

Distr.: General
25 October 2012
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السابعة والستون

البندان ١٣٠ و ١٤١ من جدول الأعمال

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣

إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمم المتحدة وأنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولاً - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/67/265 و Corr.1 و Corr.1 بالنسبة للإنكليزية والصينية فحسب)، وعن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/67/172)، وتقرير الأمين العام بشأن التعديلات المقترح إدخالها على النظام الداخلي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف (A/67/349). وكان أيضاً معروضاً على اللجنة الاستشارية تقرير مجلس العدل الداخلي عن تنفيذ نظام إقامة العدل (A/67/98). والتقت اللجنة، أثناء النظر في التقارير، بممثلي الأمين العام الذين قدموا معلومات وتوضيحات إضافية.

٢ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن اللجنة السادسة نظرت في الجوانب القانونية لهذه التقارير عملاً بالفقرة ٤٨ من قرار الجمعية العامة ٢٣٧/٦٦. وأحال رئيس اللجنة السادسة آراء اللجنة إلى رئيس الجمعية العامة في رسالة مؤرخة ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، وطلب عرضها على رئيس اللجنة الخامسة وتعميمها باعتبارها وثيقة من وثائق الجمعية العامة.



الرجاء إعادة استعمال الورق



٣ - ويتضمن هذا التقرير ملاحظات اللجنة الاستشارية وتوصياتها بخصوص التقارير المذكورة أعلاه. ففي الفرع ثانياً، تقدم اللجنة آراء عامة بشأن إقامة العدل في الأمم المتحدة وتبدلي، على وجه الخصوص، بتعليقات على نظام العدالة الرسمي وطلبات الحصول على ما يحتاجه من موارد. ويتناول الفرع أيضاً ردود الأمين العام على عدة طلبات مختلفة واردة في قرار الجمعية العامة ٢٣٧/٦٦. ويتضمن الفرع ثالثاً ملاحظات اللجنة وتوصياتها بشأن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١.

ثانياً - إقامة العدل في الأمم المتحدة

٤ - يعرض تقرير الأمين العام عن نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة الأنشطة التي اضطلع بها النظام على النحو المطلوب خلال السنة التقويمية المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ ويرد على الطلبات المحددة للجمعية العامة في قرارها ٢٣٧/٦٦ للنظر فيها في الدورة السابعة والستين. وفي ما يتعلق بالإحصاءات الخاصة بعدد القضايا، تلاحظ اللجنة أنها تعكس نمواً متواصلاً عبر معظم عناصر نظام إقامة العدل خلال سنة ٢٠١١. فعلى سبيل المثال، تلقت وحدة التقييم الإداري ٩٥٢ طلب إعادة نظر في عام ٢٠١١ وهو ما يعكس ارتفاعاً نسبته ١٢٣ في المائة قياساً بعام ٢٠١٠ (A/67/265 و Corr.1، الفقرة ١٧). وفي ما يخص الفترة ذاتها، تلقت محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ٢٨٢ قضية جديدة، تمثل ارتفاعاً قدره ٧٤ في المائة قياساً بعام ٢٠١٠ (المرجع نفسه، الفقرة ٢٣). ويبدو أن الإحصاءات المتوفرة حتى الآن عن عام ٢٠١٢، والمقدمة إلى اللجنة بناءً على طلبها، تدل على بعض الاستقرار في ما يخص عدد القضايا المعروضة على وحدة التقييم الإداري والمحكمة خلال السنة الجارية. وتلقى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ٧٠٢ من القضايا الجديدة وهو ما يفوق بنسبة ٢٣ في المائة ما تلقاه في عام ٢٠١٠ (المرجع نفسه، الفقرتان ٦٥ و ٦٨ والجدول ١). وفي المقابل، يبدو أن عدد طلبات الاستئناف الجديدة التي تلقتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في عام ٢٠١١ ظل أكثر ثباتاً (انظر الفقرة ٢٦ أدناه). وفي ما يتعلق بالنظام غير الرسمي، تلاحظ اللجنة زيادة قدرها ٢٨ في المائة في عدد القضايا التي نظر فيها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في عام ٢٠١١ مقارنة بالسنة السابقة (A/67/172، الفقرة ١٦).

٥ - ويبين الجدول ١ أدناه أن سنة ٢٠١١ شهدت ارتفاعاً في عدد القضايا المعروضة على مكاتب النظام وكياناته، باستثناء محكمة الاستئناف.

الجدول ١

مقارنة بين القضايا التي بت فيها والقضايا الجديدة الواردة خلال عام ٢٠١١

الإشارة الواردة في الوثيقة A/67/265	القضايا الواردة	البت في القضايا والطلبات	الكيان
الفقرة ١٢	٩٥٢	٥٧٨	وحدة التقييم الإداري
الفقرة ٦٥	٧٠٢	٥٢٦	مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين
الفقرة ٢٣	٢٨٢	٢٧٢	محكمة المنازعات
الفقرة ٤٧	٩٦	١٠٢	محكمة الاستئناف

٦ - في القرار ٢٣٧/٦٦ الذي اتخذته الجمعية العامة في دورتها السادسة والسنتين، قررت الجمعية استنادا إلى طلبات الأمين العام وتوصيات اللجنة الاستشارية، تعزيز بعض المجالات لمعالجة مختلف احتياجات النظام من الموارد. ولدى الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن مجموع الموارد الحالية المخصصة لنظام إقامة العدل لفترة السنتين ٢٠١٢ - ٢٠١٣ يناهز الآن ٣٨,٧ مليون دولار، بما في ذلك الموارد المخصصة للنظام غير الرسمي ولوحد التقييم الإداري (انظر أيضا الفقرة ٥٤ أدناه). ويرد تفصيل المبلغ في الجدول ٢ أدناه.

الجدول ٢

المبلغ المعتمد لإقامة العدل في فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

الكيان/المكتب	الميزانية العادية ٢٠١٢-٢٠١٣	حساب الدعم (عمليات حفظ السلام) ٢٠١٢/٢٠١٣	تعديل تكاليف فترة السنتين	المجموع
مكتب إقامة العدل	١٣٨١٧,٦	-	-	١٣٨١٧,٦
مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة	٦٦٧٢,٨	١٧٠٦,٠	١٧٠٦,٠	١٠٠٨٤,٨
مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين	٢٥٠٨,١	٧٦,٠	٧٦,٠	٢٦٦٠,١
وحدة التقييم الإداري	٢٠٠٥,١	-	-	٢٠٠٥,١
مكتب إدارة الموارد البشرية ^(١)	٢٧٧٤,٨	١٤٤٦,٠	١٤٤٦,٠	٥٦٦٦,٨
مكتب الشؤون القانونية ^(١)	٢٤٠٦,٨	٢٩٤,٠	٢٩٤,٠	٢٩٩٤,٨
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ^(١)	-	-	-	-
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ ^(١)	٣٢٥,٩	-	-	٣٢٥,٩

الكيان/المكتب	الميزانية العادية ٢٠١٢-٢٠١٣	حساب الدعم (عمليات حفظ السلام) ٢٠١٣/٢٠١٢	تعديل تكاليف فترة السنتين	المجموع
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا ^(١)	-	-	-	-
مكتب الأمم المتحدة في جنيف ^(١)	٦٧٢,٩	-	-	٦٧٢,٩
مكتب الأمم المتحدة في نيروبي ^(١)	٤٢٥,١	-	-	٤٢٥,١
المجموع	٣١٦٠٩,١	٣٥٢٢,٠	٣٥٢٢,٠	٣٨٦٥٣,١

(أ) قُدِّرَت التكاليف بناء على عدد الموظفين المنتدبين لإقامة العدل في المكاتب المعنية ورُتبهم.

ملاحظات وتوصيات عامة

٧ - تذكّر اللجنة الاستشارية بأن الجمعية العامة أعادت، في دورتها السادسة والسنتين، تأكيد ما سبق أن قرره (في الفقرة ٤ من قرارها ٢٦١/٦١) بشأن إنشاء نظام جديد لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية واللامركزية وتوفر له موارد كافية، وفقا لقواعد القانون الدولي ذات الصلة بالموضوع ومبدأي سيادة القانون ومراعاة الأصول القانونية لكفالة احترام حقوق الموظفين والتزامهم ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء (انظر القرار ٢٣٧/٦٦، الفقرة ٨). وسلمت الجمعية أيضا بتطور النظام الجديد لإقامة العدل وبضرورة رصد تنفيذه بدقة لكفالة أن يظل في إطار المعايير التي وضعتها الجمعية العامة (المرجع نفسه، الفقرة ٥). وبالإضافة إلى ذلك، شددت على أهمية إقامة ثقافة الحوار وحل المنازعات بصورة ودية عن طريق النظام غير الرسمي (المرجع نفسه، الفقرة ١٧).

٨ - ويقول الأمين العام، في الموجز الافتتاحي لتقريره (A/67/265 و Corr.1)، إنه منذ إنشاء نظام إقامة العدل، الذي بدأ عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، نوهت الجمعية العامة بما حققه من منجزات، وأقرّت بطابعه المتطور، وواصلت رصد كفالة استمراره في أداء الولاية المنوطة به. ولدى الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن متوسط المدة الزمنية اللازمة للبت في قضية في إطار النظام الحالي بعد ورودها إلى محكمة المنازعات يتراوح ما بين ١٢ و ١٤ شهرا تقريبا. وأبلغت اللجنة أيضا بأن القضايا التي كانت تعرض من خلال نظام العدالة السابق حتى تنتهي إلى الهيئة القضائية العليا كانت تستغرق خمس سنوات في المتوسط.

٩ - وفي ما يتعلق بفعالية النظام بوجه عام، قدمت الإدارة أيضا للجنة الاستشارية آراءها بشأن جوانب النظام التي تحتاج إلى تعزيز. وأوصت بتوفير موارد قضائية كافية لمعالجة العدد الحالي من القضايا والوقاية من تراكمها مجدداً وإتاحة حوافر للموظفين تشجعهم على التدبر ملياً قبل اتخاذ قرار بالطعن أو عدم الطعن في أحكام محكمة المنازعات التي لا تكون في صالحهم. وأشارت أيضا إلى نقص الآليات اللازمة لمعالجة الشكاوى المتعلقة بسوء

التصرف القضائي وعدم وجود مدونة لقواعد السلوك خاصة بالتمثيل القانوني. وقد لاحظ مجلس العدل الداخلي الثغرتين الأخيرتين؛ ويقدم الأمين العام اقتراحات ذات صلة بذلك في تقريره الحالي (المرجع نفسه، المرفقان السابع والثامن)، وتقدم اللجنة تعليقات على هذه الاقتراحات في الفقرتين ٥٢ و ٥٣ أدناه. وتلاحظ اللجنة مع ذلك أنه لم يتم الاضطلاع حتى الآن بأي تقييم مستقل لنظام إقامة العدل من جميع جوانبه، بما في ذلك دراسة عبء القضايا واتجاهات الاجتهاد القانوني، والحوافز المتوفرة من أجل التسوية المبكرة وغير الرسمية للمنازعات، وفرص تحقيق الكفاءة، بما في ذلك تحسين استخدام الموارد المتاحة من التكنولوجيا والموظفين، وما إذا كانت يتم في الواقع تحقيق أهداف النظام ومقاصده الواردة في القرار ٢٦١/٦١ أم لا.

١٠ - وبالإضافة إلى ذلك، يخلص التقرير النهائي لمجلس العدل الداخلي الأول، الذي أكمل أعضاؤه فترة عضويتهم في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢، إلى أن النظام قد أحرز تقدما لا بأس به منذ إنشائه. ومع ذلك، يظل المجلس مقتنعا بأن نقص الموارد الحاد يمكن أن يشكل تهديدا خطيرا للنظام وقد يؤدي إلى التأخيرات التي ابتلي بها النظام القديم للعدل (انظر الوثيقة A/67/98، الفقرة ٦٠).

١١ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه بعد ثلاث سنوات كاملة من العمل، لم يعد نظام إقامة العدل في مرحلة بدء التشغيل. وإذا كانت اللجنة تقر بأن النظام يواصل تطوره، فهي تلاحظ مع القلق الآثار المترتبة على تزايد عدد القضايا المعروضة على الآليات الرسمية للبت في المنازعات. وترى اللجنة أن النظام يتطلب تدابير أقوى من أجل تشجيع حل المنازعات بالطرق غير الرسمية. وعلاوة على ذلك، تؤكد اللجنة على أن الحد من التقاضي يتطلب أيضا تحديد الأسباب الكامنة وراء ارتفاع معدل اللجوء إلى نظام العدل الداخلي ومعالجتها. وبالنظر إلى أن عددا من القضايا المعروضة على المحاكم تتعلق بمكامن ضعف أساسية في التعامل مع الشؤون المرتبطة بإدارة الموارد البشرية وفي تدبيرها، من الضروري اتباع ممارسات إدارية جيدة في المنظمة برمتها.

١٢ - ولذلك، فإن اللجنة الاستشارية تشير إلى توصيتها السابقة المتعلقة بإجراء تقييم شامل لتطور نظام إقامة العدل وعمله (انظر الوثيقة A/66/7/Add.6، الفقرة ٦). ومع أن اللجنة تقر بأن بعض جوانب النظام ما زالت لم تترسخ بعد، فهي مقتنعة بأنه قد آن الأوان لإجراء تقييم مستقل مرحلي لجميع العناصر العاملة من النظام من أجل تقييم اتجاهه العام وكفالة استجابته للمبادئ المنظمة له المنصوص عليها في الفقرة ٤ من القرار ٢٦١/٦١. ويمكن أيضا الاسترشاد بنتائج هذا التقييم المرحلي

في القرارات التي سُنَّتْ في المستقبل بشأن مواءمة الموارد في ما بين المكاتب والكيانات المعنية بالجوانب المختلفة لنظام إقامة العدل.

١٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن تقرير الأمين العام الأخير عن إقامة العدل يتضمن إحصاءات تغطي السنة التقويمية برمتها بغية تيسير تحليل الاتجاهات وعبء العمل مع مرور الوقت، كما سبق أن أوصت بذلك اللجنة. وعند الاستفسار، زُودت اللجنة أيضا بمعلومات مفيدة عن دور مختلف الكيانات المشاركة في النظام الحالي وأوجه التباين بينها، فضلا عن عناصر ملاك الموظفين المخصصة لكل واحد منها. وترد هذه المعلومات في المرفقين الأول والثاني من هذا التقرير. ويرد أيضا في مرفقه الثالث الهيكل التنظيمي لنظام إقامة العدل في الأمم المتحدة. ولا تزال اللجنة ترى أن بالإمكان تحسين عرض هذه المعلومات عن طريق زيادة استخدام الجداول والرسوم البيانية، وتطلب أن تقدم التقارير في المستقبل البيانات الإحصائية على نحو أكثر تنظيما ووصفا واتساقا (انظر الوثيقة A/66/7/Add.6، الفقرة ٨).

ألف - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل وطلبات الموارد ذات الصلة

١ - وحدة التقييم الإداري

١٤ - ترد الأنشطة التي تضطلع بها وحدة التقييم الإداري، وهي جزء من مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، في الفقرات من ٦ إلى ١٧ من تقرير الأمين العام (A/67/265 و Corr.1). وتتولى الوحدة مسؤولية إجراء تقييم إداري للقرارات المطعون فيها. وتوفر هذه الخطوة الأولى الإلزامية للإدارة فرصة تأكيد أو تصحيح أو نقض القرارات عند الضرورة، كما توفر وسيلة لتحديد الحلول البديلة لتسوية المنازعات.

١٥ - وفيما يتعلق بعبء العمل الذي تتحمله الوحدة وبنواتجها، يشير الأمين العام إلى أن الوحدة تلقت ٩٥٢ طلبا لإجراء تقييم إداري في عام ٢٠١١، وهو ما يعكس زيادة عن السنة السابقة بنسبة تفوق ١٢٣ في المائة. وزُودت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، ببيانات مستكلمة عن الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، حيث ورد ٧٢٧ طلبا إضافيا. ومن ثم، يتوقع أن يكون عدد الطلبات الواردة إلى الوحدة في عام ٢٠١٢ في حدود ١٠٠٠ طلب.

١٦ - وفي نفس الوقت، يشير الأمين العام إلى أن نسبة ٣٣ في المائة من الطلبات التي تلقتها الوحدة وانتهت منها في عام ٢٠١١ تمت معالجتها عن طريق التسوية غير الرسمية (انظر الوثيقة A/67/265 و Corr.1، الفقرة ٧). ولم يطعن الموظفون أمام محكمة المنازعات في ٥٢ في المائة من القرارات التي جرى تأييدها بناء على توصية من الوحدة (المرجع نفسه، الفقرة ١٠).

وعلاوة على ذلك، كان قرار محكمة المنازعات في ٨٧ في المائة من القضايا التي نظرت فيها المحكمة بعد التقييم الإداري مشابها لما جاء في توصية الوحدة (المرجع نفسه، الفقرة ١١).

١٧ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى ما أبدته من تعليقات وملاحظات حول فعالية وحدة التقييم الإداري (انظر A/66/7/Add.6، الفقرة ١٤) وتعيد تأكيد أهمية الجهود المبذولة لتيسير تسوية القضايا قبل أن تعرض على محكمة المنازعات.

١٨ - ومن أصل القضايا المعروضة حاليا على وحدة التقييم الإداري، يلاحظ الأمين العام أن ما يقارب ٣٠ في المائة منها يرد من الموظفين العاملين في بعثات حفظ السلام، بيد أنه لا يمول أي من موظفي الوحدة من حساب دعم عمليات حفظ السلام (انظر الهيكل التنظيمي الوارد في المرفق الثالث من هذا التقرير). وفي ظل الزيادة المطردة في عدد طلبات إجراء تقييم إداري، ومهلة الـ ٤٥ يوما الصادر بها تكليف لمعالجة هذه الطلبات، يشير الأمين العام إلى احتمال التأخير، لا سيما فيما يخص الطلبات الواردة من موظفي الميدان في ظل ما يرتبط بذلك من متطلبات عبء العمل في معالجة قضايا من هذا النوع (انظر الوثيقة A/67/265 و Corr.1، الفقرة ١٦). ومن ثم ليس لدى اللجنة الاستشارية أي اعتراض على طلب الأمين العام توفير وظيفة إضافية لموظف قانوني برتبة ف-٣ في وحدة التقييم الإداري تقوم من حساب دعم عمليات حفظ السلام لفترة الستة أشهر المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣، على أساس أن تُموّل من المساعدة المؤقتة العامة، في انتظار نتائج التقييم المستقل المرحلي المذكور أعلاه.

٢ - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وأقلامها

١٩ - ترد معلومات عن تشكيل محكمة المنازعات في الفقرات من ١٨ إلى ٤٢ من تقرير الأمين العام (A/67/265 و Corr.1). وفيما يتعلق بعبء العمل والنواتج، يشير الأمين العام إلى أن المحكمة تلقت ٢٨٢ قضية جديدة في عام ٢٠١١، وهو ما يعكس زيادة عن السنة التقويمية الماضية بنسبة ٧٤ في المائة. وزودت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، ببيانات مستكملة عن الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٢، حيث وردت ١٩٣ قضية إضافية. ويتوقع أن يكون مجموع عدد القضايا المعروضة في عام ٢٠١٢ مشابها لمستويات عام ٢٠١١.

٢٠ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أيضا أن القدرة الإضافية التي يقدمها القضاة الثلاثة المخصصون حاليا، الذين مددت فترات عضويتهم حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، إلى جانب عمل القضاة غير المتفرغين، تتيح لمحكمة المنازعات إحراز تقدم كبير في معالجة القضايا المتراكمة الموروثة من النظام القديم. وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة أن القضايا

المتراكمة المرحلة من النظام القديم قد بُت فيها بالكامل تقريبا، حيث لم يتبق منها في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢ سوى ١٣ قضية.

٢١ - ويبرز الأمين العام أن عدد القضايا التي تعرض على محكمة المنازعات لا يزال كبيرا. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، يشير إلى أن المحكمة واجهت زيادة في طلبات تعليق التنفيذ، التي يجب النظر فيها في غضون الإطار الزمني القانوني المحدد في خمسة أيام. كما يؤكد أن الوقت اللازم لإكمال كل قضية على حدة وإصدار حكم فيها ما فتئ يزداد طولا، ومرد ذلك في المقام الأول إلى العدد الإضافي من القضايا المرفوعة. وبناء على ذلك، يشير تقرير الأمين العام إلى احتمال تراكم الأعمال المتأخرة من جديد، مما سيتسبب في تأخر البت في القضايا (المرجع نفسه، الفقرة ٣٢). ولهذا الأسباب، يوصي بأن تمدد الجمعية العامة ولاية القضاة المخصصين الثلاثة العاملين بمحكمة المنازعات لمدة سنة واحدة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، ويطلب أيضا، في إطار المساعدة المؤقتة العامة، الإبقاء على وظائف ثلاثة موظفين قانونيين (برتبة ف-٣)، ووظيفتين لموظفين اثنين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، وموظف واحد من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية) لتقديم الدعم للقضاة المخصصين على مدى الفترة نفسها. ويحظى طلب موارد إضافية بتأييد قوي من قبل مجلس العدل الداخلي في تقريره (انظر الوثيقة A/67/98، الفقرات ١٨-٢٩).

٢٢ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام ومجلس العدل الداخلي لا يزالان يفضلان إيفاد قاضيين متفرغين إلى كل من مراكز العمل الثلاثة التي يوجد فيها قلم محكمة المنازعات (انظر الوثيقة A/67/265 و Corr.1، الفقرة ٣٢؛ والوثيقة A/67/98، الفقرة ٢٢). وكبديل أقل تكلفة، يواصل المجلس أيضا تأييد مقترح لزيادة اعتمادات الميزانية المخصصة للقاضيين غير المتفرغين الحاليين بغرض توسيع نطاق تغطيتهما ومساهمتها (A/67/98، الفقرة ٢٤). وأشارت اللجنة في وقت سابق إلى ضرورة مواصلة النظر في هذا المقترح، كترتيب بديل يتسم بالكفاءة والمرونة. ومع ذلك، فإن الأمين العام لم يطرح هذا المقترح، وهو المقترح الذي من شأنه أن يستلزم، في حال الموافقة عليه، تعديلا للنظام الأساسي للمحكمة.

٢٣ - وفي غياب تقييم مستقل أولي وتوقعات واضحة لعبء القضايا المعروضة على محكمة المنازعات في الأجل الطويل، ليس بمقدور اللجنة الاستشارية التوصية بإنشاء وظائف جديدة لقضاة متفرغين أو تكييف الترتيبات المتعلقة بالميزانية المخصصة للقضاة غير المتفرغين الحاليين. وبالإشارة إلى الفقرة ٢٠ من تقريرها السابق (A/66/7/Add.6)، تلاحظ اللجنة أن عوامل، من قبيل زيادة استقرار الاجتهاد القضائي قد تُسهم في خفض عبء العمل الواقع على المحكمة في الوقت المناسب، لكنه يبدو من غير المرجح حصول

أي تخفيض ملموس في المستقبل القريب. وبذلك، تؤيد اللجنة طلب الأمين العام بأن يتم تمديد فترة عمل القضاة الثلاثة المخصصين حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وتوصي اللجنة أيضا بالإبقاء على الملاك التكميلي لدعم القضاة المخصصين، في إطار المساعدة المؤقتة العامة، ويتكون من ثلاثة موظفين قانونيين برتبة ف-٣، ووظيفتين لموظفين اثنين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، وموظف واحد من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية)، وذلك لنفس المدة.

٢٤ - ويقترح الأمين العام في الفقر ٥ من تقريره المتضمن لتعديلات على لائحتي المحكمتين (A/67/349)، زيادة عدد الجلسات العامة التي تعقدتها محكمة المنازعات عادة، من جلسة واحدة إلى جلستين في السنة. ولن يترتب على ذلك طلب تمويل إضافي قبل فترة الستين ٢٠١٤-٢٠١٥ (المرجع نفسه، الفقرة ١١ (ب)).

٢٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه منذ إنشاء نظام العدالة في تموز/يوليه ٢٠٠٩، عقدت محكمة المنازعات في الواقع ما متوسطه جلستين عامتين في السنة. وتشير الإدارة إلى أن هذه الجلسات التي تستغرق أسبوعا كاملا تتيح اجتماع القضاة شخصيا، وإجراء مناقشات متعمقة بشأن مختلف القضايا القانونية، واتخاذ قرارات بشأن التوجيهات الإجرائية، والتشاور مع مختلف أصحاب المصلحة في القضايا التي تؤثر في نظام العدالة. وهي ترى أن قنوات الاتصال العادية مثل البريد الإلكتروني والهاتف والتداول بالفيديو ليست كافية لإنجاز أعمال من هذا القبيل على نحو فعال. كما أنها تشير إلى أن فروق التوقيت والتكاليف الكبيرة المرتبطة بالتداول بالفيديو تحد من مدى فاعلية إنجاز هذه الأعمال خلال اجتماعات القضاة المنتظمة التي تعقد مرة كل أسبوعين. ولا تؤيد اللجنة التعديل المقترح إدخاله على اللائحتين لإضفاء طابع مؤسسي على عقد جلستين عامتين في السنة، لكنها توصي بدلا من ذلك باستمرار ممارسة عقد تلك الجلسات عند الاقتضاء، بما في ذلك تمديدها على أساس كل حالة على حدة مع مراعاة متطلبات عبء القضايا الجارية. وفي هذا السياق، تشير اللجنة إلى أن إحدى المسائل التي تؤثر حاليا على أداء النظام تتمثل في القضايا المتراكمة. وتشدد اللجنة على أنه ينبغي إعطاء الأولوية لإيجاد طرق للتقليل من تراكم القضايا إلى أدنى حد أو إزالة ذلك التراكم.

٣ - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف وأقلامها

٢٦ - ترد معلومات عن تشكيل محكمة الاستئناف وعملها في الفقرات من ٤٣ إلى ٥٤ من تقرير الأمين العام (A/67/265 و Corr.1). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه في عام ٢٠١١، تلقت المحكمة ٩٦ طعنا جديدا، في مقابل القضايا الـ ١١٠ التي تلقتها المحكمة

في السنة الأولى من تشغيلها (انظر الوثيقة A/66/7/Add.6، الجدول ٣). وأبلغت اللجنة، بناء على طلبها، أنه في الفترة المنتهية في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، تلقت المحكمة ٩٨ طعنا جديدا وكان مدرجا في جدول أعمالها ٩٣ من الطعون التي لم يبت فيها بعد.

٢٧ - وتنص لائحة محكمة الاستئناف على أنها تعقد عادة دورتين عاديتين في السنة، حسبما يتطلب ذلك حجم القضايا المعروضة عليها. وفي عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١، عقدت المحكمة سنويا ثلاث دورات، مدة كل منها أسبوعان. وفي كل دورة، أصدرت المحكمة نحو ٣٠ حكما. ويشير تقرير الأمين العام إلى أنه من المتوقع أيضا عقد ثلاث دورات في عام ٢٠١٢، وذلك لتجنب تراكم القضايا من جديد في جدول أعمال المحكمة. وأبلغت اللجنة، لدى استفسارها، أن قضاة المحكمة يرون أنه من غير المرجح تقليص عبء القضايا المعروضة حاليا في المستقبل المنظور.

٢٨ - ويقترح الأمين العام في تقريره المتضمن لتعديلات على لائحتي محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، زيادة عدد الدورات العادية التي تعقدتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف عادة بغرض النظر في القضايا، من دورتين إلى ثلاث دورات في السنة (انظر الوثيقة A/67/349، الفقرة ٧). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أيضا أن الأحكام القائمة في لائحة المحكمة تتيح لها عقد دورات في جنيف أو نيروبي، حسبما يتطلب ذلك حجم القضايا المعروضة عليها. وأبلغت اللجنة، لدى استفسارها، أن القيود المتعلقة بالموارد أدت حتى الآن إلى الحد من عدد الدورات التي تعقد خارج المقر بالنظر إلى الآثار المترتبة على تكاليف سفر موظفي قلم محكمة الاستئناف الموجودين في نيويورك. وتلاحظ اللجنة كذلك أن مقترح تعديل اللائحة لن يستلزم تمويلا إضافيا قبل فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، بالنظر إلى الموارد المتاحة بالفعل لفترة السنتين الحالية من أجل عقد دورة ثالثة (المرجع نفسه، الفقرة ١١ (ب)).

٢٩ - وبينما تسلم اللجنة الاستشارية بأن عدد القضايا المعروضة على محكمة الاستئناف حتى الآن يبرر، فيما يبدو، عقد ثلاث دورات في السنة، فإنها لا توافق على مقترح إضفاء طابع رسمي على هذا التواتر في عقد الدورات بتعديل اللائحة، إلى أن يستقر اتجاه التغييرات التي يشهدها عبء القضايا المعروضة. وتشير اللجنة أيضا إلى توصيتها السابقة بأن تُبذل جهود، عند الاقتضاء، لتلبية الاحتياجات الإضافية غير المتعلقة بالوظائف من خلال إعادة ترتيب أولويات الموارد والأنشطة (انظر الوثيقة A/66/7/Add.6، الفقرة ٢٩). وفي هذا الصدد، يمكن للمحكمة أن تنظر في إمكانيات بديلة، مثل تمديد فترة كل دورة بغرض زيادة كفاءة استخدام الموارد.

٤ - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٣٠ - ترد المعلومات بشأن سير عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في الفقرات من ٥٥ إلى ٧٥ من تقرير الأمين العام (A/67/265 و Corr.1). وترد إحصاءات عبء القضايا المصنفة حسب نوع المساعدة في الجدول ١ من ذلك التقرير، الذي يعكس زيادة قدرها ٢٣ في المائة في عدد القضايا التي تلقاها المكتب في عام ٢٠١١ خلال السنة الماضية. ولدى الاستفسار، زودت اللجنة الاستشارية بالإحصاءات المستكملة المتعلقة بأنشطة المكتب. ومن ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. تلقى المكتب ٦٥٦ قضية جديدة، مما يمثل زيادة تقارب ٢٥ في المائة عن عبء القضايا في السنة السابقة للفترة المماثلة في عام ٢٠١١.

٣١ - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٢٨ من قرارها ٢٣٧/٦٦، أن يقدم تقريرا شاملا يقترح فيه مختلف الخيارات لتمثيل الموظفين أمام المحاكم الداخلية، بما في ذلك اقتراح مفصل لإنشاء آلية إلزامية يمولها الموظفون. وقدمت اللجنة الاستشارية في تقريرها السابق عن إقامة العدل تعليقات مسهبة بشأن طلبات المكتب السابقة المتعلقة بالوظائف والموارد الإضافية، وذكرت أن القرارات المتعلقة باحتياجات المكتب من الموظفين يجب أن تأخذ في الاعتبار نتائج المداولات التي تجريها الجمعية العامة بشأن ولاية المكتب ونطاق عمله. ونتيجة لذلك، ففي غياب القرارات المتعلقة بولاية المكتب ونطاق عمله، فضلا عن اقتراح آلية يمولها الموظفون لدعم توفير المساعدة والدعم القانونيين للموظفين، لم توص اللجنة بالموافقة على أي وظائف جديدة للمكتب (انظر الوثيقة A/66/7/Add.6، الفقرة ٣٩). وتم استكمال التقرير المطلوب من أجل خطة إلزامية يمولها الموظفون ويرد في المرفق الثاني من تقرير الأمين العام (A/67/265 و Corr.1). وتقدم اللجنة تعليقات على المقترحات الواردة في الفقرات من ٣٨ إلى ٤٤ أدناه.

٣٢ - وعلى الرغم من نتائج مداولات الجمعية العامة بشأن هذه المسائل، يطلب الأمين العام استمرار وظيفة برتبة ف-٣ في نيروبي ممولة في إطار حساب الدعم لعمليات حفظ السلام لمدة ستة أشهر إضافية حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ نظرا لاستمرار ارتفاع عدد القضايا التي ترد في ذلك الموقع. وأكدت اللجنة، بناء على طلبها، بأن متوسط عبء القضايا لكل موظف في مكتب نيروبي هو أكثر من ضعف العبء الذي يشهده المكتب في نيويورك وأكثر من ثلاثة أضعاف من عبء القضايا في المكتب الذي يقع مقره في جنيف. وترد هذه المعلومات في المرفق الرابع من هذا التقرير. ولذلك توصي اللجنة بالإبقاء على وظيفة الموظف القانوني (ف-٣) في المكتب في نيروبي لفترة ستة أشهر إضافية، على أن تمول

من ميزانية حساب الدعم لعمليات حفظ السلام، وتطلب تضمين التكاليف ذات الصلة في سياق تقرير الأداء ذي الصلة. وأي قرار يتعلق بتمويل هذه الوظيفة، بعد ذلك التاريخ، ينبغي أن يأخذ في الاعتبار نتائج استعراض الجمعية العامة لنطاق المكتب وولاية عمله، بما في ذلك اقتراح إنشاء خطة إلزامية يمولها الموظفون، بالإضافة إلى التقييم المستقل لنظام إقامة العدل الموصى به في الفقرة ١٢ أعلاه. وينبغي أن يقدم هذا الطلب في سياق الميزانية المقترحة المقبلة لحساب دعم عمليات حفظ السلام.

باء - الردود على الطلبات المقدمة من الجمعية العامة في قرارها ٢٣٧/٦٦

١ - إضفاء الطابع المؤسسي على الممارسات السلمية للإدارة والتوصيات بشأن المسائل العامة والشاملة لعدة قطاعات

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

٣٤ - وفي هذا الصدد، تود اللجنة أن تبرز آراء الأمين العام بشأن التوصيات المتعلقة بالتدابير لمعالجة المسائل العامة المتعلقة بالموارد البشرية الواردة في المرفق الأول من تقرير الأمين العام (A/67/265 و Corr.1). وقد قدمت هذه المعلومات نتيجة الطلب المقدم من اللجنة الاستشارية في تقريرها الأخير بشأن النظر في المسائل العامة الناشئة من عمل مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (انظر الوثيقة A/66/7/Add.6، الفقرة ١٠٢). وتغطي المسائل المحددة في المرفق الأول من تقرير الأمين العام مجموعة واسعة من المواضيع تشمل التنقل، وإدارة الأداء، والاتساق في تطبيق شروط الخدمة، والتحرش، وإجراء التحقيقات والصحة والسلامة المهنية. وتلاحظ اللجنة أن التقرير بشأن الأنشطة التي يضطلع بها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، يبرز أيضا أن إدارة الأداء من أهم المسائل الشاملة (انظر الوثيقة A/67/172، الفقرات ١٠٩-١٣١). وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى تعليقها على تقرير الأمين العام المقبل بشأن إدارة الموارد البشرية (A/67/545).

٣٥ - بالإضافة إلى ذلك، يشمل تقرير الأمين العام عن إقامة العدل بيانات تتعلق بأنواع القضايا التي تنظر فيها محكمة المنازعات (انظر الوثيقة A/67/265 و Corr.1، الفقرة ٣٠). ويشير إلى أن ٤٠ في المائة من هذه القضايا ذات صلة بمسائل تتعلق بالتعيين، و ٢٥ في المائة تتعلق بإنهاء الخدمة، و ١١ في المائة تتعلق بالمسائل التأديبية، و ٨ في المائة تتعلق بالمزايا والاستحقاقات. وتتعلق القضايا المتبقية بالتصنيف ومسائل أخرى. ويمثل هذا التحليل الإحصاءات التي وردت في تقرير اللجنة السابق (A/66/7/Add.6، الفقرة ١٧).

٣٦ - وتلاحظ اللجنة أن وحدة التقييم الإداري تقوم بإعداد دليل للدروس المستفادة للمديرين ومذكرات توجيهية تعمم على جميع رؤساء المكاتب والإدارات، تشمل إجراء استعراض الاجتهاد القضائي لمحكمتي المنازعات والاستئناف ودراسة كيفية تفسير وتطبيق أحكام القوانين الداخلية للمنظمة. ويشدد الأمين العام على الحاجة إلى معالجة العوامل الأساسية التي تفضي إلى المنازعات في مكان العمل، وخاصة الافتقار إلى إجراء حوار مفتوح في الوقت المناسب حول المسائل المتعلقة بالأداء، وانعدام الفهم التام من قبل المديرين للقوانين والإجراءات الداخلية للمنظمة. وترحب اللجنة بإصدار ونشر الأدلة المتعلقة بالدروس المستفادة الناشئة من أحكام المحكمتين. وتشجع اللجنة أيضاً الأمين العام على مضاعفة جهوده الرامية إلى تعزيز الممارسات السليمة للإدارة بغية معالجة العوامل الأساسية التي تفضي إلى المنازعات في مكان العمل.

٢ - المساءلة في الحالات التي ينجم عن القرارات المطعون فيها منح تعويضات للموظفين

٣٧ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٤١ من القرار ٢٣٧/٦٦، أن يقدم معلومات عن التدابير الملموسة المتخذة لإنفاذ المساءلة في الحالات التي ينجم عن القرارات المطعون فيها منح تعويضات للموظفين. وتلاحظ اللجنة أنه بينما يحدد تقرير الأمين العام الخيارات المتاحة له من حيث تحقيق المساءلة الإدارية (انظر الوثيقة A/67/265 و Corr.1، الفقرة ١٥٦)، لا توجد بيانات محددة عن الإجراءات المتخذة التي ينجم عن القرارات المطعون فيها منح تعويضات للموظفين. وفي هذا الصدد، خلال الاثني عشر شهراً المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، يشير تقرير الأمين العام إلى أن ما مجموعه ١ ٢٣١ ٧١٩ دولاراً قد دفع كتعويض استناداً إلى أحكام المحكمتين (المرجع نفسه، المرفق التاسع - باء). وتلاحظ اللجنة أيضاً أن محكمة الاستئناف قد خفضت أو ألغت التعويضات التي قضت بها محكمة المنازعات، بمبلغ يزيد على ١,٥ مليون دولار للفترة نفسها (انظر الوثيقة A/67/265، الفقرة ١٤٩). وتأسف اللجنة الاستشارية أن الأمين العام لم يقدم بيانات محددة عن فرض التدابير الملموسة المتخذة لإنفاذ المساءلة في الحالات التي ينجم عن القرارات المطعون فيها منح تعويضات للموظفين، وتطلب إلى الأمين العام أن يقدم معلومات أكثر تفصيلاً في هذا الصدد في تقريره المقبل عن إقامة العدل. وبالإشارة إلى الفقرة ٨٩ من تقريره السابق (A/66/7/Add.6)، تود اللجنة أيضاً التأكيد على رأيها بأن يتحمل الأفراد المسؤولية عندما يؤدي انتهاك قواعد وإجراءات المنظمة إلى حدوث خسارة مالية.

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

٣٨ - 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. وأعربت اللجنة الاستشارية في تقريرها عن الفترة السابقة قيد الاستعراض، عن رأي مفاده أنه بإمكان الأمين العام النظر في أن يتحمل أحد المكاتب المسؤولية عن التمثيل في المحكمتين (انظر الوثيقة A/66/7/Add.6، الفقرة ٧). ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن تركيز الإجراءات في مجال إقامة العدل يختلف بين محكمة الاستئناف. فالدفاع أمام محكمة المنازعات يركز على إثبات وقائع القضية بينما يركز الدفاع أمام محكمة الاستئناف على مسائل القانون. ويتفق التقسيم الحالي للعمل في تمثيل المنظمة مع الطلبات المختلفة في رأي الأمين العام (انظر الوثيقة A/67/265 و Corr.1، الفقرة ١٧٢). علاوة على ذلك، فهو لا يرى أن إعادة تشكيل الهيكل الحالي وتوطيد المسؤوليات التمثيلية من شأنه أن يقدم مزايا تنفيذية أو وفورات في التكاليف. وعلى هذا النحو، تحيط اللجنة الاستشارية بآراء الأمين العام، وتطلب إليه إبقاء المسألة قيد الاستعراض واقتراح تدابير بديلة بموازاة مع زيادة اتضاح عبء القضايا الواقع على عاتق المحكمتين.

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

٣٩ - 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، يضمه مقترحاً مفصلاً بشأن إنشاء آلية إلزامية يمولها الموظفون لتنظر فيه اللجنة الخامسة واللجنة السادسة، كل بصفتهما، في الدورة السابعة والستين. ويرد في الفقرات من ٨ إلى ٣٣ من المرفق الثاني من تقرير الأمين العام (A/67/265 و Corr.1) الرد على هذا الطلب. ويحدد المرفق أربعة خيارات لتمثيل الموظفين معروضة على المحكمتين، وهي: (أ) التمثيل من قبل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين؛ (ب) تمثيل خارجي إما بأجر أو بدون مقابل؛ (ج) التمثيل من قبل موظفين سابقين أو حاليين؛ (د) التمثيل الذاتي. بالإضافة إلى ذلك، فإن المرفق يحتوي على تحليل لكل خيار من الخيارات الثلاثة للمخطط الإلزامي الممول من الموظفين المتعلق بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وهي: (أ) النموذج الإلزامي العام؛ (ب) نموذج "المستفيد يدفع"؛ (ج) نموذج إلزامي يموله اتحاد/رابطة الموظفين (المرجع نفسه، الفقرات، ٣٤-٥٨).

٤٠ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه تم التشاور بشأن الخيارات المختلفة مع ممثلي الصناديق والبرامج، ومع ممثلي الموظفين في اجتماع اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة الذي عقد في حزيران/يونيه ٢٠١٢. بيد أن اللجنة تلاحظ أيضاً أنه ليس من الممكن التشاور مع مجلس العدل الداخلي نظراً لأن الأعضاء الجدد لم يكونوا أعضاء في المجلس عند إنهاء تقرير الأمين العام (المرجع نفسه، الفقرة ٣). علاوة على ذلك، تلاحظ اللجنة أنه بينما يحدد الأمين العام آراءه بشأن مزايا وعيوب كل خيار، فإنه لم يوص بجيار محدد في تقريره. بل أوصى الأمين العام بأن تحيط الجمعية العامة علماً بمختلف الخيارات والنظر في مسألة عما إذا كان المخطط الإلزامي الممول من الموظفين المتعلق بالمكتب يتماشى مع ميثاق الأمم المتحدة، وخاصة الفقرة ٢، المادة ١٧ منه (المرجع نفسه، الفقرتان ٥٩ و ٦٠).

٤١ - وتشير اللجنة إلى القلق الذي ساورها سابقاً إزاء الموقف الذي قدمه الأمين العام بشأن المسائل القانونية المتعلقة بالخيارات الإلزامية لإنشاء آلية يمولها الموظفون لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين (انظر الوثيقة A/66/7/Add.6، الفقرة ٧٠). وتلاحظ اللجنة كذلك أن الجمعية العامة قد قررت في دورتها السادسة والستين أن يستمر دور المكتب لمساعدة الموظفين في تجهيز الدعاوى عبر النظام الرسمي لإقامة العدل، بما في ذلك من خلال تقديم التمثيل، ريثما تواصل النظر في هذه المسألة في دورتها السابعة والستين (انظر القرار ٢٣٧/٦٦، الفقرة ٢٧). وما زال الأمين العام يرى أنه ما دامت ولاية المكتب صادرة عن الجمعية العامة، فيتعين أن تقوم المنظمة بتمويل تكاليفه (A/67/265 و Corr.1، المرفق الثاني، الفقرة ١٤).

٤٢ - وعند الاستفسار، زُوِّدَت اللجنة بمعلومات إضافية بشأن الحكم ذي الصلة من ميثاق الأمم المتحدة. وأبْلَغَت الإدارة اللجنة بأن الجمعية العامة هي التي تقرر في نهاية المطاف ما إذا كانت النفقات المتكبدة عملاً بهذه الولاية المحددة تدخل في "نفقات الهيئة" بالمعنى المقصود في الفقرة ٢ من المادة ١٧ من الميثاق. وأبْلَغَت اللجنة أيضاً بأن افتراض الأمين العام، في جميع الخيارات المطروحة لإنشاء آلية إلزامية يمولها الموظفون، وُضِعَ من منطلق أن المنظمة ستواصل تمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بمستواه الحالي. وإذ تحيط اللجنة الاستشارية بهذا الافتراض، ولكن مع الإشارة أيضاً إلى تحفظاتها السابقة فيما يتعلق بولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين (انظر الوثيقة A/66/7/Add.6، الفقرة ٣٨)، فإنها ترى أن الجمعية العامة هي التي تقرر في نهاية الأمر ما إذا كانت نفقات المكتب تدخل في نفقات المنظمة. وتشير اللجنة إلى اعتزام الجمعية العامة أن تعاود النظر، في الدورة الحالية، في مسألة ولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ونطاق عمله ومهامه (انظر القرار ٢٣٧/٦٦، الفقرة ٢٨).

٤٣ - وفيما يتعلق بالخيارات المختلفة التي طرحها الأمين العام لإنشاء آلية يمولها الموظفون، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن ممثلي الموظفين أجمعوا، في اجتماع اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة المعقود في حزيران/يونيه ٢٠١٢، على معارضتهم من حيث المبدأ لأي خيار أو مقترح إلزامي (انظر الوثيقة A/67/265 و Corr.1، المرفق الثاني، الفقرة ٣٦). وأبلغ ممثلو الأمين العام اللجنة أيضاً بأن اتحاد موظفي الأمم المتحدة بصدد استطلاع إمكانية العمل مع شركة تأمين تجارية لتوفير خدمات لأعضائه الذين يسددون اشتراكات في القضايا التي يرفض فيها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين لتمثيلهم. وأبلغت اللجنة أيضاً، بناءً على طلبها، بأنه إن تقرر إلزام الموظفين بتمويل وظيفة التمثيل المنوطة بالمكتب، سيلزم اقتطاع ما نسبته ٠,٠٤١٣ في المائة تقريباً من راتب الموظف الأساسي الصافي (استناداً إلى الاعتمادات المخصصة للمكتب للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣).

٤٤ - وبالنظر إلى أهمية توافر الكفاية والاحترافية في التمثيل القانوني للقضايا التي يرفعها الموظفون ضد الإدارة، وإلى ضآلة التكلفة التي ستترتب على فرض آلية تمويل إلزامية على فرادى الموظفين، توصي اللجنة الاستشارية الأمين العام بأن يحث الموظفين على النظر مرة أخرى في الخيارات المختلفة لإنشاء هذه الآلية. وينبغي النظر أيضاً في جدوى خيار الاستعانة بجهات تأمين خارجية. وتشير اللجنة أيضاً إلى موقفها السابق بأن مساهمة الموظفين من أجل تقديم المساعدة القانونية والدعم للموظفين تشكل جزءاً لا يتجزأ من نظام إقامة العدل (انظر الوثيقة A/66/7/Add. 6، الفقرة ٣٧). وعلاوة على ذلك، يساور اللجنة القلق من عدم إعراب الأمين العام عن رؤية واضحة بشأن الخيار الأفضل لهذه الآلية. وعليه، توصي اللجنة بأن يطرح الأمين العام مقترحاً واحداً مفضلاً، يعكس مزيداً من المشاورات مع مجلس العدل الداخلي والهيئات المعنية الأخرى، في دورتها الثامنة والستين. وتكرر اللجنة تأكيد موقفها بأنها لا توصي بإنشاء وظائف جديدة للمكتب إلى أن يتم البت في مسألة إنشاء آلية يمولها الموظفون وفي ولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ونطاق عمله.

٥ - الممارسات المتبعة في محاكم المنظمات الأخرى وفي الدول الأعضاء فيما يتعلق بدفع تعويضات رادعة أو زجرية

٤٥ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٣٤ من القرار 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.

٤٦ - واستجابة لهذا الطلب، التمس الأمانة العامة من جميع الدول الأعضاء ومن أقلام المحاكم الإدارية الدولية المماثلة وأماناتها موافاتها بمعلومات عن ممارساتها. وحتى وقت إعداد هذا التقرير، لم يتلق الأمين العام ردوداً إلا من سبع دول أعضاء وسبع محاكم إدارية دولية، يرد بيانهما في المرفق الثالث من التقرير (A/67/265 و Corr.1). ويرى الأمين العام أنه نظراً لضيق نطاق ما ورد حتى الوقت الراهن من إفادات نسبية، سيكون من المفيد انتظار ورود المزيد من المعلومات من الدول الأعضاء بشأن هذه المسألة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية قلة عدد الردود المنشورة في تقرير الأمين العام وتتفق مع توصيته بأن تطلب الجمعية العامة تقريراً آخر بشأن هذه المسألة يقدم إليها في دورتها الثامنة والستين.

٦ - إجراءات التحكيم المعجلة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين

٤٧ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٣٨ من القرار ٢٣٧/٦٦، أن يقدم تقريراً يتضمن 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. وترد الآلية المقترحة لإجراءات التحكيم المعجلة لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين في المرفق الرابع من تقرير الأمين العام (A/67/265 و Corr.1)، وترد في المرفق الخامس الآثار المتعلقة بالسياسة العامة والآثار المالية التي تترتب على السماح لهؤلاء الأشخاص بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي.

٤٨ - وفي الاستعراض الأولي الذي أجرته اللجنة الاستشارية لهذا المقترح في عام ٢٠١١، لم تعترض اللجنة على مقترح إجراءات التحكيم المعجلة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين، نظراً لأنه لا يترتب عليه أي توسيع في نطاق النظام الرسمي لإقامة العدل (انظر الوثيقة A/66/7/Add.6، الفقرة ٧٦). إلا أن اللجنة تلاحظ، بعد استعراض المرفقات ذات الصلة من تقرير الأمين العام، أن العديد من صناديق الأمم المتحدة وبرامجها احتفظت بحقها في عدم الأخذ بإجراءات التحكيم المعجلة المقترحة، بما يشير إلى احتمال وجود تحفظات بشأن جوهر المقترح أو آثاره من حيث التنفيذ. وعلاوة على ذلك، تلاحظ اللجنة أن التكاليف المقدرة لإجراءات المعجلة باهظة. فالتعاقد مع الكيان المحايد والمحكمين المقرر في إطار القواعد المعجلة

المقترحة يستتبع تكاليف تتراوح بين ١ ٤٣١ ١٥٠ دولاراً و ١ ٦٢٦ ١٥٠ دولاراً، بافتراض أن عبء القضايا المتوقع يبلغ حوالي ٣٠٠ قضية سنوياً (أي ٠,٥ في المائة من العدد الإجمالي التقريبي للخبراء الاستشاريين/فرادى المتعاقدين الذين تستعين بهم الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها) (انظر الوثيقة A/67/265 و Corr.1، المرفق الرابع، الفقرة ٤٤). وأُبلِغَت اللجنة لاحقاً، بناءً على طلبها، بأن مكتب الشؤون القانونية سيحتاج إلى عناصر مكاملة مؤلفة من ٢٧ موظفاً قانونياً إضافياً من الرتبة ف-٤، بافتراض أن كل موظف سينفق ما متوسطه ٢٤ يوم عمل تقريباً على كل قضية، بحيث يتولى حوالي ١١ قضية تحكيم في السنة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التكاليف المتوقعة للسماح لفرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين بالاستفادة من خدمات الوساطة بموجب النظام غير الرسمي تصل إلى مبلغ تقديره ٧٤٢ ٩٠٠ دولار لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، ثم تزيد لتبلغ ٢ ١٥٥ ٨٠٠ دولار للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (المرجع نفسه، المرفق الخامس، الفقرتان ١٠ (د) و (ه)). وتتطلب ترجمة الوثائق تكاليف إضافية. وفي ضوء الآثار المحتملة ترتبها من حيث التكاليف والتشغيل، توصي اللجنة بإنجاز تحليل أشمل للتكاليف والفوائد لتحديد جدوى إجراءات التحكيم المعجلة المقترحة للخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين وكذلك السماح لهم بالاستفادة من خدمات الوساطة بموجب النظام غير الرسمي.

٧ - سُبُل استفادة الأفراد من غير الموظفين من نظام إقامة العدل

٤٩ - استجابةً لطلب الجمعية العامة في الفقرة ٣٩ من القرار ٢٣٧/٦٦ بتقديم مقترحات لآليات الانتصاف للفئات الإضافية من الأفراد من غير الموظفين (باستثناء الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين)، يبين الأمين العام التدابير المتاحة لهم لتسوية المنازعات في المرفق السادس من التقرير (A/67/265 و Corr.1). وتشمل فئات الأفراد من غير الموظفين متطوعي الأمم المتحدة والخبراء الاستشاريين الموفدين في بعثات والعاملين بأجر يومي والمتدربين. وتشير اللجنة الاستشارية إلى مجموعة متنوعة من الممارسات وآليات الانتصاف القائمة تبعاً لفئة الأفراد من غير الموظفين. فعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بمتطوعي الأمم المتحدة المكلفين بمهام وعددهم حوالي ٧ ٥٠٠ متطوع، فإنه يجوز لهم أن يطعنوا في أي قرار إداري لدى المنسق التنفيذي لبرنامج متطوعي الأمم المتحدة، ولاحقاً لدى مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (المرجع نفسه، المرفق السادس، الفقرة ٥). ويجوز لهم أيضاً أن يجيلوا المنازعة للتحكيم بموجب قواعد التحكيم التي وضعتها لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي. ومن ناحية أخرى، فإن الخبراء الموفدين في بعثات بدون إطار تعاقدية يعملون بمقتضاه كخبراء استشاريين أو متعاقدين أفراد، وعددهم يقدر بحوالي ١٧ ٠٠٠ خبير (المرجع نفسه،

الفقرة ١٤)، لا يستفيدون حالياً من نظام العدالة الرسمي أو غير الرسمي للمنظمة. ووفقاً للإدارة، فإنه يمكن لهؤلاء الأفراد تسوية ما قد ينشأ من منازعات من خلال إجراء مفاوضات مباشرة مع المنظمة. وفي المقابل، يجوز للمتدربين الداخليين العاملين في المنظمة أن يطلبوا إجراء تقييم إداري للقرارات الإدارية المطعون فيها، إلا أنه لا يحق لهم اللجوء إلى محكمة المنازعات أو إلى محكمة الاستئناف (المراجع نفسه، الفقرة ١٩).

٥٠ - أعربت اللجنة الاستشارية مراراً عن القلق من توسيع نطاق نظام العدل الداخلي، ليس فحسب بسبب الآثار المترتبة على ذلك التوسع من حيث الموارد، بل أيضاً بسبب زيادة التعقيد المترتب عليه بالنسبة إلى القضاة والموظفين القانونيين نتيجة لإضافة قضايا تغطيها هيئة قانونية مختلفة (انظر الوثيقة A/66/7/Add.6، الفقرة ٧٦). وما زالت اللجنة متمسكة بهذا الرأي.

٨ - وضع اتفاقات تقاسم التكاليف

٥١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٤٣ من القرار ٢٣٧/٦٦، أن يبذل قصاره للتعجيل بوضع اتفاق بشأن ترتيب لتقاسم التكاليف لنظام العدل الداخلي بأكمله في صيغته النهائية، شاملاً المبلغ المتوقع أن ترده كيانات الأمم المتحدة المشاركة والبالغ حوالي ٦,٨ ملايين دولار. ويشير الأمين العام في تقريره الحالي إلى أن الأطراف حققت تقدماً كبيراً في التوصل إلى اتفاق. ومن المقرر التوصل إلى صياغة نهائية لمذكرة التفاهم ذات الصلة بمجرد وضع شروط الاتفاق المتعلقة بالمتكامل لأمين المظالم وخدمات الوساطة (انظر الوثيقة A/67/265 و Corr.1، الفقرة ١٨٨). وقد تلقت الأمم المتحدة بالفعل مبالغ من بعض كيانات الأمم المتحدة المشاركة ردت بها التكاليف المتكبدة عن فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ بمبلغ كلي قدره ٣٤٨ ٣٥٨ ٢ دولاراً (المراجع نفسه، الفقرة ١٨٩). وتروحب اللجنة الاستشارية بالتقدم المحرز في وضع الصيغة النهائية لترتيبات تقاسم التكاليف بين الأمم المتحدة والكيانات المشاركة. وبناءً عليه، تطلب اللجنة إلى الأمين العام التعجيل بوضع الصيغة النهائية لمذكرة التفاهم ذات الصلة بمجرد وضع اختصاصات مكتب أمين المظالم، وتحصيل أي مبالغ لم تسدد بعد دون مزيد من التأخير.

٩ - مقترحات بإنشاء آلية لمعالجة أي سوء سلوك محتمل للقضاة

٥٢ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٤٤ من القرار ٢٣٧/٦٦، أن يقدم تقريراً يتضمن مقترحات وتحليلات بشأن استحداث آلية لمعالجة أي سوء سلوك قد يصدر من القضاة. ويورد الأمين العام تحليلاته ومقترحاته بهذا الشأن في الملحق السابع من تقريره

الحالي (A/67/265 و Corr.1). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن كلاً من الجمعية العامة والأمين العام ومجلس العدل الداخلي طرح مقترحات لمعالجة الشكاوى المتعلقة بسوء سلوك القضاة. وتشير اللجنة إلى أن مقترحات الأمين العام ومجلس العدل الداخلي تبدو أكثر فعالية من حيث التكلفة. وتكفل جميع المقترحات أن تتاح للقاضي المشكو منه الاستفادة من جميع الإجراءات القانونية الواجبة، وتبقي سلطة التنحية أو الفصل في يد الجمعية العامة. واللجنة الاستشارية ليس لديها اعتراض على المقترح الذي قدمه الأمين العام أو الذي قدمه مجلس العدل الداخلي.

١٠ - مقترحات بشأن وضع مدونة لقواعد السلوك للتمثيل القانوني

٥٣ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٤٦ من القرار ٢٣٧/٦٦، أن يقدم تقريراً يتضمن توصياته وتحليلاته فيما يتعلق بمقترح مجلس العدل الداخلي بوضع مدونة لقواعد السلوك للتمثيل القانوني. ويورد المرفق الثامن من تقرير الأمين العام (A/67/265 و Corr.1)، الخطوط العريضة لتحليلات الأمين العام في هذا الصدد. ورغم أن الأمين العام يؤيد الرأي القائل بأن ثمة حاجة إلى مدونة قواعد سلوك للأفراد الخارجيين الذين يعملون كممثلين قانونيين في نظام إقامة العدل، فإنه يشير إلى وجود نظام قانوني بالفعل للممثلين القانونيين من الموظفين، إذ أنهم يخضعون لأحكام ميثاق الأمم المتحدة، والنظامين الأساسيين والإداري للموظفين والمنشورات الإدارية المرتبطة بها. ويلاحظ الأمين العام، ضمن شواغل أخرى، أن اقتراح مجلس العدل الداخلي قد يسبب مشاكل للممثلين القانونيين الذين هم من موظفي الأمم المتحدة، حيث إن المدونة الجديدة ستؤدي إلى إرساء مجموعة أخرى من الالتزامات الموازية لتلك المنصوص عليها في النظامين الأساسيين والإداري للموظفين. ويرى الأمين العام أنه من غير الملائم إخضاع الموظفين لنظامين متوازيين يهتم أن يكونا متناقضين (المرجع نفسه، المرفق الثامن، الفقرة ٩). ويناقش مقترح الأمين العام عدداً من المسائل القانونية الأخرى التي تستلزم، من وجهة نظر اللجنة، مزيداً من النظر من قبل خبراء متخصصين. وتتفق اللجنة مع الفكرة العامة القاضية بوضع مدونة لقواعد السلوك تسري أحكامها على الأفراد الخارجيين الذين يعملون كممثلين في نظام إقامة العدل.

ثالثاً - أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

٥٤ - يتناول تقرير الأمين العام (A/67/172) عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، أنشطة المكتب خلال عام ٢٠١١. ويقدم المكتب خدمات تسوية المنازعات لموظفي الأمانة العامة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة

للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ركز المكتب في تنفيذ ولايته على ثلاثة مجالات رئيسية هي: (أ) معالجة الشواغل المتعلقة بالعمل التي يعرضها فرادى الموظفين أو مجموعاتهم؛ (ب) تحليل الأسباب الجذرية للتنازع بغية تحديد المشاكل المؤسسية العامة من أجل إحداث التغيير التنظيمي الإيجابي؛ (ج) التوعية بمزايا اتباع النهج التعاونية في مكان العمل، وبناء قدرات الموظفين للقيام على نحو فعال بالتعامل مع حالات النزاع في أماكن العمل ومنع وقوعها (المرجع نفسه، الفقرة ١٤). ويضم المكتب ٢٨ وظيفة، ويبلغ مجموع ميزانيته المشتركة لفترة السنتين حوالي ١٠ ملايين دولار (انظر الجدول ٢ أعلاه).

٥٥ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، رُفِعَ إلى المكتب المتكامل ما مجموعه ٢٦٧ ٢ قضية وردت ١٥٨٨ قضية منها من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة. وتشير اللجنة الاستشارية إلى المنحى الذي اتخذته عبء القضايا الميّن في الشكل الأول من تقرير الأمين العام (A/67/172)، والذي يمثل زيادة قدرها ٧٦ في المائة بين عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١١. ويبلغ معدل استخدام موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة لخدمات المكتب حالياً حوالي ٣,٢ في المائة، وهو يتسق بشكل عام مع تجربة مكاتب المماثلة في منظمات أخرى (المرجع نفسه، الفقرة ٥٦). وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناء على استفسارها، أنه، في المتوسط، قد تم التوصل إلى حل مرض للطرفين في ما تتراوح نسبته بين ٧٠ و ٨٠ في المائة من القضايا التي تلقاها المكتب. وهذا يشمل قضايا سُويّت عن طريق إجراءات الوساطة عند إحالتها إلى دائرة الوساطة في مرحلة مبكرة. وما زالت اللجنة الاستشارية ترى أن العملية غير الرسمية تؤدي دوراً هاماً في تسوية المنازعات، ومن ثم، في تجنب اللجوء إلى التقاضي بلا داع. وترحب اللجنة بالمعلومات المقدمة عن عدد القضايا التي تناوّلها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، والتي لم تشكّل لاحقاً موضوع دعاوى قضائية. وترى اللجنة أنّ ذلك من المؤشرات الهامة عن فعالية المكتب، وتكرر طلبها أن يتم إدراج هذه المعلومات في التقارير المقبلة عن أنشطة المكتب.

حوافز للتسوية غير الرسمية للمنازعات

٥٦ - أعادت الجمعية العامة، في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٣٧/٦٦، التأكيد على أن حل المنازعات بالوسائل غير الرسمية يشكل عاملاً حاسماً في نظام إقامة العدل. وشددت على ضرورة الاستعانة إلى أقصى حد ممكن بهذا النظام لتفادي الدعاوى القضائية غير الضرورية. وفي هذا الصدد، توفر الفقرات من ٧٥ إلى ٨٤ من تقرير الأمين العام

(A/67/172) معلومات مستوفاة مفصلة بشأن الحوافز الموضوعة للتشجيع على استخدام النظام غير الرسمي لتسوية المنازعات. وتشمل هذه الحوافز توجيهها أصدره وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية إلى رؤساء الإدارات يشدد فيه على ضرورة تعاون المديرين بشأن الطلبات المقدمة من مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ومشاركة أمين المظالم في الاجتماعات الإدارية العليا لمجلس الأداء الإداري، وتشجيع عقد حلقات عمل عن الكفاءة في مجال تسوية المنازعات، والتعاون مع وحدة التقييم الإداري للمساعدة في حل المسائل في وقت مبكر. وترحب اللجنة الاستشارية بالإجراءات المتخذة حتى حينه للتشجيع على فض المنازعات بصورة غير رسمية، وتشجع على مواصلة بذل الجهود في هذا الصدد.

٥٧ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية اعترام المكتب تركيز جهود تقديم المساعدة على تشجيع المهارات الفنية في مجال القدرة على منع المنازعات وتسويتها (المرجع نفسه، الفقرة ١٥٨)، بما يسهم في إعداد المديرين بشكل أفضل لمعالجة المنازعات ذات الصلة بالعمل معالجة فعالة. وأبلغت اللجنة أن ذلك يشكل جزءاً من جهود المكتب الرامية إلى الانتقال من مجرد تبادل المعلومات إلى المساعدة في إحداث تغييرات سلوكية لدى الإدارة والموظفين. وترحب اللجنة الاستشارية بما يعتزمه المكتب في هذا الصدد، وتتطلع إلى تلقي معلومات مستكملة عن هذا الجانب الجديد من جهود تقديم المساعدة التي يبذلها المكتب في تقريره السنوي المقبل.

اختصاصات المكتب المتكامل لأمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

٥٨ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ١٩ من قرارها ٢٣٧/٦٦، إلى الأمين العام 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 الأمم المتحدة عن الإشراف على المكتب بأكمله وتعزز التنسيق بين مختلف دعائمه. وتحيط اللجنة الاستشارية علماً بالإشارة الواردة في الفقرة ٩ من تقرير الأمين العام (المرجع نفسه) إلى أن الاختصاصات تمر بمرحلة التشاور والتنقيح النهائيين. وتلاحظ اللجنة أيضاً بالفقرة ١٦٥ من تقرير الأمين العام الأوسع المتعلق بإقامة العدل (A/67/265، و Corr.1) التي تبين جوانب الاختصاصات التي يجري حالياً استعراضها ليصدرها الأمين العام. وحيث إن الجمعية العامة في انتظار الاختصاصات المنقحة للمكتب المتكامل لأمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة منذ دورتها الثالثة والستين، فإن اللجنة تؤكد على ضرورة الفروع منها في موعد أقصاه نهاية الجزء الرئيسي من الدورة السابعة والستين.

الحالة فيما يتصل بقضايا الموظفين ذوي الإعاقة

٥٩ - تود اللجنة أن تسترعي الانتباه إلى الفقرة ١٢ من قرار الجمعية العامة ٢٢٩/٦٦ بشأن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري الملحق بها التي طُلب فيها إلى الأمين العام أن يتخذ مزيداً من الإجراءات لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في منظومة الأمم المتحدة وفقاً للاتفاقية، بما في ذلك استبقاء الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف واستقدامهم. وأبلغت اللجنة، بناءً على طلبها، في مناقشتها المتعلقة بطبيعة القضايا المعروضة على مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، أن المكتب تلقى إحدى عشرة قضية من موظفي الأمانة العامة منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ متعلقة بمسائل الإعاقة والتسهيلات المعمارية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما فيما يتعلق بالترتيبات التيسيرية المعقولة والتكنولوجيا المُعَيَّنة. وتلاحظ اللجنة حجم العمل من القضايا المتعلقة بالموظفين ذوي الإعاقة، وتطلب إلى الأمين العام اتخاذ جميع الإجراءات التصحيحية اللازمة لكفالة مراعاة الأحكام ذات الصلة من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل.

المرفق الأول

وصف مختلف الجهات الفاعلة في نظام إقامة العدل

١ - مكتب إقامة العدل

مكتب إقامة العدل، حسبما ورد في نشرة الأمين العام ST/SGB/2010/3 المؤرخة ٧ نيسان/أبريل ٢٠١٠ هو مكتب مستقل يتولى مسؤولية التنسيق العام للنظام الرسمي لإقامة العدل. ويقدم المكتب الدعم إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف عن طريق قلميها. ويتحلى القضاة بالاستقلالية والحياد. ويدعمهم مسجلون متصفون بالحياد.

٢ - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

يساعد مكتب إقامة العدل أيضا الموظفين وممثلهم في متابعة المطالبات والطعون عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين هو مكتب مستقل يقدم المساعدة القانونية للموظفين ويمثلهم في نظام العدل الداخلي. وفي الوقت الراهن، صار بمقدور أكثر من ٧٥ ٠٠٠ موظف على نطاق العالم أن يلجأوا إلى محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف.

٣ - مكتب الشؤون القانونية

على النحو المنصوص عليه في نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/13 المؤرخة ١ آب/أغسطس ٢٠٠٨، فإن مكتب الشؤون القانونية هو الدائرة القانونية المركزية للمنظمة. ويمثل الأمين العام والرؤساء الإداريون في إدارات الأمانة العامة ومكاتبها وفي صناديق الأمم المتحدة وبرامجها وسائر هيئاتها قاعدة زبائنه الأساسية. وتشمل مهام مكتب الشؤون القانونية ما يلي:

(أ) استعراض المنشورات الإدارية، ولا سيما المنشورات ذات الصلة بسياسات إدارة الموارد البشرية قبل إصدارها، وإجازة تلك المنشورات قانونياً؛

(ب) تقديم المشورة والمساعدة القانونيتين والدعم القانوني بشأن تفسير ميثاق الأمم المتحدة وقرارات الجمعية العامة ومقرراتها، والنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، والولايات الخاصة بالبرامج والأنشطة التي تشترك فيها أجهزة الأمم المتحدة، والمنشورات الإدارية الأخرى التي تصدرها المنظمة؛

- (ج) الإجازة القانونية للتوصيات المتعلقة بفصل الموظفين؛
- (د) استعراض وتحليل كل حكم من الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف؛
- (هـ) تنسيق الاستراتيجيات والحجج القانونية التي يسوقها الأمين العام بشأن المسائل المتعلقة بالسياسات والمبادئ على صعيد نظام إقامة العدل بغرض كفالة الاتساق بينها؛
- (و) تحديد ما إذا كان الطعن في حكم صادر عن محكمة المنازعات في مصلحة المنظمة، وتمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف.

٤ - قسم القانون الإداري

يمثل قسم القانون الإداري الأمين العام في معظم القضايا المعروضة على محكمة المنازعات. وتعلق هذه القضايا بالطلبات المقدمة من موظفين عاملين في الأمانة العامة. ومن الناحية التنظيمية، يتبع القسم لدائرة سياسات الموارد البشرية في مكتب إدارة الموارد البشرية. ويعمل موظفوه القانونيون في نيويورك ونيروبي. ويعمل القسم بتعاون وثيق مع المكاتب الأخرى في مكتب إدارة الموارد البشرية لأن التحديات التي تواجه محكمة المنازعات تتركز على تفسير النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة وتطبيقه.

وكثيراً ما يقدم القسم المشورة إلى المديرين في الأمانة العامة بشأن نظام العدل الداخلي. كما يقدم توصيات إلى وكيل الأمين العام المعني بالشؤون الإدارية بشأن ما إذا كان ينبغي التماس سبيل الحل غير الرسمي. ويقوم القسم بالحصول على الموافقات اللازمة، وتقديم المشورة في سياق المفاوضات مع مقدم الطلب و/أو محاميه، والعمل مع مكتب أمين المظالم في بعض القضايا لوضع اتفاق التسوية في صيغته النهائية، وتنفيذه. وعموماً، يتم حل ما يتراوح بين ١٠ و ١٥ في المائة من القضايا التي يبت فيها القسم بصورة غير رسمية عن طريق التوصل إلى تسويات، بمساعدة من مكتب أمين المظالم أو من دونها. وعندما تصدر محكمة المنازعات حكماً، يجري القسم اتصالات مع مكتب الشؤون القانونية، الذي يقرر الطعن في الحكم من عدمه أمام محكمة الاستئناف. ويتولى القسم تنفيذ الأحكام النهائية، والحصول على المعلومات اللازمة، وإبلاغ المسؤولين المعنيين بالأحكام، بمن فيهم المراقب المالي، لأغراض التنفيذ.

٦ - وحدة التقييم الإداري

تستعرض وحدة التقييم الإداري طلبات التقييم الإداري المقدمة من موظفي الأمانة العامة بما في ذلك اللجان الإقليمية والكيانات الأخرى مثل المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة. ويشمل ذلك نحو ٤٥ ٠٠٠ موظف.

وتمارس وحدة التقييم الإداري وظائفها بكل حياد ونزاهة. ومع ذلك، ينبغي ألا يغرب عن الذهن أن عملية التقييم الإداري تمثل الفرصة الأخيرة للإدارة من أجل استعراض قراراتها، وأن الوحدة جزءٌ من إدارة الشؤون الإدارية. وتدمج الوحدة توصياتها في استعراض القرارات بتقديم توصيات بشأن مساءلة المديرين في القضايا التي اتخذت فيها قرارات غير دقيقة.

٧ - مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

تتوقف قاعدة زبائن دائرة الشؤون القانونية التابعة لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين على كل مرحلة من مراحل عملية الاستئناف في إطار نظام إقامة العدل. وفي سياق الوساطة، يطلب أحيانا مكتب أمين المظالم التابع للمفوضية و/أو شعبة إدارة الموارد البشرية من دائرة الشؤون القانونية إسداء المشورة بشأن المسائل القانونية في قضية بعينها. وفي سياق عملية التقييم الإداري، تتولى دائرة الشؤون القانونية تقديم المشورة القانونية إلى نائب مفوض شؤون اللاجئين، الذي يمتلك تفويضا بصلاحيات إجراء التقييمات الإدارية في المفوضية. وتمثل دائرة الشؤون القانونية، في سياق إجراءات محكمة المنازعات، محامي المدعى عليه. أما في قضايا الطعن، فتساعد دائرة الشؤون القانونية مكتب الشؤون القانونية في إعداد المذكرات المقدمة إلى محكمة الاستئناف. وبناء عليه، وبحسب كل مرحلة من مراحل الاستئناف، تشمل قاعدة زبائن دائرة الشؤون القانونية شعبة إدارة الموارد البشرية ومكتب أمين المظالم ونائب مفوض شؤون اللاجئين (بصفته "خبير التقييم الإداري") ومحامي المدعى عليه في قضايا محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف.

٨ - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (الصناديق والبرامج)

مكتب الدعم القانوني في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي هو مكتب قانوني متكامل للبرنامج الإنمائي والوكالات المنتسبة له، يقدم المشورة القانونية للمسؤولين الإداريين في وحدات المقر والمراكز الإقليمية والمكاتب القطرية بشأن جميع جوانب المسائل الإدارية والتجارية والمؤسسية والقانونية.

وفيما يتعلق بنظام إقامة العدل، يؤدي مكتب الدعم القانوني المهام التالية: (أ) تمثيل البرنامج الإنمائي والوكالات الأخرى المنتسبة له ضمن نظام إقامة العدل، بمعالجة القضايا في مرحلة التقييم الإداري وأمام محكمة المنازعات؛ (ب) دعم مكتب الشؤون القانونية في تمثيله للأمين العام فيما يخص قضايا البرنامج الإنمائي المعروضة على محكمة الاستئناف؛ (ج) المساهمة في تسوية المظالم بوسائل غير رسمية، حسب الاقتضاء، بما في ذلك إجراءات الوساطة؛ (د) معالجة القضايا الإدارية والتأديبية، وصياغة التوصيات إلى الإدارة حسب الاقتضاء؛ (هـ) إسداء المشورة بشأن جميع الجوانب القانونية لإدارة الموارد البشرية المتعلقة بالموظفين، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الأداء والحقوق والواجبات، فضلا عن مسائل السلوك؛ (و) تقديم المشورة القانونية المتصلة بالسياسات الموضوعية فيما يتعلق بنظام إقامة العدل؛ (ز) تنظيم دورات تدريبية قانونية للموظفين بشأن المسائل المتصلة بنظام إقامة العدل.

٩ - مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة (في الأمم المتحدة)

مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة هو مكتب أنشأته الجمعية العامة ليكون طرفاً ثالثاً محايداً أنيطت به مهمة تقديم خدمات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية إلى موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة (باستثناء الأفراد من غير الموظفين). ويقدم أمناء المظالم والوسطاء التابعون للأمم المتحدة، باعتبارهم أطرافاً محايدة ومستقلة، المساعدة لموظفي الأمم المتحدة في معالجة شواغلهم المتصلة بالعمل، ويساعدونهم على تسوية المنازعات بسبل غير رسمية.

المرفق الثاني

الموظفون المعينون بإقامة العدل في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

الملاك الوظيفي الإجمالي	كيانات ومكاتب أخرى ^(١)	حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة ٢٠١٢/٢٠١٣	الميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣	الكيان/المكتب
٢٦	-	-	٢٦	مكتب إقامة العدل
٣٠	-	٩	٢١	مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة
١٢	١	١	١٠	مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين
٦	-	-	٦	وحدة التقييم الإداري
١٩	-	١٠	٩	مكتب إدارة الموارد البشرية
١٠	١	٣	٦	مكتب الشؤون القانونية
-	-	-	-	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
١	-	-	١	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
-	-	-	-	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
٢	-	-	٢	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
٢	-	-	٢	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
١٠٨	٢	٢٣	٨٣	المجموع

(أ) الصناديق والبرامج ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

المرفق الثالث

الهيكـل التنظيمي لنظام الأمم المتحدة لإقامة العدل

<p>مكاتب إقامـة العدل</p> <p>م ع:</p> <p>١ مد-٢</p> <p>١ مد-١</p> <p>٤ ف-٥</p> <p>٦ ف-٤</p> <p>١ ف-٣</p> <p>٥ خ ع (رأ)</p> <p>٢ ر م</p>	<p>مكـب أمين المظالم وخدمات الوسـاطة</p> <p>م ع:</p> <p>١ أ ع م</p> <p>٢ مد-١</p> <p>٢ ف-٣</p> <p>٧ ف-٥</p> <p>٢ ف-٤</p> <p>١ ف-٣</p> <p>٥ خ ع (رأ)</p> <p>٣ ر م</p>	<p>مكـب تقديم المساعدة القانونية للموظفين</p> <p>م ع:</p> <p>١ ف-٥</p> <p>١ ف-٣</p> <p>٥ ف-٣</p> <p>١ ف-٢</p> <p>٣ خ ع (رأ)</p> <p>مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين</p> <p>١ ف-٣</p>	<p>وحدة التقييم الإداري</p> <p>م ع:</p> <p>١ ف-٥</p> <p>٢ ف-٤</p> <p>٣ خ ع (رأ)</p>	<p>قسم القانون الإداري بمكـب إدارة الموارد البشرية</p> <p>م ع:</p> <p>٢ ف-٥</p> <p>٣ ف-٤</p> <p>١ ف-٣</p> <p>٢ ف-٣</p> <p>١ ف-٢</p> <p>١ خ ع (رأ)</p> <p>٣ خ ع (رأ)</p> <p>م ع:</p> <p>١ ف-٣</p> <p>١ ف-٢</p>	<p>مكـب الشؤون القانونية</p> <p>م ع:</p> <p>١ ف-٥</p> <p>٢ ف-٤</p> <p>٢ ف-٣</p> <p>١ خ ع (رأ)</p> <p>ص و ب (١) م م ع</p> <p>١ ف-٤</p> <p>١ ف-٣</p>	<p>كيانات/مكاتب أخرى (٣)</p> <p>اللجنة الاقتصادية لأفريقيا</p> <p>لا موارد</p> <p>اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا</p> <p>لا موارد</p> <p>اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ</p> <p>١ ف-٤</p> <p>مكـب الأمم المتحدة</p> <p>في نيروبي</p> <p>١ ف-٤</p> <p>١ ر م</p>
---	--	---	---	---	--	--

الاختصارات:

أ ع م = أمين عام مساعد؛ ص و ب = الصناديق والبرامج؛ خ ع (رأ) = فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)؛ م م ع = مساعدة مؤقتة عامة؛ ر م = الرتبة المحلية؛ م ع = الميزانية العادية؛ ح د = حساب الدعم.

(أ) وظيفة ممولة في إطار ترتيبات تقاسم التكاليف مع الصناديق والبرامج.

(ب) جميع الموظفين في هذه الوظائف يعملون في إطار المساعدة المؤقتة العامة وهي ممولة من الميزانية العادية. وفي المواقع التي لا تُخصص فيها أية موارد للمسائل المتعلقة بإقامة العدل (اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا)، تعالج القضايا باستخدام موارد أعيد تخصيصها من مجالات أخرى، عند الإمكان.

المرفق الرابع

توزيع عبء القضايا المعروضة على مكتب تقديم المساعدة القانونية
للموظفين حتى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢

عدد الموظفين	المسائل التأديبية	التقييم الإداري	عدد القضايا المعروضة على محكمة المنازعات	عدد القضايا المعروضة على محكمة الاستئناف	قضايا أخرى	المشورة الموجزة	المشورة المجموع	المتوسط لكل موظف لمدة ٩ أشهر
نيويورك (٣ موظفين)	٣٨	٩	٢٩	٦	٥	٥٨	١٤٥	٤٨,٣
أديس أبابا (موظف واحد)	١٦	١٣	١٩	٩	٨	١٩	٨٤	٨٤
نيروبي (موظفان)	٤٦	٧٨	٦٣	١٤	١٩	٤١	٢٦١	١٣٠,٥
جنيف (موظفان)	١١	٧	١٢	صفر	١١	٣٣	٧٤	٣٧
بيروت (موظف واحد)	١٥	١٤	٢٤	١٠	٧	٢٢	٩٢	٩٢
المجموع (٩ موظفين)	١٢٦	١٢١	١٤٧	٣٩	٥٠	١٧٣	٦٥٦	٧٢,٩