

Distr.: General  
20 August 2008  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



## الدورة الثالثة والستون

البند ١٣٢ من جدول الأعمال المؤقت\*

## إقامة العدل في الأمم المتحدة

## إقامة العدل

## تقرير الأمين العام\*\*

موجز

أقرت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٢٨/٦٢، إطار النظام الجديد لإقامة العدل في الأمم المتحدة، المقرر استحداثه بدءاً من كانون الأول/يناير ٢٠٠٩. وسيضمن النظام الجديد التشديد بقوة على حل المنازعات المتصلة بالعمل بصورة غير رسمية من خلال تعزيز مكتب أمين المظالم وإضفاء الطابع اللامركزي عليه، كما سيتألف من الناحية الرسمية من محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وفي نفس القرار، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم مشروع النظامين الأساسيين للمحكمتين ومقترحات للترتيبات الانتقالية لنقل القضايا من النظام الحالي للعدل الداخلي إلى النظام الجديد، كي تنظر فيها الدول الأعضاء. ويرد مشروع النظامين الأساسيين والمعلومات الأخرى التي طلبت الجمعية العامة تقديمها إليها في الجزء المستأنف الثاني من دورتها الثانية والستين في تقرير الأمين العام المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٨ (A/62/782)، وفي مذكرته المؤرخة ٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٨ (A/62/748 و Corr.1). واستعرضت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية تقرير الأمين العام، غير أن الجمعية العامة لم تنظر في تقرير اللجنة بعد.

\* A/63/150 و Corr.1.

\*\* تأخر تقديم هذا التقرير نظراً لضرورة إجراء مشاورات داخلية مستفيضة.



ويأتي هذا التقرير استجابة لطلبات المعلومات الأخرى الواردة في القرار ٢٢٨/٦٢ فيما يتصل بالنظام الجديد لإقامة العدل. وهو يتضمن خيارات لتفويض سلطة التدابير التأديبية، كما يتضمن وصفا مفصلا لخطة الأمين العام للمضي قدما في تفويض السلطة بصورة محدودة على نحو متدرج، بدءا بست من بعثات حفظ السلام، والشروط المسبقة التي يتعين توفرها ليصبح مثل هذا التفويض ممكنا. كما يتضمن التقرير معلومات عن مسائل أخرى، منها فكرة إنشاء مخطط يموله الموظفون لتوفير المساعدة القانونية للموظفين؛ والطريقة التي يمكن بها الاستفادة من تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في مساعدة نظام إقامة العدل؛ وآليات تنحية القضاة رسميا؛ وشروط الخدمة المقترحة للقضاة في النظام الجديد.

ويطلب الأمين العام موافقة الجمعية العامة على مسار العمل المقترح فيما يتصل بالتفويض المحدود للسلطة التأديبية. كما يطلب موافقة الجمعية على التنقيحات المقترحة في النظام الأساسي للموظفين فيما يتصل باستحداث النظام الجديد لإقامة العدل، وبشروط خدمة قضاة محكمتي المنازعات والاستئناف.

## المحتويات

| الصفحة |                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------|
| ٤      | أولا - مقدمة .....                                                  |
| ٤      | ألف - معلومات أساسية .....                                          |
| ٤      | باء - التحضير للنظام الجديد لإقامة العدل .....                      |
| ٦      | ثانيا - تفويض سلطة التدابير التأديبية .....                         |
| ٦      | ألف - معلومات أساسية .....                                          |
| ٧      | باء - تفويض السلطة بالكامل أو بصورة محدودة .....                    |
| ٨      | جيم - شروط المسبقة للتفويض المحدود للسلطة التأديبية .....           |
| ١٠     | دال - الإجراءات التأديبية .....                                     |
| ١٣     | هاء - الضمانات المقترحة .....                                       |
| ١٤     | واو - تنفيذ تفويض السلطة المحدود .....                              |
| ١٥     | ثالثا - مشروع المساعدة القانونية الذي يموله الموظفون .....          |
| ١٦     | رابعا - تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .....                        |
| ١٧     | ألف - موقع على شبكة الإنترنت .....                                  |
| ١٧     | باء - نظام الإيداع الإلكتروني .....                                 |
| ١٩     | خامسا - المعلومات الأخرى التي طلبتها الجمعية العامة .....           |
| ١٩     | ألف - قلما المحكمتين .....                                          |
| ٢٠     | باء - تقاسم التكاليف .....                                          |
| ٢١     | جيم - آليات تنحية القضاة .....                                      |
| ٢٢     | سادسا - تنقيحات النظام الأساسي للموظفين .....                       |
| ٢٣     | سابعا - تعويض قضاة محكمتي المنازعات والاستئناف .....                |
| ٢٤     | ثامنا - الاستنتاجات .....                                           |
| ٢٥     | تاسعا - التوصيات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها ..... |

## أولا - مقدمة

### ألف - معلومات أساسية

١ - قررت الجمعية العامة، في دورتها الثانية والستين، أن تنشئ نظاما جديدا لإقامة العدل في الأمم المتحدة لمعالجة المنازعات المتصلة بالعمل، يُتوخى فيه أن يتسم بالروح المهنية والشفافية والكفاءة واللامركزية. ويتأسس النظام الجديد على مقترحات الأمين العام الواردة في مذكرته المؤرخة ٢٣ شباط/فبراير ٢٠٠٧ (A/61/758)، وفي تقريره المؤرخ ٢٣ آب/أغسطس ٢٠٠٧ (A/62/294)، والمستقاة من توصيات فريق إعادة تصميم نظام العدالة في الأمم المتحدة (انظر A/61/205 و Corr.1)، ومن المفاوضات التي جرت مع الموظفين من خلال لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. ويشمل النظام الجديد، المتوخى استحداثه بحلول أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩، الأمانة العامة على مستوى العالم وكذلك صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة.

٢ - وقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة، في الجزء المستأنف الثاني من دورتها الثانية والستين، تقريراً (A/62/782) تضمن النظامين الأساسيين المقترحين لحكمي الأمم المتحدة للمنازعات وللاستئناف، ومقترحات الأمين العام للتدابير الانتقالية لكفالة سلاسة نقل القضايا من النظام الحالي إلى النظام الجديد. واستعرضت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية تقرير الأمين العام (انظر A/62/7/Add.39)، غير أن الجمعية العامة لم تنظر في تقرير اللجنة بعد.

٣ - ويوجز هذا التقرير آخر المعلومات عن الأنشطة التي تضطلع بها الأمانة العامة التحضير للنظام الجديد، ويستجيب لطلبات الجمعية العامة المتعلقة بتقديم معلومات إضافية.

### باء - التحضير للنظام الجديد لإقامة العدل

عام

٤ - خلال النصف الأول من عام ٢٠٠٨، عكفت الإدارات المختصة في الأمانة العامة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة على العمل معا بصورة وثيقة من أجل التحضير للنظام الجديد. ووضعت توصيفات وظائف مفصلة للوظائف الجديدة التي أقرتها الجمعية العامة في صيغتها النهائية، وتم تصنيفها والإعداد لإعلانها من خلال نظام غالاكسي Galaxi. وتم الإعلان بالفعل عن وظائف مكتب إقامة العدل، وتجري حاليا عملية انتقاء الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، أحرز تقدم في وضع مدونة سلوك لضمان استقلالية وحياد الأفراد القائمين على توفير المساعدة القانونية للموظفين.

٥ - غير أن عدم إقرار النظامين الأساسيين المقترحين لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات وللاستئناف بعد قد أعاق إحراز تقدم في بعض المجالات، منها على سبيل المثال صياغة البنود المنقحة في النظام الإداري للموظفين والأوامر الإدارية، وإعداد مواد تدريبية مفصلة، وصياغة اختصاصات قلمي المحكمتين.

#### مجلس العدل الداخلي

٦ - أنشئ مجلس العدل الداخلي في أيار/مايو ٢٠٠٨، بعد أن انتخب الأعضاء الأربعة الأصليين العضو الخامس، الذي سيتولى رئاسة المجلس. وفيما يلي أعضاء مجلس العدل الداخلي:

كيت أوريجان (جنوب أفريقيا)، رئيسا

جيفري روبرتسون (المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية)، حقوقي خارجي رشحه الموظفون

سينها باسناياك (سري لانكا)، حقوقي خارجي رشحته الإدارة

جيني كليفت (أستراليا)، موظفة رشحتها الموظفون

ماريا فيسين - ميلبورن (الأرجنتين)، موظفة رشحتها الإدارة

٧ - وتتمثل المهمة الأولى لمجلس العدل الداخلي في العمل مع الأمانة العامة لاستدعاء المرشحين للمناصب القضائية في محكمة المنازعات والاستئناف. وكما هو منصوص عليه في القرار ٢٢٨/٦٢، يتصل المجلس بمكتب إدارة الموارد البشرية في المسائل المتصلة بالبحث عن المرشحين المناسبين. وتم تعميم إعلان عن الشواغر في وظائف القضاة على نطاق واسع، حيث اتخذت خطوات من بينها نشر الإعلان في وسائط الإعلام الرئيسية، وإرساله إلى الدول الأعضاء، ونشره على موقع الأمم المتحدة على شبكة الإنترنت، وإرساله إلى جميع أفرقة الأمم المتحدة القطرية ومكاتبها الإعلامية لمواصلة تعميمه على المستوى المحلي.

٨ - وسيقدم مجلس العدل الداخلي تقريراً إلى الجمعية العامة بآرائه وتوصياته بشأن اثنين أو ثلاثة من المرشحين لكل منصب شاغر في محكمة المنازعات والاستئناف.

#### معالجة القضايا المتأخرة

٩ - تبذل مجالس الطعون المشتركة، واللجان التأديبية المشتركة، وفريق تقديم المشورة، ووحدة القانون الإداري بمكتب إدارة الموارد البشرية، والمحكمة الإدارية قصارى جهدها لمعالجة المتأخر من القضايا. وكانت الموارد الإضافية التي وفرتها الجمعية العامة في هذا الصدد

أمرا بالغ الأهمية. ورغم ذلك، ظل التقدم يتعثر نتيجة للعدد الكبير بصورة استثنائية من القضايا الجديدة التي عُرضت في النصف الأول من العام. فمثلا كان عدد القضايا التأديبية التي وردت إلى المقر في الأشهر الأربعة الأولى من عام ٢٠٠٨، وكثير منها من بعثات حفظ السلام، أكبر من إجمالي عدد القضايا التي وردت في عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ مجتمعين. وتكون القضايا التأديبية عادة أكثر استهلاكاً للوقت وأكثر اعتماداً على العمل.

١٠ - وعقدت المحكمة الإدارية دورة إضافية في شهري نيسان/أبريل وأيار/مايو ٢٠٠٨، وانتهت من البت في ١٥ قضية. ومع ذلك، ومع الكثير من القضايا الجديدة التي يجري عرضها، ينتظر أن يتراكم أكثر من ١٣٠ قضية متأخرة في نهاية عام ٢٠٠٨.

## ثانياً - تفويض سلطة التدابير التأديبية

### ألف - معلومات أساسية

١١ - أوصى فريق إعادة تصميم نظام العدالة بتفويض السلطة لرؤساء المكاتب الموجودة خارج المقر للبت في القضايا التأديبية وتطبيق كامل نطاق التدابير التأديبية. وكان الهدف من الفكرة هو المساعدة في معالجة التأخيرات المطولة السائدة في النظام المركزي الحالي، بما يكفل البت في القضايا بسرعة وبكفاءة.

١٢ - واقترح الأمين العام تفويضا محدودا للسلطة في المسائل التأديبية (A/62/294)، الفقرات ٩٦ إلى ١٢٤). وكان اقتراحه يستند إلى توصيات فريق إعادة تصميم نظام العدالة، كما كان يأخذ في الحسبان توصيات لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها الثامنة والعشرين المعقودة في نيقوسيا في الفترة ٢٥ حزيران إلى ٤ تموز ٢٠٠٧.

١٣ - وفي الفقرة ٤٩ من القرار ٢٢٨/٦٢، قررت الجمعية العامة أن توافق، من حيث المبدأ، على تفويض السلطة التأديبية لرؤساء المكاتب خارج المقر ورؤساء البعثات/الممثلين الخاصين للأمين العام، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً يتضمن اقتراحاً مفصلاً بشأن الخيارات الممكنة لتفويض السلطة التأديبية، بما يشمل التفويض الكامل، وتقييماً للآثار التي يمكن أن تترتب على ذلك بالنسبة إلى حقوق الموظفين في الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع.

١٤ - وتتضمن الفقرات التالية وصفاً مفصلاً للخيارات الممكنة التي استعرضتها الأمانة العامة لكفالة نزاهة وشفافية وكفاءة العملية التأديبية لجميع الأفراد الذين يحق لهم الاستفادة من النظام الحالي لإقامة العدل، والذين سيحق لهم الاستفادة من النظام الجديد (القرار ٢٢٨/٦٢، الفقرة ٧). وجرى الاهتمام بصفة خاصة بضرورة كفالة أن تتمتع الأعداد

الكبيرة من الأفراد في عمليات حفظ السلام بإمكانية الاستفادة بالكامل وعلى قدم المساواة بالنظام الجديد لإقامة العدل، وأن تُنشأ الأبنية الأساسية اللازمة قبل أي تفويض للسلطة.

## باء - تفويض السلطة بالكامل أو بصورة محدودة

### ١ - تفويض السلطة بالكامل

١٥ - تُدار العملية التأديبية في النظام الحالي بصورة مركزية من داخل مكتب إدارة الموارد البشرية التابع لإدارة الشؤون الإدارية في المقر، أو في الإدارات المناظرة في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة والتي فوضت السلطة التأديبية. ولاحظ فريق إعادة التصميم أن الإصلاح لن يترك سوى تأثير محدود ما لم يُنشأ نظام قوي للعدالة في الميدان، على المستويين الرسمي وغير الرسمي على حد سواء، مع توفر إمكانية التمثيل القانوني للموظفين. وأوصى الفريق بتفويض السلطة بالكامل للممثلين الخاصين للأمين العام الذين يرأسون بعثات حفظ السلام والبعثات الخاصة ولرؤساء المكاتب خارج المقر في حالات سوء السلوك والقضايا التأديبية.

١٦ - وخيار تفويض السلطة التأديبية بالكامل لرؤساء البعثات والمكاتب خارج المقر قد ينطوي على ميزة القضاء على بعض التأخيرات الحالية المرتبطة بالطريقة المركزية لإحالة القضايا إلى المقر وعلى محدودية قدرة مكتب إدارة الموارد البشرية على معالجة عدد كبير جدا من القضايا على وجه السرعة. غير أن تفويض كامل نطاق السلطة التأديبية لرؤساء البعثات والمكاتب خارج المقر ينطوي على خطر يتمثل في أن التدابير التي تترك أثرا لا يستهان به على الحياة الوظيفية والسمعة المهنية لفرادى الموظفين قد تُطبق بصورة غير متسقة فيما بين مختلف مراكز العمل. وما لم يكن هناك نظام قوي في الميدان، لن يقتصر الأمر على أن عدم الاتساق هذا سيترك أثرا سلبيا على حقوق الموظفين في التقيد بالإجراءات الواجبة الاتباع، بل سيكون من المرجح أن يؤدي أيضا إلى ازدياد عدد الطعون في القرارات التي تتخذ في الميدان، وهو ما سيتطلب إجراء تقييمات إدارية.

١٧ - ولتنفيذ تفويض السلطة التأديبية بالكامل لبعثات حفظ السلام والبعثات الخاصة، فضلا عن المكاتب خارج المقر، بصورة سليمة، سيستلزم الأمر الأخذ باللامركزية في جميع العناصر الرسمية وغير الرسمية للنظام الجديد لإقامة العدل. فمن شأن ذلك أن يكفل الشفافية وتمتع الأفراد في الميدان بإمكانية الاستفادة على قدم المساواة من النظام. وفي حين يمكن لهذه اللامركزية أن تحقق فعالية التكلفة في بعثات حفظ السلام الكبيرة، ليس من المرجح أن يكون الحال كذلك في البعثات الأصغر أو في المكاتب خارج المقر.

١٨ - وبالإضافة إلى ذلك، فإن تفويض السلطة التأديبية بالكامل سيتطلب وقتاً وقدرًا كبيراً من الجهود التنظيمية لإنشاء الهياكل اللازمة والانتهاء من التدريب المكثف الذي سيلزم لعدد كبير من الموظفين الذي سيشاركون فيه. ولن يقتصر الأمر على أنه سيكون أكثر كلفة، بل وقد يؤخر أيضاً تنفيذ هذا العنصر البالغ الأهمية من عناصر النظام الجديد.

## ٢ - تفويض السلطة بصورة محدودة

١٩ - وفي ضوء الاعتبارات المذكورة أعلاه، يقترح الأمين العام تفويض السلطة بصورة جزئية فحسب، حيث تقتصر السلطة على توقيع الجزاءات البسيطة - اللوم و/أو الغرامات المناسبة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن سلطة اتخاذ قرارات أخرى أثناء الإجراءات التأديبية ستُفوض هي الأخرى لرؤساء البعثات والمكاتب خارج المقر في القضايا التي تتوفر فيها الشروط المسبقة الوارد وصفها أدناه. ورغم أن سلطة توقيع تدابير تأديبية أشد بموجب الفصل العاشر من النظام الأساسي للموظفين ستظل بيد وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية، فإن التفويض المحدود للسلطة سيساعد في معالجة جوانب الضعف التي أبرزها فريق إعادة التصميم، وبخاصة تقليص الوقت اللازم لإتمام العملية التأديبية في الميدان.

٢٠ - وكما أُشير في الفقرة ١١٢ من الوثيقة A/62/294، فنظراً لطابع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة وما تتسم به من التناثر الشديد، ونظراً لهياكل مكاتبها الميدانية، وما يترتب على ذلك من صعوبات في تحقيق الاتساق في عملية صنع القرار، فإن العملية التأديبية وسلطة توقيع تدابير تأديبية سيظلان كليهما من اختصاص الجهات المركزية.

## جيم - الشروط المسبقة للتفويض المحدود للسلطة التأديبية

٢١ - تجدر في البداية ملاحظة أنه في حين أن تفويض السلطة التأديبية لرؤساء البعثات والمكاتب خارج المقر هو جزء من الإصلاح الشامل لإقامة العدل، فإنه لا بد من توفر عناصر أخرى بالغة الأهمية كي يكون تنفيذه فعالاً. وتشمل هذه العناصر توفر إمكانية الوصول إلى مكتب أمين المظالم في المقر أو على المستوى الإقليمي، والوصول إلى مكتب يؤدي كامل مهامه لتوفير المساعدة القانونية للموظفين في الميدان وفي المكاتب خارج المقر، فضلاً عن إيفاد موظفين قانونيين من إدارة الشؤون الإدارية لمساعدة رؤساء البعثات والمكاتب خارج المقر وإسداء المشورة لهم. وبالتالي، لن يُنفذ تفويض السلطة المحدود إلا في مراكز العمل التي تتوفر فيها تلك الشروط، بما في ذلك على المستوى الإقليمي حسب الاقتضاء.

٢٢ - وبالإضافة إلى ذلك، سيكون من الأهمية البالغة توفير التدريب لجميع الموظفين المشاركين في جميع المراحل المختلفة للعملية التأديبية، بما في ذلك موظفي مكتب المساعدة القانونية للموظفين. وينبغي تصميم برنامج تدريبي شامل بدقّة لتلبية كافة الاحتياجات وكفالة تقيد القرارات التي يتخذها رؤساء البعثات والمكاتب خارج المقر مع القواعد والنظم ذات الصلة، والتقييد بحقوق الموظفين في اتباع الإجراءات الواجبة. وستشاور الإدارة مع ممثلي الموظفين عند تصميم البرامج التدريبية والحملات الإعلامية.

٢٣ - ومن حيث التدريب المتعلق بعملية التحقيق، يعكف مكتب خدمات الرقابة الداخلية على تصميم برنامج لتعلم التحقيقات يهدف إلى تزويد مديري البرامج بالتدريب الأساسي على إجراء التحقيقات لمعالجة قضايا الفئة الثانية. وسيتم تطوير مجموعة كاملة من نماذج برنامج تعلم التحقيقات بحلول نهاية عام ٢٠٠٨ أو أوائل عام ٢٠٠٩. ويستند المنهج الدراسي الذي يجري تطويره إلى الممارسات الفضلى في سائر أنحاء المنظومة، وإلى السوابق القضائية السائدة والإصدارات الإدارية. ويؤلى الاهتمام الواجب، أثناء تطوير النماذج، إلى الالتزامات الواقعة على عاتق الموظفين من زاوية المساءلة، فضلا عن حماية حقوق الموظفين في اتباع الإجراءات الواجبة عند إجراء التحقيقات.

٢٤ - وثمة شرط مسبق آخر لتفويض السلطة يتمثل في الانتهاء من انجاز استعراض شامل لتوصيات التدابير التأديبية التي يتقدم بها رؤساء البعثات إلى المقر في إطار النظام الحالي (انظر A/62/294، الفقرة ١٢٠). وهذه الممارسة، التي تجري حاليا والمنتظر الانتهاء من إنجازها قبل استحداث النظام الجديد، ستشكل أساسا لوضع مبادئ توجيهية لتوقيع الغرامات و/أو اللوم. وسيكون وجود مبادئ توجيهية واضحة وشاملة لمديري البرامج أمرا لازما لضمان اتساق التطبيق في توقيع اللوم أو الغرامات المناسبة في كافة أنحاء المنظومة.

٢٥ - وبالإضافة إلى ذلك، لا بد من إصدار أمر إداري منقح بشأن العملية التأديبية يتضمن إجراءات للآليات الجديدة، من بينها الإبلاغ عن سوء السلوك، والتحقيقات، وحقوق الموظفين في اتباع الإجراءات الواجبة، وتقييم تقارير التحقيق والإجراءات التأديبية. وكل الشروط المسبقة، بما فيها جميع الموارد البشرية اللازمة، والأوامر الإدارية، والمبادئ التوجيهية، والتدريب، فضلا عن ما يتصل بذلك من الأدلة وإجراءات التشغيل الموحدة، المذكورة في الفقرات السابقة، لا بد وأن تتوفر قبل استحداث أي تفويض محدود لسلطة التدابير التأديبية. ولا يزال يتعين انجاز كثير من العمل فيما يتعلق بهذه المسائل، ومثلما وافقت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها الثامنة والعشرين، ستجري مشاورات مع الموظفين من خلال فريق الاتصال المعني بإقامة العدل التابع للجنة.

## دال - الإجراءات التأديبية

٢٦ - سيكون التفويض المحدود لسلطة توقيع جزاءات طفيفة ضمن إطار الإجراءات التأديبية الوارد وصفه أدناه.

٢٧ - ترد تفاصيل الإجراءات التأديبية القائمة حالياً في الفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين، كما ترد في التوجيه الإداري (ST/AI/371) المؤرخ ٢ آب/أغسطس ١٩٩١ بالنسبة للأمانة العامة. غير أن الأمر الإداري يسبق إنشاء كل من مكتب خدمات الرقابة الداخلية وإدارة شؤون السلامة والأمن. وقد شدد فريق إعادة التصميم على ضرورة وجود إطار واضح للتحقيقات كجزء من النظام الجديد. ويجري حالياً إدخال تغييرات تعكس النظام الجديد لإقامة العدل، تشمل العملية التأديبية المنقحة، في الفصلين العاشر والحادي عشر من النظام الإداري للموظفين، اللذين ينظمان عمليتي التأديب والطعون. كما سيصدر أمر إداري جديد يحل محل الأمر الإداري ST/AI/371، ويتضمن تفاصيل بشأن تنفيذ العملية التأديبية الجديدة. وسيكون إصدار التعديلات النهائية للنظام الإداري للموظفين والأمر الإداري الجديد رهناً بموافقة الجمعية العامة على النظامين الأساسيين لمحكمتي المنازعات والاستئناف.

٢٨ - ويرد أدناه وصف عناصر العملية التأديبية حسب المراحل المتعاقبة الثلاثة: (أ) المرحلة قبل التأديبية؛ (ب) المرحلة التأديبية (وتفويض السلطة المحدود المقترح)؛ (ج) آلية الانتصاف.

## ١ - المرحلة قبل التأديبية

تلقي الادعاءات أو الشكاوى

٢٩ - كخطوة أولى، يتقدم الأفراد ببلاغات سوء السلوك المحتملة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو إلى رئيس الإدارة أو المكتب. وجميع موظفي الأمم المتحدة ملزمون بالإبلاغ عن كل سوء سلوك قد يصل إلى علمهم وقد أحيطوا علماً بهذا الالتزام (انظر ST/IC/2005/19 و ST/SGB/2005/21، المادة ١-١). وعندما تصل المسألة إلى علم مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو رئيس الإدارة أو المكتب، يُبت فيما إذا كان هناك ما يكفي من الأسباب التي تسوغ بدء تحقيق في الموضوع. وفي حين تفعل ذلك حالياً بعثات حفظ السلام كأمر مفروغ منه من خلال وحدات السلوك والانضباط الموجودة بها، فإن الفقرة ١٢ من قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩ تنص على إنشاء آلية يقوم من خلالها مديرو البرامج بالتبليغ الإلزامي لدى مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن جميع ادعاءات سوء السلوك التي تنتهي إلى علمهم. وسيضمن الأمر الإداري الجديد بشأن العملية التأديبية المصادر والآليات المختلفة

للإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك، كما سيحدد الموظفون المسؤولون و/أو المكاتب المسؤولة، وسيضمن المعايير اللازمة لتقييم ما إذا كان ثمة ما يسوغ إجراء تحقيق كامل.

#### إجراء التحقيقات

٣٠ - مثلما أقر فريق إعادة التصميم، في الفقرة ١٦٢ من تقريره (A/61/205)، فإن ثمة حاجة إلى وضع إطار واضح للتعاون والتنسيق بين مكتب خدمات الرقابة الداخلية ونظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة، وذلك مع مراعاة استقلالية المكتب التشغيلية. ولذلك، فـ طلب إلى الإدارات المعنية أن تتعاون على تطوير نظام متكامل للعمليات المشتركة وإجراءات تشغيلية موحدة. ويعمل مكتب خدمات الرقابة الداخلية على تحديث دليله الخاص بالتحقيقات، فضلاً عن وضع إجراءات تشغيلية موحدة تعالج على وجه الخصوص المسائل الفنية والإجرائية المتصلة بالتحقيقات.

٣١ - ونظراً للعدد الكبير من التحقيقات التي لا يجريها مكتب خدمات الرقابة الداخلية (أي التحقيقات البسيطة أو التحقيقات التي تنطوي على خطورة أقل للمنظمة)، تنشأ أيضاً حاجة الداعية إلى زيادة قدرات التحقيق اللازمة داخل إدارة شؤون السلامة والأمن، وكذلك قدرات مديري البرامج في سائر أجزاء الأمانة العامة. وكجزء من تطوير نظام متكامل لعمليات التحقيق، سيقوم أيضاً مكتب إدارة الموارد البشرية بوضع إجراءات تشغيلية موحدة للتحقيقات وعمليات تقصى الحقائق التي تجري تحت سلطة مديري البرامج، كما سيتم توفير تدريب متخصص لكل المكلفين بإجراء هذه التحقيقات.

٣٢ - وفيما يتعلق بمجالس التحقيق المشكلة حالياً في بعثات حفظ السلام، تجدر الإشارة إلى أن هذه المجالس ليست مكلفة بإجراء تحقيقات تأديبية مع موظفي الأمم المتحدة. وتستخدم هذه المجالس في معظم الأحوال لإثبات الوقائع المتعلقة بالضرر أو فقدان ممتلكات الأمم المتحدة أو إلحاق الضرر بالموظفين أو بأطراف ثالثة. وحجم القضايا المعتاد لا يبرر إنشاء مجلس تحقيق دائم في كل بعثة من بعثات حفظ السلام، حسبما أوصى فريق إعادة التصميم. ويقترح الأمين العام، بدلاً من ذلك، أن تكلف كل بعثة من بعثات حفظ السلام موظفاً برئاسة مجلس التحقيق بصفة دائمة وعلى أساس التفرغ، على ألا يُعين الأعضاء الآخرون إلاّ حسب الحاجة.

٣٣ - كما أن الأفرقة المعنية بالسلوك والانضباط التي أنشئت في بعثات حفظ السلام تقوم على المستوى التشغيلي بتلقي الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك، غير أنها لا تضطلع بمسؤولية إجراء التحقيقات. وثمة ترتيبات للعمل التعاوني مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية لضمان تصنيف الادعاءات على النحو السليم وإجراء عمليات تحقيق تنسم بالفعالية والكفاءة.

وتوضع هذه العمليات قيد الاستعراض المستمر، وذلك لتحديد أوجه القصور وسبل الإسراع في التحقيقات.

#### الإجازة الإدارية

٣٤ - هناك حالات يكون من المستصوب فيها ألا يستمر الموظف في أداء وظيفته في مباني الأمم المتحدة لفترة محدودة من الوقت لإتاحة الفرصة لاستكمال التحقيق أو الانتهاء من الإجراءات التأديبية. وفيما يتصل باستحداث هذا النوع من الإجازة الإدارية، الذي سيدرج في الفصل العاشر المنقح من النظام الإداري للموظفين، يُتوخى تفويض السلطة لرؤساء المكاتب خارج المقر ورؤساء البعثات لإعطاء الموظف إجازة إدارية أثناء التحقيق لمدة أقصاها ١٥ يوما، على أن يكون تمديدتها بعد ذلك رهنا بموافقة الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية.

#### تقييم عملية التحقيق

٣٥ - وفور انتهاء التحقيق، يشمل الطور النهائي من المرحلة قبل التأديبية تقييما لتقرير التحقيق والأدلة المصاحبة من أجل تحديد ما إذا كان ينبغي الشروع في اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف. ويبلغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية بنتائج التحقيقات التي تجرى تحت سلطة مديري البرامج في الأمانة العامة وفقا للفقرة ١١ من قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩. واقترح فريق إعادة التصميم إنشاء أفرقة دائمة للمسائل التأديبية في جميع بعثات حفظ السلام والمكاتب خارج المقر للعمل كهيئات استشارية للاستعراض والتوصية بالإجراءات التأديبية. وكما أوضح الأمين العام في تقريره المؤرخ ٢٣ آب/أغسطس ٢٠٠٧ (A/62/294)، فإن هذه الأفرقة ستؤدي إلى نفس المشاكل الحالية مع اللجان التأديبية المشتركة القائمة (مثل عدم توفر المتطوعين)، كما أن ذلك سيتعارض مع توصية فريق إعادة التصميم بإلغاء النظام الحالي لاستعراض الأقران. وبدلا من ذلك، فإن الخيار المفضل يتمثل في إيفاد موظفين قانونيين من إدارة الشؤون الإدارية إلى بعثات ومكاتب منتقاة خارج المقر حيثما تقتضي أعباء العمل ذلك، أو الاضطلاع بهذه المهام على المستوى الإقليمي في الأماكن التي لا يتطلب عبء العمل فيها وجود موظف قانوني على أساس التفرغ.

٣٦ - وبمساعدة الموظف القانوني الموفد من إدارة الشؤون الإدارية، يقوم رئيس البعثة أو المكتب خارج المقر باستعراض تقرير التحقيق لضمان اكتماله هو والأدلة المصاحبة، ولكفالة صياغة الاتهامات بصورة سليمة.

٣٧ - ولا بد وأن يتشاور الموظف القانوني مع محامي الموظف لاستيضاح أية مسائل معلقة قبل أن يسدي مشورته لرئيس البعثة أو المكتب خارج المقر بشأن ما إذا كان ينبغي المضي قدماً في الإجراءات التأديبية.

## ٢ - المرحلة التأديبية

٣٨ - تبدأ العملية التأديبية عندما يتخذ رئيس البعثة أو المكتب خارج المقر قراراً بتوجيه تهمة سوء السلوك إلى موظف بعد استعراض تقرير التحقيق. ويتم إخطار الموظف خطياً بالتهمة الموجهة إليه، وبنسخة من الأدلة التي تستند إليها التهمة، وبتقرير التحقيق. وبالإضافة إلى ذلك، يتم إبلاغه بحقوقه في الاستفادة من الإجراءات القانونية الواجبة، بما فيها حق الدفاع والحق في الرد على التهمة الموجهة إليه.

٣٩ - وكما ورد من قبل، يقتصر تفويض السلطة التأديبية على توقيع الجزاءات البسيطة، و/أو اللوم و/أو الغرامات المناسبة، ولا يُنفذ هذا التفويض إلا في مراكز العمل التي تتوفر بها القدرات اللازمة. أما سلطة توقيع جزاءات أشد، فستظل مسندة إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية.

## ٣ - آلية الانتصاف

٤٠ - إذا ما قرر موظف الطعن في توقيع تدبير تأديبي عليه من قبل رئيس البعثة أو المكتب خارج المقر، فإن هذا القرار يخضع لتقييم إداري تجريه إدارة الشؤون الإدارية. كما يمكن الطعن فيه أمام محكمة المنازعات، والاستئناف ضده أمام محكمة الاستئناف إذا ما توفرت أسباب وجيهة لذلك.

## هاء - الضمانات المقترحة

٤١ - تشكل الخطوات المشار إليها في الفقرات ٣٦ إلى ٣٩ أعلاه، والتي تتخذ عقب تلقي تقرير التحقيق، ضمانات لكفالة احترام حقوق الموظفين في اتباع الإجراءات الواجبة. وتشمل التدابير استعراضاً يقوم به رئيس البعثة أو المكتب خارج المقر، مقترناً بمشورة الموظف القانوني الموفد من إدارة الشؤون الإدارية، لضمان اكتمال التحقيق وكفايته للمضي قدماً، وصياغة الاتهامات بصورة سليمة، وإرسال التقرير والأدلة ذات الصلة إلى الموظف للتعليق عليها، ثم تقييم تعليقات الموظف بدقة بعد ذلك.

٤٢ - واتفقت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها الثامنة والعشرين على ضمانات إضافية تلزم الموظف القانوني الموفد من إدارة الشؤون الإدارية، بعد بدء الإجراءات

التأديبية وبعد إبداء الموظف تعليقاته، بالتشاور مع محامي الموظف قبل تقديم أية توصية بإجراء تأديبي لرئيس البعثة أو المكتب خارج المقر. وعلاوة على ذلك، إذا قرر موظف الطعن في توقيع تدبير تأديبي عليه من قبل رئيس البعثة أو المكتب خارج المقر، فإن هذا القرار يخضع لتقييم إداري تجريه إدارة الشؤون الإدارية.

٤٣ - وثمة ضمانات أخرى تتمثل في توفير المساعدة القانونية للموظف، وهو الأمر الذي اتخذ شكلا رسميا بإنشاء مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ليحل محل فريق تقديم المشورة، وذلك عملا بالقرار ٢٢٨/٦٢. واعتمد القرار إنشاء وظائف لموظفين قانونيين في نيويورك، وأديس أبابا، وبيروت، ونairobi، ولكن ليس في مكاتب فيينا، وبانكوك، وسانتياغو، ولا في البعثات الميدانية.

٤٤ - وأخيرا، يمكن الطعن في أي تدبير تأديبي أمام محكمة المنازعات، وكما يجوز الطعن فيه أمام محكمة الاستئناف.

## واو - تنفيذ تفويض السلطة المحدود

٤٥ - لن يُمنح تفويض سلطة التدابير التأديبية المحدود لرؤساء البعثات أو المكاتب خارج المقر إلا للمكاتب أو البعثات التي تتوفر فيها تماما كل الشروط المسبقة والضمانات المذكورة أعلاه، والتي تتوفر لها الموارد اللازمة للاضطلاع بتلك المسؤوليات الإضافية.

٤٦ - ولذلك، يقترح أن ينفذ تفويض سلطة التدابير التأديبية المحدود بصورة متدرجة، بدءا بعدد ينتقى من بين بعثات حفظ السلام. وسيكون من شأن هذا التفويض أن يؤدي إلى تحسين تنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل، حيث أنه سيتيح زيادة فعالية معالجة الكم الهائل من القضايا الواردة من تلك البعثات لحفظ السلام، وسيترك أثرا إيجابيا على فعالية البعثات بوجه عام.

٤٧ - وفي المرحلة الأولى، سيتم تفويض السلطة المحدود في بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وفي بعثة الأمم المتحدة في السودان، التي تغطي العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وفي عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، وفي مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في سيراليون. وسيتم استيعاب الوظائف اللازمة لمعالجة عملية التفويض ضمن سلطة الدخول في التزامات لحساب دعم عمليات حفظ السلام للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، ثم تدرج بعد ذلك في ميزانية حساب الدعم المقترحة للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠.

٤٨ - وتوقعاً للمضي قدماً في تفويض سلطة التدابير التأديبية المحدود في بعثات حفظ السلام المذكورة أعلاه، سيلزم وضع برامج التدريب المشار إليها في الفقرة ٢٢ والحملات

الإعلامية موضع التنفيذ في مراكز العمل تلك على سبيل الأولوية قبل تنفيذ النظام الجديد، الذي سيتم في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وستجري مشاورات خاصة بين الإدارة وممثلي الموظفين المعنيين. بمجرد أن يصبح ذلك عمليا لكفالة تنفيذ النظام الجديد في الوقت المناسب وبصورة فعالة.

٤٩ - وستتم دراسة تنفيذ تفويض السلطة المحدود في بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، وبعثة الاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة المختلطة في دارفور، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وعملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، ومكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في سيراليون، وذلك في سياق استعراض نظام إقامة العدل الذي أوصت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها الثامنة والعشرين لإجرائه في نهاية عام ٢٠١٠.

### ثالثا - مشروع المساعدة القانونية الذي يموله الموظفون

٥٠ - وكانت الجمعية العامة، في قرارها ٢٢٨/٦٢، قد طلبت إلى الأمين العام أن يقدم تقريرا عن التقدم المحرز في إنشاء نظام يموله الموظفون لتقديم المساعدة القانونية للموظفين، وكانت الفكرة من وراء ذلك النظام أنه سيتيح للموظفين الاستعانة بمحاميين خارجيين لمساعدتهم في الدعاوى المعروضة على محكمتي المنازعات والاستئناف.

٥١ - وهناك العديد من التحديات التي تواجه إنشاء مثل هذا الصندوق في ظروف تكون سليمة ماليا وقوية إداريا وعادلة لجميع الموظفين، بغض النظر عن مراكز العمل.

٥٢ - وربما كان السبب الأهم وراء عدم إحراز تقدم في إنشاء نظام يموله الموظفون يكمن في أن الفكرة تفتقر إلى الدعم بين الموظفين أنفسهم. ففي الدورة التاسعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، التي اختتمت مؤخرا، أعرب ممثلو الموظفين عن قلقهم وشكوكهم فيما يتعلق بسلامة هذا النهج وإمكانية استمراره. فقد قال الموظفون إنهم بانضمامهم إلى منظومة الأمم المتحدة يفقدون حقوقهم في متابعة منازعاتهم المتصلة بالعمل وفقا لتشريعاتهم الوطنية. ففي كثير من الولايات القضائية الوطنية، تشمل تلك الحقوق أيضا إمكانية الاستفادة من التمثيل القانوني. ولذلك، كرر الموظفون الإعراب عن رأيهم القائل بوجوب أن توفر المنظمة التمثيل القانوني وتحمل كلفته في النظام الجديد للعدالة الداخلية.

٥٣ - أما خيار فرض رسوم عامة على جميع الموظفين لتوفير التمويل، فهو ليس بالخيار الواقعي. وحتى لو افترض المرء أنه سيكون من الممكن توفير تمويل مستقر بطريقة ما، سيلزم إقامة هياكل إدارية لكفالة أن تكون هناك عملية تتسم بالتراهة والشفافية لتحديد تخصيص

الأموال، فضلا عن آلية لإدارة البرنامج يكون من شأنها كفالة المساءلة وضمان إجراء مراجعات منتظمة للحسابات. كما سيلزم وجود آلية للانتصاف للموظفين الذين قد تكون لديهم دعاوى تتصل بإدارة البرنامج أو استخدام الأموال.

٥٤ - ولما كانت اتحادات/رابطات الموظفين هيئات طوعية لا يعمل فيها سوى عدد قليل من الأشخاص على أساس التفرغ، فإن توفير ما يكفي من الموارد البشرية لإدارة البرنامج يمكن أن يكون مشكلة. وسيلزم أن توافق اتحادات/رابطات الموظفين على مجموعة واحدة من القواعد والإجراءات لتخصيص الأموال بصورة عادلة وعقلانية فيما بين المتقدمين لطلبها. وسيطلب ذلك درجة من التماسك فيما بين اتحادات/رابطات موظفي الأمم المتحدة، وهو ما لا يتوفر حاليا.

٥٥ - وقد أعربت اتحادات الموظفين عن استعدادها لتعزيز الدعم المستمر للموظفين الذين يتطوعون بتقديم المساعدة القانونية الاحترافية والتعاون مع الأمين العام لوضع حوافز لتمكين الموظفين وتشجيعهم على مواصلة المشاركة في عمل مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، على النحو الذي طلبه القرار ٢٢٨/٦٢.

## رابعاً - تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

٥٦ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٢٨/٦٢، إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً عن الكيفية التي يمكن بها لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تحسن أداء نظام إقامة العدل.

٥٧ - تعد الشفافية وسرعة الإنجاز من أبرز سمات النظام الجديد، ويمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تلعب دوراً رئيسياً في تحقيق ذلك. وستوضع خطة مفصلة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمجرد أن يبدأ المكتب الجديد لإدارة العدل عمله، وهي الخطة التي ستراعي الحاجة إلى توافق النظم في الأمانة العامة على مستوى العالم وفي الصناديق والبرامج. ومع ذلك، يمكن بالفعل عرض مخطط عام لبعض الأركان الرئيسية التي ينبغي تنفيذها.

٥٨ - فيما يتعلق بالنظام الرسمي، يتوخى تعزيز استخدام التكنولوجيا على مستويين: الوصول إلى المعلومات عن طريق شبكة الإنترنت؛ وإيداع الدعاوى والمرافعات إلكترونياً. وينطوي ذلك على ميزة إدخال التغييرات على الأطراف والموظفين والقضاة مع استحداث النظام الجديد، كما سيكون متمشياً مع الاستخدام المتزايد للتكنولوجيا في سائر أنحاء الأمم المتحدة، وسيمثل ابتكاراً له قيمته ويحقق فعالية التكلفة.

## ألف - موقع على شبكة الإنترنت

٥٩ - إن إنشاء موقع لنظام إقامة العدل على شبكة الإنترنت يتضمن كل المعلومات ذات الصلة عن المكتب والنظام هو أمر لازم. ويمكن استضافة هذا الموقع على الشبكة العالمية بطريقة مؤمنة، حيث أن الأشخاص الخاضعين لولاية المحكمتين لا يتمتعون جميعاً بإمكانية الوصول إلى الشبكة الداخلية للأمم المتحدة Intranet. وعلاوة على ذلك، فإن استضافة الموقع على الشبكة العالمية سيتيح لقضاة محكمتي المنازعات والاستئناف خارج المقر، وللأشخاص المهتمين والأكاديميين فرصة الوصول إلى آخر التطورات في إقامة العدل.

٦٠ - وينبغي توفير روابط إلكترونية للمكاتب ذات الصلة، مثل مكتب أمين المظالم، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومكتب إدارة الموارد البشرية، فضلاً عن المكاتب المعنية في الصناديق والبرامج. ومن البوابة الرئيسية للموقع، ينبغي أن يكون هناك موقعان لمحكمتي المنازعات والاستئناف، يضمن كل معلومات الاتصال ذات الصلة؛ ومعلومات عن إيداع الدعاوى والمرافعات (انظر أدناه المقترحات المتعلقة بالإيداع الإلكتروني)؛ والأسئلة التي يكثر طرحها، مكتوبة بلغة بسيطة يسهل استيعابها؛ والنظام الأساسي واللائحة لكل من المحكمتين، حسب الاقتضاء؛ وسجلاً للسوابق القضائية يمكن البحث فيه بالكامل.

٦١ - وبالإضافة إلى ذلك، يقترح أن يتضمن كل موقع منطقة مؤمنة متاح لأي طرف في قضية منظورة، وكذلك للوحدة أو قلم المحكمة المعنية، الدخول إليها واستعراض حالة القضية وجميع الدعاوى والمرافعات المقدمة وما يتصل بها من مراسلات.

## باء - نظام الإيداع الإلكتروني

٦٢ - في المحكمة الإدارية الحالية، يكون كل طرف من الأطراف ملزماً بتقديم نسخة أصلية وسبع نسخ من الدعاوى والمرافعات. وكثيراً ما تكون هذه الدعاوى والمرافعات ضخمة الحجم، وتكبد مقدميها الذين لا تتوفر إمكانية الوصول إلى منشآت الأمم المتحدة تكاليف لإنتاجها وإرسالها. ويُقابل جزء كبير من هذه الدعاوى والمرافعات بالرفض لأسباب تتعلق بالشكل الذي تُقدم به، وهو ما يكبد المنظمة تكاليف إعادتها لمقدميها لوضعها في الشكل المناسب وتقديمها من جديد، فضلاً عما يسببه ذلك من تأخير نظر القضية. وعند استلام المحكمة الإدارية إحدى هذه الدعاوى والمرافعات التي تستوفي الشروط الإجرائية، تُحال نسخة إلى الطرف الآخر. أما النسخ الأخرى، فتحتفظ بها أمانة المحكمة لاستخدام الموظفين القانونيين وأعضاء المحكمة. وعند صدور الحكم، تُرسل مجموعة من المستندات لترجمتها

تحريريا، وتُحفظ نسخة أخرى في السجلات. ويتم التخلص من المستندات المتبقية. ولذلك، يظل تخزين المستندات شاغلا لا ينتهي.

٦٣ - أما في النظام الجديد، سيستحدث نظام للإيداع الإلكتروني، تقوم من خلاله الأطراف بإيداع الدعاوى والمرافعات إلكترونيا، ويُفضل أن يكون ذلك عبر بوابة مؤمنة في مواقع وحدة التقييم الإداري، ومحكمتي المنازعات والاستئناف، والمكاتب ذات الصلة في الصناديق والبرامج. وستوفر نموذج قيم من خلال ملف على شكل PDF أو ما يشبه ذلك، مما سيحد من الأخطاء والإسقاطات. ولما كانت الدعاوى والمرافعات تُنشأ دائما بصورة محوسبة في النظام الحالي، فإن ما ستتحمله الأطراف من تكلفة وجهد سيقتصر على المسح الضوئي لمرافعات الدعاوى والمرافعات التي يقدمونها، التي يوجد بعضها بالفعل بصورة إلكترونية. وسيسمح لجميع العاملين حاليا في المنظمة باستخدام أجهزة المسح الضوئي بالأتمتة المتحده لهذا الغرض؛ أما من لا يستطيعون الوصول إلى ذلك، فسيكون بمقدورهم أن يطلبوا المساعدة من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وفي الحالات النادرة التي يتعذر فيها المسح الضوئي لطرف من الأطراف، تقوم وحدة إقامة العدل أو قلم المحكمة المختصة بقبول المستندات ومسحها ضوئيا.

٦٤ - كما أن الإيداع الإلكتروني من شأنه أن يسمح بتشغيل بيئة "المحكمة الإلكترونية"، بالسماح لجميع الأطراف في جلسة المحاكمة إلى المستندات في شكلها الإلكتروني. وذلك يسمح بعقد الجلسات (أو مداولات القضاة الخاصة في مواقع بعيدة) في صورة إلكترونية، وهو ما تم تنفيذه بنجاح في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة. وفي هذه الحالة، سيتم تنظيم الدعاوى والمرافعات والأدلة والبحث فيها وتعميمها وشرحها بكفاءة، كما يمكن الوصول إليها من أي مكان في العالم. ومزايا نظام الإيداع الإلكتروني المقترح تشمل ما يلي:

- الشفافية لجميع الأطراف والموظفين
- الثقة في استلام الدعاوى والمرافعات (وهو ما يتسبب حاليا في قدر كبير من المراسلات)
- الإخطار الآلي بالأنشطة الدائرة في القضية عن طريق البريد الإلكتروني
- الوصول الفوري إلى المستندات
- القدرة على تخزين المستندات والبحث فيها إلكترونيا
- القدرة على تصويب الدعاوى والمرافعات وتحديثها عند اللزوم
- سهولة وسرعة نقل المستندات بين المكاتب

- كفاءة نقل خدمات الترجمة التحريرية
- الملاءمة للقضاة والموظفين الذين يعملون في أماكن بعيدة
- الحد بدرجة كبيرة من تكاليف إنتاج الدعاوى والمرافعات واستنساخها
- مكاسب بيئية.

٦٥ - ولأغراض عملية، يقترح استحداث نظام الإيداع الإلكتروني باللغتين الانكليزية والفرنسية فحسب، حيث أن الأغلبية الساحقة من القضايا تُرفع بهاتين اللغتين. ويمكن إرسال الدعاوى والمرافعات باللغات الرسمية الأخرى عن طريق البريد الإلكتروني إلى قلم المحكمة المعنية، وكذلك المستندات المترجمة. وعند استعراض النظام بعد تشغيله، يمكن دراسة التعديلات التي يلزم إدخالها كي يتكيف مع اللغات الرسمية جميعها والخروج بتحليل لحجم الفوائد التي تترتب على ذلك في مقابل تكلفتها.

٦٦ - وأخيراً، وفيما يتعلق بتكنولوجيا الاتصالات، يقترح تشجيع قضاة محكمتي المنازعات واستئناف على الاستفادة من هذه الوسائل لتعزيز ممارسات عملهم حيثما يمكن ذلك، واستكشاف إمكانية استخدام هذه التكنولوجيا في عقد جلسات الاستماع الشفوية وغيرها من أشكال التحقيقات.

٦٧ - وفي حين تعرض الفقرات السابقة بعضاً من الفوائد المتوقعة، فإنه ليس من المرجح أن تتوفر هذه الفوائد في وقت استحداث النظام الجديد في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وسيلزم وضع خطة مفصلة للمشروع، بالتشاور مع كافة أصحاب المصلحة، تتضمن اختيار حلول لاستضافة التطبيقات الإلكترونية وانتقاء البرمجيات، وتحديد الموارد اللازمة.

## خامساً - المعلومات الأخرى التي طلبتها الجمعية العامة

### ألف - قلما المحكمتين

٦٨ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٢٨/٦٢، إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثالثة والستين اختصاصات قلمي المحكمتين، مع مراعاة أساليب العمل الحالية للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

٦٩ - وستعدّ الأمانة العامة اختصاصات قلمي المحكمتين حالما توافق الجمعية العامة على النظامين الأساسيين لمحكمتي المنازعات والاستئناف. وبناء عليه، يقترح عرض اختصاصات قلمي المحكمتين على الجمعية العامة في دورتها المستأنفة الثالثة والستين.

## باء - تقاسم التكاليف

٧٠ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٢٨/٦٢، إلى الأمين العام أن يقدم إليها في الجزء الرئيسي من دورتها الثالثة والستين تقريراً عما يلي:

(أ) نتائج المفاوضات بين الأمم المتحدة والكيانات المشاركة الأخرى بشأن ترتيبات تقاسم التكاليف فيما يتعلق بنظام إقامة العدل (الفقرة ٦٧ (ب))؛

(ب) الخيارات الممكنة المتاحة لصناديق دعم تكاليف البرامج/الصناديق الاستثنائية، لتقاسم تكاليف نظام العدل الداخلي الجديد (الفقرة ٦٧ (د)).

٧١ - وفي أعقاب اعتماد القرار ٢٢٨/٦٢، شرعت الأمانة العامة في إجراء مشاورات مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة التي تشارك في النظام، ولا تزال هذه المناقشات جارية. فقد أثارت الصناديق والبرامج شواغل بشأن أساس ترتيب تقاسم التكاليف، وبشأن جوانب تشغيلية معينة من النظام بحد ذاته على حد سواء. ففيما يتعلق بأساس تقاسم التكاليف، اقترحت الصناديق والبرامج ألا تقتسم بالاستناد إلى إحصاء عدد العاملين، وإنما إلى القضايا الفعلية التي يتم الفصل فيها. وحذير بالذكر أن الجمعية العامة، وافقت في قرارها ٢٢٨/٦٢، على ترتيب تقاسم التكاليف الذي اقترحه الأمين العام في تقريره (A/62/294، الفقرتان ١٦١ و ١٦٢)، وهو ترتيب استند إلى مجموع عدد الموظفين في الأمانة العامة، وفي الصناديق والبرامج. ومن بين الأمثلة على الجوانب التشغيلية التي تحتاج إلى مزيد من المفاوضات، الاتفاق على تفاصيل تقاسم تكاليف المكتب المتكامل لأمين المظالم، والاتفاق على معالجة الكم الحالي من القضايا التي لم يبت فيها بعد، وتقاسم تكاليف معالجتها، والاتفاق القاضي بأن تكون جميع نظم تكنولوجيا المعلومات التي أنشئت حديثاً متسقة مع نظم تخطيط موارد المؤسسات بالنسبة للصناديق والبرامج. ويجري أيضاً استعراض الخيارات الممكنة لتكاليف دعم البرامج/الصناديق الاستثنائية لتقاسم التكاليف الجديدة للنظام الداخلي لإقامة العدل.

٧٢ - وينبغي أن تواصل الأمانة العامة المناقشات مع الصناديق والبرامج بهدف التوصل مع جميع المنظمات إلى حلول يمكن قبولها، وستقدم الأمانة العامة إلى الجمعية العامة تقريراً عن نتائج تلك المناقشات.

## جيم - آليات تنحية القضاة

٧٣ - طلبت الجمعية العامة، في الفقرة ٦٧ (ج) من قرارها ٢٢٨/٦٢، إلى الأمين العام أن يقدم إليها معلومات بشأن آليات تنحية القضاة رسمياً، وتعريف الأسباب المتعلقة بسوء السلوك أو عدم الكفاءة وطرق تحديد تلك الأسباب في الحالات المعنية.

٧٤ - فحالياً، لا النظام الأساسي للمحكمة الإدارية ولا لائحتها يحددان إجراءات لتنحية أعضاء المحكمة. فالنظام الأساسي ينص في المادة ٣ (٥) على أنه "لا يجوز أن تقيل الجمعية العامة أي عضو من أعضاء المحكمة ما لم يكن هناك إجماع لدى باقي الأعضاء على أنه لا يصلح لمواصلة الخدمة". ويتضح من المعلومات المتاحة أنه لم يحدث قط حتى الآن أن نفذت هذه المادة.

٧٥ - وأوصى فريق إعادة التصميم في تقريره بعدم جواز إقصاء قضاة محكمتي المنازعات والاستئناف إلا من جانب الجمعية العامة، بناء على طلب من الأمين العام، وألا يكون ذلك إلا في حالة ثبوت سوء السلوك أو عدم الكفاءة (A/61/205، الفقرة ١٣٠). وقد أعرب الأمين العام عن تأييده لهذا الاقتراح (A/62/294، الفقرة ٧٠).

٧٦ - وأحاطت الجمعية العامة، في مقررها ٥١٩/٦٢، علماً باستنتاجات اللجنة السادسة فيما يتعلق بتنحية القضاة. فقد ذكرت اللجنة السادسة بالتحديد أن قضاة محكمتي المنازعات والاستئناف لا يجوز إقصاؤهم إلا من جانب الجمعية العامة، بناء على طلب من الأمين العام، ولا يكون ذلك إلا في حالة ثبوت سوء السلوك أو عدم الكفاءة. وترد هذه الصيغة في المادة ٤ (١٠) من النظام الأساسي لمحكمة المنازعات والمادة ٣ (١٠) من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف المعروضان الآن على الجمعية العامة.

٧٧ - ولئن اقترح الأمين العام في البداية عدم إقصاء القضاة من جانب الجمعية إلا بناء على طلبه (A/62/294، الفقرة ٧٠)، فقد ارتئي في وقت لاحق أن ذلك ربما يثير القلق من حيث أن هذا النهج قد يعطي انطباعاً بوجود تعارض في المصالح باعتبار أن قضاة المحكمة مكلفون باستعراض طعون ضد قرارات إدارية يتخذها الأمين العام. وحدير بالذكر أن أعضاء عدد من المحاكم الإدارية للمنظمات الدولية، يشتركون في إجراءات التنحية. ومثلما جرت مناقشته أعلاه، تقتضي تنحية عضو في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة صدور رأي بالإجماع عن سائر الأعضاء بأنه غير صالح لمواصلة الخدمة. كما أن إنهاء خدمة عضو من أعضاء المحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولي يقتضي صدور رأي بالإجماع عن سائر الأعضاء بأنه

غير صالح لمواصلة الخدمة<sup>(١)</sup>. وبالمثل، فإن قاضي محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي لا تجوز تنحيته من المنصب إلا إذا رأى سائر قضاة المحكمة ومحاموها العامون بالإجماع أنه لم يعد يستوفي الشروط اللازمة، أو يفى بالالتزامات الناشئة عن شغل هذا المنصب<sup>(٢)</sup>.

٧٨ - وفي ضوء الممارسة المتبعة من المحاكم الإدارية الأخرى للمنظمات الدولية، يقترح الأمين العام أنه فيما يتعلق بأي ادعاء يثار بشأن سوء سلوك أو عدم كفاءة قاض من القضاة، يقدم تقرير إلى رئيس المحكمة المعنية، أي إما محكمة المنازعات، أو محكمة الاستئناف. ويشكل رئيس المحكمة فريقاً من الأخصائيين للتحقيق في الادعاءات. وينبغي احترام حق القاضي في الإجراءات الواجبة أثناء التحقيق، كأن تتاح له مثلاً الفرصة للرد على الادعاء وتقديم الأدلة ذات الصلة. وتتولى استعراض تقرير الفريق المحكمة بكامل هيئتها باستثناء القاضي الخاضع للتحقيق، وإذا ما كان هناك رأي بالإجماع بأن ثمة ما يدعم الادعاء بشأن سوء السلوك أو عدم الكفاءة، يبلغ رئيس المحكمة الجمعية العامة بذلك ويطلب تنحية القاضي.

٧٩ - ستشمل أنواع سوء السلوك التي تستدعي تنحية القاضي من محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف انتهاكات القواعد التالية: (أ) النظام الأساسي لتنظيم مركز المسؤولين من غير موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة وحقوقهم وواجباتهم الأساسية (انظر ST/SGB/2002/9)؛ (ب) مدونة قواعد سلوك القضاة، التي سيعدها مجلس العدل الداخلي وستنظر فيها الجمعية العامة وفقاً للفقرة ٣٧ (ج) من القرار ٢٢٨/٦٢. وستشمل أنواع انعدام الكفاءة التي تستدعي تنحية القاضي من محكمة المنازعات أو محكمة الاستئناف إما حالة بدنية أو عقلية تمنع القاضي من أداء مهامه القضائية ولا يمكن إيجاد حل معقول لها.

## سادساً - تنقيحات النظام الأساسي للموظفين

٨٠ - سيتطلب إحلال النظام الجديد لإقامة العدل إدخال تغييرات على المادتين العاشرة والحادية عشر من النظام الأساسي للموظفين، والفصلين العاشر والحادي عشر المقابلين من النظام الإداري للموظفين. ويلتمس الأمين العام موافقة الجمعية العامة على دخول المادتين ١-١٠ و ١-١١ المنقحتين حيز النفاذ في وقت يتزامن مع بدء نفاذ النظام الجديد لإقامة العدل في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩:

(١) المادة السابعة (٥) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لصندوق النقد الدولي.

(٢) المادة (٧) من النظام الأساسي لمحكمة العدل للجماعات الأوروبية، المنطبقة على محكمة الخدمة المدنية للاتحاد الأوروبي عملاً بالمادة ٥ من النظام الأساسي للمحكمة.

## المادة ١٠-١

يجوز للأمين العام فرض إجراءات تأديبية على الموظفين الذين يتورطون في سوء سلوك. ويشكل الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي ضربا خطيرا من سوء السلوك.

## المادة ١١-١

يقام في الأمم المتحدة نظام رسمي لإقامة العدل من مستويين:

(أ) تنظر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، طبقا للشروط المحددة في نظامها الأساسي، في أي طلب يقدمه موظف يدعي حدوث إخلال بشروط تعيينه أو بشروط العمل، بما في ذلك الإخلال بأي من الأحكام المنطبقة من أحكام النظامين الأساسي والإداري للموظفين؛

(ب) تمارس محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، طبقا للشروط المحددة في نظامها الأساسي والإداري، اختصاصها بالنظر في أي طعن يقدمه أي من الطرفين في حكم تصدره محكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

٨١ - والعمل جار لإعداد تنقيحات الفصلين العاشر والحادي عشر من المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين، بالتشاور مع جميع أصحاب المصلحة. وإذا ما وافقت الجمعية العامة على إدخال التعديلات على النظام الأساسي للموظفين المذكورين أعلاه، فستصدر بصورة مؤقتة المادتين المنقحتين اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩. وسيتم إبلاغ الجمعية العامة بالمادتين المنقحتين في الجزء المستأنف الأول من دورتها الثالثة والستين.

## سابعاً - تعويض قضاة محكمتي المنازعات والاستئناف

٨٢ - ذكر الأمين العام، في تقريره المؤرخ ٢٣ آب/أغسطس ٢٠٠٧، أن قضاة محكمة المنازعات سيعتبرون موظفين تابعين للأمم المتحدة، وأن التعويضات المقترحة منحها لغير الموظفين ستشمل رواتب وبدلات تعادل ما يتقاضاه موظفو الأمم المتحدة برتبة مدير، وأن مكافآت قضاة محكمة الاستئناف تعادل الأجور المطبقة في المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، لتغطية خدمات القضاة الذين يفصلون في قضايا محكمة الاستئناف. وإذا أيدت الجمعية العامة، في قرارها ٦٢/٢٢٨، توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، (A/62/7/Add.7)، فإنها تكون قد وافقت بذلك على موارد غير متصلة بالوظائف بمبلغ قدره

٦٠٠ ٧٨٥ دولار كتعويضات للقضاة المشار إليهم أعلاه من غير التعويضات الممنوحة للموظفين.

٨٣ - لذا، يعتزم الأمين العام تعويض القضاة المزمع أن تعينهم الجمعية للعمل في محكمة المنازعات بمرتبات وبدلات تعادل ما يتقاضاه موظف في الرتبة مد-٢ (انظر المرفق). أما مرتبات وبدلات قضاة محكمة المنازعات غير المتفرغين المعيّنين للعمل في محكمة المنازعات، فستسدد على أساس المبادئ الواردة في الأمر الإداري ST/AI/291/Rev.1، حسب الاقتضاء. وسيكون للقضاة مركز المسؤول من غير موظفي الأمانة العامة لكي يحافظوا على استقلاليتهم عن الأمانة العامة. ويعتزم الأمين العام أيضا منح قضاة محكمة الاستئناف عن كل حكم يصدر عنه مكافآت تحتسب باستخدام معدلات مساوية للمعدلات المطبقة على قضاة المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية: سيتلقى رؤساء القضاة ٤٠٠ ٢ دولار عن كل حكم، وسيتلقى القضاة المشاركون ٦٠٠ دولار عن كل حكم.

## ثامنا - الاستنتاجات

٨٤ - يرى الأمين العام أن إحلال النظام الجديد لإقامة العدل يشكل جزءا لا يتجزأ من الإصلاح الإداري الشامل للأمم المتحدة. وسيسهل هذا النظام في تحسين إدارة المنظمة حيث سيصبح هناك نظام لمعالجة منازعات العمل الداخلية يتسم بقدر أكبر من الكفاءة المهنية والشفافية واللامركزية. وسيكون أكثر إنصافا للموظفين، وستساهم الضوابط والموازن في تعزيز المساءلة فيما يتعلق بصنع القرار.

٨٥ - كما أن النظام الجديد سيكون خطوة هامة في توحيد النظم بين الأمانة العامة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها الخاضعة لإدارة مستقلة. فمثلما كانت صياغة مقترحات بشأن النظام الجديد مجهودا فريدا مشتركا مع كل من تلك الصناديق والبرامج، ومع الموظفين، والدول الأعضاء، لا يزال هذا التعاون المشترك هو الذي يميز التحضيرات الجارية لإحلال النظام الجديد.

٨٦ - وتنتهي الأمانة العامة للمضي قدما في إحلال النظام الجديد بالصيغة التي اعتمدته بها الجمعية العامة في قرارها ٢٢٨/٦٢، فيما يتعلق بجميع الموظفين المستفيدين من النظام الحالي لإقامة العدل. ولعل الأمين العام يرغب في أن يشدد على أهمية أن يتم اعتماد النظامين الأساسيين لمحكمة المنازعات والاستئناف وتعيين القضاة وإقرار التعديلات على النظام الأساسي للموظفين وقيام الدول الأعضاء باتخاذ قرار في أقرب وقت ممكن بشأن اقتراح الأمين العام المتعلق بالتدابير الانتقالية (انظر A/62/782). ذلك أن إجراءات كثيرة أخرى

تتوقف على هذه القرارات، ومن شأن التأخيرات أن تضعف احتمالات الانتهاء من التنفيذ في تاريخ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ المحدد. وإذا لزم الأمر، فإن أي قرارات تتخذ الآن يمكن إعادة النظر فيها في المستقبل في ضوء الخبرة المكتسبة في تنفيذ النظام الجديد. والأمر الهام الآن هو التوصل قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ إلى إحلال العناصر الأساسية لنظام يعمل بصورة سليمة.

## تاسعا - التوصيات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

٨٧ - من الأهمية بمكان فيما يتعلق بتنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل، إيفاد موظفين إضافيين (بتمويل من الموارد المتاحة) إلى بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، ليتسنى تقديم الدعم إلى رؤساء تلك البعثات في ممارسة التفويض المحدود للسلطة التأديبية.

٨٨ - وقد تود الجمعية العامة أن:

- (أ) تحيط علما بالمقترح الداعي إلى منح تفويض محدود للسلطة التأديبية يتم على مراحل، بدءاً بانتقاء عدد من بعثات حفظ السلام، وفقاً للاعتبارات والشروط المذكورة في هذا التقرير؛
- (ب) توافق على الشروط المقترحة لخدمة قضاة محكمتي المنازعات والاستئناف.

## المرفق

## تعويضات قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

إلحاقاً بالفقرة ٨٣ من هذا التقرير، يقترح الأمين العام تعويض قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بما يعادل ما يتقاضاه الموظفون في الرتبة د-٢. ويكون تعويض القضاة غير المتفرغين على أساس المبادئ الواردة في الأمر الإداري المتعلق بالعمل غير المتفرغ. ويشمل ذلك:

| القضاة المتفرغون                                                                                                              | القضاة غير المتفرغين                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| المرتب والبدلات بما يعادل المرتب والبدلات المدفوعة لموظفي الأمم المتحدة في الرتبة مد-٢، الدرجة الرابعة. وتشمل البدلات:        | ٥٠ في المائة من المرتب والبدلات بما يعادل المرتب والبدلات المدفوعة لموظفي الأمم المتحدة في الرتبة مد-٢، الدرجة ٤، باستثناء ما هو منصوص عليه أدناه. وتشمل البدلات: |
| • بدل تمثيل قدره ٦٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة سنوياً                                                                 | • بدل تمثيل قدره ٣٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة سنوياً                                                                                                     |
| • منحة انتداب                                                                                                                 | • منحة انتداب بنسبة ٥٠ في المائة                                                                                                                                  |
| • بدل إعالة                                                                                                                   | • بدل إعالة بنسبة ٥٠ في المائة                                                                                                                                    |
| • الحق في شحن المتعلقات الشخصية                                                                                               | • الحق في شحن المتعلقات الشخصية على النحو المقرر للقضاة المتفرغين                                                                                                 |
| • منحة التعليم والسفر                                                                                                         | • منحة التعليم والسفر بنسبة ٥٠ في المائة                                                                                                                          |
| • إعانة إيجار                                                                                                                 | • إعانة إيجار بنسبة ٥٠ في المائة                                                                                                                                  |
| ترتيبات للتعويض والتأمين تعادل ما يتمتع به موظفو الأمم المتحدة في الرتبة مد-٢، وتتضمن:                                        | ترتيبات للتعويض والتأمين تعادل ما يتمتع به موظفو الأمم المتحدة في الرتبة مد-٢، وتتضمن:                                                                            |
| • التعويض بموجب أحكام التذييل دال للنظام الإداري للموظفين عن حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض التي تعزى إلى الخدمة            | • التعويض بموجب أحكام التذييل دال للنظام الإداري للموظفين عن حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض التي تعزى إلى الخدمة                                                |
| • التعويض عن الوفاة أو العجز، أو تلقي استحقاقات العجز، بما يعادل استحقاقات العجز للمشاركين في صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي | • التعويض عن الوفاة أو العجز، أو تلقي استحقاقات العجز، بما يعادل استحقاقات العجز                                                                                  |

الأمم المتحدة بموجب أحكام استحقاقات العجز واستحقاقات المعالين في النظام الأساسي للصندوق

المدفوعة للمشاركين في صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بموجب أحكام استحقاقات العجز واستحقاقات المعالين في النظام الأساسي للصندوق

• المشاركة في ترتيبات التأمين الصحي للأمم المتحدة على نفس الأساس الذي يشارك به الموظفون في الرتبة مد-٢

• المشاركة في ترتيبات التأمين الصحي للأمم المتحدة على نفس الأساس الذي يشارك به الموظفون في الرتبة مد-٢

نفس مستوى الإقامة في جميع السفريات لأغراض رسمية الذي يتمتع به موظفو الأمم المتحدة في الرتبة مد-٢

نفس مستوى الإقامة في جميع السفريات لأغراض رسمية الذي يتمتع به موظفو الأمم المتحدة في الرتبة مد-٢

الاشتراك في صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بموجب المادة بء التكميلية من النظام الأساسي للصندوق، ويكون مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ومعدلات الاشتراك هي المطبقة على موظفي الأمم المتحدة في الرتبة مد-٢

الاشتراك في صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بموجب المادة بء التكميلية من النظام الأساسي للصندوق، ويكون مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي ومعدلات الاشتراك هي المطبقة على موظفي الأمم المتحدة في الرتبة مد-٢

إجازات سنوية تعادل ما يحصل عليه موظفو الأمم المتحدة غير المتفرغين المعينون بعقود محددة المدة لنفس الفترة (١,٢٥ يوم لكل شهر من الخدمة)

إجازات سنوية تعادل ما يحصل عليه موظفو الأمم المتحدة المعينون بعقود محددة المدة لنفس الفترة (٢,٥ يوم لكل شهر من الخدمة)

إجازات مرضية تعادل ما يحصل عليه موظفو الأمم المتحدة غير المتفرغين المعينون بعقود محددة المدة لنفس الفترة (بمحصل القضاة غير المتفرغين أثناء الإجازة المرضية على نصف المرتبات والبدلات المدفوعة للقضاة المتفرغين)

إجازات مرضية تعادل ما يحصل عليه موظفو الأمم المتحدة المعينون بعقود محددة المدة لنفس الفترة

إجازات لزيارة الوطن تعادل ما يحصل عليه موظفو الأمم المتحدة المعينون بعقود محددة المدة لنفس الفترة

إجازات لزيارة الوطن تعادل ما يحصل عليه موظفو الأمم المتحدة المعينون بعقود محددة المدة لنفس الفترة