

Distr.: General
16 August 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والستون

البند ١٤٢ من جدول الأعمال المؤقت*

إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير مجلس العدل الداخلي

- ١ - أنشأت الجمعية العامة مجلس العدل الداخلي بموجب قرارها ٢٢٨/٦٢ للمساعدة في ضمان الاستقلالية والمهنية والمساءلة في النظام الجديد لإقامة العدل. وطلبت الجمعية من المجلس في الفقرة ٣٧ (د) من هذا القرار تقديم آرائه إلى الجمعية بشأن تطبيق نظام إقامة العدل. وتقرير المجلس هذا محال طيا إلى الجمعية.
- ٢ - ووقع أعضاء مجلس العدل الداخلي هذا التقرير وقُدِّم إلى الأمين العام تمهيدا لإحالته إلى الجمعية العامة.

(توقيع) كيت أوريغان

(توقيع) سينها باسناياكي

(توقيع) جيني كليفت

(توقيع) جيفري روبرتسون

* A/65/150.



تقرير مجلس العدل الداخلي عن إقامة العدل في الأمم المتحدة أولاً - معلومات أساسية

١ - ورثت الأمم المتحدة عن عصبة الأمم نظاماً للعدل الداخلي ظل معمولاً به طوال ٦٠ سنة دون أن يُدخل عليه أي تعديل يُذكر أو أن يتأثر بأوجه التقدم التي طالت قانون حقوق الإنسان والقانون الإداري وممارسة العلاقات الجيدة في أماكن العمل. وكان مستنداً إلى نظام استعراض مطوّل يجريه الأقران، يُصدر توصيات غير ملزمة قابلة للطعن أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة التي لم يكن لزاماً على أعضائها أن يكونوا قضاة أو حتى مؤهلين قانوناً. وعلى مر السنين، أدرك كل من الإدارة والموظفين ضرورة إجراء إصلاح شامل للنظام القديم. وفي عام ١٩٩٥، اقترح الأمين العام التحول بشكل جذري نحو نظام مهني تماماً. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٥، أدرجت الجمعية العامة أخيراً هذا الإصلاح في جدول أعمالها باعتباره مسألة ملحة وأوعزَ إلى الأمين العام بتشكيل فريق من الخبراء الخارجيين للنظر في إعادة تصميم هذا النظام بحيث يكون مستقلاً وشفافاً وفعالاً ومتسماً بالكفاءة ومزوداً بموارد كافية ويضمن المساواة الإدارية (القرار ٢٨٣/٥٩، الفقرة ٤٩ (أ)). وقدم الفريق المعني بإعادة التصميم تقريره في ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠٦، ووصف فيه النظام السائد آنئذ بأنه نظام عفا عليه الزمن لا يؤدي الوظيفة المتوخاة منه وغير فعال ويفتقر إلى الاستقلالية. وأفاد أن نظام استعراض الأقران، الذي يعتمد بشكل كبير على موظفين متطوعين غير مدربين، تجاوز فترة صلاحيته وتترتب عليه تكاليف خفية كبيرة (A/61/205، الموجز والفقرتان ٦ و ١٣٧).

٢ - وأقرت الجمعية العامة، بموجب القرارين ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢، الإطار اللازم لإنشاء نظام جديد لإقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة، عملاً إلى حد كبير بما أوصى به الفريق المعني بإعادة التصميم. والهدف من ذلك الإجراء هو إنشاء نظام جديد مستقل وشفاف ومهني ولا مركزي ومزود بموارد كافية (القرار ٢٦١/٦١، الفقرة ٤)، وتكون بموجبه الأحكام التي يصدرها قضاة محترفون أحكاماً ملزمة صادرة عن محكمة ابتدائية هي محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. ويتعين على القضاة أن يتمتعوا بخبرة لا تقل عن ١٠ سنوات أمضوها في ممارسة ولاية قضائية وطنية قبل تعيينهم، أو ما يعادلها. ويجال أي طعن إلى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف المنشأة حديثاً، التي يعمل بها قضاة، أو ما يعادلهم، يتمتعون بخبرة لا تقل عن ١٥ سنة أمضوها في ممارسة ولاية قضائية وطنية قبل تعيينهم. واعتبر الفريق استقلال القضاة شرطاً أساسياً لقيام النظام الجديد. وفي هذا الصدد، اقترح إنشاء مجلس العدل الداخلي للمساعدة في ضمان الاستقلالية والمهنية والمساواة في النظام الجديد (القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ٣٥). وينطوي ذلك، في جملة أمور، على وضع قائمة بأسماء الأشخاص المؤهلين للتعيين لكل منصب قضائي

(A/61/205، الفقرة ١٢٧). واتفق الأمين العام مع توصية الفريق بشأن إنشاء مجلس العدل الداخلي.

٣ - وأقرت الجمعية العامة تلك المقترحات في قرارها ٢٢٨/٦٢، وأناطت بمجلس العدل الداخلي المهام التالية:

(أ) الاتصال بمكتب إدارة الموارد البشرية بشأن المسائل المتصلة بالبحث عن المرشحين المناسبين لشغل وظائف القضاة، بعدة وسائل منها إجراء مقابلات عند الاقتضاء؛

(ب) تقديم آرائه وتوصياته إلى الجمعية العامة بشأن تزكية مرشحين اثنين أو ثلاثة مرشحين لكل منصب شاغر في محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي؛

(ج) صياغة مدونة قواعد سلوك للقضاة لكي تنظر فيها الجمعية العامة؛

(د) تقديم آرائه بشأن تطبيق نظام إقامة العدل إلى الجمعية العامة.

وأنشئ مجلس العدل الداخلي في أيار/مايو ٢٠٠٨. وأعضاؤه الحاليون هم الحقوقان الخارجيان المرموقان سينها باسناياكي (سري لانكا، مرشحة الإدارة) ومستشار الملكة جيفري روبرتسون (المملكة المتحدة، منتخب من الموظفين)، بالإضافة إلى جيني كليفت (أستراليا) وهي موظفة قانونية أقدم في شعبة القانون التجاري الدولي. بمكتب الشؤون القانونية، بصفة ممثلة الموظفين. والرئيسة الحالية هي القاضية كيت أوريغان التي انتهت فترة ولايتها لمنصب قاضٍ في المحكمة الدستورية لجنوب أفريقيا في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩. وكانت ممثلة الإدارة من أيار/مايو ٢٠٠٨ إلى حزيران/يونيه ٢٠٠٩ هي ماريا بيسيبي - ميلبورن (الأرجنتين)، ومن آب/أغسطس ٢٠٠٩ إلى تموز/يوليه ٢٠١٠، مارتا هيلينا - لوبيز (كولومبيا)، مديرة شعبة التخطيط الاستراتيجي والتوظيف. بمكتب إدارة الموارد البشرية، التي أسهمت خلال فترة ولايتها في إعداد هذا التقرير. ويُتوقع تعيين ممثل جديد للإدارة قريباً.

٤ - وكانت المهمة الأولى لمجلس العدل الداخلي هي تحديد المرشحين المناسبين للتعيين كقضاة في المحكمتين الجديدتين. وكان من الأساسي من وجهة نظر الفريق المعني بإعادة التصميم اختيار هؤلاء القضاة على أساس الجدارة. وعليه، أعلن المجلس عن الشواغر على نطاق واسع وتلقى أكثر من ٢٥٠ طلباً من قضاة يتمتعون بسنوات عدة من الخبرة من عدد كبير من البلدان (A/63/489، الفقرة ٧). وقد جرى التثبت بدقة من صحة تلك الطلبات ودُعي المرشحون المتمتعون بأفضل المؤهلات على الورق إلى إجراء مقابلات وامتحانات في لاهاي. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، قدم المجلس تقريراً إلى الجمعية العامة زكّى فيه مرشحين اثنين

لكل منصب شاغر من مناصب القضاة. وفي ٢ آذار/مارس ٢٠٠٩، عينت الجمعية العامة ثلاثة قضاة متفرغين وقاضيين نصف متفرغين لمحكمة المنازعات وسبعة قضاة لمحكمة الاستئناف (المقرر ٤١٧/٦٣). ولاحقا، وبعدها أعد المجلس تقريرا تكميليا (A/63/489/Add.1)، عينت الجمعية ثلاثة قضاة مخصصين لمحكمة المنازعات لفترة ١٢ شهرا. وبدأ تطبيق نظام العدل الداخلي الجديد اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

٥ - وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، أوصى مجلس العدل الداخلي الأمين العام بتمديد فترات ولاية القضاة المخصصين الثلاثة سنة أخرى (انظر A/C.5/64/16). وفي ٢٩ آذار/مارس ٢٠١٠، مددت الجمعية العامة فترات ولاية القضاة المخصصين الثلاثة سنة أخرى بدأت اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ (المقرر ٥٥٣/٦٤). بيد أن أحد القضاة الثلاثة هو القاضي مايكل آدمز (أستراليا) أشار عندئذ إلى أنه، لأسباب شخصية، لن يكون قادرا على الاضطلاع بمهامه سنة أخرى. فزكى المجلس للجمعية عندئذ مرشحين اثنين ملء ذلك الشاغر (انظر A/64/791). وفي ١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٠، عينت الجمعية القاضية ماريلين كامان (الولايات المتحدة الأمريكية) باعتبارها القاضي المخصص الثالث. وتولت القاضية كامان مهامها في تموز/يوليه ٢٠١٠.

٦ - وطلبت الجمعية العامة من مجلس العدل الداخلي في الفقرة ٣٧ (ج) من قرارها ٢٢٨/٦٢ صياغة مدونة قواعد سلوك للقضاة لكي تنظر فيها الجمعية العامة. وبعد تشاور تام مع قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف بشأن نص مدونة قواعد السلوك، قدم المجلس مدونة قواعد السلوك لتنظر فيها الجمعية خلال دورتها الخامسة والستين (انظر A/65/86).

ثانيا - مقدمة

٧ - كما أشير في الفقرة ٣، طلبت الجمعية العامة من مجلس العدل الداخلي في القرار ٢٢٨/٦٢ تقديم وجهات نظره بشأن تطبيق نظام إقامة العدل. وكي يكون المجلس قادرا على القيام بهذه المهمة، عكف على رصد نظام العدل الداخلي الجديد عن كثب، والتقى أعضاؤه بقضاة وموظفي المحكمتين، في جنيف (مرتان)، ونيروبي ونيويورك وأجروا مناقشات كاملة مع الإدارة ومحاميهما (من الأمانة العامة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع)، ومع اتحادات الموظفين ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وجهات فاعلة أخرى، بينها أمين المظالم وموظفين من مكتبه ومن مكتب الأخلاقيات. وحرص المجلس، رغم النطاق الواسع الذي أجريت فيه المناقشات في كثير من

الأحيان، بالنظر إلى ولايته، على أن يركز في هذا التقرير على الآراء التي كونها في ما يتعلق بسير عمل نظام العدل الرسمي.

٨ - وأبدى مجلس العدل الداخلي ارتياحه بشكل عام للعمل الجيد إلى حد بعيد الذي يقوم به النظام الجديد بالنظر إلى ما واجهه من تحديات لا مفر منها في سنته الأولى. وأشاد بقضاة المحكمتين وموظفي الأقسام وبمكتب إقامة العدل للتقدم الممتاز الذي أحرزَ خلال السنة الأولى. والترم الأعضاء بفقهاء القضاء الصادر عن محكمة المنازعات وبذلك الذي بدأ بالصدور عن محكمة الاستئناف. وأشاروا إلى أن القضاة المتمرسين بالأنظمة القانونية الوطنية أخذوا الوقت الطبيعي المطلوب ليألفوا قواعد المنظمة وممارستها. ومع أن هذا الأمر تسبب في الأيام الأولى في عبء عمل إضافي لجميع الممثلين القانونيين، فإن المجلس يرى أن القضاة باتوا يألفون العمل في المحكمتين على النحو المطلوب وأن الفترة التي استغرقتها ذلك لم تؤثر سلبا على فعالية النظام الجديد وإنصافه واستقلالته وشفافيته. وكان من الحتمي أن تثير مرحلة انتقالية من هذا النوع نوعا من القلق، بل الاستياء أحيانا. بيد أن المجلس يرى أن النظام الجديد يعمل بشكل جيد بالفعل وأنه أخذ في التحسن نظرا لاعتقاد جميع الجهات الفاعلة عليه مع الوقت. وسيقدم المجلس في هذا التقرير، الذي يغطي السنة الأولى من العمل بموجب هذا النظام، توصيات يعتبرها، بعد هذه المشاورات، ضرورية لتحقيق هدف الجمعية العامة بإيجاد نظام عدل داخلي مستقل وشفاف وفعال ومتسم بالكفاءة ويضمن المساءلة الإدارية (القرار ٢٨٣/٥٩، الفقرة ٤٩ (أ)).

الأنشطة التي اضطلع بها مجلس العدل الداخلي

٩ - في تموز/يوليه ٢٠٠٩، عقد مجلس العدل الداخلي سلسلة اجتماعات في نيويورك، شملت المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل وموظفين آخرين من هذا المكتب، ورئيس مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين وموظفين آخرين من هذا المكتب، وممثلين عن اتحادات الموظفين (اتحاد موظفي الأمم المتحدة في نيويورك، ومجلس موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والرابطة العالمية لموظفي اليونيسيف) وأمين المظالم وموظفين اثنين من مكتب أمين المظالم، وموظفا رفيعا في مكتب الأخلاقيات. كما تداول من بُعد مع جميع قضاة محكمة المنازعات؛ ومع مسجلي محكمة المنازعات، ومسجل محكمة الاستئناف والمسجل الرئيسي؛ ومع رئيس محكمة الاستئناف. كما عقد المجلس اجتماعا لوفود الدول الأعضاء حضره نحو ٣٠ ممثلا.

١٠ - وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، عقد مجلس العدل الداخلي سلسلة اجتماعات مماثلة في جنيف. فاجتمع مع المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل، ومسجل محكمة المنازعات بجنيف، واتحادات ممثلة للموظفين (أعضاء مجلس التنسيق لموظفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف وممثل

من رابطة موظفي مفوضية شؤون اللاجئين فضلا عن رئيس اتحاد الموظفين في نيويورك)، وممثلين قانونيين عن الإدارة، وجميع قضاة محكمة المنازعات (الذين كانوا حينئذ يعقدون جلسة عامة في جنيف). كما تداول من بعد مع رئيس محكمة الاستئناف وأمين المظالم وممثل عن موظفيه. وسافر ثلاثة من أعضاء المجلس إلى فيينا وعقدوا اجتماعات مع أعضاء من اتحاد موظفي الأمم المتحدة في فيينا وممثلين عن الإدارة، ومع متطوعين سابقين وأعضاء فريق المحامين.

١١ - وفي شباط/فبراير ٢٠١٠، عقد مجلس العدل الداخلي سلسلة اجتماعات في نيروبي. وقبل عقد اجتماع نيروبي، زار ثلاثة من أعضاء المجلس أديس أبابا حيث التقوا نائب الأمين التنفيذي ورئيس الإدارة وأعضاء من اتحادات الموظفين وموظفين من الموارد البشرية. وفي نيروبي، عُقدت اجتماعات مع قضاة من محكمة المنازعات، ومع مسجل المحكمة وموظفيها، وموظفين من الإدارة بمكتب الأمم المتحدة في نيروبي والصناديق والبرامج، وأعضاء من اتحادات للموظفين يمثلون الموظفين العاملين في كينيا، وموظف بمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في نيروبي، وموظفين من الموارد البشرية بمكتب الأمم المتحدة في نيروبي والصناديق والبرامج. كما تسنى لأعضاء المجلس حضور جلسة استماع في محكمة المنازعات.

١٢ - وفي آذار/مارس ٢٠١٠، التقى أربعة من أعضاء مجلس العدل الداخلي في جنيف قضاة محكمة الاستئناف أثناء انعقاد دورتها الأولى. وتمكن أعضاء المجلس في ذلك الوقت من لقاء قضاة محكمة المنازعات بجنيف، ومسجلي المحكمتين ومسجل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ورئيس مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وتداول أيضا أعضاء المجلس من بعد مع موظفين كبار في الإدارة بنيويورك من الأمانة العامة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسيف ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومع ممثلين عن اتحاد الموظفين في نيويورك، ومجلس موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/صندوق الأمم المتحدة للسكان/مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والرابطة العالمية لموظفي اليونيسيف. وبالإضافة إلى الاجتماعات المعقودة، تسنى للمجلس دراسة إحصاءات أعدها مسجلو المحكمتين تبين سير العمل فيها.

١٣ - وأخيرا، سافرت رئيسة مجلس العدل الداخلي في تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى نيروبي للاجتماع بقضاة محكمة المنازعات الذين كانوا يعقدون جلسة عامة هناك. وترأست أيضا تداولاً من بعد ضم جميع قضاة تلك المحكمة؛ ووكيلة الأمين العام للشؤون الإدارية وعددا من الموظفين العاملين معها؛ وأمين المظالم ورئيس خدمات الوساطة؛ وأمين المظالم الإقليمي في نيروبي؛ ورئيس مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين والموظف القانوني في ذلك المكتب بنيروبي؛ والمستشار القانوني لليونيسيف ومفوضية شؤون اللاجئين؛ وجميع مسجلي محكمة

المنازعات والمسجل الرئيسي. وكان الغرض من التداول من بُعد إتاحة الفرصة لمختلف الجهات الفاعلة لمناقشة التحديات التي تعترض نظام العدل الجديد.

١٤ - وتتوزع أماكن عمل أعضاء مجلس العدل الداخلي على أربع قارات. ويؤدي المجلس عمله عادة من خلال تبادل البريد الإلكتروني والتداول من بُعد بصورة منتظمة.

محتوى التقرير

١٥ - بدأ النظام الجديد لإقامة العدل في الأمم المتحدة بداية جيدة، على نحو ما تبينه الإحصاءات التي تحدد حجم عمل المحكمتين في سنتهما الأولى. وترد تلك الإحصاءات في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل لذا لم يجر إيرادها تكراراً هنا. بيد أن مجلس العدل الداخلي حدد عدداً من التحديات التي يتعين مواجهتها. ولدى المجلس عدد من المقترحات التي من شأنها أن تكفل حسن سير عمل النظام الجديد بالفعل بكامل طاقته وتوفيره نظام عدالة مستقلاً ومهنيًا وخاضعاً للمساءلة. وبغية طرح هذه المقترحات، قُسم هذا التقرير إلى ثمانية فروع هي: عملية تحديد المرشحين المناسبين لتعيينهم قضاة؛ المحكمتان، بما في ذلك أقلامهما؛ مكتب المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل؛ مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين؛ مجلس العدل الداخلي؛ العلاقة بين النظام الرسمي والنظام غير الرسمي؛ وحدة التقييم الإداري؛ والمسائل التأديبية. كما يتضمن التقرير عدداً من التوصيات جرى إنجازها في نهايته.

ثالثاً - إعلان الشواغر وإجراء المقابلات وتزكية القضاة لتعيينهم

١٦ - بادئ بدء، يرغب مجلس العدل الداخلي في إبداء عدة ملاحظات على عملية الإعلان عن الشواغر، وإجراء المقابلات، وتزكية القضاة تمهيداً لتعيينهم من قبل الجمعية العامة. أولاً، مؤهلات القضاة وخبراتهم، على النحو المنصوص عليه في الفقرة ٤١ من القرار ٢٢٨/٦٢، تشير بعض اللبس. فقد قررت الجمعية أنه في حالة محكمة المنازعات، ينبغي أن تكون لدى المرشحين ١٠ سنوات على الأقل، وفي حالة محكمة الاستئناف ١٥ سنة على الأقل، من الخبرة القضائية في مجال القانون الإداري أو ما يعادله في واحد أو أكثر من النظم القضائية الوطنية^(١). ويتصل هذا الالتباس بما إذا كانت الإشارة إلى المساواة في الخبرة متصلة بالقانون الإداري أو بشرط الخبرة القضائية. وتجدد الإشارة إلى أنه في بعض الدول، يبت محكمون في أنواع المسائل

(١) انظر النظام الأساسي لمحكمة المنازعات، المادة ٤، الفقرة ٣ (ب)، والنظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، المادة ٣، الفقرة ٣ (ب) (قرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣، المرفقان الأول والثاني، على التوالي). انظر أيضاً A/62/249، الفقرة ٦٧.

المعروضة على محكمة المنازعات وقد ورد عدد من الطلبات من أشخاص كهؤلاء. ويرى المجلس أن هؤلاء المرشحين مستوفون للمؤهلات المذكورة.

١٧ - ثانياً، صودفت بعض الصعوبات سواء في تحديد الإجراءات المناسبة لضمان إيجاد مجموعة واسعة من مقدمي الطلبات المحتملين أو في توفير التمويل اللازم للإعلان عن الشواغر. فالقضاة المؤهلون لشغل هذه المناصب ليسوا من مقدمي الطلبات العاديين للأمم المتحدة أو لشغل المناصب ذات الصلة، وهم تالياً لا يعودون بصورة منتظمة إلى مصادر المعلومات المتاحة عادة عن الشواغر في الأمم المتحدة. لذا، وبغية اجتذاب مجموعة من المرشحين المتفوقين على نحو مراعى للتنوع اللغوي والجغرافي المناسب، يوصي مجلس العدل الداخلي بأن يصار مستقبلاً إلى الإعلان على نطاق واسع عن الوظائف الشاغرة في الصحف المناسبة بالإنكليزية والفرنسية، وتعميم المعلومات المتصلة بالشواغر القضائية على رؤساء القضاة والرابطات ذات الصلة، كالرابطات المهنية للقضاة، وإن أمكن، قبل حصول تلك الشواغر.

رابعا - المحكمتان، بما في ذلك الأقسام

١٨ - أُبجز إنشاء هاتين المحكمتين. ومحكمة المنازعات تعمل منذ سنة في جنيف ونيروبي ونيويورك. أما محكمة الاستئناف فقد عقدت دورتها الأولى في فترة آذار/مارس - نيسان/أبريل ٢٠١٠ وأصدرت أول دفعة من أحكامها بعد شهر من ذلك. وعقدت دورتها الثانية في نيويورك في فترة حزيران/يونيه - تموز/يوليه ٢٠١٠، وهي تعتزم عقد دورتها الثالثة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠.

ألف - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١٩ - إن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات هي المحكمة الوحيدة التي لديها مقاعد دائمة في مراكز العمل الرئيسية الثلاثة، جنيف، ونيروبي ونيويورك، وخُصص لكل منها قاض واحد دائم. وكان الغرض من قرار الجمعية العامة أن يكون موقع محكمة المنازعات بشكل دائم في ثلاثة مراكز عمل مختلفة هو إعمال مبدأ لا مركزية النظام الجديد. وقد اقتنع مجلس العدل الداخلي بصواب هذا القرار، ولكنه يرى أن لا مركزية محكمة المنازعات توجد تحديات يجب مواجهتها وقد أصدر عدداً من التوصيات في هذا الصدد (انظر، الفقرات ٢٣، و ٢٧ و ٣١ أدناه).

٢٠ - وفي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، وردت إلى محكمة المنازعات ١٩٨ قضية، باستثناء القضايا المحالة من نظام العدل السابق. وفي الفترة نفسها، جرى الفصل في ٢٢٠ قضية بما فيها القضايا المحالة من نظام العدل السابق. وفي

٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، كانت ٢٩٠ قضية لا تزال قيد النظر أمام محكمة المنازعات، منها ١٦٨ قضية متبقية من النظام القديم. ومن القضايا الـ ١٦٩ المحالة لمحكمة المنازعات في تموز/يوليه ٢٠٠٩، تم الفصل فيها جميعا باستثناء ٣٧ منها. ومن الـ ١٤٣ قضية المحالة إلى محكمة المنازعات من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، لا تزال ١٣١ منها قيد النظر. ومن هذه الإحصاءات يمكن تبيين أن قضاة محكمة المنازعات (سنة قضاة متفرغين، بمن فيهم ثلاثة قضاة مخصصين، وقاضيان غير متفرغين) لم يتمكنوا في العام الأول لعمل المحكمة إلا من إدارة حجم القضايا الجديدة المقدمة فقط. وعلى الرغم من إحراز تقدم كبير في الفصل في القضايا المتأخرة، فإن عملا كثيرا في هذا الصدد لا يزال في انتظار الإنجاز.

١ - الحاجة إلى ثلاثة قضاة إضافيين

٢١ - يلاحظ مجلس العدل الداخلي أن الجمعية العامة أشارت في الفقرة ٣٢ من قرارها ٢٥٣/٦٣ إلى اعتمادها إجراء استعراض، في دورتها الخامسة والستين، للنظامين الأساسيين للمحكمتين، في ضوء الخبرة المكتسبة، يشمل كفاءة الأداء العام للمحكمتين، وبخاصة فيما يتعلق بعدد القضاة وأفرقة محكمة المنازعات. ونظرا لذلك القرار والإحصاءات المتعلقة بحجم عمل محكمة المنازعات، فإن المجلس يغتنم هذه الفرصة للإعراب عن رأيه، الذي يشاطره فيه قضاة محكمة المنازعات، بأن العدد الحالي للقضاة يجب الحفاظ عليه للتعامل مع عدد القضايا التي يجري تقديمها. وتبعاً لذلك، يلزم تعيين ثلاث قضاة إضافيين متفرغين حال انتهاء فترة القضاة المخصصين. وفي حال عدم تعيين قضاة إضافيين في ذلك الوقت، واستمرار المحكمة في العمل بثلاثة قضاة متفرغين وقاضيين غير متفرغين، فستتراكم بسرعة لدى محكمة المنازعات قضايا متأخرة مما يمنعها من إقامة العدل على وجه السرعة. ويرى المجلس أن النظام الجديد للعدل الداخلي سيسفر عن كارثة. وفي حالة إنشاء ثلاث وظائف إضافية لقضاة دائمين ستكون هناك حاجة إلى الإبقاء بشكل دائم على ملاك موظفي الدعم الحالي المتاح لكل قلم من أقلام محاكم القضاة المخصصين. وقد راعى المجلس، بإصداره لهذه التوصية، جميع العوامل التي قد يُعتقد بأنها ستخفف من حجم القضايا، مثل توقع الإسراع في الفصل في القضايا بمجرد أن يصبح القضاة أكثر إلماما بالقواعد وإمكانية أن يقل عدد القضايا المرفوعة أمام النظام الرسمي حين تصبح الوساطة أكثر جاذبية. والمجلس على يقين أن هذه التحسينات لن تغني عن الحاجة إلى جعل الوظائف المخصصة وظائف دائمة. وفي حالة تقلص حجم القضايا في السنوات القادمة إلى حد أن يكون مطلوباً قاض واحد فقط لكل مقر من مقار المحكمة، يجوز للجمعية العامة أن تعدل النظام الأساسي حتى لا يستبدل القضاة عن

انتهاء فترات عملهم. ونظر المجلس في احتمال بديل يتمثل في مواصلة تمديد المجلس لفترة عمل القضاة المخصصين كلما انتهت الفترة. بيد أن المجلس يرى أن استقلال القضاء يتهدهد نظام يُعين بموجبه القضاة لفترات قصيرة بشكل متكرر ويرى أن هذا الاحتمال لا يتماشى مع مبادئ النظام الجديد لإقامة العدل الداخلي. ويلاحظ المجلس أيضا أنه حتى في حالة إعلانه عن وظائف وإجراءات لمقبليات لتعيين قضاة مخصصين لفترة عام واحد - وهو إجراء مكلف - فإن التجربة تشير إلى أنه سيكون من الصعب العثور على قضاة يرغبون في تعيينهم لمحكمة المنازعات لعام واحد فقط.

٢ - قضاة محكمة المنازعات غير المتفرغين

٢٢ - لم يكلف القاضيان غير المتفرغين المعينان بالعمل في مقر معين للمحكمة، ولكنهما أرسلتا إلى أماكن مختلفة حسبما تقتضي الحاجة. ويعمل القضاة الحاليون غير المتفرغين لدورتين مدة كل منهما ثلاثة أشهر في كل عام. وفي كل دورة من الدورات التي تستمر لفترة ثلاثة أشهر، ينقضي منها شهر في المنزل لإعداد القضايا وكتابة الأحكام، وينقضي شهران في أحد مقر محكمة المنازعات. وقد كان عمل القضاة غير المتفرغين في مقر مختلفة للمحكمة مفيدا. وبالنظر إلى التحديات الكامنة في لامركزية المحكمة المشار إليها أعلاه، فإن ذلك قد عزز من تبادل الخبرات بين مختلف مقر المحكمة كما يسر تحديد المشاكل المشتركة فضلا عن إرساء نهج موحدة على نطاق مقر المحكمة الثلاثة، وهي مسألة تشغل حاليا مجلس العدل الداخلي. وقد يسر ذلك أيضا تشكيل أفرقة من ثلاثة قضاة لعقد جلسات للنظر في المسائل الهامة (انظر أيضا الفقرة ٢٩ أدناه)، حيث أصبح في مقدور القضاة غير المتفرغين أن يخدموا بنشاط في مختلف مقر المحكمة كلما نشأت الحاجة لذلك.

(أ) الحاجة إلى قضاة إضافيين غير متفرغين

٢٣ - نظرا لحجم العمل المشار إليه أعلاه ولأن من المرجح أن يظل على هذا المستوى، يرى مجلس العدل الداخلي أنه ينبغي، بالإضافة إلى تعيين ثلاثة قضاة دائمين إضافيين، إيلاء الاعتبار لتعيين قاض إضافي غير متفرغ. ويمكن لقاض إضافي غير متفرغ أن يعزز اللامركزية في النظام (أحد الأهداف الأساسية للنظام الجديد) بأن يتيح للمحكمة أن تعقد جلسات في مراكز عمل أخرى غير جنيف، ونيروبي ونيويورك: على سبيل المثال، يمكن لمراكز عمل رئيسية مثل سانتياغو وبانكوك أن تعقد دورات قصيرة للفصل في القضايا التي تنشأ هناك. وقد يسر ذلك أيضا عقد جلسات للنظر في القضايا الهامة في مراكز العمل حيث تكون البيئة الشفوية حيوية للمسائل قيد النظر ويكون التداول بالفيديو وغيره من مرافق الاتصال غير كافية لذلك الغرض. وسيتيح القاضي الإضافي غير المتفرغ أيضا تكوين أفرقة من ثلاثة

قضاة في كل مقر من مقر محكمة المنازعات حينما تنشأ الحاجة لذلك، دون أن يتطلب ذلك سفرا إضافيا. وعلى الرغم من أن عددا من الأطراف الفاعلة يرى أن قرار تشكيل محكمة المنازعات من قاضي وحيد بدلا عن ثلاثة قضاة ينبغي إعادة النظر فيه، فإن المجلس يرى أن هذا النهج يمكن أن يكون باهظ التكلفة، كما يمكن أن يسهم في تأخير لا لزوم له^(٢). وعضوا عن ذلك يرى المجلس أنه ينبغي تعزيز إمكانية تشكيل أفرقة من ثلاثة قضاة للبت في المسائل الحساسة. وإن إنشاء وظيفة لقاضي إضافي غير متفرغ (إلى جانب تعيين قاضي إضافي لكل مقر من مقر المحكمة) من شأنه أن ييسر إلى حد بعيد عقد أفرقة من ثلاثة قضاة للبت في القضايا التي تستدعي ذلك.

(ب) الميزانية المخصصة للقضاة غير المتفرغين

٢٤ - ووجهت مشكلة في الطريقة التي تمول بها وظائف القضاة غير المتفرغين. وحاليا، تمول الوظائف بما يعادل نسبة ٥٠ في المائة من الوظائف على أساس التفرغ. وهذا يعني، من بين أمور أخرى، عدم توفير موارد كافية لسفر القضاة غير المتفرغين من مواطنهم إلى مراكز العمل ومنها. ولذلك يوصي مجلس العدل الداخلي بزيادة الميزانية المخصصة لتغطية التكاليف الإضافية المتصلة بهذه الوظائف.

٢٥ - ويجب على القضاة غير المتفرغين أن يكونوا على اتصال مع محكمة المنازعات حتى وإن لم يكونوا في الخدمة الفعلية، وذلك من أجل مواءمة الإحاطة بالسوابق والإجراءات التي يستخدمها زملاؤهم من القضاة المتفرغين ومسجلو المحكمة. ووفقا لذلك، يقترح المجلس أن يتقاضى القضاة غير المتفرغين أجرا شهريا يكفي لتغطية تكاليف عملية الاتصال عبر الإنترنت واستخدام الحاسوب، والمحادثات الهاتفية الجماعية والنفقات الإدارية ذات الصلة.

(ج) الترتيبات التعاقدية للقضاة غير المتفرغين

٢٦ - لأسباب إدارية، كان القضاة غير المتفرغين، خلال العام الأول، يعتبرون "قد أنهوا الخدمة" أثناء عدم عملهم كقضاة ويعتبر أنهم "عادوا إلى الخدمة" كلما استأنفوا العمل. واقترح مجلس العدل الداخلي على مكتب إقامة العدل إيجاد طريقة لتجنب العمل الإداري المتعلق بـ "إنهاء الخدمة" و "العودة إلى الخدمة" كل ستة أشهر، حتى يتسنى توظيف القضاة

(٢) أوصى الفريق المعني بإعادة التصميم أن المحكمة ينبغي أن تشكل قاض وحيد (A/61/205، الفقرة ٩٣، A/62/294، الفقرة ٩٣)، وأوصى الأمين العام أن تشكل من أفرقة من ثلاثة قضاة (A/61/758، الفقرة ١٩)، وترى اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية أن قاضيا واحدا يكفي (A/61/815، الفقرة ٤٤)، وأوصى الأمين العام مرة أخرى بأفرقة من ثلاثة قضاة (A/62/294، الفقرة ٧٤).

منذ بداية فترة خدمة كل منهم حتى نهايتها، ثلاثة أعوام كانت أم سبعة. وسيضمن هذا بقاءهم ملتزمين بأحكام مدونة قواعد السلوك حينما لا يكونوا في الخدمة الفعلية. وهذا يجعل من الواضح أيضا أن القضاة يمكنهم مواصلة أداء مهامهم كقضاة عندما يكونوا بعيدين عن مراكز العمل، فضلا عن إتاحة المرونة الكافية لتمكين هؤلاء القضاة من السفر لحضور الجلسات العامة وإتمام الأعمال الضرورية الأخرى خارج المدة المحددة لكل دورة من دورات الانعقاد النشطة. ويفهم المجلس أن نظاما قد وضع لتحقيق هذه النتيجة ويسجل شكره لمكتب إقامة العدل ومكتب إدارة الموارد البشرية على ما قدماه من مساعدة في هذا الصدد.

٣ - الدورات العامة لقضاة محكمة المنازعات

٢٧ - عقد قضاة محكمة المنازعات، حتى تاريخه، ثلاث دورات عامة مدة كل منها أسبوع واحد: كانت الأولى منها دورة توجيهية في تموز/يوليه ٢٠٠٩، وعُقدت الثانية في جنيف في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ والثالثة في نيروبي في حزيران/يونيه ٢٠١٠. وهذه الدورات ضرورية لتمكين قضاة محكمة المنازعات الثمانية من تبادل خبراتهم، وتحديد المشاكل المشتركة ومناقشتها ووضع استجابات موحدة لهذه المشاكل. وهي تتيح أيضا الفرصة للقضاة للقاء الأطراف الفاعلة الأخرى في مختلف مراكز العمل ومن المراكز الإقليمية. وهي تعزز بذلك مبدأ اللامركزية الذي يمثل أحد الأهداف الهامة للنظام الجديد. ويوصي مجلس العدل الداخلي بتعزيز تمويل سفر قضاة محكمة المنازعات للسماح بعقد دورتين عامتين للمحكمة على الأقل في كل عام، ويفضل أن يكون ذلك على أساس عقد الجلسات العامة بالتبادل في مقار عمل المحكمة الثلاثة لدعم الطابع اللامركزي للنظام.

٤ - فترات الخدمة المتداخلة للمجموعة الأولى من القضاة لضمان الاستمرارية المؤسسية

٢٨ - حاليا، ووفقا لأحكام الفقرة ٤٥ من القرار ٢٢٨/٦٢، والمادة ٤ (٤) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات^(٣) والمادة ٣ (٤) من النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف^(٤)، يلزم استبدال قاضيين من قضاة محكمة المنازعات وثلاثة من قضاة محكمة الاستئناف بحلول حزيران/يونيه ٢٠١٢، غير أنه يتضح من تجربة العام الأول أن القضاة من خارج الأمم المتحدة يستغرقون بعض الوقت لتعريف أنفسهم بقواعد المنظمة وممارستها. ويرى مجلس العدل الداخلي أنه على الرغم من أن فترات الخدمة المتداخلة للقضاة تخدم الحاجة إلى ضمان الاستمرارية المؤسسية، فمن الأفضل تمديد الفترة الأولية من ثلاثة أعوام إلى

(٣) القرار ٢٥٣/٦٣، المرفق الأول.

(٤) المرجع نفسه، المرفق الثاني.

خمسة لتجنب فقدان التجربة والخبرة قبل الأوان في سنوات تكوين نظام العدل الجديد. وتتطلب هذه التوصية إدخال تعديل طفيف على كلا النظامين الأساسيين.

٥ - الإذن بتشكيل أفرقة من ثلاثة قضاة لمحكمة المنازعات في قضايا خاصة

٢٩ - تنص المادة ١٠ (٩) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات على أن يتولى قاض واحد في العادة النظر في القضايا المعروضة على المحكمة. وتنص أيضا على جواز تشكيل فريق من ثلاثة قضاة عند اللزوم، ولكن عندما يأذن بذلك فقط رئيس محكمة الاستئناف. وبعد مناقشة هذا الحكم مع قضاة المحكمتين، الذين وافقوا جميعهم على هذه التوصية، يرى مجلس العدل الداخلي أن من غير المرغوب فيه أن يقرر رئيس محكمة الاستئناف متى ينبغي أن ينظر في القضية المعروضة على محكمة المنازعات فريق بكامله. فمحكمة الاستئناف هي بالطبع المحكمة التي ستفصل في أي طعن في المسألة في الوقت المناسب ومن المحتمل تماما أن يرفع الاعتراض إلى رئيس محكمة الاستئناف الذي ينظر في قضية سبق له أن أبدى رأيا بشأنها حتى قبل أن تبدأ. ومن رأي المجلس أن من الأفضل لتعزيز مفهوم استقلال محكمة الاستئناف ألا يشترك رئيسها في إجراءات المحكمة الأدنى درجة. وعلاوة على ذلك، فإن القاعدة الحالية تتطلب من رئيس محكمة الاستئناف أن يبدي رأيا في مدى أهمية وتعقد طلب ما، وهي مسألة يكون رئيس محكمة المنازعات في تلك المرحلة من الإجراءات في موقف أفضل للبت فيها. وبإصداره لذلك القرار، فإن رئيس محكمة المنازعات أو زملاءه يكونون في موقف أفضل لمراعاة طائفة من الاعتبارات، بما فيها ما إذا كانت هناك بالفعل قرارات متضاربة لمحكمة الاستئناف بشأن المسائل القانونية المطروحة في القضية، وما إذا كانت القضية قد تنشئ سابقة هامة، وما إذا كانت الوقائع معقدة أو مثيرة للجدل بوجه خاص. ويوصي المجلس أيضا بأن يشير الطرف في طلبه أو في رده إلى ما إذا كان يرغب في أن يعين رئيس محكمة المنازعات فريقا من ثلاثة قضاة.

٦ - خدمات الدعم لمحكمة المنازعات

٣٠ - يكتسي عدد من خدمات الدعم لمحكمة المنازعات أهمية في أدائها السليم وتيسير النظر في القضايا على نحو يتسم بالمهنية والكفاءة. وتشمل هذه خدمات الترجمة الشفوية والتحريرية لضمان أن تتمكن المحكمة من العمل بلغتي العمل، الإنكليزية والفرنسية. وفي حالة حاجة الشهود إلى تقديم البيانات بلغات غير الإنكليزية والفرنسية، فينبغي توفير ميزانية للترجمة الشفوية. وتصدر الأحكام إما باللغة الإنكليزية أو الفرنسية ويجب ترجمتها على الأقل إلى لغة العمل الأخرى. ويعد استخدام مرافق جيدة للتداول بالفيديو، مع ميزانية كافية لضمان إمكانية استخدام التكنولوجيا عندما تدعو الحاجة لذلك، أمرا ضروريا عند تقديم

الشهود للأدلة من خلال وصلات الفيديو. وحاليا، كثيرا ما تتعطل وصلات الفيديو والصوت المتاحة، مما يهدد إقامة العدل على نحو منصف. ويعد النسخ الدقيق للمحاضر في الوقت المناسب ضروريا لعملية الاستئناف ومن شأنه أن يوفر قدرا كبيرا من الوقت للقضاة. ويحتاج القضاة والموظفون القانونيون إلى الحصول على المراجع القانونية الأساسية والمصادر القانونية من الإنترنت في كل مقر من مقار المحكمة. وللأسف، لم توفر ميزانية كافية لتلك الخدمات في العام الأول لعمل المحكمة. ويوصي مجلس العدل الداخلي بزيادة الميزانية الإدارية لمحكمة المنازعات لضمان توفير ما يكفي من خدمات النسخ، والتداول بالفيديو، والترجمة الشفوية والتحريرية في كل من مقار المحكمة، وأن توفر ميزانية لاقتناء المراجع القانونية والمصادر القانونية الإلكترونية.

٧ - رئيس محكمة المنازعات

٣١ - مطلوب من رئيس محكمة المنازعات الاضطلاع بقدر كبير من العمل الإداري المتصل بحجم كبير من المراسلات، وتنسيق وحل المسائل الإجرائية وغيرها من المسائل التي تنشأ بين مختلف مقار المحكمة، والعمل القانوني المتصل بقواعد المحكمة والإعداد للاجتماعات العامة للقضاة. وحاليا، لم يخصص أي اعتماد لخدمات الدعم لرئيس محكمة المنازعات، كما لا توجد أية اعتمادات مخصصة لسفر الرئيس، كما هو مطلوب، إلى مقار المحكمة الأخرى إما ليتولى رئاسة الفرقة المشكلة من ثلاثة قضاة، أو للتشاور مع زملائه إن دعت الظروف إلى ذلك. ولتلبية هذه الحاجة، يرى مجلس العدل الداخلي أنه ينبغي أن توفر للرئيس ترتيبات ملائمة للمساعدة الإدارية والقانونية، فضلا عن ميزانية للسفر. ولما كانت محكمة المنازعات قد قررت تناوب الرئاسة سنويا^(٥) (ليس من الضروري أن يوافق المجلس على هذا القرار، ولكن لما كان النظام الأساسي يشيران فقط إلى اختيار الرئيس دون مزيد من التفصيل، فإنه يعتبر أن هذه المسألة قد تركت للقضاة للبت فيها بأنفسهم)، فسيكون من المطلوب توفير اعتماد لهذه المساعدة الإدارية والقانونية إما على أساس سنوي فقط أو بالتناوب مع الرئاسة.

٨ - لغة الإجراءات

٣٢ - طلب مجلس العدل الداخلي من مكتب إقامة العدل ورؤساء الأقسام رصد اللغة التي يستخدمها الموظفون الذين يمثلون أمام المحكمة. ويرى المجلس أن مسألة اللغة في حاجة إلى

(٥) قررت محكمة الاستئناف بالمثل تناوب الرئاسة سنويا؛ وسيتم تناول مسألة دعم رئيس محكمة الاستئناف في الفقرتين ٣٦ و ٣٧ أدناه.

الاستعراض المستمر لأنها ذات صلة بمؤهلات التعيين للقضاة. ويلاحظ المجلس أنه يوجد في نيروبي وجنيف قضاة يجيدون اللغتين الإنكليزية والفرنسية، بينما في نيويورك يجيد القضاة اللغة الإنكليزية فقط. ومع ذلك، فعندما يقدم الموظفون شكاوهم باللغة الفرنسية في نيويورك، يقوم المسجلون باتخاذ ترتيبات لينظر قاض من الذين يتكلمون الفرنسية في المسألة.

باء - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١ - عدد الدورات السنوية لمحكمة الاستئناف

٣٣ - رغم أن الميزانية الأصلية لمحكمة الاستئناف تشمل اعتمادا لدورتين سنويتين تستغرق كل منهما أسبوعين، فإن المحكمة ستعقد خلال عام ٢٠١٠ ثلاث دورات تستغرق كل منها أسبوعين للبت في القضايا المعروضة عليها حاليا. ومع أن هذا الاحتياج لا يلزم أن يكون سمة دائمة، فإن مجلس العدل الداخلي يرى أن من المهم كفالة قدرة المحكمة على الاستماع إلى الطعون الواردة من محكمة المنازعات والبت فيها على وجه السرعة لتحاشي نشوء حالات تأخير كبيرة مثل تلك التي واجهت نظام الاستئناف السابق. وأحد مسوغات عقد دورات من أسبوعين عوضا عن دورات أطول فترة، هو تمكين القضاة العاملين في النظم القضائية المحلية من الاستمرار في أداء وظائفهم بيسر في سلك القضاة ببلداتهم بجانب أداء وظيفة القاضي بمحكمة الاستئناف. ويرى المجلس أن تمكين القضاة العاملين حاليا في نظمهم القضائية المحلية من أداء وظيفة القاضي في محكمة الاستئناف من شأنه أن يعزز الجانب المهني لنظام العدل الداخلي. وبناء عليه، يرى المجلس أنه ينبغي أن تعتمد المحكمة الاستئناف ثلاث دورات سنوية تستغرق كل منها أسبوعين. وسيستمر المجلس في رصد عدد الدورات اللازمة.

٢ - أجور قضاة محكمة الاستئناف

٣٤ - ما هو معتمد حاليا هو أن قضاة محكمة الاستئناف يتقاضون أجورا على الأساس نفسه المطبق على قضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية^(٦). ويعني هذا، في الواقع، أن القاضي يدفع له أجر قيمته ٢ ٤٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة عن كل حكم، يكون فيه مقررا، وأجر قيمته ٦٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة عن كل حكم يكون مشاركا فيه، دون أن يكون مقررا. ويلاحظ مجلس العدل الداخلي أن هناك طرائق مختلفة لتعويض القضاة في المحاكم الدولية المماثلة لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، ويقترح أن

(٦) انظر قرار الجمعية العامة ٢٥٣/٦٣، الذي استشهد بتقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/62/545).

تُبقى الجمعية العامة نظام الأجور قيد الاستعراض. ويعرض المجلس ثلاثة مقترحات فيما يتعلق بأجور قضاة محكمة الاستئناف:

(أ) قضاة محكمة الاستئناف يعملون كقضاة غير متفرغين، ومن المحتمل أن يستمر العديد منهم، في الوقت الحاضر وفي المستقبل، في أداء وظائف القاضي في بلدانهم الأصلية بالتزامن مع أداء مهامهم كقضاة في محكمة الاستئناف. ويتبع العديد من الدول الأعضاء قاعدة عامة تحظر على القضاة تلقي أي أجر عدا الأجر المدفوع لهم بصفتهم أعضاء في سلك القضاة الوطني^(٧). ولئن كانت هذه القاعدة مفيدة، فإن ثمة عواقب غير مقصودة تترتب عليها هي إفراغ جهاز الأمم المتحدة القضائي من القضاة. وبناء عليه، يقترح المجلس على الجمعية العامة أن تدعو الدول الأعضاء إلى إعادة النظر في هذه السياسات على نحو يسمح للقضاة بتلقي أجر عند تعيينهم في محكمة دولية معترف بها.

(ب) وثانياً، يقترح المجلس اتخاذ قرار ينص على أنه عندما يجري تنقيح الأجور المطبقة في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، يتم تلقائياً تنقيح أجور قضاة محكمة الاستئناف بما يتماشى وأجور المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، ما لم تقرر الجمعية العامة خلاف ذلك^(٨). وقد يتطلب هذا تعديلاً للنظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، لكن من الممكن أيضاً تحقيقه بواسطة قرار من الجمعية العامة.

(ج) وثالثاً، فإن قضاة محكمة الاستئناف سيكونون في الغالب قضاة متقاعدون من العمل في نظمهم المحلية وأصحاب معاشات تقاعدية محدودة وليس لديهم أي دعم إداري، بينما يتوقف العمل في محكمة الاستئناف على قدرة القضاة على التواصل الموثوق بالبريد الإلكتروني والعمل من بيوتهم. وعليه، فإن المجلس يرى أنه ينبغي أن يدفع لقضاة محكمة الاستئناف، شأنهم شأن قضاة محكمة المنازعات غير المتفرغين، مرتب شهري يكفي لتغطية تكاليف خدمات الإنترنت واستعمال الحاسوب والتحاوور من بعد والمصاريف الإدارية ذات الصلة.

(٧) يبدو أن هذا الحظر يسري على اثنين من قضاة محكمة الاستئناف الحاليين.

(٨) لا تظهر هذه المشكلة فيما يتعلق بأجور قضاة محكمة المنازعات. ذلك أن أجورهم مثبتة حالياً في رتبة مد-٢ (وهذه مسألة أخرى قد تود الجمعية العامة أن تبقئها قيد الاستعراض) وستنقح مستويات أجورهم كلما نقحت مستويات أجور الرتبة مد-٢.

٣ - مركز قضاة محكمة الاستئناف

٣٥ - يشير المجلس إلى أن الجمعية العامة قد طلبت إلى الأمين العام في الفقرة ٧ من قرارها ٢٣٣/٦٤ أن يقدم إليها في دورتها الخامسة والستين تقريراً عن وضع قضاة محكمة الاستئناف واستحقاقاتهم، بما في ذلك بدل الإقامة أثناء السفر وبدل الإقامة اليومي. وتعد مسألة مركز قضاة المحكمتين كليهما مسألة شائكة. ويرى المجلس أنه ينبغي أن يمنح قضاة المحكمتين درجة عليا مناسبة في سلم الأمم المتحدة، على نحو ما تمتع به قضاة محاكم الأمم المتحدة الأخرى. فقضاة كل من محكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات يصدرن أحكاماً مهمة تتعلق بمسائل إدارية ومالية لها أهمية كبيرة وواسعة التأثير بالنسبة للأمين العام والأمم المتحدة عموماً، ومن ثم فإنه من المستحب جداً أن تستقطب الأمم المتحدة أكثر قضاة المحاكم الوطنية العليا اقتداراً، ممن يتقلدون مراتب عليا في بلدانهم الأصلية. وإثارة هذه المسألة ليس بدافع زيادة أجور القضاة، وبالتالي ينبغي البحث في إمكانية الفصل بين مسألتَي الأجور والرتبة. ويقترح المجلس على الجمعية العامة أن تعيد النظر في هذه المسألة.

٤ - ملاك موظفي محكمة الاستئناف

٣٦ - يتألف ملاك موظفي محكمة الاستئناف من مسجل ومستشار قانوني برتبة ف-٣ ومساعد للشؤون القانونية برتبة خ.ع. ٦ ومساعد إداري برتبة خ.ع. ٥. وفي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، بلغ عبء قضايا المحكمة ما مجموعه ١١٠ قضايا، بينها ١٩ قضية محالة إليها من النظام القديم في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وبعد عقد دورتين، صدرت أحكام في ما مجموعه ٦٤ قضية. ويساعد موظفو محكمة الاستئناف القضاة، على سبيل المثال عن طريق إعداد ملفات الاستئناف وتعهدها، وإجراء البحوث وإعداد المذكرات المتعلقة بها إلى القضاة، وإعداد موجزات بالمسائل القانونية والإجرائية ذات الصلة بكل قضية على حدة، وإعداد مشاريع الأحكام وتمحيص الأحكام وتصحيح تجارها المطبعية بعد اكتمالها. ويترتب على أداء هذه الوظائف تبسيط لأعمال المحكمة بالحرص على إدارة كل دورة من دوراتها بسلاسة وكفاءة، وكذا قدرة المحكمة على التعامل بفعالية مع أكبر عدد ممكن من القضايا، مع تحاشي حالات التأخير التي عانى منها نظام العدل القديم. وخلاصة تجربة محكمة الاستئناف في الدورتين الأخيرتين هي أن قلم المحكمة، بملاكه الوظيفي الحالي، غير قادر على إعداد المذكرات القانونية وموجزات المسائل بالمستوى الفني المطلوب وبالسرعة الضرورية للقضاة كي يؤديوا مهامهم بفاعلية وكفاءة. وتُطرح هذه المسألة على مجلس العدل الداخلي كلما سنحت الفرصة لأعضائه بالاجتماع بقضاة محكمة الاستئناف أو التحدث إليهم. ويرى المجلس أن مستوى الملاك الوظيفي الحالي غير كاف للنهوض بعبء

القضايا الحالي، وقد يهدد قدرة القضاة على أداء مهامهم بفعالية وكفاءة. ويمكن عقد مقارنة مفيدة مع المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية (التي نسجت محكمة الاستئناف على منوالها) التي تعالج سنويا أيضا زهاء ١١٠ قضايا ولديها سبع محامين عاملين بقلم المحكمة علاوة على مسجل ومساعد مسجل وكاتبان ومدير شبكة يعمل أيضا بوصفه مصصح التجارب المطبعية وأربعة طابعين أثناء الدورة الواحدة.

٣٧ - ويشير مجلس العدل الداخلي إلى أن الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل قد أوصى بأن يكون لمحكمة الاستئناف، إضافة إلى المسجل، ثلاثة موظفين للشؤون القانونية ومساعد إداري واحد (A/61/205، المرفق الثالث). ويشير المجلس أيضا إلى أن الأمين العام قد أوصى بملاك وظيفي بمستوى مماثل قوامه ثلاثة موظفين للشؤون القانونية وثلاثة مساعدين إداريين (A/62/294، المرفق الرابع). ويطلب المجلس إلى الجمعية العامة أن تعيد النظر في توصية كل من الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل والأمين العام فيما يتعلق بالملاك الوظيفي لمحكمة الاستئناف، كيما يتوافر لها ثلاثة موظفين للشؤون القانونية، يكون أحدهم على الأقل مجيدا للغة الفرنسية، وثلاثة مساعدين إداريين. ويرى المجلس أن مستوى الملاك الوظيفي ينبغي أن يكون كافيا لتقديم الدعم لرئيس محكمة الاستئناف فيما يتصل بأداء وظائفه (انظر الفقرة ٣١ أعلاه).

جيم - المسائل المشتركة بين المحكمتين

١ - أداء اليمين القضائية واللوائح الملزمة للقضاة

٣٨ - أدى قضاة محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، لدى تعيينهم، اليمين المحددة للمسؤولين بخلاف مسؤولي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة على النحو المبين في نشرة الأمين العام ST/SGB/2002/9 (البند الفرعي ١ (ب)). ويرى مجلس العدل الداخلي أنه ينبغي أن يؤدي القضاة يمينا منفردة تتلاءم مع مركزهم ووظيفتهم القضائيين المستقلين، وأن تُدرج تلك اليمين في النظام الأساسي لكل محكمة على حدة. وينبغي أن يكون نص اليمين كما يلي:

أقسم/ألتزم علنا بأن أؤدي مهامي القضائية قاضيا بمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف/محكمة الأمم المتحدة للمنازعات باستقلال ونزاهة ودونما رهبة أو رغبة، وأن ألتزم على الدوام بمدونة قواعد السلوك.

٣٩ - ويرى مجلس العدل الداخلي أيضا أن من اللازم النظر بصورة كاملة في مركز القضاة. وينبغي أن يكون أي تنظيم لعلاقتهم بالأمم المتحدة متماشيا مع مركزهم القضائي

المستقل. وعليه، فقد تود الجمعية العامة أن تنظر فيما إن كان مناسبا إخضاع القضاة للنظام الأساسي الذي ينظم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (ST/SGB/2002/9). فنشرة الأمين العام تلك تفرض، بصيغ مختلفة، واجبات هي في الكثير من الحالات تكرر لتلك التي تفرضها مدونة قواعد السلوك، وبالتالي فمن شأنها أن تثير اللبس. ويرى المجلس أنه بينما ينبغي أن يتمتع قضاة محكمة المنازعات بالامتيازات والحصانات الممنوحة للمسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة بموجب اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها، وأن يتمتع قضاة محكمة الاستئناف بالامتيازات والحصانات الممنوحة للخبراء القائمين بمهمة، فإن مدونة قواعد سلوك القضاة ينبغي أن تنظم المسؤوليات الأخلاقية للقضاة. ويشعر المجلس بالقلق بصورة خاصة مخافة أن يُنظر إلى تطبيق بعض اللوائح على القضاة على أنه تهديد لاستقلاليتهم.

٢ - آلية الشكاوى

٤٠ - رغم أن مدونة قواعد السلوك قد طرحت، فإنه لا توجد أية آلية للتعامل مع الشكاوى المقدمة ضد القضاة. ويعتبر مجلس العدل الداخلي أن هذه المسألة تستلزم اهتماما عاجلا. ففي إحدى الحالات، كاتب أحد الأطراف رئيس المجلس للتظلم من سلوك قاض فيما يتعلق باللغة المستخدمة في حكم. ورد الرئيس، بعد التشاور مع أعضاء المجلس، بالقول إنه بالرغم من أن الشكاوى الصحيحة ضد القضاة تؤثر بصورة مباشرة في استقلال نظام العدل الجديد وفي مهنيته ومسؤوليته (حيث إن ولاية المجلس هي المساعدة على كفاءة التحلي بهذه الخصال)، فبدون صدور تكليف مباشر من الجمعية العامة، لا يمكن للمجلس أن يبت في الشكاوى المرفوعة ضد القضاة. ومع أنه قد تم النظر في اقتراحات أخرى فيما مضى^(٩)، فإن المجلس قد يبدو هيئة مناسبة للتعامل مع مثل تلك الشكاوى، حيث إنه هو الهيئة التي توصي الجمعية العامة بتعيين القضاة، وقد يكون التالي هو الهيئة التي يمكن أن تسند إليها، بعد إجراء التحريات اللازمة، مهمة إسداء النصح إلى القاضي أو توجيه اللوم إليه أو توصية الجمعية العامة بعزل قاض في الحالة المستعدة التي يقع فيها انتهاك جسيم لمدونة قواعد السلوك. ولن يكون ضروريا عقد اجتماع للمجلس إلا في الحالة الأخيرة. ويرى المجلس أيضا أنه ينبغي الإشارة بوضوح إلى أنه لا يمكن تقديم شكوى ضد القضاة إلا على أساس مدونة قواعد السلوك.

(٩) انظر توصية الأمين العام في الفقرة ٧٨ من الوثيقة A/63/314.

٣ - مدونة قواعد السلوك السارية على جميع الممثلين القانونيين

٤١ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ١٦ من قرارها ٢٢٨/٦٢ إلى الأمين العام أن يضع مدونة لقواعد السلوك تنظم أنشطة الأفراد داخل المنظمة وخارجها ممن يقدمون المساعدة القانونية للموظفين من أجل كفالة استقلاليتهم ونزاهتهم. ويفهم مجلس العدل الداخلي أن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين قد اعتمد طواعية مدونة لقواعد سلوك موظفيه، ورغم أن فهم المجلس هو أن الإدارة قد أعدت مشروع مدونة لقواعد سلوك ممثليها القانونيين، فإن المجلس لم يطلع على تلك المدونة. ويرى المجلس أنه ينبغي أن تُعتمد، دون تأخير، مدونة قواعد سلوك تسري على جميع الممثلين القانونيين الذين يرافعون أمام المحكمة، سواء عن الموظفين أو الإدارة، وذلك لتوضيح المعايير السلوكية والمهنية المقبولة. وقد ترى الجمعية العامة مناسباً أن تطلب إما إلى قضاة المحكمتين أو إلى المجلس، بالتشاور مع القضاة والممثلين القانونيين، إعداد مدونة قواعد سلوك ملائمة. ويمكن النظر أيضاً في كيفية التصدي لانتهاكات المدونة.

٤ - الطابع الملزم لقرارات المحكمة

٤٢ - يسجل المجلس مدى أهمية تأييد الجمعية العامة والأمين العام للمبدأ القاضي بأن تكون قرارات محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف ملزمة. وقد كان هذا أحد الجوانب الرئيسية لتقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل (A/61/205، الفقرة ١٤) وقد أيده الأمين العام (A/61/758، الفقرتان ١٧ و ٢١). وعلاوة على ذلك، فإن تأييد هذا المبدأ مهم إذا ما أريد لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف أن تضطلعاً بدور كبير في كفالة المساءلة. وبطبيعة الحال، ففي حالة ما إذا كان أي من الطرفين غير راض عن حكم نهائي لمحكمة المنازعات قابل للاستئناف، فباستطاعة ذلك الطرف أن يستأنف هذا الحكم، على وجه الاستعجال، إن اقتضت الضرورة ذلك.

٥ - السفر

٤٣ - رغم أن مجلس العدل الداخلي يعتبر أنه ينبغي استخدام طرائق الاتصالات الحديثة (البريد الإلكتروني والتداول من بعد والتداول بالفيديو)، لتيسير التواصل فيما يتعلق بمسائل عديدة وتفاذي تكبد تكاليف السفر، فإنه متأكد مع ذلك بأن القيام ببعض الأسفار جزء لا يتجزأ من أي نظام عدل لا مركزي. وتشير التجربة المشتركة إلى أنه توجد مناسبات تكون فيها الاجتماعات المباشرة وجها لوجه هي السبيل الفعال الوحيد لمعالجة بعض

المسائل. وعلى هدي من ذلك، نظر المجلس في مسألة السفر فيما يتعلق بالمحكمتين ومكتب إقامة العدل.

٤٤ - ويلزم أن تغطي ميزانية المحكمتين سفر القضاة إلى الجلسات العامة، وإلى الجلسات التي تتطلب ذلك، لا سيما بالنسبة للقضاة غير المتفرغين، وعندما يلزم عقد هيئة محكمة من ثلاثة قضاة؛ ويلزم أيضا أن تغطي اجتماعات مسجلي محكمة المنازعات، ويُستحسن أن تصادف الجلسات العامة للقضاة من أجل المساعدة في تنسيق المسائل وتحديدها وحلها، فضلا عن سفر موظفي مكتب إقامة العدل إلى جنيف ونيروبي عندما يكون مثل هذا السفر ضروريا لكي يقوم نظام العدل بوظائفه على النحو المناسب. ويلزم أن تلي ميزانية مكتب إقامة العدل مختلف هذه الاحتياجات.

٦ - استعراض النظامين الأساسيين

٤٥ - على نحو ما أشير إليه في الفقرة ٢١ أعلاه، فقد أعربت الجمعية العامة عن اعترافها باستعراض النظامين الأساسيين للمحكمتين في ضوء التجربة المكتسبة. وقد اقترح مجلس العدل الداخلي بعض التعديلات الطفيفة على النظامين الأساسيين (انظر الفقرات ٢١ و ٢٣ و ٢٨ و ٢٩ و ٣٤ (ب)). ويعتبر المجلس أنه لا حاجة في الوقت الراهن لإدخال تعديلات، عدا هذه التغييرات الطفيفة، على النظامين الأساسيين. ويرى المجلس أنه من المستحب للجمعية العامة أن تجري استعراضا آخر لنظام العدل الداخلي في غضون سنتين أثناء دورتها السابعة والستين.

٧ - استعراض الاجتهاد القضائي للمحكمتين

٤٦ - على نحو ما أشير إليه أعلاه، فقد قامت المحكمتان كلتاهما بعمل مضمّن خلال سنتهما الأولى. وأي تعليق على الاجتهاد القضائي للمحكمتين يجب أن يراعي استقلالهما، وإن كان المجلس يشير إلى أن من الضروري استعراض الاجتهاد القضائي للتأكد من تحقيق أهداف النظام الجديد. ومع ذلك، فإن محكمة الاستئناف لم تصدر، حتى الآن، سوى بضعة أحكام تتعلق معلاهما بالنظام الجديد، مما يعني أن التعليق على اجتهادها سيكون محدودا جدا في هذه المرحلة. ولا يرى المجلس أن من المناسب التعليق على أحكام محكمة المنازعات التي قد تكون موضع استئناف أمام محكمة الاستئناف، حيث سيُنظر إلى ذلك، بالفعل، على أنه إخلال باستقلال محكمة الاستئناف.

٨ - استعراض قواعد المحكمتين

٤٧ - يشير مجلس العدل الداخلي إلى أن قواعد محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف قد اعتمدهما الجمعية العامة دون تعديل. وأعضاء المجلس على علم بأن قضاة كلتا المحكمتين يجرون استعراضا مستمرا للقواعد في ضوء تجربة المحكمتين، ولا يخامرهم أدنى شك في أن القضاة سيقترحون ما يرونه مناسبا من تعديلات على القواعد. ولا يساور المجلس أيضا أي شك في أن القضاة سينظرون في أية تعديلات على القواعد تقترحها الإدارة أو يقترحها الموظفون.

٩ - التشاور مع رئيسي المحكمتين بشأن ميزانية كل منهما

٤٨ - لقد بات الآن معترفا به على نطاق واسع أن الاستقلال القضائي يتطلب درجة من الاستقلال المؤسسي ومن الاستقلال القضائي للأفراد. ولهذا الغرض، يشير مجلس العدل الداخلي إلى أن رئيسي المحكمتين ينبغي أن يتشاورا مع مكتب إقامة العدل بشأن ميزانية محكمتيهما.

١٠ - الحيز المكتبي

٤٩ - في أوائل هذا العام، كان التحدي الكبير هو الحصول على حيز مكتبي لموظفي المحكمتين، فضلا عن توافر قاعات مناسبة للمحاكمات. بيد أنه تم التصدي لهذا التحدي على مدى العام. وتعد المرافق الموجودة بجنييف جيدة. وتتسم مرافق الحيز المكتبي لمحكمة المنازعات في نيروبي بالكفاية، لكن لم يتم الحصول بعد على قاعة للمحاكمة، وإن كان المجلس يدرك أن هذه المسألة في سبيلها إلى الحل. واتسم الموقف فيما يتعلق بمحكمة المنازعات في نيويورك بالتحدي، بالنظر إلى برنامج تحديد مباني المقر الجاري تنفيذها حاليا. ومع ذلك، فقد جرى، حتى الآن، تخصيص حيز مكتبي، ويجري الآن إعداد قاعة للمحاكمة. ولم يطلع المجلس بعد على الموقع الجديد. وعقدت أولى دورات محكمة الاستئناف في جنييف، فيما عقدت الثانية في نيويورك. ومع أن قضاة محكمة الاستئناف ليسوا بحاجة إلى مكاتب دائمة، فإنهم يحتاجون، مع ذلك، إلى حيز كاف يخصص لهم أثناء الدورات، فضلا عن توافر قاعة محاكمة لعقد جلسات الاستماع العلنية. ويؤكد المجلس أنه ينبغي أن يراعى، في البحث عن حيز مناسب للمحكمتين، أن المكاتب وقاعات المحاكمات يجب أن تعزز مفهوم استقلال المحكمتين وهيتيهما.

١١ - الجلسات المفتوحة

٥٠ - أكد فريق إعادة التصميم على مبدأ العدالة المفتوحة باعتباره شرطا صريحا في المعايير الدولية، متى وجدت مسائل وقائية متنازع بشأنها (A/61/204)، الفقرة ١٠؛ انظر أيضا الفقرة ٩٤) ويشير مجلس العدل الداخلي إلى أن محكمة المنازعات قد عقدت عددا كبيرا من الجلسات المفتوحة خلال السنة الأولى من عملها. ويشير أيضا إلى وجود اختلاف في الممارسة في هذا الشأن بين نيويورك ونيروبي، من جهة، وبينها وجنيف، من جهة أخرى. ومع ذلك، فإن المجلس على علم أيضا بأن محكمة المنازعات مدركة لهذا الاختلاف وتعمل بصورة جدية على إرساء ممارسة موحدة فيما يتعلق بالجلسات. ولم تعقد محكمة الاستئناف سوى جلستين علنيتين خلال دورتيها الأوليين، لكن المجلس يفهم أن المحكمة تعترم في المستقبل عقد جلسات علنية بصورة أكثر تواترا. ويفهم المجلس أن نقص الموظفين بقلم المحكمة (انظر الفقرة ٣٦ أعلاه) كان أحد العوامل التي حالت دون قيام محكمة الاستئناف بذلك. وسيبقى المجلس هذه الحالة قيد الاستعراض في ضوء مبدأ العدالة المفتوحة.

١٢ - تكافؤ وسائل الدفاع

٥١ - من بين المسائل التي أثارها جميع الجهات الفاعلة (الموظفون والإدارة والقضاة) هي مسألة تكافؤ وسائل الدفاع. وتجري مناقشة مسألة تمثيل الموظفين في الفقرات من ٦١ إلى ٧٣ أدناه. ويشير المجلس أيضا إلى أن الإدارة قد اتخذت خطوات لكفالة تمثيلها قانونا بصورة كافية. ويرى المجلس أن تكافؤ وسائل الدفاع مبدأ مهم في أي نظام قانوني نزيه. وهي مسألة ينبغي أن تظل قيد الاستعراض في السنوات المقبلة.

١٣ - نشر الأحكام والموقع الشبكي

٥٢ - من المهم أن يكون الوصول سهلا إلى الأحكام، وقد باتت التكنولوجيا المعاصرة القائمة على الإنترنت أداة مهمة في إتاحة الأحكام. وقد استغرق الموقع الشبكي الجديد لنظام إقامة العدل بعض الوقت قبل دخوله طور التشغيل الكامل. وقد أصبح الموقع الشبكي الجديد عاملا وهو يضم جميع الأحكام التي أصدرتها محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. ويرحب المجلس بإنشاء هذا الموقع ويحث على الاستمرار في تطويره من أجل تعزيز فرص الحصول على الأحكام الصادرة عن المحكمتين.

خامسا - مكتب إقامة العدل

٥٣ - أُنشئ مكتب إقامة العدل عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٢٨/٦٢ بوصفه المكتب المستقل المسؤول عن التنسيق العام للنظام الرسمي لإقامة العدل وعن المساهمة في أدائه مهامه بطريقة عادلة وشفافة وفعالة. وهو يقدم الدعم التقني والإداري إلى محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف من خلال قلمييهما؛ ويساعد الموظفين وممثليهم في متابعة المطالبات والطعون من خلال مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين؛ ويقدم المساعدة من خلال مكتب المدير التنفيذي، حسب الاقتضاء، إلى مجلس العدل الداخلي. ويتمثل دور المدير التنفيذي للمكتب، على وجه الخصوص، في ضمان استقلال نظام العدل الداخلي والتنسيق الإداري الشامل للجزء الرسمي من النظام. وهو يوازي بذلك دور رئيس نظام العدل غير الرسمي، وأمين الظالم، الذي تصنف رتبته على مستوى الأمين العام المساعد، ويبدو أن لديه إمكانية الاتصال المباشر بالأمين العام من أجل أداء مهامه^(١٠). ويشمل دور المدير التنفيذي توفير الدعم اللازم إلى القضاة في المحكمتين؛ والإشراف على قلمي المحكمتين والتنسيق بينهما؛ والعمل كحلقة اتصال، عند الضرورة، مع رؤساء الإدارات والمكاتب بشأن مسائل العدالة؛ والإشراف على مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين؛ وتمثيل الأمم المتحدة في لقاءات مع رؤساء نظم العدل الداخلي لمنظمات دولية أخرى.

ألف - مكتب المدير التنفيذي

٥٤ - تمثلت المهمة الرئيسية لمكتب المدير التنفيذي في الفترة من تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى حزيران/يونيه ٢٠١٠ في تشغيل نظام العدل الجديد. وللقيام بذلك، اضطلع المكتب بتنسيق عملية اختيار موظفين للعمل في قلمي محكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات على حد سواء وكذلك في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، كما قدم الدعم الفني والإداري لكل من هذه الوحدات؛ وقدم المساعدة لقضاة المحكمتين في الاضطلاع بواجباتهم، بما في ذلك عقد دورة تعريفية عند وصولهم؛ وأجرى حملة اتصالات داخلية شاملة تهدف إلى إعلام الموظفين بشأن نظام العدل الجديد وتسهيل وصولهم إليه. وشملت هذه الحملة عقد لقاءات مفتوحة في مختلف مراكز العمل، ونشر كتيب بعنوان "دليل لفض النزاعات" باللغات الرسمية الست، واستحداث نظام لإدارة القضايا على شبكة الإنترنت فضلا عن موقع شبكي مخصص.

(١٠) انظر: تقرير الأمين العام بشأن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/64/314)، الفقرة ٨).

٥٥ - وخلال السنة الأولى، اضطلع مكتب المدير التنفيذي بدور رئيسي في دعم عملية الانتقال من النظام السابق إلى النظام الجديد المختلف تماما، وذلك رغم ميزانيته المحدودة. ويرى مجلس العدل الداخلي أن المسائل الهامة التالية تتطلب أن توليها الجمعية العامة الاهتمام.

١ - استقلال مكتب إقامة العدل

٥٦ - يعد استقلال النظام الجديد أمرا حاسما بالنسبة لإصلاح العدل الداخلي في الأمم المتحدة. ويقتضي استقلال أي نظام للعدل أن يعمل النظام بشكل مستقل وأن يُنظر إليه على أنه يفعل ذلك. ويُعتبر مكتب إقامة العدل حارسا هاما على استقلال النظام الداخلي لإقامة العدل. وبالتالي، يجب ألا تقتصر الترتيبات المتبعة في جميع عملياته على تأمين الاستقلال الفعلي فحسب، بل وأن ترسي كذلك إدراكا قويا للاستقلال. وفي الوقت الحاضر، يقوم مكتب إقامة العدل بتقديم التقارير إلى الجمعية العامة عن طريق مكتب الأمين العام، الذي يمثل الإدارة في كل القضايا المرفوعة من الموظفين أمام المحكمتين. وللمحافظة على الثقة في استقلالية مكتب إقامة العدل، يُوصى مجلس العدل الداخلي بأن يُقدم مكتب إقامة العدل تقاريره مباشرة إلى الجمعية العامة. وسيتطلب هذا اتخاذ قرار بذلك المضمون.

٢ - رتبة المدير التنفيذي

٥٧ - أوصى الفريق المعني بإعادة التصميم بأن يكون منصب المدير التنفيذي برتبة الأمين العام المساعد (A/61/205، الفقرتان ١٢٤ و ١٥٣). وقد أيد الأمين العام هذه التوصية (A/62/294، المرفق التاسع). غير أن الجمعية العامة لم تقبل تلك التوصية، وأنشأت المنصب برتبة مد-٢. ونظرا لأهمية المكتب من أجل ضمان كفاءة عمل نظام العدل الرسمي، والحاجة إلى أن يتمتع المدير التنفيذي بالقدرة على تأدية واجباته بشكل فعال (انظر الفقرة ٥٣ أعلاه)، يرى مجلس العدل الداخلي ضرورة إعادة النظر في هذه المسألة بهدف جعل رتبة منصب المدير التنفيذي مساوية لرتبة منصب أمين المظالم. وإذا تقرر إعادة تصنيف وظيفة المدير التنفيذي لتكون برتبة الأمين العام المساعد، فسيكون من الملائم أيضا إعادة تصنيف وظيفة المساعد الخاص للمدير التنفيذي، تمشيا مع توصيات الأمين العام في الخريطة التنظيمية لمكتب إقامة العدل (A/62/294، المرفق التاسع).

باء - الدعم التشغيلي والمتعلق بالميزانية

٥٨ - في الوقت الحاضر، يجري توفير الدعم التشغيلي والدعم المتعلق بالميزانية لمكتب إقامة العدل من المكتب التنفيذي للأمين العام، الذي لم تخصص له موارد إضافية لهذا الحجم الإضافي للعمل، الذي غالبا ما يكون كبيرا. ويُوصى مجلس العدل الداخلي بإنشاء منصب

لموظف إداري من الفئة الفنية وآخر لمساعد إداري من فئة الخدمات العامة، وذلك من أجل توفير الدعم التشغيلي اليومي إما في المكتب التنفيذي للأمين العام أو في مكتب إدارة العدل لتوفير دعم إداري كاف لكفالة أداء مكتب إقامة العدل مهامه بكفاءة.

٥٩ - وجرى تناول مسألة ميزانية السفر أعلاه (الفقرتان ٤٣ و ٤٤).

جيم - التثقيف والتدريب

٦٠ - أشار الفريق المعني بإعادة التصميم إلى أن كفاءة الإصلاحات المقترح إجراؤها في النظامين الرسميين وغير الرسميين كليهما تعتمد على دقة تثقيف وتدريب جميع القضاة، وأمناء المظالم، والممثلين القانونيين، والمسجلين، والوسطاء، وموظفي المحاكم والمكاتب (A/61/205)، الفقرة ١١٥). وكان مجلس العدل الداخلي قد انزعج لانخفاض مستوى فهم النظام الجديد بين الموظفين والإدارة، وبخاصة خارج نيويورك. ورغم أن جهودا كثيرة قد بُذلت لشرح عمل نظام العدل الجديد للموظفين، ورغم أنه من الواضح أن استخدام النظام يتزايد، يرى المجلس أنه يلزم القيام بما هو أكثر كثيرا. وتمشيا مع تقرير الفريق المعني بإعادة التصميم (المرجع نفسه، الفقرتان ١١٥ و ١١٩)، ينبغي تدريب موظفي الشؤون الإدارية في النظام الجديد، وبخاصة في مراكز العمل خارج نيويورك، وكذلك توفير تدريب على إدارة القضايا للممثلين القانونيين للموظفين والإدارة على حد سواء، وذلك من أجل تقديم مساعدة أفضل للقضاة ولترشييد السلوك والنظر في الدعاوى.

سادسا - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٦١ - أنشأت الجمعية العامة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين عملا بتوصية من الفريق المعني بإعادة التصميم. وأشار الفريق إلى وجود تفاوت فظيع بين الإدارة والموظفين في الوسائل القانونية المتاحة لهما، لأن الإدارة تمثل مجموعة من الموظفين المؤهلين قانونا عندما تثار قضايا داخل نظام العدل الداخلي بين الموظفين والإدارة. ومن جهة أخرى، يجد الموظفون صعوبة في الحصول على تمثيل قانوني سليم، كما أن نظام المتطوعين القائم لمساعدة الموظفين يتسم بسوء التنظيم وكثيرا ما يفتقر أعضاؤه إلى المؤهلات القانونية (A/61/205، الفقرات ١٠٢-١٠٦). وقد أكدت الجمعية أن الأمم المتحدة ينبغي أن تكون قدوة لأرباب العمل، ووافقت على أنه ينبغي مواصلة تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وأيدت تعزيز وجود مكتب متخصص لتقديم المساعدة القانونية للموظفين^(١١). وأنشئ مكتب تقديم

(١١) القرار ٦١/٢٦١، الفقرة الثانية من الديباجة والفقرة ٢٣.

المساعدة القانونية للموظفين بموجب الفقرة ١٤ من القرار ٢٢٨/٦٢، وهو يتألف من رئيس وحدة (ف-٥)، وموظف قانوني (ف-٣)، وموظف قانوني (ف-٢)، وثلاثة مساعدين قانونيين (خدمات عامة (رتب أخرى)) في نيويورك، وموظف قانوني واحد (ف-٣) في كل من أديس أبابا وبيروت وجنيف ونيروبي. وتتمثل ولاية المكتب في مساعدة الموظفين وممثلهم المتطوعين في تجهيز دعاوى المطالبات عبر النظام الرسمي لإقامة العدل^(١٢).

ألف - عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٦٢ - سرعان ما أصبح موظفو مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين مُطلعين اطلعا جيدا على قواعد وممارسات الموارد البشرية والقوانين الواجبة التطبيق في الأمم المتحدة. ولذلك، فهم في وضع أفضل بكثير من أي مستشار قانوني خارجي عندما يتعلق الأمر بتقديم مشورة بخصوص مسائل الموظفين. وعلاوة على ذلك، فجميعهم مؤهلون قانونيا ولن يحصلوا على أية فائدة مالية من متابعة قضايا مرفوعة ضد المنظمة. ونتيجة لذلك، فالمشورة القانونية التي يُقدمها المكتب عند النظر في قضية مرفوعة إليه تكون ذات طابع مهني بحت، ومُستندة إلى الحثيات القانونية والواقعية للقضية. فإذا كانت مُطالبة ما، مقدمة من موظف، دون سند، فسيتم إسداء المشورة تبعا لذلك، مما يتيح فرصة جيدة لعدم إرهاق نظام العدل الرسمي أو غير الرسمي. وإذا كانت هناك مطالبة لها ما يبررها، فسيجري عرضها بكفاءة وستكون لها فرص جيدة للنجاح أمام المحكمة. ولذلك، يُساهم المكتب بشكل غير مباشر في تثقيف الموظفين بقواعد وممارسات شؤون الموظفين. كما ستدرس الإدارة بعناية صحة المطالبات المُقدمة إلى المكتب والظروف المحيطة بتلك المطالبات، وهذا يزيد من المساءلة. وعلاوة على ذلك، فالمكتب، لكونه يقع ضمن مكتب إقامة العدل، يُعتبر مكتبا مستقلا، إلا أنه يظل وحدة يمكنها الوصول إلى أعلى مستويات الإدارة، ويشكل منطقة عازلة بين الموظف والإدارة، ويمنع ممارسة أية ضغوط لا داعي لها على الموظف. وترد المساعدات التي قدمها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١٠ في تقرير الأمين العام بشأن إقامة العدل. وتغطي المساعدات التي قُدمت مجموعة متنوعة من الهيئات، ونطاقا متنوعا من المواضيع.

(١٢) القرار ٢٥٣/٦٣، الفقرة ١٢. وجدير بالذكر أنه بالتزامن مع إنشاء نظام العدل الرسمي داخل نظام العدل الداخلي الجديد (القرار ٢٦١/٦١، الفقرة ٤)، أنشأت الجمعية العامة نظاما غير رسمي موسعا لإقامة العدل (المرجع نفسه، الفقرات ١١-١٨).

باء - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٦٣ - أنشئ مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بالتزامن مع انطلاق نظام إقامة العدل الجديد، ولذلك تعذر توقع احتياجاته بدقة لدى إنشائه. واتضح من التحقيقات التي أجراها مجلس العدل الداخلي أن هيكل المكتب يقتضي بعض التعديلات. فالطلبات على المساعدة تتجاوز قدرة المكتب على تلبيتها. وهذا ما يجعل المكتب عاجزا عن النظر في جميع ما يرفعه إليه الموظفون من قضايا يجدر النظر فيها. ولذلك، يولي المكتب الأولوية للقضايا التي تتعلق بالعقوبات التأديبية وفسخ العقود وعدم تجديدها.

٦٤ - ويشير المجلس إلى أن الجمعية العامة شددت، وقت إنشاء نظام العدل الجديد، على أهمية إنشاء نظام يموله الموظفون داخل المنظمة لتقديم المشورة القانونية والدعم القانوني للموظفين^(١٣). وقد أثنت، خلافا لما خلص إليه الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل، على الدور الذي دأب المتطوعون على القيام به من خلال تمثيلهم للموظفين في إجراءات تسوية المنازعات، وطلبت إلى الأمين العام أن يوفر حوافز لتشجيع الموظفين الحاليين والسابقين على تقديم المساعدة القانونية للموظفين^(١٤). وبالتالي، لم تفكر الجمعية العامة قط في تحميل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين عبء توفير المساعدة القانونية للموظفين بأكمله.

٦٥ - غير أن المجلس مقتنع بأنه يلزم تعزيز المكتب إذا أريد له تأدية دوره في مجال تحقيق الكفاءة والوفورات والمساءلة. وفي هذا الصدد، يأخذ المجلس علما بالتعليقات التي أدرجتها وحدة التقييم الإداري في نهاية تقريرها عن الفترة ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. وذكرت هذه الوحدة في تعليقاتها أن الموظفين كثيرا ما يواجهون مصاعب في صياغة طلباتهم التي يلتمسون فيها تقييم الإدارة، بسبب تعقد المسائل القانونية المتعلقة بها. كما ذكرت أنها قد عاجلت المشكلة عبر توصية الموظفين باستشارة المكتب المذكور. لكن الوحدة تخشى من أن تؤدي الحاجة الماسة إلى إحالة الموظفين على المكتب لمساعدتهم على صياغة طلباتهم لتقييم الإدارة إلى إلقاء عبء عمل إضافي على كاهل المكتب يتعذر عليه الاضطلاع به بما لديه من موظفين حاليا. وتخشى الوحدة، إذا لم يتمكن الموظفون من الاستعانة بمستشارين قانونيين لصياغة طلباتهم هذه، من أن يخلف ذلك تداعيات مضاعفة على نظام إقامة العدل. وتعزز هذه التعليقات رأي المجلس في أن المكتب بحاجة إلى موظفين إضافيين.

(١٣) القرارات ٢٦١/٦١، الفقرة ٢٤؛ و ٢٢٨/٦٢، الفقرة ١٧؛ و ٢٥٣/٦٣، الفقرة ١٤.

(١٤) القراران ٢٢٨/٦٢، الفقرة ١٨؛ والقرار ٢٥٣/٦٣، الفقرتان ٩ و ١١.

٦٦ - ولدى إنشاء المكتب، لم يتلق الموظفون القانونيون في أديس أبابا وبيروت وجنيف ونيروبي أي دعم إداري من جانب موظفي فئة الخدمات العامة. ولذلك، فإن جميع الطلبات التي قدمها الموظفون للحصول على المساعدة القانونية، بصرف النظر عن المنطقة التي وردت منها، تعين تجهيزها رسمياً في نيويورك. كما أنه تعين على الموظف القانوني تولي جميع مهام السكرتارية المتصلة بالتعامل مع القضايا، مثل الاستنساخ وإعداد الملفات وملء الطلبات وجمع المعلومات من مقدمي الطلبات ومن مصادر أخرى وتجميع الوثائق. وتشكل هذه الأعمال عبئاً ثقيلاً على الموظف القانوني إذ إنها تصرف انتباهه عن مهامه الأساسية. إضافة إلى ذلك، فإن الموظفين القانونيين الأربعة هم برتبة ف-٣، وأفق الترقى الوظيفي مسدود أمامهم في المكتب. فهم، لا ريب، سيغادرون المكتب ومن المرجح أن يحدث ذلك بعد اكتسابهم خبرة هامة من أداء واجباتهم. وإن ضرورة فتح آفاق الترقى الوظيفي أمامهم والحرص على استمرارية العمل في كل من مراكز العمل عبر الاحتفاظ بذوي الخبرة يصحان شديدي الوضوح حينما تؤخذ في الاعتبار المهارات المتشعبة التي يبدونها بنجاح، على الرغم من أن رتبهم هي ف-٣ لا غير، من بينها قدرتهم على تحليل المسائل القانونية الشائكة والمثول أمام محكمة المنازعات. كما أن مجموعة المهارات المطلوب توافرها لملء هذه الوظائف تجعل من الصعوبة بمكان العثور على المرشحين المؤهلين على النحو اللازم المستعدين أن يؤديوا هذه المهام على هذه الرتبة.

٦٧ - وفي سياق تقييم هيكل المكتب، تبين أن ثمة جانباً ذا صلة ينبغي النظر فيه وهو الدور الذي تصورته الجمعية العامة للمكتب من حيث تولي متطوعين تقديم المساعدة إلى الموظفين. إذ أوضحت الجمعية العامة أنها ترغب في أن يواصل متطوعون، من موظفين حاليين وسابقين، تقديم المساعدة إلى الموظفين لتسوية منازعاتهم مع الإدارة^(١٥)، لكن هذه المساعدة ينبغي أن تقدم عبر المشاركة في أعمال المكتب^(١٦). وعلاوة على ذلك، فإن من ضمن المهام المسندة إلى المكتب مساعدة الموظفين ومن يتطوع لتمثيلهم في تجهيز الدعاوى عبر النظام الرسمي لإقامة العدل^(١٧).

٦٨ - واتضح للمجلس أن نظام تقديم المساعدة بالتطوع يفتح آفاقاً لكن له حدود. ففي بعض مراكز العمل، يتوافر موظفون متمرسون، سواء أكانوا حاليين أو سابقين، لمساعدة الموظفين في حل منازعاتهم، إذا زودهم المكتب بما يلزمهم من تسهيلات. وثمة مراكز عمل

(١٥) القرار ٢٥٣/٦٣، الفقرة ٩.

(١٦) القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ١٨.

(١٧) القرار ٢٥٣/٦٣، الفقرة ١٢.

أخرى تتوافر فيها قلة من المتطوعين المتمرسين أو لا يتوافرون فيها على الإطلاق. وبالنسبة لبعثات حفظ السلام بصفة خاصة، تبين للمكتب أن معظمها لا يضم أي متطوعين^(١٨). وأسلوب منح الموظفين حوافز للعمل كمتطوعين ليس ظاهرة منتشرة (باستثناء بارز هو مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين)، وهذه الحوافز، حتى في الأماكن التي تمنح فيها، لم تُفرض بعد إلى أي نتائج هامة^(١٩). غير أن المساعدة التي يمكن للمتطوعين، لدى توافرهم، تقديمها تبقى محدودة.

٦٩ - وإن مجلس العدل الداخلي، رغم القيود المذكورة أعلاه، مستعد للموافقة على أن محاولة إنشاء مجموعة من المتطوعين الأكفاء في مراكز العمل يمكن أن تكون أمرا قابلا للتطبيق. غير أنه من الأهمية بمكان التشديد على أنه لا بد من ضمان جودة المساعدة التي يقدمها المتطوعون. ولتحقيق ذلك، يعتبر المجلس أنه لا يمكن للمتطوعين تقديم مساعدة قيمة إلا إذا تولى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تنظيمهم ومؤازرتهم والإشراف عليهم. والمجلس على يقين من أن موظفي المكتب، في ضوء حجم العمل الذي عليهم الاضطلاع به حاليا، لا يملكون ما يكفيهم من وقت وموارد لتنظيم المتطوعين^(٢٠). كما أنهم لا يملكون الوقت حاليا لمحاولة تنظيم عملية تزويد الموظفين دون مقابل بالمساعدة، التي قد تكون متوافرة في بعض مراكز العمل.

٧٠ - ويشير المجلس في التقرير الذي قدمه إلى الجمعية العامة (A/62/294) إلى أن الأمين العام أوصى برفع رتبة المستشار الإقليمي المعني بالتنسيق في جنيف ونيروبي إلى الرتبة ف-٤،

(١٨) لدى المكتب حاليا، في جميع مراكز العمل، ٥ موظفين و ٨ موظفين سابقين متطوعين لإسداء المشورة القانونية.

(١٩) زودت المفوضية المكتب بمستشار متطوع واحد ليعمل بجنا لفترة سنة واحدة مبدئيا، ويتوقع أن توفر المفوضية موظفا آخر لفترة ستة أشهر مبدئيا. وحاليا يناقش الأمين العام مع الموظفين مذكرة إدارية تمنح بموجبها حوافز في الأمانة العامة. ووافقت المفوضية على ضرورة أن يسمح المدراء للمتطوعين تكريس ١٠ في المائة من وقت عملهم لتقديم المساعدة للموظفين.

(٢٠) في نهاية الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، كان ٧ موظفين من الفئة الفنية في المكتب ينظرون في ٤٢٨ قضية (نظر المكتب أثناء العام في ما مجموعه ٩٣٨ قضية؛ من أصلها ٥١٠ قضايا، تم بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠ إما إغلاق ملفاتها أو تسويتها). وحاليا، يتولى الموظف الواحد ٦٣ قضية، مع أن هذا الرقم هو بالطبع تقريبي للغاية، لأن حجم العمل يختلف باختلاف الفترة الزمنية ومركز العمل. وهذه الإحصاءات مستمدة من التقرير الثاني عن أنشطة مكتب إقامة العدل. وأبلغ مجلس العدل الداخلي أنه بعد استعراض غير رسمي للمحامين/الموظفين القانونيين العاملين في جنيف ونيويورك لحساب الأمانة العامة والصناديق والبرامج والمنظمات الأخرى التي تتلقى خدمات محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، قُدِّر بأن عددهم الإجمالي يبلغ ٢٢ قياسا بالسعة العاملين في مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

وأوصى أيضا بتعيين موظف قانوني رفيع المستوى في نيويورك ليتولى مهام نائب مدير رئيس مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ويرى المجلس أن على الجمعية العامة إعادة النظر في هاتين التوصيتين. ففي جنيف ونيروبي ونيويورك، حيث يرحح توافر متطوعين أكفاء، يمكن أن يعنى الموظف القانوني الرفيع المستوى بمسؤولية الإشراف التنظيمي اللازم وبالمساعدة على استحداث نظام من المتطوعين. وفي جنيف ونيروبي، يمكنهم أيضا، المساعدة على تخفيف المصاعب التي يواجهها ممثل واحد وحيد في المكتب يعالج العديد من القضايا في مركز عمل ما بدون تلقي أي تعاون. وإضافة إلى ذلك، يمكن للوظائف برتبة ف-٤ التي أوصى بها الأمين العام أن تفتح باب الترقي الوظيفي أمام الموظفين القانونيين الحاليين الذين برتبة ف-٣. ويعتبر المجلس أن ثمة احتمالا بأن يتوقف لفترة طويلة تقديم المساعدة القانونية للموظفين ما لم تعالج هذه المسائل.

٧١ - ويوصي المجلس أيضا بإنشاء وظيفة إدارية من فئة الخدمات العامة في كل مركز خارج نيويورك فيه تمثيل قانوني لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين (حاليا، أديس أبابا وبيروت وجنيف ونيروبي)، بحيث يتسنى للموظفين القانونيين من الرتبة ف-٣ التركيز على الأعمال القانونية بدلا من هدر الوقت على المهام الإدارية.

٧٢ - وما برحت مسألة تقديم المساعدة القانونية لموظفي بعثات حفظ السلام تثير القلق. ففي الوقت الحاضر، ووفقا لتكوين الأمانة العامة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، يعمل في العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور وبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا وبعثة الأمم المتحدة في السودان وبعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية (عمليات حفظ السلام في أفريقيا) وحدها ما مجموعه نحو ٣٠٦ ٤ موظفين مدنيين دوليين و ٣٣٣ ٧ موظفا محليا^(٢١). وأوصى الفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل بضرورة تعيين موظفين من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في بعثات حفظ السلام التي تضم أعدادا كبيرة من الموظفين المدنيين، على أن تشمل وظائفهم من اعتمادات مخصصة في ميزانيات البعثات (A/61/205)، الفقرتان ١٠٩ و ١١٠). وفي الجلسة التي عقدها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة عقب صدور تقرير الفريق المذكور، تم الاتفاق على ضرورة تعيين موظفين في البعثات الموجودة في

(٢١) إضافة إلى ذلك، توجد في الأمريكتين: بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، وفي آسيا ومنطقة المحيط الهادئ: بعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي وفريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، وفي أوروبا: قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص وبعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو، وفي الشرق الأوسط: قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك وقوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان وهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة.

جمهورية الكونغو الديمقراطية والسودان وليبيريا (A/61/758، الفقرة ٩). غير أن الترتيبات التي اتخذتها الجمعية العامة بالنسبة لمكتب تقديم المساعدة القانونية لم تتضمن أي بند خاص بشأن عمليات حفظ السلام. ووفقا للإحصاءات التي قدمها مكتب إقامة العدل عن الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، فإن أكبر عدد من القضايا التي يعالجها المكتب، مبنية بحسب الإدارة/المكتب، ورد من إدارة عمليات حفظ السلام وإدارة الدعم الميداني (١١٣)^(٢٢).

٧٣ - وفي الوقت الحاضر، وعلى غرار جميع الطلبات التي تقدم للحصول على مساعدة المكتب، ترسل الطلبات الواردة من عمليات حفظ السلام إلى نيويورك، ومن ثم تعالج إما في نيويورك أو في نيروبي. وبفضل الموارد المالية التي قدمتها إدارة الدعم الميداني، تمكن موظفو المكتب من زيارة بعثات حفظ السلام الكبرى من أجل إسداء المشورة وتقديم المساعدة. بيد أن مجلس إقامة العدل يرى أن هذا النوع من الدعم غير كاف بسبب العدد الكبير لموظفي بعثات حفظ السلام ولل قضايا الواردة من البعثات. ولذلك، يرى المجلس أنه من المستحسن تخصيص اعتمادات لتغطية تكاليف موظف قانوني متمرس واحد على الأقل يتقن لغتين (الإنكليزية/الفرنسية) من موظفي المكتب لتعيينه في موقع يسهل الوصول منه إلى مختلف بعثات حفظ السلام، مثل عنيتيبي (حيث يجري إنشاء مركز جديد لتوفير الدعم إلى بعثات حفظ السلام) أو في نيروبي أو أي موقع مماثل آخر، ويتنقل بين البعثات. وأسوة بسائر المكاتب التابعة لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، التي يعمل فيها حصرا موظفون قانونيون من الرتبة ف-٣، ينبغي أيضا تزويد المكتب الجديد التابع له بموظف إداري من فئة الخدمات العامة.

سابعاً - مجلس العدل الداخلي

٧٤ - أجرى مجلس العدل الداخلي العديد من المداولات عبر الفيديو وعقد اجتماعين خلال عام ٢٠٠٨ (في نيويورك ولاهاي)، وهو العام الأول لبدء أعماله. وتمثلت المهمة الرئيسية التي اضطلع بها في العام الأول في إيجاد مرشحين مناسبين للتعيين في المحكمتين. ومنذ شهر تموز/يوليه ٢٠٠٩، عندما بدأ العمل بالنظام الجديد، تركز عمل المجلس في إعداد تقرير لنقل آرائه إلى الجمعية العامة. واضطلع بمهمة إضافية هي صياغة مدونة لقواعد سلوك القضاة. وخلال عام ٢٠٠٩، أجرى المجلس العديد من المداولات عبر الفيديو وعقد اجتماعين (في نيويورك ولاهاي). وفي عام ٢٠١٠، عقد المجلس أيضا اجتماعين (في نيروبي

(٢٢) تليهما إدارة الشؤون الإدارية (٦٠ قضية).

وفي حنيف) وأجرى العديد من المداولات عبر الفيديو. وقد تلقى المجلس في أداء عمله دعماً هاماً من مكتب إقامة العدل.

٧٥ - وبدأ دور إضافي لمجلس العدل الداخلي يتطور خلال السنة الماضية، ألا وهو تيسير عملية الاتصال ضمن نظام العدل الداخلي الجديد. ونشأ هذا الدور نتيجة شعور ساد لدى جميع الجهات الفاعلة ضمن النظام الجديد بأنه ينبغي إبلاغ المجلس بجميع التحديات التي تواجهها تلك الجهات في سياق هذا النظام. وترد بعض تلك التحديات في مادة هذا التقرير. وأحياناً أدى تيسير عملية الاتصال بين مختلف الجهات الفاعلة (على سبيل المثال، في المداولات عبر الفيديو التي جرت بين الجهات الفاعلة في تموز/يوليه ٢٠١٠، والتي ورد وصفها في الفقرة ١٣ أعلاه) إلى إيجاد حل لبعض المصاعب المواجهة. ويرى المجلس أنه يتعين عليه مواصلة أداء هذا الدور رهناً بتأييد الجهات الفاعلة الأخرى والجمعية العامة لذلك.

٧٦ - ويرى مجلس العدل الداخلي أنه سيحتاج إلى عقد اجتماعين رسميين في السنة خلال السنوات القادمة من أجل استعراض أداء النظام، فضلاً عن عقد اجتماعات متفرقة عند ظهور شواغر من أجل إجراء مقابلات مع المرشحين بهدف توصية الجمعية العامة بتعيين المناسبين منهم في المحكمتين. ويرى المجلس أنه ينبغي، عند ظهور شواغر، الإعلان عن الوظائف على النحو الوارد وصفه في الفقرة ١٧. ويجب أن يطلب من المرشحين المناسبين إجراء مقابلات شخصية معهم من جانب المجلس وإجراء امتحانات كتابية في الوقت ذاته.

٧٧ - ويوجد ثلاثة من أعضاء المجلس على الأقل من خارج المنظمة. ويعتبر المجلس هذا من عناصر القوة، (وهذا ينطبق أيضاً على الهيكل النشائي للمؤسسة)، التي تتألف من ممثلي الموظفين والإدارة على حد سواء. والأمر المتفق عليه، والذي يعتبر أيضاً من مصادر القوة، أن يأتي ممثلو الموظفين وممثلو الإدارة إلى المجلس وهم على اطلاع تام على احتياجات الموظفين والإدارة على التوالي، على أن يكونوا في الوقت نفسه قادرين على تقديم مساهماتهم في إطار التقييم المستقل والموضوعي لاحتياجات إقامة العدل. ولقد عمل الأعضاء مع بعضهم البعض ضمن المجلس بانسجام وبطريقة بناءة وقدم كل منهم للمجلس منظوره وخبرته وحظي ذلك بتقدير الجميع.

٧٨ - والآن وقد مضت سنة على إعادة تصميم النظام، وهو يعمل بفعالية كبيرة، يتوقع مجلس العدل الداخلي أن تكون مهمته في المستقبل تقديم التوصيات للمساعدة في كفاءة محافظة النظام الجديد على استقلاليته وعلى أدائه لعمله بدرجة عالية من الحرفية والمساءلة. ويجب على المجلس أن يساعد في كفاءة أن يكون النظام عادلاً في نظر الجميع وفي تحقيق الهدفين الآخرين وهما المساءلة والاستقلالية. وإن قررت الجمعية العامة أن تخول المجلس هذه

السلطة، فسيضطلع بمهمة الاستماع إلى الشكاوى المقدمة ضد القضاة (انظر القرة ٤٠ أعلاه). ولن تكون هناك حاجة إلى عقد اجتماع خاص للمجلس إن لم تكن هناك شكوى بالغة الأهمية. ومع أن دور المجلس لا يزال في مراحله الأولى، فإنه حظي بتعليقات إيجابية، وخصوصا بشأن الطريقة التي اتبعها في تنفيذ مهمة البحث عن مرشحين مناسبين للتعيين^(٢٣).

ثامنا - العلاقة بين النظام الرسمي والنظام غير الرسمي

ألف - خلفية

٧٩ - ارتأى الفريق المعني بإعادة التصميم في تقريره أن يكون النظام غير الرسمي للعدل الداخلي موازيا للنظام الرسمي. وبتعزيز مكتب أمين المظالم وإنشاء شعبة الوساطة ضمنه، وضع النظام المقترح بحيث يسمح للنظامين غير الرسمي والرسمي بالعمل جنباً إلى جنب لحل المنازعات في مرحلة مبكرة قدر الإمكان، ومن شأن تخصيص موارد إضافية لمنع وقوع المنازعات وحل القائم منها في وقت مبكر أن يؤدي إلى وفورات كبيرة في المراحل اللاحقة لنظام العدل الرسمي وإلى ضمان عمل النظام بكفاءة أعلى. وكان الهدف من شعبة الوساطة أن تتوسط في المنازعات التي يحيلها إليها أمناء المظالم أو القضاة في النظام السابق لإقامة العدل (A/61/205، الفقرات ٤٥ و ١٣٢ و ٤٩).

٨٠ - وقد كررت المناقشات اللاحقة التي جرت بشأن إصلاح نظام العدل الداخلي هذه الأهداف (انظر على سبيل المثال تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/61/815) والفقرة ١٥ من القرار ٢٦١/٦١). وبالإضافة إلى التشديد على ضرورة استفاد السبيل غير الرسمية قبل اللجوء إلى النظام الرسمي، أشارت الجمعية العامة أيضا إلى أنه يمكن لأمين المظالم ومحكمة المنازعات أن يحيلوا قضايا أيضا إلى شعبة الوساطة. أما في ما يتعلق بالظروف التي يمكن في ظلها إحالة قضايا لا تزال قيد النظر، أحاطت الجمعية العامة علما بوجهة نظر الأمين العام بأنه سيكون من غير المستصوب إيراد قائمة شاملة بهذه المعايير، حيث أن ذلك قد يقيد دون داع السلطة التقديرية لقضاة محكمة المنازعات (A/62/782، الفقرة ٧١). وأشارت الجمعية العامة أيضا إلى أنه في حين تفضي موافقة الأطراف على الدخول في الوساطة إلى تيسير العملية، إلا أن تلك الموافقة لا تشكل شرطا مسبقا لكي تحيل

(٢٣) "Choosing judges: wanted: Better Judgment, fewer crowd-pleasers and lickspittles", *The Economist* (20 November 2008). انظر أيضا المناقشة المتقتضية للنهج الذي اتبعه مجلس العدل الداخلي في قضية روث ماكيتري وغيره، *Selecting International Judges — Principle, Process, and Politics* (Oxford University Press, 2010), p. 150

محكمة المنازعات قضية ما للوساطة؛ ومع ذلك، فإن أي تسوية تنتج عن عملية الوساطة لن تصبح سارية ما لم يوافق عليها الطرفان (المرجع نفسه، الفقرة ٧٢).

٨١ - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن ينظر في مسألة تقديم حوافز للموظفين الساعين إلى تسوية منازعات كي يسلكوا في ذلك طريق الوساطة تحت إشراف مكتب أمين المظالم، وأن يقدم إليها مقترحات بشأن ذلك في دورتها الخامسة والستين؛ كما طلبت إليه أن يستعين بما يراه مفيداً وملائماً من الآليات القائمة لتسوية المنازعات والوساطة، تيسيراً لتجديد الحوار بين الموظفين والإدارة (القرار ٢٥٣/٦٣، الفقرتان ٢٠ و ٢٢).

باء - نتائج تنفيذ نظام العدل الداخلي الجديد

٨٢ - ليس لدى مجلس العدل الداخلي أي شك في أن النظام غير الرسمي لحل المنازعات يتسم بأهمية كبيرة وأنه، حيثما يكون ذلك ممكناً، يفضل حل المنازعات بالاتفاق بدل اللجوء إلى المحاكم. وفي هذه المرحلة المبكرة من تنفيذ نظام العدل الجديد، ليس من الممكن التوصل إلى رأي قاطع بشأن العلاقة بين جزأي النظام الرسمي وغير الرسمي وما إذا كانت تلك العلاقة مثلى. وتشير الإحصاءات المتاحة إلى أن العدد الإجمالي للقضايا التي أحيلت إلى مكتب أمين المظالم منذ تموز/يوليه ٢٠٠٩ قد ازداد بأكثر من ٨٠ في المائة، وإلى أنه، في ٨٠ في المائة من تلك القضايا تقريباً، تم التوصل إلى حل مرض للأطراف المعنية وأنها لم تلجأ في ذلك إلى النظام الرسمي. وعندما تتعلق القضايا المحالة إلى النظام غير الرسمي بمسائل مماثلة لتلك المحالة إلى النظام الرسمي، مثل اختيار الموظفين، والترقية والاستحقاقات، فإن معرفة السبب الذي يجعل هذه القضايا تتبع مسلكاً مختلفاً سوف تعزز فهمنا للعلاقة القائمة بين جزأي النظام. ولتحقيق ذلك، وللتمكن من إجراء مقارنة سليمة، يرى المجلس أنه ينبغي التنسيق بين طبيعة الإحصاءات التي يجريها النظامان الرسمي وغير الرسمي وطريقة تنظيمها.

٨٣ - وعدد القضايا المحالة من النظام الرسمي إلى الوساطة آخذ في الازدياد؛ ونظراً لاحتمال تواصل زيادة هذا العدد يجب توفير موارد كافية للنظام غير الرسمي لمعالجة عمليات الإحالة هذه معالجة مناسبة وفي الوقت المحدد. وعلاوة على ذلك، من المستصوب أن يكون هناك اتساق في الشروط التي تحال على أساسها القضايا في جميع مراكز عمل محكمة المنازعات وأن تيسر معالجة القضايا على النحو الواجب في النظام غير الرسمي. ويجب أن تبقى هذه مسألة قيد الرصد خلال السنوات القادمة.

٨٤ - وتشير المقابلات التي أجراها مجلس العدل الداخلي مع الأطراف المعنية أن هناك عدداً من الشواغل تتعلق بفهم الموظفين والإدارة للعلاقة القائمة بين النظامين الرسمي وغير الرسمي، وخصوصاً خارج نيويورك. وهناك جهل عام بأثر عملية إصلاح نظام العدل الداخلي،

ويزداد مستوى النقص في المعلومات وفي الفهم مع تزايد البعد عن مراكز العمل التي بها مقار. وثمة شاغل أيضا إزاء عدم وجود وضوح كاف لدى الموظفين أو لدى الإدارة للطريقة التي يعمل بها جزءا النظام مع بعضهما البعض وللنتائج والفوائد التي يمكن أن يحققها كل منهما. وكما أشير إليه أعلاه (انظر الفقرة ٦٠)، لا بد من مواصلة التدريب على النظام الجديد. ويرى المجلس أنه ينبغي للحوافز على اللجوء إلى الآليات غير الرسمية لحل المنازعات أن تركز على جميع موظفي الأمم المتحدة وعلى ضرورة تشجيع الموظفين والإدارة على السواء تشجيعا شديدا على اللجوء إلى النظام غير الرسمي.

٨٥ - وقد أشير إلى أن الإدارة لا تؤيد العملية غير الرسمية لحل المنازعات وإلى أنه عند اللجوء إلى ذلك لا يكلف ممثلو الإدارة تكليفا كافيا بإجراء الوساطة أو الدخول في اتفاقات للتسوية. ومن الضروري أن يكون لدى الموظفين الإداريين المشاركين في عملية الوساطة تكليف كاف من أجل التوصل إلى تسوية. وفضلا عن ذلك، أشير إلى أنه حتى عندما يتم الاتفاق على تسوية يترتب عليها دفع مبلغ مالي للموظف، لا يوجد ضمان بتوفر الموارد في الميزانية لدفع المبلغ^(٢٤). ويوصي مجلس العدل الداخلي بأنه ينبغي للمنظمة، في حال التوصل إلى تسوية، أن تضمن دفع المبلغ المتفق عليه.

٨٦ - وفي بعض القضايا، يعتبر من غير المحتمل أن تؤدي الآليات غير الرسمية إلى تسوية المنازعات. وتشمل تلك القضايا عدم تجديد العقود، والتشكيك في الترقيات والتعيينات، وتفسير النظام الإداري للموظفين والتعليمات الإدارية، والمسائل التي تنطوي على دفع مبالغ مالية، وخصوصا عندما تكون هناك منازعات بشأن مقدار المبالغ المالية. وهناك مسألة أخرى تتعلق بدفع المبالغ المالية هي خوف الإدارة من أن تُحمّل شخصا المسؤولية بموجب الوثيقة ST/AI/2004/3 إن تم التوصل إلى تسوية بعد الاقتناع بوجود تقصير شديد من جانب الإدارة. وفي مثل هذه الحالات، قد تفضل الإدارة اللجوء إلى النظام الرسمي من أجل إرساء مبدأ يسترشد به لدى اتخاذ الإجراءات في المستقبل بدل السعي إلى تسوية قضية بعينها.

٨٧ - وقد أشير أيضا إلى أن الموظفين يعتبرون أن النظام الرسمي يحقق لهم نتائج إيجابية وأنهم لذلك لا يسعون إلى اللجوء إلى النظام غير الرسمي. وقد تكون هذه ظاهرة مؤقتة. فعندما يتم إرساء مبادئ النظام الجديد، قد تصبح الوساطة أكثر جاذبية. وقد أفيد للمجلس أيضا أنه في بعض مراكز العمل أدت التجارب السلبية مع نظام أمين المظالم السابق إلى الإثراء عن استخدام النظام غير الرسمي. وثمة عامل أخير قد يجعل الموظفين يجمعون عن اللجوء إلى

(٢٤) أبلغت الإدارة مجلس العدل الداخلي أنه في الحالات التي تمت بها التسوية بمشاركة ممثل مكلف جرى على الدوام دفع المبالغ.

النظام غير الرسمي وهو أنه في حالة عدم إحالة الطلب إلى وحدة التقييم الإداري خلال فترة الـ ٦٠ يوماً المنصوص عليها، لا يعود بإمكان الموظف مواصلة السعي للحصول على انتصاف إن لم توافق وحدة التقييم الإداري على تقديم متأخر لطلب الإحالة. ويرى المجلس أنه ينبغي تعديل القواعد لتنص على أن يوقف العمل تلقائياً بالفترات الزمنية المحددة لتقديم طلبات الإحالة لوحدة التقييم خلال الفترة التي يلجأ فيها الموظف للنظام غير الرسمي من أجل تسوية المنازعة.

تاسعا - وحدة التقييم الإداري

٨٨ - إن إحدى المسائل التي تنتظر فيها الجمعية العامة خلال دورتها الخامسة والستين هي دور وحدة التقييم الإداري. فخلال المناقشات التي أجراها مجلس العدل الداخلي مع مجموعة من الجهات الفاعلة، تم التطرق إلى دور الوحدة. ولم تتح للمجلس فرصة الاجتماع بموظفي الوحدة، القائمة في نيويورك، ولكن أتاحت له قراءة تقريرها عن الفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ (في هذا الخصوص، انظر الفقرة ٦٥ أعلاه). وكان لدى معظم الجهات الفاعلة موقف إيجابي من الدور الذي تؤديه وحدة التقييم الإداري في سياق نظام إقامة العدل الجديد. وعلاوة على ذلك، تم تبديد المخاوف من احتمال أن تساهم الوحدة في تأخير العمل ضمن النظام الجديد. ويبدو أن الوحدة تعمل بفعالية في استعراض جميع القرارات الإدارية المحالة إليها.

عاشرا - المسائل التأديبية

٨٩ - أثار عدد من الجهات الفاعلة في مناسبات عديدة المسائل التأديبية مع مجلس العدل الداخلي باعتبارها من دواعي القلق. ومع أن المجلس يعي أن هذه المسألة قد لا تكون من المسائل التي يتعين عليه الإفادة عنها في تقريره، إلا أنه يرى مع ذلك أن الإجراءات التأديبية تثير مسائل تؤثر في حسن سير عمل نظام العدل الداخلي ولا بد من معالجتها.

٩٠ - ولقد اقترح الفريق المعني بإعادة التصميم أن تشمل ولاية محكمة المنازعات أربعة مجالات، وتمثل المسائل التأديبية المجال الثاني منها (A/61/205، الفقرة ٧٧). وأشار الفريق إلى أنه سيتعين مع إلغاء اللجان التأديبية المشتركة، اتخاذ إجراءات جديدة بالنسبة للمسائل التأديبية؛ ومشيرا إلى أوجه الخلل التي كانت قائمة في النظام السابق، رأى أنه ينبغي جعل الإجراءات التأديبية متمشية مع الإجراءات المطبقة في معظم المحاكم الوطنية ومعظم المنظمات الدولية الأخرى (المرجع نفسه، الفقرتان ٧٩ و ٨٠). وبناء عليه، اقترح أن يتمتع الرؤساء التنفيذيون للمكاتب خارج المقار وبعثات حفظ السلام، بعد التشاور مع الفريق الدائم

المناسب المعني بالمسائل التأديبية، بصلاحيه فرض أي تدبير تأديبي يرويه مناسباً. وينبغي أن يعطى الموظفون حينئذ الحق في الطعن فوراً في القرار أمام محكمة المنازعات. ومن المقترح أيضاً، تمثيلاً مع صلاحية المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، أن يلقى عبء إثبات سوء السلوك على المنظمة. وقد وافقت الجمعية العامة على مبدأ تفويض سلطة فرض التدابير التأديبية لرؤساء المكاتب خارج المقار، وطلب إلى الأمين العام تقديم اقتراح مفصل بشأن الخيارات الممكنة لتفويض تلك السلطة، بما يشمل التفويض الكامل، وتقييم للآثار التي يمكن أن تترتب على ذلك بالنسبة إلى حقوق الموظفين في اتباع الإجراءات الواجبة (القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ٤٩).

٩١ - واستجابة لذلك الطلب، حدد الأمين العام التفاصيل المتعلقة بتفويض السلطة، مقترحة تفويض السلطة بصورة جزئية فحسب، حيث تقتصر على سلطة توقيع العقوبات الطفيفة وعلى اتخاذ قرارات أخرى أثناء الإجراءات التأديبية، رهناً بتوفر شروط مسبقة معينة؛ أما السلطة التي تخول فرض تدابير تأديبية أشد فإنها تظل من اختصاص وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية. وشملت الشروط الواجب توافرها إمكانية التواصل مع مكتب أمين المظالم في المقر أو على المستوى الإقليمي؛ وإمكانية اللجوء إلى مكتب لتقديم المساعدة القانونية للموظفين يزاوّل أعماله بالكامل في الميدان وفي المكاتب خارج المقر؛ وإيفاد موظفين قانونيين من إدارة الشؤون الإدارية؛ وتوفير التدريب في مجال إجراء التحقيقات ووضع الأدلة في هذا الشأن، ووضع إجراءات موحدة للتشغيل؛ والانهاء من إنجاز استعراض شامل للتوصيات المتعلقة بالتدابير التأديبية ضمن إطار النظام الجديد؛ ومسألة إصدار أمر إداري منقح؛ وفي سياق إنجاز هذه المهام، لا بد من إجراء مشاورات مع الموظفين من خلال فريق الاتصال المعني بإقامة العدل (A/63/314، الفقرات ٢٢-٢٥).

٩٢ - وطلبت الجمعية العامة في الفقرة ٣٣ من قرارها ٢٥٣/٦٣ إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الخامسة والستين اقتراحاً مفصلاً جديداً يتضمن مجموعة من الخيارات المتعلقة بتفويض السلطة لاتخاذ التدابير التأديبية مع بيان التكلفة الإجمالية وإجراء تحليل لفعالية التكاليف، آخذاً في الاعتبار التوصيات الواردة في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/63/545).

٩٣ - وتشير المقابلات التي أجراها مجلس العدل الداخلي إلى وجود أوجه قلق في ما يتصل بالإجراءات التأديبية وتفويض السلطة. فقد بين بعض ممن أجريت معهم المقابلات أن الافتقار إلى التوجيه يعيقهم عن معالجة الأمور على النحو الواجب. وأعرب الموظفون عن قلقهم إزاء عدم اتباع الإجراءات القانونية الواجبة وإزاء عدم منح الحق للموظفين بالحصول على

المشورة القانونية إلا بعد إجراء التحقيق؛ وفي عدد من القضايا التي ذكرت، كان الوقت متأخراً جداً لكفالة حصول الموظف على المعلومات الكافية وكفالة مراعاة الإجراءات القانونية الواجبة. وشدد الموظفون والإدارة على السواء على الأهمية الحاسمة لتوفير التدريب ولوضع دليل مناسب للتحقيقات وإجراءات موحدة للتشغيل.

٩٤ - ويرى مجلس العدل الداخلي أنه نظراً لكون التغييرات المقترحة إدخالها على الإجراءات التأديبية تشكل جزءاً هاماً من نظام العدل الداخلي الجديد، فمن المستصوب للغاية معالجتها كمسألة ذات أولوية.

حادي عشر - النتيجة والتوصيات

٩٥ - وختاماً، فإن مجلس العدل الداخلي يرى أن النظام الجديد يعمل بالجودة التي تتيحها له موارده وعلى نحو أفضل مما يمكن للمرء أن يتوقعه بالنظر إلى أنه لم يبدأ العمل إلا منذ عام فحسب. ويعزى نجاح النظام الجديد أساساً إلى تفاني القضاة، ورؤساء الأقسام وموظفيهم، وموظفي مكتب إقامة العدل، والمحامين من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ومن الإدارة الذين يمثلون أمام المحاكم. ويثني مجلس العدل الداخلي على كل الأطراف الفاعلة للعمل الشاق الذي قاموا به ولما أبدوه من التزام في العام الأول من نظام العدل الداخلي بعد إصلاحه.

٩٦ - وبطبيعة الحال، فلا تزال هناك تحديات باقية. ويقدم مجلس العدل الداخلي توصيات أوجزت أدناه من أجل المساعدة على التصدي لهذه التحديات. ويأسف مجلس العدل الداخلي لأن كثيراً من هذه التوصيات يتطلب بعض الموارد الإضافية. ويعي مجلس العدل الداخلي تماماً وهو يقدم هذه التوصيات القيود المالية التي تواجه الجمعية العامة. ولذلك فإنه لم يوصى إلا بما يعتبر أنه ضروري لأداء النظام الجديد مهامه على نحو فعال ويود أن يؤكد للجمعية العامة أن التوصيات قد قدمت بُغية جعل نظام العدل الذي تقيمه الجمعية نموذجاً بارزاً لتنظيم العلاقات بين الإدارة والموظفين في المجال الدولي.

٩٧ - ويلاحظ مجلس العدل الداخلي أنه قد أكمل، مع تقديم هذا التقرير، المهام الثلاث الأولية التي أنيطت به بموجب القرار ٢٢٨/٦٢، وأول التقارير التي تُعرب عن آرائه بشأن تنفيذ نظام العدل الداخلي الجديد.

ثاني عشر - موجز التوصيات

٩٨ - يوصي مجلس العدل الداخلي بما يلي:

ألف - إعلان الشواغر وإجراء المقابلات وتزكية القضاة لتعيينهم

- ١ - ينبغي إيضاح ما إذا كانت الإشارة إلى المساواة في الخبرة اللازمة للوظائف القضائية تتعلق بالخبرة القضائية أم بالقانون الإداري (الفقرة ١٦).
- ٢ - عملاً على اجتذاب مجموعة من المرشحين البارزين تُبدي تنوعاً لغوياً وجغرافياً سليماً، ينبغي أن يُعلن على نطاق واسع عن الشواغر في المحاكم في الدوريات المناسبة بكل من اللغتين الإنكليزية والفرنسية، وأن تُعمم المعلومات المتعلقة بالشواغر القضائية على كبار القضاة والرابطات ذات الصلة، مثل الرابطات المهنية للقضاة (الفقرة ١٧).

باء - المحاكم

- ١ - يعين ثلاثة قضاة متفرغون إضافيون في محكمة المنازعات حين تنتهي مدة القضاة المخصصين (الفقرة ٢١)، ويجري تثبيت الموظفين الحاليين الذين يساعدون القضاة المخصصين في كل موقع من مواقع محكمة المنازعات.
- ٢ - تعيين قاضٍ إضافي غير متفرغ في محكمة المنازعات، وزيادة تمويل مناصب القضاة غير المتفرغين وتبسيط الإجراءات الإداري لتعيين القضاة غير المتفرغين (الفقرات ٢٣ و ٢٤ و ٢٦).
- ٣ - اتخاذ الإجراءات التي تكفل لقضاة محكمة المنازعات ومسجليها عقد دورتين عامتين لمدة أسبوع واحد كل عام (الفقرتان ٢٧ و ٤٤).
- ٤ - عملاً على ضمان الاستمرارية المؤسسية، تُمدد فترة الثلاث سنوات التي تشكل مدة تعيين القضاة في محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف إلى فترة خمس سنوات (الفقرة ٢٨).
- ٥ - تنقيح اشتراط النظام الأساسي بأن يعتمد رئيس محكمة الاستئناف الجلسات التي يعقدها فريق من ثلاثة قضاة للنظر في قضايا محكمة المنازعات للسماح لرئيس محكمة المنازعات بالبت في تلك الحاجة (الفقرة ٢٩).
- ٦ - اتخاذ الإجراءات الكافية لكفالة نسخ مصادر البحث القانونية، وتداولها بالفيديو، وترجمتها شفويًا وتحريرياً واقتنائها (الفقرة ٣٠).

- ٧ - تزويد رئيس محكمة المنازعات بالدعم الإداري (الفقرة ٣١).
- ٨ - يقوم رئيسا محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف باستشارة مكتب إقامة العدل بشأن الميزانية المتعلقة بمحكمة كل منهما (الفقرة ٤٨).
- ٩ - اتخاذ الإجراءات الكفيلة بأن تعقد محكمة الاستئناف ثلاث جلسات تستغرق كل منها أسبوعين سنويا (الفقرة ٣٣).
- ١٠ - تحدد معدلات المبالغ التي تدفع لقضاة محكمة الاستئناف آلياً طبقاً لمعدلات المبالغ التي تُدفع لقضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، ما لم تقرر الجمعية العامة خلاف ذلك (الفقرة ٣٤ 'ب').
- ١١ - يُدفع لقضاة محكمة الاستئناف والقضاة غير المتفرغين لمحكمة المنازعات أجر شهري ليغطي على نحو وافٍ تكاليف الاتصال بالإنترنت، واستخدام الحاسوب والنفقات الإدارية ذات الصلة (الفقرتان ٢٥ و ٣٤ 'ج').
- ١٢ - تقوم الجمعية العامة بدعوة الدول الأعضاء إلى استعراض أحكامها المتعلقة بدفع أجور للقضاة الوطنيين لتمكين القضاة الوطنيين من تلقي الأجور إذا ما عينوا في محكمة دولية معترف بها (الفقرة ٣٤ 'أ').
- ١٣ - تقوم الجمعية العامة باستعراض وضع القضاة في محكمة الاستئناف لكي يمنحوا رتبة عالية في الأمم المتحدة، مثل رتبة الأمين العام المساعد (الفقرة ٣٥).
- ١٤ - زيادة ملاك موظفي محكمة الاستئناف بحيث يتمشى مع التوصيات الأصلية للفريق المعني بإعادة تصميم نظام إقامة العدل وللأمين العام (الفقرة ٣٧).
- ١٥ - استحداث يمين قضائية جديدة لتولي المنصب (الفقرة ٣٨).
- ١٦ - إعادة النظر في الآثار المترتبة على وضع استقلال القضاة في المنظمة، ولا سيما في حضور القضاة للنظام الأساسي الذي ينظم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (ST/SGP/2002/0) (الفقرة ٣٩).
- ١٧ - إقامة آلية للشكاوى القضائية (الفقرة ٤٠).
- ١٨ - وضع مشروع مدونة لقواعد السلوك لموظفي وإدارة الممثلين القانونيين (الفقرة ٤١).

- ١٩ - المصادقة على مبدأ الطابع الملزم للأوامر التي تصدرها محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف (الفقرة ٤٢).
- ٢٠ - توفير الموارد الكافية لسفر القضاة ورؤساء الأقسام وموظفي مكتب إقامة العدل (الفقرتان ٤٣ و ٤٤).
- ٢١ - قيام الجمعية العامة باستعراض النظام الأساسي لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف وأداء نظام العدل الداخلي عموماً أثناء الدورة السابعة والستين (٤٥).

جيم - مكتب إقامة العدل

- ١ - حفاظاً على الثقة في استقلاله، ينبغي لمكتب إقامة العدل أن يقدم تقاريره مباشرة إلى الجمعية العامة (الفقرة ٥٦).
- ٢ - ينبغي زيادة الدعم الإداري المقدم إلى المكتب (الفقرة ٥٨).
- ٣ - يعاد تصنيف منصب المدير التنفيذي، تمشياً مع التوصية الأصلية للأمين العام، إلى رتبة الأمين العام المساعد، ويعاد أيضاً تصنيف منصب المساعد الخاص للمدير التنفيذي (الفقرة ٥٧).
- ٤ - الاضطلاع بتدريب أوسع نطاقاً لموظفي الإدارة بشأن إصلاح نظام العدل الداخلي، ولا سيما في مراكز العمل خارج المقر (الفقرة ٦٠).

دال - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

- ١ - تنشأ مناصب قانونية عليا إضافية في جنيف ونيروبي ونيويورك (الفقرة ٧٠).
- ٢ - تنشأ وظيفة لموظف قانوني في عنتيبي أو نيروبي أو موقع آخر متاح له الاتصال ببعثات حفظ السلام من أجل تقديم المساعدة إلى بعثات حفظ السلام، مع تخصيص ميزانية للسفر إلى تلك البعثات (الفقرة ٧٣).
- ٣ - توفير موظفين إداريين من فئة الخدمات العامة في أديس أبابا وبيروت وجنيف ونيروبي وللوظيفة الجديدة المتصلة بحفظ السلام (الفقرة ٧١).

هاء - مجلس العدل الداخلي

- ١ - توفير الموارد الكافية لعقد اجتماعين كل عام (الفقرة ٧٦).

٢ - توفير الموارد الكافية للإعلان عن الشواغر وإجراء المقابلات وجهاً لوجه عند نشوء الشواغر القضائية (الفقرتان ١٧ و ٧٦).

واو - العلاقة بين النظامين الرسمي وغير الرسمي

- ١ - ينبغي أن تركز الحوافز من أجل استخدام الآليات غير الرسمية لفض المنازعات على جميع موظفي الأمم المتحدة؛ وينبغي تشجيع الموظفين والإدارة تشجيعاً قوياً على استخدام هذه الآليات (الفقرة ٨٤).
- ٢ - ينبغي توفير مزيد من التدريب على آليات فض المنازعات غير الرسمية للموظفين والإدارة على حد سواء (الفقرة ٨٤).
- ٣ - يجب أن يخول المسؤولين الإداريون المشاركون في الوساطة على النحو السليم الوصول إلى حلول متفق عليها (الفقرة ٨٥).
- ٤ - حين يتم التوصل عن طريق مسؤول إداري مخول إلى التسوية، ينبغي للمنظمة أن تضمن دفع أي مبلغ للتسوية (الفقرة ٨٥).
- ٥ - حين يقوم موظف بالعمل على فض نزاع غير رسمي، ينبغي تعليق الفترات الزمنية اللازمة لتحقيق تقييم إداري للقرار (الفقرة ٨٧).

زاي - الإجراءات التأديبية

ينبغي أن تعالج على سبيل الأولوية الإصلاحات المقترحة لإدارة الشؤون التأديبية على سبيل الأولوية (الفقرة ٩٤).

(توقيع) كيت أوريغان

سينها باسناياكي

جيني كليفت

جيفري روبرتسون