانة حين تشرع هي نفسها في رفع دعوى وتطالب بالرد والتعويض من المدعى عليه وتعرض نفسها لادعاء مقابل. ومن المنطلق نفسه، تجرّد الدولة نفسها من حصانتها حين تدخل الحكومة في عقد غير متعلق بالأعمال السيادية.

١٤ - وقد حكمت المحكمة العليا بتعويضات عن الأضرار المعنوية أو بتعويضات زجرية في بعض منازعات العمل المقامة ضد الحكومة على هذا المنوال. وفي سلسلة من القضايا الأخرى، رأت المحكمة العليا أن وزر الأفعال غير المشروعة لموظفي الخدمة المدنية فيما يتعلق بموظفي القطاع العام يقع ضمن مسؤوليتهم الشخصية لا مسؤولية الهيئة الحكومية.

١٥ - ويختلف الحد الأدنى المطبق للإثباتات اللازمة للحصول على تعويض عن الأضرار المعنوية وعلى تعويضات زجرية بحسب سبب الإجراء المتخذ. إلا أن منازعات العمل في القطاع العام تُجرى عادةً من خلال إجراءات إدارية، وفي هذه الحالة يلزم توفير "أدلة قوية" فقط. وهذا هو معيار الأدلة المتصلة بالموضوع، الذي يمكن للذهن العاقل أن يقبله أساساً كافياً لدعم التوصل إلى نتيجة.

٦ - إسبانيا

١٦ - أشارت البعثة الدائمة لإسبانيا إلى أن المادة ١٠٦-٢ من دستور إسبانيا تنص على المبدأ العام القاضي بتحمل الدولة المسؤولية المالية فيما يتعلق بأداء الخدمات العامة.

١٧ - وفيما يتعلق بالمسؤولية المالية للدولة عموماً، يرد مضمون المادة ١٠٦-٢ من الدستور أيضاً في المادة ١٣٩ من القانون رقم ١٩٩٢/٣٠ الذي ينص على أنه للأشخاص الحق في التعويض من قبل السلطات العامة ذات الصلة عن أي ضرر يلحقهم فيما يتعلق بأي ممتلكات أو حقوق لهم، باستثناء حالات القوة القاهرة، بشرط أن يكون ذلك الضرر ناشئاً عن أداء خدمات عامة أداءً صحيحاً أو غير صحيح. وفي أي حال، يجب أن يكون الضرر المزعوم ضرراً حقيقياً يمكن قياسه، ويجب أن يؤثر في شخص بعينه أو مجموعة أشخاص بعينها. وفي هذا الصدد، ينص الفقه القضائي الإسباني على أن المسؤولية المالية للسلطات

العامّة لا تنشأ إلا في الحالات التالية: (أ) إذا أضرير الشخص في ممتلكاته أو حقوقه ضرراً لا لزام عليه بأن يتحمّله، (ب) وإذا كان الضرر حقيقياً ملموساً قابلاً للقياس ويُعزى إلى السلطة العامّة، (ج) وإذا نشأ الضرر عن أداء خدمات عامّة أداءً صحيحاً أو غير صحيح. ومن ثمّ يجب أن تتوافر علاقة سببية بين أداء الخدمة والضرر المتكبّد، شريطة ألا يكون الضرر ناجماً عن قوة قاهرة.

١٨ - وفي الفقه القانوني الإسباني، نظراً لأن المسؤولية المالية مسألة موضوعية قائمة على النتائج، فإن لب القضية ليس عدم مشروعية ما أتت به السلطة من أفعال بقدر ما هو عدم مشروعية النتائج أو الأضرار الناجمة. ومن ثمّ، يجب أن تتوافر رابطة سببية بين أداء الخدمة العامّة أداءً صحيحاً أو غير صحيح، والنتيجة المؤذية أو الضارة الناجمة عنه. ويعزى إرساء مبدأ عدم مشروعية الأضرار المذكور في الفقه القضائي الإسباني إلى أن عدم المشروعية شرطٌ أو مطلبٌ لعزو الأضرار وواجب التعويض المفروض على السلطة العامّة.

١٩ - وتختص المادة ١٢١ من الدستور تحديداً بتنظيم المسؤولية المالية للدولة عن سوء أداء النظام القضائي. ويرد هذا المبدأ الدستوري على نحو موسع في الكتاب الثالث، العنوان الخامس، المواد من ٢٩٢ إلى ٢٩٧، من قانون الجهاز القضائي لعام ١٩٨٥، الذي ينص على توافر ظرفين - الخطأ القضائي وسوء أداء النظام القضائي - يؤديان إلى الحق في التعويض من الدولة، باستثناء حالات القوة القاهرة، واشترط أن يكون الضرر حقيقياً يمكن قياسه ويؤثر في شخص بعينه أو مجموعة أشخاص بعينها. ولا يؤدي مجرد إلغاء القرارات القضائية أو إبطالها تلقائياً إلى نشوء الحق في التعويض؛ فإن هذا الحق لا ينشأ حين يكون الخطأ أو سوء الأداء ناشئاً عن سوء سلوك أو سلوك تقصيري من جانب الطرف المضار.

٢٠ - وفيما يتعلق بالضرر المعنوي أو بالمعاناة النفسية التي تسببها السلطات العامّة والتي تُنشئ الأحقية في الحصول على تعويض مالي في ضوء استحالة توفير سبل محدّدة للجبر، بيّنت الممارسات القضائية أن الأضرار التي تخضع للتعويض تشمل الضرر المعنوي، ولكن من الصعب تقييم هذا الضرر المعنوي، وبخاصة إذا كان مقترناً بتعويض عن أنواع أخرى من الضرر المادي. وفي الممارسة القضائية، لا خلاف تقريباً بشأن استحقال التعويض من حيث المبدأ عن هذا النوع من الضرر. والقضية بالأحرى هي ما إذا كان ينطوي على المفهوم التقليدي للضرر المعنوي أو على مفهوم أكثر اتساعاً، وما إذا كان يغطي الحقوق المتعلقة بالشخصية، وما إلى ذلك.

٢١ - وفيما يتعلق بأنواع الأدلة وحدودها اللازمة لإقامة أسباب ذلك التعويض وإثباتها، يرد الإجراء المعين لتحديد التعويض في القوانين المتعلقة بالمسؤولية المالية للدولة (المادتان ١٤٢

و ١٤٣ من القانون ١٩٩٢/٣٠ والمرسوم الملكي رقم ١٩٩٣/٤٢٩، الذي ينظم الإجراءات التي تحكم مسؤولية السلطات العامة). ويتمثل الهدف من الإجراء في تثبيت حجم التعويض وطريقة التعويض، وتحديد وقت حدوث الضرر؛ وهو ينص أيضاً على الإجراء المتبع لإبلاغ مجلس الدولة. ويتولى مجلس الدولة البت في وجود علاقة سببية بين أداء الخدمة العامة والضرر المتكبد من عدمه، وحسب الاقتضاء، في قيمة الضرر المتكبد وحجم التعويض وطريقة التعويض، في حين يتولى المجلس القضائي العام الإبلاغ عن مطالبات المسؤولية المالية للدولة عن الأداء غير المشروع للنظام القضائي.

٢٢ - وأفادت البعثة الدائمة بتفاصيل أطول عن السياق المحدد للتعويض عن الخطأ القضائي، بما في ذلك عن الاحتجاز السابق للمحاكمة المفضي إلى البراءة أو رفض الدعوى، وعن تأخير الإجراءات دون مبرر. وقد تختلف من قضية إلى أخرى الأدلة الملموسة التي يُستشهد بها لتثبيت حدود التعويضات. فمثلاً لدى تقرير ما إذا وُجد تأخير لا مبرر له في الإجراءات ينجم عنه ضرر، يجب أن تؤخذ مؤشرات عديدة في الاعتبار، من بينها على سبيل المثال درجة تعقيد القضية، وعبء القضايا لدى الهيئة القضائية، وأي أوجه ضعف هيكلية في الجهاز القضائي، وسلوك الخصوم أثناء الإجراءات، وما تتخذه الهيئات القضائية من إجراءات، وما يلحق بالخصوم من عواقب ضارة ناجمة عن التأخير. وبما أن عدم الوفاء بالمواعيد النهائية للإجراءات لا يؤدي في حد ذاته إلى الحق في المطالبة بتعويض، يجب إثبات أن الضرر نجم عن تأخير الهيئات القضائية.

٧ - سويسرا

٢٣ - أفادت البعثة الدائمة لسويسرا بمعلومات عن النهج المتبعة للتعويض في حالات (أ) الإنهاء اللاغبي أو الباطل لعلاقات العمل؛ (ب) والتمييز الجنساني؛ (ج) ومخالفات القانون الأخرى.

٢٤ - وفي حالة إنهاء الخدمة التي يُقرّر أنها لاغية، نتيجة حلل رئيسي في الإجراءات مثلاً، أو يُقرّر بطلانها لكونها غير مشروعة أو تعسفية، يتلقى الموظفون تعويضاً إذا تعذر، لخطأ لا يد لهم فيه، إيجاد وظائف بديلة لهم. ويعادل مبلغ التعويض المدفوع في هذه الظروف (أ) الأجر الذي كان سيُصرف لهم أثناء الفترة المحددة للحماية من الفصل من الخدمة، إذا كان إنهاء الخدمة فورياً؛ أو (ب) الأجر من ثلاثة أشهر إلى سنتين في حالات أخرى. وتشمل المعايير المعمول بها لتحديد حجم التعويض، في جملة أمور، الظروف الاجتماعية والاقتصادية للطرفين، ومتانة علاقة العمل ومدتها، وظروف إنهاء الخدمة. وعلى صعيد الممارسة، لم يُمنح تعويض في أعقاب إنهاء خدمة الموظف حيثما تعذرت إعادة تعيينه إلا في قلة قليلة من القضايا.

٢٥ - وفي حالات التمييز القائم على نوع الجنس، بما في ذلك التحرش الجنسي ورفض الإلحاق بالعمل، ينص القانون على تعويضات خاصة ذات طبيعة تأديبية وجبرية. فحيثما تنطوي حالات التمييز على تحرش جنسي، يجوز إلزام صاحب العمل بدفع تعويض للموظف/الموظفة ما لم تُقدّم أدلة تثبت اتخاذ رب العمل لتدابير يمكن أن يُنتظر منها بصورة معقولة، بحكم الخبرة وفي ضوء الظروف القائمة، أن تحول دون ارتكاب تلك الأفعال أو توقفها. ويُمنَح التعويض مع أخذ جميع الظروف في الاعتبار، ويحتسب على أساس متوسط الأجر السويسري، بحد أقصاه أجر ستة أشهر.

٢٦ - وفي قضايا التحرش الجنسي، نادراً ما تقضي المحاكم بالحد الأقصى للتعويض البالغ أجر ستة أشهر المنصوص عليه في القانون الاتحادي لعام ١٩٩٥ المتعلق بالمساواة بين الجنسين. وفي قضايا نادرة (حيثما يوجد اغتصاب مثلاً)، فإن التعويض عن التحرش الجنسي، الذي يُقصد منه معاقبة رب العمل لعدم الوفاء بواجب بذل العناية الواجبة وجبر الضرر الحاصل بسبب ذلك الإهمال، يُستكمل بتعويض عن الضرر المعنوي. إلا أن الاجتهاد القضائي القائم بشأن هذه المسألة قاصر على القطاع الخاص.

٢٧ - ويجوز للطرف المتضرر، حيثما انطوى التمييز على رفض للإلحاق بالعمل، أن يطالب بتعويض من رب العمل. ويُمنَح التعويض مع أخذ جميع الظروف في الاعتبار، ويُحتسب على أساس الأجر الذي كان سيستحق للشخص ضحية التمييز في حدود معقولة، بحد أقصى يعادل أجر ثلاثة أشهر. وحتى في الحالات التي يطالب فيها عدة أشخاص بتعويض عن رفض إلحاقهم بالعمل في نفس المنصب، لا يتجاوز المبلغ الإجمالي المدفوع للتعويض المبلغ المذكور. وفي حالات التمييز في الأجر، يجوز للموظفين المطالبة بأن يُدفع لهم بأثر رجعي الأجر الذي كان ينبغي أن يتلقوه. وبالإضافة إلى ذلك، يجوز المطالبة بدفع التعويض وجبر الضرر المعنوي متى اقتضت حسامة الجرم ذلك.

٢٨ - وفيما يتعلق بالمخالفات الأخرى للقانون، تُعجّر سويسرا بوجه عام الضرر الذي يلحق بشكل غير مشروع بطرف آخر بسبب موظف يتصرف بصفته الرسمية، بغض النظر عما إذا كان الموظف مخططاً من عدمه. وقد أصبح مقبولاً في الوقت الحالي أن تنطبق هذه القاعدة أيضاً في الحالات التي يُضار فيها موظف (وليس طرف آخر فحسب) بسبب موظف آخر يتصرف بصفته الرسمية. فعلى سبيل المثال، في سياق علاقات العمل، رغم أنه لا توجد قاعدة محددة معمول بها، تدفع الحكومة، بوصفها رب العمل، تعويضاً لموظفيها ضحايا مخالفات القانون. وفي هذه الحالات، يلزم جبر الضرر وحسب الاقتضاء دفع تعويض يعادل القيمة الموضوعية للضرر.

٢٩ - وفيما يتعلق بمسألة التعويض عن الضرر المعنوي، ففي حالة وقوع أحد موظفي الحكومة ضحية لسوء سلوك موظف آخر من موظفي الحكومة، يجوز للسلطة المختصة، مع مراعاة ملائمة الواقعة المحددة، أن تمنح تعويضاً منصفاً لضحية الضرر الجسدي (أو في حالة الوفاة، لأسرة الضحية) كتعويض عن الأضرار المعنوية. ويحق لأي شخص يقع ضحية لانتهاك موظف ما لحقوق الشخص، الحصول على مبلغ من المال تعويضاً عن الأضرار المعنوية، بشرط أن تبرره حسامة المخالفة وألا يكون الفاعل قد قدم شكلاً آخر من أشكال الترضية. وعلى سبيل المثال، مُنح تعويض قدره ٢٠ ٠٠٠ فرنك سويسري في إحدى قضايا التحرش النفسي.

٣٠ - ويتوقف مبلغ التعويض عن الأضرار المعنوية في المقام الأول على حسامة معاناة الضحية الجسدية أو النفسية الناجمة عنها، وعلى إمكانية التخفيف من تلك المعاناة بقدر كبير من خلال دفع مبلغ من المال. والغرض من التعويض عن الضرر المعنوي بطبيعته هو جبر الضرر الذي لا يمكن بسهولة احتزاله إلى مجرد مبلغ من المال ويصعب احتساب قيمته حسابياً. وبالتالي فهو لا يمكن أن يتجاوز مبلغاً معيناً؛ ويجب أن يتسم التعويض الممنوح بالإنصاف. وتوجد قلة من القضايا التي تشتمل على ضرر معنوي كانت الحكومة ضالعة فيها، رغم أن الاجتهاد القضائي لقضايا القطاع الخاص أوسع نطاقاً. وبما أن القواعد القانونية التي تحكم الضرر المعنوي في القطاعين الخاص والعام متماثلة، فإن الاجتهاد القضائي المدني يمكن أن يكون بمثابة أساس لقياس حجم المبالغ التي يمكن للمحاكم الإدارية أن تقضي بمنحها على سبيل التعويض. وفي القضايا المدنية، أظهرت المحاكم السويسرية انضباطاً لدى الحكم بالتعويض، الذي يتراوح من حيث المبدأ بين ١ ٠٠٠ فرنك سويسري إلى ٥ ٠٠٠ فرنك سويسري، وفي حالات قصوى، بين ١٥ ٠٠٠ و ٢٥ ٠٠٠ فرنك سويسري.

٣١ - وفيما يتعلق بالأدلة التي يقوم عليها التعويض، تقوم السلطة الإدارية في منازعات العمل المقامة ضد الحكومة بإجراء تحقيق خاص بها، وإذا اقتضى الأمر، توفر الأدلة جرياً على أسلوب المحقق. إلا أنه يتعين على الأطراف أن تتعاون في التحقيق في بعض الحالات، بما في ذلك أثناء إجراءات التقاضي التي شرعوا فيها بأنفسهم. وفي حالة عدم وجود أدلة أو إذا تعذر توفيرها في حدود معقولة، يجب على كل طرف من الأطراف أن يثبت ادعاءاته دعماً لقضيته. وفيما يتعلق بمعايير الإثبات، فإن القاعدة هي وجوب استيفاء أي واقعة شرط ألا يطالها الشك في حدود معقولة حتى يؤخذ بها كدليل. وفي بعض الأحيان، تُتَوَخَّى معايير أقل وعبء أحف للإثبات. فمثلاً، في قضايا التحرش النفسي، يجوز الاكتفاء بالاستدلال من وقائع ثابتة متسقة مع واقعة التحرش. وفي القضايا التي تنطوي على تمييز كما هو معرّف في القانون الاتحادي لعام ١٩٩٥ المتعلق بالمساواة بين الجنسين، فإن أي شخص يعتقد أنه

ضحية للتمييز بسبب نوع الجنس لا يلزمه إلا أن يبين معقولية هذا التمييز. ويُعكس عبء الإثبات بعد ذلك، فيتعين على رب العمل أن يثبت بشكل قاطع عدم وجود تفریق في المعاملة أو وجود أسباب موضوعية لهذا التفریق. ويُخفّف عبء الإثبات لجميع أشكال التمييز التي يحظرها القانون، باستثناء التمييز في الإلحاق في العمل والتحرش الجنسي.

باء - ممارسات المحاكم الإدارية المماثلة في المنظمات الدولية

٣٢ - وردت سبعة ردود من محاكم إدارية مماثلة في منظمات دولية تتناول الممارسات المتبعة في ولاياتها القضائية.

١ - المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

٣٣ - قدم قلم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية عرضاً عاماً للنهج الذي تتبعه المحكمة فيما يتعلق بالتعويض عن الأضرار المعنوية، مشيراً إلى أن إجراء تقييم شامل سيستلزم وقتاً أطول بالنظر إلى حجم الاجتهاد القضائي. ومن حيث المبدأ، يتمثل نهج المحكمة في أنه في إطار أي تعاقد وظيفي، يتعين على أي منظمة دولية أن تحترم كرامة أي مسؤول بها وسمعته وأن تحترس من الزجج به بلا داع في وضع شخصي صعب. وفي حالة عدم وفاء المنظمة الدولية بهذا الواجب، يجوز إلزامها بدفع تعويض، حتى وإن لم يوجد قرار إداري يستدعي إلغاءه. إلا أن التعويض لا يُمنح إلا عن الإساءة الجسيمة التي يُحتمل تسببها في الإضرار بالمسار الوظيفي للموظف.

٣٤ - ويوضح الاجتهاد القضائي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بجلاء أن أي منظمة دولية مسؤولة عن التعويض عن الضرر المادي والمعنوي الذي يطال موظفاً ما على يد رئيسه أو بسبب المعاملة التي يتلقاها في مكان العمل بما يشكل إهانة لكرامة الموظف الشخصية والمهنية، وعمما يترتب على المعاملة غير اللائقة من أذى يلحق به. والمحكمة تقبل فكرة أنه لما كانت الخلافات عنصراً حتمياً في الحياة، فمن غير الممكن أن يُمنح تعويض عن كل شكل من أشكال المعاناة النفسية. وليس ثمة ما يبرر التعويض عن المعاناة النفسية إلى في حالات استثنائية. وبالتالي فقد قررت المحكمة أنه من غير المرجح أن تشغل نفسها بقضايا بخلاف تلك التي تنطوي على أذى جسيم لم يُجبر ويضر بالمسار الوظيفي للموظف.

٣٥ - وفي المعتاد، يُمنح تعويض حين يُلغى القرار الإداري المطعون فيه بوصفه غير شرعي. وحيثما يكون القرار المطعون فيه غير شرعي، تعتبر المحكمة أنه لا يلزم بالضرورة أن يكون الخطأ جسيماً بصفة خاصة لكي تقضي بالتعويض عن الضرر المعنوي: بل يكفي أن تخلص المحكمة إلى أن الخطأ خطير. ويحق للمشتكي الحصول على تعويض عن الضرر المعنوي

بشرط أن تكون مشاعره أضررت ضرراً خطيراً، قُدِّرت قيمته في إحدى القضايا بمبلغ ٨ ٠٠٠ دولار. وفي حالة قبول إحدى الشكاوى وإلغاء القرار المطعون فيه، يجوز للمشتكي أيضاً الحصول على تعويض عن الأضرار المعنوية الناجمة عن التأخير في تجهيز أوراق الطعن الداخلي. وشملت التعويضات الممنوحة في هذا الصدد مبلغ ٢٥٠ يورو لكل مشتكي عن أي تأخير بالغ تصل مدته إلى عامين منذ رفع دعوى الطعن الداخلي وتقديم رد المنظمة، ومبلغ ١ ٠٠٠ يورو تعويضاً عن الأضرار المعنوية الناجمة عن التأخير الداخلي وقلة العناية.

٣٦ - وتوجد أيضاً قضايا تحكم فيها المحكمة بالتعويض حتى ولو لم يُبلغ القرار المطعون فيه. وشملت التعويضات في هذا الصدد مبالغ عن التأخير في إجراءات الطعن الداخلي (٥ ٠٠٠ دولار، و ٢ ٠٠٠ دولار، و ٢ ٠٠٠ فرنك سويسري). وفي إحدى القضايا التي لم تتعامل فيها المنظمة مع الطعن في وقته المناسب وبصورة جادة، مُنحَ مبلغ ١ ٠٠٠ يورو تحت هذا الباب، وحيثما وُجدَ إهمال من جانب المنظمة مُنحَ مبلغ ٣ ٠٠٠ يورو. وفي قضية أخرى مُنحَ مبلغ ٨ ٠٠٠ يورو تعويضاً عن التأخير الزائد عن الحد منذ الشروع في عملية تصنيف للوظائف حتى الوصول إلى قرار نهائي، بينما أدى عدم تقييد المنظمة بقواعدها إلى منح تعويض قدره ٥٠٠ يورو. وفي إحدى الحالات التي طالت فيها إجراءات الطعن بشكل مفرط وصل إلى عامين، دون أن تكون القضية شديدة الصعوبة لكن كان يتحتم تسويتها على وجه السرعة في ضوء طبيعة القرار الذي يتعين اتخاذه وسن المشتكي، خلصت المحكمة إلى وجود حالة إهمال تقتضي تعويضاً قدره ٣ ٠٠٠ دولار. أما إذا كان المشتكي سبباً في التأخير كلياً أو جزئياً، فيجوز رفض طلب التعويض عن التأخير.

٣٧ - ويؤكد قلم المحكمة أن مطالبات التعويض، كقاعدة عامة، يجب أن تكون مدعومة بما يكفي من الأدلة والمسوّغات. وإذا تعذر على المشتكي أن يثبت وقوع الأضرار المزعومة أو أن يبين أن القرار أو الجزاء استهدف الإضرار بسمعته وكرامته وأسفر عن ذلك فعلاً، فإن طلب التعويض سيقابل بالرفض. فمجرد الادعاء لا يكفي، ولكن إذا أمكن إثباته يمكن أن تقضي المحكمة بتعويض عن الضرر المعنوي بمبالغ تتراوح في قيمتها بين ١ ٠٠٠ دولار و ١٠ ٠٠٠ دولار أو حتى ١٠٠ ٠٠٠ دولار. وعلى سبيل المثال، فإن مبادرة أي منظمة بتعميم رسالة على جميع موظفيها تحتوي على عبارات تشهير تتعلق بأحد المشتكين، تشكل انتهاكاً خطيراً بوجه خاص للواجب المذكور أعلاه، يؤدي إلى دفع تعويض قدره ١٠ ٠٠٠ فرنك سويسري.

٣٨ - وفي واقعة حدثت مبكراً، قررت المحكمة أن منح التعويض عن الأضرار المعنوية يستند إلى مبرر واحد هو الأسلوب الذي تم به تنفيذ قرارات تعدد صحيحة بخلاف ذلك.

ورغم أن المحكمة اعتبرت الضرر المعنوي المستحق للتعويض في تلك القضايا نادراً جداً ولا يسوغ إلا في ظروف تُرك فيها دون تصحيح أذى جسيم يُحتمل أن يضر بالمسار الوظيفي للموظف، فقد اعتبرت أيضاً أن الآثار "الدمرة" للأحداث، مقترنة بلا مبالاة المنظمة بشكل صارخ، تسوّغ منح تعويض قدره ٣٠.٠٠٠ فرنك سويسري عن الضرر المعنوي والمهني الناجم عن الضرر الجسيم الذي لحق بمشاعر المشتكي وسمعته.

٣٩ - وجاء في الاجتهاد القضائي للمحكمة أن الضرر الذي يلحق بالسمعة الشخصية أو المهنية يشكل تحرشاً، ومن ثم يعطي المشتكي الحق في التعويض عن الأضرار المعنوية. وفي الوقت نفسه، تمسكت المحكمة بتمييز هام بين حالي الإجحاف الشخصي غير الملائم في حق أحد الموظفين وبين الاعتقاد بأن الرأي المهني للموظف رأي خاطئ، بغض النظر عن صحة هذا الاعتقاد من عدمه. ففي الحالة الأولى، يجب على الموظف أن يثبت الواقعة، في حين لا تكفي الحالة الثانية لأن تكون أساساً للمطالبة بتعويض.

٤٠ - ولاحظ قلم المحكمة أنه في الحالات التي يوجّه فيها أحد الموظفين اتهامات خطيرة كالتحرش الجنسي، تُلزم المحكمة المنظمة ببذل أقصى جهدها لتوفير الحماية، بينما تقوم في الوقت نفسه بإجراء تحقيق كامل وسليم يحترم حقوق المتهم. وقد أدى التقصير في القيام بذلك في إحدى الحالات أن استحق المشتكي تعويضاً قدره ١٠.٠٠٠ دولار. وفي مناسبة أخرى، اعتبرت المحكمة عدم اتخاذ المنظمة خطوات لتسوية إحدى شكاوى التحرش سبباً سهلاً فميئة جو من العداوة وأطال الفترة التي يمكن فيها تعميم بيانات جارحة للمشتكي ويُحتمل إضرارها بسمعته. ومن ثم فقد قضت بتعويض قدره ٣٠.٠٠٠ فرنك سويسري عن الضرر المعنوي. وفي حالة أخرى، فنتيجة للكشف عن اتهامات موجهة للمشتكي لأشخاص لم يكن لهم حق الاطلاع عليها، ونتيجة لعدم اتخاذ المنظمة تدابير ملائمة لحماية سمعة المشتكي، قضت المحكمة بتعويض قدره ٣٠.٠٠٠ فرنك سويسري عن الأذى المعنوي رغم أن المشتكي لم يُثبت تعرض مساره الوظيفي أو صحته للضرر من جراء الإجهاد النفسي.

٤١ - وفي سياق الإجراءات التأديبية، فحتى في غياب أي دلائل على سوء النية أو سوء القصد من جانب المنظمة، يجوز للمحكمة أن تقضي بتعويضات عن الضرر المعنوي. وفي قضية عان فيها المشتكي من عملية تأديبية طويلة بدا جلياً أنها معيبة بسبب عدم اتباع الإجراءات القانونية الواجبة، وكان ينبغي للمنظمة أن تدرك أنها معيبة، وانتهت بتضرر اسم المشتكي وسمعته في نهاية المطاف تضرراً جسيماً بسبب الإجراءات وما تم الخلوص إليه بارتكابه مخالفات خطيرة، قضت المحكمة بتعويض قدره ٣٠.٠٠٠ دولار. وفيما يتعلق

بالتعويضات الزجرية أو التأديبية، في بعض الظروف، تقضي المحكمة بتعويضات عن الأضرار في هذا الإطار.

٢ - المحكمة الإدارية للبنك الدولي

٤٢ - لاحظ قلم المحكمة الإدارية للبنك الدولي أنه إذا رأت المحكمة أن الطلب يستند إلى أسس وجيهة، أمرت بإلغاء القرار المطعون فيه أو بالوفاء المطابق للالتزام المحتج به، ما لم ترَ المحكمة أن المدعى عليه قرّر بصورة معقولة أن مثل هذا الإلغاء أو الوفاء المطابق لن يكون ممكنا عمليا أو في صالح المؤسسة. وفي هذه الحالة، تنص المادة على أن تأمر المحكمة، عوضا عن ذلك، المؤسسة المعنية بدفع التعويضات المالية المعقولة اللازمة لتعويض المدعي عن الأضرار الفعلية التي لحقت به. ولاحظ قلم المحكمة أن التعديل الذي أدخل في عام ٢٠٠١ على المادة الثانية عشرة (١) من نظامها الأساسي بشأن مستوى التعويض عن "الأضرار الفعلية" رفع السقف السابق على الأضرار.

٤٣ - وفي حين يبدو أن نص النظام الأساسي الجديد يفترض حصرية متبادلة بين الإلغاء أو الوفاء المطابق من جهة والتعويضات من جهة أخرى، فلم يكن هناك من الناحية العملية تقسيم صارم بين هذين النوعين من سبل الإنصاف. بل استمرت المحكمة عوضا عن ذلك في التصرف على أساس أن الإلغاء أو الوفاء المطابق قد لا يقدران على علاج كل ضرر ناتج عن انتهاك، ولذا يجوز تقديم كلا الشكليين من الإنصاف لعلاج أوجه مختلفة من الضرر.

٤٤ - ومن حيث خصوصية الدفع، تُلزم القاعدة ٧ (٣) من لائحة المحكمة المدعي ذكر مبلغ التعويض الذي يطلبه المدعي في حالة ما إذا ارتأت المحكمة أن المؤسسة المدعي عليها قد قررت أن الإلغاء أو الوفاء المطابق لن يكون ممكنا عمليا أو في صالح المؤسسة؛ وأي شكل آخر من أشكال الجبر قد يطلبه المدعي وفقا للنظام الأساسي؛ وقيمة التكاليف التي يطلبها المدعي. والمحكمة ليست ملزمة بموجب نظامها الأساسي أو لائحتهما بأن تصيب أو تحد التعويض الذي تقرره وفقا للطلبات التي ذكرها المدعي.

٤٥ - وأقرت المحكمة أنها لا تملك صلاحية الحكم بدفع تعويضات تأديبية، إذ تتجاوز تلك التعويضات تقديم الجبر الكافي للضرر الفعلي الذي لحق بالمدعي. وفي الوقت نفسه، لاحظت المحكمة أن أحكامها قد يكون لها طابع زجري، بمعنى أنها تسعى لضمان اتخاذ البنك تدبيرا علاجيا لصالح جميع الموظفين.

٤٦ - وفيما يتعلق بالأضرار المعنوية، قضت المحكمة في عدد من الحالات خلال العقود الأخيرة بدفع تعويضات "مقيّمة بإنصاف" للمدعين الذين لحق بهم ضرر، مثل الشدة، حين

لا يكون الإلغاء أو الوفاء المطابق علاجاً ملائماً له. وعرفت المحكمة هذه التعويضات بأنها "تعويض معقول". وبينما تشبه هذه التعويضات أحياناً تلك التي تُدفع إزاء الأضرار "غير المحسوسة" أو "المعنوية"، ففي حالات أخرى كانت هذه الصلة صريحة. وقضت المحكمة أيضاً بدفع تعويضات عن الأضرار المعنوية، ولكنها ميّزت بوضوح بين هذه الأضرار والأضرار غير المحسوسة.

٤٧ - واقترح قلم المحكمة أنه إذا كان يتعين بالفعل إجراء تمييز بينهما، فمن الممكن الدفع بأن الضرر المعنوي هو نوع من الضرر غير المحسوس الذي يحدث حينما يكون ثمة انحراف جائر عن السلوك الإداري الاعتيادي أو المعاملة الإدارية الاعتيادية للموظفين، بما في ذلك حينما يكون هذا الانحراف ناجماً عن خطأ في مراعاة الأصول القانونية أو في الإجراءات يُشكّل في حد ذاته ضرراً منفصلاً، غير محسوس. ويشير استخدام المحكمة ذاتها لهذين المصطلحين في وقت أسبق إلى كونهما مترادفين بالأساس، ولكن في وقت أحدث مالت المحكمة للتمييز بينهما. وفي دعوى بارزة، قضت المحكمة بدفع تعويضات عن ضرر غير محسوس ناجم عن انتهاك حق المدعي بمقتضى الأصول القانونية في السرية أثناء تحقيق أجري معه، وكذلك عن الضرر المعنوي الناجم عن التدابير الأمنية المفرطة المتخذة ضد المدعي رغم عدم وجود أدلة على اتّباعه لسلوك عنيف أو مهدّد.

٤٨ - وفي حالة أخرى، لاحظت المحكمة أن المدعية طلبت تعويضات معنوية، لكنها قضت بتعويض غير محدّد النوع عن درجة غير عادية من الرصد والوصم والإحراج المستمرين نتيجة لإبقائها في خطة لتحسين الأداء على نحو ينتهك قواعد النظام الإداري للموظفين ذات الصلة. وفي الآونة الأخيرة، بدا أن المحكمة ترفض مصطلح الأضرار "المعنوية"، على نحو ما يطلبه المدعون، مفضّلةً مصطلح الأضرار "غير المحسوسة" حيثما كانت الأضرار ناجمة مباشرة عن أخطاء في مراعاة الأصول القانونية.

٤٩ - وفي دعاوى أخرى ذات صلة، قضت المحكمة بدفع التعويض عن التوتر والارتباك وغيرهما من أشكال الضرر غير المحسوس اللاحق بالمدعية بسبب تجاوز مديرها الخط الفاصل بين العلاقات الودية والسلوك غير اللائق، بينما حكمت المحكمة في دعوى أخرى بدفع تعويضات عن ضرر معنوي ناجم عن التدابير الأمنية المفرطة المتخذة. وفي حالة أخرى، ادعى المدعي وقوع ضرر مهني ومعنوي، وقضت المحكمة بدورها بدفع تعويض عن الضرر المادي والمعنوي الناجم عن إنهاء الخدمة انتهاكاً لقواعد البنك وسياسته.

٥٠ - ومن حيث الضرر الناجم عن المخالفات الإجرائية وانتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة، استخدمت المحكمة بانتظام مصطلح "الضرر غير المحسوس" لتحديد الأضرار

الموجبة للتعويض في قضايا كثيرة (لكن ليس في جميعها) جرى فيها (أ) التعدي على حقوق المدعي في مراعاة الأصول القانونية أو حقوقه الإجرائية، أو (ب) امتناع البنك عن الوفاء بوعده، أو (ج) أن إلغاء القرار المطعون فيه أو الوفاء المطابق يشكلان سبل انتصاف لا مبرر لها أو غير ملائمة. ويمكن تصنيف هذا النهج إلى فئتين بحسب بيان أو عدم بيان وقوع ضرر ناجم عن الانتهاك محل النظر.

٥١ - وفي الفئة الأولى، حينما يظهر وقوع ضرر ناجم عن الانتهاك، أمرت المحكمة بدفع تعويض غير محدد النوع عن مجموع المخالفات والتعديت على الحقوق المتصلة بمراعاة الأصول القانونية التي أدت حتما إلى عرقلة المسيرة المهنية للمدعي في البنك والتي تشكل إساءة استخدام للسلطة التقديرية لا يمكن أن تتغاضى عنها المحكمة. ويقترح قلم المحكمة أن تشكل هذه المجموعة من الأضرار جماعيا ضررا "غير محسوس" ناجما عن سوء تطبيق إجراءات البنك.

٥٢ - وفي دعوى أخرى، قضت المحكمة بالتعويض لأن امتناع البنك عن الكشف بشكل عاجل ونزيه عن أسباب إنهاء خدمة المدعي أدى إلى تأخيره أربعة شهور في التعامل بشكل متبصر مع الإجراء الذي اتخذته البنك، وبالتالي سبب له ضررا غير محسوس. وقررت المحكمة أيضا أن إجراءات التحقيق والإنفاذ المعيبة قد تكون عرقلت قدرات المدعي على عرض قضيته، وأنها بالتالي قد تكون سببت ضررا غير محسوس على الأقل ربما يجدر أن يحصل مقابله على تعويض. وشددت المحكمة أيضا على أن مدعيا لحق به ضرر غير محسوس لأن معايير العدالة الملائمة لم يجر الالتزام بها بشكل تام في عملية مراجعة إدارية، وعلى أنه من المناسب الحكم بالتعويض عن ضرر غير محسوس نتج عن انتهاك حق المدعي في الخصوصية نتيجة لتسليم سجلاته الطبية لمحقق في انتهاك لقواعد النظام الإداري للموظفين. وعلى نفس الشاكلة، قضت المحكمة بالتعويض عن ضرر غير محسوس ناجم عن احتفاظ البنك غير القانوني بالإقرارات الضريبية للمدعي واستخدامها في دعوى.

٥٣ - وحتى حيثما وجدت المحكمة صعوبة في تحديد قيمة للضرر غير المحسوس الذي لحق بالمدعي لأن معاملة البنك له لم ترق إلى معايير العدالة الملائمة، ارتأت المحكمة أنه يجدر أن تقضي بدفع ما يعادل الراتب الأساسي الصافي السنوي إذ إنه، في ظل ملاسبات الدعوى، لا يُمثل إلغاء القرار المطعون فيه أو الوفاء المطابق بالالتزام علاجا ملائما للضرر الواقع. وبالمثل، ففي دعوى أخرى قضت المحكمة بالتعويض عن ضرر غير محسوس ناجم عن انتهاكات للأصول القانونية المرعية وسوء إدارة البنك لقضية المدعي، إذ إن إلغاء قرار إنهاء الخدمة والإعادة إلى الوظيفة لم يكونا علاجين واقعيين.

٥٤ - وفي دعوى استغناء عن عمالة زائدة، وبينما لاحظت المحكمة طلب المدعي الحصول على تعويض عن ضرر غير محسوس، أمرت بدفع تعويض غير محدد النوع رغم عدم إبطائها أي قرار محدد للمدعى عليه، لأن سلوك المدعى عليه تجاه المدعي، منظورا إليه ككل، يشكّل سوء إدارة للمسيرة المهنية للمدعي، وتعترية أخطاء في التقدير تصل، حينما تؤخذ مجتمعة، إلى حد عدم المعقولية والتعسف، ولا ترقى إلى مستوى معايير المعاملة المطلوبة من البنك.

٥٥ - وفي دعوى رأت فيها المحكمة أن المدعي لحق به ضرر بسبب مخالفات إجرائية، قضت بالتعويض تحت هذا البند بقيمة الراتب الصافي لأربعة أشهر والتكاليف. وفي دعوى أخرى لم يتبع فيها المدعى عليه الإجراءات السليمة في عمليات النقل الوظيفي والاستغناء عن العمالة الزائدة، ارتأت المحكمة أن المدعي يحق له الحصول على الراتب الأساسي الصافي لسنتين كتعويض عن عدم اتباع الإجراءات القانونية الواجبة وإساءة استخدام السلطة التقديرية اللذين نتج عنهما ضرر له، على الرغم من عدم إلغاء القرارات.

٥٦ - وقررت المحكمة أن المخالفات الإجرائية لا تؤدي جميعها إلى علاج محدد. وفي حالات أخرى قبلت المحكمة أن التعويض قد ينبع مباشرة من الإخلال بالإجراءات السارية. فرأت المحكمة مثلا أنه ليس ضروريا، في حالات عدم احترام النظام الإداري للموظفين، بيان أن النتيجة بالنسبة للمدعي كانت ستكون مختلفة في حالة اتباع الإجراءات، إذ إن غاية النظام الإداري هي كفالة شفافية الإجراءات ومعاملة المتضررين وفقا لعملية منصفة. ولذا قضت المحكمة بأحقية المدعي في التعويض عن عدم امتثال المدعى عليه للنظام الإداري للموظفين.

٥٧ - وفي دعوى أخرى، ارتأت المحكمة أنه بينما لم يكن سلوك البنك ممثلا على النحو الكافي، فإنه لم يرق بالضرورة إلى مستوى مخالفة موجبة للتعويض. ورغم اطمئنان المحكمة إلى أن احتمال ترقية المدعية كان شبه منعدم حتى في حالة إجراء استعراض سليم، فقد ذهبت إلى أن الإجراءات القانونية الواجبة هي مع ذلك من المتطلبات الأساسية لعلاقة التوظيف، ولذا فقد يكون من الملائم المعاقبة على المخالفات الإجرائية حتى لو لم تؤد في نهاية المطاف إلى نتيجة مختلفة جوهريا. ولذا اعتبرت المحكمة أنه ينبغي إلزام المدعى عليه بدفع تعويض عن حرمان المدعية من حقوقها الإجرائية حتى دون بيان أن عملية تحديد الدرجات كانت ستؤدي إلى ترفيتها.

٥٨ - وبشأن مسألة الأدلة المطلوبة وعبء الإثبات، فمن اللافت أن المحكمة، في عدد من القضايا، لم تشرح تفصيلا لماذا اختارت المبلغ المحدد الذي قرره كتعويض. وربما يعود ذلك جزئيا إلى كون الضرر الذي جرى التعويض عنه في هذه القضايا يمكن وصفه جزئيا على الأقل بأنه ضرر معنوي. ومن الناحية الأخرى، اعتبرت المحكمة بوضوح في حالات

أخرى أن التعويض الذي قضت به يغطي فقط الخسارة المادية التي تكبدها المدعي. وفي الممارسة القضائية للمحكمة، فحتى الخسارة المادية قد لا يكون بالإمكان دائما تحديدها علميا، وهي لا تخضع للإثبات الدقيق من حيث الخسارة الفعلية الواقعة. وفي الوقت نفسه، شدّدت المحكمة على أن على المدعي أن يوضح بصورة محددة ويثبت طبيعة الخسارة التي لحقت به وأن الخسارة تعزى مباشرة إلى فعل البنك أو امتناعه عن الفعل.

٣ - المحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولي

٥٩ - لاحظ قلم المحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولي وجود نهج في الاجتهاد القضائي للمحكمة، يتمثل في إمكانية رفض المحكمة الأسس التي يركز عليها الطعن في القرار الإداري محل الدعوى، مع القضاء في الوقت نفسه بالتعويض عن انتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة، أو المخالفات الإجرائية، أو الضرر غير المحسوس. ويمكن تقييم المقدار في هذا الصدد بمبالغ معينة من الدولارات، أو قياساً إلى راتب الموظف. ومن بين الدعاوى الأربع المذكورة، تراوح التعويض في هذا الشأن بين الراتب الصافي لستة أشهر نظير المخالفات الإجرائية وانتهاك الإجراءات القانونية الواجبة، ومبلغ ٤٥ ٠٠٠ دولار نظير انتهاك الإجراءات القانونية الواجبة، ومبلغ ٧٥ ٠٠٠ دولار نظير انتهاك الإجراءات السليم وارتكاب مخالفات إجرائية، و ١٠٠ ٠٠٠ دولار نظير الضرر غير المحسوس.

٤ - محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي

٦٠ - فيما يتعلق بالإضرار بالسمعة والمعاونة النفسية، لاحظ قلم محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي أن هذين الشكليين من الضرر كانا من بين أهم أسس التعويض عن الضرر المعنوي. وأجرى مسحا لدعاوى متنوعة تتعلق بالإضرار بالسمعة نتيجة لتسريبات علنية لمعلومات سرية، فخلص إلى وجود تعويضات تتراوح بين مبلغ ٩٠ ٠٠٠ يورو في ملابسات تشديد الضرر اللاحق بسمعة المدعي ونزاهته المهنية، ومبلغ ١٥ ٠٠٠ يورو كتعويض عن الضرر غير المادي الذي لحق بالمدعي والمتمثل في الإضرار بشرفه وسمعته. وفي سياق ذي صلة، أمرت المحكمة بدفع تعويض نظير الضرر غير المادي المتمثل في الكرب وعدم اليقين رغم أن النزاهة المهنية للموظف كان قد لحق بها الأذى بالفعل نتيجة لنشر مقال صحفي تشهيري، وذلك على أساس أن الإدارة قد شدّدت الضرر عن طريق امتناعها عن التصرف على نحو يعيد للمدعي شرفه وكرامته علنا.

٦١ - ومن حيث انتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة، لاحظ قلم المحكمة أن هذا المفهوم، من حيث هو كذلك، لا وجود له في ممارسة محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي،

ولكن ثمة دعاوى اعتُبرت فيها انتهاكات متنوعة للإجراءات أسبابا للضرر المعنوي. وفي إحدى الدعاوى، أمرت المحكمة بدفع ١٠٠ ٠٠٠ فرنك بلجيكي كتعويض نظير الضرر غير المادي في صورة كرب وعدم يقين عاناها مدع حينما اكتشف أن الإدارة احتفظت على مدى قرابة عشر سنوات بملف شخصي مواز مسيء له، بينما لم تكن لديه فرصة الدفاع عن النفس. وفي دعوى بخصوص مخالفات إجرائية أدت إلى إلغاء تقرير متعلق بأحد الموظفين، قضت المحكمة بدفع تعويض قدره ١٠٠٠ يورو عن المخالفات الإدارية التي سببت الضرر غير المادي. واعتبرت المحكمة أن الضرر غير المادي الذي تسبب فيه التقرير غير القانوني عن الموظف لم يعوضه بشكل ملائم وكاف إلغاء التقرير في دعوى شهدت امتناعا منتظما عن ترتيب حوار مع الشخص المعني في انتهاك للحق الجوهرى في الإدلاء بالرأي.

٦٢ - وبشأن أنواع الأدلة وعتبة الإثبات المطلوب، لم يحدث قط أن استمعت محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي إلى شهود أو خبراء. وفي بعض المناسبات، كان بوسع الموظف أن يستخدم خبرة الخبراء الداخليين لأغراض توضيح الوقائع، ولكن ليس لتقرير وقوع أو إثبات الضرر المعنوي.

٥ - المحكمة الإدارية لمصرف التنمية الآسيوي

٦٣ - لاحظت الأمانة التنفيذية للمحكمة الإدارية لمصرف التنمية الآسيوي أنه، فيما عدا الأحكام المتعلقة بالتعويضات التي تعكسها القرارات المنشورة للمحكمة، ليس للمحكمة ممارسة أو سياسة رسمية بشأن الحكم بالتعويض نظير الضرر المعنوي أو انتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة. ويجري البت في كل دعوى تصل إلى المحكمة في مرحلة الاستئناف استنادا إلى المسائل المثارة، والوقائع المثبتة، وبموجب السياسات والقواعد والأنظمة السارية والمنطبقة عندئذ.

٦ - المحكمة الإدارية للمصرف الأوروبي للإنشاء والتعمير

٦٤ - لفت مكتب المستشار القانوني للمصرف الأوروبي للإنشاء والتعمير الانتباه إلى البند 8.05(a) من إجراءات الطعن الخاصة بالمصرف. ففي ظل هذا البند المتعلق بدفع التعويضات بدلا من التدابير العلاجية، يتعين على المحكمة، حينما تقرر تدبيرا علاجيا غير دفع الأموال، أن تحدد أيضا المبلغ الذي يتعين على المدعى عليه دفعه كتعويض في حالة عدم تنفيذه للتدبير. وينص هذا البند أيضا على ألا يتجاوز المبلغ الذي تحدده المحكمة ثلاثة أمثال الراتب السنوي الراهن (أو، في حالة إنهاء الخدمة، النهائي) للمدعى.

٦٥ - ولاحظ مكتب المستشار القانوني موقف المصرف المتمثل في القول بأن السقف الإجمالي البالغ ثلاثة أمثال المرتب المحدد بموجب الحكم المذكور يسري على جميع أشكال

التعويض، ومن بينها التعويض نظير الضرر المعنوي، مشيراً إلى أن الفرصة لم تتح للمحكمة لكي تبت في مدى صحة هذا السقف الإجمالي.

٧ - المحكمة الإدارية لمنظمة الدول الأمريكية

٦٦ - وفرت أمانة المحكمة الإدارية لمنظمة الدول الأمريكية تفاصيل عن النظام الأساسي للمحكمة ورسمها بيانياً يشمل ٣٥ دعوى ذات صلة. وينص النظام الأساسي على عدد من الأسقف المحددة بشأن التعويضات. وفي الحالات التي تأمر فيها المحكمة بإعادة الموظف إلى الخدمة، تقضي المادة التاسعة (٢) من النظام الأساسي بأن تحدّد المحكمة تعويضاً يعادل المرتب الأساسي لمدة سنتين بدلاً من إعادته إلى الخدمة، مع حد أقصى محتمل قدره المرتب الأساسي لمدة سنة إضافية في الظروف الاستثنائية وحيثما تُقدّم أسباب محددة. وفي حالات إعادة دعوى إلى الأمين العام بسبب خطأ في الإجراءات، يجوز للمحكمة أن تأمر بدفع ما يصل إلى المرتب الأساسي لثلاثة أشهر نظير الضرر الذي قد يكون نجم عن التأخير (المادة التاسعة (٤)). وأخيراً، تُحوّل المادة التاسعة (٥) المحكمة منح الطرف المحكوم له في الدعوى أتعاب وتكاليف المحامين بما يصل إلى الأجر الشهري لموظف برتبة ف-٤ (بالنسبة للدعاوى التي تتضمن ما يصل إلى ١٠ شكاوى، أو مثلي هذا المبلغ إذا زاد عدد الشكاوى عن ذلك) حيثما يكون الطرف المحكوم ضده قد جاء بزعم أو اعتراض غير جاد بشكل واضح، أو لم يكن لديه أسس قوية للتقاضي، أو انهزم هزيمة كاملة، أو ثبت أنه تصرف عن خبث مقصود.

٦٧ - وشمل الاجتهاد القضائي للفترة الممتدة من عام ١٩٧٦ إلى عام ٢٠٠٤ ما قدره ٢٧ دعوى تتعلق بالإجراءات القانونية الواجبة، و ٦ دعاوى تتعلق بالضرر المعنوي، ودعويين تجمعان بين الفئتين. ومن حيث الممارسة المتعلقة بالإجراءات القانونية الواجبة، لم تعتبر المحكمة أن المخالفات البسيطة ترقى إلى مستوى انتهاك الإجراءات القانونية الواجبة. وفي المقابل، وجدت المحكمة أن ثمة انتهاكات للإجراءات القانونية الواجبة في الملبسات المتعلقة، على سبيل المثال، (أ) بالإهاء غير القانوني للعقد؛ (ب) وانتهاك الإجراءات القانونية الواجبة حينما تُلغى المسابقات، ولا يتبقى لإتمام عملية التنافس سوى قرار التعيين الإداري من قبل الأمين العام؛ (ج) والتصرف التعسفي الذي يتجاوز نطاق السلطة التقديرية للإدارة؛ (د) وانتهاكات الحقوق المتعلقة بالإجراءات الإدارية القانونية الواجبة، مثل حق الدفاع والحق في محاكمة عادلة؛ (هـ) وعدم تمكّن الموظفين من الاستفادة من الإجراءات الداخلية؛ (و) والمخالفات الإدارية الجسيمة، بما في ذلك عدم التقيد الصارم بالأنظمة الرسمية أو عدم

استنفاد الإجراءات الإدارية الداخلية؛ (ز) وحالات التأخير الكبير في اتخاذ قرارات أو في تطبيق الإجراءات المعمول بها.

٦٨ - وفيما يتعلق بالضرر المعنوي، أفادت الأمانة بمنح تعويضات فيما يتعلق بانتهاكات الإجراءات القانونية الواجبة والمنصفة، وكذلك على أسس أوسع نطاقاً تنصل بحقوق الإنسان، مثل التمييز أثناء عملية التنافس. وفي إحدى الحالات، ثبت وقوع الضرر عن طريق شهادة صادرة عن طبيب نفسي. ورفضت المحكمة أيضاً منح تعويضات في ظل (أ) نقص الأدلة لصالح المدعي؛ (ب) أو حينما تكون الإدارة قد تصرفت بوجه عام بطريقة قانونية وبجس نية؛ (ج) أو حينما يجري التوصل إلى تسوية؛ (د) أو عندما تكون الوقائع السلبية المزعومة متاحة للعموم بشكل ملائم.

المرفق الرابع

إجراءات التحكيم المعجلة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين

ألف - مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٣٨ (أ) من القرار ٢٣٧/٦٦، أن يقدم إليها في الجزء الرئيسي من دورتها السابعة والستين مقترحاً بشأن تنفيذ آلية متعلقة بإجراءات التحكيم المعجلة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين^(١)، بما في ذلك ما يترتب على المقترح بمختلف جوانبه من آثار فيما يتعلق بالتكاليف. ويرد وصف هذه الآلية في المرفق الثاني لتقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة المقدم إلى الجمعية في دورتها السادسة والستين (A/66/275 و Corr.1)^(ب). ويقدم هذا التقرير استجابةً لذلك الطلب.

٢ - ويتألف هذا التقرير من فرعين. ويرد في الفرع الأول مقترح الأمين العام بشأن تنفيذ الآلية المتعلقة بإجراءات التحكيم المعجلة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين. ويرد في الفرع الثاني ما يترتب على المقترح بمختلف جوانبه من آثار فيما يتعلق بالتكاليف.

باء - المقترح بشأن التنفيذ

١ - إعداد القواعد المعجلة

٣ - على النحو المنصوص عليه في الفقرة ٦ من المرفق الثاني للوثيقة A/66/275 و Corr.1، تُدار القضايا الخاضعة لإجراءات التحكيم المعجلة وفقاً لمجموعة جديدة من قواعد التحكيم (يُشار إليها في ما يلي باسم "القواعد المعجلة"). وتستند القواعد المعجلة إلى أحكام قواعد التحكيم للجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال)، المعدلة حسب الحاجة لإدراج الإجراءات المعجلة. وسُيعدّ مكتب الشؤون القانونية نصاً بالقواعد المعجلة بالتشاور مع الصناديق والبرامج والكيانات المشاركة في استخدام القواعد المعجلة (باعتبار كل منها صندوقاً أو برنامجاً مشاركاً).

(أ) على نحو ما ذكر في الفقرة ١ من المرفق الثاني للوثيقة A/66/275 و Corr.1، تسري الإجراءات المعجلة فقط على الأفراد المستخدمين بموجب عقود للحصول على خدمات خبير استشاري أو متعاقد فرد، ولا تغطي بالتالي أي فئة أخرى من الأفراد من غير الموظفين.

(ب) أعدت هذه الورقة شعبة الشؤون القانونية العامة التابعة لمكتب الأمم المتحدة للشؤون القانونية، بالتشاور مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وتجدر الملاحظة أن كلاً من منظمة الأمم المتحدة للطفولة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وصندوق الأمم المتحدة للسكان قد احتفظ بحق "عدم التقييد" بمقترح إجراءات التحكيم المعجلة.

٢ - تنفيذ القواعد المعجلة

٤ - تنفذ القواعد المعجلة على النحو المبين فيما بعد في ما يتعلق بجميع العقود المبرمة بين الأمم المتحدة أو صندوق أو برنامج مشترك (كيان تابع للأمم المتحدة) والخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين.

٥ - ولأغراض هذه العقود، سيُعدّ مكتب الشؤون القانونية، بالتشاور مع الصناديق والبرامج المشاركة، حكماً نموذجياً لتسوية المنازعات يحدّد عملية مؤلفة من مرحلتين لحلّ المنازعات في إطار العقود المشار إليها. ولا تشمل المرحلة الأولى سوى الكيان التابع للأمم المتحدة والخبير الاستشاري أو المتعاقد الفرد الذي يستخدمه هذا الكيان. وفي تلك المرحلة، يحاول الطرفان حل المنازعة ودياً في ما بينهما كما هو الحال الآن. وإذا لم يتمكن الطرفان من حل المنازعة ودياً، يمكن لأي منهما البدء في إجراءات التحكيم وفقاً للقواعد المعجلة (المرحلة الثانية).

٦ - ويُوجّه إلى الحكم النموذجي لتسوية المنازعات بهدف كفاءة الامتثال للقواعد المعجلة وتوحيد صياغة أحكام تسوية المنازعات في نماذج العقود التي يستخدمها مختلف الصناديق والبرامج المشاركة. ويدرج الحكم المتعلق بتسوية المنازعات القواعد المعجلة عن طريق الإشارة، وينص على أن التحكيم خاضع لها. وتقع على كل صندوق أو برنامج مشترك مسؤولية اتخاذ الخطوات اللازمة لمطابقة الأحكام المتعلقة بتسوية المنازعات الواردة في عقودهم مع الحكم النموذجي.

٧ - وستنص وثيقة العقد على أن الخبير الاستشاري أو المتعاقد الفرد قد أُبلغ بتطبيق القواعد المعجلة باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من العقد في حال نشوء منازعة مع كيان تابع للأمم المتحدة، وأنه قد وافق على ذلك. وستكون القواعد المعجلة متاحة عن طريق الإنترنت، بالإضافة إلى أي معلومات إضافية بشأن عملية التحكيم.

٣ - الكيان المحايد

٨ - على النحو المقترح في الفقرة ٥ وفي الفقرات ٢٣ إلى ٢٦ من المرفق الثاني للوثيقة A/66/275 وكما هو مبين أدناه، يشكل الكيان المحايد عنصراً أساسياً من إجراءات التحكيم المعجلة. وتتمثل المهام الأساسية للكيان المحايد في ما يلي: (أ) التحقق من المحكمين المقترح إدراج أسمائهم في قائمة المحكمين؛ (ب) وإصدار قائمة المحكمين والحفاظ عليها؛ (ج) وتعيين المحكمين لقضايا التحكيم. بموجب القواعد المعجلة؛ (د) والنظر في الطعون التي تقدمها الأطراف في قضايا التحكيم بشأن تعيين المحكمين وإيجاد حل لها؛ (هـ) والاحتفاظ بالودائع

التي يتعين أن تدفعها الأطراف في قضايا التحكيم عن رسوم ونفقات المحكم، وإدارة تلك الودائع، وصرفها حسب الاقتضاء. ورغم أن مهام الكيان المحايد لن تشمل مجموعة الخدمات الكاملة التي توفرها مؤسسات التحكيم عادة، فقد يُنظر أيضاً في إضافة مهام إدارية أخرى للكيان المحايد.

٩ - ويُقترح أن يكون هناك كيان محايد واحد، تقوم الأمانة العامة باختياره والتعاقد معه وفقاً لأنظمة وقواعد وسياسات الاشتراء المتبعة في الأمم المتحدة.

١٠ - وتتقاسم الأمم المتحدة والصناديق والبرامج المشاركة أعباء الرسم السنوي والنفقات العامة للكيان المحايد (أي تلك غير المرتبطة بقضية معينة). لكن إذا فرض الكيان المحايد نفقات إضافية، على وجه التخصيص في قضية تحكيم معينة (مثل النفقات المتكبدة في التعامل مع طعن في تعيين محكم أو في ما يتعلق بودائع الأطراف)، تتحمل الأطراف في القضية النفقات الإضافية وتتقاسمها بالتساوي. ويدفع الكيان التابع للأمم المتحدة المشارك في ذلك التحكيم على وجه التحديد نصف النفقات الإضافية بصورة فردية.

٤ - المحكمون

(أ) قائمة المحكمين

١١ - يصدر الكيان المحايد قائمة المحكمين ويحفظها على النحو المبين أدناه.

١٢ - يُجري مكتب الشؤون القانونية مشاورات مع الصناديق والبرامج المشاركة ومع الكيان المحايد بشأن وضع قائمة أولية للمحكمين. وفي أعقاب هذه المشاورات، يقترح مكتب الشؤون القانونية على الكيان المحايد أسماء المحكمين الذين وافق عليهم مكتب الشؤون القانونية والصناديق والبرامج المشاركة لإدراجهم في القائمة الأولية، ويوفر للكيان المحايد سيرهم الذاتية. ويُجري الكيان المحايد تحقيقاً بشأن كل محكم من المحكمين المقترحين بهذه الطريقة، ويستبعد من القائمة الأولية أي محكم لا تتوفر فيه المؤهلات المحددة للعمل كمحكم بموجب القواعد المعجلة (انظر الفقرتين ١٣ و ١٤ أدناه). ثم يُصدر الكيان المحايد قائمة أولية للمحكمين تتضمن أسماء المحكمين المقترحين الذين وافق عليهم. وبعد إصدار القائمة الأولية، تُضاف أسماء المحكمين إلى القائمة أو تُستبعد منها بالطريقة نفسها.

١٣ - ولكي يتأهل المحكم للإدراج في قائمة المحكمين، يُطلب أن تكون له معرفة بالقانون التجاري وخبرة في قضايا التحكيم الدولي، بما في ذلك القضايا الخاضعة لقواعد تحكيم الأونسيترال؛ وأن يكون حسن المعرفة بالأمم المتحدة أو بالمنظمات الدولية الأخرى وبالمسائل والمهام الخاصة بهذه المنظمة؛ وأن يكون مُلمّاً على الأقل بالإنكليزية أو الفرنسية

أو الإسبانية؛ وحسن الخلق. ويجب كفاءة التنوع الجغرافي قدر الإمكان بين الأفراد المدرجين في قائمة المحكمين.

١٤ - ويُطلب إلى المحكم، كشرط لإدراج اسمه في قائمة المحكمين، أن يوقع وثيقة تنص على أنه يوافق في حال تعيينه محكماً في قضية ما على إجراء التحكيم وفقاً للقواعد المعجلة، ويوافق على الرسم الثابت المحدد للمحكم وشروط الدفع المنصوص عليها في القواعد المعجلة (انظر الفقرات ١٧ إلى ٢١ أدناه).

(ب) اختيار المحكم في قضية وتعيينه

١٥ - يكون هناك محكم واحد في كل قضية، يعينه الكيان المحايد بالطريقة المبينة أدناه.

١٦ - إذا اقترح المدعى في طلبه للتحكيم محكماً من قائمة المحكمين، ووافق المدعى عليه على المحكم المقترح، يقوم الكيان المحايد بتعيين ذلك المحكم. وإذا لم يتفق الطرفان على اختيار محكم، يستخدم الكيان المحايد نظام التصنيف التالي: يقترح الكيان المحايد على الطرفين ثلاثة محكمين من قائمة المحكمين؛ ويقوم كل طرف بتصنيف المحكمين وفقاً لتفضيله؛ ويعين الكيان المحايد المحكم الذي احتل أعلى مرتبة لدى الطرفين.

(ج) أتعاب المحكم وتكاليفه

١٧ - يتقاسم الطرفان في القضية، بالتساوي، الأعباء المتصلة بأتعاب المحكم وتكاليفه.

١٨ - وتحدد القواعد المعجلة رسماً ثابتاً نظير عمل المحكم في القضية، وتنص على القواعد والشروط التي تحكم حق حصول المحكم على الرسم الثابت (انظر الفقرة ٢١ أدناه). وبالإضافة إلى ذلك، يسترد المحكم النفقات المتكبدة المتصلة بالقضية، في الحدود المعقولة. ويُقترح أن يحدّد مقدار الرسم الثابت رهناً بالمبلغ المتنازع عليه في قضية ما، على النحو الوارد بمزيد من التفصيل في الفقرة ٣٤ أدناه.

١٩ - ويُقترح أيضاً دفع رسم المحكم على النحو التالي: عندما يقدم المدعي طلب التحكيم وبيان الدعوى إلى الكيان المحايد، يُطلب إليه في الوقت نفسه أن يدفع إلى الكيان المحايد، كوديعة عن رسم المحكم وتكاليفه، ٢٥ في المائة من مبلغ الرسم الثابت للمحكم المعين في القضية (مما يمثل نصف الحصة المترتبة على المدعي البالغة ٥٠ في المائة من رسم المحكم). وبموجب القواعد المعجلة، لا تبدأ إجراءات التحكيم إلا بعد (أ) تقديم طلب التحكيم وبيان الدعوى، و (ب) دفع المدعي للوديعة الأولية (٢٥ في المائة) من الرسم الثابت للمحكم.

٢٠ - وعندما يقدم المدعى عليه ردّه على طلب التحكيم، يُطلب إليه في الوقت نفسه أن يدفع إلى الكيان المحايد ٢٥ في المائة من المبلغ المتصل برسم المحكم (مما يمثل نصف الحصة المترتبة على المدعى عليه البالغة ٥٠ في المائة من رسم المحكم). ويُطلب إلى الكيان المحايد الاحتفاظ بهاتين الوديعتين في حساب ضمان مخصص، بشكل منفصل عن أي أموال أخرى يحتفظ بها، كي يجري صرفها في الوقت الذي يستحق فيه الدفع إلى المحكم (انظر الفقرة ٢١ أدناه).

٢١ - ويحق للمحكم الحصول على تعويض وفقاً للشروط التالية:

(أ) في حال تسوية القضية أو إنهاؤها بطريقة أخرى قبل قيام المدعى عليه بتقديم رده على طلب المدعي للتحكيم، لا يتلقى المحكم أي تعويض؛

(ب) في حال تسوية القضية أو إنهاؤها بطريقة أخرى بعد قيام المدعى عليه بتقديم رده على طلب المدعي للتحكيم، لكن قبل اختتام الإجراءات وبدء الفترة الزمنية لإصدار قرار المحكم ("فترة إصدار قرار المحكم")؛ انظر الوثيقة A/66/275 و Corr.1، الفقرة ٣٦ من المرفق الثاني)، يحق للمحكم أن يحصل فقط على الوديعتين اللتين دفعهما الطرفان للكيان المحايد واسترداد نفقاته في الحدود المعقولة؛

(ج) في حال عدم تسوية القضية أو عدم إنهاؤها بطريقة أخرى قبل اختتام الإجراءات وبدء فترة إصدار قرار المحكم، يُخطر المحكم الطرفين باختتام الإجراءات، ويطلب في ذلك الإخطار إلى كل من الطرفين أن يدفعوا إلى الكيان المحايد المبلغ المتبقي من نصف حصة كل منهما عن الرسم الثابت للمحكم، أي نسبة ٢٥ في المائة إضافية من مبلغ الرسم الثابت. وبعد بدء فترة إصدار قرار المحكم، يحق للمحكم الحصول على الرسم الثابت بالكامل، سواء في حال تسوية القضية أو إنهاؤها بطريقة أخرى أم لا قبل إصدار قرار المحكم. وفي حال تسوية القضية أو إنهاؤها خلال فترة إصدار قرار المحكم، يحق للمحكم الامتناع عن إصدار أمره الذي يتضمن التسوية (إن وجدت) أو الامتناع عن إنهاء الإجراءات، إلى أن يدفع الطرفان المبلغ الواجب عليهما. وفي حال عدم تسوية القضية أو إنهاؤها، يحق للمحكم الامتناع عن إصدار قراره إلى أن يدفع الطرفان المبلغ الواجب عليهما.

٥ - التعامل مع قضايا التحكيم

(أ) معلومات عامة

٢٢ - يقوم مكتب الشؤون القانونية حالياً بتمثيل الكيان التابع للأمم المتحدة في قضية التحكيم.

٢٣ - وفي حال قيام خبير استشاري أو متعاقد فرد مستخدم من جانب صندوق أو برنامج مشارك بتقديم طلب للتحكيم، يعين الصندوق أو البرنامج المشارك موظفاً للعمل مع مكتب الشؤون القانونية في هذه المسألة.

(ب) الإجراءات

٢٤ - يُعد مكتب الشؤون القانونية نماذج موحدة للمذكرات المتعلقة بإجراءات التحكيم. ويجري إعداد هذه النماذج باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية. وترفق النماذج بالقواعد المعجلة.

٢٥ - ويرفع الخبير الاستشاري أو المتعاقد الفرد قضية التحكيم من خلال تقديم طلبه للتحكيم وبيان الدعوى إلى الكيان التابع للأمم المتحدة المدعى عليه، إضافة إلى تقديم الوديعة الأولية ذات الصلة بالرسم الثابت للمحكم إلى الكيان المحايد، على النحو المحدد في الفقرة ١٩ أعلاه. وسيحدد ذلك في نص القواعد المعجلة. ويتضمن النموذج المعد لطلب التحكيم وبيان الدعوى تعليمات محددة عن الطريقة التي ينبغي للمدعي أن يقدم فيها هذه المذكرة وتوفير الودائع اللازمة، بما يشمل رقم الفاكس أو عنوان البريد الإلكتروني الضروريين.

(ج) لغة الإجراءات

٢٦ - سنتنص القواعد المعجلة على أن تكون لغة التحكيم الإنكليزية أو الفرنسية أو الإسبانية، وفقاً لما يقرره المحكم بعد التشاور مع الطرفين في حال عدم اتفاق الطرفين على لغة الإجراءات. ويلزم الطرف الراغب في تقديم وثيقة أو شهادة بلغة غير لغة التحكيم بتوفير الترجمة التحريرية أو الترجمة الشفوية إلى لغة التحكيم على نفقته الخاصة. ويتعين تقديم الوثيقة أو الشهادة بالصيغتين الأصلية والمترجمة ضمن الحدود الزمنية المقررة ووفقاً للقواعد المعجلة، إلا إذا قرر المحكم، في ظروف استثنائية، أن يمنح الطرف فترة إضافية قصيرة للحصول على الترجمة.

٢٧ - ويستند الاقتراح أعلاه بأن تقتصر لغة التحكيم على الإنكليزية أو الفرنسية أو الإسبانية إلى الاعتبارات التالية. بالنظر إلى الطابع المعجل للإجراءات وسعيًا للحفاظ على انخفاض التكاليف، ينبغي التقليل من الاستعانة بخدمات الترجمة التحريرية أو الشفوية. ويمكن القول إن معظم الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين الذين يُستعان بخدماتهم، إن لم يكن كلهم، يعملون بالإنكليزية أو الفرنسية أو الإسبانية. ولذا، فإن الوثائق التي يُحتمل أن تكون ذات صلة بقضية تحكيم معينة، مثل الوثائق الصادرة عن كيان تابع للأمم المتحدة والمقدمة إلى هذا الكيان من جانب الخبير الاستشاري أو المتعاقد الفرد، والرسائل المتبادلة بين الكيان التابع للأمم المتحدة والخبير الاستشاري أو المتعاقد الفرد، يرجح أن تكون بإحدى هذه

اللغات الثلاث. أما بالنسبة للوثائق القليلة التي لم تصدر بإحدى هذه اللغات، فإن القواعد المعجلة ستنص على وجوب ترجمتها على نفقة مقدم الطلب.

جيم - الآثار المترتبة من حيث التكاليف

٢٨ - يتناول هذا الفرع العناصر المختلفة للمقترح المتعلق بالتنفيذ الوارد في الفرع باء، والتي يُحتمل أن تترتب عليها آثار من حيث التكاليف. وتصنّف هذه التكاليف باعتبارها تكاليف خارجية أو داخلية. وتشمل التكاليف الخارجية التكاليف المتعلقة بالكيان المحايد والمحكمين. أما التكاليف الداخلية، فتشمل تكاليف بدء التشغيل غير المتكررة وتكاليف التنفيذ المتصلة بتطبيق مقترح التحكيم المبسّط. وتجدر الإشارة إلى أنه، على النحو الوارد بمزيد من التفصيل في كل من الفئات أدناه، لا تعدو أن تكون التكاليف المشار إليها تقديرات فحسب، للضرورة.

١ - التكاليف الخارجية

(أ) تكاليف الكيان المحايد

٢٩ - تشمل التكاليف المتعلقة بالكيان المحايد رسمه السنوي ونفقاته في حال احتسابها بطريقة منفصلة. وعلى نحو ما ذكر في الفقرة ١٠ أعلاه، تنقسم الأمم المتحدة والصناديق والبرامج المشاركة أعباء الرسم السنوي والنفقات العامة للكيان المحايد. ويتحمل الكيان التابع للأمم المتحدة المشارك في التحكيم، بصورة فردية، النفقات المتعلقة بالكيان المحايد الناشئة عن القضية التي هو طرف فيها.

٣٠ - ولا يمكن تضمين هذا التقرير تقديراً دقيقاً لرسم الكيان المحايد، وذلك للأسباب التالية. سيحدّد مبلغ الرسم السنوي المتعلق بالكيان المحايد نتيجةً لعملية الاشتراء التي ستبدأ لاختيار الكيان المحايد (انظر الفقرة ٩ أعلاه). وبالتالي، لا يمكن معرفة الرسم السنوي إلا بعد الانتهاء من تلك العملية. وعلاوة على ذلك، فإن الرسوم التي تتقاضاها مؤسسات التحكيم عن خدماتها لا تتيح إقامة مقارنة وافية يمكن على أساسها تقدير الرسوم المتعلقة بالكيان المحايد. والواقع أن مجموعة المهام المعينة التي سيضطلع بها الكيان المحايد، المذكورة في الفقرة ٨ أعلاه، هي ذات طابع خاص. وفي حين توفر مؤسسات التحكيم خدماتها عادةً للطرفين في منازعة ما على أساس كل حالة على حدة، وتحدد رسومها على ذلك الأساس، سيكون للكيان المحايد مهام دائمة معينة غير مرتبطة بقضية على وجه الخصوص، ومنها على سبيل المثال، مهام التحقق، وإصدار قائمة المحكمين والحفاظ عليها، والاحتفاظ بوسائل الأطراف وإدارتها وصرفها

(انظر الفقرة ٨ أعلاه)، وسيكون هذا الكيان جاهزاً باستمرار لأداء مهامه الأخرى في قضايا معينة عند نشوئها.

٣١ - ولأغراض تقدير جزء على الأقل من تكاليف الكيان المحايد، تجدر الإشارة إلى أنه حتى في حال تولي الكيان المحايد مهمة تعيين المحكمين فحسب، وهو دور تؤديه بالفعل بعض مؤسسات التحكيم، فإن متوسط التكلفة في السنة سيبلغ حوالي ٤٨٢ ٤٠٠ دولار. ويستند هذا الرقم إلى متوسط رسم التعيين الذي تتقاضاه مختلف مؤسسات التحكيم (١ ٦٠٨ دولار)، على النحو الوارد في الجدول أدناه وعلى افتراض أن صدور القواعد المعجلة يمكن أن يؤدي إلى نشوء ٣٠٠ قضية في السنة (انظر الفقرة ٤٤ أدناه).

رسوم التعيين (للقضية الواحدة، بدولارات الولايات المتحدة) ^(١)	مؤسسة التحكيم ^(١)
١ ٩٨٦,٧٥	محكمة التحكيم الدائمة
٢ ٠٠٠,٠٠	المركز الدولي لتسوية المنازعات
٣ ٠٠٠,٠٠	الغرفة التجارية الدولية
١ ٦٢٦,٠٠	محكمة لندن للتحكيم الدولي
١ ٩٨٦,٧٥	معهد التحكيم التابع لغرفة التجارة بستوكهولم
١٣٧,٣٥	مركز دبي للتحكيم الدولي
١ ٦١٤,٢٠	مركز سنغافورة للتحكيم الدولي
٥١٥,٢٠	مركز هونغ كونغ للتحكيم الدولي

(١) مؤسسات التحكيم الدولية الواردة في هذا الجدول هي فقط المؤسسات التي (أ) تقدم خدماتها حالياً باعتبارها هيئات تعيين، و (ب) تتيح المعلومات للجمهور بشأن الرسوم التي تتقاضاها عن تولي مهام هيئة التعيين.

(٢) جميع الرسوم ترد بدولارات الولايات المتحدة لأغراض المقارنة. أما بالنسبة للمؤسسات التي تُستخدم فيها عملة مختلفة، فإن الرسم الوارد بدولارات الولايات المتحدة ناتج عن تطبيق سعر الصرف الرسمي المعمول به في الأمم المتحدة على الرسم الذي تتقاضاه المؤسسة المعنية حالياً.

٣٢ - لكن ينبغي التأكيد على أن رسوم المؤسسات الواردة أعلاه التي تتولى مهمة التعيين لا تعدو أن تكون نقطة بداية للنظر في التكلفة المحتملة للكيان المحايد، وذلك للأسباب المبينة في الفقرتين ٢٩ و ٣٠ أعلاه. وعلى النحو المفصل أعلاه، من المتوقع أن يضطلع الكيان المحايد بمهام إضافية (فضلاً عن تولي مهمة هيئة التعيين)، إلى جانب أداء مهام دائمة غير مرتبطة بقضية على وجه الخصوص. وعلاوة على ذلك، فإن الرسوم الواردة في الجدول هي المبالغ التي تتقاضاها مؤسسات التحكيم عن تولي مهمة هيئة التعيين في قضية واحدة. ومن المحتمل أن تكون هذه الرسوم مختلفة في إطار القواعد المعجلة حيث يمكن أن ينظر

الكيان المحايد في ما قد يصل إلى ٣٠٠ قضية سنوياً. وأخيراً، لا يعدو المجموع المقدّر أعلاه بـ ٤٠٠ ٤٨٢ دولار كونه مبلغاً أولياً، رهناً بنتائج عملية الاشتراء التي ستجري لاختيار الكيان المحايد (انظر الفقرة ٩ أعلاه).

(ب) تكاليف المحكمين

٣٣ - تتألف تكاليف المحكم في قضية مقدمة بموجب القواعد المعجلة من تعويض المحكم ونفقاته المتصلة بالقضية، في الحدود المعقولة. وعلى نحو ما ذكر في الفقرات ١٧ إلى ٢١ أعلاه، يكون مبلغ تعويض المحكم في قضية ما ثابتاً، إما في شكل رسم ثابت (حيث تستمر القضية بعد اختتام الإجراءات وبدء فترة إصدار قرار المحكم)، أو كنسبة مئوية من الرسم الثابت (حيث تسوّى القضية أو يجري إنهاؤها بطريقة أخرى قبل تلك المرحلة وإنما بعد قيام المدعى عليه بتقديم ردّه على طلب المدعي للتحكيم).

٣٤ - ويُقترح أن يكون مبلغ الرسم الثابت رهناً بالمبلغ المتنازع عليه في قضية ما على النحو المبين في الجدول أدناه^(ج).

المبلغ المتنازع عليه (بدولارات الولايات المتحدة)	الرسم الثابت (بدولارات الولايات المتحدة)	التعليقات
ما يصل إلى ١٠.٠٠٠	٣.٥٠٠	يراعي الرسم الثابت المقترح (أ) متوسط أتعاب المحكم الذي وضعته مؤسسات التحكيم الدولي المرموقة لمطالبة قدرها ١٠.٠٠٠ دولار، فضلاً عن (ب) ملاءمة هذا المبلغ لتعويض محكم واحد يتعامل مع منازعة قد يصل فيها المبلغ المتنازع عليه إلى ١٠.٠٠٠ دولار، وتوقع درجة معقولة من التعقيد، دون فرض أعباء زائدة على الحاجة على المدّعين المحتملين.
١٠.٠٠١ إلى ٥٠.٠٠٠	٥.٠٠٠	يراعي الرسم الثابت المقترح (أ) متوسط أتعاب المحكم الذي وضعته مؤسسات التحكيم الدولي المرموقة لمطالبة قدرها ٥٠.٠٠٠ دولار، فضلاً عن (ب) ملاءمة هذا المبلغ لتعويض محكم واحد يتعامل مع منازعة يتراوح فيها المبلغ المتنازع عليه بين ١٠.٠٠١ و ٥٠.٠٠٠ دولار، وتوقع درجة معقولة إلى معتدلة من التعقيد، دون فرض أعباء زائدة على الحاجة على المدّعين المحتملين.
٥٠.٠٠١ إلى ١٠٠.٠٠٠	٧.٠٠٠	يراعي الرسم الثابت المقترح (أ) متوسط رسوم المحكم الذي وضعته مؤسسات التحكيم الدولي المرموقة لمطالبة قدرها ١٠٠.٠٠٠ دولار، فضلاً عن (ب) ملاءمة هذا المبلغ لتعويض محكم واحد يتعامل مع منازعة يتراوح فيها المبلغ المتنازع عليه بين ٥٠.٠٠١ و ١٠٠.٠٠٠ دولار، وتوقع درجة معتدلة إلى عالية من التعقيد، دون فرض أعباء زائدة على الحاجة على المدّعين المحتملين.

(ج) يُطلب إلى الخبير الاستشاري أو المتعاقد الفرد أن يطلب وسيلة انتصاف نقدية في طلبه للتحكيم وفي بيان الدعوى.

المبلغ المتنازع عليه (بدولارات الولايات المتحدة)	الرسم الثابت (بدولارات الولايات المتحدة)	التعليقات
ما فوق ١٠٠.٠٠٠	١٥.٠٠٠	يراعي الرسم الثابت المقترح (أ) متوسط رسوم المحكم الذي وضعته مؤسسات التحكيم الدولي المرموقة للمطالبات التي تتجاوز قيمتها ١٠٠.٠٠٠ دولار، فضلاً عن (ب) ملائمة هذا المبلغ لتعويض محكم واحد يتعامل مع منازعة يتجاوز فيها المبلغ المتنازع عليه ١٠٠.٠٠٠ دولار، وتوقع درجة عالية من التعقيد، دون فرض أعباء زائدة على الحاجة على المدعين المحتملين.

٣٥ - واستناداً إلى الرسوم الثابتة المقترحة أعلاه وعلى افتراض أن صدور القواعد المعجلة قد يؤدي إلى نشوء ٣٠٠ قضية في السنة (انظر الفقرة ٤٤ أدناه)، لا يسع في هذه المرحلة سوى تقدير مجموعة من التكاليف الإجمالية التي ستتحملها المنظمة. ووفقاً للجدول أدناه، تقدّر التكاليف الإجمالية التي ستتحملها المنظمة عن رسوم المحكمين في ما بين ٧٥٠ ٩٤٨ دولاراً و ١ ١٤٣ ٧٥٠ دولاراً.

المطالبة	الرد	الإجراءات	قرار المحكم
المبلغ المتنازع عليه: ما يصل إلى ١٠.٠٠٠ دولار ^(أ)			٣.٥٠٠ دولار
المدعي	٨٧٥,٠٠ دولار	٨٧٥,٠٠ دولار	
المدعى عليه	٨٧٥,٠٠ دولار	٨٧٥,٠٠ دولار	
المبلغ المتنازع عليه: بين ١٠.٠٠١ دولار و ٥٠.٠٠٠ دولار			٥.٠٠٠ دولار
المدعي	١.٢٥٠,٠٠ دولار	١.٢٥٠,٠٠ دولار	
المدعى عليه	١.٢٥٠,٠٠ دولار	١.٢٥٠,٠٠ دولار	
المبلغ المتنازع عليه: بين ٥٠.٠٠١ دولار و ١٠٠.٠٠٠ دولار			٧.٠٠٠ دولار
المدعي	١.٧٥٠,٠٠ دولار	١.٧٥٠,٠٠ دولار	
المدعى عليه	١.٧٥٠,٠٠ دولار	١.٧٥٠,٠٠ دولار	
المبلغ المتنازع عليه: ما فوق ١٠٠.٠٠٠ دولار			١٥.٠٠٠ دولار
المدعي	٣.٧٥٠,٠٠ دولار	٣.٧٥٠,٠٠ دولار	
المدعى عليه	٣.٧٥٠,٠٠ دولار	٣.٧٥٠,٠٠ دولار	

(أ) ترد جميع المبالغ بدولارات الولايات المتحدة لأغراض المقارنة.

الاقتراضات			
أقل من ١٠.٠٠٠ دولار	إلى ٥٠.٠٠٠ دولار	١٠.٠٠٠ دولار إلى ٥٠.٠٠٠ دولار	٥٠.٠٠٠ دولار إلى ما فوق ١٠٠.٠٠٠ دولار
	٨٠.٠٠٠		
	٣٠٠		
١٥	١٣٥	١٣٥	١٥
١١٢.٥٠٠ دولار	٤٧٢.٥٠٠ دولار	٣٣٧.٥٠٠ دولار	٢٦.٢٥٠ دولار
٧٥	٧٥	٧٥	٧٥
٥٦٢.٥٠٠ دولار	٢٦٢.٥٠٠ دولار	١٨٧.٥٠٠ دولار	١٣١.٢٥٠ دولاراً
تكلفة التحكيم الإجمالية التي تتحملها الأمم المتحدة ^(ب)			
بين ٩٤٨.٧٥٠ دولاراً و ١.١٤٣.٧٥٠ دولاراً			

(أ) ترد جميع المبالغ بدولارات الولايات المتحدة لأغراض المقارنة.

(ب) باستثناء المبالغ التي ستدفعها المنظمة بموجب القرار الصادر عن المحكم.

٣٦ - وسترتب على قضايا التحكيم آثار مالية بموجب الإجراءات المعجلة، ينتج عنها تسويات أو تقديم تعويضات ضد المنظمة لصالح المدعين، رغم أن هذه الآثار لا تُعد تكلفة ناجمة عن تطبيق الإجراءات المعجلة في حد ذاتها.

٢ - التكاليف الداخلية

(أ) تكاليف بدء التشغيل

٣٧ - سيتكبد مكتب الشؤون القانونية والصناديق والبرامج المشاركة تكاليف متعلقة بالوقت الذي يقضيه الموظفون التابعون لكل من المكتب والصناديق والبرامج في التعامل مع مختلف المسائل الإدارية المرتبطة بتطبيق القواعد المعجلة. ومن المتوقع أن تتكون هذه التكاليف أساساً من تكاليف بدء التشغيل غير المتكررة، التي سيجري تكبدها في ما يتصل بالإجراءات التالية: (أ) إعداد وتنفيذ الإجراءات التنافسية لاختيار واستخدام الكيان المحايد؛ (ب) ووضع قائمة المحكمين، بما يشمل قيام مكتب الشؤون القانونية بالتشاور مع الكيان المحايد والصناديق والبرامج المشاركة، وإعداد مقترح قائمة أولية للمحكمين وتقديمه إلى الكيان المحايد (انظر الفقرة ١٢ أعلاه)؛ (ج) وإعداد القواعد المعجلة ووضع صيغتها النهائية

(انظر الفقرة ٣ أعلاه)؛ (د) وقيام مكتب الشؤون القانونية، بالتشاور مع الصناديق والبرامج المشاركة، بإعداد حكم نموذجي لتسوية المنازعات ونماذج المذكرات التي ستستخدم في إطار القواعد المعجلة.

٣٨ - ولن يمكن التعامل مع المهام المذكورة أعلاه عن طريق إعادة تحديد الأولويات ولا دفع تكاليفها من الموارد المتوفرة في أحد المكاتب العاملة بناء على الطلب، كمكتب الشؤون القانونية مثلاً، ولذا يتعين تخصيص مساعدة مؤقتة عامة لهذا الغرض. ويقدر أن تكون هناك حاجة لموظف قانوني برتبة ف-٤ على مدى تسعة أشهر للتعامل مع المسائل المرتبطة بتطبيق القواعد المعجلة. وتبلغ التكلفة التقريبية لموظف قانوني برتبة ف-٤ على مدى تسعة أشهر ٢٠٤ ٠٠٠ دولار.

(ب) تكاليف التنفيذ

٣٩ - تشمل تكاليف التنفيذ التكاليف المتصلة بموظفي مكتب الشؤون القانونية الذين يمثلون كياناً تابعاً للأمم المتحدة في القضايا الخاضعة للقواعد المعجلة، والتكاليف المتصلة بموظفي الصناديق والبرامج المشاركة المعنية بهذه القضايا.

٤٠ - وقد جرى تقدير التكلفة المتصلة بموظفي مكتب الشؤون القانونية على أساس متوسط الوقت الذي يقضيه موظفو مكتب الشؤون القانونية في التعامل مع قضايا التحكيم السابقة ذات الصلة بالخبراء الاستشاريين أو فرادى المتعاقدين والمطالبات الأخرى البسيطة نوعاً ما. ووفقاً لذلك، تشير التقديرات إلى أن متوسط الوقت الذي يقضيه موظفو مكتب الشؤون القانونية في التعامل مع قضية واحدة يبلغ ٢٤ يوم عمل تقريباً لموظف واحد برتبة ف-٤. والجدير بالذكر أن هذا التقدير يستند إلى الخبرة المكتسبة في التعامل مع قضايا التحكيم السابقة المنطوية أساساً على مسائل وقائية وقانونية ذات بساطة معتدلة. أما بالنسبة للقضايا المتسمة بدرجة أكبر من التعقيد، أو تلك التي تتطلب، لأسباب أخرى، حيزاً أكبر من وقت الموظفين، فإن التكاليف ستكون أعلى.

٤١ - وتستتبع الزيادة في حجم القضايا الإضافية المقدمة للتحكيم زيادة مناظرة في موارد مكتب الشؤون القانونية. وحتى إذا أدى إصدار القواعد المعجلة إلى تقديم ١١ قضية في السنة، فسيتمتع موظف قانوني إضافي برتبة ف-٤ للتعامل مع هذه القضايا (على أساس متوسط الوقت الذي يكرسه موظف قانوني واحد برتبة ف-٤ للقضية الواحدة، على النحو المنصوص عليه في الفقرة ٤٠ أعلاه). وتبلغ تكاليف موظف قانوني واحد برتبة ف-٤ حالياً ٢٧١ ٩٠٠ دولار. وعلى أساس التقديرات التي تشير إلى أنه قد يجري تقديم ما يصل إلى ٣٠٠ قضية جديدة في السنة (انظر الفقرة ٤٤ أدناه)، سيحتاج المكتب إلى موارد إضافية كبيرة.

٤٢ - وستتكدب الصناديق والبرامج المشاركة تكاليف إضافية.

٣ - العبء المقدّر للقضايا في إطار الإجراءات المعجلة

٤٣ - تتوقف التكلفة الإجمالية التي ستحملها المنظمة، نتيجةً لاعتماد القواعد المعجلة، على عدد القضايا الناشئة بموجب هذه القواعد. ولا يسع إجراء مقارنة وافية يمكن على أساسها تقدير هذا العدد بدرجة معقولة من الدقة. ورغم أن الطابع المبسّط للإجراءات المعجلة سيمثل وفورات في التكاليف الصافية على أساس كل قضية، فمن المنطقي توقع زيادة كبيرة في الدعاوى القضائية بقدر ما تصبح هذه الإجراءات، نتيجة لتبسيطها، أقل تكلفة بالنسبة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، مما يسهّل اللجوء إلى التحكيم^(د).

٤٤ - ويمكن تقدير العدد الإجمالي للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين العاملين في الأمانة العامة وفي الصناديق والبرامج بما يزيد على ٨٠ ٠٠٠ على وجه التقريب. وحتى لو تقدم أقل من ٠,٥ في المائة من هؤلاء الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين بقضايا للتحكيم، فقد يبلغ عدد قضايا التحكيم بذلك ٣٠٠ قضية في السنة. وبالاستناد إلى التقديرات أعلاه لتكاليف الكيان المحايد ورسوم المحكمين فحسب، سيتراوح إجمالي التكلفة السنوية المقدّرة لإجراءات التحكيم المعجلة بين ١٥٠ ٤٣١ و ١٥٠ ٦٢٦ دولاراً. ويتعين أن يُضاف إلى هذا المجموع المبلغ المتعلق بالمساعدة المؤقتة العامة وقدره ٢٠٤ ٠٠٠ دولار (تكاليف بدء التشغيل)، على النحو المنصوص عليه في الفقرة ٣٨ أعلاه، فضلاً عن تكاليف التشغيل الداخلية لمكتب الشؤون القانونية والصناديق والبرامج المشاركة.

دال - الآثار المترتبة على وضع إجراءات التحكيم المعجلة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين

٤٥ - تقدّم المعلومات الواردة في هذا التقرير استجابةً لطلب الجمعية العامة الوارد في القرار ٢٣٧/٦٦، وتتضمن مقترح الأمين العام بشأن تنفيذ إجراءات التحكيم المعجلة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، بما في ذلك ما يترتب على هذه الإجراءات من آثار فيما يتعلق بالتكاليف.

٤٦ - ويوصي الأمين العام بأن تقوم الجمعية العامة بما يلي:

(د) في ولايات وطنية معينة، يلاحق عدد من الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين المنظمة بنشاط في دعاوى قضائية مقدمة أمام المحاكم الوطنية (انظر A/62/748 و Corr.1، الفقرة ١٦).

(أ) أن تحيط علماً بأن اعتماد إجراءات التحكيم المعجلة لحل المنازعات مع الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين سيتطلب موارد إضافية كبيرة للمنظمة على النحو المبين في هذا التقرير؛

(ب) أن تشير إلى أن المنظمة توفر حالياً آلية لتسوية المنازعات مع الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين عن طريق التحكيم بموجب قواعد الأونسيترال للتحكيم (للحصول على مزيد من المعلومات عن آليات تسوية المنازعات الحالية المتاحة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، انظر الوثيقة A/62/748، الفقرات ١٢ إلى ١٨)؛

(ج) أن تُبقي المسألة قيد نظرها.

المرفق الخامس

تحليل للآثار المتعلقة بالسياسة العامة والآثار المالية التي تترتب في حالة السماح لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين المشمولين بإجراءات التحكيم المعجلة المقترحة بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي

١ - في الفقرة ٣٨ (ب) من القرار ٢٣٧/٦٦، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إليها في الجزء الرئيسي من دورتها السابعة والستين تحليلاً للآثار المتعلقة بالسياسة العامة والآثار المالية التي تترتب في حالة السماح لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين المشمولين بإجراءات التحكيم المعجلة المقترحة بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي^(١). وتأتي هذه المعلومات استجابة لذلك الطلب، وهي تقدم تقييماً للآثار المالية المتعلقة بالمتعاقدين والخبراء الاستشاريين الذين تدير الأمانة العامة شؤونهم.

٢ - وعلى النحو المذكور في تقرير الأمين العام المقدم إلى الجمعية العامة بشأن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، يرى المكتب أنه من الأهمية بمكان تيسير الاستفادة من الوسائل غير الرسمية لتسوية المنازعات لجميع موظفي الأمم المتحدة، بصرف النظر عن الفئة التي ينتمون إليها (A/66/224، الفقرة ٢).

٣ - ومنذ إنشاء وظيفة أمين المظالم في الأمانة العامة، دأب فرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريون الذين يسعون لحل ما يتعرضون له من تظلمات بوسائل غير رسمية على الاتصال بالمكتب. وبصورة استثنائية ومتى أمكن ذلك ضمن حدود الموارد المتاحة، قدمت خدمات محدودة في الحالات التي أمكن التوصل فيها بسهولة إلى تسوية بالوسائل غير الرسمية. وتجدر الإشارة إلى أن العديد من هؤلاء الأفراد ملحقون بأماكن العمل في الأمانة العامة، وكثيراً ما تؤثر تظلماتهم في موظفي الأمم المتحدة، وكذلك في إنتاجية الأمانة العامة. إلا أنه تعيّن إحالة هذه الفئة من الموظفين إلى آليات أخرى مع الزيادة المطردة في اللجوء إلى أمين المظالم وخدمات الوساطة منذ بدء العمل بالنظام الجديد لإقامة العدل.

٤ - ولتقييم عبء العمل الإضافي المحتمل وما يترتب على ذلك من آثار مالية في حالة السماح لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين بالاستفادة من النظام غير الرسمي، استعرض

(أ) تجدر الإشارة إلى أن منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي يحتفظان بحق "عدم التقيد" في حالة السماح لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين المشمولين بإجراءات التحكيم المعجلة المقترحة بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي.

مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة المعدل الحالي لاستفادة الموظفين من خدماته باعتباره مؤشراً لإمكانية استخدام غير الموظفين لهذه الخدمات. وفي عام ٢٠١١، استخدم النظام غير الرسمي نحو ٣,٢ في المائة (٥٨٨ حالة) من مجموع موظفي الأمانة العامة المؤهلين. واستناداً إلى التجربة، لا تنتقل جميع الحالات المحالة إلى أمين المظالم إلى مرحلة الوساطة، وإنما يمكن معالجتها من خلال أساليب غير رسمية أخرى لتسوية المنازعات. وبلغ عدد فرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين الذين تعاقدت معهم الأمانة العامة خلال الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ ما عدده ٢٣١ ٣٥ متعاقداً وخبيراً استشارياً، تم التعاقد مع ١٠٠٨٠ منهم للعمل في العمليات غير الميدانية (انظر A/65/350/Add.1). ونظراً إلى أن عبء عمل المكتب سجل تزايداً مستمراً خلال السنوات السابقة، لا يمكن استيعاب ذلك ضمن حدود الموارد الحالية التي يملكها المكتب من الفئة الفنية.

٥ - ولتقديم خدمات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية على نحو فعال لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين، يلزم توفير موارد إضافية من الموظفين لتولي القضايا الواردة وتحليلها، وتحديد آليات التسوية الملائمة والمسائل العامة، والتحاوّر مع أصحاب المصلحة لتحديد الخيارات المتاحة للتسوية والإحالة والوساطة وغيرها من المهام الإدارية المتصلة بالقضايا. ويشمل ذلك توفير الموارد لتغطية عبء العمل الإداري من أجل مساعدة الموظفين الذين يتولون معالجة القضايا.

٦ - وسوف يتعين أيضاً توفير الموارد للتدريب والسفر من أجل توفير الخدمات شخصياً للأفراد من غير الموظفين الملحقين بالمكاتب الموجودة خارج المقر والعمليات الميدانية.

٧ - ويقترح سيناريوهان مختلفان لكي تنظر فيهما الجمعية العامة في المرحلة الأولى من السماح للخبراء الاستشاريين والمتعاقدين بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي. ويقوم هذان السيناريوهان على تجربة عبء العمل الحالية ومعدل استخدام الموظفين الحاليين لهذه الخدمات. ويأخذ المقترح في الحسبان أيضاً أن الجمعية العامة أنشأت وظيفتي أمين مظالم إقليمي/موظف أقدم معني بتسوية المنازعات برتبة ف-٥ لتقديم الخدمات إلى فئات محددة.

السيناريو ١ (على أساس افتراض ورود ٣٠٠ قضية أثناء المرحلة الأولى)

في المقر

موظف أقدم معني بتسوية المنازعات (ف-٥)، يتولى توفير المجموعة الكاملة من خدمات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية إلى الأفراد من غير الموظفين،

والاتصال بدائرة الوساطة بشأن القضايا التي تستلزم وساطة. وسوف يدير الموظف الأقدم المعني بتسوية المنازعات البرنامج العام لتوفير خدمات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية إلى الأفراد من غير الموظفين (وضع الأنشطة وتنفيذها وتقييمها)، والاتصال بأصحاب المصلحة، والاضطلاع بأنشطة التوعية، وإعداد النواتج الخطية، وتولي مهام الإشراف. وسوف يطلب إلى الموظف الأقدم المعني بتسوية المنازعات تقديم الخدمات شخصياً إلى الموظفين في الميدان من خلال القيام بثلاث مهمات توعية سنوياً، مدة كل منها ١٠ أيام، إلى المناطق الرئيسية. ويلزم رصد موارد إضافية لتوفير التدريب البديل المتخصص على السبل البديلة لحل المنازعات.

موظف معني بملفات القضايا (ف-٣) لتقديم الدعم إلى الموظف الأقدم المعني بتسوية المنازعات في حل القضايا بما في ذلك البحث في المعلومات المتصلة بالقضايا، وتحديد خيارات التسوية، والمتابعة مع الزائرين، وجمع الآراء، وتحليل المعلومات الإحصائية لأغراض الإبلاغ. وسيتولى هذا الموظف أيضاً معالجة القضايا المسندة إليه. مساعد إداري (خ ع-٥) لتقديم الدعم إلى الموظف الأقدم المعني بتسوية المنازعات والموظف المعني بملفات القضايا، في سياق أداء مهامهما.

في الميدان

سوف يقدم موظف معني بتسوية المنازعات (ف-٤) موجود في نيروبي خدمات مخصصة للأفراد من غير الموظفين في الميدان. وسوف يعمل الموظف المعني بتسوية المنازعات في مقر واحد مع الفرع الإقليمي الحالي في نيروبي، وسيستفيد من دعم البنية التحتية القائمة. وسوف يقوم الموظف المعني بتسوية المنازعات بأربع رحلات سنوياً (مدة كل منها خمسة أيام) لتقديم الخدمات الميدانية إلى العمليات الميدانية الكبيرة والموظفين الآخرين في المنطقة. ويلزم توفير موارد إضافية للمشاركة في المعتكف الذي ينظمه المكتب مرتين في السنة (خمسة أيام في نيويورك) وللتدريب المتخصص على السبل البديلة لحل المنازعات، بما في ذلك السفر.

السيناريو ٢ (على أساس افتراض ورود ٤٥٠ قضية أو أكثر أثناء المرحلة الأولية) يستلزم هذا السيناريو الموارد المطلوبة في السيناريو ١، وموظفاً إضافياً معنياً بتسوية المنازعات على النحو المبين أدناه.

وسوف يقدم موظف معني بتسوية المنازعات (ف-٤) موجود في جنيف خدمات مخصصة للأفراد من غير الموظفين في المنطقة. وسوف يقوم الموظف المعني بتسوية المنازعات بأربع رحلات سنوياً (مدة كل منها خمسة أيام) لتقديم الخدمات الميدانية في أوروبا وأوروبا الشرقية والشرق الأوسط والمناطق الأخرى حسب الاقتضاء. ويلزم توفير موارد إضافية للمشاركة في المعتكف الذي ينظمه المكتب مرتين في السنة في نيويورك (لمدة خمسة أيام) وللتدريب المتخصص. وسوف يُقدّم الدعم الإداري من خلال أحد الفروع الإقليمية.

٨ - وفي كلا السيناريوهين، سوف تسخّر الموارد المتاحة أثناء الفترة الأولية لبذل جهود التوعية اللازمة لتثقيف فرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين بشأن توافر هذه الخدمة. وسوف يتم توفير العمل المرتبط بالتنظيم والإدارة وغير ذلك من الدعم للوظائف الجديدة عن طريق استخدام الموارد المتاحة في المقر.

٩ - وخلال المرحلة الأولية وإرساء هذه الخدمة الجديدة، سوف يجري المكتب تقييماً دقيقاً للموارد الفعلية اللازمة ويقدم للجمعية العامة تحليلاً أكثر تفصيلاً حالما يستدل من التجربة الفعلية على حجم الموارد الفعلية اللازمة.

١٠ - وإذا قررت الجمعية العامة السماح لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي، فستكون الآثار المالية كما يلي:

(أ) موارد متعلقة بالسفر بقيمة ٥٧ ٩٠٠ دولار لإتاحة قيام الموظف الأقدم المعني بتسوية المنازعات بزيارات سنوية إلى كل من المناطق الرئيسية الثلاث الموحدة خارج المقر (آسيا وأوروبا وأفريقيا). ويطلب أيضاً رصد موارد إضافية للسماح للموظفين الجدد العاملين خارج المقر في نيويورك بالانضمام إلى المعتكف الذي ينظمه المكتب مرتين في السنة؛

(ب) موارد للتدريب بقيمة ٢٤ ٠٠٠ دولار لتغطية رسوم التدريب المتخصص في مجال السبل البديلة لحل المنازعات وما يرتبط بذلك من تكاليف سفر؛

(ج) موارد متعلقة بالوظائف يبلغ صافيها ٤٨٩ ٦٠٠ دولار (إجماليها ٥٤٣ ٧٠٠ دولار) لتغطية التكاليف المرتبطة بالوظائف الجديدة الخمس المطلوبة (١ ف-٥، و ٢ ف-٤، و ١ ف-٣، و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى))؛

(د) يقترح إنشاء جميع الوظائف الجديدة المذكورة في هذا التقرير اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، في حالة السماح لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين من الاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي. ونظراً إلى أن اللجنة الاستشارية لشؤون

الإدارة والميزانية قد أوصت، في الفقرة ٢٠ من تقريرها الأول عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (A/62/7)، بتضمين معلومات عن الأثر المرجحاً للوظائف في جميع المقترحات الجديدة، فقد تود الجمعية العامة أن تحيط علماً بأن الاحتياجات الإضافية اللازمة من الموارد لتغطية كامل تكاليف الوظائف الخمس الجديدة المقترحة خلال فترة السنتين المقبلة ٢٠١٤-٢٠١٥ تقدر في الوقت الراهن بمبلغ (إجماليه) ٢ ١٠٥ ٨٠٠ دولار: ١ ٩٠٠ ٠٠٠ دولار في إطار الباب ١ من الميزانية، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، و ٢٠٥ ٨٠٠ دولار في إطار الباب ٣٧، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، يقابله مبلغ معادل يرد في باب الإيرادات ١، الإيرادات المتأتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛

(هـ) إذا قررت الجمعية العامة توسيع نطاق خدمات أمين المظالم وخدمات الوساطة لكي تشمل فرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين، بالشروط الواردة في هذا التقرير، فقد تود القيام بما يلي:

١' الموافقة على إنشاء خمس وظائف جديدة (١ ف-٥، و ٢ ف-٤، و ١ ف-٣، و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) للمرحلة الأولية؛

٢' تخصيص مبلغ إجمالي صافيه ٦٩١ ٣٠٠ دولار (إجماليه ٧٤٢ ٩٠٠ دولار)، للميزانية البرنامجية لفترة ٢٠١٢ - ٢٠١٣ في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً (٤٥٩ ٦٠٠ دولار)، والباب ٢٩ دال، مكتب خدمات الدعم المركزية (١٤٩ ١٠٠ دولار)؛ والباب ٢٩ هاء، الإدارة، جنيف (٣٩ ٣٠٠ دولار)؛ والباب ٢٩ زاي، الإدارة، نيروبي (٤٣ ٣٠٠ دولار)؛ والباب ٣٧، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين (٥١ ٦٠٠ دولار)، يقابله مبلغ معادل في إطار باب الإيرادات ١، الإيرادات المتأتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين.

١١ - واستجابة لطلب الجمعية العامة بتقديم تحليل للآثار المالية التي تترتب في حالة السماح لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي، يوصي الأمين العام بأن تنظر الجمعية العامة في الآثار المالية المبينة في هذا التقرير واتخاذ قرار بهذا الشأن. وإذا قررت الجمعية العامة السماح لهاتين الفئتين من الأفراد بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي، فسيترب على ذلك آثار مالية على النحو المبين أعلاه.

المرفق السادس

إتاحة سبل استفادة مختلف فئات الأفراد من غير الموظفين الذين لا تشملهم آلية تسوية المنازعات
لا تشملهم آلية تسوية المنازعات من نظام إقامة العدل والتدابير
الأخرى المتاحة لهم لمعالجة المنازعات

ألف - مقدمة

١ - تتضمن فئات الأفراد من غير الموظفين الذين لا تشملهم آلية تسوية المنازعات المقترحة في المرفق الثاني من تقرير الأمين العام عن إقامة العدل المؤرخ ٨ آب/أغسطس ٢٠١١ (A/66/275 و Corr.1) أو إجراءات التحكيم المعجلة المقترحة الواردة في فرع المرفق الرابع من التقرير ما يلي:

- (أ) متطوعو الأمم المتحدة؛
- (ب) المسؤولون من غير موظفي الأمانة العامة؛
- (ج) الخبراء القائمون بمهام، غير المستخدمين بموجب عقد للخبراء الاستشاريين؛
- (د) العاملون بأجر يومي؛
- (هـ) المتدربون الداخليون؛
- (و) الصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل؛
- (ز) المتطوعون (بخلاف متطوعي الأمم المتحدة)؛
- (ح) الأشخاص الذين يؤدون عملاً يقترن بتوريد سلع أو تقديم خدمات خارج نطاق خدمتهم الشخصية، أو عملاً بعقد دخلوا فيه مع مورد أو متعهد أو شركة خدمات استشارية.

٢ - ولكل من هذه الفئات، تقدم الأجزاء الفرعية التالية (أ) وصفاً للفئة، و (ب) مناقشة '١' لمدى استفادة كل فئة من نظام إقامة العدل، إن وجد، '٢' وللتدابير الأخرى المتاحة لها لمعالجة المنازعات.

باء - فئات الأفراد من غير الموظفين

١ - متطوعو الأمم المتحدة

(أ) وصف الفئة

٣ - يعمل متطوعو الأمم المتحدة مع كيانات الأمم المتحدة والمنظمات الحكومية وغير الحكومية على أساس طوعي لفترة زمنية قصيرة، وهم ليسوا من الموظفين. ويُستقدم متطوعو الأمم المتحدة في إطار برنامج متطوعي الأمم المتحدة الممثل في جميع أنحاء العالم من خلال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويتم الارتباط بمتطوعي الأمم المتحدة وفقاً لشروط الخدمة السارية على متطوعي الأمم المتحدة الدوليين.

٤ - وفي عام ٢٠١١، انتدب ٧ ٥٠٠ متطوع من متطوعي الأمم المتحدة.

(ب) سبل الاستفادة من نظام العدالة والتدابير الأخرى لمعالجة المنازعات

٥ - يجوز لمتطوعي الأمم المتحدة أن يطعنوا في أي قرار إداري لدى المنسق التنفيذي لبرنامج متطوعي الأمم المتحدة، ولاحقاً، لدى مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ومن ثم، يجوز لهم أن يجبلوا المنازعة للتحكيم الذي يجري بموجب قواعد التحكيم للأونسترال. ولن تتاح إجراءات التحكيم المعجلة المقترحة لمتطوعي الأمم المتحدة.

٦ - ويجوز لمتطوعي الأمم المتحدة أن يلتمسوا وسائل غير رسمية للوساطة وتسوية المسائل عن طريق مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. إلا أنه ليست لديهم إمكانية الوصول إلى نظام العدالة الرسمي.

٧ - ويجوز لمتطوعي الأمم المتحدة أن يتقدموا بشكاوى ضد الموظفين بشأن التمييز أو المضايقة أو إساءة استعمال السلطة بموجب القواعد والإجراءات المعمول بها في المنظمة.

٢ - المسؤولون من غير موظفي الأمانة العامة

(أ) وصف الفئة

٨ - المسؤولون من غير موظفي الأمانة العامة هم أشخاصٌ يضطلعون بمهام محددة للمنظمة على أساس التفرغ إلى حد كبير. والمسؤولون من غير موظفي الأمانة العامة تعينهم الأجهزة التشريعية وليس الأمين العام. ولهم مركز مسؤولين في المنظمة بموجب المادتين الخامسة والسابعة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها. ويُعترف بالأشخاص التاليين بوصفهم "مسؤولين":

- رئيس اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
- رئيس ونائب رئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية
- مفتشو وحدة التفتيش المشتركة (١١ عضواً)
- القضاة في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (٨ قضاة)

(ب) سبل الاستفادة من نظام العدالة والتدابير الأخرى لمعالجة المنازعات

٩ - تحدد الهيئات التي تقوم بتعيين هؤلاء المسؤولين أحكام وشروط خدمتهم، بما في ذلك آليات أو إجراءات الانتصاف، إن وجدت. ولما كانت الهيئات التشريعية هي التي تقوم بتعيين هؤلاء المسؤولين، فليس للأمين العام أي دور في ما يتعلق بالشروط العامة التي تنظم خدمتهم، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بتسوية المنازعات.

١٠ - لا يستفيد المسؤولون من غير موظفي الأمانة العامة من نظام العدالة الرسمي، ولا من مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وبوسعهم معالجة المنازعات التي قد تنشأ من خلال إجراء مفاوضات مباشرة مع المنظمة. ويجوز لهم أيضاً أن يتقدموا بشكاوى ضد الموظفين بشأن التمييز والمضايقة وإساءة استعمال السلطة. بموجب السياسات والإجراءات المعمول بها في المنظمة.

٣ - الخبراء القائمون بمهام، غير المستخدمين بموجب عقود الاستشاريين

(أ) وصف الفئة

١١ - يجوز منح الأفراد الذين يضطعون بمهام لصالح المنظمة والذين ليسوا مسؤولين ولا موظفين، مركز الخبراء القائمين بمهام، بموجب المادة ٢٢ من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها. وفيما يجوز منح الخبراء القائمين بمهام عقداً يحدد شروط خدمتهم مع إدراج بند يتعلق بتسوية المنازعات، فالعديد من هؤلاء الخبراء القائمين بمهام لا يضطعون بالمهام الموكولة إليهم بموجب هذه العقود. وتشمل فئة الخبراء القائمين بمهام الذين لا يعملون بموجب عقد ما يلي^(١):

- أعضاء لجنة القانون الدولي (٣٤ عضواً)
- أعضاء اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (غير الرئيس) (١٥ عضواً)

(أ) المراقبون العسكريون وأفراد الشرطة المدنية في بعثات حفظ السلام هم أيضاً خبراء قائمون بمهام؛ إلا أنهم يخضعون للتوجيهات والسياسات الخاصة بهم.

- أعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية (غير الرئيس ونائب الرئيس) (١٣ عضواً)
 - المقررون الخاصون، والخبراء المستقلون، والممثلون الخاصون، المعينون بموجب ولايات لجنة حقوق الإنسان التي اضطلع بها لاحقاً مجلس حقوق الإنسان (٣٤ عضواً)
 - القضاة في محكمة الأمم المتحدة للاستئناف (٧ قضاة)
- ١٢ - ويبلغ العدد الإجمالي للخبراء القائمين بمهام الذين لا يعملون بموجب عقود كخبراء استشاريين أو متعاقدين أفراد نحو ١٧ ٠٠٠ خبير.

(ب) سبل الاستفادة من نظام العدالة والتدابير الأخرى لمعالجة المنازعات

- ١٣ - تحدد الهيئة التي تقوم بتعيين الخبراء القائمين بمهام أحكام وشروط خدمتهم، بما في ذلك أية آلية أو إجراء للانتصاف.
- ١٤ - ولا يستفيد الخبراء القائمون بمهام من نظام العدالة الرسمي، ولا من مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وبوسعهم معالجة المنازعات التي قد تنشأ من خلال إجراء مفاوضات مباشرة مع المنظمة. ويجوز لهم أيضاً أن يتقدموا بشكاوى ضد الموظفين بشأن التمييز والمضايقة وإساءة استعمال السلطة. بموجب السياسات والإجراءات المعمول بها في المنظمة.

٤ - العاملون بأجر يومي

(أ) وصف الفئة

- ١٥ - يستخدم العاملون بأجر يومي في بعض عمليات حفظ السلام للاضطلاع بالأعمال التي لا تتطلب المهارة الضرورية وبصورة موسمية. ويستخدم مكتب الأمم المتحدة لخدمة المشاريع نحو ١ ٤٠٠ عامل بأجر يومي في البعثات الموجودة بجنوب السودان، وهاييتي، وسري لانكا، وباكستان، وأفغانستان. وتستخدم إدارة الدعم الميداني نحو ٣٧ عاملاً بأجر يومي في بعثات حفظ السلام في الجمهورية العربية السورية، وغينيا - بيساو، وسيراليون.

(ب) سبل الاستفادة من نظام العدالة والتدابير الأخرى لمعالجة المنازعات

- ١٦ - لا يستفيد العاملون بأجر يومي من نظام العدالة الرسمي، ولا من مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وبوسعهم معالجة المنازعات التي قد تنشأ من خلال إجراء مفاوضات مباشرة مع المنظمة. ويجوز لهم أيضاً أن يتقدموا بشكاوى ضد الموظفين

بشأن التمييز والمضايقة وإساءة استعمال السلطة بموجب السياسات والإجراءات المعمول بها في المنظمة.

٥ - المتدربون الداخليون

(أ) وصف الفئة

١٧ - يعمل المتدربون الداخليون في المنظمة من خلال برنامج الأمم المتحدة للمتدربين. ولكي يكون الأفراد مؤهلين للانضمام إلى هذا البرنامج، يجب أن يكونوا إما ملتحقين ببرنامج دراسات عليا أو قد أكملوا أربع سنوات من الدراسة الجامعية. ويتيح هذا البرنامج للمتدربين الداخليين تعزيز تجربتهم التعليمية والتعرف على عمل المنظمة.

١٨ - وخلال فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، كان ٣٦٤ ٤ متدرباً داخلياً يعملون في المنظمة.

(ب) سبل الاستفادة من نظام العدالة والتدابير الأخرى لمعالجة المنازعات

١٩ - يجوز للمتدربين الداخليين أن يطلبوا إجراء تقييم إداري للقرارات الإدارية المطعون فيها؛ إلا أنه لا يحق لهم اللجوء إلى محكمة المنازعات أو إلى محكمة الاستئناف. وقد تلقت وحدة التقييم الإداري طلباً واحداً لإجراء مراجعة من متدرب داخلي عام ٢٠١١ وثلاثة طلبات عام ٢٠١٠. ولا يستفيد المتدربون الداخليون من خدمات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

٢٠ - ويوسع المتدربين الداخليين معالجة المنازعات التي قد تنشأ من خلال إجراء مفاوضات مباشرة مع المنظمة. ويجوز لهم أيضاً أن يتقدموا بشكاوى ضد الموظفين بشأن التمييز والمضايقة وإساءة استعمال السلطة بموجب السياسات والإجراءات المعمول بها في المنظمة.

٦ - الصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل

(أ) وصف الفئة

٢١ - الصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل هم الموظفون المقدمون إلى المنظمة من حكومة أو كيان آخر مسؤول عن دفع أجورهم نظير خدماتهم، ولا يخدمون في إطار أي نظام قائم آخر. وقد بلغ العدد الإجمالي للصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل ٩٠ موظفاً خلال فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١.

(ب) سبل الاستفادة من نظام العدالة والتدابير الأخرى لمعالجة المنازعات

٢٢ - يجوز لهؤلاء الموظفين أن يطلبوا إجراء تقييم إداري للقرارات الإدارية المطعون فيها؛ إلا أنه لا يحق لهم اللجوء إلى محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف. وحتى الآن، لم تتلق وحدة التقييم الإدارية أي طلبات مراجعة من هذه الفئة من الموظفين. ولا يستفيد الموظفون المقدمون دون مقابل من خدمات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

٢٣ - وبوسع الصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل معالجة المنازعات التي قد تنشأ من خلال إجراء مفاوضات مباشرة مع المنظمة. ويجوز لهم أيضاً أن يتقدموا بشكاوى ضد الموظفين بشأن التمييز والمضايقة وإساءة استعمال السلطة بموجب السياسات والإجراءات المعمول بها في المنظمة.

٧ - المتطوعون (بخلاف متطوعي الأمم المتحدة)

(أ) وصف الفئة

٢٤ - يشمل المتطوعون (بخلاف متطوعي الأمم المتحدة) الموظفين الذين يقدمون المساعدة إلى المنظمة بدون الحصول على تعويض بصفة غير صفة المتدربين الداخليين، والموظفين المقدمين دون مقابل، أو أي من الفئات الأخرى للأفراد من غير الموظفين. ومن أنواع المساعدة التي قدمها المتطوعون توفير المعلومات بشأن الجولات المنظمة والسكن والسفر والأنشطة الثقافية في نيويورك.

(ب) سبل الاستفادة من نظام العدالة والتدابير الأخرى لمعالجة المنازعات

٢٥ - يجوز للمتطوعين طلب إجراء تقييم إداري للقرارات الإدارية المطعون فيها؛ إلا أنه لا يحق لهم اللجوء إلى محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف. وحتى الآن، لم تتلق وحدة التقييم الإداري أي طلبات لإجراء تقييم إداري من المتطوعين. ولا يستفيد هؤلاء المتطوعون من خدمات مكتب أمين المظالم في الأمم المتحدة.

٢٦ - وبوسع المتطوعين معالجة المنازعات التي قد تنشأ من خلال إجراء مفاوضات مباشرة مع المنظمة. ويجوز لهم أيضاً أن يتقدموا بشكاوى ضد الموظفين بشأن التمييز والمضايقة وإساءة استعمال السلطة بموجب السياسات والإجراءات المعمول بها في المنظمة.

٨ - الأشخاص الذين يؤدون عملاً يقترن بتوريد سلع أو تقديم خدمات خارج نطاق خدمتهم الشخصية أو عملاً يعقد دخلوا فيه مع مورّد أو متعهد أو شركة خدمات استشارية

(أ) وصف الفئة

٢٧ - تشمل فئة الأشخاص الذين يؤدون عملاً يقترن بتوريد سلع أو تقديم خدمات خارج نطاق خدمتهم الشخصية أو عملاً يعقد دخلوا فيه مع مورّد أو متعهد أو شركة خدمات استشارية الأفراد الذين يستخدمهم الموردون والمتعهدون الذين تعاقدت معهم المنظمة لتقديم سلع أو خدمات ذات صلة بتحقيق أهدافها (أي موظفو الموردين والمتعهدين).

(ب) سبل الاستفادة من نظام العدالة والتدابير الأخرى لمعالجة المنازعات

٢٨ - يخضع موظفو الموردين والمتعهدين لشروط وسياسات العمل لرب العمل وكذلك للقوانين والأنظمة المعمول بها في البلد الذي تأسست فيه شركة رب العمل، والبلد الذي تزاوّل فيه هذه الشركة نشاطها، أو كلاهما. وأي شكوى ضد أي إجراء إداري أو تأديبي يتخذ بحقهم في سياق استخدامهم المتصل بأنشطة الأمم المتحدة إنما تقدم من خلال الإجراءات الداخلية لرب العمل والنظام القانوني للبلد المعني.

٢٩ - ولا يستفيد موظفو الموردين والمتعهدين من نظام العدالة الرسمي، ولا من مكتب أمين المظالم في الأمم المتحدة. ويجوز لهم تقديم شكاوى بشأن ما يتعرضون له من تمييز ومضايقة وإساءة استعمال السلطة.

المرفق السابع

مقترحات وتحليل لآليات معالجة حالات محتملة لسوء سلوك القضاة

ألف - مقدمة

١ - تقدّم كل من الجمعية العامة، والأمين العام، ومجلس العدل الداخلي باقتراحات لمعالجة الشكاوى المتعلقة بسوء سلوك القضاة. وترد هذه الاقتراحات أدناه، مشفوعة بآراء وتحليلات إضافية.

باء - اقتراح الأمين العام

٢ - اقترح الأمين العام في تقريره الواردين في الوثائق A/63/314 و A/66/275 و Corr.1، أن يُبلّغ عن الادعاءات المتعلقة بسوء سلوك أحد قضاة محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف أو عدم كفاءته إلى رئيس المحكمة المعنية. وعند تلقي مثل هذه الشكاوى، يشكل الرئيس، بعد إجراء الاستعراض الأولي، فريقاً من الخبراء للتحقيق في الادعاءات، ومن ثمّ تقديم تقرير باستنتاجاته وتوصياته إلى المحكمة. ويتولى استعراض تقرير الفريق جميع قضاة المحكمة باستثناء القاضي الخاضع للتحقيق. وفي الحالات التي يرى فيها القضاة بالإجماع أن شكاوى سوء السلوك أو عدم الكفاءة تقوم على أسس وجيهة، وعندما تكون المسألة خطيرة بما يكفي للقول بأن تنحية ذلك القاضي أمر له ما يبرره، يقوم القضاة بإبلاغ رئيس المحكمة بذلك، ويبلغ الرئيس بدوره الجمعية العامة بذلك طالباً تنحية القاضي. أما في الحالات التي يتقرر فيها أن شكاوى سوء السلوك أو عدم الكفاءة تقوم على أسس وجيهة، ولكنها لا تكفي لتبرير تنحية القاضي، فيؤذن للرئيس باتخاذ الإجراءات التصحيحية، حسب الاقتضاء. ويمكن أن تشمل هذه الإجراءات التصحيحية إصدار توبيخ أو إنذار. ويقدم الرئيس تقريراً إلى الجمعية العامة بشأن الفصل في الشكاوى. وتمثل أنواع سوء السلوك التي تستدعي معاقبة القاضي في انتهاكات مدونة قواعد سلوك القضاة أو انتهاكات القواعد المنظمة لمركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية، المبينة في نشرة الأمين العام ST/SGB/2002/9.

٣ - ويتماشى اقتراح الأمين العام مع الممارسة المتبعة في عدد من المنظمات الدولية. فالنظم الأساسية في كل من مصرف التنمية الأفريقي، ومصرف التنمية الآسيوي، وصندوق النقد الدولي، والمحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة، تنص كلها على أن اتخاذ قرار بتنحية قاض يتطلب موافقة جميع قضاة المحكمة الآخرين. وبالمثل، لا بد من موافقة أغلبية القضاة على تنحية أحدهم. بموجب النظامين الأساسيين للمحكمة الجنائية الدولية ومحكمة الخدمة المدنية

للاتحاد الأوروبي^(١). وبالإضافة إلى ذلك، تعترف النظم القضائية في عدد من الدول الأعضاء بالمقترح القائل بأن المحكمة التي تقوم باستعراض الشكاوى المقدمة ضد أحد القضاة يمكنها إصدار إجراءات تصحيحية مثل التوبيخ أو الإنذار. فعلى سبيل المثال، في هولندا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، يجري استعراض أي شكاوى مقدمة ضد قاضٍ من جانب قضاة في محكمة ذات مستوى يسمح لهم بإصدار إنذار أو توبيخ للقاضي المعني. وفي الوقت نفسه، تضطلع بتنحية القاضي أو فصله بشكل فعلي سلطة قضائية أعلى، مثل المحكمة العليا في هولندا أو وزير العدل أو اللورد رئيس القضاة في المملكة المتحدة.

٤ - ويتسم الاقتراح بالعديد من المزايا من المنظور التنفيذي. فاستعراض الشكاوى من جانب قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف سيفيد من خبرة هؤلاء القضاة في منظومة الأمم المتحدة ومعرفتهم بقواعد المنظمة وإجراءاتها. ولن يحتاج هؤلاء القضاة الموجودون بالفعل في الخدمة إلى التدريب أو غيره من التدابير الانتقالية المكلفة والمسببة للتأخير. وعلاوة على ذلك، سيُحافظ على مبدأ استقلال القضاء لأن القضاة يتولون عمليات الاستعراض. ونظراً لأن القضاة يخدمون بالفعل في المحكمتين، فمن الممكن وضع اقتراح الأمين العام موضع التنفيذ على الفور تقريباً بحيث يتم التعامل مع الشكاوى المعلقة على وجه السرعة. ويتمشى هذا الاقتراح أيضاً مع آراء القضاة التي تذهب إلى أنهم ينبغي أن يكونوا جزءاً من الآلية^(ب).

٥ - ويتوخى اقتراح الأمين العام أن يقوم رئيس المحكمة المعنية بإنشاء فريق من الخبراء للتحقيق في الشكاوى. ويتعين توفير الدعم اللوجستي والإداري لمثل هذا الفريق. ويجب توفير موارد إضافية لمكتب إقامة العدل للتمكن من تقديم مثل هذا الدعم.

جيم - اقتراح مجلس العدل الداخلي

٦ - اقترح مجلس العدل الداخلي في تقريره الوارد في الوثيقة A/65/304، أنه يبدو هيئة مناسبة للتحقيق في الشكاوى ضد القضاة، لكونه الجهة التي توصي الجمعية العامة بتعيينهم. وقدم المجلس هذا الاقتراح بمزيد من التفصيل في تقريره الوارد في الوثيقتين A/66/158 و A/67/98، اللذين اقترح فيهما أن يشكل الأعضاء الثلاثة الخارجيون في المجلس (الرئيسة

(أ) هناك عدد من المحاكم الدولية، مثل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، والمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة، والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا، والمحكمة الإدارية للبنك الدولي، التي لا تتضمن نظمها الأساسية إجراءات لتنحية القاضي أو فصله.

(ب) تقرير مجلس العدل الداخلي (A/67/98، الفقرة ١٣)؛ ويلاحظ بشكل خاص أن مجلس العدل الداخلي يتخذ موقفاً مختلفاً.

والحقوقيان الخارجيان المرموقان اللذان يرشحهما الموظفون والإدارة على التوالي) فريقاً معنياً بالشكاوى للنظر في الشكاوى المقدمة ضد القضاة. ويستمع الفريق المعني بالشكاوى إلى الأدلة التي يسوقها كل من المشتكي والقاضي، ويحدد ما إذا كان هناك ما يستدعي إجراء المزيد من التحقيقات والمقاضاة. ويكون الفريق مخلواً رفض الشكاوى بعد التحقيق فيها، أو، في الحالات التي يرى فيها أن الشكوى تستند إلى أسس وجيهة، إسداء مشورة أو توجيه إرشادات شخصية إلى القاضي المعني، أو توجيه توبيخ علني، عند الاقتضاء. وإذا رأى الفريق أن هناك ما يستوجب فصل القاضي، فسيعد تقريراً إلى الجمعية العامة يتضمن توصيته بذلك. وفي تقرير الأمين العام إلى الجمعية العامة الوارد في الوثيقة A/66/275 و Corr.1، أبلغ الأمين العام عن اقتراح مجلس العدل الداخلي بتعديل اختصاصات المجلس لمنح المجلس مسؤولية التحقيق فيما يتعلق بأي شكوى ضد قاض في المحكمتين وتقديم توصيات بشأنها.

٧ - ويرى المجلس أن لهذا الاقتراح مزايا عدة. ومثلما جاء في تقرير المجلس A/66/158، فالأعضاء الثلاثة الخارجيون في المجلس هم خبراء مستقلون مطلعون على نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل وعارفون بالقضاة، وباعتبارهم أعضاء في الجهاز الذي يختار المرشحين المؤهلين لتعيينهم كقضاة، فهم لا يحيطون فقط بنظام العدالة بل يعرفون القضاة أيضاً وستتيح درايتهم وخبرتهم معالجة الشكاوى بسرعة، ودون أن يستلزم ذلك تعيين خبراء استشاريين خارجيين. وسيُصان استقلال القضاء لأن الجمعية العامة التي تعين القضاة، هي وحدها التي يمكنها فصلهم.

٨ - وتجدر الإشارة عند النظر في خيار تكليف الأعضاء الخارجيين في مجلس العدل الداخلي بدراسة الشكاوى القضائية، أن هؤلاء الأعضاء قد لا يكونون قضاة بالضرورة رغم كونهم حقوقيين مرموقين. وعلى سبيل المثال، تضمنت آخر عضوية خارجية في مجلس العدل قاضياً واحداً، ولكن قد لا يكون الحال كذلك دائماً. وعلى الرغم من توافق الآراء الناشئ على الصعيد الدولي بشأن ارتهان تعزيز المساءلة القضائية بارتكاز آليات الشكاوى على قاعدة عضوية عريضة يمكن أن تشمل مختصين في القانون وأشخاصا عاديين، فمن أجل حماية استقلال القضاء، ينبغي أن يمثل القضاة جزءاً كبيراً من عضوية المجلس إن لم يشكلوا الغالبية فيه. وبالتالي فالحالة المثلى هي أن تشمل آلية الأمم المتحدة للشكاوى قاضياً واحداً أو أكثر.

٩ - ولنفس الأسباب التي تقدم ذكرها في الفقرة ٥ أعلاه، ستلزم موارد إضافية لتقديم الدعم اللوجستي والإداري إلى الفريق المعني بالشكاوى.

دال - اقتراح الجمعية العامة

١٠ - تتضمن الفقرة ٤٤ من القرار ٢٣٧/٦٦ اقتراحاً بإنشاء آلية جديدة لمعالجة سوء السلوك القضائي تتألف من حقوقي واحد يُختار من المحاكم العليا في إحدى الدول الأعضاء

من كل منطقة من المناطق الجغرافية الخمس، تعينه الجمعية العامة أو تنتخبه للعمل كلما دعت الحاجة لذلك.

١١ - ويتصور هذا الاقتراح أن الأعضاء سيكونون من القضاة، الأمر الذي سيشكل ميزة، ولكن القضاة قد لا تكون لديهم معرفة بالمنظمة ونظامها لإقامة العدل. ويجب أن تحدد الجمعية العامة المرشحين للتعين أو للانتخاب. وستكون هناك حاجة إلى الدعم اللوجستي والإداري، الأمر الذي سيؤثر بدوره على الموارد. وستعين تخصيص تمويل إضافي لمكتب إقامة العدل للتمكن من تقديم مثل هذا الدعم.

هاء - آليات الشكاوى الوطنية

١٢ - بوجه عام، وعلى الرغم من أن آليات الشكاوى تختلف من بلد إلى آخر، وفي بعض البلدان مثل الولايات المتحدة الأمريكية، من ولاية إلى أخرى، فالتحقيقات في الشكاوى المقدمة ضد القضاة تتم دائماً بمشاركة قضاة آخرين. وفي بعض البلدان يُترك استعراض الشكاوى لمحكمة القاضي الخاضع للتحقيق. ومثلما ذكر أعلاه، يخضع القضاة في هولندا لإنذار خطي يقدمه رئيس المحكمة التي يخدم فيها القاضي الخاضع للتحقيق، أو إذا اقتضى الأمر، لإيقاف عن العمل قد يليه فصل من قبل المحكمة العليا. وفي المملكة المتحدة يكون وزير العدل واللورد رئيس القضاة مسؤولين بشكل مشترك عن اتخاذ القرارات التأديبية القضائية.

١٣ - ويفضّل العديد من الدول الأعضاء أن يجرى الاستعراض من قبل مجلس قضائي أو لجنة قضائية. وبينما تختلف هذه الهيئات في تكوينها، فهي جميعاً تضم قضاة في عضويتها. ويتكون بعضها بشكل كامل من قضاة أو قضاة سابقين، مثل مجلس القضاء الكندي وسلطة الشكاوى القضائية في زامبيا. وتشمل هيئات أخرى أعضاء من غير القضاة: على سبيل المثال، تتألف المحكمة الدانمركية الخاصة من خمسة أعضاء، بمن فيهم قاض لكل مستوى من المستويات الثلاثة للمحاكم، وحقوقي أكاديمي، ومحام ممارس، وتتألف اللجنة القضائية لنيو ساوث ويلز، أستراليا، من ١٠ أعضاء، ستة منهم قضاة، وواحد متخصص في القانون، والثلاثة الباقون أشخاص ذوو مكانة عالية في المجتمع. وبعضها الآخر، مثل مجلس نيجيريا الوطني، ومجلس قضاة الأرجنتين وعدد من لجان الاستعراض القضائي في الولايات المتحدة، مثل لجنة نيو هامبشير المعنية بسلوك العاملين في الجهاز القضائي، تشمل عضويته أشخاصاً عاديين.

١٤ - ومن المهم أن نلاحظ أن جميع هذه الآليات تقصر دور القضاة أو اللجنة القضائية على التحقيق في الشكاوى، وتسمح لهم في معظم الحالات، باتخاذ تدابير معينة من الإجراءات التصحيحية إذا اقتضى الأمر. ولكن الإجراء الفعلي لتنحية القاضي أو فصله يتطلب سلطة أعلى المحاكم أو أعلى مستويات الحكومة، وذلك بناء على توصية من القضاة أو اللجنة القضائية.

واو - الاستنتاج

١٥ - على النحو المشار إليه في الفقرات السابقة، يشكل إنشاء فريق من الخبراء للتحقيق في الشكاوى المقدمة ضد القضاة والتوصية باتخاذ إجراءات تصحيحية، إذا اقتضى الأمر، قاسماً مشتركاً بين الاقتراحات الثلاثة كلها. وبالإضافة إلى ذلك، تكفل جميع الاقتراحات منح القاضي الذي قدمت الادعاءات ضده حق الاستفادة من جميع الإجراءات القانونية الواجبة، مثل إتاحة الفرصة له لمعرفة الادعاءات والرد عليها وتقديم الأدلة ذات الصلة، وتبقي سلطة تنحية القاضي الخاضع للتحقيق أو فصله في يد الجمعية العامة. ويمكن أن تكون جميع الاقتراحات متسقة مع التوجه الدولي الناشئ، المتمثل في إنشاء هيئات للشكاوى القضائية ذات عضوية مختلطة، في حين تُكَلَّف سلطة أعلى بتنحية القاضي أو فصله.

١٦ - وبمقارنة الاقتراحات، يبدو اقتراح الجمعية العامة هو الأكثر تعقيداً وتكلفة. ويبدو اقتراح الأمين العام ومجلس العدل الداخلي أكثر فعالية من حيث التكلفة. ولكن على النحو المبين أعلاه، ولأن الأعضاء الخارجيين في مجلس العدل الداخلي قد لا يكونون بالضرورة من القضاة، فليس هناك ما يضمن أن عضوية الفريق المقترح المعني بالشكاوى ستشمل أحد القضاة. ويتميز اقتراح الأمين العام عن الاقتراحين الآخرين بأنه لا يتفق وحسب مع الممارسة المتبعة في استعراض القضاة لسلوك القضاة، بل يمكنه أيضاً اتباع التوجه الدولي الناشئ المتمثل في إحالة الشكاوى إلى هيئات ذات عضوية مختلطة، لأن رئيس المحكمة المعنية يكون في وضع يسمح له بمراعاة ذلك عند إنشاء فريق من الخبراء للتحقيق في الشكاوى.

التوصيات والتحليل في ما يتعلق باقتراح مجلس العدل الداخلي بشأن مدونة قواعد سلوك التمثيل القانوني

ألف - مقدمة

١ - على النحو الذي يجري تفصيله في الفقرات التالية، يرى الأمين العام أن ثمة حاجة إلى مدونة قواعد سلوك للأفراد الخارجيين من غير الموظفين الذين يعملون كممثلين قانونيين في نظام إقامة العدل. ويحكم سلوك الموظفين الذين يعملون كممثلين قانونيين للأمين العام أو للموظفين نظام قانوني يتألف من الميثاق، والنظامين الأساسيين والإداري للموظفين، والمنشورات الإدارية المرتبطة بها، ويمكن أن يستكمل هذا النظام حسب الحاجة بإصدار منشورات إدارية إضافية^(١).

باء - النظام المطبق على الممثلين القانونيين للأمين العام

٢ - يكون الممثلون القانونيون للأمين العام من الموظفين، وبالتالي، فأنشطتهم في تمثيل الأمين العام أمام المحكمتين، شأنها شأن جميع أنشطتهم في أداء واجباتهم كموظفين، ينظمها الميثاق، والنظامان الأساسيين والإداري للموظفين، والمنشورات الإدارية ذات الصلة. وتستخدم الالتزامات المحددة في تلك القواعد كأساس لتنظيم سلوك جميع الموظفين الذين يوظفون بالعمل القانوني، سواء في المسائل التي تتناول نظام إقامة العدل أو مجالات القانون الأخرى. وهي تشمل الواجبات التي ترد بشكل اعتيادي في مدونات قواعد السلوك للمحاميين، مثل متطلبات التزام الموظفين بالصدق، واحترام سرية المعلومات التي يطلعون عليها بحكم مركزهم، والحفاظ على مستوى عال من الكفاءة وتجنب الأفعال التي تنعكس سلباً على مركزهم (البنود ٢-١ (ب)، و ٢-١ (و)، و ٢-١ (ط) من النظام الأساسي للموظفين). وبالإضافة إلى ذلك، فهي تحظر بشكل صريح التدخل في نظام إقامة العدل (القاعدة ٢-١ (و) من النظام الإداري للموظفين). وتنص القواعد أيضاً على إنفاذ الأحكام الواردة فيها، بما في ذلك فرض الجزاءات في حالات انتهاكها، وتكليف الأمين العام بمسؤولية

(أ) يمكن للأمين العام، حسبما تشير إليه الفقرة ١٤ أدناه، أن يعدل أو يستكمل هذا النظام القانوني بالمنشورات الإدارية، حسب الاقتضاء، من أجل ضمان أن تماثل التزامات الموظفين الذين يمثلون الأمين العام أو الموظفين أمام المحكمتين إلى حد كبير الالتزامات التي ترد في مدونة قواعد سلوك الأفراد من غير الموظفين الذين يعملون كممثلين قانونيين.

الإفـاذ بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة (البندان ١-١ (ج) و ١٠-١ من النظام الأساسي للموظفين).

٣ - وعلاوة على ذلك ينشئ النظام الأساسيان للمحكمتين اتصالاً بين المحكمتين والنظام القانوني القائم الذي ينظم أنشطة الممثلين القانونيين للأمين العام. وينص النظام الأساسيان على أن المحكمتين قد تحيلان الحالات المناسبة إلى الأمين العام أو إلى الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها التي تدار بصورة منفصلة، وذلك لاتخاذ إجراءات محتملة لإفـاذ المساءلة (المادة ١٠-٨ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات؛ والمادة ٩-٥ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف).

جيم - الثغرات التي تعتري القواعد القانونية المطبقة على الممثلين القانونيين للموظفين

٤ - وفقاً للنظام الداخلي للمحكمتين، يمكن للموظفين عرض قضاياهم بأنفسهم، أو تعيين محام من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أو محام مرخص له بمزاولة المحاماة أمام المحاكم الوطنية (المادة ١٢-١ من النظام الداخلي لمحكمة المنازعات؛ والمادة ١٣-١ من النظام الداخلي لمحكمة الاستئناف). ويمكن أن يمثل الموظف أيضاً موظف حالي آخر أو موظف سابق (المادة ١٢-٢ من النظام الداخلي لمحكمة المنازعات؛ والمادة ١٣-٢ من النظام الداخلي لمحكمة الاستئناف). وبالتالي، فالموظفون يمكن أن يمثلهم إما موظفون آخرون أو أفراد خارجيون من غير الموظفين.

٥ - وتخضع أنشطة الممثلين القانونيين للموظفين الذين هم موظفون بدورهم لنفس المعايير وأحكام الإفـاذ المطبقة على الممثلين القانونيين للأمين العام. ولكن هذه المعايير وأحكام الإفـاذ لا تنطبق على أنشطة الممثلين القانونيين للموظفين الذين هم أفراد من خارج المنظمة (أي من غير الموظفين)، سواء كانوا محامين مرخصاً لهم بمزاولة المحاماة أمام قضاء وطني أو موظفين سابقين.

٦ - وقد طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٢٨/٦٢ (الفقرة ١٦)، أن يضع مدونة لقواعد السلوك تنظم أنشطة الأفراد من داخل المنظمة وخارجها ممن يقدمون المساعدة القانونية للموظفين من أجل كفالة استقلاليتهم ونزاهتهم. واستجابة لذلك الطلب، نشر مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين "المبادئ التوجيهية لقواعد سلوك المحامين المنتسبين إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في

الأمم المتحدة“^(ب). ولا تنطبق هذه المبادئ إلا على المحامين المنتسبين إلى المكتب، وهم مجموعة فرعية من الممثلين القانونيين للموظفين تتألف من الموظفين القانونيين والمتطوعين في المكتب. ولا تنطبق هذه المبادئ على غيرهم من الممثلين القانونيين للموظفين (مثل الموظفين، والمستشارين القانونيين من خارج المنظمة، والموظفين السابقين) غير المنتسبين إلى المكتب.

دال - اقتراح مجلس العدل الداخلي

٧ - اقترح مجلس العدل الداخلي أنه ينبغي أن تعدّ تحت رعايته مدونة لقواعد سلوك الممثلين القانونيين الذين يمثلون أمام المحكمتين ثم تعرض على الجمعية العامة. ويقترح المجلس أيضاً أن تأذن الجمعية العامة لفريق من أعضائه بإنفاذ مدونة قواعد السلوك. ووفقاً لاقتراح المجلس، فإن هذه المدونة ستطبق على الممثلين القانونيين للأمين العام وللموظفين (A/65/304، الفقرة ٤١؛ و A/66/158، الفقرة ٢٦). ويلاحظ الأمين العام أن اقتراح المجلس وضع مدونة قواعد واحدة تنظم سلوك جميع الممثلين القانونيين يتبناه أيضاً كل من محكمة المنازعات في نيروبي، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومجلس موظفي اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واتحاد موظفي الأمم المتحدة في نيويورك.

٨ - وسيشكل اقتراح المجلس بوضع مدونة لقواعد السلوك بحيث تنطبق على الممثلين القانونيين الذين هم أفراد من خارج المنظمة، إضافة مناسبة إلى الإطار القائم من الأحكام المطبقة على سلوك الممثلين القانونيين. ويمكن لمدونة قواعد سلوك الممثلين القانونيين الذين هم أفراد من خارج المنظمة أن تستخدم لضمان إطلاع هؤلاء الأفراد على التزاماتهم تجاه نظام إقامة العدل وتجاه الموظفين الذين يمثلونهم. وكذلك يمكنها أن تستخدم لوضع الممثلين القانونيين من غير الموظفين في مركز مسؤولية مماثل لمركز الموظفين الذين يعملون كممثلين قانونيين.

٩ - ونظراً لوجود إطار تنظيمي يحكم بالفعل سلوك الممثلين القانونيين من الموظفين، فإن وضع مدونة جديدة لقواعد السلوك سيؤدي إلى إرساء مجموعة من الالتزامات المكررة الموازية لتلك المنصوص عليها في الميثاق، والنظامين الأساسيين والإداري للموظفين، والمنشورات الإدارية ذات الصلة، إذ يفترض أن تتضمن الواجبات التي ترد بشكل اعتيادي في مدونات قواعد السلوك للمحامين، مثل متطلبات الالتزام بالصدق والسرية والكفاءة، وتجنب السلوك

(ب) المبادئ التي نشرها المكتب في آذار/مارس ٢٠١٠ متاحة على الرابط: http://www.un.org/en/oaj/legalassist/pdf/osla_consel_code_of_conduct.pdf. وتتطلب هذه المبادئ من المحامين المنتسبين إلى المكتب جملة أمور منها، الالتزام بمستوى عالٍ من العناية في جميع المسائل المتعلقة بالعملاء، والحفاظ على ثقة العملاء وسرية الإجراءات، والالتزام بعدم تحريف الحقائق أو القوانين رغم العلم بها، والحرص على مستوى عالٍ من اللياقة والتزاهة في جميع المسائل المتصلة بمهامهم.

غير اللائق، واحترام الإجراءات القضائية. وعلاوة على ذلك، ستنشئ هذه المدونة نظم إنفاذ متوازية يحتمل أن تكون متناقضة. ويرى الأمين العام أنه من غير الملائم إخضاع الموظفين لنظامي إنفاذ متوازنين يحتمل أن يكونا متناقضين، حيث يقوم الأمين العام بإنفاذ أحدهما في حين يقوم فريق من أعضاء مجلس العدل الداخلي بإنفاذ النظام الآخر. فقد ينتج عن هذين النظامين المتوازنين ازدواجية في الجزاءات وتعارض في القرارات سواء من حيث الجوهر فيما يتعلق بتحديد ما إذا كان الانتهاك قد وقع، أو من حيث تحديد العقوبة المناسبة^(ج).

١٠ - وبالإضافة إلى ذلك، فإن الموظف لن تكون لديه آلية فعالة يمكنه اللجوء إليها للطعن في عقوبة يفرضها فريق من أعضاء المجلس. فبوسع الموظف أن يطعن أمام محكمة المنازعات في قرار يتخذه الأمين العام بإنفاذ الالتزامات المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة والنظامين الأساسيين والإداري للموظفين، والمنشورات الإدارية ذات الصلة. وبالمقابل، فوفقاً للنظام الذي اقترحه المجلس، لن تكون هناك أي آلية يمكن اللجوء إليها للطعن في عقوبة يفرضها فريق من أعضاء المجلس. وحتى لو أدرج حق اللجوء إلى المحاكم في اقتراح المجلس، فسيثير شواغل بشأن احتمال تضارب المصالح، نظراً لأنه يشترط في جميع قضايا المحكمتين أن يعينوا بتوصية يقدمها المجلس إلى الجمعية العامة (المادة ٤-٢ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، والمادة ٣-٢ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف).

١١ - وعلاوة على ذلك، فإن توحيد مدونة قواعد السلوك لجميع الممثلين القانونيين سيتجاهل الفروق الكبيرة فيما بينهم. فالموظف، سواء كان ممثلاً قانونياً للأمين العام، أو موظفاً قانونياً في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، أو ممثلاً قانونياً متطوعاً للموظفين، لديه علاقة عمل مستمرة بصفته موظفاً مدنياً دولياً. ووفقاً لذلك، تكون لهذا الفرد مصلحة في ضمان اتساق أفعاله مع معايير السلوك التي تساهم في نجاح عمليات نظام إقامة العدل. أما الفرد من خارج المنظمة، فليست لديه علاقة عمل مستمرة. وبالنسبة لبعض الأفراد من خارج المنظمة، يكون التمثيل القانوني في نظام إقامة العدل مشاركة وحيدة لا تتكرر. وبالتالي قد لا يكون لهم نفس مصلحة الموظفين في ضمان عمل نظام إقامة العدل على نحو فعال.

(ج) يمكن أن تختلف السلطات بشأن التفسير المناسب لالتزامات الممثلين القانونيين، ولا سيما في نظام قانوني لا يزال في السنوات الأولى من عمله. وقد نشأت خلافات من هذا القبيل بالفعل بين محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. ففي الحكم رقم 2011-UNAT-121 (بيروتوتشي) الصادر عن محكمة الاستئناف، أطلت المحكمة الحكم رقم ٨٠/٢٠١٠ (بيروتوتشي) الصادر عن محكمة المنازعات، الذي كان يتضمن نتائج عن سلوك الممثلين القانونيين للأمين العام.

١٢ - ونظراً لهذه الاختلافات، يجدر بالملاحظة أن محاكم أخرى قررت ألا تعتمد مدونة وحيدة لقواعد السلوك لجميع المحامين. ويستشهد المجلس في اقتراحه بمدونة قواعد السلوك المهني للمحامين المعمول بها في المحكمة الجنائية الدولية. ولكن تلك المدونة لا تنطبق إلا على محامي الدفاع، والمحامين الذي يعملون لصالح الدول، والمحامين أصدقاء المحكمة، والممثلين القانونيين للضحايا والشهود. ولكنها لا تنطبق على محامي النيابة العامة، الذي يحكم سلوكه بشكل مستقل النظام الإداري لموظفي المحكمة الجنائية الدولية والنظام الأساسي لمكتب المدعي العام.

١٣ - وأخيراً، يرى الأمين العام أنه ينبغي وضع مدونة لقواعد سلوك الأفراد من خارج المنظمة، عن طريق عملية تشاورية ينسقها مكتب إقامة العدل، الذي يمكنه أن يتشاور بشأن إعداد مدونة لقواعد السلوك مع الممثلين القانونيين للأمين العام وللموظفين، ومع المحكمتين ومجلس العدل الداخلي.

١٤ - كذلك يرى الأمين العام أن الإطار التنظيمي الذي يحكم سلوك الممثلين القانونيين من الموظفين ينبغي أن يشمل التزامات تشابه إلى حد كبير تلك المنصوص عليها في مدونة قواعد سلوك لممثلين قانونيين من غير الموظفين. وهكذا، فبعد إعداد مدونة قواعد السلوك، سيبحث الأمين العام النظام القانوني القائم للموظفين الذين يعملون كممثلين قانونيين، ويعدله أو يستكمله حسب الاقتضاء بالمنشورات الإدارية.

١٥ - وفي ضوء ما تقدم، يوصي الأمين العام بأن تقوم الجمعية العامة بما يلي:
(أ) أن توافق على إعداد مدونة قواعد سلوك للممثلين القانونيين الذين هم أفراد خارجيون وليسوا من الموظفين؛ و (ب) أن تطلب إلى مكتب إقامة العدل تنسيق إعداد مدونة قواعد السلوك هذه، بالتشاور مع الممثلين القانونيين للأمين العام وللموظفين ومع المحكمتين ومجلس العدل الداخلي.

المرفق التاسع

التعويضات التي حكمت بها وحدة التقييم الإداري ومحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف
ألف - التعويضات النقدية التي منحتها وحدة إدارة التقييم (١ كانون الثاني/يناير - ٣١ كانون
الأول/ديسمبر ٢٠١١)

تفصيل التعويضات المدفوعة للموظفين في عام ٢٠١١

إدارة متخذ القرار	مبلغ التعويض	رتبة الموظف	سبب التعويض
إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	٧ أشهر من بدل الوظيفة الخاص لرتبة ف-٤	ف-٣	قرار بإعادة الإعلان عن وظيفة ف-٤ في البعثة
إدارة الدعم الميداني	تدفع الإدارة للموظف مبلغ ١٦ ٢٢٧,٦٣ دولاراً على النحو التالي: (٦ ١٨٨,٨٩ دولاراً دفعت بالفعل للموظف، ولن يجري أي استرداد إضافي)	خ-٥	تعويض عن خطأ في الحسابات وعن التوقع المشروع
مكتب خدمات الرقابة الداخلية (فيينا)	١٠٤٤,٨٩ دولاراً	ف-٣	عدم الحصول على أجر عن الفترة من ١٥ أيار/مايو إلى ١٦ تموز/يوليه ٢٠١٠ عندما كان الموظف يؤدي مهام رتبة أعلى
إدارة الدعم الميداني	المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٦ أشهر	خ-٤	تأخير لا مبرر له في بدء عملية الاختيار عند إعادة تصنيف وظيفة الموظف إلى رتبة أعلى
إدارة الدعم الميداني	١٦ يوماً من بدل الإقامة اليومي بمقدار نصف قيمته في هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة في فلسطين	خ-٤	عدم النظر في طلب الموظف الحصول على استثناء
إدارة الدعم الميداني - قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص	الفرق في المرتب بين خ-٤ و خ-٥ وهو مبلغ يعادل ٧ ١٦٨ يورو	خ-٤	عدم النظر بالكامل وبإنصاف في الأهلية للوظيفة
إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	١١ ٦٣٨,٦٨ يورو	خ-٣	بسبب التوقع المشروع لاستمرار التعيين
إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	١١ ٦٣٨,٦٨ يورو	خ-٣	بسبب التوقع المشروع لاستمرار التعيين
إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	١١ ٢٠٤,٠٥ يورو	خ-٣	بسبب التوقع المشروع لاستمرار التعيين
إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	١١ ٦٣٨,٦٨ يورو	خ-٣	بسبب التوقع المشروع لاستمرار التعيين
إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	١٣ ٨٩٥,٣٠ يورو	خ-٤	بسبب التوقع المشروع لاستمرار التعيين
برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٣ أشهر	ف-٥	التعويض عن وعد بالتوظيف في المستقبل
إدارة الشؤون الإدارية	المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٣ أشهر	ف-٣	تأثير سلبي كبير على الحياة الشخصية ولأن التقاضي ليس في مصلحة المنظمة
إدارة الشؤون الإدارية	المرتب الأساسي الصافي عن فترة شهر واحد	خ-٤	عدم النظر في أهلية الموظف للتقدم إلى وظيفة من الفئة الفنية

تفصيل التعويضات المدفوعة للموظفين في عام ٢٠١١

إدارة متخذ القرار	مبلغ التعويض	رتبة الموظف	سبب التعويض
إدارة الدعم الميداني	المرتب الأساسي الصافي عن فترة شهر واحد	خ ع-٤	المعاناة النفسية بسبب سحب عرض تعيين بعد القبول به
إدارة الدعم الميداني	المرتب الأساسي الصافي عن فترة شهر واحد	خ ع-٣	المعاناة النفسية بسبب سحب عرض تعيين بعد القبول به
إدارة الدعم الميداني	المرتب الأساسي الصافي عن فترة شهر واحد	خ ع-٣	المعاناة النفسية بسبب سحب عرض تعيين بعد القبول به
إدارة الدعم الميداني	المرتب الأساسي الصافي عن فترة شهر واحد	خ ع-٣	المعاناة النفسية بسبب سحب عرض تعيين بعد القبول به

باء - التعويضات النقدية التي حكمت بها المحكمتان (١ كانون الثاني/يناير - ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١)

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
قلم المحكمة	الكيان	للمنازعات	للاستئناف	للاستئناف	للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بـدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2010/132	حنيف	مكتب الأمم المتحدة (لا يوجد) في فيينا	2011-UNAT-140	منحة التعليم عن ٢٢ ٧٩٨,٠٠ يورو	٣٣ ١٣٦,٦٣ دولاراً	٥ أيلول/سبتمبر ٢٠١١	
UNDT/2011/022	حنيف	مكتب الأمم المتحدة '١' المرتب الأساسي الصافي عن فترة شهرين؛ '٢' المرتب الأساسي الصافي عن فترة نصف شهر	2012-UNAT-212	تأكيد حكم محكمة المنازعات	١٤ ٢١٤,٠٧ دولاراً	٢٥ أيار/مايو ٢٠١٢	
UNDT/2011/035	حنيف	مكتب الأمم المتحدة ٥ ٠٠٠ يورو	2012-UNAT-205	تأكيد حكم محكمة المنازعات	٦ ٦٣٣,٧٢ دولاراً	٢٥ أيار/مايو ٢٠١٢	
UNDT/2011/036	حنيف	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ١٢ ٠٠٠ سويسري	لا استئناف	لا استئناف	١٤ ٩٦٢,٥٩ دولاراً	٣ آب/أغسطس ٢٠١١	
UNDT/2011/050	حنيف	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ١٠ ٠٠٠ دولار	لا استئناف	لا استئناف	١٠ ٠٠٠ دولار	٦ أيار/مايو ٢٠١١	
UNDT/2011/057	حنيف	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين '١' إلغاء القرار أو لا استئناف ١٥ ٠٠٠ سويسري؛ '٢' ٢ ٠٠٠ فرنك سويسري	لا استئناف	لا استئناف	٢٠ ٨٣٣,٠٠ دولاراً من دولارات الولايات المتحدة	٢٠ آب/أغسطس ٢٠١١	
UNDT/2011/080	حنيف	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	2012-UNAT-214	تأكيد حكم محكمة المنازعات	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر
UNDT/2011/101	حنيف	مكتب الأمم المتحدة في جنيف/مفوضية الأمم المتحدة للاجئين	لا استئناف	قيد الاستئناف	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/127	حنيف	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ٣ ٠٠٠ دولار	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	١٥ ٠٠٠,٠٠ دولار	٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١١	
UNDT/2011/129	حنيف	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	٤٩ ٦٢٩,٦٥ دولاراً	٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١١	

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
قلم المحكمة	الكيان	للمنازعات	للأمم المتحدة	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات					
قلم المحكمة	الكيان	للمنازعات	للأمم المتحدة	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات					
UNDT/2011/132	جنيف	بعثة الأمم المتحدة في المرتب الأساسي الصافي لا استئناف عن فترة ٣ أشهر السودان	لا استئناف	لا استئناف	غير متوفر				
UNDT/2011/148	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان '١' إلغاء القرار أو ٨.٠٠٠ لا استئناف دولار؛ '٢' ١٤.٠٠٠ دولار	لا استئناف	لا ينطبق	١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١	١٤.٠٠٠,٠٠ دولار	لا ينطبق	لا استئناف	لا ينطبق
UNDT/2011/161	جنيف	برنامج الأمم المتحدة للبيئة/مكتب الأمم المتحدة في نيروبي	لا استئناف	لا استئناف	٢٣ أيار/مايو ٢٠١٢	٢.٦٤٩,٠١ دولاراً	٢.٠٠٠ يورو	لا استئناف	لا ينطبق
UNDT/2011/201	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان '١' إلغاء القرار أو قيد الاستئناف المرتب الأساسي الصافي والمزايا والاستحقاقات عن فترة سنتين؛ '٢' المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٤ أشهر	قيد الاستئناف	لا ينطبق					
UNDT/2011/207	جنيف	منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٧ أشهر لموظف من الرتبة خ ع-٦؛ '٢' المرتب الأساسي الصافي عن فترة شهرين لموظف من الرتبة خ ع-٧	لا استئناف	لا استئناف	٧ شباط/فبراير ٢٠١٢	٧.٣٣٣,٠٠ دولاراً	٦٩٣.٩٩٩,٠٧ روبية باكستانية	لا استئناف	لا ينطبق

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
قلم المحكمة	الكيان	للمنازعات	للاستئناف	للاستئناف	للاستئناف	للاستئناف	للاستئناف
UNDT/2011/017	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة '١' المرتب الأساسي لشؤون اللاجئين	2011-UNAT-188	تأكيد حكم ٤٤ ٤٣٠.٠٠٠ ليون ١٥ ٠٤٦,٠٠ دولاراً	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة المحلية)	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف
		٦ أشهر؛ '٢' بدل الوظيفة الخاص عن فترة ٤ أشهر؛ '٣' المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٦ أشهر؛ '٤' المرتب والاستحقاقات لوظيفة من الرتبة خ ع-٦ عن الفترة من حزيران/يونيه ٢٠٠٥ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠		١٨ شباط/فبراير ٢٠٠٨	محكمة المنازعات، سيراليوني ولكن مع تخفيض التعويض النقدي الممنوح إلى المرتب الأساسي الصافي عن فترة سنتين ونصف		
UNDT/2011/020	نيروبي	مكتب الأمم المتحدة المرتب الأساسي الصافي لا استئناف في نيروبي	لا استئناف	٥٠ ٥١٥ ٢٨١ ليوناً ١٢ ٢٤٦,٠٠ دولاراً	٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠	سيراليونياً	سيراليوني
UNDT/2011/060	نيروبي	الأمانة العامة (مكتب '١' المرتب الأساسي خدمات الرقابة الصافي عن فترة ١٨ شهر؛ '٢' المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٦ أشهر	2012-UNAT-210	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	الإعادة إلى محكمة لا ينطبق المنازعات
UNDT/2011/067	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة '١' إلغاء القرار والإعادة إلى العمل أو المرتب الأساسي الصافي عن فترة سنتين؛ '٢' المرتب الأساسي الصافي عن فترة ١٢ شهراً	لا استئناف	١٦٤ ٣٠١ جنيهه ٢٧ ٦٦٠,٠٠ دولاراً	١٠ تموز/يوليه ٢٠١١	مصري	لا استئناف
UNDT/2011/086	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المرتب الأساسي الصافي لا استئناف المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	لا استئناف	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا استئناف
				١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١			

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة المحلية)	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2011/092	نيروبي	الأمانة العامة (إدارة '١' المرتب الأساسي لا استئناف شؤون الجمعية العامة الصافي عن فترة شهرين؛ والمؤتمرات) المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٤ أشهر؛ '٣' ٥٠٠ دولار	لا استئناف	لا استئناف	لا ينطبق	٣٩ ٥٠٦,٣٨ دولارات	٨ تموز/يوليه ٢٠١١	
UNDT/2011/131	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة '١' إلغاء القرار أو لشؤون اللاجئين المرتب الأساسي الصافي عن فترة سنتين لوظيفة من الرتبة ف-٤؛ '٢' المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٣ أشهر	2012-UNAT-209	إلغاء حكم صفر محكمة المنازعات (لن يمدف أي تعويض)	صفر	صفر	لا ينطبق	
UNDT/2011/162	نيروبي	برنامج الأغذية العالمي '١' إلغاء القرار أو لا استئناف الإيرادات التي فقدتها الموظف منذ تاريخ فصله إلى تاريخ صدور الحكم؛ '٢' المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٦ أشهر	لا استئناف	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	
UNDT/2011/163	نيروبي	برنامج الأغذية العالمي '١' إلغاء القرار أو لا استئناف الإيرادات التي فقدتها الموظفة منذ تاريخ فصلها إلى تاريخ صدور الحكم؛ '٢' المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٦ أشهر	لا استئناف	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
قلم المحكمة	الكيان	للمنازعات	للاستئناف	للاستئناف	للاستئناف	للاستئناف	للاستئناف
قلم المحكمة	الكيان	للمنازعات	للاستئناف	للاستئناف	للاستئناف	للاستئناف	للاستئناف
UNDT/2011/192	نيروبي	عملية الأمم المتحدة '١' المرتب الأساسي قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
		في بوروندي الصافي عن الفترة من ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٢٣ حزيران/يونيه ٢٠١١ لوظيفة من الرتبة ف-٤ بما في ذلك استرداد استحقاقات المعاش التقاعدي؛ المرتب الأساسي '٢' الصافي عن فترة سنتين لوظيفة من الرتبة ف-٤ بدلا من الإعادة إلى العمل؛ المرتب الأساسي '٣' الصافي عن فترة ٤ أشهر لوظيفة من الرتبة ف-٤؛ المرتب '٤' الصافي عن فترة ٩ أشهر؛ المرتب '٥' بدلا من الإعادة إلى الوطن					
UNDT/2011/202	نيروبي	برنامج الأمم المتحدة ١٠٠٠٠ دولار للمراقبة الدولية للمخدرات	قيد الاستئناف	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر
UNDT/2011/205	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا	قيد الاستئناف	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر
		الذي حصل عليه الموظف وبدل الوظيفة الخاص الذي تم منحه من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥ حتى نهاية فترة منح هذا البدل؛ المرتب الأساسي '٢' تعويض بمقدار المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٢٤ شهرا؛ المرتب '٣' الأساسي الصافي عن فترة ٩ أشهر					

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات
قلم المحكمة	الكيان	للمنازعات	للمنازعات	للمنازعات	للمنازعات	للمنازعات	للمنازعات	للمنازعات	للمنازعات
قلم المحكمة	الكيان	للمنازعات	للمنازعات	للمنازعات	للمنازعات	للمنازعات	للمنازعات	للمنازعات	للمنازعات
UNDT/2011/218	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة المرتب الأساسي الصافي قيد الاستئناف للاستفتاء في الصحراء عن فترة ٤ أشهر اعتباراً من آذار/مارس ٢٠٠٧ الغربية	قيد الاستئناف	غير متوفر					
UNDT/2011/004	نيويورك	مفوضية الأمم المتحدة '١' مبلغ ٢٥٠٠٠ دولار (للتأخيرات المفرطة وغير الاعتيادية والضرر النفسي المتكبد)؛ '٢' الفائدة الشهرية على جميع الفواتير التي يعتبرها المجلس الطبي مستحقة السداد	تأكيد حكم محكمة المنازعات	٢٥٠٠٠ دولار	٢٥٠٠٠ دولار	٢٧ شباط/فبراير ٢٠١١	٢٧ شباط/فبراير ٢٠١١	٢٧ شباط/فبراير ٢٠١١	٢٧ شباط/فبراير ٢٠١١
UNDT/2011/012	نيويورك	منظمة الأمم المتحدة ٩٧ ٣٢٤,٠٤ دولاراً لا استئناف	لا استئناف	٩٧ ٣٢٤,٠٤ دولاراً	٩٧ ٣٢٤,٠٤ دولاراً	٣٠ آذار/مارس ٢٠١٢	٣٠ آذار/مارس ٢٠١٢	٣٠ آذار/مارس ٢٠١٢	٣٠ آذار/مارس ٢٠١٢
UNDT/2011/032	نيويورك	صندوق الأمم المتحدة '١' المرتب الأساسي للصافي والاستحقاقات عن فترة ٦ أشهر؛ '٢' ٨٠٠٠ دولار	تأكيد الحكم بمنح ٨٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المعنوي؛ إبطال الحكم بمنح المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٦ أشهر كتعويض عن الخسارة الاقتصادية	٨٠٠٠ دولار	٨٠١٥,٣٨ دولاراً	١ حزيران/يونيه ٢٠١٢	١ حزيران/يونيه ٢٠١٢	١ حزيران/يونيه ٢٠١٢	١ حزيران/يونيه ٢٠١٢
UNDT/2011/034	نيويورك	الأمانة العامة (إدارة) ١٠٠٠٠ دولار شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	إلغاء حكم محكمة المنازعات (لن يدفع أي تعويض)	صفر	صفر	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
UNDT/2011/068	نيويورك	برنامج الأمم المتحدة '١' ٨٩ ١٢٨,٤٨ دولاراً؛ لا استئناف '٢' ٥٠٠٠٠ دولار	لا استئناف	٨٩ ١٢٨,٤٨ دولاراً	٨٩ ١٢٨,٤٨ دولاراً	١٢ نيسان/أبريل ٢٠١١	١٢ نيسان/أبريل ٢٠١١	١٢ نيسان/أبريل ٢٠١١	١٢ نيسان/أبريل ٢٠١١
		'٣' ٢٤١ دولاراً + الفائدة لا استئناف	لا استئناف	١٠ ١٢٢,٤١ دولاراً	١٠ ١٢٢,٤١ دولاراً	٢٦ أيار/مايو ٢٠١١	٢٦ أيار/مايو ٢٠١١	٢٦ أيار/مايو ٢٠١١	٢٦ أيار/مايو ٢٠١١

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف للمنازعات	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة المحلية)	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2011/081	نيويورك	الأمانة العامة (إدارة الراتب الأساسي الصافي)	2012-UNAT-215	نقض حكم لا ينطبق محكمة المنازعات جزئياً؛ تخفيض الراتب الأساسي الصافي عن فترة ١٠ أشهر	٨ آب/أغسطس ٢٠١١	٩٦ ٦٦٤,٩٢ دولاراً		
UNDT/2011/084	نيويورك	الأمانة العامة (مكتب ٣ ٥٠٠ دولار تخطيط البرامج والميزانية والحسابات)	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف لا ينطبق	٦ تموز/يوليه ٢٠١١	٣ ٥٠٠,٠٠ دولاراً ^(أ)		
UNDT/2011/085	نيويورك	الأمانة العامة (مكتب ٣ ٠٠٠ دولار تخطيط البرامج والميزانية والحسابات)	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف لا ينطبق	٦ تموز/يوليه ٢٠١١	٣ ٠٠٠,٠٠ دولاراً ^(أ)		
UNDT/2011/094	نيويورك	مكتب الأمم المتحدة '١' المرتب الأساسي لخدمات المشاريع	2012-UNAT-219	تأكيد حكم ٣٤ ١٥٠ دولاراً محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	١ أيلول/سبتمبر ٢٠١١	٣٤ ١٥٠ دولاراً		
UNDT/2011/099	نيويورك	الأمانة العامة (إدارة المرتب الأساسي الصافي لا استئناف شؤون الإعلام)	لا استئناف	لا استئناف لا ينطبق	١٢ آب/أغسطس ٢٠١١	٤٣ ٦٥١,٢٦ دولاراً		
UNDT/2011/103	نيويورك	الأمانة العامة (إدارة المدعي الأول: المرتب شؤون الجمعية العامة الأساسي الصافي عن فترة سنة واحدة؛ المدعي الثاني: '١' المرتب الأساسي الصافي عن فترة سنة واحدة؛ '٣' المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٣ أشهر (للاكتتاب)	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف لا ينطبق	٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١١	٢٦ ٨٩١,٢٦ دولاراً ^(ب)		
UNDT/2011/123	نيويورك	بعثة الأمم المتحدة في الراتب الأساسي الصافي لا استئناف السودان	لا استئناف	لا استئناف لا ينطبق	١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١	٢١٦ ٩٠٦,٨١ دولاراً ^(ج)		
UNDT/2011/124	نيويورك	بعثة الأمم المتحدة في الراتب الأساسي الصافي لا استئناف السودان	لا استئناف	لا استئناف لا ينطبق				

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	قلم المحكمة	الكيان	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	رقم حكم محكمة التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويض الذي حكمت به محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بالعملة المحلية)	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة)	التاريخ
UNDT/2011/164	نيويورك	صندوق الأمم المتحدة للسكان	المرتب الأساسي الصافي لا استئناف عن ٣ أشهر	لا استئناف	لا استئناف	٤٨٦,٨٧ تاكا ٤١٢,٧٦	٤٤٨٦,٨٧ دولاراً	٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١
UNDT/2011/169	نيويورك	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	٦٠.٠٠٠ دولار	لا استئناف	لا استئناف	لا ينطبق	٦٠.٠٦٤,١١ دولاراً	٢٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١
UNDT/2011/182	نيويورك	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة العراق	المرتب الأساسي الصافي لا استئناف إلى عن فترة ٦ أشهر	لا استئناف	لا استئناف	لا ينطبق	٣٥ ٢٠٣,٠٠ دولارات	٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١
UNDT/2011/195	نيويورك	مقر الأمم المتحدة (إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات)	'١' المرتب الأساسي لا استئناف عن فترة ٩ أشهر؛ '٢' ٢٠.٠٠٠ دولار	لا استئناف	لا استئناف	لا ينطبق	٥٣ ٩٧٥,٥٩ دولاراً	٦ شباط/فبراير ٢٠١٢
UNDT/2011/199	نيويورك	منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	'١' المرتب الأساسي لا استئناف عن فترة ٩ أشهر؛ '٢' المرتب الأساسي الصافي عن فترة ٣ أشهر؛ '٣' ١٥٠٠ دولار	لا استئناف	لا استئناف	٧٩ ٤٥٨ دولاراً	٧٩ ٤٥٨ دولاراً	٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢
UNDT/2011/219	نيويورك	مقر الأمم المتحدة (شعبة خدمات تكنولوجيا المعلومات)	٤٠.٠٠٠ دولار	قيد الاستئناف	قيد الاستئناف	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

(أ) دفع المبلغ الذي حكمت به محكمة المنازعات للموظف بعد صدور الحكم.

(ب) دفع المرتب الأساسي الصافي عن فترة شهرين لكل من المدعين بعد صدور حكم محكمة المنازعات.

(ج) التعويضان اللذان منحا بموجب الحكيمين UNDT/2011/123 و UNDT/2011/124 دفعا مجتمعين.