

Distr.: General
18 June 2012
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السابعة والستون
البند ١٤١ من القائمة الأولية*
إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير مجلس العدل الداخلي

أولا - مقدمة

١ - هذا التقرير هو التقرير الأخير لمجلس العدل الداخلي الأول، بعد أن عيّن الأمين العام أعضائه في الفترة من آذار/مارس إلى أيار/مايو ٢٠٠٨ لولاية مدتها أربع سنوات. وبعد أن مدد الأمين العام ولاية هذا المجلس مرتين لفترتين قصيرتين، من المقرر أن تنتهي ولايته في ٣٠ حزيران/يونيه عام ٢٠١٢. وقد أنشأت الجمعية العامة المجلس في قرارها ٢٢٨/٦٢. ويتألف من خمسة أعضاء هم: ممثل للموظفين، وممثل للإدارة، وحقوقان بارزان، أحدهما تعينه الإدارة والآخر يعينه الموظفون، وحقوقى بارز مستقل يعينه الأعضاء الأربعة رئيسا. وأعضاؤه الحاليون هم الحقوقان الخارجيان البارزان سينها باسناياكي (سري لانكا، معيّن من الإدارة) وجيفري روبرتسون (المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، معيّن من الموظفين)، وجيني كليفت (أستراليا، شعبة القانون التجاري الدولي في مكتب الشؤون القانونية، ممثلة الموظفين)، وفرانك إبرت (إدارة الشؤون الإدارية في الولايات المتحدة الأمريكية، ممثلة الإدارة). والرئيسة الحالية هي كيت أوريغان التي انتهت ولايتها بصفقتها قاضية في المحكمة الدستورية لجنوب أفريقيا في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩. وقد كلف المجلس في البداية بمهمة تتكون من أربعة أجزاء:

* A/67/50



(أ) البحث عن المرشحين المناسبين لشغل الوظائف القضائية المتاحة في محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، وإجراء المقابلات مع المرشحين عند الضرورة؛

(ب) تقديم أسماء وتوصيات لمرشحين أو ثلاثة مرشحين لكل وظيفة؛

(ج) صياغة مدونة قواعد سلوك للجهاز القضائي؛

(د) تقديم الآراء بشأن تنفيذ نظام إقامة العدل الإداري إلى الجمعية العامة، وفقا لقرار الجمعية العامة ٦٢/٢٢٨.

٢ - وخلال ولاية المجلس التي دامت أربع سنوات، أنجزت كل تلك المهام. وقام المجلس بعملية توظيف، الأولى في عام ٢٠٠٨ والثانية في عام ٢٠١١. ونشرت إعلانات في الإكونومست ولوموند وجون أفريك والطبعة الآسيوية من صحيفة ذو وول ستريت جورنال وغيرها من وسائل الإعلام المناسبة، كما جرى البحث عن المرشحين من خلال أنظمة الاتصالات التابعة للأمم المتحدة والهيئات القضائية للدول الأعضاء ومجالس نقابات المحامين والمنظمات المهنية الأخرى. وجرى النظر في ترشيحات حوالي ٨٠٠ مرشح من القضاة ذوي الخبرة التي لا تقل عن ١٠ سنوات (في حالة محكمة المنازعات) أو ١٥ سنة (في حالة محكمة الاستئناف)، واستدعي حوالي ٧٠ من أولئك المرشحين إلى لاهاي وجرى اختبارهم شفويا وكتابيا. واستغرق أعضاء المجلس أسبوعا في عملية المقابلة/الاختبار في كل مرة، وكذلك وقتا طويلا في عملية إعداد القائمة المختصرة (للاطلاع على سرد أوفى، انظر A/63/489 و Add.1 و A/66/664 و Add.1).

٣ - ووضع مدونة لقواعد سلوك القضاة بعد مشاورات واسعة النطاق؛ ووافقت الجمعية العامة عليها وأصبحت الآن ملزمة. ومما يبعث على القلق الشديد أنه لم تُنشأ حتى الآن أي آلية للإنفاذ - وهذا تقصير يُعلق عليه بمزيد من التفاصيل لاحقا في هذا التقرير.

٤ - ورصد أعضاء مجلس العدل الداخلي نظام العدل منذ بدايته وقدموا تقارير دورية وتوصيات إلى الجمعية العامة؛ وهذا التقرير هو ختام هذه التقارير المقدمة من مجلس العدل الداخلي الأول. وبالإضافة إلى التقارير المتعلقة بتحديد المرشحين لأغراض التعيينات القضائية، قدّم المجلس تقريرين سابقين عن آرائه بشأن نظام إقامة العدل (A/65/304 و A/66/158)^(١). وينقسم هذا التقرير النهائي إلى سبعة فروع رئيسية. ويتناول الجزء الثاني

(١) تشمل القائمة الكاملة للتقارير المقدمة لمجلس العدل الداخلي حتى الآن: A/63/489 و Add.1 و A/64/791 و A/65/86 و A/65/304 و A/65/671 و A/65/853 و A/66/158 و A/66/664 و Add.1.

المعلومات الأساسية المتعلقة بالنظام، ويتناول الفرع الثالث أعمال المجلس، ويتناول الفرع الرابع مدونة قواعد السلوك وضرورة وجود آلية إنفاذ، ويتناول الفرع الخامس أعمال المحكمتين، ويتناول الفرع السادس مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ويتناول الفرع السابع مكتب إقامة العدل. ويرد في مرفق التقرير مذكرات أعدّها قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف وفقا لتعليمات الفقرة ٤٥ من القرار ٢٣٧/٦٦. ولم يقيم المجلس بتحرير أو تعديل تلك المذكرات بأي شكل من الأشكال. والعديد من المقترحات المقدمة من القضاة يعكس المقترحات الواردة في هذا التقرير، غير أن الأمر ليس كذلك لجميعها.

ثانياً - معلومات أساسية

٥ - خلال العديد من السنوات قبل إنشاء النظام الجديد، كانت الإدارة والموظفون غير راضين عن القضاء الإداري القائم منذ فترة طويلة داخل الأمم المتحدة. وكان ذلك النظام قائماً على أفرقة استعراض النظراء التي لم يكن بإمكانها سوى إصدار توصيات غير ملزمة والمحكمة الإدارية التي لم يكن يشترط على أعضائها أن تكون لديهم خبرة قضائية. وفي عام ٢٠٠٦، وصف الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل (انظر الفقرة ٦ أدناه) النظام بأنه "نظام عفا عليه الزمن لا يؤدي الوظيفة المتوخاة منه وغير فعال ويفتقر إلى الاستقلالية". وكانت الإدارة ترى أنه يفترض إلى المهنية ويتطلب وقتاً طويلاً، في حين أن الموظفين الذين قدموا بعد شغل وظائف في بلدان كانوا يتمتعون فيها بالحماية القانونية من القرارات أو حالات السلوك غير المشروعة في العمل، كانوا يرون أن حصانة الأمم المتحدة من الإجراءات القانونية في المحاكم المحلية، إلى جانب عدم كفاءة النظام الداخلي، تتسبب في حرمانهم بالفعل من سبل الانتصاف عندما يتعرضون لمثل هذه القرارات. وكان القضاء الإداري قد أحرز تقدماً في العديد من الولايات القضائية بما يتجاوز ما هو مُوفّر للعاملين في الأمم المتحدة: أي أن الإنصاف ومراعاة الأصول القانونية المطلوبين من الدول الأعضاء لم يكونا متاحين لموظفي الأمم المتحدة.

٦ - وفي عام ١٩٩٥، سعى الأمين العام إلى إضفاء الطابع المهني على النظام، ولكن مختلف الجهات المعنية لم تتمكن من الاتفاق على طريقة للمضي قدماً. وفي نهاية المطاف، أنشأت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٨٣/٥٩ الفريق المعني بإعادة التصميم لوضع نموذج جديد للعدل الداخلي "يتسم بالاستقلالية والشفافية والفعالية والكفاءة والإنصاف". ويضمن خضوع الأفراد والمنظمة نفسها للمساءلة، حتى يتسنى للموظفين من جميع المستويات وفي جميع المواقع الاستفادة من عملية سريعة لتسوية المنازعات. وفي ١٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، نشر اتحاد الموظفين في نيويورك تقرير لجنة خبراء عن إصلاح العدل الداخلي في

الأمم المتحدة. وحدد ضرورة وجود هيئة سماها "مجلس العدل الداخلي" لاختيار القضاة على أساس الجدارة وتوصية الجمعية العامة بتعيينهم في المحكمتين، ثم مراقبة النظام لحماية استقلالية القضاء وضمان الأداء القضائي^(٢). وأوصى بأن ينظر مجلس العدل الداخلي في أي شكاوى تقدم ضد القضاة.

٧ - وأوصى فريق إعادة التصميم بإنشاء مجلس للعدل الداخلي يضم في عضويته خمسة أشخاص على نحو ما أوصت به لجنة الخبراء التابعة لاتحاد الموظفين. غير أن الفريق لم يتناول تفاصيل كيفية عمل المجلس، واقتصر على ذكر أن المجلس سيكون "مسؤولاً عن رصد نظام العدل الرسمي وأيضاً عن وضع قائمة تضم أشخاصاً مؤهلين للتعيين لكل منصب قضائي" (انظر الفقرة ١٢٧ من الوثيقة A/61/205).

ثالثاً - دور مجلس العدل الداخلي

٨ - كُلف مجلس العدل الداخلي بتعزيز استقلالية القضاء، وتوفير مشورة من ذوي الخبرة وغير متحيزة إلى الجمعية العامة بشأن أهلية المرشحين القضائيين من بين أمور أخرى. ومع أن الجمعية العامة ستعيّن، عن طريق الانتخاب، من بين القائمة المقدمة من المجلس مرشحين أو ثلاثة مرشحين لكل منصب، فإنه على جميع المرشحين أن يكونوا قضاة ذوي خبرة جرى اختبارهم بشفافية في امتحان تنافسي وخضعوا للتقييم من جانب خبراء. وكان من المتوخى أن يقدم المجلس آراءه بشأن نظام العدل الداخلي وأن يوجّه الانتباه إلى أي احتياجات خاصة لا بد من تلبيتها أو مشاكل لا بد من حلها. وكان من المتوخى أيضاً ألا يقتصر المجلس على صياغة مدونة لقواعد السلوك بل أن يكون آلية لإنفاذها.

٩ - وخلال السنوات الأربع الماضية، ظل أعضاء المجلس على اتصال أسبوعياً عن طريق البريد الإلكتروني وشهرياً عن طريق الهاتف، واجتمعوا بانتظام لمناقشة التطورات مع الجهات المعنية، وتحديد المشاكل وصياغة آرائهم حول الكيفية التي ينبغي أن تعالج بها. وأجرى المجلس مناقشات مع قضاة محكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات كلما كان ذلك ممكناً، ورصد عبء القضايا المعروضة على المحكمتين ومسائل أخرى.

١٠ - ويتمثل دور المجلس في دعم الجهاز القضائي في جهوده الرامية إلى توفير عدالة منصفة وفعالة. وتحقيقاً لتلك الغاية، مع الحفاظ على عدم الارتباط بالقضاة، يوجه المجلس الانتباه إلى

(٢) أنشأ اتحاد الموظفين هذه اللجنة لاستعراض نظام إقامة العدل داخل الأمم المتحدة ولتقديم توصيات من أجل إصلاح هذا النظام. وللإطلاع على تقرير اللجنة، انظر: [www.fsu.unib.org/docs/related-documents/Report of the administration of justice system.pdf](http://www.fsu.unib.org/docs/related-documents/Report%20of%20the%20administration%20of%20justice%20system.pdf)

العيوب في الإجراءات أو ممارسات العمل التي ربما تعودوا عليها. وليس من مهام المجلس الانغماس بأي شكل من الأشكال في وقائع القضايا أو القانون الذي طبق عليها، بل ضمان عدم خضوع القضاة إلى أي نوع من الضغوط للبت على هذا النحو أو ذاك في قضايا معينة أو بشكل عام. ويُعنى المجلس، على سبيل المثال، بأن يكون لدى القضاة وضع مناسب داخل الأمم المتحدة، وأن تتوافر لهم التسهيلات الكافية لإقامة العدل، وأن يُنظر إليهم على أنهم يفعلون ذلك، لصالح جميع موظفي الأمم المتحدة ومديريها، بمن فيهم الموجودون خارج المقار الثلاثة لمحكمة المنازعات، أي نيويورك وجنيف ونيروبي.

١١ - وقد أُعيق عمل المجلس بفعل نقص الموارد. ويحث المجلس بقوة على تلبية احتياجات المجلس على نحو كاف في السنوات المقبلة، وعلى إدراجها ضمن ميزانيات مكتب إقامة العدل (انظر، في هذا الصدد تقريره السابقين A/65/305، الفقرة ٧٦، و A/66/158، الفقرة ٤٦).

رابعاً - إنفاذ مدونة قواعد السلوك

١٢ - وضع مجلس العدل الداخلي مدونة لقواعد السلوك للجهاز القضائي بعد مشاورات واسعة النطاق. وأيدت الجمعية العامة هذه المدونة، وحظيت بإشادة من رابطة المحامين الدولية بوصفها بياناً حديثاً يجسد استقلالية القضاء والأخلاقيات. لكن رغم قيام المجلس بتذكير الأمين العام والجمعية العامة بانتظام، لم تُنشأ آلية للإنفاذ؛ ولا يمكن حالياً لمن يشعر بالظلم بسبب انتهاك محتمل للمدونة إقامة دعوى فعالة أو الحصول على انتصاف. وعلى المجلس أن يشدد على أن هذا يشكل تقصيراً جسيماً في أداء الواجب إذ تتطلب مدونة قواعد السلوك وجود آلية إنفاذ فعالة. وقُدِّم عدد من الشكاوى التي ما زالت معلقة. فعلى سبيل المثال، بعد صياغة المدونة بفترة وجيزة اشتكى إلى مجلس العدل الداخلي عضو من أعضاء الإدارة كان يمثل بشكل منتظم بصفة مستشار أمام قاض معين، بأن هذا القاضي على ما يبدو أصبح يكنّ العداء له على أساس رفض المستشار تعيين أحد أقرباء القاضي كمتدرب في الإدارة التي يتبع لها المستشار. وكان من الممكن للمجلس أن يحقق بسهولة في هذه الشكوى وأن يخرج إما برفضها (إن كانت قضية ربما يؤدي فيها تحقيق بسيط إلى تبرئة القاضي من أي تورط في دعم أحد أقربائه) أو بإجراء مزيد من التحقيق وربما إصدار توبيخ. غير أنه لم تنجح للمجلس أي سلطة لإجراء تحقيق من هذا القبيل، وما زالت المسألة دون حل ومعالجة حتى يومنا هذا. وهذه حالة غير مرضية على الإطلاق.

١٣ - وفي الفقرة ٤٤ من القرار ٢٣٧/٦٦، الذي اتخذ في الدورة السادسة والستين للجمعية العامة، طُلب إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً إلى الجمعية العامة بشأن هذه المسألة. وبما أن ولاية المجلس ستنتهي قبل تجميع هذا التقرير، فإنه يرى أنه من المناسب إثارة المسألة

مرة أخرى في هذا التقرير. وقد اقترح عدد من الآليات المختلفة لإنفاذ هذه المدونة. ويعتقد القضاة أنفسهم أنهم ينبغي أن يكونوا جزءاً من هذه الآلية. ولا يتفق المجلس مع ذلك. فيجب النظر إلى العدل وهو يأخذ مجراه. ويزايد الاعتراف بأنه ليس المناسب أن يُبت في شكوى مقدمة ضد قاض من جانب زملاء ذلك القاضي. وقد يكون التصور فعلاً هو أن يتحيز الزملاء لصالح القاضي، مع أنهم في واقع الأمر يكونون أحياناً متحيزين ضد زميل لهم يكرهونه. وعلى أي حال، يشير المجلس باستبعاد القضاة من القضايا التأديبية المتعلقة بقضاة آخرين.

١٤ - وفي الوقت الحاضر، ثمة حلان قيد النظر. يقترح أولهما أن يبت فريق خاص يتألف من ثلاثة قضاة دوليين في هذه القضايا التأديبية. وهذا الأمر سيكون مكلفاً وغير عملي من الناحية الإدارية ومن المرجح أن يعتريه التأخير. بما أن هؤلاء القضاة سيفتقرون إلى فهم نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة. والحل الثاني هو الحل المقترح من مجلس العدل الداخلي في تقريره السابق (انظر A/66/158، الفقرة ٧)، أي أن يجتمع الحقوقيون الخارجيون الثلاثة الأعضاء في المجلس للبت في الشكاوى. وستوفر هذه الآلية نظاماً يتسم بالسرعة والفعالية وقلة التكلفة والاستقلالية. ويقترح المجلس اعتماد الإجراء التالي:

(أ) يجتمع الحقوقيون الخارجيون الثلاثة الأعضاء في المجلس على حدة، في البداية عن طريق الوسائل الإلكترونية، بوصفهم الفريق القضائي المعني بالشكاوى. وعند تلقّي شكوى، ينظر الفريق أولاً في مقبوليتها، أي حدوث انتهاك مزعوم لمدونة قواعد السلوك أو تقديم أدلة تبين أن القاضي ارتكب سوء سلوك أو غير قادر على أداء مهام الولاية الموكولة إليه؛

(ب) إذا لم يكن للشكوى سند، تُرد دون إجراء تحقيق، ويجري إخطار القاضي بعد ذلك؛

(ج) إذا بدا أن للشكوى سند، يُبلغ القاضي بذلك، ويمنح فرصة للرد خطياً، وتعطى فرصة لصاحب الشكوى للتعليق على رد القاضي؛

(د) إذا اقتنع الفريق، بعد هذه العملية، بأنه لا سند للشكوى، يصدر حكماً يفيد بهذا؛ ويجري تحقيقاً إذا ارتأى ضرورة لإجراء مزيد من التحقيق؛

(هـ) يخضع التحقيق وأي جلسة لاحقة في ما يتعلق بالشكوى إلى إجراء يعتبره الفريق عادلاً في حق القاضي المدعى عليه، الذي يمنح كل الفرص للرد على الادعاءات؛

- (و) بعد الانتهاء من هذه المراحل، قد يرُد الفريق الشكوى أو يؤيدها ويوجّه توبيخا إلى القاضي المعني؛ وتتخذ هذه الإجراءات علنا؛
- (ز) إذا ارتأى الفريق أن سوء السلوك أو عدم القدرة ثابتان وخطيران بما يكفي إلى درجة تقتضي فصل القاضي من الخدمة، يقدم على الفور تقريراً في هذا الشأن إلى الجمعية العامة التي تبت في قرار تطبيق الفصل من الخدمة.
- ١٥ - وسيكون من الضروري إقرار هذا الإجراء وإدراجه في قرار من قرارات الجمعية العامة. وهذا سبب واحد - من بين العديد من الأسباب الأخرى - لإضفاء الطابع الرسمي على وضع مجلس العدل الداخلي وتزويده بدعم إداري دائم.

خامسا - المحكمتان، بما في ذلك أقلام المحكمتين

الجدول ١

أنشطة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢

٩٦١	القضايا المعروضة
٦٣٨	القضايا الجديدة المعروضة
١٦٩	القضايا المحالة من مجلس الطعون المشترك أو اللجنة التأديبية المشتركة ^(أ)
١٤٣	القضايا المحالة من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة
١١	القضايا المعادة ^(ب)
٦٧٧	القضايا التي بُت فيها
٣٧٦	القضايا الجديدة التي بُت فيها
١٦٤	القضايا المحالة من مجلس الطعون المشترك أو اللجنة التأديبية المشتركة
١٢٩	القضايا المحالة من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة
٨	القضايا المعادة
٢٨٤	عدد القضايا المعلقة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

(أ) هيئات استعراض النظراء في إطار نظام العدل السابق.

(ب) القضايا المعادة قضايا أُحيلت من جديد إلى محكمة المنازعات من محكمة الاستئناف.

١٦ - وفي سياق البت في ٦٧٧ قضية عرضت على محكمة المنازعات، صدر ما مجموعه ٥٩١ حكماً، وصدر ٨٣٣ أمراً وعقدت ٧٥٤ جلسة. ومن أصل القضايا المعلقة الـ ٢٨٤، توجد ٢٥٧ قضية جديدة، وما زالت ٥ من القضايا المحالة من مجلس الطعون

المشترك أو اللجنة التأديبية المشتركة، وما زالت ١٤ قضية من القضايا المحالة من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، و ٨ قضايا مُعادة.

١٧ - و سنويا، تلقت محكمة المنازعات ١٦٠ قضية جديدة في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، بما في ذلك ٤ قضايا معادة، و ٢٨٣ قضية في الفترة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، بما في ذلك ٥ قضايا معادة. كما زاد عدد القضايا التي بُت فيها من ٢٣٧ قضية في عام ٢٠١٢ إلى ٢٧١ قضية في عام ٢٠١١. ومن السابق لأوانه التكهن بما ستكون عليه هذه الأرقام في ما يتعلق بالسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

١٨ - وليس ثمة تفسير ملموس بوضوح أو قائم على الإحصاءات للزيادة المشهودة في عدد الطلبات الجديدة الواردة. ومع ذلك، يمكن تفسيرها بعدد من العوامل من بينها أن النظام الجديد يحقق أهدافه المتمثلة في التوصل إلى نتائج بسرعة ونزاهة، وبناء على ذلك، يستخدمه الموظفون بشكل أكبر سعيا إلى الانتصاف في حالات كانوا سابقا سيحملون فيها الإحباط الناجم عن الإجحاف المتصور الذي تعرّضوا له؛ وأن النظام الجديد يُخضع كبار الموظفين للمساءلة عن قراراتهم وبالتالي يولّد الثقة فيه؛ وأن هناك ارتياحا متزايدا للكيفية التي تعالج بها الشكاوى من جانب المحاكم؛ وأن أنشطة الاتصال قد زادت من جانب مكتب إقامة العدل ووحدة التقييم الإداري في مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية وغيرهما في ما يتعلق بتوافر سبل تحقيق العدل عن طريق اللجوء إلى نظام العدل. وبالتالي، يمكن النظر إلى عبء القضايا الحالي على أنه يعكس بدقة عدد المسائل التي تتطلب عرضها على نظر نظام العدل الداخلي، ومن الناحية الإيجابية، تسهم العملية في تسليط الضوء على المظالم، وإعطاء الإدارة فرصة لاتخاذ إجراءات تصحيحية والتخفيف من حدة السخط المحتدم وانخفاض الروح المعنوية الناجمين عن المنازعات بين الموظفين والإدارة.

١٩ - وكما ورد في تقرير مجلس العدل الداخلي المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السادسة والستين (A/66/158، الفقرة ٨)، عند النظر في هذه الإحصاءات، ينبغي الإشارة إلى أن "قضية" واحدة (أي شكوى واحدة بشأن سلوك معين صادر عن الإدارة) يمكن أن تسفر عن إصدار عدة أوامر من المحكمتين، مثلا الأمر بوقف إجراء ما أو الأمر بالكشف عن وثائق، ويمكن أن يكون كل منها نتيجة لتحليل وتعليل قانونيين على نطاق واسع (انظر A/66/158، الفقرة ٨). وقد تكون ثمة أحكام وأوامر أكثر عددا بكثير من عدد "القضايا". ويصدر عادة لدى انتهاء قضية ما في كلتا المحكمتين أمر نهائي مشفوع بحكم معلل بشأن موضوع القضية. ومن الصعب للغاية التعميم في ما يتعلق بكمية العمل الذي

تنطوي عليه قضية واحدة، إذ إن القضايا قد تكون بسيطة جداً وتنطوي على حكم واحد فقط، في حين أن قضايا أخرى قد تنطوي على أوامر وأحكام متعددة.

٢٠ - وقد أتاحت القدرة الإضافية التي وفرها القضاة المخصصون الثلاثة لمحكمة المنازعات إحراز تقدم كبير في تصريف متأخرات القضايا المتراكمة التي واجهتها عند إنشائها في تموز/يوليه ٢٠٠٩. ومع ذلك، يرى المجلس أن العدد الحالي للقضايا المعلقة يمثل، بناءً على المعدل الحالي لتصريف القضايا، حوالي ١٢ شهر عمل للقضاة الحاليين (سنة قضاة متفرغين، من بينهم ثلاثة قضاة مخصصين، وقاضيان غير متفرغان). ومع أنه يمكن اعتبار أن المحكمة ما زالت في "مرحلة البدء"، وأنه من المبكر جداً تحديد ما سيكون عليه حجم القضايا الجارية ونواتج المحكمة عندما تمر هذه المرحلة (انظر A/66/7/Add.6، الفقرة ١٩)، فإنه يبدو واضحاً أن القضاة الحاليين يستطيعون بالكاد مواكبة عبء القضايا الجديد بالمعدل الذي ينشأ به وأن التأخيرات بدأت في الظهور.

عدم استصواب تمديد فترة ولاية القضاة المخصصين بشكل متكرر

٢١ - جرى تمديد فترة ولاية القضاة المخصصين ثلاث مرات. فقد مُدِّدَت الولاية الأولية، وكانت فترتها لسنة واحدة من تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى حزيران/يونيه ٢٠١٠، سنة أخرى حتى حزيران/يونيه ٢٠١١، ثم ستة أشهر أخرى حتى نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، ثم سنة أخرى حتى نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، رهنأً باستعراض الحالة وإمكان التمديد لسنة إضافية (انظر A/66/628، الفقرة ٤٢). وما زال مجلس العدل الداخلي على الرأي القائل إنه ليس من المستصوب، لأسباب عدة، إعادة تعيين قضاة مخصصين باستمرار (انظر A/66/158، الفقرة ١٠). إذ يقوِّض شرط استقلال القضاء بإعادة تعيين القضاة المخصصين بشكل متكرر وهم لا يتمتعون بالأمن الوظيفي. وتنطوي على تمديد فترة ولاية القضاة المخصصين حالة متكررة من عدم اليقين تجعل من الصعب جداً عليهم ترتيب شؤونهم، وقد لا يستطيعون قبول مزيد من التمديدات لولايتهم؛ وهذه الأسباب لم يتمكن القاضي المخصص السابق في نيويورك من الاستمرار في الخدمة. وعندما يعتذر القضاة عن قبول التمديدات التي تأتي متأخرة، قد يصبح من الصعب على المجلس أن يحدد مرشحين أو ثلاثة مرشحين مناسبين لملء شاغر من الشواغر دون تكبد الكلفة الباهظة الناجمة عن عملية الاستقدام. ولهذا السبب، ظل منصب القاضي المخصص في نيويورك شاغراً لمدة ١١ شهراً. ومن المتوقع أن تصل أليساندرا غريسانو، القاضية المخصصة المعيّنة حديثاً، إلى نيويورك في مطلع حزيران/يونيه.

الحاجة إلى ثلاثة قضاة دائمين إضافيين

٢٢ - لا يزال مجلس العدل الداخلي على رأيه بأنه ينبغي الحفاظ على العدد الحالي للقضاة من أجل معالجة عدد الدعاوى المرفوعة، وتجنب تراكم القضايا المتأخرة التي كانت سمة من سمات نظام العدل القديم، وكانت تحول دون إقامة العدل على وجه السرعة (انظر A/65/304، الفقرة ٢١، و A/66/158، الفقرة ٩). وإذا كان ثمة شاغل من أن تشهد محكمة المنازعات بذلك إفراطاً في عدد الموظفين، فإن المجلس يلاحظ أنه سيكون أمام الجمعية العامة خيار عدم تعيين قضاة جدد عند انقضاء ولاية القضاة أو عند استقالتهم. وبما أن ولايات القضاة متداخلة فإن هذا الخيار سيُتاح كل ثلاث أو أربع سنوات على الأقل. ويرى المجلس أن المرونة التي يوفرها هذا النهج تجعل من غير الضروري تحديد ولايات القضاة المتخصصين بشكل متكرر لمعالجة عبء القضايا وسير عمل المحكمة. وفي حال إنشاء ثلاث وظائف إضافية لقضاة دائمين، سيتعين الاحتفاظ بشكل دائم بموظفي الدعم المتوفرين للقضاة المخصصين حالياً في كل قلم.

القاضيان غير المتفرغين في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٢٣ - لاحظ مجلس العدل الداخلي سابقاً الأثر الناجم عن متطلبات عبء القضايا وسير العمل في محكمة المنازعات على القاضيين العاملين لنصف الوقت (انظر A/66/158، الفقرة ١١)، وهو يدرك أن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية أعربت في الفقرة ٢٠ من تقريرها السابع عن الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (انظر A/66/7/Add.6) عن رأي مفاده أنه ينبغي إيلاء مزيد من الاعتبار لتوصية المجلس المشار إليها أدناه المتعلقة بالاستعانة بقضاة بدوام جزئي نظراً إلى أن هذا سيوفر ترتيباً بديلاً يتسم بالكفاءة والمرونة.

٢٤ - ولا يزال مجلس العدل الداخلي على الرأي الذي أعرب عنه في الفقرة ١٢ من تقريره السابق (A/66/158) وهو أنه يمكن تجنب الحاجة إلى قاضٍ إضافي يعمل لنصف الوقت إذا عدل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات لينصّ على تعيين قاضيين بدوام جزئي، مع إدراج تكلفة في الميزانية تبلغ ٧٥ في المائة من تكلفة القاضي المتفرغ، عوضاً عن تعيين قاضيين يعملان لنصف الوقت مع إدراج تكلفة في الميزانية تبلغ ٥٠ في المائة من تكلفة القاضي المتفرغ. ومن شأن هذا التغيير أن يتيح للقاضيين الحاليين غير المتفرغين تكريس أكثر من ستة أشهر في السنة لمحكمة المنازعات. ويتطلب هذا التغيير إدخال تعديل على النظام الأساسي لمحكمة المنازعات.

الجلسات العامة لقضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٢٥ - منذ تموز/يوليه ٢٠٠٩، عقد قضاة محكمة المنازعات ست جلسات عامة مدة كل منها أسبوع (تموز/يوليه ٢٠٠٩، نيويورك؛ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، جنيف؛ وحزيران/يونيه ٢٠١٠، نيروبي؛ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، جنيف؛ وحزيران/يونيه ٢٠١١، نيويورك؛ ونيسان/أبريل ٢٠١٢، نيويورك). ولا يزال المجلس، للأسباب المبينة في تقريره السابقين، على رأيه باستصواب تعزيز تمويل موارد السفر المرصودة للمحكمة من أجل كفالة عقد جلستين عامتين للمحكمة سنوياً على الأقل، والحفاظ على هذا المستوى من التمويل. ويفضّل أن يكون ذلك على أساس عقد تلك الجلسات العامة بالتناوب في المقار الثلاثة للمحكمة لدعم طابع اللامركزية الذي يتسم به النظام (انظر A/65/304، الفقرة ٢٧، و A/66/158، الفقرة ١٣).

خدمات الدعم المقدمة لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٢٦ - لاحظ مجلس العدل الداخلي في تقريره السابقين أن التجربة العملية المكتسبة من عمل المحكمة أكدت الحاجة إلى ضمان ما يكفي من خدمات التدوين والتداول عن طريق الفيديو والترجمة الشفوية والترجمة التحريرية في كلٍّ من مقار المحكمة، والحاجة إلى توفير ميزانية لاقتناء النصوص القانونية والموارد القانونية الإلكترونية (انظر A/65/305، الفقرة ٣٠، و A/66/158، الفقرتان ١٤ و ١٥). ويلاحظ المجلس أنه رغم إحراز تقدم فيما يتعلق بتوافر تسجيل موثوق به للشهادات الشفوية، وإمكانية إتاحة تلك التسجيلات للقضاة بناء على الطلب، لا تزال خدمات التدوين تطرح مشكلة نظراً إلى عدم توفر المحاضر إلى حد كبير. ويكرر المجلس تأكيد أنه عندما تتمحور قضية من قضايا الاستئناف حول أوجه اختلاف في مسائل وقائية تتحدّد على أساس الشهادات التي يُدلي بها الشهود، فإن وجود نظام للعدل يتسم بالمهنية يتطلب تدويناً موثقاً به للشهادة الشفوية. ويلاحظ المجلس أنه يوجد هناك تمويل لتلبية احتياجات الترجمة التحريرية والترجمة الشفوية وأن تلك الجوانب من النظام على ما يبدو تعمل جيداً فيما يتعلق بالمقار الثلاثة لمحكمة المنازعات.

٢٧ - وبالنظر إلى لامركزية النظام، تواجه أقلام محكمة المنازعات التحدي نفسه الذي يواجهه القضاة في كفالة اتساق وتوحيد الممارسات فيما بين المقار الثلاثة للمحكمة. ويلتقي رؤساء الأقلام لمناقشة المسائل والممارسات الإجرائية في نفس الوقت الذي يعقد فيه القضاة جلساتهم العامة. ويرى مجلس العدل الداخلي أن هناك حاجة إلى الاستمرار في توفير التمويل لاجتماعات رؤساء الأقلام وأن التمويل الإضافي لجلسات القضاة العامة يجب أن يشمل

كذلك تمويل اجتماعات رؤساء الأقسام من أجل المساعدة على تنسيق الممارسات والمسائل الأخرى وتحديثها وحلّها.

٢٨ - ويلاحظ مجلس العدل الداخلي توصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بمواصلة توفير موظفي الدعم للقضاة المخصصين في محكمة المنازعات، أي تحديداً ثلاث وظائف لموظفين قانونيين برتبة ف-٣، ووظيفتين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، ووظيفة من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية)، ويتمويلها في إطار المساعدة المؤقتة العامة. لكن المجلس يلاحظ أيضاً أنه منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، أُلغيت ثلاث وظائف برتبة ف-٢ لموظفين قانونيين معاونين في محكمة المنازعات. ونتج عن ذلك عبء إضافي على الموظفين القانونيين المتبقين المعيّنين في كل قلم. وعلاوة على ذلك، لا يتوفر موظفو دعم لرئيسة القلم التي تُشرف على أقلام كل من محكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات في مراكز العمل الثلاثة، وهي تستند أساساً إلى موارد قلم محكمة المنازعات في نيويورك لمساعدتها في إنجاز مهامها.

٢٩ - وأخيراً، يلاحظ أن رئيس محكمة المنازعات، الذي يُنتخب سنوياً على أساس التناوب، يحتاج للمساعدة، مما يتطلب استخدام مزيد من الموارد المحدودة في قلم المحكمة في الموقع المعني. ويكرر مجلس العدل الداخلي الإعراب عن الرأي الذي أورده في تقريره السابقين وهو أنه ينبغي اتخاذ ترتيبات ملائمة لتقديم المساعدة الإدارية لرئيس محكمة المنازعات (انظر A/65/304، الفقرة ٣١، و A/66/158، الفقرة ١٦).

باء - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

الجدول ٢

أنشطة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٢

٣٢١	القضايا الواردة
٢٣٦	القضايا التي بُت فيها ^(أ)
٨٥	مجموع القضايا المعلقة في ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠١٢

(أ) في معرض البت في ٢٣٦ قضية، صدر ما مجموعه ٢٢٢ حكماً، و ٨٧ أمراً قضائياً، وعُقدت ٨ جلسات.

الدورات السنوية لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٣٠ - مع أن الميزانية الأولية لمحكمة الاستئناف تغطي تكاليف عقد دورتين مدة كل منهما أسبوعان في السنة، عقدت المحكمة في عام ٢٠١٠ وفي عام ٢٠١١ ثلاث دورات مدة كل منها أسبوعان لتصريف عبء القضايا. ومع أن هذا الاحتياج ربما لا يلزم أن يكون سمة دائمة، فإن مجلس العدل الداخلي يرى أنه من المهم كفالة قدرة محكمة الاستئناف على الاستماع إلى الطعون الواردة من محكمة المنازعات والبت فيها على وجه السرعة لتجنب نشوء حالات تأخير كبيرة مثل تلك التي واجهت نظام الاستئناف السابق. وهناك اعتبار آخر وهو أن عدة قضاة في محكمة الاستئناف يعملون في ولايات قضائية تُخصّصهم، وقد أبلغونا أنه من الأسر لهم حضور ثلاث دورات من أسبوعين عوضاً عن دورتين من ثلاثة أسابيع. وبناء عليه، يرى المجلس أنه ينبغي النص، على أساس عبء القضايا الحالي على أن تستمر محكمة الاستئناف في عقد ثلاث دورات سنوية تستغرق كل منها أسبوعين، وعلى أن تعقد تلك الدورات في المقار الثلاثة للمحكمة. ومن المتوقع من المجلس أن يواصل إبقاء المسألة قيد الاستعراض وأن يقدم تقريراً في هذا الشأن، حسب الاقتضاء.

٣١ - ويلاحظ مجلس العدل الداخلي أيضاً أن المادة ٤ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف تنص على أن تباشر المحكمة مهامها في نيويورك، ومع ذلك فإنها تُجيز لها أيضاً عقد دورات في جنيف وفق ما يقتضيه عبء القضايا المعروضة عليها. ويدرك المجلس أن عبء القضايا في جنيف ونيروبي يبرر عقد مثل هذه الدورات، لكن الدورات لم تُعقد حتى الآن سوى في جنيف بالنظر إلى التكاليف الإضافية المرتبطة بالسفر إلى نيروبي. غير أن أحد الأغراض الرئيسية للنظام هو تحقيق اللامركزية. ويرى المجلس أنه من المستصوب أن تعقد محكمة الاستئناف دورات على أساس التناوب في كل من مراكز العمل الثلاثة التي يوجد فيها مقر لمحكمة المنازعات.

الجلسات العلنية

٣٢ - يساور مجلس العدل الداخلي القلق، على غرار ما ساور الفريق المعني بإعادة التصميم والجمعية العامة، فيما يتعلق بكفالة اتسام النظام الجديد بالشفافية وامتناله لمبدأ العدالة المفتوحة. وهذا يعني أنه ينبغي للمحكمتين أن تعقدا جلسات لا أن تبث في المسائل "على الورق"، ويجب أن تكون تلك الجلسات مفتوحة أمام الجمهور. ولم يُتبع مبدأ العدالة المفتوحة عموماً في محكمة الاستئناف، حيث كانت الجلسات الشفوية قليلة ومتباعدة. وقد أعرب المجلس في تقريره السابق عن قلقه العميق لعقد جلستين شفويتين فقط في كل من الدورتين السابقتين لمحكمة الاستئناف: "ويرى المجلس أنه حين يود طرف ما أن تُعقد جلسة

علنية، ينبغي لتلك الجلسة أن تُعقد ما لم تتوفر أسباب وجيهة لعدم القيام بذلك ... ويرى المجلس أنه ينبغي الإبقاء على هذه المسألة قيد الاستعراض“ (انظر A/66/158، الفقرة ٢٩). ورغم هذه التعليقات، لم تخصص جلسة شفوية سوى لقضية واحدة من بين ٣٧ قضية كانت معروضة على الدورة الربيعية لمحكمة الاستئناف لعام ٢٠١٢، علماً أنه كانت هناك ٧ قضايا قُدمت فيها طلبات لهذا الغرض، و ٣٠ قضية أخرى كان بإمكان محكمة الاستئناف أن تخصص لها جلسات شفوية. وقد ناقش المجلس هذه المسألة في مناسبات عدة مع قضاة محكمة الاستئناف ويرى أن عدم عقد جلسات استماع لا يتوافق مع النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف أو مع شرط الشفافية أو مع مبدأ العدالة المفتوحة. ويوصي المجلس بأن يواصل مجلس العدل الداخلي المقبل إبقاء مسألة الجلسات العلنية في محكمة الاستئناف قيد الاستعراض، خصوصاً متى كانت الحالة تنطوي على مسائل قانونية هامة أو إذا طلب أحد الأطراف جلسة علنية.

القرارات المعللة

٣٣ - أعربت جهات معنية عدة عن شواغلها إلى المجلس فيما يتعلق بقلة التعليل الوارد في قرارات محكمة الاستئناف. ففي حين يبيّن قضاة محكمة المنازعات بوجه عام تعليلهم بالكامل، تردّ قرارات محكمة الاستئناف في بعض الأحيان مقتضبة وتُظهر تعليلاً أقل إقناعاً من الحكم الابتدائي الذي جرى الطعن فيه. ويدرك مجلس العدل الداخلي أن بعض القضايا قد تكون قابلة للأحكام الموجزة، لكنه يشير إلى أنه في كثير من الحالات، يبيّن التعليل المقنع للأطراف الخاسرة الأسباب التي تقف وراء اتخاذ قرار ضدها، ويوفر دليلاً للإدارة والموظفين على السبل التي ينبغي لهم أن ينظموا بها سلوكهم وأن يساعدوا في تطوير القانون. وتكتسي تلك العوامل أهمية بشكل خاص عند نقض حكم معلل صادر عن محكمة المنازعات.

أجور قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٣٤ - أشار مجلس العدل الداخلي في تقريره السابقين بأن يجري إبقاء مسألة الأجور قيد الاستعراض (انظر A/65/305، الفقرة ٣٤، و A/66/158، الفقرة ٢٠). ويرى المجلس أن الوقت قد حان كي تعيد الجمعية العامة النظر في الطريقة التي يجري بها تحديد أجور قضاة محكمة الاستئناف. إذ يعيّن القضاة على أساس عدم التفرغ، ويخدمون كل سنة في ثلاث دورات مدة كل منها أسبوعان. وبالنسبة للقضاة الثلاثة المشاركين عادةً في الفريق المعني بقضايا محكمة الاستئناف، يكون الأجر في شكل ”مكافأة شرفية“ قدرها ٢ ٤٠٠ دولار للقاضي الذي يجري اختياره لإعداد مشروع حكم، و ٦٠٠ دولار لكل من القاضيين الآخرين المشاركين في القرار لأغراض فحصه والموافقة عليه. وعلى النحو المذكور في التقرير

السابق للمجلس، اعتمد نظام المكافآت الشرفية وفقاً لممارسة المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية دون أي تشاور مع المجلس (انظر A/66/158، الفقرة ٢٠). ومرة أخرى، على نحو ما ذكر سابقاً، يساور المجلس القلق من أن وجود محكمة استئناف تتألف من ثلاثة قضاة حيث يُدفع لأحد القضاة الثلاثة ٢٤٠٠ دولار لقاء كتابة الحكم ويُدفع للقاضيين الآخرين ٦٠٠ دولار لقاء المشاركة في الحكم، قد يعطي انطباعاً بأن قضاة الاستئناف الثلاثة لا يساهمون بشكل تام في إصدار حكم الاستئناف. وعلاوة على ذلك، قد يشكل نظام الأجور هذا عائقاً أمام عمل القضاة الثلاثة جماعياً (أي بشكل وثيق للبت في القضية وتحمل المسؤولية على قدم المساواة عنها). وبالإضافة إلى ذلك، لا يقتصر عمل قضاة محكمة الاستئناف على كتابة الأحكام، بل يؤدون أيضاً مجموعة من المهام الأخرى التي لا يدفع عنها أجر في إطار النظام الحالي. والأهم من ذلك أن قضاة محكمة الاستئناف يتناوبون في العمل كقضاة مناوئين لمدة شهر عندما لا تنعقد المحكمة وتحتاج، خلال تلك الفترة، إلى إصدار ما يصل إلى ٣٠ أمراً تمهيدياً في القضايا المتعلقة المعروضة على المحكمة، وهو عمل لا يُدفع لقاءه حالياً أي أجر على الإطلاق للقضاة المناوئين. ويرى المجلس أن هذه الحالة غير مستصوبة. ويرى أنه قد يكون من المناسب النظر في نظام أكثر إنصافاً لتحديد أجور قضاة محكمة الاستئناف، وينبغي إيلاء الاعتبار لدفع مرتب عن مشاركتهم في الدورات على أساس التفرغ، فضلاً عن تقديم أجر لهم على أساس يومي (على غرار الحقوقيين الخارجيين الأعضاء في مجلس العدل الداخلي) لقاء كتابة الأحكام في الفترات التي لا يعمل القضاة خلالها كقضاة مناوئين.

المؤهلات المنصوص عليها لقضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٣٥ - وجد مجلس العدل الداخلي نفسه مقيداً بالمؤهلات التي حددها الجمعية العامة في النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف لتعيين المرشحين المناسبين للمحكمة (والتي لم يتم التشاور بشأنها مع المجلس). ويستتبع شرط أن تكون للمرشح ١٥ سنة من الخبرة القضائية على أساس التفرغ أن يتقدم معظم المرشحين إلى هذه الوظيفة في نهاية مسيرتهم المهنية القضائية، يجدهم في ذلك وظيفة بدوام جزئي في سن التقاعد. أما القضاة الذين لا يزالون في الخدمة ويقدمون ترشيحهم زاعمين أن رؤسائهم في المهنة سيرحبون بمنحهم عطلة مدتها ٦ أسابيع في السنة، فإنهم أحياناً مخطئون. ويرى المجلس أن هناك حاجة حقيقية إلى جلب بعض الأكاديميين المتفوقين إلى محكمة الاستئناف، لكن النظام الأساسي يمنع مثلاً تعيين أساتذة القانون، مهما كانوا متعلمين. ولا يمكن للمجلس أيضاً الاعتماد على مجموعة المحامين الذين عملوا على مدى عقود من الزمن كقضاة بدوام جزئي. فقد رُفض تلقائياً مرشح ممتاز كان

يعمل "قاضياً بدوام جزئي" في المملكة المتحدة لمدة ٢٠ عاماً لأنه لم يعمل يوماً على أساس التفرغ. لكن بعض هؤلاء القضاة غير المتفرغين هم ما يلزم تماماً إذ إنهم، على وجه التحديد، قادرون على إدارة وظائف بدوام جزئي مثل وظائف محكمة الاستئناف. وباختصار، يرى المجلس أنه ينبغي استعراض النظام الأساسي لإزالة القيود ذات القصد الحسن التي قد تُضعف إمكانية توظيف أكثر المرشحين قدرة على إعطاء شكل لمحكمة الاستئناف باعتبارها ركيزة من ركائز الامتياز القضائي.

جيم - المسائل المشتركة بين محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة الاستئناف

وضع قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٣٦ - أثار مجلس العدل الداخلي في تقريره السابقين (انظر A/65/304، الفقرة ٣٥، و A/66/158، الفقرة ٢٢) مسألة وضع قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. وأوصى بأن يُمنح قضاة المحكمتين رتبة أمين عام مساعد لجذب أكثر القضاة اقتداراً من المحاكم العليا الوطنية إليهما، والاعتراف بالعمل الهام الذي تؤديه المحكمتان. ولا يزال المجلس على هذا الرأي، ويلاحظ بالإضافة إلى ذلك أن وضع القضاة في محكمة المنازعات غير سوي مقارنةً بوضع الجهات المعنية الأخرى في النظام. فعلى سبيل المثال، قد يتوصل أمين المظالم في الأمم المتحدة إلى اتفاقات عن طريق الوساطة، وهو يشغل وظيفة برتبة أمين عام مساعد، لكن لا يمكن إنفاذ هذه الاتفاقات إلا عن طريق قضاة محكمة المنازعات الذين يشغلون وظائف برتبة مد-٢. وعلاوة على ذلك، يدرك المجلس وجود حالات يطرح فيها الوضع النسبي لقضاة محكمة المنازعات مشكلة مع بعض المسؤولين ذوي الرتب العليا عند استدعائهم للمثول أمام المحكمة، رغم كونهم ملزمين بقراراتها. فلا يعتمد نجاح النظام فقط على نزاهة واستقلال القضاة، بل كذلك على الاحترام الذي يحظون به وعلى التقيد بالأحكام التي تصدر عنهم.

أداء اليمين القضائية لتولي المنصب واللوائح الملزمة للقضاة

٣٧ - أوصى مجلس العدل الداخلي في تقريره السابقين بصياغة اليمين لتولي المنصب يتلاءم بوجه خاص مع واجبات قضاة المحكمتين (انظر A/65/304، الفقرة ٣٨، و A/66/158، الفقرة ٢٣). ويوصي المجلس بالصيغة التالية:

أقسم/ألتزم علناً بأن أؤدي مهامى القضائية قاضياً بمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف/محكمة الأمم المتحدة للمنازعات باستقلال ونزاهة ودونما رهبة أو رغبة، وأن ألتزم على الدوام بمدونة قواعد سلوك القضاة التي اعتمدها الجمعية العامة.

٣٨ - ويكرر المجلس الإعراب أيضاً عن أحد الشواغل المثارة في تقريريه السابقين ويتعلق بتحديد مسألة ما إذا كان القضاة يخضعون للنظام الأساسي الذي ينظم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (ST/SGB/2002/9) (انظر A/65/304، الفقرة ٣٨، و A/66/158، الفقرة ٢٤). ويكرر المجلس تأكيد أنه يوافق على ضرورة تمتع قضاة محكمة المنازعات بالامتيازات والحصانات الممنوحة للمسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة بموجب اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، وتمتع قضاة محكمة الاستئناف بالامتيازات والحصانات الممنوحة للخبراء القائمين بمهمة، ومع ذلك من الأساسي، حفاظاً على استقلال المحكمتين، أن تنظم مدونة قواعد سلوك القضاة وحدها المسؤوليات الأخلاقية للقضاة.

السفر

٣٩ - واصل مجلس العدل الداخلي، منذ صدور تقريريه السابقين (انظر A/65/304، الفقرة ٤٤، و A/66/158، الفقرة ٢٧)، رصد مسألة السفر فيما يتعلق بالمحكمتين ومكتب إقامة العدل. وما زالت التجربة تعزز الحاجة إلى أن تلي ميزانية سفر مكتب إقامة العدل الاحتياجات على النحو الذي جرت مناقشته في هذين التقريرين.

قاعات الجلسات والحيز المكتبي

٤٠ - أحرز بعض التقدم خلال العام الماضي في توفير قاعات الجلسات للمحكمتين. وقد حُدد حيز لقاعة للجلسات في نيروبي، لكنها لم تجهز بعد تجهيزاً كاملاً. ويعلم مجلس العدل الداخلي أنه جرى توفير التمويل لهذا التجهيز. وفي نيويورك، انتهى إعداد قاعة الجلسات وهي تعمل بشكل جيد. ويعلم المجلس أنه مع إنجاز المخطط العام لتجديد مبنى المقر الرئيسي للأمم المتحدة، اقترح نقل قاعة الجلسات إلى حيز آخر. وسيستغرق بدء العمل في قاعة الجلسات المنقولة بعض الوقت، ويؤكد المجلس أنه ينبغي الحرص على ألا تتسبب عملية النقل في مزيد من التوقف في سير عمل المحكمة أو قلم المحكمة في نيويورك. ومن الضروري أن يوفر المكان المحدد حيزاً مناسباً لعمل أقلام المحكمتين ومكتب إقامة العدل. ويعلم المجلس أيضاً أن هذه الخطوة قد تكون مؤقتة فحسب ريثما يجدد موقع نهائي لقاعة الجلسات.

٤١ - وفي جنيف، بات العمل ممكناً في قاعة الجلسات، لكن مرافق الترجمة الشفوية لا تتوفر في القاعة علماً أنها ضرورية في جنيف. وحُددت وسيلة لتوسيع المرافق من أجل إضافة مقصورات الترجمة الشفوية، لكن لم ينجز هذا العمل بعد.

٤٢ - ويكرر مجلس العدل الداخلي التأكيد أنه إذا أُريد للنظام الجديد أن يكون "مستقلاً ومهنيًا وخاضعاً للمساءلة"، يتعين توفير قاعات جلسات عملية تشمل، في جملة أمور، المرافق التالية: مدخلان (أحدهما مخصص للقضاة والثاني للممثلين القانونيين وأفراد الجمهور)؛ ومرافق لتسجيل وقائع الجلسات؛ ومعدات يمكن التعويل عليها للتداول بالفيديو. بما يتيح الحصول على شهادات من الشهود في مراكز العمل الأخرى؛ ومرافق للترجمة الشفوية الفورية. وبالإضافة إلى ذلك، يتعين تزويد قضاة كل من محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، لدى تأدية مهامهم في مركز عمل ما، بمكاتب مجهزة بهواتف وحواשב موصولة بشبكة الإنترنت.

عقد ندوة قضائية بشأن عمل المحكمتين

٤٣ - ثمة مسألة يجب على المجلس أن يُبدي خيبة أمله بشأنها. فقد كان المجلس يتوق إلى تعزيز الاهتمام الأكاديمي بالنظام الجديد للأمم المتحدة، ويلاحظ في هذا الصدد أن مجلة "ذي إكونوميست" (The Economist) وصحيفة "ول ستريت جورنال" (The Wall Street Journal) قد أثنتا على النظام الجديد. ويساعد التدقيق في العمل القضائي، على الدوام، في تطوير النظم القانونية. وفي اعتقاد المجلس أن هذا التدقيق لا يجذب مزيداً من الاهتمام العام إلى النظام فحسب، وإنما أيضاً يمكن من مقارنته بالنظم الإدارية المؤسسية الأخرى والإشارة إلى أوجه اختلافه عنها بطريقة تعود بالفائدة عليه قطعاً. وقد عملت اللجنة المشتركة الدولية، ورئيسها بوجه خاص، مع جامعة برانديس في الولايات المتحدة الأمريكية (التي لديها برنامج معروف لتدريب القضاة الدوليين)، وكلية أوسغود هول للحقوق في كندا (التي تحظى بمكانة مرموقة في مجال التدريب القانوني) من أجل تنظيم ندوة مع قضاة الأمم المتحدة بشأن أداء نظام العدل الداخلي. وكانت خيبة أمل المجلس كبيرة لما تعين التخلي عن هذا المشروع. ويرى أعضاء المجلس أن هذه فرصة ضائعة، ويأملون أن يكون المجلس الجديد قادراً على أن يقود مشروعاً مماثلاً.

مدونة قواعد سلوك للممثلين القانونيين

٤٤ - أثار مجلس العدل الداخلي مسألة وضع مدونة قواعد سلوك للممثلين القانونيين في تقريريه السابقين (انظر A/65/304، الفقرة ٤١، و A/66/158، الفقرة ٢٦). وطلبت الجمعية

العامية إلى الأمين العام أن يقدم، بالتشاور مع المجلس، تقريراً إلى الدورة السابعة والستين للجمعية العامة يتضمن آراءه فيما يتعلق بمقترح وضع مدونة لقواعد سلوك الممثلين القانونيين (انظر القرار ٢٣٧/٦٦، الفقرة ٤٦). ووقت كتابة هذا التقرير، لم يكن أي تشاور قد جرى بعد. لكن المجلس لا يزال يرى أن وضع مدونة مسألة ذات أهمية كبيرة ينبغي معالجتها في أقرب وقت ممكن.

سادسا - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٤٥ - أنشأت الجمعية العامة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في قرارها ٢٢٨/٦٢ الذي اتخذته في دورتها الثانية والستين، بناء على توصية وردت في تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل (A/61/205). واستندت توصية الفريق إلى أن فريق تقديم المشورة الذي أنشئ في عام ١٩٨٤ لمساعدة الموظفين وتمثيلهم في منازعاتهم مع الإدارة لم يكن فعالاً نظراً لوجود تفاوت كبير في نوعية المساعدة القانونية المقدمة للموظفين مقارنة بالموارد القانونية المتاحة للإدارة، الأمر الذي أدى إلى اختلال مشين في تكافؤ وسائل الدفاع في نظام العدل الداخلي.

٤٦ - ويضم المكتب، وفقاً للفقرة ١٤ من القرار ٢٢٨/٦٢، سبعة موظفين قانونيين، وثلاثة مساعدين قانونيين^(٣)؛ وأضيف إليهم موظف قانوني آخر في عام ٢٠١٠^(٤). ولا يدع هذا الهيكل محالاً للتقدم الوظيفي للموظفين القانونيين، وسينتهي بهم المطاف حتماً إلى الانتقال إلى مكان آخر بعد بضع سنوات، الأمر الذي سيؤدي إلى انخفاض كبير في التجارب والخبرات في المكتب، وتبعاً لذلك كان المجلس قد أوصى سابقاً بإضافة وظيفتين من الرتبة ف-٤ (انظر A/65/304، الفقرة ٧٠، و A/66/158، الفقرة ٤٢).

٤٧ - وتتمثل ولاية المكتب الحالية في منح الموظفين والمتطوعين الذين يمثلونهم مساعدة قانونية في معالجة الدعاوى عن طريق النظام الرسمي لإقامة العدل (انظر الفقرة ٢٣ من القرار ٢٦١/٦١؛ والفقرتان ١٢ و ١٣ من القرار ٢٢٨/٦٢؛ والفقرة ١٢ من القرار ٢٥٣/٦٣؛ والفقرة ٣٨ من القرار ٢٥١/٦٥). ويشير المجلس إلى أن الجمعية العامة تعتزم في دورتها السابعة والستين أن تعيد النظر في مسألة "ولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

(٣) يتألف الموظفون من رئيس وحدة (ف-٥)، وموظفين قانونيين (ف-٣ و ف-٢) وثلاثة مساعدين قانونيين (الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) في نيويورك، وموظف قانوني (ف-٣) في كل من أديس أبابا وبيروت وجنيف ونيروبي.

(٤) هذه الوظيفة المصنفة في الفئة ف-٣، الموجودة في نيروبي، تُمول حالياً من حساب دعم عمليات حفظ السلام.

ونطاق عمله ومهامه“ (انظر الفقرة ٢٨ من القرار ٢٣٧/٦٦). وفي ضوء هذه النية، يعرض المجلس آراءه بشأن هذه المسألة في هذا التقرير.

٤٨ - وظل المجلس يستعرض عن كثب عمل المكتب منذ تأسيسه، وهو مقتنع بأن المكتب ذو أهمية بالغة لنظام العدل. وهذا الرأي تشاطره دوماً الجهات المعنية الرئيسية، بما في ذلك الجهات التي أجرى المجلس مقابلات معها في الآونة الأخيرة. وتنظر وحدة التقييم الإداري إلى المكتب بوصفه آلية تشرح للموظفين الحالات التي تفتقر فيها الدعاوى إلى أساس وجيه، وتؤدي بالتالي دور المصفاة التي تخلص النظام من تلك الدعاوى. وتتيح تلك العملية أيضاً تعريف الموظفين بحقوقهم وواجباتهم. وقد لاحظ العاملون في أقلام المحكمة أن الدعاوى التي تقدم عن طريق المكتب تستوفي الشروط الشكلية والإجرائية السليمة، في حين أن الدعاوى التي يقدمها الموظفون بأنفسهم تحتاج في أحيان كثيرة إلى قدر كبير من المناقشة والتعديل. ولاحظ القضاة أن المحامين العاملين في المكتب يعرضون الدعاوى بكفاءة، ويدرجون فيها مقتطفات من مصادر مرجعية موثوقة، فييسرون بذلك العمل القضائي. وقد طلب القضاة من المكتب أن يساعد المحكمة من خلال العمل كمحام للموظف حين يمثل الموظف نفسه دون أن يستطيع عرض قضيته بفعالية، ولقد حدث ذلك فعلاً في أكثر من مناسبة^(٥). ويمكن اعتبار أن الموظفين يؤيدون المكتب، نظراً إلى أن المكتب يتلقى من الموظفين طلبات مساعدة تتجاوز ما يستطيع معالجته في حدود موارده. وبالإضافة إلى ذلك، يطلب أحياناً مكتب أمين المظالم من المكتب إعطائهم تقييماً قانونياً رسمياً لقضية يعالجونها من أجل التوصل إلى تسوية بالوسائل غير الرسمية.

٤٩ - ويود المجلس أيضاً دراسة ثلاث مسائل نوقشت مؤخراً بخصوص المكتب.

ألف - تمثيل المكتب الموظفين أمام المحكمتين

٥٠ - يتبع نظام العدل الداخلي الحالي النموذج الذي يُعرف عادة باسم النموذج القائم على مبدأ الخصومة. وبموجبه، يتعين مثول طرفي المنازعة أمام قاض غير متحيز ليفصل في الأمر على أساس الأدلة والحجج المقدمة إلى المحكمة. ولكي تسود العدالة، لا بد من عرض القضية على نحو فعال من كلا الطرفين. وتكون وقائع القضايا معقدة في أغلب الأحيان، مثلها مثل أنظمة الأمم المتحدة وقواعدها القانونية ومنشوراتها الإدارية الواجبة التطبيق. ومن الصعب جداً على موظف لم يتلق التدريب القانوني أن يعرض القضية بصورة مناسبة. وثمة

(٥) فيما يخص القضايا المبلغ عنها، انظر: (UNDT/NBI/2009/002) (ATOGO) (الأمر رقم 042، (NBI/2012)، الفقرتان ٧ و ٨). وأحيل مدع إلى المكتب أيضاً في القضية (UNDT/NBI/2011/031) (RAWAT).

اعتبار أخلاقي واضح في أن كلا طرفي المنازعة يجب أن يتمتعوا "بتكافؤ وسائل الدفاع" أمام المحكمة^(٦). وعلاوة على ذلك، أكدت الجمعية مرارا أن نظام العدل الجديد ينبغي أن يعزز المساواة (انظر الفقرة ٨ من ديباجة القرار ٢٦١/٦١؛ والفقرة ١ من ديباجة القرار ٢٢٨/٦٢؛ والفقرة ٢ من ديباجة القرار ٢٥٣/٦٣؛ والفقرة ٨ (و) من القرار ٢٣٣/٦٤؛ والفقرة ٧ من القرار ٢٥١/٦٥). ويجب إثبات هذين العنصرين بأسلوب مهني وبالمستوى المطلوب لكي يتسنى التوصل عبر القرارات القضائية إلى إثبات المخالفة وما يترتب عليها من مساءلة.

٥١ - ويواجه المحامون الذين يمارسون مهنتهم خارج منظومة الأمم المتحدة صعوبة أيضا في التطلع في معرفة النظام القانوني للأمم المتحدة وما يتصل به من ممارسات يتبعها موظفوه، وليسوا على معرفة جيدة بسبل الإنصاف المتوفرة. وهذا أمر اعترفت به الإدارة والأمين العام^(٧).

٥٢ - وتقدم المشورة للموظف بعد دراسة حيثيات قضيته، ثم مساعدته، إذا كانت الدعوى محقة، على رفع دعوى أمام محكمة المنازعات، وأخيرا حضور الجلسات باسم الموظف لدعم القضية عن طريق عرض الأدلة أو تقديم الحجج، هو تطور طبيعي سلس. أما جعل الموظف يوكل محاميا خارجيا يحتاج إلى فهم دقائق القضية منذ البداية، فهو أمر سيفرض مشقة بالغة على الموظف. ويدرك المجلس أن ثمة من يؤيد اقتراح تحويل المكتب إلى دائرة للخدمات الاستشارية القانونية حصرا، لا تملك الحق في تمثيل الموظفين لرفع الدعاوى أو في المراحل التمهيدية أو في جلسات المحكمة، أو الموارد اللازمة للقيام بذلك. وللأسباب المذكورة أعلاه، لا بد للمجلس من أن يحذر بشدة من أي تغيير من هذا القبيل. فذلك سيعني أن المكتب لن يتمتع بالمكانة اللازمة التي لا غنى عنها لحسن سير نظام الخصومة من

(٦) أقر الأمين العام بهذا الاعتبار، حيث أشار في تقريره بشأن إقامة العدل في الأمم المتحدة إلى ما يلي: "[الاعتراف] تمثيا مع مبدأ جعل نظام العدل الداخلي أكثر اتصافا بالمهنية، بأن إمكانية الحصول على المساعدة القانونية المقدمة من موظفين مؤهلين قانونيا ويعملون على أساس التفرغ ستساعد على كفالة أن يعمل الطرفان على قدم المساواة في نظام العدل الرسمي" (انظر A/62/294، الفقرة ٢٥).

(٧) كرر الأمين العام أيضا في تقريره رأي الإدارة الذي أبدته في الدورة الاستثنائية السابعة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة (انظر SMCC/SS-VII/2007/2) الذي يفيد بأن التجربة بينت أنه عندما يلجأ الموظفون إلى مستشارين قانونيين خارجيين لتمثيلهم، فإن عدم الإلمام بالإطار القانوني المطبق في منظومة الأمم المتحدة يمكن أن يساهم في خلق صعوبات لدى تسوية المنازعات. ولذا فقد أيدت الإدارة تأييدا كاملا تعزيز الموارد القانونية المتاحة للموظفين، من خلال توسيع فريق تقديم المشورة وتحويله، وفقا لما أوصى به الفريق، إلى مكتب يضم وظائف مدرجة في الميزانية يشغلها محامون أكفاء مؤهلون في المجال القانوني يعملون على أساس التفرغ.

أجل إقناع المتقاضين المحتملين بعدم رفع دعاوى لا يؤمل في نجاحها، والتفاوض مع الإدارة للتوصل إلى حلول فعالة "على باب المحكمة"، ومساعدة الموظفين على تجنب الشراك التقنية والقانونية في الدعاوى، وتوفير "تكافؤ وسائل الدفاع" للموظفين ضمن المنظومة ككل، أو لتزويد المجلس بمعلومات كاملة، من وجهة نظر المدعي، بشأن أداء النظام. وما هذه الأسباب إلا بعض الأسباب التي تدعو إلى أن يحتفظ المكتب بدوره القانوني الكامل، ويشير المجلس إلى أن عدم وجود تنظيم مماثل كان أحد أسباب الخلل الرئيسية في النظام السابق حسبما حدده الفريق المعني بإعادة التصميم وتقرير خبراء اتحاد الموظفين.

باء - تمويل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٥٣ - لاحظت الجمعية العامة، منذ إنشاء نظام العدل الجديد في عام ٢٠٠٧، بموجب قرارها ٢٦١/٦١، أن ثمة حاجة إلى تقديم مساعدة قانونية مهنية للموظفين عن طريق مكتب قانوني للموظفين، ووضع خطة يمولها الموظفون من شأنها توفير المشورة القانونية والدعم للموظفين (انظر الفقرة ٢٤ من القرار ٢٦١/٦١؛ والفقرة ١٧ من القرار ٢٢٨/٦٢؛ والفقرة ١٤ من القرار ٢٥٣/٦٣؛ والفقرة ٤٠ من القرار ٢٥١/٦٥). ولم يتوصل حتى الآن إلى أي خطة مرضية يمولها الموظفون. وقد لاحظ المجلس أن الجمعية العامة، بعد أن نظرت في دورتها السادسة والستين في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/66/275)، طلبت إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً يشمل مقترحاً لإنشاء آلية تستند إلى تمويل إلزامي من الموظفين من أجل تمثيلهم (انظر الفقرة ٢٨ من القرار ٢٣٧/٦٦). ويأمل المجلس أن يتم إحراز تقدم سريع في تقديم مقترح تمويل بحيث يمكن إرساء المكتب على قاعدة مالية متينة. وفي هذا الصدد، يؤيد المجلس افتراضين أوردهما الأمين العام في تقريره: الأول أن وظائف المكتب المنشأة عملاً بالقرار ٢٥٣/٦٣ ستظل ممولة من الميزانية العادية، وأن الآلية التي ستعتمد في نهاية المطاف وتستمد تمويلها من الموظفين ستستخدم لتعويض جزء من تكاليف تعزيز جدول ملاك موظفي المكتب الحالي على النحو الذي اقترحه الأمين العام (انظر A/66/275، المرفق الأول، الفقرة ٢).

جيم - حجم الدعاوى

٥٤ - ثمة قلق من كون حجم الدعاوى في ظل نظام العدل الجديد أكبر من حجمها في ظل النظام السابق، ومن احتمال ظهور ثقافة قائمة على التقاضي (انظر التعليقات الواردة في الفقرة ١٨ أعلاه). وعلى الرغم من أن حجم الدعاوى أكبر حالياً بشكل طفيف، فإن المجلس لا يعتقد أن إتاحة موارد المكتب للموظفين قد ساهمت في هذه الزيادة.

وفي الواقع، إن عدد القضايا التي مثل فيها المكتب الموظفين في عام ٢٠١١ قد انخفض مقارنة بعددها في عام ٢٠١٠.

٥٥ - ولدى تلقي طلب مساعدة من أحد الموظفين، أول ما يسعى إليه المكتب هو تسوية النزاع بدون دعوى^(٨). وعلاوة على ذلك، لن يرفع المكتب إلى المحكمتين دعاوى لا تستند إلى أسس وجيهة أو دعاوى غير أخلاقية لأي سبب كان^(٩). وقد اعترفت الجمعية العامة بأن المكتب يوفر المساعدة للموظفين بطريقة مستقلة ومحايدة (انظر الفقرة ٣٦ من القرار ٢٥١/٦٥).

٥٦ - وعلى النحو المذكور في الفقرات السابقة، يرى المجلس أن المكتب، بالطريقة التي يُدار بها حالياً ضمن مكتب إقامة العدل، يشكل آلية ناجحة لتوفير المساعدة القانونية للموظفين.

سابعاً - مكتب إقامة العدل

٥٧ - يظل مكتب إقامة العدل ذا أهمية حاسمة للأداء الفعال لنظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة. وما زال المجلس يعتبر أن رتبة المدير التنفيذي للمكتب ينبغي أن ترفع إلى رتبة أمين

(٨) حين تلقي طلب مساعدة، يعلم المكتب الموظف أن الجمعية العامة قد أكدت مجدداً، في قرارها ٢٥٣/٦٣، أن حل المنازعات بالوسائل غير الرسمية عنصر حاسم في نظام إقامة العدل، وشددت على ضرورة الاستعانة إلى أقصى حد ممكن بالنظام غير الرسمي لتفادي الدعاوى القضائية غير الضرورية؛ وأنه يجوز للمكتب أن يقرر، على أثر تقييم قضية تتعلق باستئناف قرار إداري، أنه ينبغي في البدء النظر في إمكانية حل الموضوع بالسبل غير الرسمية، عن طريق أمين المظالم أو عبر قنوات مناسبة أخرى، قبل أن يقدم المساعدة في العمليات الرسمية في إطار نظام العدالة الداخلي.

(٩) تنص استمارة الموافقة على أن المكتب يجري تقييماً لتحديد ما إذا كان في وسعه تقديم المساعدة القانونية في قضية ما، وأن له أن يقرر أن من المحتمل عدم نجاح قضية ما ولذا فإنه لن يستطيع تقديم المساعدة القانونية وتمثيل الموظف.

وأقرت محكمة المنازعات بتمتع المكتب بهذه السلطة التقديرية. انظر (Syed)، UNDT/2009/093، الفقرة ٢٧؛ و (Kita)، UNDT/2010/025، الفقرة ٣٧؛ و (Worsley)، UNDT/2011/024، الفقرة ٥٠.

وتنص استمارة الموافقة أيضاً على أنه يجوز للمحامي الذي يعينه المكتب أن ينسحب لسبب وجيه من أي موضوع كان قد وافق على العمل فيه باسم الزبون. ويشمل "السبب الوجيه"، على سبيل المثال لا الحصر، أي حالة يسعى فيها الزبون إلى الإصرار على مسار عمل يتنافى مع واجبات المحامي في إطار نظامي الموظفين الإداري والأساسي في الأمم المتحدة، والقانون والأخلاقيات القانونية، وواجباته تجاه محكمتي الأمم المتحدة بوصفه من العاملين في المحكمة.

وجميع محامي المكتب موظفون في الأمم المتحدة وأعضاء في نقابة للمحامين في إحدى الدول الأعضاء وملزمون باتباع قواعد مدونات الأخلاقيات المهنية المطبقة في نقابة كل منهم. كما أنهم يخضعون لمدونة قواعد سلوك خطية يفرضونها على أنفسهم.

عام مساعد (انظر A/66/158، الفقرة ٣٣). ويشير المجلس أيضا، مثلما ورد في الفقرة ٣٢ من تقريره السابق، إلى أن المكتب يضم حاليا عددا محدودا جدا من موظفي الدعم. ومرة أخرى، بحث المجلس على إنشاء وظائف إضافية لتعزيز عمل المكتب.

ثامنا - مسائل أخرى

٥٨ - لا يقدم المجلس معلومات أخرى عن وحدة التقييم الإداري التي ناقش وضعها في تقريره السابق (المرجع نفسه، الفقرات من ٤٨ إلى ٥٣). وما زال المجلس يعتقد بأن عمل الوحدة مهم لنجاح النظام الجديد.

٥٩ - وبالمثل، يشير المجلس إلى أنه قد اجتمع مع أعضاء كل من مكتب الشؤون القانونية وقسم القانون الإداري في شباط/فبراير ٢٠١٢. وفي هذه الاجتماعات، أبلغ المجلس أن المكتبين يعتبران الآن أن ملاكهما من الموظفين كامل في هذه المرحلة فيما يتعلق بنظام العدل الداخلي. ولدى السؤال، لم يبد أي من المكتبين اقتراحات لإدراجها في هذا التقرير. ولقد سرّ المجلس حين علم بحل مشكلة النقص في الموظفين التي كان يعاني منها هذان المكتبان فيما مضى، ويأمل أن تتم في المستقبل القريب معالجة النقص في عدد موظفي مكتب إقامة العدل، والمحكمتين، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

تاسعا - استنتاج

٦٠ - رغم أن المجلس يعتقد أن النظام الجديد قد أحرز تقدما جيدا منذ إنشائه فإنه، مثلما ذكر في التقرير السابق، ما زال على قناعة بأن نقص الموارد الحاد يشكل تهديدا خطيرا للنظام الجديد، وأن عدم معالجة هذا القصور يمكن أن يؤدي إلى ابتلاء النظام الجديد بنفس المشاكل والتأخيرات التي يسعى إلى تجنبها (انظر A/66/158، الفقرة ٤). ويجب إيلاء أهمية خاصة إلى الحاجة إلى إنشاء ثلاث وظائف قضائية إضافية على أساس التفرغ في كل مركز من مراكز العمل التي تستضيف حاليا محكمة المنازعات، وهي جنيف، ونيروبي، ونيويورك. فبدون ستة قضاة معينين على أساس التفرغ، من الممكن جدا أن يغوص عمل محكمة المنازعات في نفس مستنقع التأخير الذي قوّض نظام العدالة القديم. ويُعزى عمل النظام بنجاح حتى الآن إلى الالتزام والتفاني، المتجاوزين لحدود الواجب، اللذين أبدتهما عناصر فاعلة عديدة، بمن فيها قضاة المحكمتين وموظفو أقلام المحكمتين والمحامون الذين يمثلون الإدارة والموظفين، فضلا عن الفريق العامل في مكتب إقامة العدل. ويرى المجلس بوضوح أن دوام هذا المستوى من الالتزام غير ممكن على المدى الطويل. ولكنه يرى أن النظام الجديد سيستمر في التحسن، إذا أُتيحت

الموارد الضرورية، بفضل تضافر جهود جميع العناصر الفاعلة من أجل تحقيق إمكانات النظام الكاملة.

- (توقيع) كيت أوريجان
- (توقيع) سينها باسناياكي
- (توقيع) جيني كليفت
- (توقيع) فرانك إيبرت
- (توقيع) جيفري روبرتسن

المرفق الأول

مذكرة من قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

غموض الوضع

- ١ - يعرب قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف عن أسفهم لاستمرار عجز المنظمة عن منحهم رتبة مناسبة وكرامة ضمن النظام و/أو عدم رغبتها في ذلك. ولقد أبلغوا الجمعية العامة في مناسبات عديدة بأنهم يشعرون بالقلق إزاء هذه المسألة.
- ٢ - ويشاطر قضاة محكمة الاستئناف رأي قضاة محكمة المنازعات الذي مفاده أن عدم منح القضاة رتبة عالية في تنظيم هرمي مثل الأمم المتحدة يؤثر على استقلالهم وسلطتهم، الأمر الذي يضعف بدوره من فعالية نظام العدل الداخلي الجديد.
- ٣ - ويورد قضاة محكمة المنازعات، لدعم طلب منحهم وضعاً ذا رتبة أعلى، أمثلة تبين رتبة قضاة المحاكم الدولية الأخرى وكذلك رتبة أمين المظالم في الأمم المتحدة. ويعرب قضاة محكمة الاستئناف عن تأييدهم الكامل في هذا الصدد ويكررون طلب تصنيفهم في فئة وكيل أمين عام.

عدم كفاية التعويضات

- ٤ - في إطار خطة التعويض الحالية التي أقرتها الجمعية العامة، تدفع أتعاب قضاة محكمة الاستئناف على أساس كل قضية على حدة. فمقابل البت قضية في استئناف، يتلقى القاضي الذي يصيغ الحكم مبلغ ٤٠٠ ٢ دولار، بينما يتلقى كل من القضاة الذين شاركوا في النظر في القضية مبلغ ٦٠٠ دولار.
- ٥ - ولا يراعي هيكل الأجور هذا الواجبات والمسؤوليات الإدارية التي يُطلب من قضاة محكمة الاستئناف الاضطلاع بها إلى جانب الفصل في القضايا. وبالنظر إلى تجربة المحكمة في السنة الأولى، وإلى عبء العمل غير الواقعي الذي يفرضه النظام الداخلي على رئيس المحكمة بوصفه قاضياً بدوام جزئي، اتخذت محكمة الاستئناف في جلسة عامة قراراً ينص على أنه من المعقول أن يفوض رئيس المحكمة إلى القضاة الآخرين سلطاته المتعلقة بمعالجة المسائل الإجرائية التي تنشأ في سياق عمل المحكمة المنتظم في الفترات التي لا تعقد فيها دوراتها، ويتناوب أولئك القضاة على العمل بصفة قاضٍ مناوب بوتيرة شهرية.
- ٦ - وأصدرت محكمة الاستئناف ٨٦ أمراً بشأن مجموعة واسعة من القضايا، بما في ذلك مذكرات استئذان بتقديم مرافعات إضافية؛ وعرض أدلة إضافية؛ وتقديم طلبات تدخل بصفة

صديق للمحكمة؛ وطلبات تمديد المهل الزمنية أو تعليقها أو التنازل عنها؛ وطلبات تتعلق بسرية الوثائق؛ وطلبات فرض تدابير مؤقتة؛ وطلبات سحب الاستئناف (إغلاق القضية)؛ وطلبات الحصول على توجيهات.

٧ - ويضطلع كل قاض بمهام القاضي المناوب لفترة تقرب من شهرين سنويا في المتوسط. ويتعين عليه، بصفة قاض مناوب، أن يطلع يوميا على البريد الإلكتروني، ويتواصل مع موظفي قلم المحكمة، ويجري مكالمات هاتفية، ويتخذ قرارات بشأن المسائل القضائية والإجرائية، ويتواصل مع الرئيس عند الاقتضاء.

٨ - ويدور بين قضاة محكمة الاستئناف نقاش لتحديد إمكانية استمرار نظام القاضي المناوب بدون منح تعويض إضافي عن هذا العمل الذي يتطلب الكثير من الوقت. فإلغاء هذا النظام الخلاق والفعال، والرجوع إلى الممارسة المتبعة في المحكمة الإدارية السابقة المتمثلة في معالجة المسائل الإجرائية في الجلسات أو تكليف موظفي قلم المحكمة بمهمة اتخاذ قرارات تتسم في الحقيقة بطابع قضائي، سيعرض للخطر إمكانية البت في الطعون في الوقت المناسب وبشفافية، كما سيعرض للخطر مصداقية المحكمة ككل بوصفها هيئة قضائية تتسم بالمهنية.

٩ - وأشار المجلس في تقريره إلى أن هيكل الأجور الحالي غير ملائم، وأوصى بدفع بدلات إضافية لقضاة محكمة الاستئناف بحيث تغطي، ولو جزئيا، النفقات الإدارية واللوجستية التي يتكبدونها حين تأدية أعمالهم من منازلهم.

١٠ - ويعتقد قضاة محكمة الاستئناف أن الحاجة تقتضي إعادة النظر في هيكل الأجور الحالي، وأنه ينبغي العمل بالبدلات الإضافية على النحو الذي اقترحه المجلس أو رفع مقدار المكافأة الفخرية على نحو يتناسب مع تزايد تعقيد وثقل عبء العمل الذي يضطلع به قضاة محكمة الاستئناف.

الضرائب الوطنية على المكافآت الفخرية

١١ - لا تخضع المكافآت الفخرية الممنوحة لقضاة محكمة الاستئناف إلى الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين لأنهم لا يُعدّون من الموظفين. ولذا فإن تلك المكافآت تصبح جزءا من دخل القضاة السنوي وتخضع في أوطانهم لضريبة حدّية (تكون في العادة ذات نسبة أعلى بكثير).

١٢ - ويصل مقدار المكافآت الفخرية التي يتلقاها سنويا قاضي محكمة الاستئناف إلى نحو ٥٠.٠٠٠ دولار في المتوسط. ولكن الإيرادات المقبوضة التي تبقى، بعد فرض الضرائب الوطنية، لا تتجاوز ٣٠.٠٠٠ دولار تقريبا.

١٣ - ويكرر قضاة محكمة الاستئناف طلبهم بأن تنظر الجمعية العامة في مساواتهم بالموظفين وإخضاع مكافآتهم الفخرية إلى (الحد الأدنى من) الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين وذلك لكي تُعفى من الضرائب الوطنية الإيرادات التي يحصلون عليها من الأمم المتحدة على شكل مكافآت فخرية.

المرفق الثاني

مذكرة مقدمة من قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بشأن مسائل عامة

ألف - الاستقرار المؤسسي: عدد القضاة الدائمين في كل مركز من مراكز العمل

١ - أنشأت الجمعية العامة نظاماً للعدل الداخلي وقصدت إضفاء الطابع اللامركزي عليه لتضمن للموظفين إمكانية اللجوء إلى القضاء بسهولة. ويعد تأخير إمكانية اللجوء إلى القضاء بمثابة إنكار لذلك الحق.

٢ - وبعد مرور نحو ثلاث سنوات، يدل عدد القضايا الجديدة المرفوعة إلى المحكمة على أن ثمة حاجة واضحة إلى وجود عدد كاف من القضاة الدائمين، أي ستة قضاة يعملون على أساس التفرغ وقاضيين غير متفرغين. وحدثت زيادة ملحوظة في منحى القضايا الجديدة خلال العام الماضي. ففي عام ٢٠١٠، تلقت المحكمة ما معدله ١٣,٣ قضية في الشهر، وفي عام ٢٠١١، ارتفع هذا الرقم إلى ٢٣,٤ قضية في الشهر. وخلال الفترة من تموز/يوليه إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، تجمّعت لدى المحكمة كميات من العمل المتراكم الجديد بمعدل بلغ متوسطه ٤,٧ قضايا في الشهر، ويضاف إلى ذلك متوسط معدل العمل المتراكم الذي بلغ ٠,٩ قضايا في الشهر خلال الفترة من كانون الثاني/يناير إلى آذار/مارس ٢٠١٢.

٣ - وقد بينت الخبرة المكتسبة بمرور ما يقرب من ثلاث سنوات أن مساهمة قاضٍ مخصص إضافي في كل مركز من مراكز العمل كانت ذات تأثير حاسم على حسن سير عمل المحكمة. وفي الحالات التي لم يوجد فيها قاضٍ مخصص، زاد العبء الملقى على عاتق القاضي الوحيد المتبقي، كما زاد الوقت الذي يستغرقه البت في القضايا. وتغير تشكيل المحكمة في نيويورك ثلاث مرات منذ تموز/يوليه ٢٠٠٩ بسبب استقالة اثنين من القضاة المخصصين في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١. ونتيجة لذلك، خدم في نيويورك قاضٍ واحد فقط على أساس التفرغ على مدى ٨ أشهر من الأشهر الـ ٣٢ التي انقضت منذ إنشاء المحكمة.

٤ - وتؤدي أوجه عدم التيقن المتأصلة في نظام القضاة المخصصين إلى تهديد قدرة المحكمة على الحفاظ على سير عملها بالدفع الحالي. وينبغي تثبيت وظائف القضاة المخصصين الثلاثة لكي يكون هناك قاضيان يعملان على أساس التفرغ في كل مركز من مراكز العمل. فالافتقار بوجود قاضٍ واحد فقط في كل مركز من مراكز العمل سيؤدي إلى وقوع المشاكل التالية:

- (أ) عند غياب القاضي الوحيد، مثلاً في حالة الإجازة، أو المرض، أو الاستقالة، ستكون المحكمة غير قادرة على العمل في ذلك المكان؛
- (ب) إذا طُلب تنحى القاضي الوحيد في مكان ما، لا بد من نقل القضية إلى مكان آخر أكثر بعداً على الطرفين والشهود المحتملين؛
- (ج) ليس في وسع قاضٍ وحيد النجاح في البت في طلبات وقف التنفيذ العاجلة في حينها دون أن يؤثر ذلك في قدرته على البت في الطلبات المتعلقة بالمسائل الموضوعية؛
- (د) يستحيل تحقيق الكفاءة في إنشاء هيئات تتألف من ثلاثة قضاة ما لم يوجد قاضيان في مركز العمل المعني؛
- (هـ) يتعين على رئيس محكمة المنازعات، إلى جانب أداء واجباته القضائية وتوجيه عمل المحكمة ككل خلال فترة الولاية، الاضطلاع بوظائف رئاسية أخرى، بما في ذلك رئاسة وإعداد مؤتمرات بالفيديو تعقد مرة كل أسبوعين مع جميع مراكز العمل، وصياغة تقارير مختلفة، والاهتمام بالمراسلات. ولا يمكن الحفاظ على وتيرة البت في القضايا بدون وجود قاضٍ آخر في المكان الذي يعمل فيه الرئيس.
- ٥ - وللأسباب المذكورة أعلاه، ينبغي تثبيت وظائف القضاة المخصصين.

باء - المسائل التي تؤثر على استقلالية نظام إقامة العدل

الأمن الوظيفي

- ٦ - يتحقق ضمان استقلالية المحكمة على نحو أفضل بوجود قضاة يتمتعون بالأمن الوظيفي وفقاً للمبادئ الدولية. ومن المحتمل أن تتعرض هذه الاستقلالية للخطر عندما يوظف في المحكمة قضاة يعينون لفترات قصيرة، ويخضعون لإعادة الانتخاب أو إعادة التعيين بشكل متكرر، مع ما يترتب على ذلك من آثار في الإنتاجية والتكاليف. وما زال القضاة المخصصون يواجهون الشكوك في ما يتعلق بتمديد فترات ولايتهم في نهاية كل عام؛ وهذا لا يبشر بالخير في ما يتعلق باستقلالية الجهاز القضائي. وتعيين القاضي المخصص الجديد لنيويورك مؤخراً للفترة من ١٦ نيسان/أبريل ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ أمر مقلق من الناحية العملية في ضوء واقع يتمثل في أنه لم يكن هناك أي قاضٍ مخصص في نيويورك منذ تموز/يوليه ٢٠١١ وأن القاضية الجديدة لن تكون قادرة على تولي مهامها قبل أوائل حزيران/يونيه ٢٠١٢.

الفصل بين السلطات

٧ - تتسم في الوقت الراهن الحدود بين وظائف ومسؤوليات مجلس العدل الداخلي ومكتب إقامة العدل ومحكمة المنازعات بالغموض. وهذا يهدد استقلالية الجهاز القضائي التي نصت عليها الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٣.

٨ - ومن الضروري أن تصاغ أدوار ومهام مجلس العدل الداخلي بمزيد من التفصيل من أجل تزويده بالموارد على نحو أفضل لتمكينه من أداء مهامه باستقلالية عن مكتب إقامة العدل والمحكمة. ومن الضروري أيضا أن تكون لدى المكتب مهام إدارية محددة بوضوح وموظفون للدعم لتمكينه من الوفاء بمسؤولياته دون الاستعانة بموارد محكمة المنازعات. وحاليا، هناك استخدام غير متناسب لموارد الموظف القانوني التابع للمحكمة من جانب مكتب إقامة العدل في نيويورك، مما يعوق العمل القضائي للمحكمة. ويدعو القضاء إلى تخصيص موظفي دعم مستقلين لمكتب إقامة العدل في مكتب نيويورك.

وضع القضاة

٩ - تتمثل مهمة القضاة الأساسية في الفصل في المسائل المتعلقة بالقرارات التي اتخذت أو أُقرت على مستوى عال في الإدارة المعنية أو المكتب المعني، بما في ذلك على مستوى الأمين العام المساعد ووكيل الأمين العام. وفي تنظيم هرمي مثل تنظيم الأمم المتحدة، قد يكون هناك تصور بأنه يمكن تجاهل القرارات التي يتخذها مسؤولون أقل مرتبة من صانع القرار الرئيسي أو مخالفة تلك القرارات. وثمة أمثلة على عدم احترام المحكمتين من عناصر داخل المنظمة بما في ذلك من بعض كبار الموظفين الذين على ما يبدو أنهم لا يعترفون بوضع المحكمتين والقضاة. وقد جرى بيان هذا بوضوح في الفرع الرابع من أحدث تقارير الأمين العام المقدمة إلى الجمعية العامة (A/66/275).

١٠ - ومن الجدير بالذكر أن الفريق المعني بإعادة التصميم والأمين العام اقترحا أن تكون وظيفتا المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل والقضاة برتبة أمين عام مساعد. ومع أن المهام بقيت على حالها كما في المقترح، فإن رتبة الوظائف حددت في مد-٢ لأسباب متصلة بالميزانية.

١١ - ومنح قضاة محكمة المنازعات وضعا برتبة مد-٢ يشكل أمرا شاذا مقارنة بوضع غيرهم في النظام. فعلى سبيل المثال، معظم القضاة الدوليين الآخرين، كقضاة محكمة العدل الدولية والمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحاكم المتخصصة مثل المحكمة الخاصة لسيراليون والدوائر الاستثنائية في المحاكم الكمبودية والمحكمة

الخاصة للبنان، لديهم رتبة وكيل أمين عام. وأمين المظالم التابع للأمم المتحدة، الذي يشكل جزءاً من نظام العدل الداخلي غير الرسمي لديه رتبة أمين عام مساعد، ومع ذلك فإن اتفاقات الوساطة التي يتوسط فيها أمين المظالم لا يمكن إنفاذها إلا من جانب قضاة النظام الرسمي، وهؤلاء هم برتبة مد-٢.

١٢ - وللأسباب المذكورة أعلاه، يجب منح قضاة المحكمة رتبة أمين عام مساعد.

التسلسل الإداري

١٣ - ليس للقضاة خط مباشر لإبلاغ الجمعية العامة. ومع مراعاة ضرورة حياد الجهاز القضائي واستقلالته ووضع القضاة في التسلسل الهرمي للأمم المتحدة، ينبغي أن يكون هناك خط إبلاغ مباشر من المحكمتين إلى الجمعية العامة بدلاً من معالجة جميع الآراء وطلبات الجهاز القضائي عن طريق تقرير يعده ويقدمه الأمين العام، الذي يعد طرفاً (مدعى عليه) في جميع القضايا المعروضة على المحكمتين، بصفته رئيس إدارة الأمم المتحدة. وقد أنشئ خط الإبلاغ هذا لمحاكم أخرى تابعة للأمم المتحدة، وينبغي أن يمنح لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. فالإبلاغ عن طريق تقارير الأمين العام، بل حتى عن طريق مجلس العدل الداخلي، يمس باستقلالية المحكمة.

١٤ - وعلاوة على ذلك، ليس من المناسب أن يقدم الجزء الرسمي من النظام الجديد لإقامة العدل تقاريره عن طريق الأمين العام (المدعى عليه)، أو حتى عن طريق مجلس العدل الداخلي، في حين أن الجزء غير الرسمي من نظام إقامة العدل - أي مكتب أمين المظالم - لديه خط إبلاغ مباشر إلى الجمعية العامة.

١٥ - ويرى قضاة المحكمة أنه من الأساسي أن تنقل آراؤهم إلى الجمعية العامة عن طريق خط إبلاغ مباشر.

جيم - شفافية نظام إقامة العدل

قاعة الجلسات ودخول الجمهور

١٦ - من الضروري لشفافية نظام العدل الداخلي أن يتوفر كل موقع على قاعة مناسبة للجلسات تتيح سهولة دخول الجمهور. وفي نيويورك، سترتب على عمليات النقل المقبلة المتصلة بالمخطط العام لتجديد مباني المقر تكاليف إضافية ومن المحتمل أن تعطل سير الإجراءات وتؤدي إلى مزيد من التأخير في البت في القضايا في نيويورك. وفي هذا الصدد، من الأساسي أن تكون المحكمة في نيويورك في المبنى الرئيسي للأمانة العامة، مما يكفل

وجودها على مرأى من الجميع وسهولة وصول جميع المعنيين إليها وإقامة نظام العدل الرسمي باعتباره عنصراً أساسياً في تحقيق التزام الجمعية العامة بإنشاء نظام لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية. ولهذه الأسباب كلها، يعتقد القضاة بأنه ينبغي للمحكمة أن تكون في موقع مركزي في مبنى المقر.

محاضر الجلسات

١٧ - مما يعوق شفافية نظام إقامة العدل الافتقار إلى محاضر لوقائع الجلسات ذات صبغة مهنية وموثوق بها. فلم تخصص أموال لتسجيلات الجلسات أو لتدوين محاضرها. والمحاضر مهمة للقضايا التي تُستأنف، ولا سيما في القضايا التي تنطوي على نتائج وقائية معقدة أو متعددة.

١٨ - ويؤيد القضاة بقوة تخصيص أموال كافية لبناء أو تحديد قاعة للجلسات في نيويورك، فضلاً عن إصدار تسجيلات ومحاضر للجلسات تتسم بالمهنية في جميع مراكز عمل المحكمة.

دال - توفير الموارد الكافية

الموظفون

١٩ - لا تسمح حالياً موارد أقلام المحكمة من الموظفين بتوفير ما يناسب من دعم فني وإداري وتقني للقضاة. فعلى سبيل المثال، تقدم أقلام المحكمة الدعم إلى القضاة غير المتفرغين خلال مدة خدمتهم دون زيادة في الموارد. ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، ألغيت ٣ وظائف من الرتبة ف-٢ لموظفين قانونيين معاونين. وقد أدى ذلك إلى إلقاء عبء إضافي على الموظفين القانونيين المتبقين المنتدبين في كل قلم من أقلام المحكمة. وبالإضافة إلى ذلك، تفتقر رئاسة القلم إلى الموظفين، وهي تشرف على أقلام محكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات في جميع مراكز العمل الثلاثة، وتعتمد في الغالب على موارد من قلم محكمة المنازعات في نيويورك لمساعدتها في إنجاز مهامها.

٢٠ - وأخيراً، يلاحظ أن رئيس المحكمة، الذي ينتخب بالتناوب، لا يعالج المسائل المتعلقة بالقضاة والمراسلة مع مجلس العدل الداخلي وإعداد التقارير وتوجيه أعمال المحكمة فقط؛ بل يعالج الطلبات المتعلقة بالأفرقة المتكونة من ثلاثة قضاة وطلبات تنحي قاض من القضاة. ويحتاج الرئيس إلى المساعدة، أحياناً في مسائل سرية للغاية، وهو مضطر إلى الاعتماد على الموارد المحدودة لقلم المحكمة في الموقع المعني. وفي ضوء التناوب على رئاسة المحكمة، قد يكون من المناسب أن يكون لدى الرئيس موظف مكرس له لمساعدته خلال فترة الرئاسة.

تمويل جلسيتين عامتين سنوياً

٢١ - بموجب لامركزية النظام، من الضروري أن يجتمع القضاة العاملون في ثلاثة مراكز عمل مختلفة في مناطق توقيت مختلفة مرتين على الأقل في السنة بهدف معالجة مسائل القضاء، واتجاهات الممارسة، والنظام الداخلي، وتوحيد الممارسات، والمسائل التي تثيرها الجمعية العامة، وبصفة عامة معالجة مسائل الشأن الداخلي. ويتضح من الخبرة المكتسبة من السنوات الثلاث الماضية أن عقد جلسيتين عامتين على الأقل يجتمع فيهما القضاة ورؤساء الأقسام شخصياً أمر أساسي، إذ إن إجراء مناقشات بشأن تلك المسائل المهمة صعب عن طريق البريد الإلكتروني والفيديو. ولم ترصد أموال تحديدا لعقد جلسة عامة ثانية. واضطر المكتب التنفيذي إلى الاعتماد على موارد أخرى لتغطية تكلفة جلسة عامة ثانية تمس الحاجة إليها، لكنه لم يستطع القيام بذلك هذا العام، مما أدى إلى تأجيل مسائل مهمة.

أموال سفر موظفي أقلام المحكمة

٢٢ - تواجه أقلام المحكمتين نفس المشكلة التي يواجهها القضاة بسبب لامركزية النظام. وينبغي تخصيص أموال السفر اللازمة لحضور الاجتماع السنوي لموظفي قلم المحكمة لجميع مراكز العمل الثلاثة لضمان اتساق وتوحيد الممارسات بين جميع مراكز العمل الثلاثة. وبالمثل، ينبغي تخصيص أموال السفر تحديدا لرئيسة القلم كي تتمكن من الإشراف بشكل سليم على أقلام المحكمة الثلاثة.

موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

٢٣ - يتسم محرك البحث المستخدم حالياً في الاطلاع على أحكام وأوامر محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف والبحث عنها بطابع بدائي ولا يتيح إجراء عمليات بحث فعالة عن الأحكام التي نشرت. وبناء على ذلك، ينبغي تخصيص تمويل كاف لمساعدة مكتب إقامة العدل على وضع أداة بحث إلكترونية فعالة لتيسير نشر الفقه القضائي لنظام العدل الداخلي الجديد ذي الصبغة المهنية.

٢٤ - ولذلك، يدعو قضاة المحكمة بقوة إلى زيادة أساسية في الموارد المخصصة لأقسام المحكمة كي تتمكن من أداء ولايتها.

هاء - التمثيل الكافي للمدعين أمام المحكمتين

٢٥ - يؤثر المتقاضون غير الممثلون سلباً على عبء عمل المحكمة. فهؤلاء المتقاضون كثيراً ما لا يفهمون الإجراءات القانونية ويميلون إلى تقديم وثائق ومذكرات متعددة غير ذات صلة

بالموضوع، ويُغرقون أرقام المحكمة باستعلامات وطلبات لا لزوم لها أو غير مناسبة، ويعطلون بصفة عامة سير النظام، مما يؤدي إلى تأخير في الإجراءات.

٢٦ - ويشكل الحق في التمثيل، الذي يضمنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمنصوص عليه في مبدأ تكافؤ وسائل الدفاع، عنصراً أساسياً في النظام الجديد لإقامة العدل، وينبغي أن يظل دور مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين هو مساعدة الموظفين وليس فحسب في تجهيز الدعاوى، بل في تمثيل المدعين أمام المحكمتين.

واو - التأخير في الاستعاضة عن القضاة/انتخابهم

٢٧ - أظهرت التجربة أنه في حالة استقالة قاض أو مغادرته بعد انقضاء فترة ولايته، تتسم عملية الاستعاضة عنه بطول مفرط وتسفر عن تراكم متزايد في القضايا. فلم يتدب أي قاض مخصص لمركز عمل نيويورك منذ تموز/يوليه ٢٠١١، واشتغل مركز العمل بوجود قاض متفرغ واحد لأكثر من ٨ أشهر لما مجموعه ٣٢ شهراً من أشهر العمل.