

Distr.: General
13 October 2015
Arabic
Original: English



الدورة السبعون

البنود ١٣٣ و ١٤٣ و ١٤٨ من جدول الأعمال

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥

إقامة العدل في الأمم المتحدة

الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات

الأمم المتحدة لحفظ السلام

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

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/70/187) وأنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/70/151). وكان معروضاً على اللجنة الاستشارية أيضاً تقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/70/188). واجتمعت اللجنة، أثناء نظرها في التقارير، بممثلين عن الأمين العام قدموا لها معلومات وتوضيحات إضافية اختُتمت برود خطية وردت بتاريخ ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥.

٢ - ويُقدّم الأمين العام تقريره عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٠٣/٦٩، الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم تقارير عن عدة مسائل متصلة بإقامة العدل في دورتها السبعين. ويُقدّم التقرير عن إقامة العدل في الأمم المتحدة إحصاءات بشأن سير عمل نظام إقامة العدل في عام ٢٠١٤، إضافة إلى ردود على طلبات الجمعية المقدمة في القرار



الرجاء إعادة استعمال الورق

151015 151015 15-17543 (A)



٢٠٣/٦٩. ويقدم التقرير عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة معلومات عن الأنشطة التي اضطلع بها المكتب في عام ٢٠١٤.

٣ - ويتضمن هذا التقرير ملاحظات اللجنة الاستشارية وتعليقاتها على تقرير الأمين العام. وفي الفرع الثاني، تقدم اللجنة توصيات بشأن إقامة العدل وبشأن ردود الأمين العام على طلبات الجمعية العامة المقدمة في القرار ٢٠٣/٦٩. ويتضمن الفرع الثالث توصيات اللجنة فيما يتعلق بمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

٤ - وترى اللجنة الاستشارية، استناداً إلى استعراضها لتقارير الأمين العام عن إقامة العدل في السنوات الأخيرة، أن من المفيد إدراج مسرد للمصطلحات القانونية في التقارير المقبلة لتعزيز فهم القراء.

ثانياً - إقامة العدل في الأمم المتحدة

ملاحظات عامة

٥ - يقدم الأمين العام في الفقرات ٦ إلى ١٥ من تقريره ملاحظات عامة. وهو يلاحظ على وجه الخصوص وجود صلة واضحة بين القرارات التي كان لها تأثير في عدد كبير من الموظفين وزيادة القضايا الواردة إلى النظام الرسمي للعدل الداخلي. وحددت هذه الصلة أيضاً في التقرير السابق للأمين العام (A/69/227).

٦ - وفي عام ٢٠١٤، تضمنت تلك القرارات ما يلي: عملية لإعداد القوائم شملت موظفين من فئة الخدمة الميدانية وأسفرت عن تقديم أكثر من ٦٠٠ طلب لإجراء تقييم إداري ورفع دعوى واحدة إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات؛ وقرار بعدم منح تعيينات دائمة لموظفي المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، أسفر عن تقديم حوالي ٢٦٠ طلباً لإجراء تقييم إداري؛ وإجراء دراسة استقصائية دورية للمرتبات، أفضت إلى تجميد مؤقت لأجور بعض الموظفين، مما أدى إلى رفع أكثر من ١٠٠ دعوى إلى محكمة المنازعات (انظر A/70/187، الفقرتان ٧ و ٢٠).

٧ - ويرى الأمين العام أنه بغض النظر عن القرارات المذكورة أعلاه وما يتصل بها من زيادة في عدد القضايا، فإن عدد القضايا الواردة إلى النظام الرسمي كل سنة يستقر في الواقع (انظر A/70/187، الفقرة ١٠).

٨ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن عدد القضايا الجديدة الواردة إلى جميع الأجزاء المكونة للنظام الرسمي لإقامة العدل كان يزداد عموماً كل سنة منذ أن بدأ العمل بالنظام في

عام ٢٠٠٩ حتى عام ٢٠١٢، حيث سُجِّل انخفاض في الحالات الجديدة الواردة إلى وحدة التقييم الإداري والمرفوعة إلى محكمة المنازعات (انظر A/68/530، الفقرة ٤). وفي عام ٢٠١٣، طرأت زيادة على الطلبات أو القضايا الجديدة في جميع الأجزاء المكونة للنظام الرسمي، باستثناء محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، تلتها زيادة إجمالية في مختلف أجزاء النظام في عام ٢٠١٤. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن هذه الإحصاءات تظهر استمرار التقلب في عدد القضايا الواردة إلى مختلف الأجزاء المكونة للنظام الرسمي من سنة إلى أخرى. وترى اللجنة، بالتالي، أن من السابق لأوانه استخلاص استنتاجات بشأن مستوى اللجوء إلى النظام الرسمي الذي يعد عاديا وبشأن ما إذا كان عبء القضايا الواردة إلى النظام يستقر أم لا. وتثق اللجنة الاستشارية بأن الأمين العام سيواصل جمع البيانات عن النظام الرسمي، بما في ذلك معلومات عن القرارات التي تؤدي إلى عدد كبير من حالات اللجوء إلى النظام الرسمي، وتقديم تحليل مفصل للبيانات في التقارير المقبلة.

٩ - ويشير الأمين العام في تقريره أيضا إلى الملاحظات التالية في عام ٢٠١٤: (أ) كانت غالبية القضايا الواردة تتعلق بالمزايا والاستحقاقات، والمسائل المتصلة بالتعيين، وإنهاء الخدمة، (ب) وكانت غالبية طيففة من الموظفين الذين قدموا قضاياهم إلى محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف يمثلون أنفسهم.

١٠ - ويبرز الأمين العام في تقريره العدد الكبير للقضايا التي سويت بالوسائل غير الرسمية خلال الفترة المشمولة بالتقرير. فقد جرت تسوية أكثر من ٢٠٠ قضية كانت قيد النظر في النظام الرسمي دون الحاجة إلى حكم نهائي بشأن الأسس الموضوعية. وفي ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٥، لم تكن قد جرت متابعة حوالي ٧٥ في المائة من طلبات التقييم الإداري الواردة في عام ٢٠١٤ بعد مرحلة التقييم الإداري (انظر A/70/187، الفقرات ١٣ إلى ١٥). وتشني اللجنة الاستشارية على الجهود الرامية إلى تسوية القضايا قبل التقاضي، بما في ذلك من خلال تعزيز التعاون بين الأجزاء الرسمية وغير الرسمية لنظام العدالة، وتشجع على بذل المزيد من الجهود في هذا الصدد.

ألف - استعراض نظام العدالة الرسمي

وحدة التقييم الإداري

١١ - جاء في التقرير أن وحدة التقييم الإداري تلقت ١ ٥٤١ طلبا لإجراء تقييم إداري في عام ٢٠١٤ (مقارنة بـ ٩٣٣ طلبا في عام ٢٠١٣)، أغلقت ملفات ١ ٤٠٢ طلب منها

بحلول نهاية العام. ومن بين الطلبات التي أُغلقت ملفاتها، كان هناك ٤١٧ من قرارات المنظمة التي تُبنت، و ٨٤ من القرارات التي أُبطلت، و ٨٩ من الطلبات التي ليست ذات موضوع، و ٥ من الطلبات المسوّاة رسمياً، و ٧٦٨ من الطلبات التي لا تستوفي شروط المقبولية، و ٣١ من الطلبات المسحوبة، و ٨ من الطلبات الموجهة خطأً (انظر A/70/187، الجدول ١).

١٢ - ويشير التقرير أيضاً إلى أن ١٢٥ طلباً سُويّت بفضل جهود بذلتها الوحدة نفسها أو متخذ (متخذ) القرار بالذات أو بإشراك مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أو مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وانطوت ثلاثة قرارات على دفع تعويضات بلغ مجموعها ١٧٣ ٢٩ دولار. وبالإضافة إلى ذلك، دفعت تعويضات في عام ٢٠١٤ تتعلق بستة موظفين كانوا قد قدموا طلبات في عام ٢٠١٣ وموظفين كانا قد قدما طلبيهما في عام ٢٠١٢ (انظر A/70/187، الفقرة ٢٥ والمرفق السادس).

محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١٣ - يبين التقرير أنه كان لدى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ٢٢٦ قضية قيد النظر في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ وأنها تلقت ٤١١ قضية جديدة في عام ٢٠١٤ (مقارنة بـ ٢٨٩ قضية في عام ٢٠١٣). وفصلت المحكمة في ٣٢٠ قضية، وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، كانت هناك ٣١٧ قضية قيد النظر. وأصدرت المحكمة ١٤٨ حكماً و ٨٢٧ أمراً وعقدت ٢٥٨ جلسة (انظر A/70/187، الفقرة ٣٣ والجدولان ٣ و ٥). وفيما يتعلق بعمال القضايا، يبين التقرير أن ٨١ طلباً سُحبت، و ٢٢ طلباً أُغلقت ملفاتها بالإحالة بين الأقسام، و ٤ طلبات أُغلقت ملفاتها لعدم وجود وجه لإقامة الدعوى، وأن طلبين كانا يتعلقان بإعادة النظر أو التفسير أو التنفيذ. وأصدرت المحكمة ٩٧ حكماً لصالح المدعى عليه وتضمن ٥٧ حكماً قراراً لصالح المدعي جزئياً أو كلياً (انظر A/70/187، الشكل الرابع).

١٤ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن أعداد الأحكام والأوامر التي أُصدرت والجلسات التي عُقدت في محكمة المنازعات في جنيف في عام ٢٠١٤ كانت أقل بكثير من الأعداد المسجلة في نيويورك ونيروبي، حيث فصل في ٦٧ قضية في جنيف، مقارنة بـ ١٢٨ قضية في نيروبي و ١٢٥ قضية في نيويورك خلال الفترة نفسها (انظر A/70/187، الجدولان ٤ و ٦). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة أن هذا الأمر يعزى إلى غياب قاض متفرغ في جنيف طوال معظم السنة في أعقاب استقالة أحد القضاة في نهاية آذار/مارس ٢٠١٤. وتلاحظ اللجنة التأثير الكبير لغياب قاض متفرغ في محكمة المنازعات في جنيف، التي لم يكن يوجد فيها إلا قاض متفرغ واحد طوال السنة وقاض كان يعمل لنصف الوقت لفترة ثلاثة أشهر.

١٥ - وفي هذا الصدد، يقترح الأمين العام في تقريره تمديد وظائف القضاة المخصصين الثلاثة والموظفين الذين يقدمون لهم الدعم لمدة سنة واحدة، من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، من أجل مواكبة عبء القضايا وتخفيض الوقت الذي يستغرقه الفصل في القضايا (انظر A/70/187، الفقرات ٤٦ إلى ٤٩). وليس لدى اللجنة الاستشارية اعتراض على اقتراح تمديد خدمة القضاة المخصصين الثلاثة لمحكمة المنازعات وملاك موظفي الدعم.

محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١٦ - يشير التقرير إلى أنه كان لدى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ١١٠ قضايا متبقية من عام ٢٠١٣، وإلى أنها تلقت ١٣٧ قضية جديدة في عام ٢٠١٤ (مقارنة مع ١٢٥ قضية في عام ٢٠١٣). وفصلت المحكمة في ١٤٦ قضية، ولم تبت بعد في ١٠١ قضية حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. وأصدرت محكمة الاستئناف ١٠٠ حكم و ٤٢ أمراً وعقدت جلسة استماع شفوية واحدة في عام ٢٠١٤. وكانت ٦٥ في المائة من الطعون والطلبات مرفوعة من جانب الموظفين، في حين رُفعت ٣٥ في المائة منها بالنيابة عن الأمين العام. ومن أصل ٨٦ طعناً متعلقاً بأحكام أصدرتها محكمة المنازعات، رُفع ٤٠ طعناً من موظفين ورُفع ٤٦ طعناً بالنيابة عن الأمين العام. ومن أصل الطعون الـ ٤٠ التي رفعها موظفون، رُفض ٣٠ طعناً (٧٥ في المائة)، وقُبلت ٨ طعون (٢٠ في المائة) إما كلياً أو جزئياً، وأُغلق أو سُحب ملفا قضيتين (٥ في المائة). ومن أصل الطعون الـ ٤٦ المقدمة بالنيابة عن الأمين العام، رُفض ١٣ طعناً (٢٨ في المائة) وقُبل ٣٣ طعناً (٧٢ في المائة) إما كلياً أو جزئياً (انظر A/70/187، الفقرة ٦٣).

١٧ - ويشير التقرير إلى أن عدد الالتماسات العارضة المرفوعة إلى محكمة الاستئناف ارتفع من ٣٩ التماساً في عام ٢٠١٣ إلى ٨٤ التماساً في عام ٢٠١٤، وهو ما يعكس زيادة قدرها ١١٥ في المائة. وأفاد الأمين العام بأن هذه الالتماسات تتطلب إيلاء الاهتمام إليها مبكراً، بما في ذلك في الفترات الفاصلة بين الدورات، كي يتسنى تقديم التوجيه القضائي في الوقت المناسب للأطراف وتجنب التأخير (انظر A/70/187، الجدول ٨ والفقرة ٧٢).

التعويض النقدي

١٨ - يتضمن المرفق السادس لتقرير الأمين العام معلومات عن التعويضات النقدية التي منحتها المحكمتان في عام ٢٠١٤، أو التي دُفعت في عام ٢٠١٤ تنفيذاً لأحكام صدرت قبل ذلك. ويبيّن المرفق أن محكمة المنازعات منحت تعويضات من هذا القبيل في ٧٩ قضية في

عام ٢٠١٤، من بينها ٢٠ قضية متصلة بإدارة الدعم الميداني. وفي ٢٧ قضية من أصل القضايا البالغ عددها ٧٩ قضية، أبطلت محكمة الاستئناف التعويضات التي أمرت بها محكمة المنازعات أو خفضت قيمتها (انظر A/70/187، الفقرة ٦٧). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه من أصل القضايا العشرين المتصلة بإدارة الدعم الميداني التي أفضت إلى الحكم بمنح تعويض نقدي، كانت ٩ قضايا متصلة بتقليص حجم البعثات (معظمها متصلة ببعثة الأمم المتحدة في السودان وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا). وأبلغت اللجنة أيضا بأنه تفاديا لوقوع منازعات مشابهة في المستقبل، يجري وضع سياسة بشأن تقليص حجم البعثات تحت إشراف مكتب إدارة الموارد البشرية. وتحيط اللجنة الاستشارية علما بالمعلومات المقدمة بشأن التعويضات التي منحتها المحكمتان، وترحب بوضع سياسة بشأن تقليص حجم البعثات نتيجة للدروس المستفادة من الاجتهادات القضائية الناشئة.

مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

١٩ - يشير التقرير إلى أن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تلقى ١٨٠ قضية جديدة في عام ٢٠١٤، مقارنة بـ ٧٦٥ قضية في عام ٢٠١٣. ويعزى العدد المرتفع نسبياً للقضايا المرفوعة في عام ٢٠١٤ إلى عدد "الطعون الجماعية"^(١). وأغلق المكتب ملفات ١١٧١ قضية أو وجد تسوية لها، بما في ذلك قضايا مرحلة من السنوات السابقة. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، كانت لا تزال هناك ٢٢٢ قضية لم يُتَّ فيها بعد (انظر A/70/187، الفقرة ٧٨ والجدول ١٠). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن أكبر مجموعات عملاء المكتب تتألف من موظفين في بعثات حفظ السلام (٤١٧ عميلاً)، وموظفين عاملين في المقر (١٩٤ عميلاً)، وموظفين عاملين في مواقع "أخرى" تضم أساساً المكاتب الموجودة خارج المقر والصناديق والبرامج (٤٩٦ عميلاً).

٢٠ - ويشير التقرير إلى قرار الجمعية العامة ٦٨/٢٥٤ الذي قررت فيه الجمعية تنفيذاً على أساس تجريبي، في الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، اقتطاع طوعي من المرتبات لاستكمال تمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ولاحقاً، في القرار ٦٩/٢٠٣، طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يواصل جمع البيانات المتصلة بالمساهمات المالية المقدمة من الموظفين إلى المكتب، وأن يقدم تقريراً عن تنفيذ حوافز للموظفين لتشجيعهم على عدم رفض المساهمة في آلية التمويل التكميلية الطوعية

(١) الحالات التي تقوم فيها مجموعات كبيرة من موظفي أحد كيانات الأمم المتحدة التي تواجه نفس المشاكل بطلب المساعدة من المكتب، غير أنه يتم احتساب كل دعوى مرفوعة على أنها قضية منفردة.

(انظر A/70/187، الفقرات من ١٢٤ إلى ١٣٠). وترد الملاحظات والتوصيات المتعلقة بآلية التمويل التكميلية الطوعية في الفقرات من ٢٤ إلى ٢٧ أدناه.

باء - الردود على طلبات الجمعية العامة الواردة في قرارها ٢٠٣/٦٩

٢١ - قدمت الجمعية العامة، في قرارها ٢٠٣/٦٩، عددا من الطلبات إلى الأمين العام التمتست فيها معلومات ومقترحات لتنظر فيها في دورتها السبعين، كما طلبت إلى الأمين العام، في الفقرة ٥٠ من القرار نفسه، أن يقدم تقريراً عن تنفيذ القرار في تلك الدورة. وترد التفاصيل المتعلقة بالردود على تلك الطلبات في الفقرات من ١١٣ إلى ١٥٢ من تقرير الأمين العام. وتتضمن الردود معلومات عن المسائل الخمس التي نوقشت في الفقرات من ٢٢ إلى ٣١ أدناه.

١ - المقترح المنقح بشأن إجراء تقييم مستقل مؤقت لنظام إقامة العدل

٢٢ - في الفقرة ١١ من القرار ٢٥٤/٦٨، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية مقترحا منقحا لإجراء تقييم مستقل مؤقت لنظام إقامة العدل، يقوم به خبراء مستقلون، بمن فيهم خبراء على دراية بالآليات الداخلية لمنازعات العمل، بما يراعي الفعالية من حيث التكلفة، لكي تنظر فيه الجمعية في دورتها التاسعة والستين. والهدف من هذا التقييم هو فحص نظام إقامة العدل بجميع جوانبه، مع إيلاء اهتمام خاص للنظام الرسمي وعلاقته بالنظام غير الرسمي، ويشمل ذلك تحليلاً لما إذا كان يجري تحقيق أهداف النظام ومقاصده المبينة في قرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١ بكفاءة وبفعالية من حيث التكلفة.

٢٣ - وعملاً بتوجيه وإرشاد الجمعية العامة على النحو المبين في القرار ٢٠٣/٦٩، عيّن الأمين العام فريقاً من الخبراء المستقلين لإجراء هذا التقييم. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الفريق، المؤلف من خمسة خبراء، قد اجتمع في أيار/مايو ٢٠١٥، وبأنه سيواصل عمله لمدة ستة أشهر حتى نهاية تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥^(٢). ويقدم أمين برتبة ف-٥ ومساعد إداري الدعم للفريق. وعملاً بالفقرة ١٣ من القرار ٢٠٣/٦٩، سيحيل الأمين العام توصيات الفريق إلى جانب التقرير النهائي للفريق وتعليقاته لتنظر فيها الجمعية في الجزء الرئيسي من الدورة الحادية والسبعين. وترحب اللجنة الاستشارية بإنشاء الفريق، وتكرر تأكيد رأيها بأنه من المستصوب في هذا الظرف إجراء تقييم مؤقت مستقل للنظام

(٢) لم يتم اختيار عضو جديد في الفريق ليحل مكان العضو الذي استقال في ٥ آب/أغسطس ٢٠١٥، وتوفي بعد ذلك.

الرسمي لإقامة العدل بغية تقييم أداء النظام حتى الآن وكفالة تحقيقه لأهدافه باعتباره آلية للتسوية الفعالة لمنازعات العمل داخل المنظمة (انظر A/68/530، الفقرات من ١٨ إلى ٢٠، و A/69/519 الفقرات من ٢٢ إلى ٢٥). وتتطلع اللجنة إلى الاطلاع على توصيات الفريق المستقل وكذلك على تقرير الأمين العام وتعليقاته. واللجنة واثقة من أن التوصيات والتعليقات المتصلة بما ستكون شاملة وستغطي جميع الجوانب الرئيسية لنظام العدالة.

٢ - آلية التمويل التكميلية الطوعية لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٢٤ - كما نوقش أعلاه، وافقت الجمعية العامة على إنشاء آلية تمويل يمولها الموظفون طوعاً لتكميل تمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين (انظر القرار ٢٥٤/٦٨، الفقرة ٣٣، والقرار ٢٠٣/٦٩، الفقرة ٣٣).

٢٥ - وفي هذا الصدد، يعرض الأمين العام، في المرفق الثالث لتقريره، معلومات عن معدلات اختيار عدم المساهمة في كيانات الأمم المتحدة الرئيسية وعن مساهمات الموظفين الشهرية في إطار الآلية من ١ نيسان/أبريل ٢٠١٤ حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥. وتُظهر البيانات بأن معدلات اختيار عدم المساهمة، وإن ظلت مستقرة نسبياً على مدى فترة الـ ١٨ شهراً، تتباين كثيراً من كيان من كيانات الأمم المتحدة إلى آخر. وعند الاستفسار، حصلت اللجنة الاستشارية على إحصاءات مفصلة عن شهر حزيران/يونيه ٢٠١٥. وتبين هذه الإحصاءات أن معدل اختيار عدم المساهمة كان منخفضاً نسبياً في صفوف الموظفين الدوليين في البعثات الميدانية (٣١,٠٥ في المائة) وفي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٣٧,٤٧ في المائة)، بينما كانت المعدلات أعلى بكثير في منظمة الأمم المتحدة للطفولة (٨٧ في المائة)، وفي مكتب الأمم المتحدة في فيينا (٧٨,٤٢ في المائة)، وفي اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (٧٧,٥٨ في المائة).

٢٦ - ومن جميع الكيانات، بلغ مجموع المساهمات المحصّلة من الموظفين في إطار الآلية حوالي ٦٠.٠٠٠ دولار في الشهر. وقد سمحت تلك المساهمات بتوظيف، بصورة مؤقتة، موظفين للشؤون القانونية برتبة ف-٤ (موظف في نيويورك وموظف في نيروبي)، وثلاثة مساعدين قانونيين في أديس أبابا وبيروت ونيروبي تبعاً، لما تبقى من الفترة التجريبية. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن موظفي الشؤون القانونية قد تسلموا مهامهما في شباط/فبراير ٢٠١٥، بينما تسلم المساعد القانوني في نيروبي مهامه في حزيران/يونيه ٢٠١٥، وتسلم المساعد القانوني في بيروت مهامه في آب/أغسطس ٢٠١٥. أما وظيفة المساعد القانوني في أديس أبابا، فقد تم الإعلان عنها مرتين بسبب عدم العثور على طالب عمل

يستوفي الشروط، وأغلق الإعلان عن الوظيفة بعد ذلك. ويشير التقرير إلى أن مساهمات الموظفين لم تكن كافية بما يتيح إضافة وظيفة مساعد قانوني في جنيف.

٢٧ - ويرى الأمين العام أن من الأهمية بمكان أن يحتفظ مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بالموظفين الإضافيين من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، الممولة وظائفهم عن طريق الآلية، من أجل التعامل بالشكل المناسب مع عبء القضايا التي يعالجها المكتب، ويطلب بالتالي تمديد الفترة التجريبية التي حددها الجمعية العامة لتوفير موارد إضافية للمكتب لسنة واحدة، من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (انظر A/70/187، الفقرة ١٢٨). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الهدف من تطبيق الآلية كان يقتصر تحديداً على توفير موارد إضافية لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وتلاحظ اللجنة أن الآلية حققت ما يكفي لاستقدام عدد كاف من الموظفين، على الرغم من ارتفاع معدلات اختيار عدم المساهمة في بعض الكيانات والمناطق الجغرافية. وعليه، لا تعترض اللجنة على تمديد الفترة التجريبية التي حددها الجمعية العامة لتوفير موارد إضافية للمكتب لمدة سنة واحدة، من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، ريثما ينتهي التقييم المؤقت المستقل والنظر في أية توصيات تتعلق بعمل المكتب وتمويله.

٣ - الحوافز المقدمة للموظفين لتشجيعهم على عدم رفض المساهمة في آلية التمويل التكميلي

٢٨ - في الفقرة ٣٢ من القرار ٢٠٣/٦٩، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقوم بتنفيذ حوافز للموظفين لتشجيعهم على عدم رفض المساهمة في آلية التمويل التكميلي الطوعي، وأن يبلغ عن ذلك في تقريره المقبل. وفي هذا الصدد، يتضمن التقرير سرداً لتدابير مختلفة متخذة لإقناع الموظفين بعدم رفض المساهمة في الآلية، منها ما يلي: (أ) نشرت مقالات على الشبكة الإلكترونية الداخلية للأمم المتحدة تشرح طابع الآلية وفوائدها بالنسبة للموظفين؛ (ب) أصدرت رئيسة مكتب الأمين العام مذكرة إلى جميع رؤساء الإدارات والمكاتب واللجان الإقليمية بغية تشجيع المساهمة في الآلية ودعم جهود التوعية التي يقوم بها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين؛ (ج) أعطيت الأولوية من حيث أنشطة التوعية للكيانات ومراكز العمل التي توجد فيها معدلات لرفض المساهمة في الآلية (A/70/187، الفقرة ١٣٠).

٢٩ - وتقر اللجنة الاستشارية بالجهود التي بُذلت حتى الآن من أجل إقناع الموظفين بعدم رفض المساهمة في آلية التمويل الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وتشجع الأمين العام على تحديد هذه الجهود وتعزيزها في الفترة المقبلة، لا سيما في الأماكن التي يوجد فيها معدل مشاركة منخفض. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يواصل جمع البيانات المتعلقة بمساهمات الموظفين ودراساتها.

٤ - الامتيازات والحصانات الممنوحة للقضاة

٣٠ - في الفقرة ٤٣ من القرار ٢٠٣/٦٩، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يستعرض مسألة الموازنة بين امتيازات القضاة وحصاناتهم وأن يقدم اقتراحاً في تقريره المقبل. ويتضمن اقتراح الأمين العام، الذي يرد في المرفق الرابع لتقريره، تعديلات على النظامين الأساسيين للمحكمتين، وقد قُدم إلى الجمعية العامة لإقراره. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن التوصية الواردة في الفقرة ٤ من المرفق الرابع للتقرير تنص على أن يستفيد قضاة محكمة الاستئناف من نفس الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها قضاة محكمة المنازعات، بما في ذلك إعفاء المرتبات أو الأجور التي تدفعها الأمم المتحدة من الضرائب التي تفرضها أي سلطة وطنية. ووفقاً للمعلومات التي قدمتها اللجنة، لن يترتب على الاقتراح أي آثار على موارد المنظمة.

٥ - آلية معالجة الشكاوى المقدمة ضد القضاة

٣١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٤٦ من قرارها ٢٠٣/٦٩، أن يقدم إليها اقتراحاً منقحاً فيما يتعلق باسم ونطاق تطبيق آلية معالجة الشكاوى بموجب مدونة قواعد السلوك المعتمدة والمنطبقة على قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. ويرد الاقتراح في المرفق الخامس للتقرير وقد قُدم إلى الجمعية العامة لإقراره.

ثالثاً - أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

٣٢ - جاء في التقرير أن مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة فتح ٢٢٣٦ قضية في عام ٢٠١٤، وهو ما يمثل زيادة قدرها ٧ في المائة في عبء القضايا مقارنة بعام ٢٠١٣. ومن بين تلك القضايا الجديدة الـ ٢٢٣٦، وردت ٦٧١ قضية من الأمانة العامة، و ٤٣١ قضية من الصناديق والبرامج، و ١٣٤ قضية من مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. ومثلت القضايا الواردة من البعثات الميدانية^(٣) ٤٠ في المائة من مجموع عبء القضايا التي يعالجها المكتب و ٥١ في المائة من القضايا الواردة من الأمانة العامة (انظر A/70/151، الشكل الثاني، والفقرة ١٨، والشكل السادس).

٣٣ - وفيما يتعلق بأنواع القضايا التي وردت في عام ٢٠١٤، كانت المسائل الرئيسية هي "الوظائف والحياة الوظيفية" و "العلاقات التقييمية" (العلاقة بين المشرف والخاضع للإشراف) و "التعويضات والاستحقاقات"، وشكلت ٣٠ و ٢٣ و ١٣ في المائة

(٣) تتألف البعثات الميدانية من بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة للأمانة العامة.

من تلك القضايا، على التوالي (انظر A/70/151، الفقرتان ١٥ و ١٦). ويبرز التقرير أيضا مسائل عامة، بما في ذلك السلوك المسيء والفظاظة في مكان العمل، والضرورة المستمرة لتعزيز التحقيقات والمشاكل التي يواجهها الموظفون الذين يعملون في أماكن خطرة (انظر A/70/151، الفقرات ٥٩-٨٦).

٣٤ - ويشير التقرير إلى أن معدل الاستخدام بلغ ٤ في المائة في الأمانة العامة في عام ٢٠١٤، وهو ما يمثل زيادة مقارنة بالعام السابق، حيث بلغ معدل الاستخدام ٣ في المائة تقريبا^(٤). وبلغ المعدل أعلى درجاته بين الموظفين من الرتبة مد-١ وما فوقها، وهو ٩ في المائة، وبلغ أدنى درجاته بين الموظفين في فئة الخدمات العامة، وهو ٢ في المائة. وكان المعدل العام لاستعمال الرجال لخدمات المكتب يبلغ ٣,٤ في المائة بينما كان المعدل العام لاستعمال النساء لتلك الخدمات يبلغ ٥,٢ في المائة (انظر A/70/151، الفقرة ١٩).

٣٥ - وفيما يتعلق بتوزيع القضايا حسب الفئة المهنية، يبين التقرير أن الموظفين الدوليين من الفئة الفنية، الذين عرضوا ٤٦ في المائة من مجموع عدد القضايا، يظلون الأكثر استعمالا لخدمات أمين المظالم وخدمات الوساطة، يليهم موظفو فئة الخدمات العامة (١٧ في المائة)، والموظفون الوطنيون (١٥ في المائة)، وموظفو الخدمة الميدانية (٩ في المائة)، والموظفون من الرتبة مد-١ وما فوقها (٤ في المائة)، والموظفون السابقون (٤ في المائة)، ومتطوعو الأمم المتحدة (٣ في المائة)، وموظفون آخرون (٢ في المائة).

٣٦ - وطلبت الأمانة العامة في القرار ٢٠٣/٦٩ معلومات عن عدد القضايا التي يقدمها الأفراد من غير الموظفين وطابعها. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، وردت إلى المكتب ١٤٥ قضية من أفراد من غير الموظفين، مما يمثل زيادة قدرها ٢٠ في المائة مقارنة بالسنة السابقة. ومن بين هذه القضايا، جاء ٥٧ في المائة من متعاقدين واستشاريين، و ٤٣ في المائة من فئات أخرى من الأفراد غير الموظفين. وتتعلق المسائل الهامة الرئيسية بـ "التعويضات والاستحقاقات" (٣٥ في المائة) و "الوظائف والحياة الوظيفية" (٢٢ في المائة).

٣٧ - ويشير التقرير أيضا إلى أن دائرة الوساطة فتحت ٦٤ قضية في عام ٢٠١٤ (مقارنة بـ ٧٣ قضية في عام ٢٠١٣). ووردت سبع وخمسون قضية من الأمانة العامة وسبع قضايا من الصناديق والبرامج ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. ومن بين القضايا الـ ٦٤ التي وردت في عام ٢٠١٤، أُنجزت ٤٦ قضية حتى ١٥ تموز/يوليه ٢٠١٥؛

(٤) يُعرّف معدل الاستخدام بأنه العلاقة بين العدد الكلي للموظفين وعدد القضايا الواردة.

ومن تلك القضايا المنجزة، أفضت ٣٣ قضية إلى تسويات ولم تفرض ١٣ قضية إلى ذلك (انظر A/70/151، الفقرتان ٢٢ و ٢٣).

٣٨ - وفيما يتعلق بمساهمة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في التطوير التدريجي للسياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية وتنقيحها، أبلغت اللجنة الاستشارية، بناء على استفسارها، بأن مكتب أمين المظالم يعقد اجتماعات منتظمة مع مكتب إدارة الموارد البشرية وإدارة الدعم الميداني، بشأن مواضيع منها تنفيذ إطار تنقل الموظفين. وعلى وجه التحديد، قدم مكتب أمين المظالم مدخلات بشأن التعامل مع إدارة الأداء فيما يتعلق بأدلة الدروس المستفادة التي وضعتها وحدة التقييم الإداري التابعة لإدارة الشؤون الإدارية وشارك في المناقشات المتعلقة بعملية الإدارة المركزية للمخاطر في الأمانة العامة (انظر أيضا A/70/151، الفقرات ٥٠-٥٨). وتؤيد اللجنة الاستشارية استمرار مشاركة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في التطوير التدريجي للسياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية.

٣٩ - وأعربت الجمعية العامة في الفقرة ٢٠ من القرار ٢٠٣/٦٩ عن أسفها لأن الأمين العام لم يستجب للطلب المتعلق بالتأكد من نشر الاختصاصات المنقحة والمبادئ التوجيهية لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، وكررت طلبها إلى الأمين العام للقيام بذلك بحلول نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ على أبعد تقدير. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن تقرير الأمين العام لا يتضمن معلومات بهذا الشأن. ولدى الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن مشاورات مكثفة جرت داخل الأمانة العامة والصناديق والبرامج المشاركة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وفيما بينها بشأن اختصاصات المكتب وبأن المكتب التنفيذي للأمين العام أرسل مشروع اختصاصات إلى الصناديق والبرامج والمفوضية، هو قيد النظر الفعلي فيها. ومن المتوقع أن تصدر الاختصاصات في شكل نشرة للأمين العام في أوائل عام ٢٠١٦. وتلاحظ اللجنة الاستشارية مع الأسف أن الأمين العام لم يستجب بعد لطلب الجمعية العامة وضع الصيغة النهائية لاختصاصات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، وتوقع أن تحتتم المشاورات الجارية على وجه السرعة وأن تصدر نشرة الأمين العام ذات الصلة في أوائل عام ٢٠١٦، في موعد لا يتجاوز نهاية شباط/فبراير ٢٠١٦.

رابعاً - خاتمة

٤٠ - ترد الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها في الفقرة ١٥٦ (أ) إلى (د) من تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/70/187). وتلاحظ اللجنة

الاستشارية أن الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها تشمل الموافقة في بعض الحالات، فيما يُطلب إلى الجمعية العامة في حالات أخرى أن تحيط علماً بالأحكام ذات الصلة وأن توافق عليها. وفي حالة الفقرة ١٥٦ (ب) ('٨') و (ج)، ترى اللجنة الاستشارية أن الأمر يعود إلى الجمعية العامة فيما يتعلق بتحديد هذه المسائل.
