

Distr.: General
13 November 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والستون

البند ١٢٩ من جدول الأعمال

إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل

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/63/314). وكان معروضا على اللجنة أيضا تقرير الأمين العام عن أنشطة أمين المظالم (A/63/283) وتقريره عن نتائج أعمال مجلس الطعون المشترك خلال عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ وإحصاءات بشأن الفصل في القضايا وأعمال فريق تقديم المشورة (A/63/211). واجتمعت اللجنة، أثناء نظرها في هذه التقارير، بممثلين عن الأمين العام، قدموا معلومات وإيضاحات إضافية.

٢ - ووضعت الجمعية العامة، بقرارها ٦٢/٢٢٨، الإطار الأساسي للنظام الجديد لإقامة العدل في الأمم المتحدة، وأقرت إنشاء سلسلة من الوظائف للنظامين الرسمي وغير الرسمي. واستجابة للقرار، قدم الأمين العام تقريرا (A/62/782) تناول فيه بالتفصيل عددا من المسائل، من بينها فئات الأفراد من غير الموظفين، وتفاصيل عن كيفية عمل الجزء الرسمي من النظام، والتدابير الانتقالية اللازمة للمنظمة لتنتقل بشكل سلس من النظام الحالي للعدل الداخلي إلى النظام الجديد، كان متوقعا أن يستكمل بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وتضمن التقرير أيضا مقترحات بشأن مشروع النظام الأساسي لكل من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وذلك التقرير وكذلك تقرير اللجنة الاستشارية المتصل به (A/62/7/Add.39)، معروضان على الجمعية العامة. ويتناول آخر تقرير للأمين العام عن إقامة



العدل (A/63/314)، الطلبات الأخرى للجمعية العامة الواردة في قرارها ٢٢٨/٦٢، بما في ذلك الطلبات المتعلقة بتفويض السلطة فيما يتعلق بالمسائل التأديبية، وشروط خدمة القضاة في النظام الجديد للعدل الداخلي، وآليات تنحية القضاة رسمياً، والمخطط الذي يموله الموظفون لتوفير المساعدة القانونية للموظفين، والاستخدامات الممكنة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نظام إقامة العدل.

٣ - وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى الدور التنسيقي لنائب الأمين العام، بصفته رئيساً للجنة الإدارية، في عمليات الإصلاح من قبيل تنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل.

ثانياً - إقامة العدل في الأمم المتحدة

ألف - الأعمال التحضيرية للنظام الجديد لإقامة العدل

٤ - تحيط اللجنة الاستشارية علماً بالمعلومات التي قدمها الأمين العام في الفقرات ٤ إلى ٨ من تقريره عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/63/314) بشأن إنشاء مجلس العدل الداخلي وتعميم الإعلان عن الشواغر في وظائف القضاة في محكمتي المنازعات والاستئناف، والتحضير للوظائف الجديدة في مكتب إقامة العدل والإعلان عنها. وأبلغت اللجنة الاستشارية بأن بعض الأنشطة الأخرى قد أُنجز، مثل تشكيل فريق لإدارة إقامة العدل يضم موظفين يعملون في النظام الحالي للعدل الداخلي وممثلين عن جميع المكاتب المعنية (مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، ومكتب إدارة الموارد البشرية، ومكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات، ومكتب الشؤون القانونية، والمكتب التنفيذي للأمين العام، ومكتب نائب الأمين العام، ومكتب أمين المظالم، وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها)، وتشكيل أفرقة عمل لمعالجة مسائل محددة في مجال إقامة العدل.

٥ - وأبلغت اللجنة، خلال تبادلها وجهات النظر مع ممثلي الأمين العام، بأن الأمانة العامة تأخرت في إنجاز الأعمال التحضيرية المتصلة بتنفيذ النظام الجديد للعدل الداخلي. ومنذ اتخاذ الجمعية العامة القرار ٢٢٨/٦٢ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، لم تُشغل أي وظيفة من الوظائف الـ ٣٠ التي أذن بها لمكتب إقامة العدل (١٨ وظيفة جديدة، و ١٢ وظيفة منقولة). وزُوِّدت اللجنة، بناء على طلبها، بمعلومات إضافية عن حالة شغل تلك الوظائف (انظر المرفق الأول). وتلاحظ اللجنة الاستشارية بشكل خاص أن الوظيفة الرئيسية وهي وظيفة المدير التنفيذي لا تزال شاغرة؛ وإن كانت عملية اختيار مرشح لشغلها جارية. ونتيجة لنقص الموظفين في هذا المكتب، وبسبب عدم اعتماد النظام الأساسي لكل من محكمتي

المنازعات والاستئناف بعد، حصل تأخير في مجالات مثل وضع الإجراءات المتعلقة بالمرحلة الانتقالية، وإعداد مدونة سلوك للقانونيين، وتحديد صلاحيات قلم كل من المحكمتين، ووضع خطة تدريب واتصالات للنظام الجديد للعدل الداخلي. أما في ما يتعلق بمكتب أمين المظالم، فلم تُشكّل شعبة الوساطة بعد، ولا تزال اختصاصات أمين المظالم قيد الإعداد (انظر أيضا الفقرة ٤٦ أدناه). وتلاحظ اللجنة أيضا أن الأمانة العامة لم تتمكن بعد من التوصل إلى اتفاق بشأن ترتيبات تقاسم تكاليف النظام الجديد لإقامة العدل ومكتب أمين المظالم مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها (انظر أيضا الفقرة ٤٥ أدناه).

٦ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أيضا أن رئيس الجمعية العامة أحال إلى رئيس اللجنة الخامسة، في رسالة مؤرخة ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، رسالة موجهة من رئيس اللجنة السادسة يحيل بها مشروع النظام الأساسي لكل من محكمتي المنازعات والاستئناف، بالصيغة التي اعتمدهما بها اللجنة السادسة (A/C.5/63/9). وترى اللجنة أن اعتماد النظام الأساسي لكل من محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف بسرعة أمر بالغ الأهمية. كما تحيط اللجنة علما بصور تقرير مجلس العدل الداخلي (A/63/489) بشأن الترشيحات للمحكمتين.

٧ - وفي ضوء التأخيرات المشار إليها أعلاه، والمهام التي لم تنجز بعد، قد لا يكون النظام الجديد لإقامة العدل جاهزا للتنفيذ في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ كما توخت الجمعية العامة في الفقرة ٣٦ من قرارها ٢٦١/٦١. وتشدد اللجنة الاستشارية على ضرورة بذل كل جهد ممكن لإنجاز الأعمال التحضيرية اللازمة لتنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل كمسألة ذات أولوية. لذا، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام، حسب الحاجة، تحديث الإطار الزمني لتنفيذ النظام الجديد للعدل الداخلي. وفي هذا الصدد، تعتبر اللجنة أن تعيين مدير تنفيذي لمكتب إقامة العدل في الوقت المناسب مسألة بالغة الأهمية لتوفير القيادة اللازمة لتوجيه الأعمال التحضيرية بحيث ينفذ النظام الجديد للعدل الداخلي في أسرع وقت ممكن بعد اعتماد النظام الأساسي لكل من محكمتي المنازعات والاستئناف. وقد ترغب الجمعية العامة أيضا في أن تطلب إلى الأمين العام القيام بالتحضيرات اللازمة لكفالة استمرار العمل بالنظام الحالي بصورة مرضية ريثما يتم ذلك (انظر أيضا A/62/7/Add.39، الفقرة ١٥).

٨ - وفي ما يتعلق بإنجاز القضايا المتأخرة في مجالس الطعون المشتركة، واللجان التأديبية المشتركة، وفريق تقديم المشورة، ووحدة القانون الإداري التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية، والمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، تلاحظ اللجنة أيضا أنه رغم الموارد الإضافية التي وفرتها الجمعية العامة لهذا الغرض، تعثر التقدم بسبب العدد الكبير غير المسبوق من القضايا الجديدة

التي عُرضت في النصف الأول من عام ٢٠٠٨. وكانت نسبة مرتفعة من تلك القضايا قضايا تأديبية، وهي عادة أكثر استهلاكاً للوقت (انظر A/63/314، الفقرة ٩). وقدمت للجنة، رداً على استفسارها، بيانات عن تطور عدد القضايا التأديبية التي تناولها مكتب إدارة الموارد البشرية في السنوات القليلة الماضية، كما هو مبين في الجدول ١ أدناه. وقد ارتفع متوسط الوقت اللازم لإنجاز القضايا المحالة من إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني من ٦,٧ أشهر في عام ٢٠٠٥ إلى ٧,٥ أشهر في عام ٢٠٠٦ و ٩,٩ أشهر في عام ٢٠٠٧، لكنه انخفض إلى ٦,٢ أشهر بالنسبة للقضايا التي نظرت في عام ٢٠٠٨ حتى تاريخه. وأبلغت اللجنة أيضاً بأن رقابة فُرضت على قضيتين تأديبيتين عام ٢٠٠٥ وعلى ثلاث قضايا في كل من عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧. وفُرضت غرامة في واحدة من تلك القضايا. وفرضت رقابة على ثلاث قضايا في عام ٢٠٠٨ حتى تاريخه.

٩ - وفي ما يتعلق بالقضايا المرفوعة أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، تلاحظ اللجنة الاستشارية أيضاً أنه رغم البت في ١٥ قضية خلال دورة إضافية عقدها المحكمة في شهري نيسان/أبريل وأيار/مايو ٢٠٠٨، يتوقع الأمين العام أن يتراكم أكثر من ١٣٠ قضية متأخرة في نهاية عام ٢٠٠٨ (انظر A/63/314، الفقرة ١٠).

الجدول ١

موجز القضايا التأديبية التي عاجلتها وحدة القانون الإداري التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية

المجموع	القضايا قيد النظر			قضايا الاستئناف			القضايا التأديبية		
	المجموع	المنجزة	المنقولة من السنة السابقة	المجموع	المنجزة	المنقولة من السنة السابقة	المجموع	المنجزة	المنقولة من السنة السابقة
٢٠٠٦	١٥٧	٧٩	٣١	٩٩	٧٨	٥١	١٢٣	٦٦	٣٧٩
٢٠٠٧	١٥٧	١٠٩	٢١	٧٦	٦٧	٥٧	٢٣٠	٧٩	٤٦٣
٢٠٠٨ (أ)	١٨١	٨٤	٨٠	١٢٥	٤٤	١٤٣	٤٤٨	٨٤	٧٥٤
٢٠٠٨ (ب)	٢٤٠			١٥٠			٥٦٠		

(أ) تستند الأرقام إلى عدد القضايا الواردة حتى ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨.

(ب) الأرقام المتوقعة حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ استناداً إلى عدد القضايا الواردة حتى ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨.

١٠ - تلاحظ اللجنة الاستشارية حدوث زيادة في عدد القضايا التأديبية، إذ ارتفعت من ٧٢ قضية في ٢٠٠٦ إلى ١٧٣ قضية في ٢٠٠٧ و ٢٧٧ قضية في ٢٠٠٨. وتلاحظ أيضا أن تقرير الأمين العام لا يقدم أي تحليل لأسباب هذا الاتجاه أو معلومات بشأن التدابير التصحيحية المتخذة لاحتواء هذا العدد الكبير من القضايا الجديدة. وترى اللجنة أنه ينبغي للأمين العام رصد وتحليل مثل هذه الاتجاهات بشكل مستمر ومواصلة إطلاع الجمعية العامة على ما يستجد من تطورات استثنائية في هذا المجال. ومن المثير للقلق بشكل خاص أن تقرير الأمين العام لا يتضمن أي تفسير للأسباب الكامنة وراء العدد المرتفع للقضايا التأديبية والتفاوت في الوقت اللازم للبت فيها، رغم تخصيص القسم الأكبر منه للمقترحات الرامية إلى معالجة مثل تلك القضايا (المرجع نفسه، الفقرات من ١١ إلى ٤٩). وتشدد اللجنة على ضرورة معالجة المتأخر من القضايا التأديبية بشكل عاجل، عن طريق استخدام الموارد المتيسرة بأجمع السبل الممكنة.

باء - تفويض سلطة البت في المسائل التأديبية

١١ - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل قد أوصى بمنح رؤساء المكاتب الموجودة خارج المقر ورؤساء البعثات السلطة اللازمة للبت في الحالات التأديبية وفرض جميع أنواع التدابير التأديبية (A/61/205، الفقرة ٢٧). واقترح الأمين العام أن تُفوض لرؤساء المكاتب الموجودة خارج المقر ورؤساء البعثات سلطة محدودة لفرض العقوبات البسيطة، أما السلطة التي تحول فرض عقوبات أشد فإنها تظل من اختصاص وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية (A/62/294، الفقرة ١١٦). وطلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٤٩ من قرارها ٢٢٨/٦٢، تقديم اقتراح مفصل بشأن الخيارات الممكنة لتفويض سلطة التدابير التأديبية، بما يشمل التفويض الكامل، وتقييما للأثار التي يمكن أن تترتب على ذلك بالنسبة إلى حقوق الموظفين في الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع. وفي ذلك القرار، قررت الجمعية العامة أيضا أن توافق، من حيث المبدأ، على تفويض سلطة التدابير التأديبية لرؤساء المكاتب الموجودة خارج المقر ورؤساء البعثات/الممثلين الخاصين للأمين العام.

١٢ - وقد قدمت مقترحات الأمين العام الحالية استجابة لهذا الطلب. وشدد الأمين العام على الحاجة إلى كفاءة التطبيق المتسق للإجراءات التأديبية والاستفادة بالكامل وعلى قدم المساواة من النظام الجديد لإقامة العدل قبل وضع أي تفويض للسلطة موضع التنفيذ.

١٣ - وفيما يتعلق بخيار تفويض كامل السلطات التأديبية، فبينما يسلم مقترح الأمين العام بمزية ذلك في إنهاء بعض حالات التأخير التي تحدث حاليا، فإنه يعنى أساسا بوصف القيود

والمخاطر المتصلة بهذا الخيار. ويجادل الأمين العام بأن كفاءة تطبيق التدابير التأديبية على نحو متسق بين مختلف مراكز العمل يستلزم وجود نظام راسخ في الميدان، الأمر الذي سيستلزم الأخذ باللامركزية فيما يتعلق بجميع العناصر الرسمية وغير الرسمية للنظام الجديد لإقامة العدل. وهو يجادل كذلك بأن الأخذ باللامركزية فيما يتعلق بهذه العناصر سوف يحتاج إلى جهد تنظيمي كبير قد لا يكون فعالاً من حيث التكلفة في جميع مراكز العمل. ويبدو أن الأمين العام ما زال مقتنعاً بأن خيار التفويض الكامل للسلطة غير مجدٍ في هذه المرحلة، ويستند في ذلك أساساً إلى الحجج المقدمة في تقريره السابق (A/62/294، الفقرة ١١٦).

١٤ - وأكد الأمين العام مجدداً مقترحه السابق القاضي بتفويض السلطة بصورة جزئية فحسب لرؤساء المكاتب/البعثات للقيام بإجراءات معينة، بحيث تقتصر السلطة على توقيع الجزاءات البسيطة، بما في ذلك اللوم و/أو الغرامات المناسبة، في حين تظل سلطة توقيع إجراءات تأديبية أشد بموجب الفصل العاشر من النظام الأساسي للموظفين بيد وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية (A/63/314، الفقرة ١٩؛ انظر أيضاً الفقرة ١١ أعلاه). وفي هذا الإطار، اقترح الأمين العام السير في هذا الاتجاه على مراحل، بدءاً بعدد معين من عمليات حفظ السلام (بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، التي تغطي أيضاً العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، والتي تغطي أيضاً عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، ومكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في سيراليون) (انظر A/63/314، الفقرتين ٤٧ و ٨٧).

١٥ - ولدى الاستفسار عن سلطة الدخول في التزامات، كما ورد في الفقرة ٤٧ من تقرير الأمين العام (A/63/314)، أبلغت اللجنة الاستشارية أنه سيستلزم إنشاء ١٢ وظيفة (٣ موظفين قانونيين برتبة ف-٤، و ٣ وظائف برتبة ف-٣، و ٣ موظفين من فئة الخدمات العامة، و ٣ موظفين وطنيين). وأبلغت اللجنة كذلك بأن هذه الوظائف هي نفس الوظائف التي طلبها الأمين العام من قبل (انظر A/62/294)، وتشمل موظفاً قانونياً برتبة ف-٤ في كل بعثة، يكون مسؤولاً أمام إدارة الشؤون الإدارية، لإسداء المشورة لرؤساء هذه البعثات بشأن القرارات التأديبية، وتقديم الدعم اللازم للاضطلاع بمهمة التقييم الإداري (المرجع نفسه، الفقرة ١٥٨)، بالإضافة إلى وظيفة واحدة من الرتبة ف-٣ وأخرى من فئة الخدمات العامة وموظف وطني يكون مسؤولاً أمام مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بالمقر (المرجع نفسه، الفقرة ١٥٦). وعلاوة على ذلك، أبلغت اللجنة بأن الأمين العام يعتزم استيعاب الموارد اللازمة لذلك، وقدرها ٢٩٤ ٠٠٠ دولار، ضمن ميزانية حساب الدعم المعتمدة لعمليات حفظ السلام للفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٩. وبالتكلفة الكاملة، سيصل المبلغ إلى نحو

٤٠٠ ٩٠٩ دولار سنويا. وسيُطلب من الجمعية العامة بعد ذلك الموافقة على إنشاء هذه الوظائف نفسها في إطار حساب الدعم للفترة ٢٠٠٩/٢٠١٠.

١٦ - وذكر الأمين العام أنه لا بد من توافر شروط مسبقة معينة متعلقة بالموارد البشرية والتعليمات الإدارية والمبادئ التوجيهية والتدريب، وما يتصل بذلك من أدلة عملية وإجراءات تشغيلية موحدة، قبل بدء العمل بالمقترح القاضي بتفويض محدود لسلطة اتخاذ التدابير التأديبية (A/63/214، الفقرات ٢١-٢٥). وكما أوضح الأمين العام في الفقرة ٢٥ من تقريره، ما زال هناك الكثير مما ينبغي القيام به فيما يتعلق بهذه الشروط المسبقة. وقد حدّدت اللجنة الاستشارية أيضا بعض المجالات التي تحتاج مزيدا من التوضيح. ومن أبرز القضايا المطروحة ما يلي:

(أ) لم ينجز الأمين العام بعد الاستعراض الشامل للتوصيات التي قدمها رؤساء البعثات إلى المقر في إطار النظام الحالي بشأن التدابير التأديبية، وهو استعراض يعتبره أساسيا لإعداد مقترح واقعي بشأن توقيع الغرامات و/أو توجيه اللوم، وسيشكل أساسا لوضع مبادئ توجيهية لمديري البرامج بشأن مستوى الغرامات ودرجة اللوم (المرجع نفسه، الفقرة ٢٤). وأوضح الأمين العام في تقريره السابق (A/62/294، الفقرة ١٢٠) أنه ستجري قبل تنفيذ النظام الجديد في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ عملية رصد شاملة؛

(ب) وفيما يتعلق بعملية إجراء التحقيقات، تلاحظ اللجنة أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية يعكف على تصميم تدريب لمديري البرامج (انظر A/63/341، الفقرة ٢٣)، وأن مكتب إدارة الموارد البشرية سيقوم بوضع إجراءات تشغيلية موحدة لمهام التحقيق وتقصي الحقائق التي تجرى تحت سلطة مديري البرامج (المرجع نفسه، الفقرات من ٣٠ إلى ٣٣). وفي هذا الصدد، تشدد اللجنة الاستشارية على أهمية إسهام مكتب خدمات الرقابة الداخلية في هذه العملية. وتشدد أيضا على ضرورة تحديد أدوار ومسؤوليات مختلف الكيانات المذكورة في تقرير الأمين العام. وقد علقت اللجنة الاستشارية على هذه المسألة في تقريرها عن تعزيز التحقيقات (A/62/7/Add. 35، الفقرة ٦)؛

(ج) وفيما يتعلق بتقديم المساعدة القانونية للموظفين، فإن مدونة قواعد السلوك للأشخاص الذين يقدمون هذه المساعدة لا تزال قيد الإعداد. وتلاحظ اللجنة أيضا ما ذكره الأمين العام بشأن ضرورة أن يتشاور الموظف القانوني مع محامي الموظف لاستيضاح أية مسائل معلقة قبل أن يسدي مشورته لرئيس البعثة أو المكتب الموجود خارج المقر بشأن ما إذا كان ينبغي البدء في الإجراءات التأديبية (A/63/314، الفقرة ٣٧). وترى اللجنة أن عددا من المسائل المتصلة بالمساعدة القانونية المقدمة للموظفين ما زالت تحتاج إلى توضيح.

ومن هذه المسائل نوع المساعدة القانونية التي ستقدم إلى الموظف، وفي أي مرحلة من الإجراءات ستقدم هذه المساعدة، وكذلك المساهمة و/أو المساعدة التي يمكن أن يقدمها الموظف (انظر أيضا الفقرة ٣٣ أدناه)؛

(د) لم تنجز بعد الإجراءات المتصلة بالآليات الجديدة للعملية التأديبية، بما في ذلك الإبلاغ عن حالات سوء السلوك، وإجراء التحقيقات، وحماية حقوق الموظفين في الإجراءات القانونية الواجب اتباعها، وتقييم تقارير التحقيق والإجراءات التأديبية. وتلاحظ اللجنة أنه وفقا لما ذكره الأمين العام، سيجري التشاور مع الموظفين بشأن تلك الأمور، وسيصدر أمر إداري منقح بشأن طرائق إجراء العملية التأديبية (المرجع نفسه، الفقرة ٢٥). إلا أن اللجنة تدرك أنه سيتعذر إعداد هذا الأمر الإداري في صيغته النهائية إلا بعد أن تصدر الجمعية العامة مقررًا بشأن السياسة المتعلقة بالتفويض المحدود للسلطة. وفي هذا الإطار، تشدد اللجنة على الحاجة إلى كفالة الرصد الفعال وتوفير التوجيه المناسب فيما يتعلق بتفويض السلطة في الحالات التأديبية، إضافة إلى تحديد واضح لعواقب عدم ممارسة السلطة المفوضة على النحو الصحيح (A/63/526، الفقرة ١١). وثمة حاجة أيضا إلى تحديد واضح لمستويات المسؤولية والمساءلة في العملية التأديبية.

١٧ - وترى اللجنة الاستشارية أن مقترحات الأمين العام بشأن التفويض المحدود للسلطة غير كاملة فيما يتعلق بالعديد من القضايا الأساسية. وعلاوة على ذلك، ترى اللجنة أن مقترحات الأمين العام لا تستجيب بالكامل لطلب الجمعية العامة في الفقرة ٤٩ من قرارها ٦٢/٢٢٨، لكونها لا توفر "تقييما للآثار التي يمكن أن تترتب على ذلك بالنسبة إلى حقوق الموظفين في الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع" ولا تعرض "الخيارات الممكنة لتفويض سلطة التدابير التأديبية".

١٨ - وترى اللجنة الاستشارية أيضا أن الأمين العام لم يجر تقييما كاملا لخيار التفويض المحدود للسلطة من حيث فعاليته أو تكلفته، بما في ذلك الموارد الإضافية التي ستكون مطلوبة على مستوى المقر للتعامل بطريقة سريعة مع الحالات الأكثر خطورة المتبقية. ولم ترد إلا بيانات محدودة عن العدد الفعلي للحالات التي نظرت وتم البت فيها في بعثات حفظ السلام وتلك التي بُت فيها. وإضافة إلى ذلك، فإن الأمين العام لم يقدم تقديرا لعدد الحالات البسيطة التي سُنظر فيها على مستوى البعثات وتلك التي سيستمر النظر فيها على مستوى المقر، أو للأطر الزمنية المستهدفة للبت في القضايا. وبالتالي، فإن الأساس المستند إليه في تحديد الموارد المقترحة لكل بعثة (موظف واحد برتبة ف-٤، وموظف واحد برتبة ف-٣، وموظف وطني واحد، وموظف واحد من فئة الخدمات العامة) ليس واضحا. وترى اللجنة

أنه ينبغي بذل جهود لكفالة أن يستند طلب هذه الموارد إلى تقديرات لعبء العمل وللمهام الفعلية التي سيؤديها هؤلاء الموظفون عندما يصبحون جزءاً من الملاك.

١٩ - وترى اللجنة الاستشارية أنه يلزم بذل مزيد من الجهود لاستكشاف الخيارات الأخرى لإدارة القضايا التأديبية، مع تحليل إيجابيات وسلبيات كل خيار من هذه الخيارات على نحو أكمل. وعلى سبيل المثال، ينبغي للأمين العام أن يقيّم ما إذا كان من الممكن، في الواقع، أن تتماشى الموارد المطلوبة لدعم التفويض المحدود للسلطة مع تلك المطلوبة لدعم التفويض الكامل للسلطة الذي يغطي جميع أنواع العقوبات. وينبغي له أيضاً أن ينظر في إمكانية اتباع نهج أكثر مركزية لا تُفوّض فيه سلطة البت في المسائل التأديبية لعمليات حفظ السلام، لكن مع وجود آلية مركزية معززة للتعامل مع عدد أكبر من الحالات بسرعة. وفي هذا الصدد، تشدّد اللجنة على الحاجة إلى الاستفادة من الدروس والخبرات المكتسبة في سياق ممارسة تفويض السلطة وتطبيق اللامركزية على الأنشطة والهياكل. وبناء على ذلك، توصي اللجنة الاستشارية بأن يُطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة، في دورتها المستأنفة الثالثة والستين، مقترحا جديداً يشمل خيارات متعددة، مع تحديد التكاليف بالكامل.

٢٠ - وأبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها عن الأمر، بأن جميع الأمور المتصلة بالتدابير التأديبية، بما في ذلك اتخاذ قرار بمنح الموظف إحازة إدارية إلى حين الانتهاء من التحقيق، تتم حالياً على الصعيد المركزي في مكتب إدارة الموارد البشرية في نيويورك. وأبلغت اللجنة أيضاً أنه ليس هناك، في الوقت الحالي، قدرات ميدانية للتعامل مع القضايا التأديبية، وأن القرارات التأديبية لا تندرج في إطار ولاية الأفرقة المعنية بالسلوك والانضباط ولا مديري دعم البعثات. وفي الوقت الراهن، تشارك الأفرقة المعنية بالسلوك والانضباط في العملية السابقة على العملية التأديبية فحسب (تلقى الادعاءات وتصنيفها حسب الفئات، وتقديم المشورة إلى الممثل الخاص للأمين العام/رؤساء البعثات بشأن جميع الأمور المتصلة بالسلوك والانضباط في البعثات)، في حين تقتصر مشاركة مديري دعم البعثات في العملية التأديبية على إبلاغ قرارات مكتب إدارة الموارد البشرية إلى الموظفين المعنيين وتنفيذ هذه القرارات على المستوى الإداري.

٢١ - تلاحظ اللجنة الاستشارية أنه إذا قرر موظف الطعن في إجراء تأديبي فرضه عليه رئيس بعثة أو مكتب خارج المقر، فإن هذا القرار يخضع لتقييم إداري تجريه إدارة الشؤون الإدارية (A/63/314، الفقرة ٤٠). وتشير إلى أن الجمعية العامة أنشأت بموجب الفقرة ٥٢ من قرارها ٢٢٨/٦٢ وحدة مستقلة للتقييم الإداري في مكتب وكيل الأمين العام

للشؤون الإدارية تتألف من رئيس للوحدة (برتبة ف-٥) اثنين من الموظفين القانونيين (برتبة ف-٤) وثلاثة مساعدين إداريين (فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) ومساعدة مؤقتة عامة تعادل تكلفة وظيفة لموظف قانوني برتبة ف-٤.

٢٢ - وعلمت اللجنة الاستشارية لدى استفسارها أن التقييم الإداري، حسب تصور الأمين العام، هو تقييم يعده مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بمساعدة وحدة التقييم الإداري والمدير الذي أصدر القرار المطعون فيه. وتقرر عملية التقييم الإداري ما إذا كان القرار المقدم من رئيس المكتب أو الإدارة أو البعثة سليماً، وتحدد، في نهاية المطاف، ما إذا كانت السلطة المخولة قد مورست بصورة صحيحة. وبناء على ذلك، يستطيع مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية أن يصحح قرارات غير مناسبة أو غير سليمة تتعلق بالموارد البشرية والتمويل أو أن يقدم السبل الملائمة لتصحيح الوضع. كما يستطيع مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية أن ينظر في سحب السلطة المفوضة متى اقتضت الظروف ذلك.

٢٣ - وبما أن الجمعية العامة لم تخول هذا الدور تحديداً لمكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية في الجزء الثالث (هاء) من قرارها ٢٢٨/٦٢، ترى اللجنة أن الجمعية العامة قد ترغب في توضيح الدور المحتمل لمكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية في عملية التقييم الإداري، وفي استقلالية وحدة التقييم الإداري.

جيم - ترتيبات تقاسم التكاليف

٢٤ - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة قررت في الفقرة ٦٢ من قرارها ٢٢٨/٦٢ الموافقة على ترتيبات تقاسم التكاليف التي اقترحتها الأمين العام في تقريره السابق (A/62/294، الفقرتان ١٦١ و ١٦٢) على أساس العدد الكلي للموظفين العاملين في الأمانة العامة وفي الصناديق والبرامج. وفي الفقرة ٦٣ من القرار ذاته، حثت الجمعية العامة أيضاً الأمين العام على الانتهاء من ترتيبات لتقاسم التكاليف مع الصناديق والبرامج المعنية بحلول تموز/يوليه ٢٠٠٨. كما طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم في الجزء الرئيسي من دورتها الثالثة والستين تقريراً يشمل، فيما يشمل نتائج المفاوضات بين الأمم المتحدة والكيانات المشاركة الأخرى بشأن ترتيبات تقاسم التكاليف المتعلقة بنظام إقامة العدل (الفقرة ٦٧ (ب))؛ وعن الخيارات الممكنة المتاحة لصناديق دعم تكاليف البرامج/الصناديق الاستثنائية لتقاسم تكاليف نظام العدل الداخلي الجديد (الفقرة ٦٧ (د)).

٢٥ - وتدرك اللجنة الاستشارية أن الصناديق والبرامج أعربت عن قلقها إزاء ترتيب تقاسم تكاليف نظام إقامة العدل وأن المناقشات ما زالت جارية (A/63/314، الفقرة ٧١). ومع

ذلك، لا توافق اللجنة على اقتراح الصناديق والبرامج بالألا تقرر ترتيبات تقاسم التكاليف على أساس العدد الإجمالي للموظفين أو "إحصاء عدد الموظفين" أو العدد الكلي. إنما على أساس القضايا الفعلية التي يبت فيها. وترى اللجنة أن عبء العمل الناشئ يمكن أن يختلف كثيراً من حالة لأخرى وأن يتفاوت إلى حد كبير عدد القضايا التي يبت فيها من عام لآخر. وعلاوة على ذلك، فإن أي طريقة تستند إلى القضايا الفعلية التي يبت فيها تطرح عدداً من التساؤلات بشأن أسلوب تطبيقها، وهي تحديدًا في أي مرحلة ستُعرف الحصة الفعلية في التكاليف؛ وكيف ستوفر الاعتمادات اللازمة لتغطية هذه التكاليف في ميزانية كل كيان من الكيانات المعنية؛ وما هي المسائل العملية الأخرى المتعلقة بتنفيذها. وبالإضافة إلى ذلك، لن يكون هذا النهج متوائماً مع طريقة إحصاء عدد العاملين المتبعة حالياً في الهيئات الثلاث التابعة للأمم المتحدة التي تمول على أساس مشترك بين الوكالات، وهي لجنة الخدمة المدنية الدولية، ووحدة التفتيش المشتركة، ومجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظمة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

٢٦ - وبناءً على ذلك، توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام مواصلة المناقشات مع الصناديق والبرامج بشأن ترتيبات تقاسم التكاليف على أساس إحصاء عدد العاملين، حسبما تقرر أصلاً. وتتوقع اللجنة من الأمين العام أن يمارس على وجه السرعة دوره القيادي لإنجاز المفاوضات المتعلقة بهذه المسألة على وجه السرعة.

دال - تعويضات قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف

٢٧ - ترد مقترحات الأمين العام بشأن تعويضات القضاة في الفقرتين ٨٢ و ٨٣ من تقريره (A/62/314). ويعلن الأمين العام أنه يعتمزم تعويض القضاة على النحو التالي:

(أ) سيعتبر قضاة محكمة المنازعات موظفين تابعين للأمم المتحدة وسيتلقون تعويضات تعادل ما يتقاضاه موظف برتبة مد-٢. وترد الطرائق التفصيلية للمرتبات والبدلات في المرفق الأول من التقرير. وسيتلقى القضاة الذين يعملون لبعض الوقت التعويضات على أساس المبادئ الواردة في الأمر الإداري ST/AI/291/Rev.1 بشأن العمل لبعض الوقت، حسب الاقتضاء؛

(ب) وستدفع أتعاب لقضاة محكمة الاستئناف تعادل المعدلات المطبقة في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

٢٨ - وتوصي اللجنة بالموافقة على مقترحات الأمين العام بشأن تعويضات القضاة.

هاء - آليات إقصاء القضاة

٢٩ - ترد مقترحات الأمين العام بشأن آليات إقصاء القضاة في الفقرات من ٧٣ إلى ٧٩ من تقريره (A/63/314). وكان الأمين العام قد اقترح في تقريره السابق (A/62/294، الفقرة ٧٠) أن يكون إقصاء القضاة من جانب الجمعية العامة بناءً على طلب يقدمه الأمين العام. ويقترح الأمين العام إطلاع رئيس محكمة المنازعات أو الاستئناف على الادعاءات بسوء سلوك القاضي أو عدم كفاءته، الذي يشكل بدوره فريقاً من متخصصين للتحقيق في هذه الادعاءات. ويعتقد الأمين العام أن هذا الإجراء متسق مع ممارسة المحاكم الإدارية للمنظمات الدولية الأخرى. وتلاحظ اللجنة الاستشارية إلى أن المحكمة بكامل هيئتها باستثناء القاضي الخاضع للتحقيق ستتولى استعراض تقرير الفريق، وإذا ما كان هناك رأي بالإجماع بأن ثمة ما يدعم الادعاء بشأن سوء السلوك أو عدم الكفاءة، يبلغ رئيس المحكمة الجمعية العامة بذلك ويطلب إقصاء القاضي. (A/63/314، الفقرة ٧٨). وبين الأمين العام أن الغرض من النهج الذي يتبعه هو معالجة الشواغل المتعلقة بالتضارب المحتمل للمصالح، ذلك لأن قضاة المحكمة مكلفون باستعراض الطعون المقدمة بشأن القرارات الإدارية التي يتخذها. وفيما يتعلق بالاقتراح المتعلق بفريق المتخصصين للتحقيق في الادعاءات بسوء سلوك القضاة أو عدم كفاءتهم، أبلغت اللجنة الاستشارية لدى استفسارها أن الفريق سيتكون من خبراء خارجيين وليس من موظفين من الأمم المتحدة، وذلك من أجل تجنب جميع الشواغل المتعلقة بالتضارب المحتمل للمصالح.

واو - تنقيحات النظام الأساسي للموظفين

٣٠ - يلتزم الأمين العام في الفقرة ٨٠ من تقريره (A/63/314) موافقة الجمعية العامة التغييرات المطلوب إدخالها على المادتين ١٠-١ و ١١-١ اللتين ستدخلان حيز النفاذ في وقت يتزامن مع بدء نفاذ النظام الجديد لإقامة العدل في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن التعديلات المقترحة تتوقف على اعتماد النظامين الأساسيين للمحكمتين و/أو الإجراءات التي تتناول القضايا التأديبية. وبناءً على ذلك، توصي بإرجاء النظر في التنقيحات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين.

٣١ - وعلمت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، أن الإصدار المؤقت للنظام الأساسي المنقح الذي سيبدأ سريانه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ كان وفق البند ٤/١٢ من النظام الأساسي الذي ينص على أن تصبح القواعد والتعديلات المؤقتة التي يقدم الأمين العام تقريراً عنها، واضعاً في الاعتبار ما قد تأمر به الجمعية العامة من تغيير و/أو حذف، نافذة

المفعول وسارية بصورة كاملة في ١ كانون الثاني/يناير بعد السنة التي يقدم فيها التقرير إلى الجمعية العامة.

زاي - مخطط يموله الموظفون لتقديم المساعدة القانونية للموظفين

٣٢ - كررت الجمعية العامة في مناسبات عديدة تأكيد دعوة ممثلي الموظفين إلى مواصلة استكشاف إمكانية إنشاء نظام يموله الموظفون داخل المنظمة لتقديم المشورة القانونية والدعم القانوني للموظفين (القرار ٢٦١/٦١، الفقرة ٢٤؛ والقرار ٢٢٨/٦٢ الفقرة ١٧). وتبين اللجنة الاستشارية التحديات التي أشار إليها الأمين العام والتي تحول دون إنشاء مثل هذا الصندوق وتبين على الأخص أن الفكرة لا تجد تأييدا بين الموظفين أنفسهم (A/63/314، الفقرات ٥١-٥٣). ووفقاً لما ورد في الفقرة ٥٢ من التقرير، قال ممثلو الموظفين إنهم بانضمامهم إلى الأمم المتحدة يفقدون حقوقهم في متابعة منازعاتهم المتصلة بالعمل وفقا لتشريعاتهم الوطنية، وأنه في الكثير من الولايات القضائية الوطنية، تشمل تلك الحقوق أيضا إمكانية الاستفادة من التمثيل القانوني. كما تشير اللجنة إلى أن اتحادات الموظفين أبدت رغبتها في تعزيز الدعم المستمر للموظفين الذين يتطوعون بتقديم المساعدة القانونية الاحترافية والتعاون مع الأمين العام من أجل وضع حوافز لتمكين الموظفين وتشجيعهم على مواصلة المشاركة في عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، على النحو المطلوب في القرار ٢٢٨/٦٢. (المرجع نفسه، الفقرة ٥٥).

٣٣ - وتكرر اللجنة الاستشارية تأكيد موقفها بأنه ينبغي استكمال توفير المنظمة المساعدة القانونية الرسمية بشكل ما من أشكال المشاركة و/أو المساهمة من جانب الموظفين (A/62/7/Add.7، الفقرة ٤٥، انظر أيضا الفقرة ١٦ (ج) أعلاه). وترى اللجنة أن ذلك سيكون مصلحة الموظفين في العملية ويمكن أن يشيهم عن تقديم الدعاوى التافهة. وتطلب اللجنة أن تواصل الإدارة العمل مع ممثلي الموظفين على التماس أساليب مبتكرة لتشجيع الموظفين على المشاركة و/أو المساهمة في هذه العملية.

حاء - تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

٣٤ - تلاحظ اللجنة الاستشارية مع الاهتمام مقترحات الأمين العام بشأن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين أداء نظام إقامة العدل استجابةً للفقرة ٧١ من قرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢. ويوجه التركيز إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين الشفافية والسرعة في معالجة القضايا، وفي إتاحة إمكانية الاطلاع على المعلومات عن طريق شبكة الإنترنت وإيداع الدعاوى والمرافعات إلكترونيا. وتلاحظ اللجنة

أن الأمانة العامة على اتصال مع المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة. وتركز اللجنة على كفاءة أن تعمل نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بسرية تامة، وأن تشمل الضمانات المناسبة وأن تُصمَّم على نحو يسهل استعمالها.

ثالثاً - نتائج أعمال مجلس الطعون المشترك خلال عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ وإحصاءات عن الفصل في القضايا وأعمال فريق تقديم المشورة

٣٥ - تحيط اللجنة الاستشارية علماً بتقرير الأمين العام عن أعمال مجلس الطعون المشترك والإحصاءات المتعلقة بحالة الفصل في القضايا وأعمال فريق تقديم المشورة خلال الفترة ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ (A/63/211). وتشير إلى الزيادات الحادة في عدد الطعون وقضايا طلب وقف التنفيذ المقدمة. (المرجع نفسه، الجدول ١) في جميع مراكز العمل تقريباً. وفيما يتعلق بعمل فريق تقديم المشورة، تلاحظ اللجنة أن عدد القضايا الجديدة المعروضة على هذا الفريق في نيويورك قد ازداد بنسبة ١٥,٣ في المائة، أي من ٢٩٤ قضية في عام ٢٠٠٦ إلى ٣٣٩ قضية في عام ٢٠٠٧ وأنه من بين هذه القضايا الجديدة البالغ عددها ٣٣٩ قضية، اتخذت ٢٤٠ قضية طريق الإجراءات الرسمية للطعون، بينما حرت معالجة ٩٩ قضية منها بصورة غير رسمية (المرجع نفسه، الفقرة ١٢).

٣٦ - وترى اللجنة الاستشارية أنه سيكون من المفيد أن يتضمن التقرير في المستقبل جداول إحصائية تضم، بالإضافة إلى عدد القضايا المعروضة والمفصول فيها أثناء فترة محددة، بيانات عن القضايا التي لم يبت فيها في بداية ونهاية كل فترة وبيانات إحصائية عن خمس سنوات أو عن اتجاهات أطول مدة. وبالإضافة إلى ذلك، تشجع اللجنة الأمانة العامة على أن تقدم المزيد من التحليل والتفصيل بشأن الأنشطة المنجزة وأن تبرز الاتجاهات والمسائل العامة.

رابعاً - أنشطة أمين المظالم

٣٧ - قُدم تقرير الأمين العام عن أنشطة أمين المظالم خلال الفترة الممتدة من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٧ إلى ٣١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ (A/63/283) استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٨٣/٥٩.

٣٨ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن ما مجموعه ٦٧٠ قضية جديدة قد فُتحت خلال الفترة المشمولة بالتقرير (المرجع نفسه، الفقرة ٢٣)، مقابل ٦٦٧ قضية في الفترة السابقة (انظر A/62/311، الفقرة ١٩). وظلت الأنواع الرئيسية للمسائل المعروضة على أمين المظالم متصلة بالترقية والنهوض بالحياة الوظيفية (٢٣ في المائة)، ومسائل العلاقات بين الأفراد

(١٨ في المائة)، والمسائل المتصلة بشروط الخدمة (١٥ في المائة)، والاستحقاقات (١٣ في المائة)، ومسائل انتهاء الخدمة وإنهائها (١١ في المائة) (A/63/283، الفقرات من ٢٨ إلى ٣٤).
 ٣٩ - وقد حدد أمين المظالم عددا من مواطن الخلل العامة، بما في ذلك الفوارق الملحوظة في عمليات التوظيف وتنقل الموظفين والتطوير الوظيفي. ولدى الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية أن أمين المظالم يبلغ النتائج التي يتوصل إليها أثناء اجتماعاته مع الأمين العام ومع غيره من أعضاء الإدارة، ومن خلال التقارير السنوية عن أنشطة أمين المظالم، ومن خلال التفاعلات والمشاورات التي تُجرى بشأن قضايا فردية. وأُبلغت اللجنة كذلك باعتزام أمين المظالم إشراك جميع أصحاب المصلحة في هذه العملية، بما في ذلك ممثلو الموظفين، في المستقبل.

٤٠ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأمين العام أعد تقريرا، كما طلبت ذلك الجمعية العامة في الفقرة ٣٢ من قرارها ٢٢٨/٦٢، عن التدابير المحددة التي اتخذتها الإدارة لمعالجة سبع مسائل عامة متعلقة بالموارد البشرية كانت قد أُثيرت في تقرير الأمين العام عن أنشطة أمين المظالم (A/62/311)، وذلك في سياق إصلاح النظام الداخلي لإقامة العدل (A/63/132). وتتصل هذه المسائل بأمور الترقية والمسائل الوظيفية، وتنقل الموظفين، واختلاف مجموعة الامتيازات والاستحقاقات التي يحصل عليها الموظفون المعينون محليا عن تلك التي يحصل عليها الموظفون المعينون دوليا، والترتيبات التعاقدية، ووضع الكيانات الخاصة المنشأة بالاشتراك مع الأمم المتحدة (المحكمة الخاصة لسيراليون ومساعدة الأمم المتحدة المقدمة إلى محاكمات الخمير الحمر)، والأنشطة المتعلقة برفاه الموظفين، وتوفير الرعاية النفسية. ونظرت اللجنة الاستشارية في تلك المسائل في سياق مداولاتها بشأن إدارة الموارد البشرية (انظر A/63/526). وترى اللجنة أنه ينبغي للأمين العام أن يقدم تقارير بانتظام إلى الجمعية العامة عن الإجراءات التي اتخذت لمعالجة النتائج التي توصل إليها أمين المظالم بشأن المسائل العامة.

٤١ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية مع القلق تعليقات أمين المظالم المتعلقة بانعدام الوضوح والتداخل بين دور مكتب أمين المظالم وأدوار غيره من المكاتب، مثل مكتب الأخلاقيات (انظر A/63/283، الفقرة ٨٣). ولدى الاستفسار، أُبلغت اللجنة أن عدد القضايا التي عالجها مكتب أمين المظالم ومكتب الأخلاقيات معا بلغ ١٠ قضايا. وفي مثل هذه القضايا، يكون للموظف المعني وحده أن يقرر عرض قضيته على أي من المكتبين وهو من يقرر التنازل عن أي شرط من شروط السرية. وقد علقت اللجنة على احتمال الازدواجية بين عمل مكتب أمين المظالم ومكتب الأخلاقيات في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/63/526، الفقرتان ٩٥ و ٩٦). وتحت اللجنة الأمين العام على توضيح أدوار ومسؤوليات كل من مكتب أمين المظالم ومكتب الأخلاقيات باعتبار ذلك مسألة ذات أولوية. وتشير اللجنة أيضا إلى

التوصية الرامية إلى تحديث التعميم الإعلامي بشأن تسوية المنازعات في الأمانة العامة (ST/IC/2004/4) ليعكس النظام الجديد لإقامة العدل، باعتبار ذلك مسألة ذات أولوية (انظر A/63/283، الفقرة ٨٣). وتوصي بأن يكفل الأمين العام التعجيل بإصدار التعميم الإعلامي بشأن تسوية المنازعات بعد تحديثه.

٤٢ - وفيما يتعلق بالأداء، أُبلغت اللجنة الاستشارية أن مكتب أمين المظالم يقيس مدى رضا المتعاملين معه بمؤشرات من قبيل ردود الفعل الواردة من الموظفين وعدد من يلجأون إلى خدماته. كما أُبلغت اللجنة أن المكتب يقيمه دوريا خبراء مستقلون في الميدان.

٤٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن تعيين أمين جديد للمظالم تم في الوقت المحدد في نيسان/أبريل ٢٠٠٨، في وقت يخضع فيه المكتب لعملية إعادة الهيكلة وتعزيز قدراته، ويشمل ذلك ما يلي: (أ) إنشاء مكتب أمين مظالم وحيد ومتكامل ولا مركزي يقدم خدماته للأمانة العامة ولصناديق الأمم المتحدة وبرامجها؛ (ب) إنشاء شعبة للوساطة؛ (ج) إنشاء مكاتب إقليمية في بانكوك وجنيف وستياغو وفيينا ونيروبي، وكذلك في جمهورية الكونغو الديمقراطية والسودان (انظر A/63/283، الفقرات من ٥ إلى ٨ و ٥٣ و ٥٥). وتعتبر اللجنة أن تعزيز مكتب أمين المظالم، فضلا عن شعبة الوساطة الجديدة، سيجعلهما عنصريين رئيسيين في نظام العدل الداخلي الجديد الذي ينبغي أن يكون أداة لتسهيل الحل المبكر للمنازعات في الأمم المتحدة. وتؤكد اللجنة أن كلا العنصرين الرسمي وغير الرسمية لنظام العدل الداخلي يجب أن يتسما بالفعالية لضمان البت في القضايا في الوقت المناسب وبطريقة عادلة.

٤٤ - وأبلغت اللجنة الاستشارية أن أمين المظالم قد كثف جهوده الرامية إلى التنسيق والتعاون مع نظرائه في الصناديق والبرامج من أجل تنسيق وتعزيز التكامل بين ما يضطلعون به من أدوار وما يقدمونه من خدمات. وفيما يتعلق بإنشاء شعبة الوساطة في المقر، أُبلغت اللجنة أن توصيفات الوظائف الجديدة التي أذنت بها الجمعية العامة قُدمت للتصنيف ومن المقرر الإعلان عنها قريبا. ويجري أيضا وضع معايير الإجراءات والمبادئ التوجيهية الخاصة بشعبة الوساطة. وفيما يتعلق بإنشاء المكاتب الفرعية، يقوم المكتب حاليا باستعراض طلبات اختيار أمناء المظالم الإقليميين والموظفين المرتبطين بهم. وقد قُدم للجنة موجز للوظائف الشاغرة مع ذكر المرحلة التي وصلت إليها عملية توظيف من يشغلها (انظر المرفق الثاني).

٤٥ - وفيما يتعلق بترتيبات تقاسم التكاليف مع الصناديق والبرامج، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن المفاوضات ما زالت جارية بشأن تفاصيل تقاسم التكاليف المتعلقة بمكتب أمين المظالم المتكامل (A/63/314، الفقرة ٧١). وأبلغت اللجنة أن تلك المفاوضات مطلوبة لأن موارد مكتب أمين المظالم المتكامل لن تكون كلها خاضعة لتقاسم التكاليف، نظرا لأن

بعض الوظائف في مكتب أمين المظالم (موظفان رئيسيان برتبة مد-١، وموظف مسؤول عن متابعة الملفات برتبة ف-٣، وموظفان من فئة الخدمات العامة (رتب أخرى)، ومساعدون إداريون) بمولها حاليا برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (انظر المرفق الثالث). وتتوقع اللجنة أن يقدم الأمين العام تقريرا إلى الجمعية العامة عن نتائج المفاوضات.

٤٦ - واستفسرت اللجنة الاستشارية عن المرحلة التي بلغها وضع الاختصاصات المنقحة لأمين المظالم، مع مراعاة التغييرات في مهامه ووجوده والأماكن المقترحة، وفقا لما طلبته الجمعية العامة في الفقرة الفرعية ٦٧ (أ) من قرارها ٢٢٨/٦٢؛ فأبلغت بأن الاختصاصات يجري حاليا تنقيحها لتشمل العناصر الجديدة التي جاء بها إصلاح نظام إقامة العدل. وتحث اللجنة أمين المظالم على استكمال هذه العملية باعتبارها مسألة ذات أولوية، وعلى إصدار الاختصاصات المنقحة في أسرع وقت ممكن.

٤٧ - وأبلغت اللجنة الاستشارية أن التقرير المتعلق بأنشطة أمين المظالم تقرير انتقالي، وأن المكتب المتكامل لأمين المظالم سيصدر أول تقرير مشترك له في عام ٢٠٠٩. ويقوم مكتب أمين المظالم في الوقت الحاضر بتقييم شكل ومضمون التقارير الحالية مع الصناديق والبرامج من أجل استنباط أفضل الممارسات ووضع الهيكل المناسب للتقرير المشترك المقبل. وبالإضافة إلى ذلك، يعتزم أمين المظالم وضع إجراءات ومنهجيات مشتركة لجمع البيانات وتجهيزها، كما يعتزم إنشاء قواعد بيانات مشتركة وأدوات تتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٤٨ - وتبادلت اللجنة الاستشارية الآراء مع ممثلي الأمين العام بشأن التحسينات الممكنة إدخالها على التقرير المتعلق بأنشطة أمين المظالم شكلا ومضمونا. وترى اللجنة أنه يُستحسن أن تتضمن التقارير المقبلة بيانات وتحليلات شهرية عن الفترة المعنية، فضلا عن معلومات إحصائية عن القضايا وتحليل للبيانات والاتجاهات على مدى خمس سنوات أو أكثر. وبالإضافة إلى ذلك، ترى اللجنة أنه ينبغي النظر في الطرق التي تُقاس بها فعالية التدخلات التي يقوم بها أمين المظالم. وذكر الأمين العام في تقريره الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل أن أحد أهداف نظام قوي لحل المنازعات بطرق غير رسمية هو تفادي المقاضاة المكلفة غير الضرورية وتعزيز حل المشاكل في وقت مبكر في المنازعات بين المديرين وموظفيهم (انظر A/61/758، الفقرة ١٢). وترى اللجنة أن التقرير المتعلق بأنشطة أمين المظالم ينبغي أن يتضمن مؤشرات مهمة تسمح بإجراء تقييم للتقدم المحرز نحو تحقيق

هذه الأهداف. وأحد هذه المؤشرات الممكنة هو عدد القضايا التي ينظر فيها مكتب أمين المظالم ثم تمضي إلى النظام الرسمي.

٤٩ - وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى أن يكون التقرير المتعلق بأنشطة أمين المظالم مصدرا مفيدا للمعلومات في وقت يبدأ فيه العمل بالنظام الجديد للعدل الداخلي، وأن يتيح إجراء تقييم لما لأساليب العمل الجديدة من أثر وفعالية. وتشجع اللجنة أمين المظالم على تضمين تقريره تفاصيل عن الإحصاءات والبيانات بتوفير مواد وصفية تستند إلى العمل الذي أُنجز بالفعل، دون المساس بسرية أمور الموظفين.

٥٠ - وقدمت للجنة الاستشارية، بناء على طلبها، معلومات إضافية عن عدد ما أصدرته المحكمة الإدارية للأمم المتحدة من أحكام هم أشخاصا سبق لهم التعامل مع مكتب أمين المظالم (انظر الجدول ٢).

الجدول ٢

القضايا التي نظرتها المحكمة الإدارية للأمم المتحدة وتعلق بأشخاص سبق لهم التعامل مع مكتب أمين المظالم

السنة	الأحكام	الأحكام المتعلقة بمن سبق تعاملهم مع مكتب أمين المظالم
٢٠٠٤	٥٩	٥
٢٠٠٥	٥٩	١٢
٢٠٠٦	٣٥	٤
٢٠٠٧	٥٥	١٥
٢٠٠٨	٤١	١٥
المجموع	٢٤٩	٢١

٥١ - إن حوالي ٢٠ في المائة ممن عرضوا قضاياهم على المحكمة الإدارية للأمم المتحدة على مدى السنوات الخمس الماضية كان قد سبق لهم التعامل مع مكتب أمين المظالم. وإضافة إلى ذلك، استطاع المكتب أن يؤكد أن المحكمة قضت في عدد كبير من تلك الحالات بأن المتقاضين لم يكن محقا في دعواهم.

المرفق الأول

المرحلة التي بلغت عملية شغل الوظائف المنشأة في مكتب إقامة العدل

(في ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨)

ملاحظات	الرتبة	الوظيفة	
ألف - مكتب المدير التنفيذي			
أُغلق إعلان عن الوظيفة الشاغرة	مد - ٢	المدير التنفيذي	نيويورك
أُغلق إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٤	مساعد خاص	
أُغلق إعلان عن الوظيفة الشاغرة	خ ع-٦	مساعد إداري	
باء - قلم محكمة المنازعات			
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	مد - ١	رئيس القلم	نيويورك
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٥	أمين السجلات	
تشغل الوظيفة الشاغرة عن طريق امتحان تنافسي	ف-٢	موظف قانوني	
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	خ ع-٦	مساعد قانوني	
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	خ ع-٥	مساعد لشؤون الموظفين	
جنييف			
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٥	أمين السجلات	
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٣	موظف قانوني	
سيقوم مكتب جنييف بنشر الإعلان محليا	خ ع-٦	مساعد قانوني	
سيقوم مكتب جنييف بنشر الإعلان محليا	خ ع-٥	مساعد لشؤون الموظفين	
نيروبي			
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٥	أمين السجلات	
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٣	موظف قانوني	
سيقوم مكتب نيروبي بنشر الإعلان محليا	خ ع-٦	مساعد قانوني	
سيقوم مكتب نيروبي بنشر الإعلان محليا	خ ع-٥	مساعد لشؤون الموظفين	
جيم - قلم محكمة الاستئناف			
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٥	أمين السجلات	نيويورك
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٣	موظف قانوني	
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	خ ع-٦	مساعد قانوني	
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	خ ع-٥	مساعد لشؤون الموظفين	

ملاحظات	الرتبة	الوظيفة	
دال - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين			
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٥	الرئيس	نيويورك
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٣	موظف قانوني	
يُملأ الشغور عن طريق امتحان تنافسي	ف-٢	موظف قانوني معاون	
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	خ ع-٦	مساعد قانوني	
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	خ ع-٥	مساعد لشؤون الموظفين	
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	خ ع-٥	مساعد لشؤون الموظفين	
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٣	موظف قانوني	جنيف
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٣	موظف قانوني	نيروبي
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٣	موظف قانوني	بيروت
نُشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة	ف-٣	موظف قانوني	أديس أبابا

المرحلة التي بلغتها عملية شغل الوظائف الشاغرة في مكتب أمين المظالم

المرحلة	اللقب الوظيفي	الرتبة
عملية اختيار المرشحين جارية	أمين المظالم (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي / صندوق الأمم المتحدة للسكان/منظمة الأمم المتحدة للطفولة/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع)	مد-١
الإعلان منشور على نظام التوظيف الإلكتروني غالاكسي؛ آخر أجل لتقديم الطلبات هو ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨	وسيط منسق، شعبة الوساطة	مد-١
الإعلان منشور على نظام التوظيف الإلكتروني غالاكسي؛ آخر أجل لتقديم الطلبات هو ٣٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨	وسيط، شعبة الوساطة	ف-٥
يجري حاليا تصنيف الوظيفة	مساعد إداري، شعبة الوساطة	فئة الخدمات العامة
نشر إعلان عن الوظائف الشاغرة؛ عملية الاختيار جارية	أمين مظالم إقليمي (جنيف، فيينا، نيروبي، سنتياغو، بانكوك)	٥ ف-٥
صُنفت الوظائف في رتبة خ ٦-٦؛ يُعين الموظفون محليا فور التحاق أمناء المظالم الإقليميين	مساعد إداري (جنيف، فيينا، نيروبي، سنتياغو، بانكوك)	٥ خ ع-٦
نشر إعلان عن الوظائف الشاغرة؛ عملية الاختيار جارية؛ تُمولان من حساب الدعم	أمين مظالم إقليمي (بعثتا حفظ السلام في جمهورية الكونغو الديمقراطية والسودان)	٢ ف-٥
نشر إعلان عن الوظائف الشاغرة؛ عملية الاختيار جارية؛ تُمولان من حساب الدعم	موظف مسؤول عن متابعة الملفات (بعثتا حفظ السلام في جمهورية الكونغو الديمقراطية والسودان)	٢ ف-٣
صُنفت الوظيفتان في رتبة خ ٦-٦؛ يُعين الموظفان محليا فور التحاق أمين المظالم الإقليميين	مساعد إداري (بعثتا حفظ السلام في جمهورية الكونغو الديمقراطية والسودان)	٢ خ ع-٦

المرفق الثالث

الهيكل التنظيمي لمكتب أمين المظالم

مكتب أمين المظالم في الأمم المتحدة

نيويورك

وظيفة أمين مظالم برتبة أمين عام مساعد (مشغولة)
 ٣ وظائف موظفين رئيسيين برتبة مد-١ (وظيفتان مشغولتان، وواحدة في الصناديق
 والبرامج، وأخرى للوسيط المنسق)
 وسيطان برتبة ف-٥
 موظف لتسوية المنازعات برتبة ف-٤
 موظف مسؤول عن متابعة الملفات برتبة ف-٤
 موظف مسؤول عن متابعة الملفات برتبة ف-٣
 موظف إعلام برتبة ف-٣
 ٦ مساعدين إداريين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)

نيروبي

أمين مظالم إقليمي برتبة ف-٥
 مساعد إداري من فئة الخدمات
 العامة (الرتب الأخرى)

فيينا

أمين مظالم إقليمي برتبة ف-٥
 مساعد إداري من فئة الخدمات
 العامة (الرتب الأخرى)

جنيف

أمين مظالم إقليمي برتبة ف-٥
 مساعد إداري من فئة الخدمات
 العامة (الرتب الأخرى)

بانكوك

أمين مظالم إقليمي برتبة ف-٥
 مساعد إداري من فئة الخدمات
 العامة (الرتب الأخرى)

ستياغو

أمين مظالم إقليمي برتبة ف-٥
 مساعد إداري من فئة الخدمات
 العامة (الرتب الأخرى)

بعثة الأمم المتحدة في السودان
 أمين مظالم إقليمي برتبة ف-٥
 موظف مسؤول عن متابعة الملفات برتبة ف-٣
 مساعد إداري من الفئة المحلية

بعثة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية
 أمين مظالم إقليمي برتبة ف-٥
 موظف مسؤول عن متابعة الملفات برتبة ف-٣
 مساعد إداري من الفئة المحلية

ملاحظات:

- يشمل الوظائف التابعة لمكتب أمين المظالم للأمم المتحدة ولأمين المظالم المشترك للصناديق والبرامج (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة

للسكان/منظمة الأمم المتحدة للطفولة/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع) في
١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨.

- تُمول وظيفة موظف مسؤول عن متابعة الملفات برتبة ف-٤ ووظيفة من فئة الخدمات العامة من حساب الدعم حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨.
- يوجد مكتب أمين المظالم المشترك بين الصناديق والبرامج في نيويورك. ويشمل موظفين رئيسيين اثنين برتبة مد-١، وموظفا واحدا مسؤولا عن متابعة الملفات برتبة ف-٣، ومساعدين إداريين اثنين من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى).