

Distr.: General
23 February 2007
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الحادية والستون

البندان ١١٧ و ١٢٨ من جدول الأعمال

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل
مذكرة من الأمين العام

موجز

استجابة لما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٨٣/٥٩، يقدم الأمين العام في هذه الوثيقة تعليقاته على التوصيات الواردة في تقرير الفريق المعني بإعادة تصميم نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل (A/61/205)، الذي أنشئ بموجب القرار ذاته. وتعكس التعليقات مشاورات مستفيضة مع لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. ويرد في هذا التقرير أيضا تقدير ما يلزم من الوقت والموارد لتنفيذ توصيات الفريق.

ويشاطر الأمين العام الفريق المعني بإعادة التصميم رأيه بأن نظام العدل الداخلي الحالي يعاني من مشاكل كبيرة. ويقر بأن من الضروري إيجاد نظام جديد تماما، أي نظام يضطلع بالعمل فيه محترفون ويتسم بالاستقلال وتطبق فيه اللامركزية. ويطلب إلى الجمعية العامة أن تولي الاعتبار الواجب للمقترحات الواردة أدناه وأن تعتمد الموارد اللازمة للتنفيذ الكامل.



أولا - مقدمة

١ - قررت الجمعية العامة، في الجزء الرابع من قرارها ٢٨٣/٥٩، أن يقوم الأمين العام بتشكيل فريق من الخبراء الخارجيين والمستقلين للنظر في إعادة تصميم نظام إقامة العدل وحددت صلاحياته. وهكذا، أنشئ الفريق المعني بإعادة التصميم. وأحيل تقريره إلى الجمعية العامة (A/61/205).

٢ - وفي آب/أغسطس ٢٠٠٦، طلب نائب الأمين العام إلى المديرين وممثلي الموظفين تقديم آرائهم بشأن نتائج وتوصيات الفريق المعني بإعادة التصميم. وتم تلقي آراء ٤٧ مكتبا من الأمانة العامة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وكانت تلك التعليقات أساس عملية التشاور اللاحقة التي تمت بين أكثر المكاتب المعنية عناية مباشرة بنظام العدل، وتشمل إدارة الشؤون الإدارية، ومكتب أمين المظالم، ومكتب الشؤون القانونية، وإدارة عمليات حفظ السلام، فضلا عن الصناديق والبرامج.

٣ - وعقدت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة دورة استثنائية في الفترة من ٣١ كانون الثاني/يناير إلى ٦ شباط/فبراير ٢٠٠٧ لمناقشة توصيات الفريق وإبداء آرائها قبل تقديم تعليقات الأمين العام عليها. واللجنة آلية مشتركة أنشئت بموجب النظام الإداري للموظفين على مستوى الأمانة العامة برمتها ليتم فيها التشاور بحسن نية بين الموظفين والإدارة بشأن المسائل المتعلقة بسياسات رعاية الموظفين، بما في ذلك ظروف العمل، وظروف المعيشة العامة، وغيرها من السياسات المتعلقة بالموظفين، التي يلزم على الأمين العام أن يتشاور بشأنها مع الموظفين. بموجب البند ٨-١ من النظام الأساسي للموظفين. وحضر الدورة الاستثنائية كافة أعضاء اللجنة، باستثناء ممثلي الموظفين في نيويورك^(١). وأيد الأمين العام الاتفاقات التي توصلت إليها اللجنة، والتي تنعكس في التعليقات الواردة أدناه.

٤ - وتقدم هذه المذكرة تعليقات الأمين العام على توصيات الفريق المعني بإعادة التصميم، إلى جانب تقدير الوقت اللازم والموارد الضرورية لتنفيذها، استجابة لما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٨٣/٥٩. وحظي معظم توصيات الفريق بالقبول ككل.

(١) كان من بين المشاركين ممثلو الإدارة من كافة مراكز العمل الرئيسية، وكذلك من مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وممثلو الموظفين من اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، واتحاد الموظفين الميدانيين، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، والمحكمة الجنائية الدولية لرواندا، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وجامعة الأمم المتحدة.

ووافقت اللجنة، في حالات أخرى، على إدخال تعديلات من شأنها تحسين فعالية النظام الجديد وقابليته للاستمرار، وهو ما يؤيده الأمين العام تأييدا تاما. وعلاوة على ذلك، وافقت اللجنة على إنشاء فريق عامل لمناقشة المسائل المتعلقة بالإجراءات التأديبية التي تحتاج إلى المزيد من التفصيل قبل وضع التوصيات في صيغتها النهائية.

ثانيا - استعراض عام

٥ - يشاطر الأمين العام تماما الرأي الذي أبدته الجمعية العامة في قرارها ٢٨٣/٥٩ ومؤداه أن وجود نظام لإقامة العدل يتسم بالشفافية والحياد والفعالية شرط ضروري لكفالة العدل والإنصاف في معاملة موظفي الأمم المتحدة وأمر هام لنجاح إصلاح الموارد البشرية في المنظمة. وثمة أسباب أساسية لحاجة الأمم المتحدة إلى نظام داخلي للعدل يتسم بحسن الأداء وتوافر الموارد، وهي:

(أ) ليست لدى موظفي الأمم المتحدة أي وسائل قانونية للانتحاء إلى المحاكم الوطنية، حينما يتعلق الأمر بمظالم تتصل بالعمل. لذلك، فإن المنظمة تحتاج إلى إتاحة وسيلة انتحاء فعالة لموظفيها ويجب عليها أن تتحمل العديد من التكاليف الملازمة التي قد يتم تكبدها لولا ذلك في الإجراءات القضائية الوطنية؛

(ب) على الأمم المتحدة، باعتبارها منظمة تعنى بوضع القواعد والمعايير وتدعو إلى سيادة القانون، واجب خاص هو أن تتيح لموظفيها سبل الحصول على عدالة فعلية في الوقت المناسب. ولذلك، يجب عليها أن "تتأمل ما تدعو إليه" فيما يتعلق بمعاملة موظفيها وإدارة شؤونهم. ويعتقد الأمين العام أن للموظفين الحق في نظام عدل يمتثل تماما للمعايير الدولية السارية لحقوق الإنسان؛

(ج) نظرا لزيادة المخاطر وتزايد الأحوال التي تعمل فيها المنظمة تعقيدا، بات وضع المعايير الأخلاقية السامية وعدم التسامح مطلقا مع السلوك غير السليم أو الإساءة يكتسبان أهمية بالغة. ومن الضروري إنشاء نظام داخلي للعدل يحظى بثقة كل من الموظفين والإدارة لتعزيز الثقة المتبادلة وتحسين المساءلة، الأمر الذي سيعزز بدوره المنظمة؛

(د) ينبغي أن يتكيف نظام العدل الداخلي مع المتطلبات المتغيرة لمنظمة يتسع نطاقها العالمي. فقد صمم نظام العدل الحالي في وقت لم يكن فيه سوى بضعة آلاف من الموظفين، معظمهم في المقار. أما في الوقت الحاضر، فيبلغ عدد موظفي الأمانة العامة أكثر من ٣٠.٠٠٠ موظف، يقوم أكثر من نصفهم بطائفة واسعة من المهام خارج المقار، في سياقات شتى منها حفظ السلام، وبناء السلام، والشؤون الإنسانية، والتعاون التقني.

وتستفيد أيضا من نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة البرامج والصناديق التابعة لها التي تدار بصورة مستقلة - من قبيل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة - التي يتجاوز موظفوها في المجموع ٢٥ ٠٠٠ موظف. وينبغي أن تعاد هيكلة نظام العدل الداخلي بحيث يتيح لجميع موظفي الأمم المتحدة، أينما كان مركز عملهم، إمكانية فعلية للجوء إليه.

٦ - وقد أنشئ النظام الحالي لإقامة العدل الداخلي في المنظمة قبل عدة عقود وهو يعتمد إلى حد بعيد على آلية تقوم على استعراض الأقران تجري المشاركة فيها على أساس طوعي. ويشاطر الأمين العام الفريق رأيه بأن النظام برمته تجاوز فترة صلاحيته. كما يشاطره الرأي بأن النظام الحالي لا يفي بالمطلوب ما دام أن "جودة أي نظام للعدل تتوقف على مستوى ما يحظى به من احترام وثقة". ولدى العديد من الموظفين والمديرين شكوك جادة بشأن استقلال النظام الحالي وحياده، وليسوا مقتنعين بأنه يعين على ضمان المساءلة السليمة.

٧ - ويرحب الأمين العام بتقرير الفريق المعني بإعادة التصميم، الذي اقترح فيه الفريق إحداث تغييرات شاملة في نظام العدل الداخلي بالمنظمة بهدف تعزيز قدرته على تحقيق العدالة بفعالية في الوقت المناسب، مع إيلاء كامل الاحترام لحق كلا الطرفين في التقيد لصالحه بالأصول القانونية. ويرى أن التقرير يسهم إسهاما هاما في إقامة نظام عدل داخلي يتسم بالشفافية والحياد والفعالية. واتخذ الأمين العام هذا التقرير أساسا لمشاوراته مع المديرين والموظفين. وتأتي تعليقات الأمين العام قدر الإمكان تبعا للترتيب الذي ورد به تقرير الفريق. ويحال إلى التوصيات ذات الصلة من ذلك التقرير بين قوسين.

ثالثا - توحيد النظام

٨ - يوافق الأمين العام على التوصية العامة للفريق الداعية إلى إنشاء نظام عدل داخلي يضطلع بالعمل فيه محترفون ويتسم بالاستقلال وتطبق فيه اللامركزية (A/61/205، الفقرة ١٥٢). وبناء عليه، يؤيد التوصية بالتعجيل بإنشاء مكتب لإقامة العدل في الأمم المتحدة يرأسه مدير تنفيذي برتبة أمين عام مساعد (المرجع نفسه، الفقرة ١٥٣).

٩ - وبصدد تقديم المساعدة القانونية للموظفين، يوافق الأمين العام على توصية الفريق بإنشاء مكتب يضطلع بأعماله محترفون، ويكون مقره في مكتب إقامة العدل (المرجع نفسه، الفقرة ١٧٠). ويؤيد الأمين العام توصية لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بإنشاء مكاتب لتقديم المساعدة القانونية للموظفين في أديس أبابا، وبانكوك، وبيروت، وجنيف، وداكار، وسانتياغو، وفيينا، ونيروي، ونيويورك، وفي بعثات حفظ السلام بجمهورية الكونغو

الديمقراطية، والسودان، وليبيريا. والهدف من اقتراح إضافة موقعين في بانكوك وداكار إلى المواقع المتوخاة في توصيات الفريق هو الاستجابة للتوزيع الجغرافي لموظفي الأمانة العامة والصناديق والبرامج، وتحسين سبل استفادة الموظفين العاملين في البلدان الناطقة بالفرنسية في غرب أفريقيا. ويؤيد الأمين العام كذلك توصية اللجنة بتسمية المكتب مكتب المساعدة القانونية للموظفين، تلافياً للالتباس الذي قد يقع مع مكتب المستشار القانوني الذي هو جزء من مكتب الشؤون القانونية، وبإعداد الصلاحيات والمبادئ التوجيهية المهنية الخاصة بالموظفين العاملين في ذلك المكتب.

١٠ - وأعرب الفريق عن انشغاله إزاء محدودية نطاق نظام العدل القائم، الذي يستبعد حالياً الأشخاص الموظفين في إطار اتفاقات الخدمات الخاصة وفرادى المتعاقدين. وأوصى الفريق بتوسيع نطاق النظام الجديد ليشمل جميع الأشخاص الذين توظفهم الأمم المتحدة لشغل وظيفة مقابل أجر أو الذين يقدمون خدمات شخصية بموجب عقود مبرمة مع المنظمة (المرجع نفسه، الفقرتان ٢٠ و ١٥٦ وملاحظات المرفق الأول). ويوافق الأمين العام على توصيته بإفساح مجال اللجوء إلى نظامي العدل غير الرسمي والرسمي للأفراد التاليين: الموظفون، والموظفون السابقون، والأشخاص الذين يقدمون مطالبات باسم موظفين متوفين، وكل من يقومون بأداء عمل عن طريق خدمة شخصية يقدمونها للمنظمة مهما كان نوع العقد الذي عينوا بموجبه على ألا يشمل ذلك العسكريين أو أفراد الشرطة في عمليات حفظ السلام، والمتطوعين (بخلاف متطوعي الأمم المتحدة) والمتدربين الداخليين والنوع الثاني من الأفراد المقدمين دون مقابل (المعرفين في الوثيقة ST/AI/1999/6) أو الأشخاص الذين يؤدون عملاً يقتربون بتوريد سلع أو تقديم خدمات خارج نطاق خدمتهم الشخصية أو عملاً بعقد دخلوا فيه مع مورد أو مقاول أو شركة خدمات استشارية. ولا يمكن بعد تقدير كامل أثر عملية توسيع النطاق هذه على العدد الفعلي للقضايا الناشئة في النظامين غير الرسمي والرسمي. بيد أنه بالنظر إلى العدد الكبير من الأفراد الذين يؤدون خدمات للأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها المدارة بصورة مستقلة في إطار طائفة متنوعة من الترتيبات التعاقدية، فمن المتوقع حدوث زيادة كبيرة في عدد القضايا^(٢).

١١ - وبصدد ما ارتآه الفريق من ضرورة كفالة سبل لجوء كل الأشخاص الذين تعينهم الجمعية العامة أو أي هيئة رئيسية أخرى (بخلاف الأمانة العامة) في وظائف يتقاضون عليها أجراً في المنظمة إلى نظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة (المرجع نفسه، الفقرة ٢٠ (أ))،

(٢) استعانت صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، بما في ذلك مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، بخدمات نحو ٣٥ ٠٠٠ فرد كاستشاريين أو متطوعين للأمم المتحدة أو في إطار عقود خدمة أو اتفاقات خدمات خاصة خلال عام ٢٠٠٦.

يرى الأمين العام أن اتخاذ قرار بشأن توسيع نطاق النظام ليشمل هؤلاء الأفراد سيقتضي موافقة صريحة من الجمعية العامة أو من الهيئة الرئيسية المعنية.

رابعاً - نظام العدل غير الرسمي

١٢ - تدعو الحاجة إلى وضع نظام قوي لحل المنازعات بطرق غير رسمية بغية تفادي المقاضاة المكلفة غير الضرورية وتعزيز حل المشاكل في وقت مبكر في المنازعات بين المديرين والعاملين معهم. وإذ يسلم الأمين العام بأهمية حل المنازعات بطرق غير رسمية على نحو فعال وفي الوقت المناسب، فإنه يدعم توصية الفريق بإنشاء مكتب متكامل وحيد لأمين المظالم للأمانة العامة للأمم المتحدة ولصناديقها ولبرامجها، يدعمه إنشاء شعبة وساطة داخل مكتب أمين المظالم، والجمع بين وظائف الوساطة الرسمية والرصد الاستباقي لسوء الإدارة (المرجع نفسه، الفقرات ١٦٤ و ١٦٦ و ١٦٧). ويدعم الأمين العام أيضاً اتفاق لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، بشأن ضرورة توقيع أي تسوية يتم التوصل إليها لدى انتهاء الوساطة وإتباعها، إذا لزم الأمر، بقرار إداري وأن تظل التسويات الشفوية أو الكتابية التي يتم التوصل إليها خلال عملية الوساطة سرية مع عدم جواز استخدامها في أي إجراءات تقاضي لاحقة.

١٣ - وفيما يتعلق باختيار وتعيين أمناء المظالم، اقترح الفريق أن يقوم الأمين العام بتعيين أمين المظالم للأمم المتحدة وأن يقوم الرؤساء التنفيذيون للصناديق والبرامج بتعيين أمناء المظالم للصناديق والبرامج، من قائمة مرشحين تضعها لجنة اختيار. وتتكون لجنة الاختيار من ممثلين عن الإدارة والموظفين، وكذلك من أمناء مظالم خارجيين. ويوافق الأمين العام على هذه التوصيات (المرجع نفسه، الفقرة ١٦٥).

١٤ - وفيما يتعلق باقتراح الفريق إضفاء اللامركزية على مكتب أمين المظالم، بتعيين أمناء مظالم إقليميين وكذلك أمناء مظالم إضافيين لخدمة بعثات حفظ السلام التي توجد فيها أعداد كبيرة من الموظفين (المرجع نفسه، الفقرتان ١٦٤ و ١٧١)، يؤيد الأمين العام توصيات لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بضرورة تعيين أمناء مظالم إقليميين في مراكز العمل في أديس أبابا وبانكوك وبيروت وجنيف وداكار وسانتياغو وفيينا ونيروبي ونيويورك وفي بعثات حفظ السلام في جمهورية الكونغو الديمقراطية وليبريا والسودان. ومرة أخرى فإن الاقتراح بتعيين أمين مظالم إضافي في داكار - لم يرد في توصيات الفريق - يهدف إلى تعزيز إمكانية اللجوء إليه من قِبَل الموظفين الموجودين في البلدان الناطقة بالفرنسية في غرب أفريقيا.

- ١٥ - ونظرا للدور المعزز لمكتب أمين المظالم، يوافق الأمين العام على توصية الفريق بإلغاء الأفرقة المعنية بالتمييز وبالمظالم الأخرى وبأن تحول مهامها إلى مكتب أمين المظالم والنظام الرسمي لإقامة العدل، حسب الاقتضاء (المرجع نفسه، الفقرة ١٦٨).
- ١٦ - ويورد المرفق الأول الهيكل الجديد المقترح للنظام غير الرسمي.

خامسا - نظام العدل الرسمي

- ١٧ - ترد أدناه عناصر النظام الرسمي المقترح للعدل الداخلي. ويشاطر الأمين العام الفريق وجهة نظره بوجود مثالب وأوجه قصور رئيسية في النظام الحالي. ويوصى باستحداث نظام مختلف كثيرا عن هذا النظام، فيستعاض عن الهيئات الاستشارية بمحكمة ابتدائية متخصصة لا مركزية تصدر قرارات ملزمة يستطيع أي من الفريقين الطعن عليها أمام محكمة استئناف.

نظام ذو مستويين

- ١٨ - أوصى الفريق باستحداث نظام عدل رسمي ذي مستويين، يتألف من محكمة ابتدائية لا مركزية، ومحكمة التزاعات التابعة للأمم المتحدة، ومحكمة استئناف في الأمم المتحدة، تمارس اختصاصا استثنائيا (المرجع نفسه، الفقرتان ١٥٤ و ١٥٥)^(٣). ويجوز لأي من الطرفين - المنظمة أو الموظف - استئناف قرار محكمة التزاعات أمام محكمة الاستئناف. وتتألف محكمة التزاعات من قضاة محترفين، يجلون محل مجالس الطعون المشتركة واللجان التأديبية المشتركة. ويوافق الأمين العام على توصيات الفريق، كما يشاطر الفريق وجهة نظره بالإبقاء على أفرقة الطعن المتعلقة بنظام تقييم الأداء ولجان طعون التصنيف والمراجعة (المرجع نفسه، الفقرة ١٥٤). وأشارت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة أيضا (ويوافق الأمين العام على ذلك) إلى ضرورة الإبقاء على الهيئات الاستشارية المتخصصة أو التقنية مثل المجالس الطبية والمجلس الاستشاري المعني بمطالبات التعويض.

- ١٩ - وأوصى الفريق بضرورة أن يبت قاض واحد في القضايا في الأحوال العادية (المرجع نفسه، الفقرة ٩٣). ويرى الأمين العام أنه يلزم، استجابة للطبيعة الثقافية المتعددة للمنظمة، أن يكون هناك أكثر من نظام قانوني واحد. وبغية تحقيق ذلك، ينبغي أن يقوم فريق مؤلف من ثلاثة قضاة باستعراض القضايا على المستوى الأول. لذلك فهو يدعم توصية لجنة التنسيق

(٣) تشمل توصية الفريق إشارة إلى التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، على النحو الوارد في المرفق الثاني من تقريره. ويرى الأمين العام أن هذه التعديلات ليست كافية، وأنه يلزم إدخال بعض تعديلات إضافية، لوصف اختصاص محكمة الاستئناف بدقة أكبر، بحسب ما جاء في الفقرة ٢٨ أدناه، وكذلك لمعالجة المسائل المتعلقة بدور المحكمة فيما يتعلق بكيانات غير الأمم المتحدة.

بين الموظفين والإدارة بأن تكون محكمة النزاعات مؤلفة من تسعة قضاة متفرغين يجلسون في أفرقة، يتألف كل منهما من ثلاثة قضاة. ويوافق الأمين العام أيضا على أنه يجب ألا يكون هناك قاضيان في محكمة النزاعات من جنسية واحدة وأنه ينبغي احترام مسألة التوازن الجنساني والإقليمي؛ وتنسحب هذه الاعتبارات أيضا على قضاة محكمة الاستئناف.

٢٠ - ومع ازدياد عدد القضاة في كل فريق على هذا النحو، يقترح الأمين العام إنشاء أفرقة لمحكمة النزاعات في كل من جنيف ونيروبي ونيويورك، بدون تعيين قضاة نصف الوقت للعمل في سانتياغو وبانكوك على النحو الذي اقترحه الفريق (المرجع نفسه، الفقرة ٧٦). ويتابع مسجل رئيسي في "مكتب إقامة العدل" أعباء عمل أفرقة محكمة النزاعات، فيتولى تنظيم سفر القضاة لحضور الجلسات في أمريكا اللاتينية وآسيا، على النحو الذي يقتضيه ملف القضايا.

السلطات

٢١ - يوافق الأمين العام على ضرورة أن تكون قرارات محكمة النزاعات ومحكمة الاستئناف قرارات ملزمة، على النحو الذي أوصى به الفريق (المرجع نفسه، الفقرة ١٥٤). أما فيما يتعلق باقتراح الفريق تعديل النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين بحيث يتسنى للأمين العام الإعلان عن شغور وظيفة حيثما يقع إحلال بعملية التعيين، (المرجع نفسه، الفقرة ١٦٩)، فإن الأمين العام يؤيد توصية لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة التي مفادها أنه عند إصدار أمر "بالوفاء المطابق" في حالات الطعن بالتعيينات، والترقيات أو إنهاء التعيين، يطلب من محكمة النزاعات أن تحدد مبلغ تعويض يمكن تسديده كبديل للوفاء المطابق^(٤). ولذلك لا تُلغى التعيينات. وبالعكس، يمكن لمحكمة الاستئناف أن تأمر بالوفاء المطابق بدون تعويض كوسيلة انتصاف بديلة.

٢٢ - أما بالنسبة للأنواع الأخرى من سبل الانتصاف التي قد تأمر بها محكمة النزاعات ومحكمة الاستئناف، يوافق الأمين العام على أنه لا ينبغي أن يخضع التعويض الذي تأمر به هذه المحكمة أو تلك للحد الاعتيادي البالغ مرتب سنتين الذي تطبقه حاليا المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وفيما يتعلق بدفع تعويضات العبرة أو التعويضات العقابية، على النحو الذي اقترحه الفريق، (المرجع نفسه، الفقرة ٨٣ (ب))، يرى الأمين العام أنه ليس من اللائق

(٤) مصطلح "الوفاء المطابق" في سياق محكمة النزاعات ومحكمة الاستئناف يشير إلى إنفاذ أمر أداء أو تنفيذ إجراء إداري أو عملية إدارية، بعكس أمر دفع تعويض. وقد يشمل "الوفاء المطابق" مثلا، إعادة الموظف المعني إلى وضعه السابق أو إزالة وثيقة من الملف الرسمي للمدعي.

استخدام أموال عامة لهذا الغرض ويؤيد اتفاق لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بأنه لا ينبغي منح هذا النوع من التعويضات.

الولاية

٢٣ - أوصى الفريق بأن يكون لنظام العدل الرسمي الولاية على الشكاوى التي يدعي أصحابها عدم التقيد بشروط التعيين أو شروط التوظيف أو الواجبات التي تقع على عاتق منظمة دولية حيال موظفيها، بصرف النظر عما إذا كان هناك قرار رسمي أم لا (المرجع نفسه، الفقرة ٧٧ (ه)). ويوافق الأمين العام على توصية لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بضرورة أن يكون لنظام العدالة الرسمي الولاية على الشكاوى التي يدعي أصحابها عدم التقيد بشروط التعيين أو شروط التوظيف. ويفترض الأمين العام أن هذه المزاعم تستند إلى قرار إداري صريح أو ضمني.

٢٤ - وأوصى الفريق أيضا بأن يفسح نظام العدالة الرسمي المجال أمام الشكاوى المتعلقة بالسلوك الذي يتنافى مع الواجبات التي تقع على عاتق المنظمة حيال موظفيها أو الذي ينتهك حقوقهم كأفراد، (المرجع نفسه، الفقرة ٧٨). ويؤيد الأمين العام التعديل الذي اقترحه اللجنة لهذه التوصية، ففي سياق مهمة التقييم الإداري (انظر الفقرات ٢٩-٣١ أدناه)، تتولى الإدارة فوراً مراجعة الشكاوى المتعلقة بالإتيان بسلوك ضار أو بسلوك ينم عن تحيز لا يتطابق مع النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين أو مع الأوامر الإدارية. وهذه المراجعة إما أن:

(أ) تؤدي إلى إجراء تحقيق مع الشخص المتهم بالإتيان بسلوك ضار أو بسلوك ينم عن تحيز. وإذا أشارت الأدلة إلى وجود سوء سلوك اتخذت إجراءات تأديبية. ويخضع الإجراء التأديبي الناجم عن ذلك لولاية محكمة النزاعات؛ أو

(ب) تؤدي إلى استنتاج مؤداه أنه لا ترد في المطالبة معلومات مفصلة أو محددة تشكل مبرراً كافياً لإجراء تحقيق، أو أنها غير مدعومة بإثباتات، وعندها يُعلم الموظف بعدم اتخاذ إجراء. ويخضع القرار الإداري الناجم عن ذلك لولاية محكمة النزاعات.

٢٥ - ويوافق الأمين العام على توصية الفريق بأن تكون لنظام إقامة العدل الرسمي الولاية على المسائل التأديبية (A/61/205، الفقرة ٧٧ (ب)). كما يشاطر الفريق ملاحظته بأنه ينبغي على سبيل الأولوية وضع إطار واضح للتعاون والتنسيق بين مكتب خدمات الرقابة الداخلية ونظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة، (المرجع نفسه، الفقرة ١٦٢). وفي معرض الإشارة إلى حاجة الفريق لأن ينظر في الإجراءات التأديبية بمزيد من التفصيل، رحب الأمين العام بقرار اللجنة بإنشاء فريق عامل يجتمع فيما بين الدورات يعني بالمسائل التأديبية، للنظر في هذه المسائل على الفور. وسيناقش الفريق العامل مسائل متعلقة بالإجراءات التأديبية، تشمل

توصيات الفريق المتعلقة بتفويض السلطة في قضايا سوء السلوك والتأديب إلى الممثلين الخاصين للأمين العام الذين يرأسون بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية وإلى رؤساء المكاتب خارج المقر، (المرجع نفسه، الفقرتان ١٦١ و ١٦٣). ويتوقع أن يقدم الفريق العامل تقريراً إلى الدورة العادية التالية للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، المقرر انعقادها في حزيران/يونيه ٢٠٠٧. وستوافي الجمعية العامة بنتائج هذه العملية، وبأي إجراء مطلوب لتنفيذ قرارات الأمين العام اللاحقة ذات الصلة بالعملية التأديبية.

٢٦ - وارتأى الفريق أيضاً أن تتمتع رابطات الموظفين بشكل مستقل بحق رفع دعوى جماعية أو تمثيلية نيابة عن أعضائها، (المرجع نفسه، الفقرة ١٦٠). وفي هذا المجال، يدعم الأمين العام توصية لجنة التنسيق بأنه يحق لأي رابطة موظفين معترف بها بموجب البند ٨-١ (ب) من النظام الأساسي للموظفين بأن تقدم طلباً ضد الأمم المتحدة أو صناديقها أو برامجها ذات الإدارة المستقلة، وذلك بهدف:

(أ) إنفاذ حقوق رابطة الموظفين، بموجب النظامين الأساسيين والإداري للموظفين؛

(ب) رفع دعوى باسمها بالنيابة عن مجموعة من الموظفين بأسمائهم ممن يحق لهم تقديم دعوى والمتأثرين بالقرار الإداري نفسه الناشئ عن الوقائع ذاتها؛

(ج) دعم طلب يقدمه فرد أو أكثر يحق لهم تقديم طلب ضد القرار الإداري نفسه، بواسطة مذكرة أو مداخلة من صديق للمحكمة.

٢٧ - وأوصى الفريق أيضاً بأن يتمتع قضاة محكمة التزاعات بسلطة إحالة دعاوى معينة إلى الأمين العام لاتخاذ الإجراءات الممكنة لإنفاذ التزام المساءلة، (المرجع نفسه، الفقرة ١٥٩). ويوافق الأمين العام على أن يتمتع قضاة محكمة التزاعات ومحكمة الاستئناف بسلطة إجراء هذه الحالات. وبشأن اقتراح الفريق ضرورة أن ينظر نظام العدل الرسمي في طلبات إنفاذ التزام المساءلة المالية الفردية، (المرجع نفسه)، يرى الأمين العام أنه ينبغي له أو للرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج المدارة بصورة مستقلة اتخاذ الإجراءات الإدارية أو التأديبية اللازمة بهذا الصدد، بما في ذلك تطبيق القواعد المتعلقة بالمسؤولية المالية عند استيفاء الشروط. إلا أنه لا توجد حاجة للحصول على موافقة محكمة التزاعات قبل اتخاذ هذه الإجراءات.

ويدرك الأمين العام أيضا ضرورة مراجعة الآليات الحالية لإنفاذ المساءلة المالية لكفالة الاتساق مع هذه التغييرات^(٥).

٢٨ - وفيما يتعلق بالمستوى الثاني لنظام العدل الرسمي، يؤيد الأمين العام توصية اللجنة بأن تمارس محكمة الاستئناف اختصاصها الاستثنائي متى صدر عن محكمة التزاعات أي من الأفعال التالية:

- (أ) تجاوزت ولايتها أو اختصاصها؛
- (ب) لم تمارس الولاية المنوطة بها؛
- (ج) ارتكبت خطأ إجرائيا أساسيا تسبب في عدم تطبيق أحكام العدالة؛
- (د) أخطأت بشأن مسألة قانونية؛
- (هـ) أخطأت بشأن واقعة مادية.

وسيلزم من ثم إجراء تعديل على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة الذي سيشكل أساس النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، بما يفوق توصيات الفريق (المرجع نفسه، الفقرة ١٥٥ والمرفق الثاني).

التقييم الإداري للقرارات الإدارية

٢٩ - يؤيد الأمين العام مقترح الفريق الداعي إلى إلغاء إجراء الاستعراض الإداري الحالي قبل اللجوء إلى نظام العدل الرسمي (المرجع نفسه، الفقرة ١٥٨). لكنه يؤيد توصية اللجنة بأن يستعاض عن هذا الاستعراض بوظيفة تقييم إداري معززة ومزودة بما يكفي من الموارد كخطوة أولى على طريق تطبيق نظام العدل الرسمي. وستشكل هذه الوظيفة أداة إدارية أساسية يسخرها الرؤساء التنفيذيون لمساءلة المديرين عما يتخذونه من قرارات، في حالات، منها تلك التي تتخذ فيها قرارات غير صائبة. وستتيح للإدارة فرصة مبكرة لاستعراض القرار محل الاعتراض، وتقرير ما إذا ارتكبت أخطاء أو وقعت مخالفات، ثم تقويم تلك الأخطاء أو المخالفات قبل أن تدخل القضية مرحلة التقاضي. وقد وافقت اللجنة على استعراض وظيفة التقييم الإداري بعد مرور سنة على التنفيذ الكامل لنظام إقامة العدل الجديد.

(٥) يقضي الأمر الإداري ST/AI/2004/3 بطلب المشورة من اللجنة التأديبية المشتركة عندما يقع إهمال حسيم من الموظف يترتب عليه تكبد المنظمة خسائر مالية. وسيلزم تنقيح هذا الإجراء على ضوء التوصية بإلغاء اللجان التأديبية المشتركة.

٣٠ - وحرصا من الأمين العام على أن تكون هذه الوظيفة الجديدة أكثر فعالية من إجراء الاستعراض الإداري الذي ستحل محله، فإنه يؤيد التدابير الجديدة التالية التي وافقت عليها اللجنة لتعزيز وظيفة التقييم الإداري:

(أ) يلتمس الموظفون مباشرة من الأمين العام أو الرئيس التنفيذي لصندوق أو برنامج يدار إدارة مستقلة إجراء تقييم للقرار الإداري محل الاعتراض؛

(ب) يتلقى جميع الموظفين الذين يتقدمون بطلب استعراض ردا معلّلا في غضون ٤٥ يوما. ودرا لشبهة تضارب المصالح، تتولى وحدة مستقلة داخل إدارة الشؤون الإدارية إجراء التقييمات الإدارية. وسيطلب تخصيص ما يكفي من الموارد ليتسنى إجراء الاستعراضات خلال تلك الفترة الزمنية؛

(ج) وفي الحالات التي يكون فيها عامل الوقت حاسما بوجه خاص في التعامل مع القرار محل الاعتراض - حالنا الفصل وعدم التجديد - يجوز للموظفين أن يلتمسوا من الأمين العام أو الرئيس التنفيذي تعليق إجراءات تنفيذ القرار ريثما ينجز التقييم الإداري ويُبلغ الموظف بالقرار؛

(د) وفي الحالات التي تتخذ فيها قرارات بإنهاء تعيين موظفين قبل انقضاء مدة عقودهم، يُوافق على تعليق تلك القرارات فور تقديم طلب بذلك، ريثما ينجز التقييم الإداري؛

(هـ) ويجوز للموظفين أن يقدموا طلب تعليق الإجراءات إلى محكمة التزاعات دون توجيه ذلك الطلب إلى الرئيس التنفيذي. ويجوز لهم أيضا أن يقدموا طلب تعليق الإجراءات إلى محكمة التزاعات في الحالات التي يرفض فيها الرئيس التنفيذي طلب التعليق الذي يقدمه الموظف. وليست قرارات محكمة التزاعات بشأن تعليق الإجراءات قابلة للاستئناف؛

(و) وفي الحالات التي تشير فيها نتيجة التقييم الإداري إلى أن القرار المتخذ لم يكن يتماشى مع النظامين الأساسيين والإداري للموظفين، تتخذ إدارة الشؤون الإدارية الإجراءات الكفيلة بتغيير القرار أو اعتماد سبيل انتصاف ملائم؛

(ز) وإذا لم يقدم الرد في غضون ٤٥ يوما أو كان غير مرض للموظف، جاز للموظف أن يلجأ إلى محكمة التزاعات؛

(ح) ويبلغ الموظف في الرد بالخيارات القانونية المتاحة أمامه، بما في ذلك إمكانية إخطار الهيئات الممثلة للموظفين ومكتب المساعدة القانونية للموظفين والتماس المشورة منها.

٣١ - وعلاوة على ذلك، يوافق الأمين العام على توصية اللجنة باتخاذ التدابير التالية لكفالة المساءلة الإدارية:

(أ) يشار إلى امتثال المديرين لالتزامهم بالرد على طلبات إبداء التعليقات في الوقت المناسب في تقارير تقييم أدائهم وفي خطط عمل الإدارات المتعلقة بالموارد البشرية. ومتى تبين من نتيجة التقييم الإداري أن قرارا ما اتخذ دون مراعاة الأصول، تقيّد النتيجة، بعد اتخاذ إجراءات تقويم الوضع، في خطط عمل الإدارات المتعلقة بالموارد البشرية وفي اتفاق رئيس الإدارة مع الأمين العام أو الرئيس التنفيذي. وتطبق إجراءات مماثلة، حسب الاقتضاء، في الصناديق والبرامج؛

(ب) ومتى قرر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية أن أحد المديرين مارس السلطة المخولة له دون مراعاة الأصول، جاز له أن يسحب منه تلك السلطة. ويطبق إجراء مماثل حسب الاقتضاء، في الصناديق والبرامج؛

(ج) ومتى قرر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية أن سوء سلوك قد وقع، تحال المسألة إلى التحقيق، حسب الاقتضاء. غير أنه يجوز مع ذلك أن تعرض القضية على محكمة التزاعات.

مسائل أخرى

٣٢ - فيما يتعلق باختيار القضاة وتعيينهم، يؤيد الأمين العام توصية الفريق بإنشاء مجلس للعدل الداخلي يتولى إعداد قوائم المرشحين للتعيين كقضاة في نظام العدل الداخلي بالمنظمة (المرجع نفسه، الفقرة ١٧٣). ويعين الأمين العام جميع قضاة محكمة التزاعات وتعين الجمعية العامة جميع قضاة محكمة الاستئناف، استنادا في كلتا الحالتين إلى قائمة المرشحين التي يعدها مجلس العدل الداخلي (المرجع نفسه، الفقرة ١٧٤).

٣٣ - أما بخصوص الأجور، فإن الأمين العام يقترح أن يتقاضى جميع قضاة محكمة التزاعات أجر موظف في الرتبة مد-٢. وتمشيا مع توصية الفريق، يوافق الأمين العام على أن يتقاضى قضاة محكمة الاستئناف مكافآت مماثلة لتلك التي يتقاضاها قضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

٣٤ - ويشاطر الأمين العام الفريق رأيه بأن تكون الدعاوى المرفوعة أمام نظام العدل الرسمي موجهة ضد المنظمة أو الصندوق أو البرنامج المعني وليس ضد الأمين العام أو الرؤساء التنفيذيين (المرجع نفسه، الفقرة ١٧٢).

٣٥ - ويوافق الأمين العام على توصية الفريق بإجراء مشاورات مع الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وغيره من الهيئات الداخلة في نطاق الاختصاص الإداري للمحكمة الإدارية بقصد تعديل نظامها الأساسي، وتوسيع نطاقه، وتمكينها من منح التعويض المناسب، ومواءمة نظامها الأساسي مع النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية (المرجع نفسه، الفقرة ١٥٧)^(٦).

٣٦ - ويرد الهيكل الجديد المقترح لنظام العدل الرسمي في المرفق الثاني.

سادسا - التثقيف والتدريب

٣٧ - يؤيد الأمين العام تقييم الفريق ومؤداه أن التثقيف والتدريب سيسهلان حصر الزاوية في نجاح تشغيل نظام العدل الداخلي الجديد، وأنه ينبغي توفير تدريب مكثف لجميع الأشخاص المشاركين في النظام (المرجع نفسه، الفقرة ١٧٧). ويوافق الأمين العام على توصية لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بتوفير التدريب المكثف للمديرين وممثلي نقابة الموظفين وعموم الموظفين، وإصدار دليل عن النظام الجديد بلغتي عمل المنظمة، المعتمدتين في مختلف مراكز العمل.

سابعا - الآثار المالية

٣٨ - يوافق الأمين العام على أن كفاءة تشغيل نظام العدل الداخلي والمساواة في اللجوء إليه يقتضي تزويده بكافة الموارد. وستستلزم توصيات الأمين العام، التي استندت إلى مقترحات الفريق وعدلتها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، مبلغا قدره ٢٠٠ ٦٤٦ ٣٧ دولار (٧٠٠ ٦٣٤ ٣٥ دولار بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين) بمول من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وسيغطي هذا المبلغ تكاليف تشغيل نظامي العدل غير الرسمي والرسمي اللذين أعيد تصميمهما. وترد التقديرات وتوزيع الوظائف الجديدة والتكاليف المتصلة وغير المتصلة بالوظائف في المرفق الثالث. وستغطي التكاليف الإضافية البالغة ٢٠٠ ٧٧٤ دولار للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ والتي تتعلق بمختلف بعثات حفظ السلام من ميزانيات مستقلة لحفظ السلام.

(٦) تشير توصية الفريق إلى تعديل النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة بغرض توسيع نطاق تعريف الموظف. ولئن كان الأمين العام يوافق على ضرورة توسيع نطاق الأفراد الذين يحق لهم اللجوء إلى نظام العدل الداخلي، حسبما جرت مناقشته في الفقرة ١٠ أعلاه، فإن ذلك لا يستتبع توسيع تعريف الموظف. وفي الحكم الخاص بالنطاق والغرض الوارد في النظام الأساسي للموظفين، يعرف الموظفون بوصفهم أفرادا "تحدد خدمتهم وعلاقتهم التعاقدية بكتاب تعيين رهنًا بالأنظمة الصادرة عن الجمعية العامة عملا بالفقرة ١ من المادة ١٠١ من الميثاق".

٣٩ - ومن مجموع صافي احتياجات الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ البالغ ١٠٠ ٠٦٦ ٣٥ دولار، ستستخدم الموارد الحالية البالغة ٥٠٠ ٦٢٥ ١٠ دولار وسيعاد توزيع الموارد الأخرى بين أبواب الميزانية لتلبية احتياجات النظام الجديد المقترح لإقامة العدل، مما سيقتضي معه مبلغ صاف إضافي من الاحتياجات إلى الموارد لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ يصل إلى ٢٠٠ ٠٠٩ ٢٥ دولار.

الوظائف

٤٠ - علاوة على الوظائف الـ ٣٤ المتاحة بالفعل للقيام بالأعمال المتصلة بإقامة العدل في إطار الميزانية البرنامجية الحالية، سيلزم توفير ٧٩ وظيفة إضافية ممولة من الميزانية البرنامجية لتزويد نظام إقامة العدل المحدد بالموظفين (انظر المرفق الثالث، الجدول ١-٣). وتغطي تلك الوظائف الـ ١١٣ احتياجات مكتب إقامة العدل/وأقلام المحكمة، والجهاز القضائي، ومكتب أمين المظالم، ومكتب المساعدة القانونية للموظفين، وفريق التقييم الإداري. ومن المتوقع أن يتعين توفير ١٨ وظيفة لعمليات حفظ السلام. وستضطلع بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية وبعثة الأمم المتحدة في السودان وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا بمهام أمناء المظالم الإقليميين. وستضم تلك البعثات أيضا مكاتب لتقديم المساعدة القانونية للموظفين وحدة صغيرة للتقييم الإداري (انظر المرفق الثالث، الجدولان ١ باء و ٢ باء).

٤١ - وسيبلغ مجموع الموارد اللازمة للوظائف الـ ١١٣ في إطار الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ما قيمته ٤٠٠ ١٢٤ ٢٢ دولار، أتيح منها بالفعل مبلغ ٨٠٠ ٢٨٤ ٩ دولار للوظائف الحالية. وعلاوة على ذلك، سيلزم توفير مبلغ ٥٩٦ ٠٠٠ دولار لعمليات حفظ السلام للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ (انظر المرفق الثالث، الجدولان ٥ ألف و ٦ باء).

الموارد غير المتصلة بالوظائف

٤٢ - يبين الجدول ٥ الوارد في المرفق الثالث تفاصيل الاحتياجات غير المتصلة بالوظائف للميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وتتكون الاحتياجات الإضافية غير المتصلة بالوظائف من العناصر التالية:

(أ) المساعدة المؤقتة العامة المتعلقة بالتدريب وبيعداد دليل. وسيتم توفير التدريب لجميع الأشخاص المشاركين في نظام العدل الداخلي، وذلك في المقر والمكاتب خارج المقر والبعثات الميدانية. وسيلازم تنفيذ البرنامج باستمرار لكفالة تدريب الموظفين الجدد بعد الانطلاقة الأولى، وعقد دورات لتجديد المعلومات واستكمال المعارف لصالح الموظفين

الحاليين. وسيضمن الدليل نصوص القواعد والمنشورات الإدارية والمبادئ التوجيهية الجديدة لتنفيذ النظام الجديد. وسيعقد استنادا إلى مشاورات مستفيضة قبل ترجمته وتوزيعه؛

(ب) مكافآت قضاة محكمة الاستئناف، التي تعادل الأجور المطبقة في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية والتي تغطي تكاليف خدمات القضاة الذين يتون في القضايا المحالة إلى محكمة الاستئناف؛

(ج) اعتمادات الخبرة الاستشارية المرصودة لاستقدام وسطاء محترفين دوليين حينما يقرر الوسيط المنسق لزوم الاستعانة بخدماهم لدواعي المنفعة أو اللغة أو الحساسية الثقافية، ولغرض إنشاء أفرقة تساعد على تعيين القضاة وأمناء المظالم؛

(د) سفر القضاة والموظفين لعقد جلسات خارج نيويورك وجنيف ونيروبي، وسفر الموظفين بغرض المثول شخصيا في إطار قضايا معروضة على محكمة التزاعات، وسفر ممثلي المدعى عليهم لحضور الجلسات؛

(هـ) الخدمات التعاقدية بما في ذلك خدمات الاجتماعات والترجمة الشفوية أثناء الاجتماعات، وترجمة الوثائق والأحكام؛ وتصميم ووضع وتنفيذ البرامج التدريبية الجديدة بشأن نظامي العدل غير الرسمي والرسمي، بما في ذلك الوساطة وإدارة المحاكم ونظام محكمة التزاعات ومحكمة الاستئناف (بما يشمل وضع برامج نموذجية وبرامج لتدريب المدربين)؛ ووضع برنامج على الإنترنت وترجمة الدليل؛

(و) مصروفات التشغيل العامة، واللوازم والأثاث، والمعدات المتصلة بمقترح إنشاء ٧٩ وظيفة جديدة، بما في ذلك أماكن المكاتب.

٤٣ - وستعين توفير الاحتياجات اللازمة لتغطية التكاليف غير المتصلة بالوظائف البالغة ٢٠٠ ١٧٨ دولار (انظر المرفق الثالث، الجدول ٥ باء) والخاصة بعمليات حفظ السلام لبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية (٤٠٠ ٥٩ دولار) وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا (٤٠٠ ٥٩ دولار) وبعثة الأمم المتحدة في السودان (٤٠٠ ٥٩ دولار)، في الفترة المنتهية في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨. ويجدر بالملاحظة أن مجموع الموارد اللازمة لعمليات حفظ السلام للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩ يبلغ ٣ ملايين دولار تقريبا. وهذه الموارد ستدرج في الميزانيات المقترحة للبعثات المذكورة خلال تلك الفترة.

٤٤ - وسيطبق نظام العدل المعاد تصميمه في الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وستتولى الصناديق والبرامج مسؤولية مباشرة عن الموارد المتصلة بنائب أمين المظالم بنيويورك.

وستشارك الصناديق والبرامج في عناصر أخرى من عناصر نظام العدل، بما يشمل تقاسم تكاليف مكتب المساعدة القانونية للموظفين، ومكتب أمين المظالم، ومكتب إقامة العدل، والجهاز القضائي. ويستند تقاسم التكاليف في ظل النظام الحالي إلى إحصاءات عبء العمل لإصدار الأحكام والبت في القضايا. وحالما يشند عود النظام الجديد، سيعاد النظر في أسس تقاسم التكاليف.

٤٥ - وفيما يلي عوامل هامة للنظر في الآثار المالية:

(أ) أُخذت التكاليف الفعلية للنظام الحالي في الاعتبار قدر الإمكان. بيد أن النظام الحالي يعوّل في جوهره على ما يقدمه الموظفون من وقتهم، على أساس غير متفرغ أو طوعي، للاضطلاع بأعباء مجلس الطعون المشترك واللجنة التأديبية المشتركة. ولا يمكن إجراء حساب دقيق لكافة تكاليف النظام الحالي بما يعكس كلا من التكاليف الفعلية وتكاليف المتطوعين؛

(ب) وقد تترتب آثار إضافية على النتائج التي توصل إليها الفريق العامل التابع للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بشأن المسائل التأديبية وعلى أي توصيات لاحقة يؤيدها الأمين العام؛

(ج) لا يمكن أن يتم على نحو كامل تقييم الأثر الكلي للنظام الجديد - من حيث حجم القضايا المعروضة وما ينفقه الموظفون عليها من وقتهم - حتى يتم تنفيذ العنصرين غير الرسمي والرسمي من النظام وحتى يكتسب الموظفون والمديرون الثقة في الآليات الجديدة. وفي هذا الصدد، يتوقع الأمين العام تقديم تقرير عن تنفيذ نظام إقامة العدل إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والستين.

ثامنا - الجدول الزمني للتنفيذ

٤٦ - فيما يتعلق بتوصية الفريق بأن يبدأ العمل بنظام العدل الداخلي الجديد بحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ (A/61/205، الفقرة ١٧٦) سيتوقف الجدول الزمني للتنفيذ على نتائج مداوالات الجمعية العامة بشأن مسألة إقامة العدل وعلى مدى تخصيص الموارد الكافية. فبمجرد اتخاذ قرار بهذا الشأن، ستسرع الأمانة بصياغة النص الجديد المقترح للنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين إلى جانب ما يتصل به من منشورات إدارية، فضلا عن النظام الأساسي المقترح لمحكمة النزاعات التابعة للأمم المتحدة والتعديلات على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، سيتعين إنشاء مجلس العدل الداخلي تماشيا مع توصيات الفريق باعتبار ذلك خطوة أولى في تنفيذ آليتي محكمة النزاعات ومحكمة

الاستئناف. وسينشأ هيكل الأمانة الداعم بأسرع ما يمكن. ومن المتوخى، بالنظر إلى اتساع نطاق التغييرات المقترحة، أن يتم التنفيذ تدريجياً على مدى عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨، بما في ذلك إعلان الشواغر مبكراً.

تاسعا - توصيات

٤٧ - أعد الأمين العام هذه التعليقات على توصيات الفريق المعني بإعادة التصميم بعد إجراء مشاورات مستفيضة مع الموظفين والإدارة، في مناسبات منها جلسة عقدتها لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة خصيصاً لذلك. ويرى أن تنفيذ توصيات الفريق إلى جانب التعديلات المشار إليها أعلاه، سيجب للمنظمة امتلاك نظام فعال للعدل الداخلي يمكن أن يحظى بثقة الموظفين والإدارة والدول الأعضاء. ويطلب إلى الجمعية العامة إيلاء الاعتبار الواجب لهذه المقترحات واعتماد الموارد اللازمة لتنفيذها تنفيذاً كاملاً.

٤٨ - وإذا وافقت الجمعية العامة على المقترحات الواردة في هذه الوثيقة، فإن الاحتياجات في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ستبلغ ٣٧ ٦٤٦ ٢٠٠ دولار (٣٥ ٦٣٤ ٧٠٠ دولار بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين). ومن ذلك المبلغ، أدرج بالفعل مبلغ ١٠ ٦٢٥ ٥٠٠ دولار في مقترحات الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وسيعاد توزيعه. وسيطلب تنفيذ المقترحات رصد موارد إضافية في فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ تبلغ ٢٧ ٠٢٠ ٧٠٠ دولار (٢٥ ٠٠٩ ٢٠٠ دولار بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين). وستدرج الاعتمادات ذات الصلة حسب أبواب الميزانية (انظر المرفق الثالث، الجدول ٤ ألف) في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ التي ستعتمدها الجمعية العامة في دورتها الثانية والستين. وقد عدلت كافة الاحتياجات في الموارد لجعلها قابلة للمقارنة بالمعدلات ذاتها، بمعنى أن معدلات الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ قد استخدمت لتحديد مجموع الاحتياجات. وينبغي ملاحظة أن معدلات الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ تستند إلى البارامترات الأولية لإعادة حساب التكلفة وتتماشى مع المنهجية الثابتة، وستجري إعادة حساب تكلفتها مرة أخرى قبل إقرار الاعتمادات المبدئية للميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧.

٤٩ - وإذا وافقت الجمعية العامة على المقترحات الواردة في هذه الوثيقة، فسيتعين عليها اتخاذ الإجراءات التالية فيما يتعلق ببعثات حفظ السلام:

(أ) الموافقة على رصد مبلغ ٢٥٧ ٤٠٠ دولار لبعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، ويشمل ١٩٨ ٠٠٠ دولار لتمويل ست وظائف (وظيفة واحدة برتبة مد - ١، ووظيفة واحدة برتبة ف - ٤، ووظيفتان برتبة ف - ٣، ووظيفتان من الرتبة المحلية)، في ميزانية البعثة للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، وموارد غير متصلة بالوظائف تبلغ ٥٩ ٤٠٠ دولار، لتغطية تكاليف السفر (٥ ٠٠٠ دولار)، وتكنولوجيا المعلومات (٦ ٦٠٠ دولار) والخبراء الاستشاريين (٤٧ ٨٠٠ دولار)؛

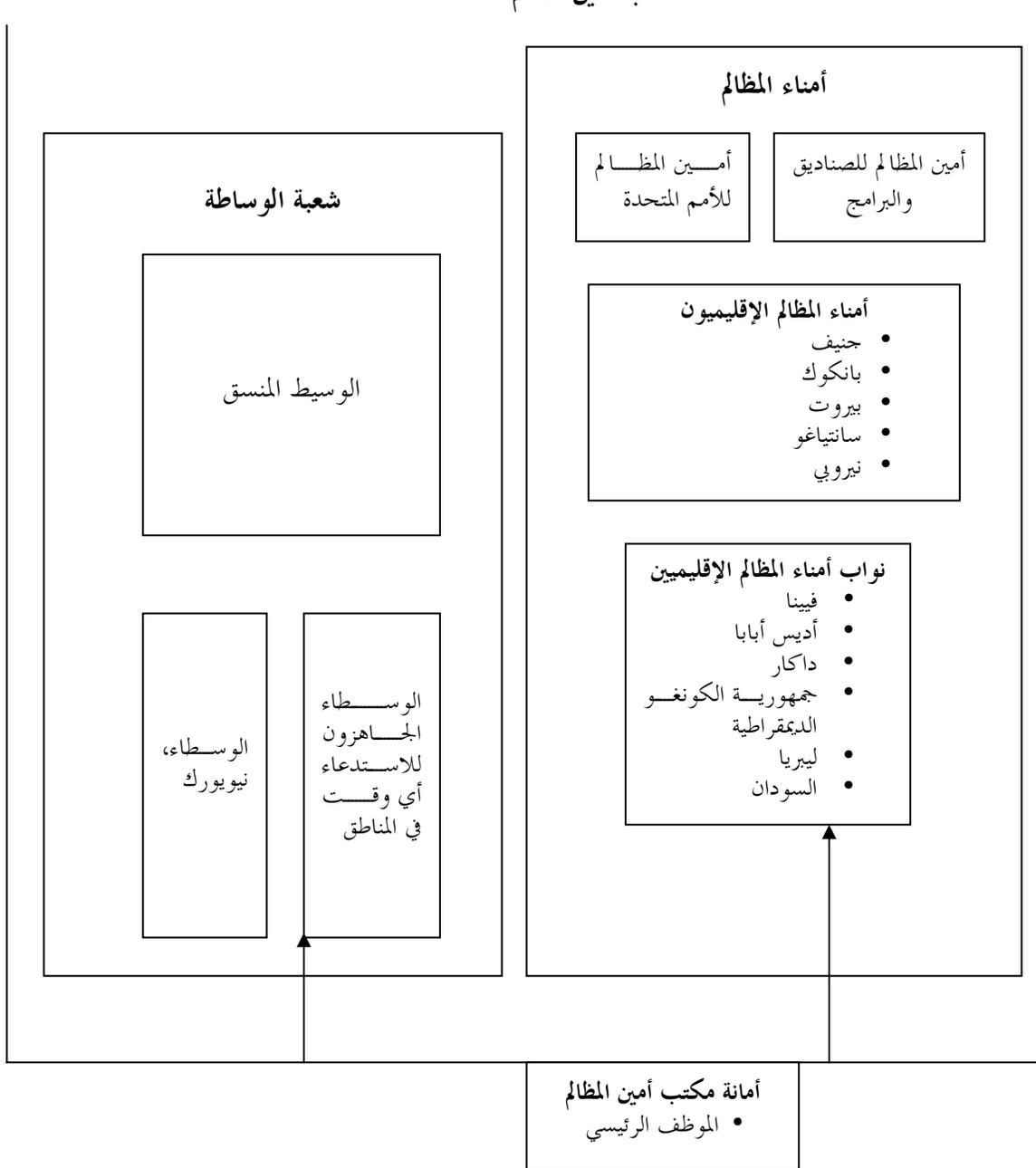
(ب) الموافقة على رصد مبلغ ٢٧١ ٤٠٠ دولار لبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، ويشمل ٢١٢ ٠٠٠ دولار لتمويل ست وظائف (وظيفة واحدة برتبة مد - ١، ووظيفة واحدة برتبة ف - ٤، ووظيفتان برتبة ف - ٣، ووظيفتان من الرتبة المحلية)، في ميزانية البعثة للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، وموارد غير متصلة بالوظائف تبلغ ٥٩ ٤٠٠ دولار، لتغطية تكاليف السفر (٥ ٠٠٠ دولار)، وتكنولوجيا المعلومات (٦ ٦٠٠ دولار)، والخبراء الاستشاريين (٤٧ ٨٠٠ دولار)؛

(ج) الموافقة على رصد مبلغ ٢٤٥ ٤٠٠ دولار لبعثة الأمم المتحدة في السودان، ويشمل ١٨٦ ٠٠٠ دولار لتمويل ست وظائف (وظيفة واحدة برتبة مد - ١، ووظيفة واحدة برتبة ف - ٤، ووظيفتان برتبة ف - ٣، ووظيفتان من الرتبة المحلية)، في ميزانية البعثة للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، وموارد غير متصلة بالوظائف تبلغ ٥٩ ٤٠٠ دولار، لتغطية تكاليف السفر (٥ ٠٠٠ دولار)، وتكنولوجيا المعلومات (٦ ٦٠٠ دولار)، والخبراء الاستشاريين (٤٧ ٨٠٠ دولار).

المرفق الأول

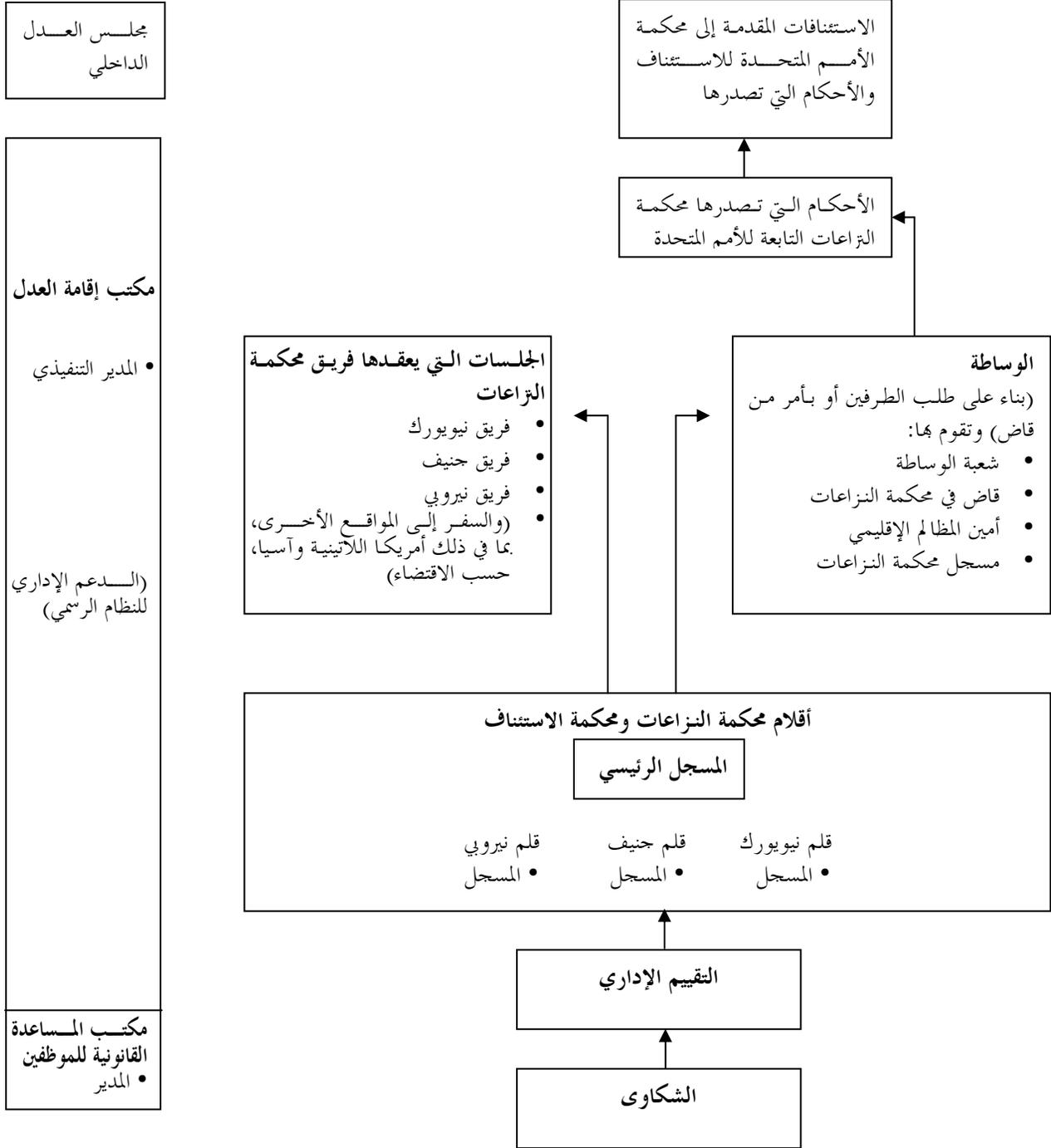
النظام غير الرسمي المقترح لإقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة

مكتب أمين المظالم



المرفق الثاني

النظام الرسمي المقترح لإقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة



ذ

المرفق الثالث الآثار المالية

الجدول ١

الاحتياجات من الوظائف حسب مراكز العمل والبعثات

ألف - الميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩

الفئة	الوظائف الإضافية										
	الوظائف الحالية	نيويورك	جنيف	فيينا	نيروبي	أديس أبابا	بانكوك	بيروت	سانتياغو	المجموع الفرعي	المجموع المقترح
الفئة الفنية وما فوقها											
أمين عام مساعد	١	١	-	-	-	-	-	-	-	١	٢
مد-٢	-	٣	٣	-	٣	-	-	-	-	٩	٩
مد-١	١	٤	١	-	١	-	١	١	١	٩	١٠
ف-٥	٩	٦	١	١	-	١	-	-	-	٩	١٨
ف-٤	٢	٥	٢	-	٣	-	-	-	-	١٠	١٢
ف-٣	٧	٥	١	١	١	٢	٣	٣	٣	١٩	٢٦
ف-١/٢	-	١	-	-	-	-	-	-	-	١	١
المجموع الفرعي	٢٠	٢٥	٨	٢	٨	٣	٤	٤	٤	٥٨	٧٨
الخدمات العامة والفئات المتصلة بها											
الرتبة الرئيسية	-	٢	-	-	-	-	-	-	-	٢	٢
الرتب الأخرى	١٣	٥	٢	٢	-	-	-	-	-	٩	٢٢
الرتبة المحلية	١	-	-	-	٢	٢	٢	٢	٢	١٠	١١
المجموع الفرعي	١٤	٧	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢١	٣٥
المجموع	٣٤	٣٢	١٠	٤	١٠	٥	٦	٦	٦	٧٩	١١٣

باء - ميزانيات حفظ السلام للفترة ٢٠٠٧/٢٠٠٨^(أ)

الفئة	الوظائف الحالية	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	بعثة الأمم المتحدة في السودان	المجموع
الفئة الفنية وما فوقها					
مد-١	١	١	١	١	٣
ف-٤	١	١	١	١	٣
ف-٣	٢	٢	٢	٢	٦
المجموع الفرعي	٤	٤	٤	٤	١٢
الخدمات العامة والفئات المتصلة بها					
الرتبة المحلية	٢	٢	٢	٢	٦
المجموع الفرعي	٢	٢	٢	٢	٦
المجموع	٦	٦	٦	٦	١٨

(أ) لا تعكس الاعتمادات الوظائف الخاصة بذاكار (وظيفة واحدة برتبة ف-٥، ووظيفة واحدة برتبة ف-٣، ووظيفتان من فئة الخدمات العامة). وسيجري تقاسم تكاليف تلك الوظائف وما يقترن بها من التكاليف غير المتصلة بالوظائف بين ميزانيات صناديق الأمم المتحدة وبرامجها وميزانيات حفظ السلام، رهنا بالتوصل إلى اتفاق مع الأطراف المعنية. وتشمل الوظائف نائبا الأمين المظالم الإقليمي (ف-٥)، وأحصائيا إقليميا لتنسيق المشورة (ف-٣) ومساعدين للشؤون القانونية/الشؤون الإدارية (الرتبة المحلية).

الجدول ٢
توزيع الوظائف حسب العنصر

ألف - الميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩

الفترة	التقييم الإداري	مكتب الشؤون القانونية	وحدة القانون الإداري	مكتب أمين المظالم	مكتب إقامة العدل	الجهات القضائية	مكتب تقدم المساعدة القانونية للموظفين	المجموع
الفترة الفنية وما فوقها								
الأمين العام المساعد	—	—	—	١	١	—	—	٢
مد - ٢	—	—	—	—	—	٩	—	٩
مد - ١	١	—	—	٧	١	—	١	١٠
ف - ٥	١	٧	١	٤	٤	—	١	١٨
ف - ٤	٦	١	—	٢	١	—	٢	١٢
ف - ٣	٥	—	٢	٦	٤	٣	٦	٢٦
ف - ١/٢	—	—	—	—	—	—	١	١
المجموع الفرعي	١٣	٨	٣	٢٠	١١	١٢	١١	٧٨
الخدمات العامة والفئات المتصلة بها								
الرتبة الرئيسية	—	—	—	١	١	—	—	٢
الرتب الأخرى	٣	٢	٢	٥	٥	—	٥	٢٢
الرتبة المحلية	—	—	—	٥	١	—	٥	١١
المجموع الفرعي	٣	٢	٢	١١	٧	—	١٠	٣٥
المجموع	١٦	١٠	٥	٣١	١٨	١٢	٢١	١١٣

باء - ميزانيات حفظ السلام للفترة ٢٠٠٧/٢٠٠٨^(١)

مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين	مكتب أمين المظالم	التقييم الإداري	الجموع	
				الهيئة الفنية فما فوقها
—	٣	—	٣	مد - ١
—	—	٣	٣	ف - ٤
٣	٣	—	٦	ف - ٣
٣	٦	٣	١٢	الجموع الفرعي
				الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
٣	٣	—	٦	الرتبة المحلية
٣	٣	—	٦	الجموع الفرعي
٦	٩	٣	١٨	الجموع

(أ) لا تعكس الاعتمادات الوظائف الخاصة بذاكار (وظيفة واحدة برتبة ف-٥، ووظيفة واحدة برتبة ف-٣، ووظيفتان من فئة الخدمات العامة). وسيجري تقاسم تكاليف تلك الوظائف وما يقترن بها من التكاليف غير المتصلة بالوظائف بين ميزانيات صناديق الأمم المتحدة وبرامجها وميزانيات حفظ السلام، رهنا بالتوصل إلى اتفاق مع الأطراف المعنية. وتشمل الوظائف نائباً لأمين المظالم الإقليمي (ف-٥)، وأحصائياً إقليمياً لتنسيق المشورة (ف-٣) ومساعدين للشؤون القانونية/الشؤون الإدارية (الرتبة المحلية).

الجدول ٣
توزيع الوظائف الحالية

الفئة	مكتب أمين المظالم، نيويورك	المحكمة الإدارية للأمم المتحدة	مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية	مكتب الشؤون القانونية	الموارد البشرية			المجموع
					نيويورك	جنيف	فيينا	
الفئة الفنية وما فوقها								
أمين عام مساعد	١	—	—	—	—	—	—	١
مد - ١	١	—	—	—	—	—	—	١
ف - ٥	١	١	٢	٤	١	—	—	٩
ف - ٤	١	—	١	—	—	—	—	٢
ف - ٣	١	١	—	٢	١	١	١	٧
المجموع الفرعي	٥	٢	٣	٤	٣	١	١	٢٠
الخدمات العامة والفئات المتصلة بها								
الرتب الأخرى	٢	٢	٥	١	٢	١	—	١٣
الرتبة المحلية	—	—	—	—	—	١	١	١
المجموع الفرعي	٢	٢	٥	١	٢	١	١	١٤
المجموع	٧	٤	٨	٥	٥	٢	٢	٣٤

الجدول ٤

الاحتياجات حسب أبواب الميزانية والبعثات

ألف - الميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

باب الميزانية	الموارد الحالية	الموارد المعاد توزيعها	نمو الموارد	المجموع
١	٤ ٤٤٧,٧	١ ٨٠٣,٩	١ ٦ ٩١٤,٨	٢٣ ١ ٦ ٦٦,٤
١	—	—	٣ ٢٢٩,٠	٣ ٢٢٩,٠
٨	١ ٧٣١,٦	—	١ ٠١٧,٥	٢ ٧ ٤٩,١
١٧	—	—	٢١٢,١	٢١٢,١
١٨	—	—	١٧٦,٨	١٧٦,٨
٢٠	—	—	١٨٤,٦	١٨٤,٦
٢١	—	—	١٩٩,٦	١٩٩,٦
٢٨ ألف	١ ٨٩٥,١	(٧٠١,٧)	٨٠٣,٥	١ ٩ ٩ ٦,٩
٢٨ جيم	١ ٢٥٩,٧	—	—	١ ٢ ٥ ٩,٧
٢٨ دال	—	—	١ ٨١٥,٣	١ ٨ ١ ٥,٣
٢٨ هاء	٤٨٧,٩	(٤٨٧,٩)	٢٣٣,٩	٢٣٣,٩
٢٨ واو	٣٣١,٢	(٢٥١,٠)	١٠٦,٣	١ ٨ ٦,٥
٢٨ زاي	٤٧٢,٣	(٣٦٣,٣)	١١٥,٨	٢ ٢ ٤,٨
٣٥	—	—	٢ ٠١١,٥	٢ ٠ ١ ١,٥
المجموع	١٠ ٦ ٢٥,٥	—	٢ ٧ ٠ ٢٠,٧	٣ ٧ ٦ ٤ ٦,٢

باء - ميزانيات حفظ السلام للفترة ٢٠٠٧/٢٠٠٨^(أ)

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

البعثة	الموارد المتاحة لإقامة العدل	نمو الموارد	المجموع
بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	—	٢٥٧,٤	٢٥٧,٤
بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	—	٢٧١,٤	٢٧١,٤
بعثة الأمم المتحدة في السودان	—	٢٤٥,٤	٢٤٥,٤
المجموع	—	٧٧٤,٢	٧٧٤,٢

(أ) لا تعكس الاعتمادات الوظائف الخاصة بـ (وظيفة واحدة برتبة ف-٥، ووظيفة واحدة برتبة ف-٣، ووظيفتان من فئة الخدمات العامة). وسيجري تقاسم تكاليف تلك الوظائف وما يقترن بها من التكاليف غير المتصلة بالوظائف بين ميزانيات صناديق الأمم المتحدة وبرامجها وميزانيات حفظ السلام، رهنا بالتوصل إلى اتفاق مع الأطراف المعنية. وتشمل الوظائف نائبا لأمين المظالم الإقليمي (ف-٥)، وأخصائيا إقليميا لتنسيق المشورة (ف-٣) ومساعدين للشؤون القانونية/الشؤون الإدارية (الرتبة المحلية).

الجدول ٥

الاحتياجات حسب وجوه الإنفاق

ألف - الميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

وجه الإنفاق	الموارد الحالية	نمو الموارد	مجموع التقديرات المنقحة
الوظائف	٩ ٢٨٤,٨	١٢ ٨٣٩,٦	٢٢ ١٢٤,٤
التكاليف الأخرى للموظفين	٤٠٤,٣	٨٥٦,١	١ ٢٦٠,٤
الأتعاب	٠,١	٥٠٣,٩	٥٠٤,٠
الخبراء الاستشاريون	٥٣,٧	٤٣٩,٨	٤٩٣,٥
سفر الموظفين	٧١٢,٦	٢٩٥,٠	١ ٠٠٧,٦
الخدمات التعاقدية	٧٨,٢	٥ ٠٨٤,٥	٥ ١٦٢,٧
مصرفوات التشغيل العامة	٥٧,٩	٤ ١٧٤,٦	٤ ٢٣٢,٥
اللوازم والمواد	١١,١	٧٩,٠	٨٦,١
الأثاث والمعدات	٢٢,٨	٧٣٦,٧	٧٥١,٥
الاقطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين	—	٢ ٠١١,٥	٢ ٠١١,٥
المجموع	١٠ ٦٢٥,٥	٢٧ ٠٢٠,٧	٣٧ ٦٤٦,٢

باء - ميزانيات حفظ السلام للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨^(أ)

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

وجه الإنفاق	الموارد الحالية	نمو الموارد	مجموع التقديرات المنقحة
الوظائف	—	٥٩٦,٠	٥٩٦,٠
السفر الرسمي	—	١٥,٠	١٥,٠
الخبراء الاستشاريون (التدريب)	—	١٤٣,٤	١٤٣,٤
تكنولوجيا المعلومات	—	١٩,٨	١٩,٨
المجموع	—	٧٧٤,٢	٧٧٤,٢

(أ) لا تعكس الاعتمادات الوظائف الخاصة بذاكار (وظيفة واحدة برتبة ف-٥، ووظيفة واحدة برتبة ف-٣، ووظيفتان من فئة الخدمات العامة). وسيجري تقاسم تكاليف تلك الوظائف وما يقترن بها من التكاليف غير المتصلة بالوظائف بين ميزانيات صناديق الأمم المتحدة وبرامجها وميزانيات حفظ السلام، رهنا بالتوصل إلى اتفاق مع الأطراف المعنية. وتشمل الوظائف نائب أمين المظالم الإقليمي (ف-٥)، وأخصائيا إقليميا لتنسيق المشورة (ف-٣) ومساعدين للشؤون القانونية/الشؤون الإدارية (الرتبة المحلية).