

Distr.: General  
25 October 2011  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة السادسة والستون

البندان ١٣٤ و ١٤٣ من جدول الأعمال

الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين

٢٠١٢-٢٠١٣

إقامة العدل في الأمم المتحدة

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

التقرير السابع للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية عن الميزانية  
البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣

### أولاً - مقدمة

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/66/275 و Corr.1) وعن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/66/224). كما كان معروضاً على اللجنة الاستشارية تقرير مجلس العدل الداخلي عن تنفيذ نظام إقامة العدل (A/66/158). والتقت اللجنة، أثناء نظرها في التقارير، بممثلي الأمين العام الذين قدموا معلومات وتوضيحات إضافية.

### ثانياً - إقامة العدل في الأمم المتحدة

٢ - يعرض تقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/66/275) أنشطة النظام خلال الفترة المشمولة بالتقرير الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١. ويعلن الأمين العام، في الموجز الافتتاحي، أن معالجة القضايا من خلال جميع مراحل



النظام الرسمي ما زال يشهد تحسناً ملحوظاً في الكفاءة. غير أنه يشير إلى أن عبء العمل المتصل بهذه القضايا قد وُلد ضغوطاً على الموارد المالية والبشرية للمكاتب والوحدات المعنية. ومن ثمّ، فقد ذُكر أن هناك حاجة لتعزيز عدد من المجالات بقدر كبير من أجل المحافظة على وتيرة العمل الحالية، ويُقترح رصد موارد إضافية لهذا الغرض. ويُطلب إنشاء ما مجموعه ٢٦ وظيفة جديدة، وهناك عموماً حاجة إلى رصد موارد إضافية قدرها ٨ ٦٥٧ ٩٠٠ دولار (قبل إعادة تقدير التكاليف) في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. ويتضمن التقرير أيضاً معلومات وبيانات عن سير عمل النظام الجديد امتثالاً لما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٥١/٦٥. وبالإضافة إلى ذلك، يثير الأمين العام، في معرض إشارته إلى ما قررت الجمعية العامة في القرار نفسه من تأجيل استعراض النظامين الأساسيين للمحكمتين إلى دورتها السادسة والسنتين، عدداً من القضايا لتُنظر فيها الجمعية العامة لمساعدتها في إجراء ذلك الاستعراض.

#### ملاحظات وتوصيات عامة

٣ - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة كررت تأكيد ما قررت في قرارها ٢٥١/٦٥ بإنشاء نظام جديد مستقل لا مركزي لإقامة العدل يتسم بالشفافية ويدار بمهنية وتوفر له موارد كافية وفقاً لقواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبدأي سيادة القانون ومراعاة الأصول القانونية لكفالة احترام حقوق الموظفين والتزامهم ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء. كما سلمت الجمعية بتطور النظام الجديد لإقامة العدل وبضرورة رصد تنفيذه بدقة. وفي القرار نفسه، أكدت الجمعية العامة أيضاً ضرورة أن تؤدي جميع عناصر النظام الجديد لإقامة العدل مهامها وفقاً لميثاق الأمم المتحدة والإطار القانوني والتنظيمي الذي وافقت عليه الجمعية العامة.

٤ - وتدرك اللجنة الاستشارية أن النظام الجديد لإقامة العدل ما زال يتطور وأن العديد من جوانبه لم يترسّخ بعد. غير أنه رغم ما يتجلى من بعض مزايا النظام الجديد، ولا سيما فيما يتعلق بالبث في القضايا بصورة أسرع، تساور اللجنة شواغل إزاء بعض جوانب تنفيذ النظام وما حققه من أثر حتى الآن. وترى اللجنة أنه ينبغي توخي الحذر لكفالة أن يبقى نظام إقامة العدل ضمن المعايير التي حددتها الجمعية العامة وأن يعمل على نحو يلي المصالح الفضلى للمنظمة.

٥ - وفي هذا الصدد، تؤكد اللجنة الاستشارية أهمية كفالة عدم استمرار تطور ثقافة التقاضي في المنظمة. وترى اللجنة أن تحقيق ذلك يتطلب جزئياً القيام، على نحو أكثر همة، بتشجيع حل المنازعات بالوسائل غير الرسمية والسعي إلى ذلك. غير أن الحد من التقاضي

يتطلب أيضاً تحديد الأسباب الجذرية الكامنة وراء الحالات التي يتم فيها اللجوء إلى نظام العدالة الداخلية ومعالجتها، وفرض ممارسات إدارية سليمة على صعيد المنظمة. وفي حين تسلم اللجنة بأن الاجتهادات القضائية في ظل النظام الجديد لا تزال تتطور، فإنها ترى أن عدداً من الأحكام التي صدرت لصالح الموظفين حتى الآن يمكن النظر إليها، على الأقل جزئياً، باعتبارها تجسيدا للضعف الإداري. ويجب معالجة هذه المسألة على سبيل الأولوية، الأمر الذي يتطلب أيضاً محاسبة الأفراد عن أفعالهم الإدارية.

٦ - وفي حين تلاحظ اللجنة الاستشارية أن النظام الجديد ما زال يتطور، فهي ترى بوجاهة إجراء تقييم شامل لتطور وسير عمل النظام الجديد لإقامة العدل في أقرب وقت ممكن لتحديد ما إذا كان سير عمل هذا النظام يصب في مصلحة الأمم المتحدة ويتم وفقاً للمبادئ التي تحكمها، على النحو المنصوص عليه في الفقرة ٤ من القرار ٢٦١/٦١.

تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه

٧ - تشير اللجنة الاستشارية إلى أنه يتم تمثيل الأمين العام في دوره كمدعى عليه أمام محكمة المنازعات فيما يتعلق بالقضايا المرفوعة من موظفي الأمانة العامة في جميع أنحاء العالم من جانب قسم القانون الإداري التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية، في حين يمثله أمام محكمة الاستئناف موظفو شعبة الشؤون القانونية العامة التابعة لمكتب الشؤون القانونية. وترى اللجنة الاستشارية أن الأمين العام ينبغي أن ينظر في أن يعهد إلى مكتب واحد، هو مكتب الشؤون القانونية، بمسؤولية تمثيله في كلتا المحكمتين، ما من شأنه أن يؤدي إلى تمثيل أكثر اتساقاً وكفاءة أكبر في استخدام الموارد.

شكل التقارير المقدمة عن إقامة العدل في الأمم المتحدة

٨ - يقدم تقرير الأمين العام معلومات عن عبء القضايا المعروضة على محكمتي المنازعات والاستئناف والمكاتب المعنية في نظام إقامة العدل للفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١٠. وبغية تسهيل المقارنة بين عبء العمل في هذه الفترة وعبء العمل أثناء السنة الأولى من عمل النظام، قُدمت إلى اللجنة الاستشارية، بناء على استفسارها، معلومات مستكملة عن السنة الممتدة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، وهي ترد في هذا التقرير. وتطلب اللجنة الاستشارية أن تتضمن التقارير المقبلة المقدمة عن إقامة العدل إحصاءات تغطي سنة تقويمية كاملة من أجل تيسير تحليل الاتجاهات وعبء العمل على مر الزمن. كما لا تزال اللجنة ترى أنه ينبغي تحسين تقديم هذه المعلومات عن طريق زيادة استخدام الجداول و/أو الرسوم البيانية، وتطلب أن تتضمن التقارير المقبلة بيانات

إحصائية مقدمة بشكل أكثر تنظيماً واتساقاً واتساقاً بالطابع الوصفي (انظر أيضاً A/65/557، الفقرة ١١).

## ألف - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل وطلبات الموارد ذات الصلة

### ١ - وحدة التقييم الإداري

٩ - ترد الأنشطة التي تضطلع بها وحدة التقييم الإداري، وهي جزء من مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، في الفقرات من ٥ إلى ٢٥ من تقرير الأمين العام (A/66/257 و Corr.1). وتتولى الوحدة مسؤولية إجراء تقييم إداري للقرارات المطعون فيها، مما يشكل الخطوة الأولى الإلزامية ضمن النظام الرسمي لإقامة العدل. وتوفر هذه العملية للإدارة فرصة تأكيد أو تصحيح أو نقض القرارات عند الضرورة كما توفر وسيلة لتحديد الحلول البديلة لتسوية المنازعات.

١٠ - وزُودت اللجنة بناء على استفسارها ببيانات مستكملة، يرد بيانها في الجدول ١، عن عبء العمل الذي تتحمله وحدة التقييم الإداري وعن نتائج القضايا التي تناولتها الوحدة، للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١. وسجل عدد القضايا الواردة الذي بلغ ٤٦٦ زيادة مقارنة بـ ٤٢٨ قضية وردت خلال السنة الأولى من عمل الوحدة (انظر A/65/557، الجدول ٢).

### الجدول ١

أنشطة وحدة التقييم الإداري، من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١

٥٦	القضايا المعروضة في ١ تموز/يوليه ٢٠١٠
٤٦٦	القضايا الواردة
٣٥٤	القضايا التي أُغلقت ملفاتها
١٤٤	رسائل التقييم الصادرة
١٠٧	القضايا التي تمت تسويتها بشكل غير رسمي <sup>(أ)</sup>
٨٨	القضايا المرفوضة
١٥	القضايا التي أُعيدت إحالتها لتصحيح الكيان المتلقي <sup>(ب)</sup>
١٦٨	القضايا التي كان النظر فيها لا يزال جارياً في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١

(أ) تمت تسويتها من جانب الأطراف المعنية، أو بإحالتها إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة أو بإقدام الموظف على سحبها.

(ب) الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة.

١١ - ويشير الأمين العام إلى أن نسبة ٣٦ في المائة من القضايا التي وردت إلى وحدة التقييم الإداري والتي أغلقت الوحدة ملفاتها خلال عام ٢٠١٠ تمت تسويتها من خلال جهود غير رسمية مبذولة إما من جانب الوحدة أو مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة أو من خلال مناقشات ثنائية بين الإدارة والموظفين المعنيين. ويُذكر كذلك أن الأمين العام اعتمد القرار المطعون فيه في نحو ٨٤ في المائة من القضايا المقدمة إلى الوحدة والتي لم يتم حلها بوسائل غير رسمية، وذلك بعد أن قررت الوحدة أن القرار يتفق مع قواعد المنظمة والاجتهادات القضائية المتعلقة بالأمر (A/66/275، الفقرتان ٧ و ٨).

١٢ - وأبلغت اللجنة الاستشارية بأن هناك حالياً آلية لتحديد عدد الموظفين الذين يسعون إلى اللجوء إلى محكمة المنازعات بعد اعتماد وحدة التقييم الإداري قرارات جرى الطعن فيها. وفي هذا الصدد، أُبلغت اللجنة أنه من القضايا الـ ٢٥٠ التي جرى بشأنها تقييم إداري فيني، أُحيلت ١٥٠ قضية (٦٠ في المائة) لاحقاً إلى محكمة المنازعات، في حين لم يلجأ الموظفون المعنيون في القضايا المتبقية البالغ عددها ١٠٠ (٤٠ في المائة) إلى محكمة المنازعات.

١٣ - ويشير الأمين العام كذلك إلى أنه في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، كانت نسبة القضايا التي نظرت فيها محكمة المنازعات في أعقاب تقييم إداري وحكمت فيها بما يتفق مع توجيه الوحدة قد بلغت ٨٣ في المائة. ويرى الأمين العام أنه يمكن تفسير هذا باعتباره دليلاً على حيادية الوحدة وموضوعيتها ودقتها (المرجع نفسه، الفقرة ١٢). وزُوِّدت اللجنة الاستشارية، بناءً على استفسارها، بمعلومات مستكملة بيّنت أن نسبة القضايا التي حكمت فيها محكمة المنازعات بما يتفق مع توصيات وحدة التقييم الإداري بلغت، في الفترة بين ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، ما يعادل ٨٧ في المائة من القضايا التي أيد فيها التقييم الإداري الذي أجرته الوحدة القرار الإداري المطعون فيه.

١٤ - وترى اللجنة الاستشارية أنه من خلال إتاحة الفرصة للإدارة لاستعراض القرارات الإدارية الخاطئة وتصحيحها عند الضرورة، تؤدي مهمة التقييم الإداري دوراً مهماً في تجنب اللجوء إلى القضاء بلا داع. وتلاحظ اللجنة مع الارتياح أن غالبية القضايا المقبولة المقدمة إلى وحدة التقييم الإداري، إما أنها قد حلت بشكل غير رسمي أو لم تقدم لاحقاً إلى محكمة المنازعات بعد إصدار رسالة التقييم الإداري. وفيما يتعلق بالحالات التي استعرضتها وحدة التقييم الإداري وتمت متابعتها عبر مسار الإجراءات الرسمية، تلاحظ اللجنة الارتفاع الشديد في نسبة توصيات وحدة التقييم الإداري التي وافقت عليها محكمة المنازعات في وقت لاحق. وترى اللجنة أن هذه الإحصاءات هي مؤشر دال على

فعالية إدارة وحدة التقييم الإداري وتشجع الأمين العام على بذل جهود متواصلة، عند الاقتضاء، لتسهيل تسوية الحالات في هذه المرحلة من الإجراءات.

١٥ - ويذكر الأمين العام أن الملاك الحالي لوحدة التقييم الإداري غير كاف لتمكين الوحدة من الوفاء بولايتها على نحو فعال، بالنظر إلى عدد القضايا التي يجري تقديمها. ولذلك، فإنه من المطلوب توفير موظف قانوني إضافي (برتبة ف-٣) (المرجع نفسه، الفقرات ١٩-٢٥). وبالنظر إلى أن عبء العمل الجاري في إطار النظام الجديد لإقامة العدل ما زال غير محدد، توصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على وظيفة موظف قانوني إضافي (برتبة ف-٣) في إطار المساعدة المؤقتة العامة لوحدة التقييم الإداري.

## ٢ - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١٦ - ترد معلومات عن تكوين وعمل محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في الفقرات من ٢٦ إلى ٦٠ من تقرير الأمين العام (A/66/275). وقد زودت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، ببيانات مستكملة عن الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١ مما يمكن من إجراء مقارنة مع المعلومات عن السنة الأولى من عمل المحكمة (انظر الجدول ٢).

### الجدول ٢

أنشطة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١

الجموع	جنيف	نيزوي	نيويورك	
				الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠
١٦٩	٦١	٥٥	٥٣	القضايا المحالة من اللجان التأديبية المشتركة/مجالس الطعون المشتركة
١٤٣	٥١	٤٠	٥٢	القضايا المحالة من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة
٢٠٠	٨٧	٣٨	٧٥	الطلبات الجديدة الواردة
٥١٢	١٩٩	١٣٣	١٨٠	القضايا الواردة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠
٢٢٢	١١٥	٤٤	٦٣	القضايا المفصول فيها حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠
٢٩٠	٨٤	٨٩	١١٧	القضايا التي لم يُبت فيها حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠

نيويورك	نيروبي	جنيف	المجموع	
				الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١
٨١	٥٦	٦٤	٢٠١	الطلبات الجديدة الواردة
٨٧	٥٩	٩٨	٢٤٤	القضايا التي تم الفصل فيها
٢٦١	١٨٩	٢٦٣	٧١٣	مجموع القضايا الواردة
١٥٠	١٠٣	٢١٣	٤٦٦	مجموع القضايا التي تم الفصل فيها
١١١	٨٦	٥٠	٢٤٧	مجموع القضايا التي لم يُبت فيها حتى حزيران/يونيه ٢٠١١

١٧ - وفيما يتعلق بموضوع القضايا التي وردت إلى محكمة المنازعات، زودت اللجنة، بناء على طلبها، بمعلومات عن القضايا البالغ عددها ٢٠١ قضية التي وردت خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١ على النحو التالي: (أ) المسائل ذات الصلة بالتعيين (٧٠ قضية، ٣٥ في المائة)؛ (ب) المسائل التأديبية (٣٣ قضية، ١٦ في المائة)؛ (ج) إنهاء الخدمة (٤١ قضية، ٢٠ في المائة)؛ (د) الاستحقاقات والمخصصات (١٩ قضية، ١٠ في المائة)؛ (هـ) التصنيف (قضيتان، ١ في المائة)؛ (و) مسائل أخرى (٣٦ قضية، ١٨ في المائة).

١٨ - ويسلّط الأمين العام الضوء على الحجم الكبير من القضايا المعروضة على محكمة المنازعات ويذكر أنه بينما أتاحت القدرة الإضافية التي قدمها القضاة الثلاثة الإضافيون المخصصون للمحكمة إحراز تقدم كبير في معالجة القضايا المتراكمة الموروثة من النظام القديم فسوف تظهر تراكمات جديدة إذا ما تم تخفيض القدرات القضائية مع إلغاء وظائفهم في نهاية ٢٠١١. ويذكر الأمين العام أنه من الضروري أن يكون هناك اثنان من القضاة المتفرغين في كل مقر توجد فيه محكمة المنازعات، وبالتالي يوصي بأن تعين الجمعية العامة قاضيا متفرغا ثانيا في كل مقر. وبالإضافة إلى ذلك، من المطلوب لدعم هؤلاء القضاة الثلاثة، ٣ موظفين قانونيين برتبة ف-٣ (١ لكل منهم في كل من جنيف ونيروبي ونيويورك) و ٣ مساعدين قانونيين (١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) في نيويورك و جنيف، و (١ من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية) في نيروبي) (المرجع نفسه، الفقرات ٣٩-٤٣).

١٩ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه خلال العام المنتهي في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، وردت ٢٠١ قضية جديدة إلى المحكمة، وهو عبء من القضايا يشبه ذلك الذي ورد إلى المحكمة في السنة الأولى لعملها عندما تلقت ٢٠٠ قضية. وفي نهاية الفترة، كانت هنالك ٢٤٧ قضية لم يُبت فيها، وهو ما يمثل تخفيضا بالمقارنة مع القضايا التي لم يُبت فيها البالغ

عددتها ٢٩٠ قضية حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠. وتتفق اللجنة الاستشارية في الرأي مع الأمين العام بأنه بعد مرور سنتين ما زالت محكمة المنازعات في مرحلة البدء. ولذلك فإن اللجنة لا تزال ترى أنه من المبكر جدا تقييم ماذا سيكون حجم القضايا الجارية ونواتج محكمة المنازعات بمجرد أن يستقر النظام. وتبعا لذلك، فإن اللجنة لا توصي بالموافقة على ثلاثة قضاة متفرغين جدد.

٢٠ - وفي حين أن ثمة عوامل، من قبيل ظهور فقه قضائي أكثر استقرارا، قد تخفف في الوقت المناسب عبء العمل الواقع على محكمة المنازعات، فإنه يبدو من غير المرجح أن نشهد أي تخفيض ملحوظ في المستقبل القريب. ولذلك، توصي اللجنة الاستشارية بأن يتم تمديد فترة عمل القضاة الثلاثة المخصصين لمدة سنتين آخرين. وترى اللجنة أن التمديد لهذه الفترة سوف يضمن الاستمرارية ويوفر القدرة اللازمة للتعامل مع عبء العمل الراهن والقضايا المعلقة على حد سواء. وترى اللجنة أنه لدى تحديد القدرات القضائية اللازمة في نهاية تلك الفترة، ينبغي إيلاء المزيد من الاعتبار لتوصية مجلس العدل الداخلي فيما يتعلق بالاستعانة بقضاة غير متفرغين نظرا إلى أن هذا أيضا من شأنه أن يوفر ترتيبا بديلا يتسم بالكفاءة والمرونة (A/66/158، الفقرة ١٢).

٢١ - وتوصي اللجنة الاستشارية بالموافقة، تحت بند المساعدة المؤقتة العامة، على تعيين ٣ موظفين قانونيين برتبة ف-٣، و ٢ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)، ووظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية) لدعم القضاة المخصصين لنفس فترة السنتين.

٢٢ - ويقترح الأمين العام أيضا إعادة تصنيف وظيفة الموظف القانوني الحالية في قلم محكمة المنازعات في نيويورك من رتبة ف-٢ إلى ف-٣. والسبب المقدم لذلك هو تصحيح تفاوت قائم بالنسبة لملاك الموظفين في أقلام السجلات حيث يوجد في نيروبي وجنيف أمين للسجل (ف-٥) وموظفان قانونيان برتبيتي ف-٤ و ف-٣ (A/66/275، الفقرة ٤٤). وليس لدى اللجنة الاستشارية اعتراض على اقتراح الأمين العام بإعادة تصنيف وظيفة الموظف القانوني في نيويورك من الرتبة ف-٢ إلى الرتبة ف-٣.

٢٣ - وفيما يتعلق بالموارد غير المتصلة بالوظائف، مطلوب رصد مبلغ إضافي قدره ٢٥ ٠٠٠ دولار للاتصالات لتغطية تكاليف عقد المؤتمرات عن طريق الفيديو، وإتاحة تسجيل المرافعات الشفوية (المرجع نفسه، الفقرة ٤٩). ويطلب رصد مبلغ إضافي قدره ١٥٥ ٠٠٠ دولار تحت بند السفر لتسهيل حضور الشهود في المحكمة عند الاقتضاء، ولعقد اجتماعات عامة لقضاة محكمة المنازعات وأمناء السجلات، ولحضور الندوات القانونية (المرجع نفسه الفقرتان ٥٠ و ٥١). وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناء على استفسارها، بأن

تكلفة عقد جلسة عامة لمحكمة المنازعات سوف تتراوح بين ٥٠.٠٠٠ دولار و ٧٠.٠٠٠ دولار سنويا، تبعا للموقع. وبالإضافة إلى الموارد غير المخصصة للوظائف المطلوبة لمكتب إقامة العدل في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (A/66/6 (Sect.1))، توصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على مبلغ إضافي قدره ١٣٠.٠٠٠ دولار تحت بند السفر ومبلغ ٢٥.٠٠٠ دولار الإضافي المقترح تحت بند الاتصالات.

#### آلية التعامل مع الشكاوى المرفوعة ضد القضاة

٢٤ - يسلم الأمين العام الضوء على الافتقار في الوقت الراهن إلى آلية للتعامل مع الشكاوى المرفوعة ضد قضاة المحكمتين (A/66/275، الفقرات ٥٢-٦٠). ويقترح الأمين العام، كإجراء مؤقت ريثما تتخذ الجمعية العامة قرارا بشأن إيجاد آلية دائمة، أن تأذن الجمعية العامة لمجلس العدل الداخلي بأن يحقق في الشكاوى التي ترفع ضد القضاة (المرجع نفسه، الفقرة ٥٤). وفيما يتعلق بإمكانية إيجاد آلية دائمة، يقترح الأمين العام خيارين. يقضي أولهما بأن الادعاءات التي تُثار بشأن سوء سلوك القاضي أو عدم كفايته يتم التحقيق فيها أولا من قبل رئيس المحكمة المعنية، أو إذا كانت الادعاءات مقدمة ضد رئيس المحكمة، يقوم بالتحقيق فيها أقدم القضاة الآخرين في محكمة المنازعات أو نائب رئيس محكمة الاستئناف، حسب الاقتضاء. ويقضي الخيار الثاني بإسناد مسؤولية هذه التحقيقات إلى مجلس العدل الداخلي (المرجع نفسه، الفقرات ٥٦-٦٠).

٢٥ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن مجلس العدل الداخلي أعرب عن رأي مفاده أنه ينبغي أن تُسند مهمة التحقيق في الشكاوى المرفوعة ضد القضاة إلى مؤسسة مستقلة، وأشار المجلس إلى أنه هو نفسه يعد بمثابة مؤسسة مناسبة للقيام بذلك (A/66/158، الفقرة ٧). وتلاحظ اللجنة الاستشارية الخيارات التي اقترحها الأمين العام، وتشارك مجلس العدل الداخلي الرأي بأن عدم وجود آلية للتحقيق في الشكاوى المرفوعة ضد القضاة هو مسألة تتطلب اهتماما عاجلا.

### ٣ - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٢٦ - ترد المعلومات عن تكوين وسير عمل محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في الفقرات ٦١ إلى ٧٨ من تقرير الأمين العام (A/66/275 و Corr.1). وزودت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بالإحصاءات المستكملة للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، والتي ترد في الجدول ٣.

## الجدول ٣

أنشطة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣ حزيران/يونيه ٢٠١١

القضايا الواردة	
١١٠	١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠
١١٨	١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١
٢٢٨	<b>مجموع القضايا الواردة</b>
القضايا التي تم الفصل فيها	
٣٣	١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠
٩٩	١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١
١٣٢	<b>مجموع القضايا التي تم الفصل فيها</b>
٩٦	<b>القضايا التي لم يُبت فيها حتى تاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١</b>

٢٧ - ويشمل الملاك الوظيفي لقلم محكمة الاستئناف وظيفتين من الفئة الفنية (ف-٥ و ف-٣) و ٣ وظائف من فئة الخدمات العامة، تشمل وظيفة ممولة واحدة تحت بند المساعدة المؤقتة العامة. ويذكر الأمين العام أن هذا الملاك الوظيفي غير كاف من أجل السماح للقلم بمعالجة القضايا في الوقت المناسب وقد يؤدي إلى تراكم القضايا في نهاية المطاف. ولذلك، مطلوب وظيفة إضافية لموظف قانوني برتبة ف-٤. وسيقدم هذا الموظف دعماً قانونياً كبيراً للقضاة يقول الأمين العام إنه سيزيد في فعالية المكتب واستجابته (المرجع نفسه، الفقرة ٧٥). وفي سياق هذا الطلب، يوصي الأمين العام بإنهاء الوظيفة في فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) التي وافقت عليها الجمعية العامة من أجل محكمة الاستئناف لمدة سنة واحدة في القرار ٢٥١/٦٥ (المرجع نفسه، الفقرات ٧١-٧٦).

٢٨ - وتذكر اللجنة الاستشارية بأن الجمعية العامة، في الفقرة ٤٨ من قرارها ٢٥١/٦٥، تلاحظ مع الأسف أن قلم المحكمة، في ظل ملاكه الوظيفي الحالي، يواجه صعوبات في دعم القضاة على نحو يمكنهم من الاضطلاع بعملهم بفعالية وكفاءة. وترى اللجنة الاستشارية أن توفير موظف قانوني ثالث لدعم المحكمة له ما يبرره، وتوصي بالموافقة على مقترح الأمين العام.

٢٩ - وفي ما يتعلق بالموارد المتصلة بالوظائف، يلاحظ الأمين العام أنه من المتوقع أن يبرر عدد القضايا المعروضة على المحكمة عقد ثلاث دورات سنويا في حين أن الميزانية الحالية للسفر غير كافية لاستيعاب دورة ثالثة. وعليه، يطلب رصد مبلغ إضافي قدره ٢٣٠.٠٠٠ دولار كأموال مخصصة للسفر لهذا الغرض (المرجع نفسه، الفقرة ٧٧). وأبلغت اللجنة الاستشارية أنه منذ تموز/يوليه ٢٠١٠، عقدت محكمة الاستئناف ثلاث دورات (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، وشباط/فبراير - آذار/مارس ٢٠١٠، وحزيران/يونيه - تموز/يوليه ٢٠١١)، وأنه قد تم توفير التمويل لهذه الدورات من خلال إعادة ترتيب أولويات استعمال الموارد القائمة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه مطلوب في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (A/66/6 (Sect.1))، رصد ما مجموعه ٣٨١.٢٠٠ دولار لتمويل ما يشمل دورتين لمحكمة الاستئناف سنويا. وفي ضوء مستوى التمويل المطلوب في الميزانية البرنامجية، توصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على مبلغ إضافي قدره ١٠٠.٠٠٠ دولار للأموال المخصصة للسفر. وتتوقع اللجنة أن يتم بذل جهود، حسب الاقتضاء، من أجل الاستجابة للاحتياجات الإضافية من خلال المزيد من إعادة تحديد الأولويات للموارد والأنشطة.

٣٠ - وفي ما يتعلق باستحقاقات القضاة، يذكر الأمين العام بالاقترح الوارد في تقريره السابق (A/65/373 و Corr.1، الفقرات ١٦١-١٦٤). بما مؤداه أن تمنح لقضاة محكمة الاستئناف استحقاقات سفر مماثلة لتلك الممنوحة لقضاة المحكمة الإدارية السابقة للأمم المتحدة (A/66/275، الفقرة ٧٨). وإذ يشير الأمين العام إلى أن الجمعية العامة قررت في قرارها ٢٥١/٦٥ أن تعود إلى هذه المسألة في سياق نظرها في ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، فإنه يكرر توصيته ويطلب زيادة ميزانية السفر لمكتب إقامة العدل بمبلغ ٥٠.٢٠٠ دولار لتعكس زيادة الاستحقاقات. وقد ورد موقف اللجنة الاستشارية بشأن استحقاقات السفر الخاصة بقضاة محكمة الاستئناف في الفقرة ٥١ من تقريرها السابق عن إقامة العدل (A/65/557).

#### ٤ - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٣١ - ترد المعلومات بشأن سير عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في الفقرات من ٧٩ إلى ٩٢ من تقرير الأمين العام (A/66/275). وزودت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بالإحصاءات المستكملة المتعلقة بأنشطة المكتب للفترة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، والتي ترد في الجدول ٤.

## الجدول ٤

أنشطة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١

الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١	
٣٤٦	القضايا المحالة من فريق تقديم المشورة
٥٩٢	القضايا الجديدة الواردة
٥١٠	قضايا مقفلة أو تم حلها
<b>٤٢٨</b>	<b>قضايا مفتوحة حتى تاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠</b>
الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١	
٥٠٦	القضايا الجديدة الواردة
٣٥٢	قضايا مقفلة أو تم حلها
<b>٥٨٢</b>	<b>قضايا مفتوحة حتى تاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١</b>

٣٢ - ويذكر الأمين العام أن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين يوفر عدة أشكال من المساعدة القانونية للموظفين، تتراوح ما بين المشورة القانونية وتمثيل الموظفين أمام المحاكم. وأبلغت اللجنة الاستشارية، لدى الاستفسار، بأنه في ما يتعلق بالقضايا الـ ٢٠١ المعروضة على محكمة المنازعات خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١، قام مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بتمثيل المدعين في ٦٣ قضية (أي ٣١ في المائة)، في حين مثل المدعون أنفسهم في ٨٧ قضية (أي ٤٣ في المائة)، وتم تمثيلهم عن طريق المحامي الخاص في ٣٤ قضية (أي ١٧ في المائة)، وفي ١٧ قضية (أي ٩ في المائة) تم التمثيل من قبل الموظفين السابقين أو الحاليين. وخلال الفترة نفسها، قام مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بتمثيل المدعين في ٣٥ قضية أمام محكمة الاستئناف.

٣٣ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن موظفي المكتب، أثناء إنجاز أعمالهم، يساعدهم مستشار متطوع، ومتدربون قانونيون، ومستشارون خارجيون يعملون بلا أجر. وبالرغم من ذلك، يشير الأمين العام إلى أنه من الصعب تحديد مثل هذه المساعدة المؤهلة في مكاتب خارج المقر. وبخصوص وضع حوافز لتمكين الموظفين من المشاركة في عمل المكتب وتشجيعهم على ذلك، يذكر الأمين العام أن الاختلافات في الرأي لا تزال قائمة بين ممثلي الموظفين والإدارة حول النهج الواجب اتباعه وأن المشاورات بشأن هذه المسألة لا تزال مستمرة.

٣٤ - ويذكر الأمين العام أنه لا بد من تعزيز الملاك الوظيفي الحالي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بغية تمكينه من الاضطلاع بولايته. وتحقيقاً لهذه الغاية، مطلوب تخصيص وظيفتين إضافيتين برتبة ف-٤ في نيروبي ونيويورك. وبالإضافة إلى ذلك، تلزم وظيفتان جديدتان من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) لتقديم الدعم الإداري في جنيف ونيروبي (المرجع نفسه، الفقرتان ٨٧ و ٨٨). ويطلب الأمين العام أيضاً أن تستمر الوظيفة من الرتبة ف-٣ في نيروبي، الممولة من حساب دعم عمليات حفظ السلام تحت بند المساعدة المؤقتة العامة، لمدة سنة أخرى، حتى نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ (المرجع نفسه، الفقرة ٨٩).

٣٥ - وتذكر اللجنة الاستشارية بأن الجمعية العامة حينما قررت، في قرارها ٦١/٢٦١، إنشاء نظام جديد لإقامة العدل، وافقت على استمرار تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وأيدت الجمعية العامة تعزيز مكتب لتقديم هذه المساعدة القانونية. وبعد ذلك، كررت الجمعية العامة، عند إنشاء مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في قرارها ٦٢/٢٢٨، طلبها إلى ممثلي الموظفين بمواصلة استكشاف إمكانية وضع خطة يمولها الموظفون من شأنها توفير المشورة القانونية والدعم للموظفين. وفي القرار نفسه، طلب إلى الأمين العام وضع حوافز لتشجيع وتمكين الموظفين من مواصلة المشاركة في أعمال مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

٣٦ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه، حتى الآن، لم يتم التوصل إلى أي اتفاق بشأن حوافز للموظفين للمشاركة في أعمال مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وفي ما يتعلق بآلية يمولها الموظفون من أجل دعم عمل المكتب، تلاحظ اللجنة أيضاً أنه أثناء اجتماع لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة التي عقدت في حزيران/يونيه ٢٠١١، أوضح الموظفون عدم قبول أي خيار من الخيارات المبينة في الملحق الأول من تقرير الأمين العام، وكرروا وجهة نظرهم بأن تكلفة التمثيل تقع على عاتق رب العمل (المرجع نفسه، الفقرة ١٨٩).

٣٧ - ولا تزال اللجنة الاستشارية ترى أنه ينبغي أن يستكمل توفير المساعدة القانونية للموظفين بشكل من أشكال المشاركة والمساهمة المالية من قبل الموظفين الذي ترى اللجنة أنه سيضمن وجود مصلحة للموظفين في العملية ويمكن أن يثبط اللجوء غير الضروري إلى التقاضي (انظر أيضاً A/63/545، الفقرة ٣٣). وترى اللجنة أن مساهمة الموظفين من أجل تقديم المساعدة القانونية والدعم للموظفين هو جزء لا يتجزأ من النظام الجديد لإقامة العدل، وتأسف لعدم إحراز تقدم في هذا الصدد. وترى اللجنة أن غياب مثل هذه المساهمة إزاء أنشطة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين قد يكون واحداً من العوامل التي تؤدي إلى الزيادة في التقاضي الذي أعقب إنشاء النظام الجديد لإقامة العدل.

٣٨ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى الفقرة ٥٦ من القرار ٢٥١/٦٥ التي قررت فيها الجمعية العامة العودة إلى النظر في مسألة ولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين وعمله، بما في ذلك مشاركة الموظفين الحاليين والسابقين كمتطوعين، في دورتها السادسة والستين. وترى اللجنة الاستشارية أنه من المهم معالجة هذه الثغرة. وفي هذا الصدد، لا تزال اللجنة تؤيد تقديم المشورة القانونية والتوجيه للموظفين في تجهيز دعاوهم من خلال النظام الرسمي لإقامة العدل. ومع ذلك، ترى اللجنة أن دور مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين ينبغي أن ينحصر في تقديم المشورة والتوجيه المذكورين وينبغي ألا يمتد إلى التمثيل الرسمي للموظفين أمام المحاكم. وترى اللجنة أن الأنسب أن يقوم الموظفون أنفسهم بترتيب مسألة تمثيلهم، سواء من خلال نظام يموله الموظفون، أو من خلال اتحادات أو رابطات الموظفين، أو باستخدام أي آلية أخرى يرى الموظفون أنفسهم أنها ملائمة.

٣٩ - ولا تزال اللجنة الاستشارية ترى أن القرارات المتعلقة باحتياجات المكتب من الموظفين يجب أن تأخذ في الاعتبار نتيجة المداولات التي تجريها الجمعية العامة بشأن ولاية المكتب ونطاق عمله. وترى اللجنة كذلك أن القرارات المتعلقة بولاية المكتب ونطاق عمله، بما في ذلك نوعية الخدمات التي يقدمها إلى الموظفين، ينبغي أن تأخذ في الاعتبار استعداد الموظفين لدعم أنشطة المكتب. وفي انتظار صدور قرارات بشأن آلية يمونها الموظفون لدعم تقديم المساعدة والدعم القانونيين إلى الموظفين وبشأن ولاية مكتب تقديم المساعدة القانونية إلى الموظفين ونطاق عمله، لا توصي اللجنة بالموافقة على الوظائف الجديدة للمكتب (انظر أيضا الفقرة ٧١ أدناه).

٤٠ - وليس لدى اللجنة اعتراض على استمرار الوظيفة من الرتبة ف-٣ في نيروبي الممولة من حساب دعم عمليات حفظ السلام. وتوصي اللجنة بالموافقة على الوظيفة للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢. وإذا ما استمرت الحاجة إلى هذه الوظيفة إلى ما بعد ذلك التاريخ، ينبغي إدراج مقترح في الميزانية المقترحة لحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣. وسيؤدي ذلك إلى توافق أي نظر آخر في هذه الوظيفة مع دورة الميزانية العادية لحساب الدعم.

٤١ - وفيما يتعلق بالموارد غير المتصلة بالوظائف، مطلوب رصد مبالغ إضافية تحت بندي الاتصالات (١١ ٢٠٠ دولار) والسفر (١٥ ٠٠٠ دولار) تشمل تكاليف السفر لزيارة مراكز العمل وسفر الموظفين القانونيين للمكتب في أديس أبابا وبيروت لحضور جلسات

استماع محكمة المنازعات، وكذلك لتغطية تكاليف اللوازم والمواد المكتبية (٩٠٠٠٠ دولار) (A/66/275، الفقرات ٩٠-٩٢). وتوصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على مقترح الأمين العام، ما عدا الاحتياجات الإضافية للسفر البالغة ١٥٠٠٠ دولار. وترى اللجنة أنه يمكن تلبية الاحتياجات ذات الأولوية من الموارد للسفر من ميزانية السفر الإجمالية لمكتب إقامة العدل.

## ٥ - مكتب المدير التنفيذي

٤٢ - ترد المعلومات بشأن مكتب المدير التنفيذي في الفقرات من ٩٣ إلى ١٠٨ من تقرير الأمين العام (A/66/275). ويعمل المكتب كمركز تنسيقي لتنظيم جميع الجوانب الفنية واللوجستية والجوانب الخاصة بالميزانية للوحدات الفنية الموجودة في مكتب إقامة العدل ويقدم الدعم أيضا لمجلس العدل الداخلي. ويسلّط الأمين العام الضوء على بدء تشغيل النظام الإلكتروني لإدارة القضايا من خلال شبكة الإنترنت، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، حيث يتيح للموظفين رفع الدعاوى ورصدها إلكترونيا. ويشار في التقرير أيضا إلى أن المكتب أجرى مفاوضات من أجل إبرام اتفاقات مع جميع الكيانات التي كانت تستخدم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في النظام السابق، مما يتيح لهذه الكيانات الوصول إلى محكمة الاستئناف<sup>(١)</sup>.

٤٣ - ويشير الأمين العام إلى أن الجمعية العامة طلبت إليه في قرارها ٢٥١/٦٥ أن يقدم مقترحات بشأن الرتبة المناسبة لوظيفة المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل. إلا أن الأمين العام يذكر أنه يرى أن هذه المسألة ينبغي ألا تعالج بمعزل عن مسألة الرتبة الوظيفية لقضاة محكمتي المنازعات والاستئناف وأجورهم. وبناء على ذلك، يوصي الأمين العام بأن تطلب الجمعية العامة من مجلس العدل الداخلي دراسة مسألة تحديد مستوى وآليات أجور القضاة وتقديم تقرير بهذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين، ويمكن عندئذ أن تنظر الجمعية العامة أيضا في هذه المسألة إلى جانب مسألة الرتبة الوظيفية المناسبة للمدير التنفيذي (المرجع نفسه، الفقرة ١٠٢).

٤٤ - وفيما يتعلق بالموارد غير المتصلة بالوظائف، مطلوب رصد تمويل إضافي في عدد من المجالات. ففي إطار المساعدة المؤقتة العامة، مطلوب رصد مبلغ إضافي قدره ١٣٠٠٠٠٠ دولار (المرجع نفسه، الفقرة ١٠٦)، لتغطية أجور الأعضاء الخارجيين لمجلس العدل الداخلي

(١) هذه الكيانات هي: المحكمة الدولية لقانون البحار؛ والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛ ومنظمة الطيران المدني الدولي؛ والمنظمة البحرية الدولية؛ ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى؛ والسلطة الدولية لقاع البحار؛ ومحكمة العدل الدولية.

(١٢٠ ٠٠٠ دولار) وحالات غياب الموظفين في إجازات أمومة أو إجازات مرضية أو لتعيين موظفين أثناء الفترات التي يكون فيها عبء العمل في ذروته (١٠ ٠٠٠ دولار). وأبلغت اللجنة الاستشارية لدى الاستفسار بأنه على الرغم من تقديم تمويل في فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ لتغطية أجور الأعضاء الخارجيين لمجلس العدل الداخلي، فإنه لم يقدم اعتماد لذلك في ميزانية الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. ومع ذلك، فقد سددت مدفوعات قدرها ٦٧ ١٠٠ دولار لهؤلاء الأعضاء خلال فترة السنتين الحالية حتى الآن. وبالنسبة لفترة السنتين التالية، مطلوب رصد مبلغ ١٢٠ ٠٠٠ دولار على أساس ٣٥ يوم عمل سنويا لكل من الأعضاء الخارجيين الثلاثة بأجر يومي مقداره ٥٥٥ دولارا. وتوصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على مبلغ إضافي قدره ١٠ ٠٠٠ دولار في إطار المساعدة المؤقتة العامة. وترى اللجنة أن أجور الأعضاء الخارجيين لمجلس العدل الداخلي، على النحو المطلوب، ينبغي الاستمرار في تليبيتها في حدود الموارد القائمة.

٤٥ - وفيما يتعلق بالسفر، مطلوب رصد مبلغ إضافي قدره ٣٠ ٠٠٠ دولار لتيسير سفر موظفي المكتب وموظفي مجلس العدل الداخلي (المرجع نفسه، الفقرة ١٠٧). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن مبلغا قدره ١١٣ ٧٠٠ دولار مطلوب لتغطية تكاليف سفر موظفي المكتب في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. ولا توصي اللجنة بالموافقة على التمويل الإضافي المطلوب.

٤٦ - ومطلوب رصد مبلغ إضافي قدره ٧٥ ٠٠٠ دولار تحت بند الخدمات التعاقدية واقتناء برامجيات لتغطية تكاليف التراخيص والصيانة والتحديث اللازمة للموقع الإلكتروني والنظام الإلكتروني لإدارة القضايا (المرجع نفسه، الفقرة ١٠٨). وتوصي اللجنة بالموافقة على التمويل الإضافي المطلوب تحت بند الخدمات التعاقدية واقتناء البرامجيات.

## ٦ - قسم القانون الإداري بمكتب إدارة الموارد البشرية

٤٧ - ترد في الفقرات من ١١٥ إلى ١٣٥ من تقرير الأمين العام (A/66/275) معلومات عن أنشطة قسم القانون الإداري. ويتولى القسم، الذي يتألف من وحدة استئناف ووحدة تأديبية، مسؤولية تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه أمام محكمة المنازعات فيما يتعلق بالقضايا التي يرفعها الموظفون العاملون في مختلف أنحاء الأمانة العامة، فضلا عن القضايا الواردة من موظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة. ويتولى قسم القانون الإداري أيضا ما يحال إلى مكتب إدارة الموارد البشرية من مسائل تأديبية متصلة بجميع موظفي الأمانة العامة وموظفي المحكمتين الدوليتين، ويقدم المشورة للمديرين بشأن نظام العدل بصفة عامة، والجوانب المتصلة بالطعون الفردية والحالات التأديبية.

٤٨ - ويشير الأمين العام إلى أنه خلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٠ لغاية ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، تناول القسم ٣١٨ قضية من قضايا الاستئناف و ٣٩١ مسألة تأديبية، بينها ١٢١ حالة جديدة (المرجع نفسه، الفقرتان ١٢١ و ١٢٥). ويذكر الأمين العام أيضاً أن النظام الجديد لإقامة العدل وضع أعباء إضافية كبيرة على عاتق القسم، مع الزيادة الكبيرة التي أصبحت موجودة الآن في درجة تعقيد الإجراءات المتعلقة بالاستئناف والأعمال التأديبية وفيما تتطلبه من أعباء. وعلى وجه الخصوص، يسلّط الضوء على التحول من إجراءات مستندية في إطار النظام الرسمي السابق إلى عقد جلسات شفوية وطلب تقديم العديد من البيانات الخطية في إطار النظام الجديد باعتباره من العوامل الرئيسية المساهمة في زيادة التعقيد والأعباء (المرجع نفسه، الفقرة ١٢٨).

٤٩ - وفي الوقت الحالي، فإن الملاك المأذون به لوحدة الاستئناف التابعة لقسم القانون الإداري يتألف من ثماني وظائف، (وظيفة واحدة برتبة ف-٥، ووظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) تموّل من الميزانية العادية، و ٣ وظائف برتبة ف-٤، ووظيفتان برتبة ف-٣، ووظيفة واحدة من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) تموّل من حساب الدعم لعمليات حفظ السلام). واستناداً إلى عبء العمل الحالي والمتوقع، والذي يذكر الأمين العام أن نحو ٦٥ في المائة منه يرد من المكاتب غير المعنية بحفظ السلام، تُطلب وظيفتان إضافيتان، وظيفة برتبة ف-٤ ووظيفة برتبة ف-٣ (المرجع نفسه، الفقرات ١٣١-١٣٣). وتضم الوحدة التأديبية حالياً ست وظائف: وظيفتان تموّلان من الميزانية العادية، (إحدهما برتبة ف-٥ والأخرى برتبة ف-٤) وأربع وظائف تموّل من حساب الدعم (وظيفة برتبة ف-٣ ووظيفة برتبة ف-٢ ووظيفتان من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)). واستناداً إلى عبء العمل المتوقع هذا العام نتيجة ورود ١٥٠ قضية تأديبية، يتوقع أن يكون نحو ٤٠ في المائة منها وارداً من المكاتب غير المعنية بحفظ السلام، فإنه تُطلب ٣ وظائف جديدة (وظيفة برتبة ف-٤ ووظيفتان برتبة ف-٣) (المرجع نفسه، الفقرتان ١٣٣ و ١٣٤). ولا تزال اللجنة الاستشارية ترى أنه من السابق لأوانه تقدير ما إذا كان عبء العمل الجاري سيعمل على حاله في المكاتب المشاركة في النظام الجديد لإقامة العدل. إلا أن اللجنة تقر بزيادة عبء عمل قسم القانون الإداري وتوصي بالموافقة على وظيفتين جديدتين برتبة ف-٣، منها وظيفة لوحدة الاستئناف ووظيفة للوحدة التأديبية. وإضافة إلى ذلك، توصي اللجنة بالموافقة على وظيفة واحدة برتبة ف-٣ تموّل في إطار المساعدة المؤقتة العامة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ وتستخدم لتلبية الاحتياجات ذات الأولوية للقسم.

## ٧ - المكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية

٥٠ - ترد المعلومات عن أنشطة المكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية، فيما يتعلق بنظام إقامة العدل، في الفقرات من ١٣٦ إلى ١٥٦ من تقرير الأمين العام (A/66/275). ومن أجل معالجة عبء العمل الحالي على نحو أكثر فعالية، فقد طُلب عدد قليل من الوظائف على النحو التالي:

(أ) وظيفتان إضافيتان (١ برتبة ف-٤ لموظف قانوني، و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) لمساعد قانوني) مطلوبتان لمكتب الأمم المتحدة في جنيف (المرجع نفسه، الفقرات ١٣٩-٢٢٥). وسيقدم الموظف القانوني خدمات أيضا إلى مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة واللجنة الاقتصادية لأوروبا؛

(ب) وظيفتان إضافيتان، (١ برتبة ف-٤ لموظف قانوني، و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) لمساعد قانوني) مطلوبتان لمكتب الأمم المتحدة في نيروبي. وستقدم هاتانوظيفتان خدمات إلى اللجنة الاقتصادية لأفريقيا (المرجع نفسه، الفقرات ١٤٤-١٤٦)؛

(ج) وظيفتان جديدتان (١ برتبة ف-٤ لموظف معني بسياسات الموارد البشرية، و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)) مطلوبتان للجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (المرجع نفسه، الفقرات ١٤٨-١٥٠). وسيقدم الموظف الدعم إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا.

٥١ - وتسلم اللجنة الاستشارية بالحاجة إلى تخصيص موارد لدعم معالجة الطعون والقضايا التأديبية في المكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية والمساعدة في مسائل المنازعات القضائية في مواقع محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في جنيف ونيروبي. وتوصي اللجنة بالموافقة على وظيفتي الموظف القانوني من الرتبة (ف-٤) ووظيفتي مساعد قانوني من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) على أن تمول تحت بند المساعدة المؤقتة العامة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ في مكنتي الأمم المتحدة في نيروبي و جنيف. ولدى الاستفسار، أبلغت اللجنة أنه خلال عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠، نشأ ما مجموعه ١٤ طعنا أو مسألة تأديبية في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا معا. وتوصي اللجنة بالموافقة على وظيفة لموظف معني بسياسات الموارد البشرية (برتبة ف-٤) والتي ستمول تحت بند المساعدة المؤقتة العامة في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. ونظرا لعبء العمل الحالي، فإن اللجنة لا توافق على الوظيفة من فئة الخدمات العامة في اللجنة.

٥٢ - وفيما يتعلق بالموارد غير المتصلة بالوظائف، مطلوب رصد أموال إضافية تحت بند السفر (٣٠٠٠٠ دولار) من أجل أنشطة التواصل مع البعثات الإقليمية والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة للمساعدة على المحافظة على معايير ثابتة في جميع أنحاء المنظمة ولمعالجة المسائل العامة (المرجع نفسه، الفقرات ١٥٣-١٥٥). وبالإضافة إلى ذلك، مطلوب أموال أخرى تحت بند السفر (٣٠٠٠٠ دولار) لتغطية تكاليف سفر الموظفين القانونيين ممن يمثلون الأمين العام عندما تعقد محكمة المنازعات جلسات استماع في البعثات أو مراكز العمل الأخرى (المرجع نفسه، الفقرة ١٥٦). وليس لدى اللجنة الاستشارية أي اعتراض على مقترح الأمين العام بشأن رصد هذه الأموال الإضافية تحت بند السفر.

#### ٨ - مكتب الشؤون القانونية

٥٣ - ويقوم مكتب الشؤون القانونية، على النحو المبين في الفقرات من ١٧٢ إلى ١٨٦ من تقرير الأمين العام (A/66/275)، بإسداء المشورة القانونية للأمين العام، وإدارات الأمانة العامة ومكاتبها وغير ذلك من هيئات الأمم المتحدة. وفيما يتعلق بنظام إقامة العدل، تسدي شعبة الشؤون القانونية العامة المشورة خلال المراحل المبكرة للدعاوى المرفوعة من الموظفين وإلى الكيان الممثل للأمين العام في المرحلة الأولى للإجراءات القضائية. وتمثل شعبة الشؤون القانونية العامة الأمين العام أيضا أمام محكمة الاستئناف، ويشمل هذا التمثيل تقديم طعون في أحكام المحكمة والرد على الطعون المقدمة من الموظفين على حد سواء.

٥٤ - ويشير الأمين العام إلى أن مسؤوليات شعبة الشؤون القانونية العامة فيما يتصل بالنظام الجديد لإقامة العدل قد فاقت التوقعات بكثير (المرجع نفسه، الفقرة ١٧٧). ويذكر الأمين العام، على سبيل المثال، أنه لما كانت الشعبة قد قدمت ما متوسطه ٦٣ مذكرة سنويا أمام محكمة الأمم المتحدة الإدارية السابقة، فقد قدمت ١٥٠ مذكرة إلى محكمة الاستئناف في عام ٢٠١٠ (المرجع نفسه، الفقرة ١٨٠).

٥٥ - ويذكر الأمين العام أن هناك، في الوقت الراهن، ثلاث وظائف في شعبة الشؤون القانونية العامة من الوظائف الممولة في إطار الميزانية العادية مكرسة لمسائل إقامة العدل والمسائل الإدارية (١ برتبة ف-٥، و ١ برتبة ف-٣، و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)). وبالإضافة إلى ذلك، فلدى الشعبة وظيفة برتبة ف-٤، ووظيفتان من وظائف المساعدة المؤقتة العامة (١ برتبة ف-٤ و ١ برتبة ف-٣)، ممولتان في إطار حساب دعم عمليات حفظ السلام. وملاحظة أنه لم يتم تخصيص أي وظائف جديدة لمكتب الشؤون القانونية منذ إنشاء النظام الجديد، يطلب الأمين العام الموافقة على ثلاث وظائف جديدة،

٢ برتبة ف-٤ و ١ برتبة ف-٣ (المرجع نفسه، الفقرة ١٨٦). ونظرا لزيادة عبء العمل على مكتب الشؤون القانونية في إطار النظام الجديد لإقامة العدل، ومع ملاحظة عدم الإذن، حتى الآن، بقدرات إضافية للمكتب، توصي اللجنة الاستشارية بالموافقة على ثلاث وظائف إضافية لموظفين قانونيين، (٢ برتبة ف-٤ و ١ برتبة ف-٣).

#### ٩ - التوصيات والاستنتاجات

٥٦ - ترد الإجراءات المطلوب أن تتخذها الجمعية العامة فيما يتصل بتقرير الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة (A/66/275) في الفقرة ٢٩٨ من التقرير.

٥٧ - وفيما يتعلق بالميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، يطلب الأمين العام أن توافق الجمعية العامة على إنشاء ٢٦ وظيفة جديدة (١٠ برتبة ف-٤، و ٨ برتبة ف-٣، و ٤ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) و ٤ من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية) اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، وإعادة تصنيف وظيفة واحدة من الرتبة ف-٢ إلى الرتبة ف-٣ اعتبارا من التاريخ نفسه. ومطلوب من الجمعية العامة اعتماد مبلغ إجمالي قدره ٩٠٠ ٦٥٧ ٨ دولار (قبل إعادة تقدير التكاليف) على أن يمثل الاعتماد خصما على صندوق الطوارئ. وتلاحظ اللجنة الاستشارية، في هذا الصدد، أن هذا هو واحد المقترحات العديدة المقدمة من الأمين العام التي تطلب خصما على حساب الطوارئ منذ تقديم الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (A/66/6). وقد قُدم طلب مماثل فيما يتعلق بمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (انظر الفقرة ١١٣ أدناه).

٥٨ - وفيما يتعلق باعتماد ميزانية حساب دعم عمليات حفظ السلام، مطلوب الموافقة على استمرار وظيفة من الرتبة ف-٣ في نيروبي لمدة سنة إضافية، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ على أن تدرج التكاليف في تقرير الأداء للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢ وفي مقترحات الميزانية للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣ على التوالي.

٥٩ - وترد في الفقرات من ٩ إلى ٥٥ أعلاه توصيات اللجنة الاستشارية فيما يتعلق بمقترحات الأمين العام بشأن إقامة العدل. وتوصي اللجنة الاستشارية، رهنا باستنتاجاتها وتوصياتها الواردة في الفقرات أعلاه، الجمعية العامة بما يلي:

(أ) الموافقة على إنشاء ٦ وظائف جديدة (٣ برتبة ف-٤ و ٣ برتبة ف-٣) في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ (انظر الفقرات ٢٨ و ٤٩ و ٥٥)؛

(ب) الموافقة على إعادة تصنيف وظيفة من الرتبة ف-٢ إلى الرتبة ف-٣ في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ (انظر الفقرة ٢٢)؛

(ج) الموافقة على استمرار وظيفة من الرتبة ف-٣ في نيروبي تمول من حساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢ (انظر الفقرة ٤٠).

٦٠ - وفيما يتعلق بالتكاليف غير المتصلة بالوظائف، أوصت اللجنة الاستشارية، في جملة أمور، بالموافقة على ١٣ وظيفة من وظائف المساعدة المؤقتة العامة في إطار الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (انظر الفقرات ١٥ و ٢١ و ٤٩ و ٥١). وينبغي تعديل الاعتماد في إطار التكاليف غير المتصلة بالوظائف لتعكس موقف اللجنة فيما يتعلق بالمقترحات لوظائف جديدة.

٦١ - وعلى نحو ما هو مبين في الفقرة ٦ أعلاه، ترى اللجنة الاستشارية بوجاهة إجراء تقييم شامل لتطور النظام الجديد لإقامة العدل وأدائه. وسيراعي الموقف الذي ستخذه اللجنة إزاء الاحتياجات من الموارد في المستقبل من أجل الأداء الفعال لنظام العدل الداخلي نتائج هذا التقييم.

## باء - الردود على الأسئلة المتصلة بإقامة العدل

٦٢ - يتضمن الفرع الثالث من تقرير الأمين العام ردوداً على عدد من الأسئلة التي طرحتها الجمعية العامة في قرارها ٢٥١/٦٥.

### ١ - الآلية التي يمولها الموظفون لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٦٣ - استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرتين ٤٠ و ٤١ من القرار ٢٥١/٦٥، يجمل الأمين العام مقترحات لآليات يمولها الموظفون، بما في ذلك خيارات المساهمة الإلزامية والمساهمة الطوعية، لدعم مكتب تقديم الخدمات القانونية للموظفين، على النحو المفصل في المرفق الأول من التقرير (A/66/275). ويذكر الأمين العام أن الجمعية العامة ستواصل النظر في ملاك موظفي مكتب تقديم الخدمات القانونية للموظفين وأن الوظائف المنشأة في المكتب عملاً بالقرار ٢٥٣/٦٣ سوف يستمر تمويلها في إطار الميزانية العادية. ويذكر الأمين العام أيضاً أن الآليات المقترحة التي يمولها الموظفون ستعوض بعض تكاليف تعزيز ملاك موظفي المكتب الحالي (المرجع نفسه، المرفق الأول، الفقرة ٢).

٦٤ - وقُدمت خمسة نماذج ممكنة للآليات التي يمولها الموظفون، ثلاثة منها بالتمويل بالمساهمات الإلزامية واثنان بالمساهمات الطوعية. وأُجملت الخيارات في الفقرات من ٥ إلى ٢٧ من المرفق الأول من تقرير الأمين العام ويرد أدناه موجز مختصر لها. ولم يوص الأمين العام بخيار معين بل أوصى بأن تحيط الجمعية العامة علما بها وأن تبين أي نموذج محدد، إن وجد، تعتبره مناسباً ليكون بمثابة أساس لمقترح أكثر تفصيلاً ليجرى وضعه وتقديمه (المرجع نفسه، المرفق الأول، الفقرة ٣١).

#### النموذج الإلزامي العام

٦٥ - يُفرض بموجب النموذج الإلزامي العام رسم على كل موظف، حسب مختلف جداول مرتبات الموظفين ومستويات رتبهم. ونظراً للعدد الكبير من الموظفين، يشير الأمين العام إلى أن هذا النظام سيكون مفيداً في توفير مبلغ كبير من التمويل للمكتب، وحتى بالحد الأدنى من مساهمات الأفراد فإنه سيوفر مصدراً مستقراً للإيرادات. وكمثال على مستوى الرسوم المحتمل، يشير تقرير الأمين العام إلى مبلغ ٠,٠٠١ في المائة من المرتب (المرجع نفسه، المرفق الثاني، الفقرة ٧). وردا على استفسار اللجنة، أُحيطت علماً بأن التبرع بهذا المستوى من شأنه أن يسفر عن جمع ٦٥ ٠٠٠ دولار فقط تقريبا من الموظفين سنويا. ولكن اللجنة تلاحظ أن التبرع بنسبة ٠,٠١ في المائة من المرتب، مما سيسفر عن جمع حوالي ٦٥٠ ٠٠٠ دولار سنويا، سيجعل مقدار التبرع السنوي حوالي ١٥,٧٢ دولارا للموظف من الرتبة ف-٥ و ٤,٥٦ دولارات للموظف من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) ممن يعملون في نيويورك.

٦٦ - على أن الأمين العام يبرز عددا من أوجه القصور المحتملة في تلك الخطة، من بينها أنها ستعني أن جميع الموظفين سيدفعون مقابل خدمة تستخدمها نسبة قليلة من الأفراد فحسب، وأنه بمجرد اشتراط أن يساهم الموظفون في تكاليفها، فإن أي قرار يتخذه مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين بعدم دعم قضية معينة سينجم عنه الاعتراض على قرار ذلك المكتب. وألح الأمين العام أيضا إلى إمكانية أن تواجه ولاية المساهمة في تمويل المكتب اعتراضات قانونية.

الاقتطاعات الإلزامية للمستفيدين من خدمات مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٦٧ - سيتطلب خيار إلزامي ثان أن لا يدفع مساهمة مالية سوى الموظفين الذين يستعملون خدمات مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ويبرز الأمين العام شاغلا يتمثل في أنه، كما في النموذج الإلزامي العام، فإن الموظفين الذين دفعوا اشتراكات إلزامية يمكنهم

أن يطلبوا مواصلة الخدمة، ولكن الأمين العام يشير إلى أن ذلك يمكن تخفيف أثره إذا اختلف الرسم المحصل وفقا للخدمات التي يقدمها المكتب.

الاقتطاعات الإلزامية المفروضة على الاشتراكات التي تحصلها اتحادات الموظفين ومنظماتهم ٦٨ - سيتطلب الخيار الإلزامي الثالث أن تساهم اتحادات الموظفين ورابطاتهم بقسم من اشتراكات الموظفين المحولة إليها لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ويقرر الأمين العام أن ذلك سيكون مشابها لفرض ولاية بضرورة أن تقدم اتحادات الموظفين ورابطاتهم نوعا من التأمين القانوني للموظفين الذين تمثلهم. ولكن الأمين العام يشير إلى أن خصما إلزاميا من الموارد المالية للاتحادات من شأنه أن يثير شواغل مماثلة لتلك التي تخص فرض خصم إلزامي على مرتبات فرادى الموظفين. وإضافة إلى ذلك، يقرر الأمين العام أن ذلك النهج قد يؤدي إلى شكاوى من أن فرض رسوم قد يعرقل قدرة الاتحادات والرابطات على تقديم الخدمات الأساسية لأعضائها.

#### النماذج الطوعية

٦٩ - أبرز الأمين العام نموذجين محتملين يقومان على المساهمات الطوعية. أولهما يسمح بالخصم التلقائي لنسبة ثابتة من مرتب الموظف، مع تمكين الموظف من اختيار عدم الاشتراك في النظام. وأما الخيار الثاني فيسمح للموظفين باختيار المساهمة بنسبة ثابتة من مرتباتهم لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ولكل من الخيارين ميزة قيام المساهمات على الرضاء، أو الرضاء المفترض، للموظفين المساهمين فيه. ولكن سيكون من الصعب تقدير قيمة المبلغ الذي سيتم جمعه. ويقدم الأمين العام بعض الحوافز الممكنة لتشجيع الموظفين على المشاركة في ذلك النظام، وهي على سبيل المثال أن يسمح النظام لمن يساهمون فيه فقط باستخدام النطاق الكامل للخدمات التي يتيحها المكتب.

٧٠ - وفيما يخص كلا من الخيارين الإلزاميين، يشير الأمين العام إلى أن الجمعية العامة أنشأت مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في إطار النظام الداخلي لإقامة العدل. ومن ثم فإن النفقات المتصلة بعمل المكتب تشكل نفقات تخص المنظمة وتحملها الدول الأعضاء عملا بالفقرة ٢ من المادة ١٧ من ميثاق الأمم المتحدة. وبناء على ذلك، يشير الأمين العام إلى أن اشتراط أن يتحمل الموظفون جزءا من "مصرفات" المنظمة يثير شواغل قانونية، وأن استحداث نظم يمولها الموظفون يثير إمكانية تغطية "مصرفات" أخرى تخص المنظمة في المستقبل جزئيا أو كليا عن طريق فرض رسم على الموظفين (المرجع نفسه، الفقرتان ٣ و ٤). ويساور اللجنة الاستشارية القلق إزاء الموقف الذي عرضه الأمين العام فيما يخص

الشواغل القانونية المتصلة بالخيارين الإلزاميين لآلية يمونها الموظفون لدعم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

٧١ - وفيما يتصل بخيار آليات يمونها الموظفون لدعم أنشطة مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، اللذين عرضهما الأمين العام لتنظر فيهما الجمعية العامة، توصي اللجنة الاستشارية بأن يُطلب إلى الأمين العام تقديم مقترح بشأن نظام إلزامي لآلية يمونها الموظفون.

## ٢ - آليات الانتصاف للأفراد من غير الموظفين

٧٢ - استجابة لطلب الجمعية العامة في الفقرة ٥٥ من قرارها ٢٥١/٦٥ تقديم مقترحات عن آليات الانتصاف للأفراد من غير الموظفين، يقدم الأمين العام مقترحات بوضع إجراءات عاجلة للتحكيم لحل المنازعات بين الأمم المتحدة وفئات معينة من الأفراد من غير الموظفين (المرفق الثاني، A/66/275)، ويقرر الأمين العام أنه لا يتناول نُهجاً أخرى محتملة لحل المنازعات مع الأفراد من غير الموظفين، كما لا يقترح سبلاً لحل المنازعات مع فئات من غير الموظفين ممن ليسوا مشمولين بالإجراءات المذكورة (انظر قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٥، الفقرة ٥٥).

٧٣ - ويرد موجز للإجراءات المقترحة في الفقرة ٥ من المرفق الثاني لتقرير الأمين العام. وهي تنطوي على عملية ذات مرحلتين، تتألف من مرحلة حل غير رسمي، وإجراءات عاجلة للتحكيم، بناء على قواعد تحكيم لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي، في القضايا التي لا يمكن حلها بصورة غير رسمية. وستصدر قرارات محكمة التحكيم خلال إطار زمني محدد، ويقتصر أي تعويض يُحكم به على الخسارة الاقتصادية ويكون خاضعاً لحد أقصى. وفيما يتعلق بالتكاليف والرسوم، يقرر المقترح أن يتحمل كل طرف التكاليف التي تخصه، بغض النظر عن نتيجة القضية، وأن يتقاسم الطرفان تكاليف التحكيم ورسومه بالتساوي، ولكن في حالات استثنائية قد يقرر المحكم أن العدالة والإنصاف تقتضيان تخصيصاً مختلفاً (المرفق الثاني، الفقرتان ٣٧ و ٣٨).

٧٤ - ويشير الأمين العام إلى أن إجراءات التحكيم العاجلة من شأنها أن تطبق على الاستشاريين وغيرهم من الأفراد الذين تستعين بهم الأمم المتحدة بموجب عقد لخدمات استشاري أو متعاقد فرد، أو بموجب نماذج عقود مشابهة لذلك تستخدمها صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. ولهذا، فإن من شأن الإجراءات العاجلة أن تطبق أيضاً على الخبراء الموفدين في بعثات والذي تصدر لهم عقود ولكنهم ليسوا من متطوعي الأمم المتحدة، أو المسؤولين من غير موظفي الأمانة العامة أو غيرهم من الأفراد الذين لا يحملون تلك العقود (المرجع نفسه، الفقرة ٨).

٧٥ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن مقترح الأمين العام يشمل فقط الأفراد من غير الموظفين ممن تنص عقودهم حاليا على تحكيم محدد بموجب قواعد تحكيم لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (انظر A/62/294، الفقرتان ١٩ و ٢٠، و A/62/782، الفقرات ٧-٢١)، ولذلك فإنه سيستدعي توسيع نطاق النظام الرسمي لإقامة العدل. وليس لدى اللجنة الاستشارية أي اعتراض على اقتراح الأمين العام.

٧٦ - وقد سبق للجنة الاستشارية أن أعربت عن شواغل تتصل بتوسيع نطاق نظام العدل الداخلي، وليس ذلك فحسب بسبب ما يترتب على ذلك التوسع من تأثيرات على الموارد، بل أيضا بسبب زيادة التعقيد المترتب عليه بالنسبة إلى القضاة والموظفين القانونيين نتيجة لإضافة قضايا تغطيها هيئة قانونية مختلفة (انظر A/65/557، الفقرة ٥٣، و A/62/7/Add.7 الفقرتان ١٤ و ١٥). وتتمسك اللجنة بهذا الرأي.

### ٣ - تفويض السلطة في المسائل التأديبية

٧٧ - يستجيب الأمين العام، في الفقرات من ١٩١ إلى ٢١١ من تقريره (A/66/275)، إلى طلب الجمعية العامة في الفقرة ٥١ من القرار ٢٥١/٦٥، تقديم اقتراح مفصل بشأن تفويض السلطة في المسائل التأديبية. ويذكر الأمين العام بأنه رغم اقتراحه في البداية (انظر A/63/314) تفويضا محدودا لسلطة فرض التدابير التأديبية إلى رؤساء البعثات والمكاتب الموجودة خارج المقر، فإنه اقترح لاحقا وقف العمل بهذه التوصية نظرا إلى أن عددا من الشروط الأساسية لا يزال غير مستوف (انظر A/65/373 و Corr.1، الفقرات ١٣٩-١٤٢).

٧٨ - ويستعرض الأمين العام، في هذا التقرير، طائفة من الخيارات. ففيما يتعلق بالتفويض الجزئي لسلطة فرض التدابير التأديبية الأقل صرامة إلى رؤساء البعثات والمكاتب الموجودة خارج المقر، يشير الأمين العام إلى أنه لا يرى أن هذا خيار سليم لأنه لا يتصدى للاختناقات القائمة، ويسفر عن ازدواجية في الجهود المبذولة على المستوى الميداني وعلى مستوى مكتب إدارة الموارد البشرية. ويذكر الأمين العام أيضا أن التفويض الكامل للسلطة لن يكون مستحسنا نظرا إلى زيادة احتمال المعاملة غير المتسقة وغير المتكافئة للموظفين في أرجاء المنظمة. ويشير الأمين العام إلى أن هناك حاجة مع ذلك لاتخاذ إجراءات لمعالجة التأخير في البت في القضايا التأديبية، لذا فهو يقترح عددا من التدابير قصيرة الأجل بغية التعجيل بالتحقيق في القضايا التأديبية والبت فيها (A/66/275، الفقرة ٢٠٨).

٧٩ - وتشمل التدابير المقترحة تنفيذ مشروع رائد يتضمن إنشاء قاعدة للخدمات في نيروبي تغطي مجموعة من البعثات. وفي حين أن سلطة فرض التدابير التأديبية ستبقى لدى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، فإن الأمين العام يذكر أنه يتوقع أن يؤدي إنشاء قاعدة

الخدمات إلى تقصير الوقت الذي يستغرقه البت في القضايا المحالة من البعثات التي تغطيها القاعدة. وبالإضافة إلى ذلك، يُقترح أيضا ما يلي: (أ) التعامل مع القضايا ذات الأولوية العليا من خلال نهج "المسار السريع"؛ (ب) إحالة سلطة وضع الموظف في إجازة إدارية مدفوعة الأجر من الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية إلى وكيل الأمين العام للدعم الميداني؛ (ج) إنشاء فريق عامل مشترك بين الإدارات يُعنى بالنظر في هذه المسألة.

٨٠ - وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن المشروع الرائد سيغطي البعثات التالية: العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وقوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي، ومكتب الأمم المتحدة السياسي للصومال، ومكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال، ومكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي، ومكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى. وأبلغت أيضا بأن الموارد المتاحة سوف تُستخدم، وبالتالي فلن تترتب آثار مالية إضافية. وأبلغت اللجنة أيضا بأن المشروع الرائد سوف يُنفذ لفترة سنتين، وأن فعاليته ستُقاس من خلال عدد من النقاط المرجعية، تشمل، فيما تشمل، الوقت الذي يستغرقه إكمال التحقيقات والفصل في قضية ما منذ استلامها وحتى انتهاء العملية التأديبية. ويُشار أيضا إلى أن نتائج المشروع الرائد ستُعرض في تقرير شامل يقدمه الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين (المرجع نفسه، الفقرة ٢٠٩).

٨١ - وأوضحت اللجنة الاستشارية، في تقريرها السابق عن إقامة العدل، أنه ليس لديها اعتراض على اقتراح الأمين العام بتعليق توصيته المتعلقة بمنح تفويض محدود لسلطة اتخاذ التدابير التأديبية. على أن اللجنة ذكّرت بأن القصد من المقترح المتعلق بتفويض السلطة في المسائل التأديبية كان معالجة حالات التأخير في النظام المركزي الحالي، وأعربت عن رأيها بأن هناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات عاجلة، ولا سيما في القضايا التي يمكن أن تؤثر في رفاه الموظفين أو حسن أداء المكاتب أو البعثات (انظر A/65/557، الفقرة ٤٥).

٨٢ - وليس لدى اللجنة الاستشارية اعتراض على التدابير قصيرة الأجل التي يقترحها الأمين العام. وتأمل اللجنة في أن يكون لتنفيذ هذه التدابير أثر واضح من حيث البت في الوقت المناسب في القضايا التأديبية المحالة من البعثات الميدانية. وتتوقع اللجنة أن النتائج التي يسفر عنها المشروع الرائد الرامي إلى اختبار جدوى الأخذ باللامركزية في بعض من عناصر نظام إقامة العدل والإجراءات الأخرى المقترحة لأجل قصير سوف تُعرض على الجمعية العامة لتُنظر فيها في دورتها الثامنة والستين.

٨٣ - وفيما يتعلق بالوقت اللازم للبت في القضايا التأديبية، تشير الجمعية العامة إلى أن قسم القانون الإداري استغرق ١١ شهرا في المتوسط لإغلاق ملفات القضايا التي أُحيلت إليه بعد ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ويُقارن هذا بالوقت الذي بلغ متوسطه ١٧ شهرا، والذي استغرقه إغلاق ملفات القضايا، التي عُرضت بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨، على فريق تابع للجنة التأديبية المشتركة لكي ينظر فيها، باستثناء القضايا التي أوصى فيها الفريق برد الدعاوى (A/66/275، الفقرة ١٩٩). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن تأخيرات البت في القضايا كان أحد أكثر الجوانب عرضة للانتقاد في نظام إقامة العدل السابق. وتتوقع اللجنة الاستشارية أن يستمر بذل الجهود لزيادة تقليص الوقت الذي يستغرقه البت في القضايا التأديبية، وأن تعكس التقارير المقبلة عن إقامة العدل في الأمم المتحدة التقدم المحرز في هذا الصدد.

#### ٤ - أثر النظام الجديد لإقامة العدل في العلاقات بين الموظفين والإدارة

٨٤ - فيما يتعلق بطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ٥٤ من قرارها ٢٥١/٦٥، يشير الأمين العام إلى أن الأمانة العامة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة يرون أن من السابق لأوانه تقديم تقرير عن أثر النظام الجديد لإقامة العدل على العلاقات بين الموظفين والإدارة وعلى أداء المديرين والموظفين. غير أنه لوحظ أن هناك تشديدا متزايدا على اتقاء حدوث المنازعات، وأن المديرين أصبحوا أكثر إدراكا لعواقب قراراتهم، ونتيجة لذلك، باتوا يلجأون بصفة أكثر انتظاما إلى طلب المزيد من المشورة والتوجيه من المكاتب القانونية ذات الصلة، قبل اتخاذ القرارات (A/66/275، الفقرات من ٢١٢ إلى ٢١٥). وترحب اللجنة الاستشارية بهذه النتائج الأولية المشجعة وتأمل في أن تُزود الجمعية العامة بمعلومات عن هذا الموضوع في سياق التقارير المقبلة التي يقدمها الأمين العام عن إقامة العدل في الأمم المتحدة.

#### ٥ - ترتيبات تقاسم التكاليف

٨٥ - يرد سرد لآخر المستجدات عن المسألة العالقة منذ وقت طويل والمتمثلة في ترتيبات تقاسم التكاليف في الفقرتين ٢١٦ و ٢١٧ من تقرير الأمين العام (A/66/275). وقد جرى، على النحو المبين، التوصل إلى اتفاق فيما يتعلق بتقاسم تكاليف النظام الرسمي، بينما استمرت الاختلافات في الرأي فيما يخص بعض عناصر المهمة المتكاملة واللامركزية لأمين المظالم، نظرا إلى أن الصناديق والبرامج مسؤولة عن تمويل أمناء المظالم التابعين لها في المكتب المتكامل، وأيضا بسبب الحاجة إلى توضيح مسائل هيكلية معينة. وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن الصناديق والبرامج (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات

المشاريع، واليونيسيف) قد اتخذت موقفاً منسقاً مؤداه عدم إدراج تكاليف مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في مذكرة التفاهم المتعلقة بتقاسم التكاليف إلى حين التوصل إلى اتفاق على اختصاصات المكتب الجديدة، يمكن بعده إدخال تعديلات على مذكرة التفاهم. وإلى أن يتحقق ذلك، أُبلغت اللجنة بأن مذكرة التفاهم بشأن تقاسم التكاليف ربما تُبرم على أساس جزئي في الوقت الراهن، بحيث تشمل النظام الرسمي فقط.

٨٦ - وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضاً بأن الحصة التناسبية المحددة على أساس عدد الموظفين بالنسبة للأمانة العامة والكيانات المشاركة التابعة للأمم المتحدة في تكاليف النظام الرسمي لإقامة العدل، ستبلغ ٥٨,٣٢ في المائة و ٤١,٦٨ في المائة، على التوالي. وعلى ذلك الأساس، يُتوقع أن تقوم الكيانات المشاركة التابعة للأمم المتحدة قريباً بسداد مبلغ يناهز ٦,٨ مليون دولار عن فترة العامين ٢٠١٠-٢٠١١. وتذكر اللجنة بأن الجمعية العامة وافقت على اقتراحات الأمين العام المتعلقة بترتيب تقاسم التكاليف (القرار ٦٢/٢٢٨، الفقرة ٦٢). وتأسف اللجنة الاستشارية لعدم التوصل بعد إلى صيغة نهائية لاتفاق بشأن ترتيب لتقاسم التكاليف يشمل نظام إقامة العدل برمته، على الرغم من أن المناقشات بشأن هذه المسألة بدأت في شباط/فبراير ٢٠٠٨. وتشدد اللجنة على الضرورة الملحة للإسراع في التوصل إلى اتفاق بشأن المسائل العالقة.

#### ٦ - تدريب الجهات الفاعلة في النظام

٨٧ - استجابة إلى طلب الجمعية العامة في الفقرة ٦١ من قرارها ٦٥/٢٥١، ترد معلومات في الفقرات من ٢١٨ إلى ٢٢٧ من تقرير الأمين العام (A/66/275) عن التدريب المقدم إلى المشاركين في النظام الجديد لإقامة العدل. ويشدد الأمين العام أيضاً على الحاجة إلى مواصلة الأنشطة التدريبية والأنشطة الجارية لإذكاء وعي الموظفين بالوسائل الرسمية وغير الرسمية لتسوية المنازعات. وتتوقع اللجنة الاستشارية مواءمة الأنشطة التدريبية المضطلع بها في هذا المجال مع استراتيجية التدريب الشاملة التي تنتهجها المنظمة.

#### ٧ - المعلومات الأخرى التي طلبتها الجمعية العامة

٨٨ - يورد الأمين العام، في الفقرات من ٢٣٠ إلى ٢٤٦ من تقريره (A/66/275)، معلومات عن طائفة من المسائل، طلبتها الجمعية العامة في الفقرة ٥٣ من قرارها ٦٥/٢٥١، منها معلومات عن المسائل الرئيسية التي تؤدي إلى استخدام نظام إقامة العدل، والإجراءات التي اتخذتها الإدارة لمعالجة تلك المسائل، ومعلومات عن التعويضات النقدية التي تمنحها محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف.

### التعويضات النقدية التي تحكم بها المحكمتان

٨٩ - ترد معلومات عن التعويضات النقدية التي حكمت بها المحكمتان في المرفق الثالث من تقرير الأمين العام (A/66/275). فخلال الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ أيار/مايو ٢٠١١، أصدرت محكمة المنازعات ٣٨ حكماً قضت بدفع تعويضات نقدية تساوي أو تزيد عن مقدار ستة أشهر من المرتب الأساسي الصافي، على الرغم من أن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف كانت قضت بعد ذلك بتخفيض عدد من هذه الأحكام أو قضت بإبطالها (المرجع نفسه، المرفق الثالث، جيم). وخلال هذه الفترة، دفعت تعويضات بلغ مجموعها ٢٦٤٢ ٢٧٣ دولاراً بناءً على الأحكام التي أصدرتها المحكمتان (المرجع نفسه، المرفق الثالث، باء). ولدى الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأحكام التي ألغتها محكمة الاستئناف حتى الآن أدت إلى خفض التعويضات الممنوحة بمبلغ يقدر بنحو ١ ٨٨٠ ٠٠٠ دولار. وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضاً بأن التعويضات التي دُفعت للموظفين الحاليين أو السابقين تُحمّل على التكاليف العامة للموظفين تمثيلاً مع الممارسة التي درجت العادة على اتباعها في إطار نظام إقامة العدل الداخلي السابق. ويساور اللجنة الاستشارية القلق إزاء حجم التعويضات المحكوم بها، على نحو ما تبينه المعلومات المقدمة من الأمين العام. وتؤكد اللجنة على ضرورة كفالة أن تتم مساءلة الأشخاص عما يصدر عنهم من أعمال تنطوي على انتهاك لقواعد المنظمة وإجراءاتها وتؤدي إلى تكبد المنظمة تكاليف مالية. وتطلب اللجنة أن يستمر إدراج المعلومات المتعلقة بمستويات التعويضات التي تحكم بها المحكمتان لصالح الموظفين الحاليين والسابقين وتُدفع لهم، في التقارير المقبلة التي يقدمها الأمين العام عن إقامة العدل.

### جيم - المسائل المتصلة باستعراض الجمعية العامة للنظاميين الأساسيين للمحكمتين

٩٠ - يشير الأمين العام إلى أن الجمعية العامة قررت، في الفقرة ٤٦ من قرارها ٢٥١/٦٥، أن تؤجل، في ضوء الخبرة المكتسبة، استعراض النظاميين الأساسيين للمحكمتين، بما في ذلك استعراض كفاءة أداء المحكمتين بصفة عامة، إلى دورتها السادسة والستين. وقد أثار الأمين العام في الفرع الرابع من تقريره عدداً من المسائل لتتظّر فيها الجمعية العامة في استعراضها للنظاميين (A/66/275، الفقرات ٢٤٧ إلى ٢٩٣).

## ١ - لائحتنا المحكمتين

٩١ - إن الأمين العام، إذ يلاحظ أن الجمعية العامة ستنظر في التقرير المتعلق بتعديلات على لائحتي محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف (A/66/86)، يقدم عددا من الملاحظات المتعلقة باللائحتين ويوصي بما يلي:

(أ) أن تشجع الجمعية العامة المحكمتين على التشاور مع الأطراف التي تمثل أمامهما عند إدخال تعديلات على لائحتيهما (A/66/275، الفقرتان ٢٤٩ و ٢٥٠)؛

(ب) أن يُعدل النظامان الأساسيان للمحكمتين بحيث ينصّان على وجود آلية في لائحتيهما لسرعة رد الدعاوى التي يكون جليبا أنها غير مقبولة أو تفتقر إلى أساس قانوني (المرجع نفسه، الفقرات ٢٥١ إلى ٢٥٥)؛

(ج) أن يُنقح النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بحيث ينص على تعهد التسجيلات الصوتية لجلسات الاستماع الشفوية وإتاحتها للأطراف لدى طلبها (المرجع نفسه، الفقرات ٢٥٦ إلى ٢٥٩)؛

(د) أن يُنقح النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بحيث تتضمن لائحتها حكما بشأن نشر الأحكام، بما في ذلك وضع إجراء لتورية الأسماء في الأحكام بناء على طلب الأشخاص المعنيين (المرجع نفسه، الفقرات ٢٦٠ إلى ٢٦٣)؛

(هـ) أن يُعدّل النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بحيث يوضح أنه يجوز استئناف الأوامر العارضة التي تصدرها المحكمة وأن يعدّل النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف أيضا بحيث يوضح أن استئناف أمر عارض تصدره محكمة المنازعات يترتب عليه تعليق تنفيذ الأمر المطعون فيه (المرجع نفسه، الفقرات ٢٦٤ إلى ٢٦٦)؛

(و) أن يُعدّل النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف لتمديد الموعد النهائي لرفع دعاوى استئناف الأحكام التي تصدرها محكمة المنازعات من ٤٥ يوما إلى ٦٠ يوما وتحديد مهلة ٣٠ يوما لرفع دعاوى استئناف الأوامر العارضة (المرجع نفسه، الفقرات ٢٦٧ إلى ٢٦٩).

## ٢ - نطاق اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بما يصدر عن الكيانات المستقلة

من عمل أو امتناع عن عمل فيما له صلة بأداء ولاياتها التنفيذية

٩٢ - يعرب الأمين العام عن الرأي بأنه يتعين توضيح نطاق اختصاص محكمة المنازعات بما يصدر من عمل أو امتناع عن عمل من كيانات من قبيل مكتب أمين المظالم ومكتب خدمات الرقابة الداخلية ومكتب الأخلاقيات ومكتب إقامة العدل، وهي جميعا كيانات

متمتعة بمركز مستقل بموجب قرارات الجمعية العامة. ويشير الأمين العام إلى أن هذا يطرح مسألة ما إذا كان يمكن أن يعتبر هو مسؤولاً عما تقوم به الكيانات التي لا تخضع لسيطرته الفعلية من عمل أو امتناع عن عمل. ولمعالجة هذه المسألة، يرى الأمين العام أنه قد يكون من المفيد للجمعية العامة أن توضح قصدها فيما يتعلق بنطاق اختصاص محكمة المنازعات، ويوصي بتعديل المادة ٢-١ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات بحيث تشير إلى "قرار إداري يصدر من جانب واحد عن الأمين العام أو نيابة عنه، يدعى أنه لا يمثل لشروط التعيين أو عقد العمل" (A/66/275، الفقرات ٢٧٠-٢٨٠).

### ٣ - نطاق اختصاص محكمة المنازعات في تنفيذ الأمين العام للقرارات التي تتخذها الهيئات الإدارية، مثل الجمعية العامة أو هيئاتها الفرعية

٩٣ - يشير الأمين العام كذلك إلى أن موظفين رفعوا دعاوى أمام محكمة المنازعات للطعن في إجراءات اتخذها الأمين العام لتنفيذ قرارات الجمعية العامة أو قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/66/275، الفقرات ٢٨١-٢٩٣). ويقدم الأمين العام مثالاً انقطاع العلاوة الانتقالية الشخصية، الناجم عما اتخذته الجمعية العامة من قرار بشأن مواعيد شروط الخدمة على النحو الوارد في قرارها ٢٨٤/٦٥ والذي شكّل موضوع دعوى رُفعت أمام محكمة الاستئناف. ويلاحظ أن محكمة المنازعات قررت في قضية أخرى، في حكم أيديته محكمة الاستئناف في وقت لاحق، أنه لا يجوز أن يساق التزام الأمين العام بالامتثال لقرارات الجمعية العامة كسبب للامتناع عن اتخاذ إجراء معيّن حين يفرضي هذا الامتناع إلى انتهاك أعرف حقوق الإنسان من قبيل مبدأ تساوي الأجر عن العمل المتساوي (المرجع نفسه، الفقرة ٢٨٥). ويبرز الأمين العام أيضاً دعاوى رُفعت أمام محكمة المنازعات تطعن في تنفيذه لقرار صادر عن لجنة الخدمة المدنية الدولية يقضي بتغيير تصنيف مركزيّ عمل، وهو ما أثار في استحقاقات الموظفين العاملين فيهما.

٩٤ - ويبيّن الأمين العام أنه يرى أنه قد يكون من المفيد للجمعية العامة أن توضح قصدها فيما يتعلق بنطاق اختصاص محكمة المنازعات وأن تنظر في مدى ملاءمة فرض مسؤولية مالية وصرف الأموال العامة للمنظمة متى اتخذ الأمين العام إجراءً لتنفيذ قرارات الهيئات الإدارية، مثل الجمعية ذاتها أو لجنة الخدمة المدنية الدولية (المرجع نفسه، الفقرة ٢٩١). ويشير الأمين العام إلى أنه إذا رغبت الجمعية في إيضاح أن نطاق اختصاص المحكمة لن يشمل تنفيذ الأمين العام لقرارات تلك الهيئات، فإن تعديل المادة ٢-١ من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات على النحو المبين في الفقرة ٩٢ أعلاه، سيكون له ذلك الأثر، لأن الإجراءات المتخذة لتنفيذ

القرارات الصادرة عن تلك الهيئات لن تشكل قرارات إدارية صادرة من جانب واحد من الأمين العام.

٩٥ - وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي، حيثما اقتضى الأمر، تعديل النظام الجديد لإقامة العدل لضمان أن ينفذ على نحو يحقق مصلحة المنظمة على أفضل وجه ويظل متوافقا مع المبادئ التي تحكم عملها. وتشير اللجنة كذلك إلى الفقرة ٩ من قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٥ الذي أكدت فيه الجمعية على ضرورة أن تؤدي جميع عناصر النظام الجديد لإقامة العدل مهامها وفقا لميثاق الأمم المتحدة والإطار القانوني والتنظيمي الذي وافقت عليه الجمعية. وتدرك اللجنة وجاهة التوصيات التي قدمها الأمين العام وترى أنه ينبغي أن توليها الجمعية العامة الاعتبار الواجب خلال استعراضها للنظامين الأساسيين للمحكمتين.

٩٦ - وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن الجمعية العامة قررت أن تواصل خلال دورتها السادسة والستين نظرها في المسائل القانونية التي لم يبت فيها بعد والمتعلقة بإقامة العدل في الأمم المتحدة، وذلك في إطار فريق عامل تابع للجنة السادسة، مع مراعاة مداوات اللجنتين الخامسة والسادسة، والمقررات السابقة للجمعية وأي مقررات أخرى قد تتخذها الجمعية خلال دورتها الخامسة والستين (المقرر ٥١٣/٦٥).

### ثالثا - أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

٩٧ - إن تقرير الأمين العام (A/66/224)، الذي يتناول الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، هو التقرير الثالث الذي يغطي أنشطة المكتب المتكامل لأمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. ويقدم المكتب خدمات لتسوية المنازعات لموظفي الأمانة العامة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

### ألف - إنشاء المكاتب الإقليمية

٩٨ - يسلط الأمين العام الضوء على إنشاء الفروع الإقليمية السبعة لمكتب أمين المظالم، في عام ٢٠١٠، في بانكوك وجنيف وسانتياغو وفيينا ونيروبي وفي بعثتي حفظ السلام في جمهورية الكونغو الديمقراطية والسودان (A/66/224، الفقرات ١٤-٣٠). ويشير الأمين العام إلى أن تحقيق اللامركزية أتاح للمكتب الفرصة اللازمة للوصول إلى الموظفين العاملين في المواقع المشمولة ومكنته من القيام بتدخلات شخصية على الصعيد الميداني. وذكر الأمين العام أن إنشاء الفروع الإقليمية مهد لتحقيق إنجازات في عدد من حالات النزاع وحل

المنازعات، وساعد المكتب أيضاً في الجهود التي يبذلها من في مجال التوعية والدعوة. وذكر أيضاً أن إنشاءها ساعد في تكوين وفرة من المعارف بشأن الظروف القائمة والمتطلبات المحددة في مختلف المناطق، فأتاحت فهماً أعمق للتقاليد والحساسيات الثقافية، التي يمكن أن تؤثر على بيئة العمل، لا سيما في البعثات. وترحب اللجنة الاستشارية بإنشاء الفروع الإقليمية لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة وما لها من تأثير إيجابي أولي. وتتوقع اللجنة أن يسهّل وجود تلك المكاتب، بصورة مطّردة، قيام علاقات عمل يسودها الوئام في المكاتب والبعثات المشمولة.

#### باء - تنفيذ الحوافز لتسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية

٩٩ - يشير الأمين العام في تقريره (A/66/224) إلى الفقرة ٢٢ من قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٥، التي تشير فيها الجمعية إلى التوصيات الواردة في تقرير الأمين العام، (A/65/303) والرامية إلى تشجيع اللجوء إلى الوسائل غير الرسمية لتسوية المنازعات. وطلبت إلى الأمين العام أن يكفل التنفيذ التام لتلك التوصيات القابلة للتنفيذ بسهولة والتي لا تتطلب موارد إضافية أو تعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين، وأن يدرج جميع التوصيات الأخرى في ميزانيته البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. ويرد بيان أحدث المعلومات عن الجهود المبذولة لتنفيذ تلك الحوافز في الفقرات من ٣٣ إلى ٣٧ من تقرير الأمين العام.

١٠٠ - ويُبرز الأمين العام عدداً من المبادرات المتخذة ومنها: (أ) إصدار وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية توجيهات يشدد فيها على مزايا فض المنازعات بصورة غير رسمية ويحث المديرين على الرد في الوقت المناسب على الطلبات المقدمة من مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، التي يُطلب فيها الحصول على معلومات؛ (ب) توفير التدريب على فض المنازعات للعناصر الأخرى لنظام إقامة العدل، وللموظفين الآخرين؛ (ج) إعداد المكتب تقارير تتضمن تعقيبات لإدارات مختارة تحدد المسائل العامة في مجال كل منها؛ (د) مشاركة أمين المظالم في مجلس الأداء الإداري، وفي لجنة الشؤون الإدارية، ولجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وبالإضافة إلى ذلك، يبين الأمين العام أن فض المنازعات بصورة غير رسمية أُدرج كعنصر من عناصر القيادة الفعالة في اتفاقاته مع كبار المديرين. وترحب اللجنة الاستشارية بالإجراءات المتخذة حتى الآن للتشجيع على فض المنازعات بصورة غير رسمية. وتشجع اللجنة على مواصلة بذل الجهود في هذا الصدد.

## جيم - المسائل العامة

١٠١ - يتضمن الفرع الثاني من تقرير الأمين العام (A/66/224) معلومات عن مسائل عامة محددة في جميع الهيئات التي يخدمها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. ويقدم التقرير معلومات بشأن مسائل تتصل بما يلي: (أ) الوظائف والحياة الوظيفية؛ (ب) العلاقات التقييمية وعلاقات النظراء والزملاء؛ (ج) التعويضات والاستحقاقات/الخدمات والإدارة؛ (د) المسائل القانونية والتنظيمية والمالية ومسائل الامتثال؛ (هـ) المسائل التنظيمية والقيادية والإدارية؛ (و) مسائل السلامة والصحة والرفاه والإجهاد والتوفيق بين العمل والحياة الخاصة (المرجع نفسه، الفقرات ٥٦-٩٢). ويشير التقرير إلى أنه خلال عام ٢٠١٠، كما في عام ٢٠٠٩، كانت الفئات التي عرضت فيها على المكتب أكثر القضايا هي الوظائف والحياة الوظيفية (٣٤ في المائة)، والعلاقات التقييمية (الإشرافية) (٢٠ في المائة)، والتعويضات والاستحقاقات (١٥ في المائة)، والمسائل القانونية والتنظيمية والمالية ومسائل الامتثال (٨ في المائة) (المرجع نفسه، الفقرة ٥٨). ويقدم تقرير الأمين العام معلومات إضافية عن أنواع الشواغل التي أثرت ضمن كل فئة من الفئات، ويقدم توصيات عدة بشأن الكيفية التي يمكن بها معالجة هذه الشواغل.

١٠٢ - وتشير اللجنة إلى التوصيات التي قدمها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لمعالجة المسائل العامة المشار إليها خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وأكدت اللجنة سابقاً ضرورة أن تعالج في الوقت المناسب هذه المسائل، التي تم تحديدها بصفحتها السبب الجذري لمنازعات ودعاوى كثيرة تنشأ في أماكن العمل (انظر A/65/557، الفقرة ٦٢). وتتوقع اللجنة الاستشارية أن يولي الأمين العام المراعاة الكاملة للتوصيات التي قدمها أمين المظالم. وتطلب اللجنة أن تُدرج معلومات عن التدابير المحددة المتخذة في التقرير المقبل للأمين العام بشأن الإجراءات المتخذة لمعالجة النتائج التي توصل إليها أمين المظالم بشأن المسائل العامة.

## دال - معلومات إحصائية

١٠٣ - وفيما يخص حجم القضايا، يشير تقرير الأمين العام إلى أن عدد من الطلبات المقدمة من الموظفين لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بلغ ١٧٦٤ خلال عام ٢٠١٠، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ٣٥ في المائة بالمقارنة مع ١٢٨٧ قضية سجلت في عام ٢٠٠٩ (A/66/224، الفقرة ٩٣). وورد معظم القضايا، وعددها ١٢٠٦ من الأمانة العامة، في حين سُجِّلَ ورود ٤١٨ قضية من الصناديق والبرامج،

و ١٤٠ من مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. ومثل عدد قضايا الأمانة العامة زيادة بنسبة ٧٠ في المائة مقارنة بعام ٢٠٠٩، وهو ما يرجع أساسا إلى أداء الفروع الإقليمية، التي قامت بالنظر في ٧٢٥ قضية خلال العام.

١٠٤ - ويسلط تقرير الأمين العام الضوء على أن مستوى تعقيد القضايا يتباين تبائنا كبيرا، فقد تنطوي قضية واحدة على مسائل متعددة تتطلب التفاعل مع مختلف أصحاب المصلحة. وعليه، فإن الأمين العام يشير إلى أن الوقت الذي يستغرقه معالجة قضية ما يتراوح، بشكل عام، بين أسبوعين وثلاثة أشهر (المرجع نفسه، الفقرات ٩٤-٩٦). وأبلغت اللجنة الاستشارية، ردا على استفسارها، أن حجم القضايا المبلّغ بها لا يشمل الحالات التي اتصل بها موظفون بالمكتب لمرة واحدة من أجل الحصول على مشورة أو توجيه لا ينطويان على بحث أو عقد اجتماعات أو إجراء اتصالات مكثفة أخرى. وتدرك اللجنة الاستشارية أن الوقت والجهد اللازمين لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لكي يتسنى له معالجة كل قضية من القضايا يمكن أن يتفاوتتا تفاوتًا كبيرًا. وتحث اللجنة على أن يواصل المكتب بذل الجهود الرامية إلى تحديد أفضل السبل لبيان حجم عمله وتقديم تقارير عنه.

١٠٥ - وأبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأن المكتب أجرى تحليلا للقضايا التي وردت خلال السنة الأولى من العمل بالنظام الجديد لإقامة العدل. وخلص التحليل إلى أن ٢١ في المائة من القضايا قد تم عرضها لاحقا على محكمة المنازعات من قبل الموظفين. وما تزال اللجنة الاستشارية ترى أن العملية غير الرسمية تؤدي دورا هاما في تسوية المنازعات، ومن ثم، في تجنّب اللجوء إلى الدعاوى القضائية. وتحيط اللجنة علما بالمعلومات المقدمة عن عدد القضايا التي تناولها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، والتي لم تشكل لاحقا موضوع دعاوى قضائية. وترى اللجنة أن ذلك من المؤشرات الهامة عن فعالية المكتب، وتطلب أن يتم إدراج هذه المعلومات في التقارير المقبلة عن أنشطة المكتب.

١٠٦ - وترد في الفرع الرابع من تقرير الأمين العام (المرجع نفسه، الفقرات ١١٧-١٢٤) معلومات تتعلق بعدد القضايا التي تناولتها خدمات الوساطة في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. فقد ذكر الأمين العام أن خدمات الوساطة نظرت خلال هذه الفترة في ٦٢ قضية، تُوسط في ٢٨ منها. ومن جملة القضايا التي تم التوسط فيها، جرت تسوية ٢١ قضية (٧٥ في المائة) بنجاح فيما لم يتم التوصل إلى تسوية ناجحة في ما يتعلق بـ ٧ قضايا (٢٥ في المائة). وأفاد الأمين العام بأنه قد تعذر التوسط في عدد من القضايا التي تناولتها خدمات الوساطة بسبب عدم قبول أحد طرفي

الدعوى أو كليهما الوساطة عقب جلسة المشاورة الأولية. وكان النظر لا يزال جاريا في ١٣ قضية بحلول نهاية عام ٢٠١٠ (المرجع نفسه، الفقرة ١١٨).

## هاء - الاختصاصات

١٠٧ - فيما يتعلق باختصاصات المكتب المتكامل المنقحة، ذكر الأمين العام أنه على الرغم من تقديم مشروع الاختصاصات لإصداره في نشرة للأمين العام، في عام ٢٠١٠، فإن قرار الجمعية العامة ٢٥١/٦٥ استدعى إجراء استعراض ومشاورات إضافية لمشروع الاختصاصات (المرجع نفسه، الفقرة ٥). وتذكر اللجنة الاستشارية بأن الجمعية كانت قد طلبت إلى الأمين العام أن يزودها في دورتها الثالثة والستين بتقرير عن الاختصاصات المنقحة لمكتب أمين المظالم (انظر القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ٦٧ (أ)).

١٠٨ - وأبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأن المناقشات لا تزال جارية مع الصناديق والبرامج (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، واليونيسيف) ومع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين حول الاختصاصات المنقحة، وبأن عددا من القضايا، بما في ذلك مستوى ونوع التكامل والرقابة والمسؤوليات وخطوط المساءلة في المكتب المتكامل، ما يزال يتعين الاتفاق عليه. وقد قدمت تلك الكيانات أيضا موقفا منسقا يرى ضرورة استبعاد تكاليف المكتب من مذكرة التفاهم المتعلقة بتقاسم التكاليف وذلك إلى حين التوصل إلى اتفاق على اختصاصات جديدة للمكتب. وتعرب اللجنة الاستشارية عن أسفها لعدم التوصل بعد إلى وضع الصيغة النهائية للاختصاصات المنقحة، وتشير إلى أن الإخفاق في القيام بذلك يؤخر الاتفاق على ترتيبات تقاسم تكاليف النظام الجديد لإقامة العدل (انظر أيضا الفقرتين ٨٥ و ٨٦ أعلاه). وتحث اللجنة على الانتهاء في الوقت المناسب من وضع الاختصاصات المنقحة لأمين المظالم وعلى إصدار هذه الاختصاصات.

## واو - الاستعراض الخارجي

١٠٩ - ذكر الأمين العام أن المكتب ينظر في إمكانية قيام خبراء خارجيين باستعراض لرصد أدائه الموضوعي وأثره المؤسسي وتقييمهما. وسينجز هذا الاستعراض فريق من الخبراء يتولى أيضا تحديد الدروس المستفادة وتقديم توصيات بشأن كيفية تحسين جودة الخدمات التي يقدمها المكتب (A/66/224، الفقرتان ٤ و ١٢٨). وقد شددت اللجنة الاستشارية باستمرار على أهمية الرصد والتقييم المنتظمين للأنشطة من أجل الوقوف على مدى أهمية وكفاءة عمل الإدارات والمكاتب وفعاليتها وتأثيره. وتحيط اللجنة علما باعتزام مكتب

أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة إجراء استعراض خارجي لأنشطته، وهي تتطلع إلى النظر في نتائجه. وستعاود اللجنة النظر في موقفها من هيكل وملاك موظفي المكتب بعد نظرها في نتائج هذا الاستعراض.

## زاي - الاحتياجات من الموارد

١١٠ - أفاد الأمين العام بأنّ تغيير هيكل مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، وبالأخص إحلال اللامركزية عن طريق إنشاء سبعة فروع إقليمية، قد زاد من الطلب على خدمات المكتب. وذكّر أيضاً أنّ المكتب يشارك بصورة متزايدة المساعدة على منع حدوث المنازعات في المقر وفي الميدان، مما رفع من مستوى التنسيق اللازم مع مختلف الجهات المعنية في سائر أرجاء المنظومة (A/66/224، الفقرة ١٣٦). وذكر الأمين العام كذلك أنّ هذه التغييرات قد أوجدت ثغرات، وبالتالي من المقترح إنشاء وظيفتين كالتالي: (أ) موظف إداري (ف-٤)، ليساعد مدير المكتب في إدارة الموارد البشرية والمالية؛ (ب) ومساعد خاص (ف-٤) لدعم أمين المظالم في التخطيط الاستراتيجي والتشغيلي وكذلك في تنسيق السياسة العامة وإدارة المعلومات. وتدرك اللجنة الاستشارية أنّ توسع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، بما في ذلك إنشاء مكاتب إقليمية، قد أدى إلى عبء إضافي في الأعمال التنظيمية والإدارية. ولئن كانت اللجنة ترى أن هناك حاجة إلى دعم إضافي للمكتب، فإنّها لا تشعر بأنّ مستوى النشاط، ولا سيما في مجال إدارة الموارد البشرية والمالية، يبرر إضافة وظيفتين جديدتين من الفئة الفنية. ولذلك توصي اللجنة بالموافقة على وظيفة جديدة برتبة ف-٤ للمكتب لكي ينفذ المهام المبينة في الفقرة ١٣٧ من تقرير الأمين العام.

١١١ - وفيما يتعلق بالموارد غير المتصلة بالوظائف، يُطلب تخصيص موارد للسفر بمبلغ ١٨٠ ٠٠٠ دولار من أجل تيسير جملة أمور من بينها تسوية المنازعات من خلال التدخل الشخصي، والتدريب على تسوية المنازعات في مراكز العمل التي لا يوجد فيها أمين للمظالم، وتغطية تكاليف سفر أمناء المظالم الإقليميين. وسيستخدم هذا الاعتماد أيضاً في إنشاء آلية فريق أمناء المظالم للاستجابة للحالات الحرجة، التي يقصد بها تيسير التدخل السريع عند اللزوم، وفي تمويل معتكف سنوي لجميع موظفي المكتب (المرجع نفسه، الفقرة ١٣٨). وتشير اللجنة إلى أنّ مبلغ ٤٠٠ ٨٧ دولار لتغطية تكاليف السفر قد طُلب للمكتب في سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (A/66/6)، (الباب ١). ونظراً للتفاعل المستمر بين موظفي المكتب، ترى اللجنة الاستشارية أنّ تنظيم معتكف كل سنتين سيكون كافياً. وترى اللجنة أيضاً أنّ المكتب، عندما يحتاج أحد المكاتب أو البعثات إلى

تدخله الفوري، يجب أن يكون قادرا على تمويل مثل هذا السفر ذي الأولوية. وتوصي اللجنة، آخذة هذه العوامل بعين الاعتبار، بالموافقة على مبلغ إضافي قدره ٩٠ ٠٠٠ دولار ضمن إطار بند أموال السفر المخصصة للمكتب.

١١٢ - ومطلوب أيضا تخصيص موارد إضافية لأنشطة التدريب (١٥٠ ٠٠٠ دولار). ولقد أبلغت اللجنة الاستشارية، لدى استفسارها، بأن هذا الاعتماد يشمل الأموال اللازمة لتدريب أصحاب المصلحة وموظفي نظام إقامة العدل (٧٠ ٠٠٠ دولار)، ورسوم لتمويل حضور الموظفين مؤتمرات بشأن حل المنازعات (٣٠ ٠٠٠ دولار) وتمويل التدريب الذي يتلقاه موظفو المكتب (٥٠ ٠٠٠ دولار). وتذكر اللجنة الاستشارية بأن مكتب إدارة الموارد البشرية يتم تزويده بموارد لتطوير وتحسين مهارات الموظفين، وهو يقوم بتخصيص هذه الموارد على أساس تقييمات الاحتياجات التي تقدمها الإدارات والمكاتب (انظر A/66/6، (الباب ٢٩ جيم)، الفقرة ٢٩ ج-٣٥ (هـ))، وتوصي اللجنة الاستشارية آخذة ذلك بعين الاعتبار، بالموافقة على مبلغ إضافي قدره ١٠٠ ٠٠٠ دولار ضمن بند الأموال المخصصة للتدريب في مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

## حاء - التوصيات والاستنتاجات

١١٣ - ترد في الفقرة ١٤٢ من تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/66/224) الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها في ما يتصل بهذا التقرير. وقد طلب إلى الجمعية العامة الموافقة على تخصيص مبلغ إجمالي قدره ٩١٨ ٤٠٠ دولار (قبل إعادة تقدير التكاليف) مع رصد الاعتماد خصما من صندوق الطوارئ، وعلى إنشاء وظيفتين جديدتين من فئة ف-٤، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢.

١١٤ - وترد في الفقرات ١١٠ إلى ١١٢ أعلاه توصيات اللجنة الاستشارية بشأن مقترحات الأمين العام المتعلقة بمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وينبغي تعديل الاعتماد العام المخصص للتكاليف غير المتصلة بالوظائف ليجسد موقف اللجنة من الوظائف الجديدة المقترحة.