

Distr.: General
23 July 2018
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والسبعون

البند ١١٨ (ح) و (ط) و ١٣٧ و ١٤٨ من جدول الأعمال المؤقت*
تعيينات لملء الشواغر في الأجهزة الفرعية وتعيينات أخرى:
تعيين قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة
الأمم المتحدة للاستئناف

الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩

إقامة العدل في الأمم المتحدة

إقامة العدل في الأمم المتحدة

تقرير الأمين العام

موجز

قررت الجمعية العامة، بموجب قراراتها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، أن تنشئ نظاماً لإقامة العدل يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية لتسوية المنازعات المتعلقة بالعمل في الأمم المتحدة. وقد بدأ هذا النظام عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

وفي هذا التقرير، يقدم الأمين العام، بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة، معلومات عن أداء نظام إقامة العدل في السنة التقويمية ٢٠١٧، ويبيدي ملاحظات بشأنه.

وقد طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها ٢٥٦/٧٢، أن يقدم إليها تقريراً بشأن عدد من المسائل في دورتها الثالثة والسبعين. ويتضمن هذا التقرير استجابة موحدة لتلك الطلبات.

والجمعية العامة مدعوة إلى اتخاذ إجراءات على النحو المبين في الفقرتين ١١٩ و ١٢٠.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* A/73/150

100918 070918 18-12207 (A)



المحتويات

الصفحة

أولا -	لمحة عامة	٣
ثانيا -	استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل	٣
ألف -	ملاحظات بشأن عمل النظام الرسمي لإقامة العدل	٣
باء -	وظيفة التقييم الإداري	٥
جيم -	محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	٧
دال -	محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	١٤
هاء -	مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين	٢٠
واو -	المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه	٢٢
ثالثا -	الإجراءات المتخذة للاستجابة للمسائل المتصلة بإقامة العدل	٢٣
ألف -	لمحة عامة	٢٣
باء -	إجراءات الاستجابة	٢٣
رابعا -	مسائل أخرى	٣٦
خامسا -	الاحتياجات من الموارد	٣٧
سادسا -	الجدول الزمني للتنفيذ	٣٩
سابعا -	الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها	٣٩

المرفقات

الأول -	لمحة عامة عن نظام العدل الداخلي والجهات صاحبة المصلحة في النظام	٤٢
الثاني -	الرسم البياني لعملية إقامة العدل في الأمم المتحدة	٥٠
الثالث -	رد الأمين العام على ملاحظات أمين المظالم الواردة في التقرير عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/72/138)	٥٢
الرابع -	معدلات اختيار عدم المساهمة ومساهمات الموظفين الشهرية في إطار آلية التمويل التكميلي الطوعي في عام ٢٠١٧ والمبلغ الإجمالي والمتوسط الشهري للفترة من نيسان/أبريل ٢٠١٤ إلى أيار/مايو ٢٠١٨	٥٦
الخامس -	مدفوعات التسوية التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري والتعويضات النقدية التي قضت المحكمتان بمنحها في عام ٢٠١٧ أو التي سُددت في عام ٢٠١٧	٥٨

أولا - لمحة عامة

- ١ - أنشأت الجمعية العامة نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة بموجب قراراتها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، وبدأ النظام عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ويرد في المرفق الأول لهذا التقرير بياناً للنظام وأدوار أصحاب المصلحة فيه. ويرد في المرفق الثاني رسم بياني للنظام.
- ٢ - ويستعرض هذا التقرير أداء النظام الرسمي في عام ٢٠١٧، ويستجيب لطلبات محددة قدمتها الجمعية العامة في قرارها ٢٥٦/٧٢.

ثانيا - استعراض النظام الرسمي لإقامة العدل

ألف - ملاحظات بشأن عمل النظام الرسمي لإقامة العدل

- ٣ - ترد البيانات الإجمالية بشأن عبء القضايا الواردة في الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٧ بالنسبة لوظيفة التقييم الإداري في الأمانة العامة والصناديق والبرامج، ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في الجداول ١ و ٤ و ٧ و ١٠ في هذا التقرير.
- ٤ - ويشير استعراض هذه الجداول إلى أنه رغم حدوث بعض التقلبات من سنة إلى أخرى، فمقارنةً بعام ٢٠١٦، ظل عبء القضايا الواردة في عام ٢٠١٧ مستقرًا وكبيرًا في حالة محكمة المنازعات، وزاد زيادةً كبيرة في حالة وظائف التقييم الإداري ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، بينما تناقص في حالة محكمة الاستئناف.
- ٥ - وعلى النحو المشار إليه في تقارير الأمين العام السابقة (A/69/227 و A/70/187 و A/71/164 و A/72/204)، فإن هناك صلة بين القرارات التي تؤثر على أعداد كبيرة من الموظفين ولجوء الموظفين إلى النظام الرسمي؛ واستمر الحال على ذلك في عام ٢٠١٧، إذ تعلق عدداً من دعاوى جماعية أو مجموعة بتنفيذ جدول المرتبات الموحد وتغييرات في تسوية مقر العمل لعدد من مراكز العمل.
- ٦ - وتنشأ الزيادة الكبيرة في عبء عمل وحدة الرصد والتقييم ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين من الدعاوى الجماعية المذكورة أعلاه.
- ٧ - ووردَ إلى وحدة الرصد والتقييم في عام ٢٠١٧ أكبر عدد لها من الطلبات، إذ بلغ في مجموعه ١ ٨٨٨ طلباً. ومن تلك الطلبات، أغلقت الوحدة ١ ٧٢٦ طلباً بحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، وهو ما يتفق، كنسبة مئوية من مجموع الطلبات الواردة، مع ناتج الأعوام السابقة.
- ٨ - وفي عام ٢٠١٧، ورد إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ١ ٤٧ طلباً جديداً للمساعدة، وهو أكبر عدد من الطلبات يرد إليه سنوياً حتى الآن؛ ومن تلك الطلبات، تم إغلاق ٢ ٢٥١ طلباً خلال العام. ويمثل ذلك زيادة كبيرة في الإنتاجية مقارنةً بالأعوام السابقة، يمكن تفسيرها جزئياً بحدوث زيادة في الموارد البشرية للمكتب نتيجة للتمويل المقدم من آلية التمويل التكميلي الطوعي.
- ٩ - ومن مجموع الدعاوى المرفوعة إلى محكمة المنازعات في عام ٢٠١٧، ومجموعها ٣٨٢، تعلق نسبة مئوية كبيرة مرةً أخرى بالمزايا والاستحقاقات (٣٨ في المائة)، تليها المسائل المتصلة بالتعيين

(٢٣ في المائة)، ثم إنهاء الخدمة (١٨ في المائة). وقد برزت بوضوح هذه الفئات من المواضيع منذ بدء عمل النظام في عام ٢٠٠٩.

١٠ - وظل هناك عدد كبير من الموظفين الذين يمثلون أنفسهم أمام محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، على الرغم من أن النسب المئوية الفعلية تقلبت من سنة إلى أخرى. وفي عام ٢٠١٧، انخفضت النسبة المئوية بصورة حادة. وبلغت النسبة المئوية للموظفين الذين يمثلون أنفسهم أمام محكمة المنازعات أدنى مستوى مسجل وهو ٣١ في المائة. وزادت النسبة المئوية للموظفين الذين يمثلهم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أمام محكمة المنازعات إلى أعلى مستوى لها منذ إنشاء المكتب وهو ٥٧ في المائة.

١١ - واستمرت في عام ٢٠١٧ الجهود الرامية إلى تسوية الدعاوى في إطار النظام الرسمي بالوسائل غير الرسمية، مما أسفر عن تسوية عدد من الدعاوى المعلقة، دون الحاجة إلى إصدار قرار نهائي بشأن الأسس الموضوعية. ومن مجموع طلبات التقييم الإداري البالغة ٢ ١٤٣ طلبا التي وردت في عام ٢٠١٧ إلى الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة، بلغت نسبة الطلبات التي لم تمض إلى محكمة المنازعات ٧٤ في المائة (النظر الجدول ١)، بما يشير إلى أن وظائف التقييم الإداري في كل من الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة لا تزال تؤدي دورا بالغ الأهمية في تحقيق التسوية للموظفين.

١٢ - وسُحب في عام ٢٠١٧ ما مجموعه ٤٤ دعوى معروضة على محكمة المنازعات بعد التوصل إلى تسوية بالوسائل غير الرسمية، إما فيما بين الطرفين، أو عن طريق وساطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، أو عن طريق إدارة القضايا التي تقوم بها محكمة المنازعات.

١٣ - وأصدرت محكمة المنازعات ١٠٠ حكم في عام ٢٠١٧، وهو أقل عدد من الأحكام تصدره منذ إنشاء النظام، بما في ذلك في السنوات التي كانت بها شواغر قضائية. وتناقض أيضاً عدد الدعاوى التي جرى البت فيها: ففي عام ٢٠١٧، بنت محكمة المنازعات في ٢٦٨ دعوى في المجموع، وهو ما يمثل انخفاضاً عن الأعداد المسجلة في السنوات السابقة وهي ٤٠١ دعوى في ٢٠١٦، و ٤٨٠ في ٢٠١٥، و ٣٢٠ في ٢٠١٤، و ٣٢٥ في ٢٠١٣. ويتوافق عدد الدعاوى الـ ٢٦٨ التي جرى البت فيها في عام ٢٠١٧ مع عدد الدعاوى التي جرى البت فيها في السنوات الأولى للنظام حين كانت أحكام القضاء لا تزال في طور النشو، وهو ٩٨ دعوى في النصف الثاني من عام ٢٠٠٩، و ٢٣٦ في ٢٠١٠، و ٢٧١ في ٢٠١١، و ٢٦٠ في ٢٠١٢. أما الدعاوى التي لم يبت فيها بعد فإنها آخذة في التزايد، مع ترحيل ٣٧٢ دعوى إلى عام ٢٠١٨، وهو أكبر عدد من الدعاوى المعلقة منذ بدء تطبيق النظام.

١٤ - وزاد الوقت الذي تستغرقه محكمة المنازعات في معالجة الدعاوى. فعند إضافة عدد الدعاوى التي لم يبت فيها حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ وعدد الدعاوى المرفوعة في عام ٢٠١٧، ثم طرح عدد الدعاوى التي بت فيها في عام ٢٠١٧، تكون نسبة القضايا التي لم يبت فيها في عام ٢٠١٧ (معدل الاختناق) ٥٨ في المائة. وكان معدل الاختناق لعام ٢٠١٦ أدنى إذ بلغ ٣٩ في المائة. ويُرى أن

الدعاوى المرفوعة لطلب وقف التنفيذ تؤثر على عمل محكمة المنازعات وجميع المكاتب والكيانات المعنية، ولا سيما في حالة إيداع عدة طلبات في الوقت نفسه، كما يحدث مثلاً عند إغلاق بعثات ميدانية^(١).

١٥ - وفي عام ٢٠١٦، أدخلت الجمعية العامة تعديلات على النظامين الأساسيين لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف تخول بموجبها لرئيس كل من المحكمتين سلطة رصد إصدار الأحكام في الوقت المناسب. إلا أن الجمعية العامة قد تود النظر فيما إذا كان رصد المسألة أيضاً من جانب الجمعية العامة أو مجلس العدل الداخلي قد يعد ضرورياً. وسيكون إعداد مجلس العدل الداخلي لهذه التقارير متسقاً مع اختصاصه المتمثل في تقديم آرائه بشأن تطبيق نظام إقامة العدل إلى الجمعية العامة.

١٦ - وانخفض أيضاً عدد الطعون في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات المعروضة على محكمة الاستئناف، من ١٤٨ طعناً في عام ٢٠١٦ إلى ٥٤ طعناً في عام ٢٠١٧. وفي المقابل، واصلت محكمة الاستئناف في عام ٢٠١٧ البت في القضايا وإصدار أحكام بأعداد تتسق مع السنوات السابقة. ونتيجة لذلك، تناقص مجموع القضايا المعروضة على محكمة الاستئناف في نهاية عام ٢٠١٧ إلى ٤٠ قضية، وهو أدنى عدد يسجل منذ عام ٢٠٠٩.

باء - وظيفة التقييم الإداري

١٧ - التقييم الإداري هو الخطوة الأولى في النظام الرسمي لإقامة العدل ويرد وصف له في المرفق الأول.

١٨ - ويرد في الجدول ١ عدد طلبات التقييم الإداري الواردة في عام ٢٠١٧ في الأمانة العامة (وتناولتها وحدة التقييم الإداري) والصناديق والبرامج. ويبين الجدول ٢ إجراء البت في طلبات التقييم الإداري. ويبين الجدول ٣ مآل الدعاوى المرفوعة إلى محكمة المنازعات بعد إجراء تقييم إداري وتم الفصل فيها أو إغلاقها على أي نحو آخر في عام ٢٠١٧. ولا يشمل الجدول الدعاوى المرفوعة إلى محكمة المنازعات التي تخص القرارات الإدارية التي لم تخضع للتقييم الإداري.

الجدول ١

طلبات التقييم الإداري الواردة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧

الطلبات الواردة							
السنة	الأمانة العامة	المتحدة الإنمائي	اللاجئين	المشاريع	للشباب	للطفولة	الجنسين وتمكين المرأة
٢٠٠٩	١٨٤	٢٠	٣٦	١	لا ينطبق	٢	-
٢٠١٠	٤٢٧	١٣	٢٢	١	٤	١٦	-

(١) في عام ٢٠١٧، بلغ مجموع دعاوى وقف التنفيذ التي تلقتها محكمة المنازعات وبتت فيها ٨٦ دعوى، في حين أصدرت ١٠٠ حكم. وعلى سبيل المقارنة، في ٢٠١٦، بلغ عدد دعاوى وقف التنفيذ التي تلقتها محكمة المنازعات وبتت فيها ٥٦ دعوى، بينما أصدرت ٢٢١ حكماً. أما دعاوى وقف التنفيذ التي تلقتها المحكمة وبتت فيها والأحكام التي أصدرتها بشأنها في السنوات الست السابقة فعددها كالتالي: ٨٥ دعوى و ١٢٦ حكماً في ٢٠١٥؛ ٥٧ دعوى و ١٤٨ حكماً في ٢٠١٤؛ ١٠٩ دعوى و ١٨١ حكماً في ٢٠١٣؛ ٤٥ دعوى و ٢٠٨ أحكاماً في ٢٠١٢؛ ٧٤ دعوى و ٢١٩ حكماً في ٢٠١١؛ ٢١ دعوى و ٢١٧ حكماً في ٢٠١٠.

الطلبات الواردة

السنة	الأمانة العامة	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	صندوق الأمم المتحدة للسكان	منظمة الأمم المتحدة للطفولة	هيئة الأمم المتحدة للمرأة
٢٠١١	٩٥٢	١٧	٧٧	٤	٥	٣٣	-
٢٠١٢	٨٣٧	١١	٥٦	٤	١٨	٦٠	-
٢٠١٣	٩٣٣	٣١	٥٧	٤	١٠	١٨	-
٢٠١٤	١ ٥٤١	٣٧	٤٥	١	٢٣	٣١	-
٢٠١٥	٨٧٣	٣٣	١٣٠	١	١٦	١٨	-
٢٠١٦	٩٤٤	١٢	١٠٠	٤	١٢	٤١	٢
٢٠١٧	٨٨٨ ^(أ)	٥٤	١١٠	٤٤ ^(ب)	٣	٣٣	١١
المجموع	٨ ٥٧٩	٢٢٨	٦٣٣	٢٥	٩١	٢٥٢	١٣

(أ) تعزى الزيادة في عام ٢٠١٧ مقارنة بالأعوام السابقة أساساً إلى زيادة عدد طلبات التقييم الإداري الجماعية، التي تشمل ما يلي:

(أ) ٥٧٨ طلباً مقدماً من موظفين عاملين في جنيف بشأن قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بتغيير مضاعف تسوية مقر العمل للموظفين العاملين في جنيف؛ (ب) ١٠٦ طلبات مقدمة من مساعدين لغويين في بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية يطعنون فيها في إلغاء وظائفهم ومسائل تتعلق بهذا الإلغاء؛ (ج) ٢٢٤ طلباً مقدماً من موظفين بالمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة يطعنون فيها في عدم تحويل تعيينهم إلى تعيين دائم؛ (د) ٧١ طلباً مقدماً من موظفين من كيانات مختلفة يطعنون فيها في دفع المرتبات وفقاً لجدول المرتبات الموحد الذي وافقت عليه الجمعية العامة؛ (هـ) طلبات مقدمة من ٦٠ موظفاً سابقاً في العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور يطعنون فيها في قرار العملية المختلطة برفض طلبهم الحصول على تعويض مالي عن أضرار نفسية ومعنوية من جراء ما يزعم أنه ادعاءات كاذبة وتشهير من جانب العملية المختلطة؛ (و) طلبات مقدمة من ٤٨ موظفاً في بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان يطعنون فيها في الاستعراض الاستراتيجي للبعثة. ومن الجدير بالملاحظة أن ٧٤٢ من الطلبات البالغ مجموعها ١ ٨٨٨ المقدمة في عام ٢٠١٧ وردت من موظفين في بعثات لحفظ السلام. ويتعلق معظم تلك الطلبات بعمليات خفض عدد الموظفين.

(ب) تشمل ٤٠ طلباً مقدماً من موظفين عاملين في جنيف بشأن قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بتغيير مضاعف تسوية مقر العمل للموظفين العاملين في جنيف.

الجدول ٢

البت في طلبات التقييم الإداري المقدمة في عام ٢٠١٧

الكيان	٢٠١٧ ^(أ)	تأييدها	أبطلت	قرارات جرى	قرارات طعن فيها أمام	طلبات مرجلة
الأمانة العامة	١ ٨٠٨	١ ٢٠١	٢٩	٥٧٨	٤٨٠	١٦٢
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٥٥	٣٢	٢	٢٣	١٨	٤
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٩٦	٤٦	صفر	٤٥	١٥	٥
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	٤٣ ^(ج)	٤١	صفر	٢	٤٠	١
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٢٦	٢١	٣	٢	١	٩
صندوق الأمم المتحدة للسكان	٣	٣	صفر	صفر	١	٢

الكيان	٢٠١٧ ^(د)	تأييدها	أبطلت	على أي نحو آخر للمنازعات في عام ٢٠١٧	٢٠١٨ ^(ب)	قرارات طعن فيها أمام طلبات مرجلة	قرارات طعن فيها أمام طلبات مرجلة
--------	---------------------	---------	-------	--------------------------------------	---------------------	----------------------------------	----------------------------------

الجنسين وتمكين المرأة	١١	١٠	صفر	١	٥	صفر	هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
-----------------------	----	----	-----	---	---	-----	---

(أ) تشمل القضايا التي وردت في عام ٢٠١٧ والقضايا المرحلة من عام ٢٠١٦ وما قبله.

(ب) تشمل جميع القضايا المفتوحة التي لم تسوّ في عام ٢٠١٧ ورُحلت إلى عام ٢٠١٨.

(ج) تشمل ٤٠ طلبا مقدما من موظفين عاملين في جنيف بشأن قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بتغيير مضاعف تسوية مقر العمل للموظفين العاملين في جنيف.

الجدول ٣

مآل القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في عام ٢٠١٧، بعد التقييم الإداري

الكيان	مجموع القضايا ^(د)	أو سُحبت	القضايا التي سُويت	القرارات التي أُيدت	القرارات التي أُيدت جزئيا	القرارات التي أُبطلت	التي
الأمانة العامة	٩١	٢٤	٣٩	٢	٢٦		
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٧	٤	٢	صفر	١		
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	١٥	٨	٣	صفر	٢		
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	١	صفر	١	صفر	صفر		
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٤	٢	٢	صفر	صفر		
صندوق الأمم المتحدة للسكان	١٣	١٢	١	صفر	صفر		
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر		

(أ) يمثل جميع القضايا التي تولى فيها الكيان تمثيل الأمين العام بصفته مدعى عليه (باستثناء دعاوى وقف التنفيذ) والتي بتت فيها محكمة المنازعات أو تمت تسويتها بين الطرفين أو قام المدعي بسحبها في عام ٢٠١٧، بغض النظر عن تاريخ ورود الدعوى.

جيم - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١ - تشكيل المحكمة

١٩ - في عام ٢٠١٧، كان تشكيل محكمة المنازعات على النحو التالي: القاضيات المتفرغات تيريزا ماريا دي سيلفا برافو (مقر العمل جنيف)، ومودا إبراهيم - كارستنس (مقر العمل نيويورك)، وأنبيشكا كلونوفيك - ميلارت (مقر العمل نيروبي)؛ والقاضيان غير المتفرغين ألكسندر و. هنتر، الابن وغلام حسين قادر ميران؛ والقضاة المخصصون روان داونغ (مقر العمل جنيف)، وأليساندرا غريسانو (مقر العمل نيويورك)، ونكيمديليم أميليا إيزواكو (مقر العمل نيروبي).

٢٠ - وقررت الجمعية العامة، في قرارها ٢٥٦/٧٢، تمديد فترة خدمة القضاة المخصصين الثلاثة والقضاة الحاليين إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

٢١ - وفي عام ٢٠١٧، عقد قضاة محكمة المنازعات جلسةً عامة واحدة وحلقة عمل في نيويورك في الفترة من ١٥ إلى ٢٦ أيار/مايو ٢٠١٧. وانُشِخت القاضية نكي مديليم أميليا إيزواكو رئيسة لمدة سنة واحدة تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، خلفاً للقاضي داونغ الذي شغل منصب الرئيس في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

٢٢ - ويرد في المرفق الأول المزيد من المعلومات عن محكمة المنازعات، بما في ذلك اختصاصها.

٢ - الأنشطة القضائية

(أ) عبء القضايا

٢٣ - في عام ٢٠١٧، وردت ٣٨٢ دعوى جديدة. ومن بين تلك الدعاوى، كانت هناك ٢٩٠ دعوى تتعلق بالأسس الموضوعية، و ٦ تتعلق بتفسير الحكم أو مراجعته، و ٨٦ تطلب وقف التنفيذ، وهو تدبير مؤقت يوقف تنفيذ قرار إداري. ويشمل مصطلح "دعوى" أي طلب أو التماس أو غيره من الطلبات التي تعرض على محكمة المنازعات وتسفر عن فتح قلم المحكمة لقضية تحمل رقماً. وبوجه عام، صنفت محكمة المنازعات ١١٤٥ مدعياً في عدد مخفض للدعاوى، نظراً لأن دعاوهم تتضمن مسائل وقائية وقانونية متشابهة^(٢). وفي عام ٢٠١٧، جرى البت في ٢٦٨ دعوى، من خلال أحكام صدرت في ١٠٠ دعوى، وأوامر مختلفة في ٥٧ دعوى، وأوامر بوقف التنفيذ في ٨٦ دعوى؛ أما الدعاوى الـ ٢٥ المتبقية، فقد نقلت من خلال عمليات النقل بين أقلام المحكمة إلى نيروبي (٢٤ دعوى من جنيف) وإلى جنيف (دعوى واحدة من نيروبي). وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، كانت لدى محكمة المنازعات ٢٥٧ دعوى لم يبت فيها بعد وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، كانت هناك ٣٧٢ دعوى لم يبت فيها بعد (زيادة نسبتها ٤٤ في المائة).

٢٤ - واشتملت الدعاوى الجديدة على ثلاث مجموعات بارزة: (أ) دعويان تمثلان ٢٢٥ مدعياً تتعلقان بمسائل تحويل التعيين؛ (ب) دعاوى مرفوعة في مركزي عمل لمحكمة المنازعات تتعلق بدفع المرتبات وفقاً لجدول المرتبات الموحد الذي وافقت عليه الجمعية العامة وما يتصل بها من بدلات^(٣)؛ (ج) مجموعة تضم ٣٣٥ مدعياً (بما في ذلك من الصناديق والبرامج) تطعن، في ٢٠ دعوى، في تغييرات في مضاعف تسوية مقر العمل في جنيف.

٢٥ - ويبين الجدول ٤ عدد الدعاوى الواردة، والتي بُت فيها، والتي لم يُبت فيها من الأعوام السابقة. وبالنسبة لعام ٢٠١٧، تصنف الدعاوى الواردة والتي بُت فيها في ثلاث فئات هي: الأحكام والأوامر الباتة، وأوامر وقف التنفيذ، وعمليات النقل^(٤). وتقتضي الدعاوى المرفوعة لوقف تنفيذ قرار إداري مطعون فيه نظر محكمة المنازعات في الدعوى في غضون خمسة أيام من إبلاغ الطلب إلى المدعى عليه. وفي حين لا تتسم هذه الدعاوى بنفس الشمول الذي تتسم به الدعاوى المتعلقة بالأسس الموضوعية، بسبب القيود

(٢) يمكن أن تتضمن الدعوى الواحدة أكثر من مدع. ويمكن أن تصنف الدعاوى بحسب المنظمة التي ينتمي إليها الموظف أو نوع القضية موضوع الطعن أو غير ذلك من العوامل.

(٣) تم البت في تسع دعاوى من خلال ثلاثة أحكام صدرت في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

(٤) تقوم محكمة المنازعات بعمليات نقل بين أقلام المحكمة لأسباب متنوعة. وتتمثل عملية النقل في إغلاق الدعوى في أحد مراكز العمل وفتح دعوى جديدة في مركز عمل آخر برقم قضية جديد، وإغلاق رقم القضية القديم. وقد اعتمدت طريقة الإبلاغ هذه في ضوء القيود التقنية في البرمجيات الحاسوبية الحالية لإدارة القضايا.

الزمنية وضرورة أن تستعرض محكمة المنازعات مسألة ما إذا كان القرار غير قانوني في ظاهره، وملحاً بوجه خاص، وسيترتب على تنفيذه ضرر لا سبيل إلى تداركه^(٥)، فإنها قد تقتضي قيام المحكمة وأقلام المحكمة بعمل كبير، مما يسفر عن تعطيل سير الدعاوى التي لم يبت بعد في أسسها الموضوعية. ويبين الجدول ٥ توزيع الدعاوى حسب مركز العمل.

الجدول ٤

الدعاوى التي وردت إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والدعاوى التي بتت فيها وتلك التي لم تبت فيها بعد، في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧

السنة	الدعاوى الواردة ^(أ)	الدعاوى التي بُت فيها	الدعاوى التي لم تُبت فيها بعد (نهاية العام)
٢٠٠٩	٢٨١	٩٨	١٨٣
٢٠١٠	٣٠٧	٢٣٦	٢٥٤
٢٠١١	٢٨١	٢٧١	٢٦٤
٢٠١٢	٢٥٨	٢٦٠	٢٦٢
٢٠١٣	٢٨٩	٣٢٥	٢٢٦
٢٠١٤	٤١١	٣٢٠	٣١٧
٢٠١٥	٤٣٨	٤٨٠	٢٧٥
٢٠١٦	٣٨٣	٤٠١	٢٥٧
٢٠١٧	٣٨٢	٢٦٨ (ب)	٣٧٢
الأسس وقف النقل الموضوعية التنفيذ			
٢٧١	٨٦	٢٥	٣٧٢
٢٥	١٥٧	٨٦	٢٥
٣٠٣٠	٢٥٦٩	—	—

(أ) تشمل الأرقام الواردة في الجدول دعاوى مرفوعة إلى محكمة المنازعات لوقف التنفيذ؛ وقد ورد إلى محكمة المنازعات ٨٦ من هذه الدعاوى في عام ٢٠١٧.

(ب) من مجموع الدعاوى الـ ٢٦٨ التي جرى البت فيها، كانت هناك ١٧٧ دعوى قد رفعت في عام ٢٠١٧، و ٥٦ في ٢٠١٦، و ٢٥ في ٢٠١٥، و ٩ في ٢٠١٤، ودعوى واحدة في ٢٠١٣.

الجدول ٥

الدعاوى التي وردت إلى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والدعاوى التي بتت فيها وتلك التي لم تبت فيها بعد، حسب قلم المحكمة، في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧

السنة	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك	الدعاوى التي لم تُبت فيها بعد (نهاية العام)
٢٠٠٩	١٠٨	٧٤	٩٩	٥٧	١٩	٢٢	٥١
٢٠١٠	١٢٠	٨٠	١٠٧	١٠١	٥٩	٧٦	٧٠

(٥) المادة ١٣-١ من النظام الداخلي لمحكمة المنازعات.

السنة	الدعاوى الواردة			الدعاوى التي بُت فيها			الدعاوى التي لم يُبت فيها بعد (نخبة العام)		
	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك	جنيف	نيروبي	نيويورك
٢٠١١	٩٥	٨٩	٩٧	١١٩	٥٩	٩٣	٤٦	١٠٦	١١٢
٢٠١٢	٩٤	٧٨	٨٦	١٠٦	٧٦	٧٨	٣٤	١٠٨	١٢٠
٢٠١٣	٧٥	٩٦	١١٨	٧٧	١٠٣	١٤٥	٣٢	١٠١	٩٣
٢٠١٤	٢٠٩	١١٥	٨٧	٦٧	١٢٨	١٢٥	١٧٤	٨٨	٥٥
٢٠١٥	١٨٢	١٩٠	٦٦	٢٨٥	١٢٧	٦٨	٧١	١٥١	٥٣
٢٠١٦	٢١٥	٩٢	٧٦	١٤٧	١٦٣	٩١	١٣٩	٨٠	٣٨
٢٠١٧	١٢٧	١٣٧	١١٨	١٠٨	١٠٠	٦٠	١٥٨	١١٨	٩٦
المجموع	١ ٢٢٥	٩٥١	٨٥٤	١ ٠٦٧	٨٣٤	٧٨٩	—	—	—

(ب) عدد الأحكام والأوامر وجلسات المحكمة

٢٦ - يبين الجدول ٦ العدد الإجمالي لأحكام المحكمة وأوامرها وجلساتها في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، مصنفة حسب مركز العمل. وجرى البت في الدعاوى عن طريق حكم أو أمر؛ وقد بيت الحكم أو الأمر في أكثر من دعوى واحدة.

الجدول ٦

الأحكام والأوامر الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والجلسات التي عقدتها، حسب قلم المحكمة، في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧

السنة	الأحكام			الأوامر			جلسات المحكمة ^(أ)		
	جنيف	نيروبي	نيويورك	المجموع	جنيف	نيروبي	نيويورك	المجموع	المجموع
٢٠٠٩	٤٤	٢٠	٣٣	٩٧	٣٩	٢٦	١٩٠	٢٥٥	١٧٢
٢٠١٠	٨٣	٥٢	٨٢	٢١٧	٩٣	٢٤٨	٣٣٨	٦٧٩	٢٦١
٢٠١١	٨٦	٥٢	٨١	٢١٩	٢٢٤	١٤٤	٣٠٤	٦٧٢	٢٤٩
٢٠١٢	٧٩	٦٥	٦٤	٢٠٨	١٧٢	١٨٣	٢٧١	٦٢٦	١٨٧
٢٠١٣	٤١	٦٧	٧٣	١٨١	٢٠١	٢١٩	٣٥٥	٧٧٥	٢١٨
٢٠١٤	٣٧	٦٧	٤٤	١٤٨	١٩٧	٢٧٥	٣٥٥	٨٢٧	٢٥٨
٢٠١٥	٤٨	٤٠	٣٨	١٢٦	٢٧٢	٤٠٥	٣١٥	٩٩١	١٩٢
٢٠١٦	٦٤	١٠٧	٥٠	٢٢١	٢٥٠	٥٠١	٢٨٥	١ ٠٣٦	١٨٣
٢٠١٧	٣٥	٤٦	١٩	١٠٠ ^(ب)	٢٦٢	٢١٩	٢٨٢	٧٥٨ ^(ج)	٢١١
المجموع	٥١٧	٥١٦	٤٨٤	١ ٥١٧	١ ٧١٠	٢ ٢٢٠	٢ ٦٩٥	٦ ٦١٩	١٩٣١

(أ) تشير عبارة "جلسة محكمة" إلى وحدة مجتمعة تستخدم لكفالة الاتساق بين أقلام المحكمة الثلاثة التي تدعم محكمة المنازعات في الإبلاغ عن جلسات الاستماع. وقد تتكون جلسة الاستماع من عدد يصل إلى ثلاث جلسات يومية للمحكمة (الصباح، بعد الظهر، المساء)، وقد تجري على مدى عدة أيام. وشملت جلسات المحكمة ٨١ مناقشة لإدارة القضايا.

(ب) بتت هذه الأحكام المائة في ١١٣ دعوى.

(ج) يشمل هذا الرقم أوامر بتت في ١٥٥ دعوى (بما في ذلك ٨٦ دعوى لوقف التنفيذ؛ و ٤٤ دعوى مسحوبة؛ و ٢٥ حالة نقل بين أقلام المحكمة) تُعد من الناحية التقنية حالات بت، نظرا لأن أحد الأقلام الداعمة لمحكمة المنازعات يغلقها ويقوم آخر بفتحها؛ و ٤٦٧ أمرا تتعلق بإدارة القضايا؛ و ٣٩ أمرا تتعلق بتمديد الوقت؛ و ١٠٤ أوامر أخرى.

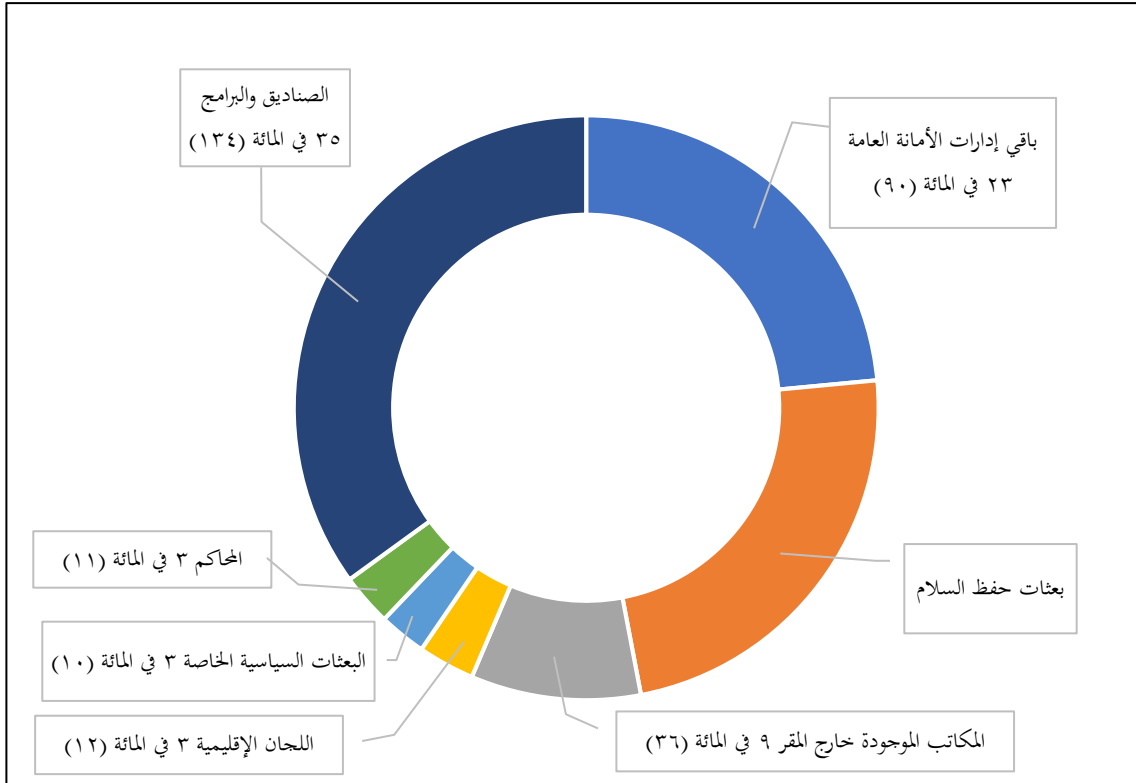
(ج) مصادر الدعاوى

٢٧ - فيما يلي فئات المدعين الذين رفعوا دعاوى في عام ٢٠١٧: فئة المديرين (٢٨)؛ والفئة الفنية (٢٢٢)؛ وفئة الخدمات العامة (٥٧)؛ وفئة الخدمة الميدانية (٣٣)؛ وفئة موظفي الأمن (٨)؛ وفئة الموظفين الوطنيين (٤)؛ وفئات أخرى (٣١).

٢٨ - ورفع الدعاوى الـ ٣٨٢ الواردة في عام ٢٠١٧ موظفون من عدد من كيانات الأمم المتحدة، على النحو المبين في الشكل الأول.

الشكل الأول

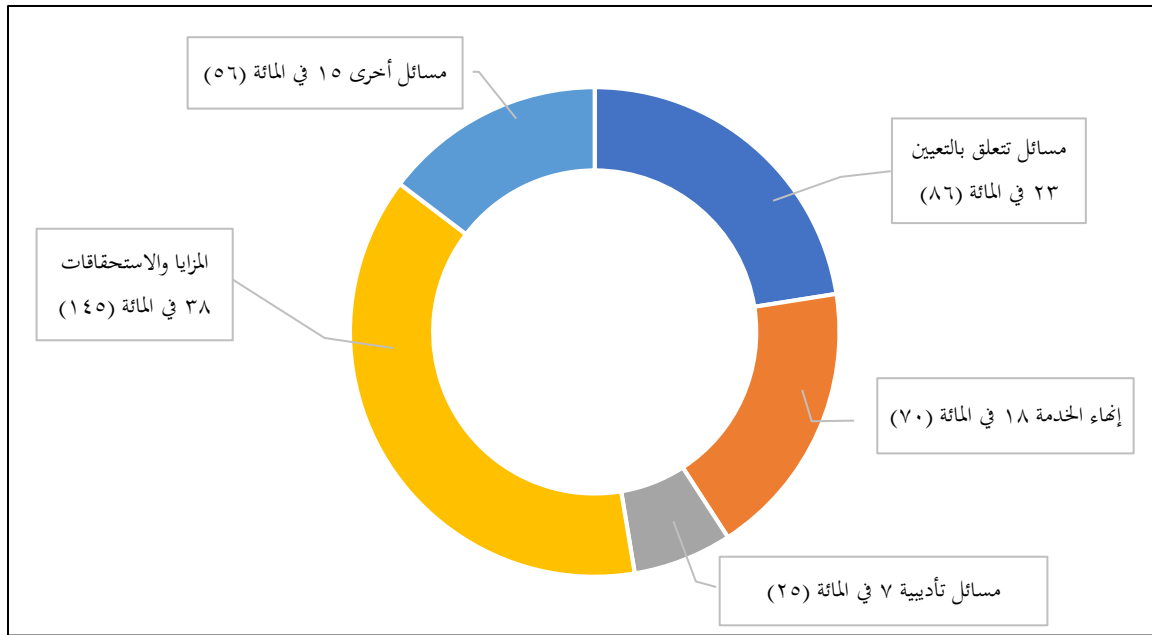
توزيع الدعاوى حسب الكيان الذي ينتمي إليه الموظف



(د) مواضيع الدعاوى

٢٩ - تتوزع الدعاوى التي وردت في عام ٢٠١٧ على خمس فئات رئيسية هي: (أ) المزايمة والاستحقاقات؛ (ب) مسائل تتعلق بالتعيين (عدم الاختيار، وعدم الترقية، ومسائل أخرى تتعلق بالتعيين)؛ (ج) إنهاء الخدمة (عدم التجديد ومسائل أخرى تتعلق بإنهاء الخدمة)؛ (د) مسائل تأديبية؛ (هـ) مسائل أخرى، على النحو المبين في الشكل الثاني.

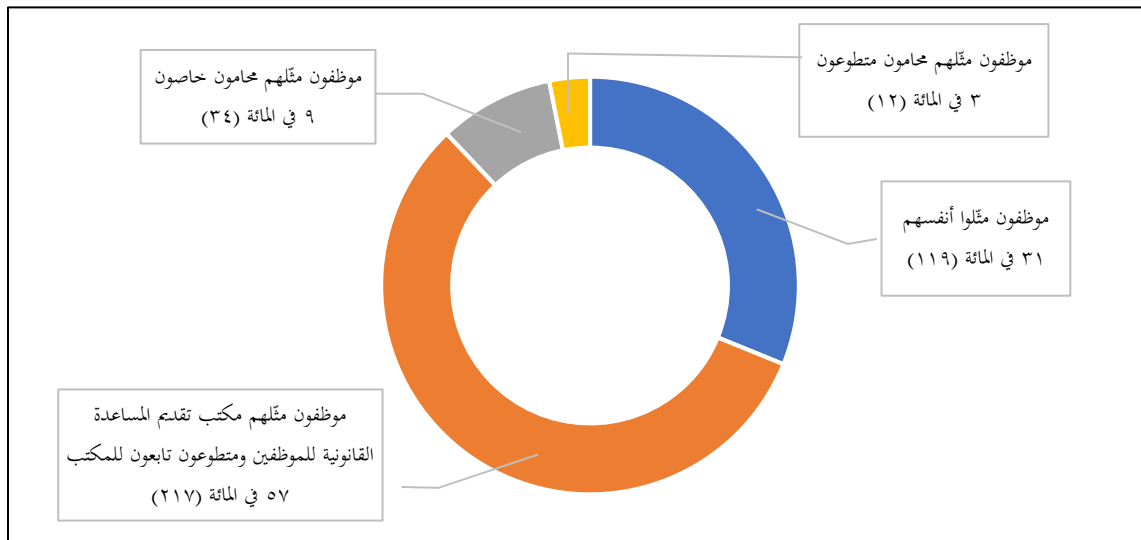
الشكل الثاني
الدعاوى الواردة حسب المواضيع



(هـ) تمثيل الموظفين

٣٠ - تولى مكتب تقسيم المساعدة القانونية للموظفين، ومتطوعون إما من الموظفين الحاليين أو السابقين في المنظمة، ومحامون خاصون تمثيل الموظفين أمام محكمة المنازعات في معظم الدعاوى الواردة في عام ٢٠١٧، على النحو المبين في الشكل الثالث.

الشكل الثالث
تمثيل الموظفين



(و) التسوية بالوسائل غير الرسمية

٣١ - نتيجة لإدارة القضايا من جانب محكمة المنازعات بما أفضى إلى تسوية غير رسمية، أو إحالة المحكمة دعاوى إلى الوساطة من جانب مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، أو سحب دعاوى من جانب مقدميها عقب تسوية غير رسمية بين الأطراف، أو التوصل إلى تسوية بوسائل أخرى، جرت تسوية ما مجموعه ٤٤ دعوى قيد نظر المحكمة دون الحاجة إلى إصدار قرار نهائي بشأن الأسس الموضوعية.

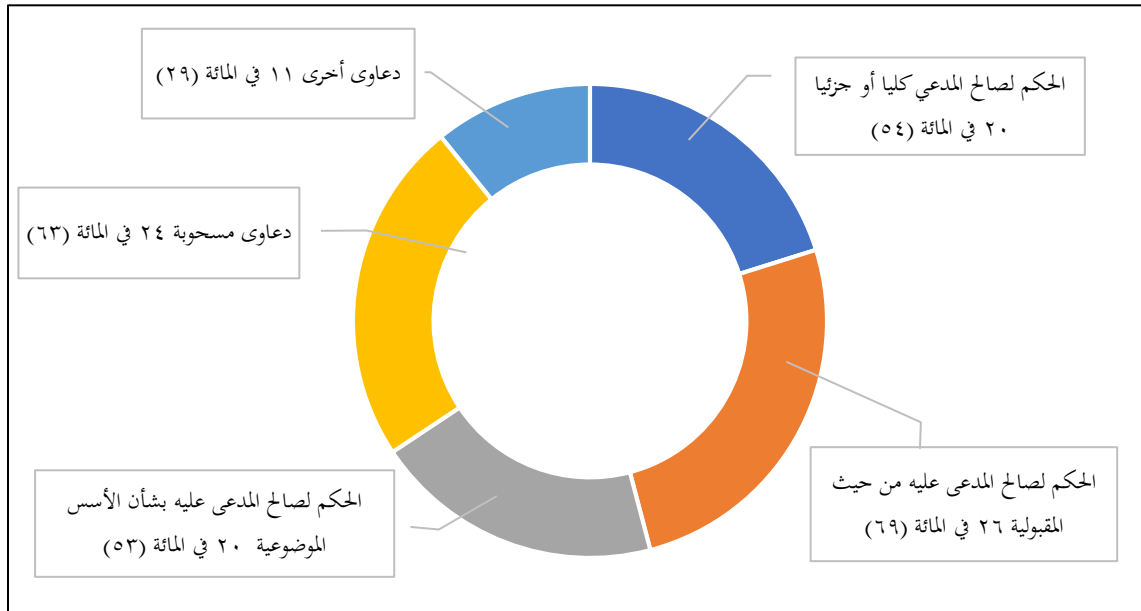
(ز) الإحالة إلى الوساطة

٣٢ - في عام ٢٠١٧، أحالت محكمة المنازعات ست دعاوى بموجب المادة ١٠-٣ من نظامها الأساسي إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لإجراء وساطة. وتم التوسط بنجاح في تسع دعاوى كانت قيد نظر محكمة المنازعات في عام ٢٠١٧ وسحبت هذه الدعاوى في ٢٠١٧.

(ح) مآل الدعاوى

٣٣ - يرد في الشكل الرابع عرضٌ لمآل الدعاوى الـ ٢٦٨ التي بتت فيها محكمة المنازعات في عام ٢٠١٧، بما في ذلك دعاوى وقف التنفيذ. وترد الدعاوى التي سُويت بالوسائل غير الرسمية أو سُحبت بينما كانت قيد نظر المحكمة ضمن "دعاوى مسحوبة".

الشكل الرابع
مآل الدعاوى التي بُتَّ فيها



(ط) الإحالة للمساءلة

٣٤ - أحالت محكمة المنازعات ثلاث دعاوى لتنفيذ تدابير المساءلة بموجب المادة ١٠-٨ من نظامها الأساسي^(٦). وعُرضت تلك الدعاوى على الأمين العام، الذي طلب إلى المسؤولين المختصين في المنظمة اتخاذ ما يلزم من إجراءات لمعالجة مواضيع تلك الدعاوى.

دال - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١ - تشكيل محكمة الاستئناف

٣٥ - تتألف محكمة الاستئناف حالياً من ستة قضاة هم: القاضي جون ريموند ميرفي (جنوب أفريقيا)، والقاضي ديميتريوس رايكوس (اليونان)، والقاضي ساين كنيريم (ألمانيا)، والقاضي ريتشارد لوسيك (ساموا)، والقاضية ديورا توماس - فيليكس (ترينيداد وتوباغو)، والقاضية مارتا هلفلد فورتادو دي ميندونسا شيدت (البرازيل). وقد استقالت القاضية السابعة، القاضية روزالين م. تشامبان (الولايات المتحدة الأمريكية) في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ ومنصبها شاغر في الوقت الحالي.

٣٦ - وفي عام ٢٠١٧، انتخبت محكمة الاستئناف أعضاء مكتبها لفترة ولاية مدتها سنة واحدة تبدأ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، حيث شغل القاضي جون ريموند ميرفي منصب الرئيس، والقاضي ديميتريوس رايكوس منصب النائب الأول للرئيس، والقاضي ساين كنيريم منصب النائب الثاني للرئيس.

٣٧ - ويرد في المرفق الأول المزيد من المعلومات عن محكمة الاستئناف، بما في ذلك اختصاصها.

٢ - الأنشطة القضائية

(أ) الدورات

٣٨ - عقدت محكمة الاستئناف ثلاث دورات في عام ٢٠١٧، هي دورة الربيع (٢٠-٣١ آذار/مارس ٢٠١٧)، ودورة الصيف (٣-١٤ تموز/يوليه ٢٠١٧)، ودورة الخريف (١٦-٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧).

(ب) عبء القضايا

٣٩ - في عام ٢٠١٧، تلقت محكمة الاستئناف ٨٨ قضية جديدة^(٧) وبتت في ١٥٢ قضية. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، كانت هناك ٩٦ قضية قيد نظرها. وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، ظلت هناك ٤٠ قضية قيد نظر المحكمة. ويبين الجدول ٧ عدد الطعون الواردة إلى محكمة الاستئناف، والطعون التي بتت فيها، وتلك التي لم تبت فيها بعد لعام ٢٠١٧ والأعوام السابقة، كما يبين عدد الالتماسات العارضة الواردة.

(٦) الأحكام UNDT/2017/004 و UNDT/2017/027 و UNDT/2017/087.

(٧) لأغراض هذا التقرير، تشمل عبارة "قضايا" الطعون المقدمة في أحكام محكمة المنازعات، والقرارات التي اتخذها رؤساء الكيانات ومجلس إدارة صندوق المعاشات التقاعدية، والدعاوى المرفوعة طلباً للتفسير وإعادة النظر والتصويب.

الجدول ٧

الطعون الواردة إلى محكمة الاستئناف والطعون التي بت فيها وتلك التي لم تبت فيها بعد
والالتماسات العارضة الواردة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧

السنة	الطعون الواردة	الطعون التي بت فيها	الطعون التي لم تُبت فيها بعد	الالتماسات العارضة الواردة
٢٠٠٩	١٩	١٩	١٩	-
٢٠١٠	١٦٧	٩٥	٩١	٢٦
٢٠١١	٩٦	١٠٤	٨٣	٣٨
٢٠١٢	١٤٢	١٠٣	١٢٢	٤٥
٢٠١٣	١٢٥	١٣٧	١١٠	٣٩
٢٠١٤	١٣٧	١٤٦	١٠١	٨٤
٢٠١٥	١٩١	١٤٥	١٤٧	٨١
٢٠١٦	١٧٠	٢٢١	٩٦	٤٥
٢٠١٧	٨٨	١٥٢	٤٠ (ب)	٤٠
المجموع	١١٣٥	١١٠٣	-	٣٩٨

(أ) لم تعقد محكمة الاستئناف دورة في عام ٢٠٠٩؛ وعقدت دورتها الأولى في ربيع عام ٢٠١٠.

(ب) يبلغ عدد الطعون التي ظلت قيد نظر المحكمة في نهاية عام ٢٠١٧ ما مجموعه ٤٠ طعناً. ويفتقر عدد الطعون التي كانت قيد نظر المحكمة في نهاية عام ٢٠١٦ (٩٦ طعناً) إلى الدقة بسبب خطأ في العد وقع قبل تطبيق النظام الإلكتروني لإدارة الملفات.

(ج) مصادر الطعون

٤٠ - شملت القضايا الـ ٨٨ الجديدة المرفوعة في عام ٢٠١٧ إلى محكمة الاستئناف ٥٤ طعناً في أحكام صادرة عن محكمة المنازعات (٣٢ مقدماً من موظفين و ٢٢ مقدماً نيابةً عن الأمين العام)؛ و ٦ طعون في قرارات صادرة عن اللجنة الدائمة العاملة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛ و ١٧ طعناً في أحكام صادرة عن محكمة المنازعات التابعة لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) (١٥ طعناً مقدماً من موظفين وطعنات مقدّمان نيابة عن المفوض العام)؛ وطعناً واحداً في قرار صادر عن رئيس قلم المحكمة الدولية لقانون البحار؛ وطعناً واحداً في قرار صادر عن الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي؛ وطعناً واحداً في قرار صادر عن رئيس قلم محكمة العدل الدولية؛ وطعناً واحداً في قرار صادر عن الأمين العام للمنظمة البحرية الدولية. وتضمنت القضايا أيضاً خمس دعاوى لإعادة النظر في أحكام صادرة عن محكمة الاستئناف ودعويين لتفسير حكم صادر عن محكمة الاستئناف.

٤١ - ويبين الجدول ٨ عدد الطعون الواردة إلى محكمة الاستئناف، والنسبة المئوية للأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات التي قدمت طعون فيها إلى محكمة الاستئناف، والطعون التي جرى البت فيها، وتلك التي لم يبت فيها بعد، والالتماسات العارضة الواردة.

الجدول ٨

الطعون الواردة إلى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف، والنسبة المئوية للأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات والتي قدمت طعون فيها إلى محكمة الاستئناف، والطعون التي جرى البت فيها، وتلك التي لم يبت فيها بعد، والالتماسات العارضة الواردة في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧

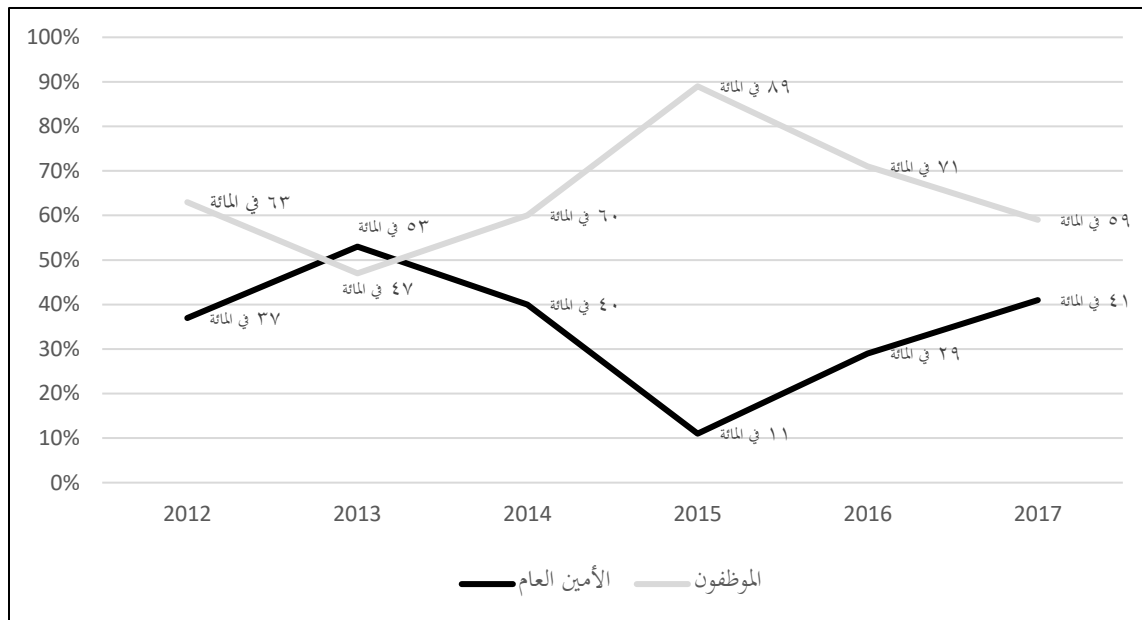
السنة	الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات	مجموع الطعون الواردة	الطعون المضادة الواردة	النسبة المئوية للطعون في الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بالمقارنة مع مجموع الطعون	مجموع الطعون التي لم يبت فيها في نهاية العام	مجموع الطعون العارضة الواردة
٢٠٠٩	٩٧	١٩	٢	لا ينطبق ^(١)	١٩	لا ينطبق
٢٠١٠	٢١٧	١٦٧	٦	بيانات تتطلب التوضيح	٩٥	٢٦
٢٠١١	٢١٩	٩٦	٧		١٠٤	٣٨
٢٠١٢	٢٠٨	١٤٢	٨	٧٧ في المائة	١٠٣	٤٥
٢٠١٣	١٨١	١٢٥	٨	٧٥ في المائة	١٣٧	٣٩
٢٠١٤	١٤٨	١٣٧	١٠	٧١ في المائة	١٤٦	٨٤
٢٠١٥	١٢٦	١٩١	٠	٨٢ في المائة	١٤٥	٨١
٢٠١٦	٢٢١	١٧٠	٨	٨٧ في المائة	٢٢١	٤٥
٢٠١٧	١٠٠	٨٨	٤	٦١ في المائة	١٥٢	٤٠
المجموع	١٥١٧	١١٣٥	٥٣	-	١١٠٣	٣٩٨

(أ) لم تعقد محكمة الاستئناف دورة في عام ٢٠٠٩؛ وعقدت دورتها الأولى في ربيع عام ٢٠١٠.

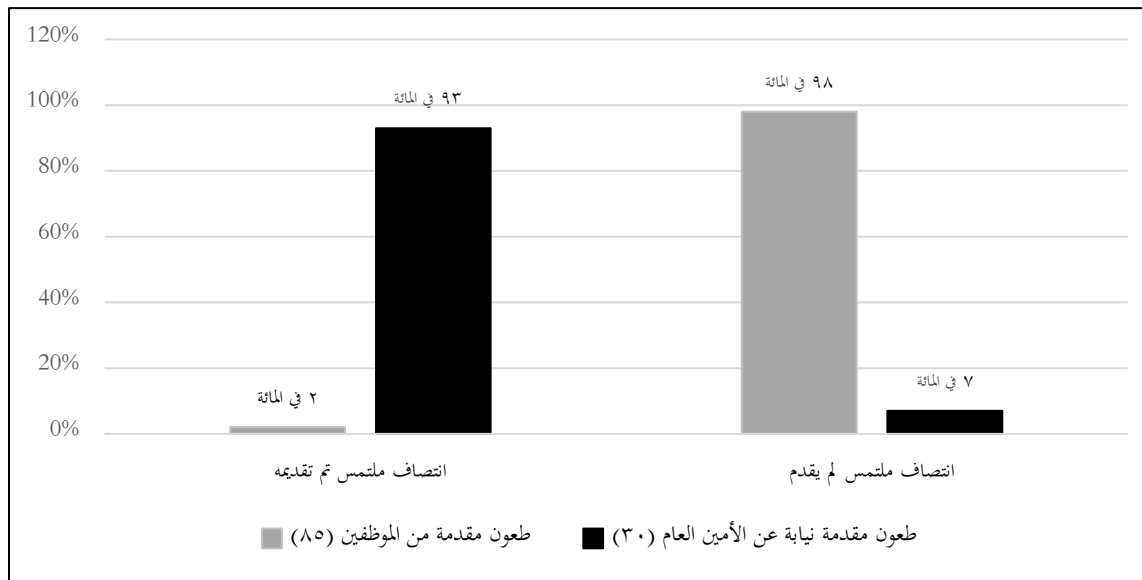
٤٢ - في عام ٢٠١٧، ظلت نسبة الطعون المقدمة من الموظفين مقارنةً بتلك المقدمة نيابةً عن الأمين العام في أحكام محكمة المنازعات، متسقة مع النسبة المسجلة في الأعوام السابقة. ففي عام ٢٠١٧، بلغت نسبة الطعون المقدمة من الموظفين ٥٩ في المائة، ونسبة الطعون المقدمة نيابةً عن الأمين العام ٤١ في المائة. وخلال الفترة الممتدة من بدء النظام وحتى عام ٢٠١٧، بلغت نسبة الطعون المقدمة من الموظفين ٦٨ في المائة، ونسبة الطعون المقدمة نيابةً عن الأمين العام ٣٢ في المائة.

٤٣ - ويبين الشكل الخامس توزيع الطعون المقدمة، حسب الطرف، في عام ٢٠١٧. ويبين الشكل السادس مآل الطعون المقدمة من الموظفين وتلك المقدمة نيابةً عن الأمين العام في أحكام محكمة المنازعات.

الشكل الخامس
توزيع الطعون المقدمة حسب الطرف



الشكل السادس
مآل الطعون المقدمة من الموظفين وتلك المقدمة نيابةً عن الأمين العام في أحكام محكمة المنازعات



٤٤ - ويوضح الجدول ٩ توزيع الأحكام والأوامر الصادرة عن محكمة الاستئناف والجلسات التي عقدتها في الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٧.

الجدول ٩
الأحكام والأوامر الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف والجلسات التي عقدتها في
الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧

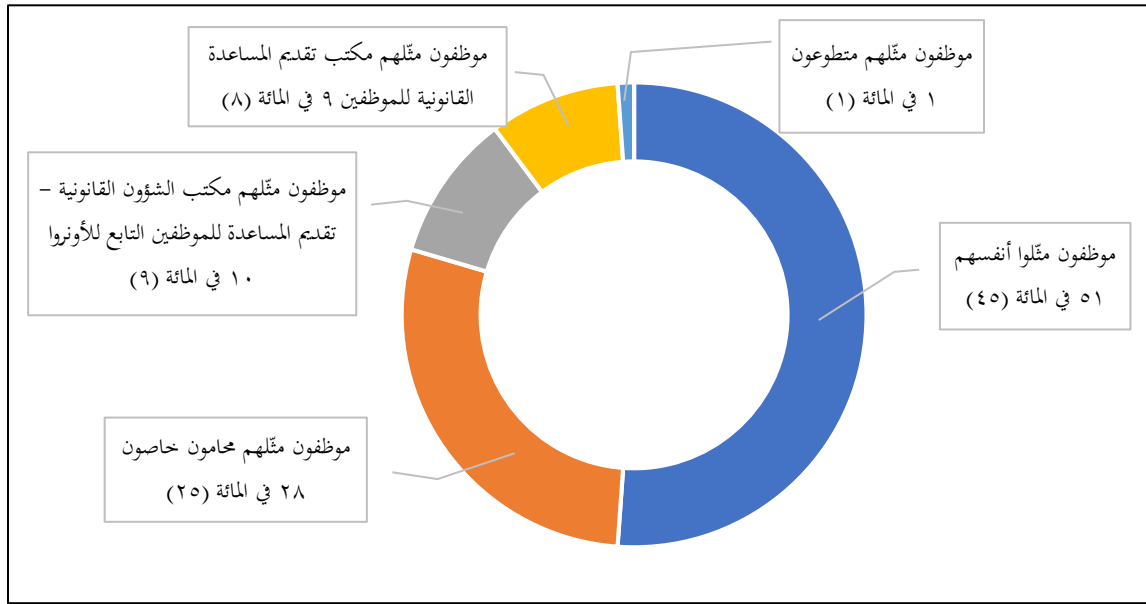
السنة	الأحكام	الأوامر	الجلسات
٢٠٠٩	-	-	-
٢٠١٠	١٠٢	٣٠	٢
٢٠١١	٨٨	٤٤	٥
٢٠١٢	٩١	٤٥	٨
٢٠١٣	١١٥	٤٧	٥
٢٠١٤	١٠٠	٤٢	١
٢٠١٥	١١٤	٣٩	٢
٢٠١٦	١٠١	٢٧	٢
٢٠١٧	١٠٠	٣١	صفر
المجموع	٨١١	٣٠٥	٢٥

(د) تمثيل الموظفين

٤٥ - في ٨ من الطعون الـ ٨٧ الواردة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تولى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تمثيل ثمانية موظفين^(٨). وفي ٩ من الطعون، قام مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين التابع للأونروا بتمثيل الموظفين؛ وفي ٢٥ طعنا، قام محامون خاصون بتمثيل الموظفين، من بينهم محام متطوع تولى التمثيل في طعن واحد؛ وفي ٤٥ طعنا، مثل الموظفون أنفسهم، على النحو المبين في الشكل السابع.

(٨) تُعد محكمة الاستئناف الطعون حسب مقدم الطعن، بخلاف مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين الذي يسرد عدد الموظفين الذين طلبوا أي مساعدة تتعلق بأي طعن يحتمل تقديمه إلى محكمة الاستئناف. ويمكن أن تختلف تواريخ تسجيل الطعون المقدمة إلى محكمة الاستئناف عن تواريخ الطلبات المقدمة إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين فيما يتعلق بالطعون.

الشكل السابع
تمثيل الموظفين في جميع الطعون



(هـ) مآل القضايا

٤٦ - في عام ٢٠١٧، فصلت محكمة الاستئناف في ١٤٨ قضية بإصدار ١٠٠ حكم بشأنها، وأغلقت ملفات ٤ طعون بإصدار أوامر قضائية أو أغلقتها إدارياً.

(و) الانتصاف

١' الطعون في أحكام صادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٤٧ - إجمالاً، رفضت محكمة الاستئناف ٨٥ طعناً في أحكام صادرة عن محكمة المنازعات، وقبلت ٢٣ طعناً كلياً و ٩ طعون جزئياً، وأغلقت أربع قضايا بسبب سحبها. وفي خمس من القضايا المذكورة أعلاه، أعادت محكمة الاستئناف الطعون إلى محكمة المنازعات. ففيما يتعلق بالقضايا التي رفعها الأمين العام، قبلت محكمة الاستئناف ٢٠ طعناً كلياً و ٨ طعون جزئياً، ورفضت طعنين. وفيما يتعلق بالطعون المقدمة من الموظفين، قبلت محكمة الاستئناف ٣ طعون كلياً و طعناً واحداً جزئياً، ورفضت ٨٣ طعناً.

٤٨ - وأبطلت محكمة الاستئناف كلياً ١٩ حكماً صادراً عن محكمة المنازعات، وأبطلت جزئياً ١٤ حكماً، وأيدت ٨٢ حكماً.

٤٩ - وفي سبع قضايا، أبطلت محكمة الاستئناف أمر الإلغاء الصادر عن محكمة المنازعات، وفي قضية واحدة أمرت بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه في الاستئناف. وفي قضية واحدة، أبطلت محكمة الاستئناف التنفيذ العيني الذي أمرت به محكمة المنازعات، وفي قضية واحدة، أمرت بالتنفيذ العيني في الاستئناف حيث لم تكن محكمة المنازعات قد أمرت به.

٢' الطعون في قرارات صادرة عن الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي؛

٥٠ - رفضت محكمة الاستئناف طعنا واحدا في قرار صادر عن الأمين العام لمنظمة الطيران المدني الدولي.

٣' طعن في قرار صادر عن رئيس قلم محكمة العدل الدولية؛

٥١ - قبلت محكمة الاستئناف جزئيا طعنا واحدا في قرار صادر عن رئيس قلم محكمة العدل الدولية.

٤' طعن في قرار صادر عن الأمين العام للمنظمة البحرية الدولية

٥٢ - قبلت محكمة الاستئناف جزئيا طعنا واحدا في قرار صادر عن الأمين العام للمنظمة البحرية الدولية.

٥' الطعون في قرارات صادرة عن اللجنة الدائمة لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

٥٣ - رفضت محكمة الاستئناف أربعة طعون في قرارات صادرة عن اللجنة الدائمة لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وقبلت ثلاثة طعون (بما في ذلك في حكم واحد بشكل جزئي) في قرارات صادرة على اللجنة الدائمة للمجلس. وفي أحد الأحكام المذكورة أعلاه، أعادت محكمة الاستئناف القضية إلى اللجنة الدائمة للمجلس.

٥٤ - وأعادت محكمة الاستئناف قضية واحدة إلى اللجنة الدائمة للمجلس بإصدار أمر قضائي.

٦' الطعون في أحكام صادرة عن محكمة المنازعات التابعة لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى

٥٥ - رفضت محكمة الاستئناف تسعة طعون في قرارات صادرة عن محكمة الأونروا للمنازعات. وفي قضية واحدة، قبلت الطعن وأعادت القضية إلى محكمة الأونروا للمنازعات. وفي قضيتين، قبلت المحكمة الطعون جزئيا، وفي إحدى هاتين القضيتين أعيدت القضية إلى إدارة الأونروا. وفي قضية واحدة، قام مقدم الطعن بسحب الطعن.

(ز) الإحالة للمساءلة

٥٦ - لم تُحل محكمة الاستئناف في ٢٠١٧ أي دعوى تتعلق بالمساءلة.

هاء - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٥٧ - يتولى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تقديم طائفة واسعة من الخدمات القانونية للموظفين، على النحو المبين بالتفصيل في المرفق الأول. ورغم أن الهدف من إنشاء المكتب هو تقديم المساعدة للموظفين باستخدام النظام الرسمي للعدل الداخلي (التقييم الإداري، ومحكمة المنازعات والاستئناف)، فإن الموظفين يشجعون على زيارة المكتب في المرحلة الأبعد من أي منازعة. ويعني ذلك في الممارسة العملية أن عددا كبيرا من المسائل يحل قبل اعتماد أي عملية رسمية، سواء من خلال التسوية بالوسائل غير رسمية أو لأن المكتب يقدم المشورة اللازمة للموظفين، على نحو يحسم المسألة.

عبء العمل

٥٨ - زاد عبء العمل للمكتب بصورة سنوية منذ إنشائه في عام ٢٠٠٩، على النحو المبين في الجدول ١٠. ففي عام ٢٠١٧، ورد إلى المكتب ١٤٧ ٤ طلبا جديدا للمساعدة، مع وجود ٢٣٢ طلبا مرحلة من السنوات السابقة. وفي عام ٢٠١٧، بلغ عدد الطلبات التي قام المكتب بإغلاقها أو حلها من خلال التسوية ٤٨٣ ٢ طلبا.

الجدول ١٠

معالجة طلبات المساعدة القانونية الواردة إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٧^(١)

السنة	المشورة الموجزة	بالتقييم الإداري	المسائل المتعلقة المنازعات	التمثيل أمام محكمة الاستئناف	التمثيل أمام محكمة التأديبية	مسائل أخرى	المجموع	الطلبات التي لم يبت فيها بعد
٢٠٠٩	١٧١	٦٢	١٦٨	١٣	١٥٥	٣١	٦٠٠	٣٧٧
٢٠١٠	٣٠٩	٩٠	٧٧	٣٩	٧٠	١٢	٥٩٧	٢٦١
٢٠١١	٣٦١	١١٩	١١٥	٢١	٥٥	١٠	٦٨١	٢٩٣
٢٠١٢	٦٣٠	١٩٨	٩٦	٣١	٤٦	٢٨	١ ٠٢٩	٢٣٤
٢٠١٣	٤٩١	١١٦	٧٠	٣٣	٣٧	١٨	٧٦٥	٢١٣
٢٠١٤	٧٩٨	٢١٠	١٠٢	١٥	٤٤	١١	١ ١٨٠	٢٢٢
٢٠١٥	٨٣٠	١٩٦	٤١٥	١٦	٣٣	١٢	١ ٥٠٢	٢٧٨
٢٠١٦	١ ٠٠٦	٣١٩	٧١	٣٢٢	٣٥	٣	١ ٧٥٦	٢٣٢
٢٠١٧	١ ١٩٠	١٣٢ ^(ب)	١ ٧٦١ ^(ج)	٨	٥٠	٦	٤ ١٤٧	١ ٨٩٦
المجموع	٥ ٧٨٦	٢ ٤٤٢	٢ ٨٧٥	٤٩٨	٥٢٥	١٣١	١٢ ٢٥٧	-

(أ) تشير عبارة "المشورة الموجزة" إلى طلبات ذات طبيعة متفاوتة، كثيرا ما تسفر عن تسوية المنازعة. وهي تتضمن جمع المعلومات، وإجراء بحوث قانونية، وتحديد مواطن القوة والضعف في قضية ما، وتقديم المشورة للتعامل بشأن الخيارات المتاحة له لالتماس الانتصاف والنتائج المرجحة. أما عبارة "التقييم الإداري" فتشير إلى الطلبات التي تتضمن إجراء مشاورات، وإسداء مشورة قانونية إلى الموظفين، وإعداد طلبات التقييم الإداري، وإجراء مناقشات مع الإدارة، والتفاوض من أجل التوصل إلى تسويات. وفي "المسائل التأديبية" يقدم المكتب المساعدة إلى الموظفين فيما يتعلق بادعاءات سوء السلوك في إطار النظام الإداري للموظفين. وتشير عبارة "التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات" و "التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف" إلى الطلبات التي يقوم المكتب بموجبها بإجراء المشاورات، وإسداء المشورة القانونية إلى الموظفين، وإعداد مذكرات نيابة عنهم، وتوفير التمثيل القانوني لهم في الجلسات الشفوية، وإجراء مناقشات مع محامي الخصم، والتفاوض بقدر الإمكان للتوصل إلى تسويات. وتشير عبارة "مسائل أخرى" إلى المشورة والمساعدة فيما يتعلق بالمذكرات التي تقدم إلى الهيئات الرسمية الأخرى والإجراءات التي تباشر أمامها وتمثيل الموظفين في الوساطة.

(ب) بلغ عدد طلبات التقييم الإداري ٨١٨ طلبا، قسّمت إلى ٦ مجموعات من طلبات التقييم الإداري؛ ولذلك، كان العدد الإجمالي الفعلي لطلبات التقييم الإداري المقدمة ٣٢٠ طلبا. ويعد المكتب كل موظف من عملائه باعتباره طلبا منفصلا للمساعدة.

(ج) قسّمت محكمة المنازعات ١ ٥٢٩ طلبا فرديا إلى ٢٢ قضية؛ وبلغ العدد الإجمالي الفعلي للدعاوى المرفوعة إلى محكمة المنازعات ٢٥٤ دعوى. ويعد المكتب كل موظف من عملائه باعتباره طلبا منفصلا للمساعدة.

٥٩ - ويمكن تفسير الزيادة في عبء العمل في عام ٢٠١٧ جزئيا بوجود عدد من القضايا الجماعية التي التمس فيها عدد كبير من الموظفين مساعدة المكتب فيما يتعلق بنفس القرار الإداري.

٦٠ - ويتعلق معظم طلبات المساعدة (٥٨ في المائة) الواردة في عام ٢٠١٧ بالمزايا والاستحقاقات، بما يعكس بعض التغيرات المهمة في حزمة مرتبات ومزايا الموظفين التي بدأ سريانها خلال العام.

٦١ - وفي حين يرد إلى المكتب عدد كبير جدا من طلبات المساعدة فإنه تجدر الإشارة إلى أن نسبة ضئيلة فقط من هذه الطلبات هي التي ترفع إلى المحكمتين. ففي عام ٢٠١٧، أودع مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ٣٢٠ طلبا للتقييم الإداري و ٢٥٤ دعوى لدى محكمة المنازعات، وكان يباشر إجراءات ٨ دعاوى قيد نظر محكمة الاستئناف. وإجمالا، تمت تسوية ما نسبته ٦٥ في المائة من القضايا (عدا القضايا الجماعية) بالوسائل غير الرسمية أو البت فيها على أي نحو آخر دون اللجوء إطلاقا إلى أي آلية رسمية.

واو - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه

١ - أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

المكاتب القانونية المختلفة في الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة^(٩)

٦٢ - تمثل المكاتب القانونية المختلفة في الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة الأمين العام في إجراءات الدعوى الخطية والمرافعات الشفوية أمام محكمة المنازعات، على النحو المبين بالتفصيل في المرفق الأول. وإضافة إلى ذلك، كثيرا ما تشارك هذه المكاتب، بوصفها ممثلة الأمين العام، في جهود لتسوية المنازعة بوسائل غير رسمية من خلال مناقشات للتسوية، تشمل في بعض الأوقات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وعندما يصبح الحكم الصادر عن محكمة المنازعات واجب التنفيذ، يضمن المكتب المعني أيضاً تنفيذ الحكم، وهو ما يعني استمرار المكتب في تناول القضية بعد أن تبت فيها محكمة المنازعات. وخلال عام ٢٠١٧، بلغ عدد الدعاوى التي تناولتها المكاتب الممثلة للأمين العام ٦٣٩ دعوى رفعها موظفون من الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة.

٢ - تمثيل الأمين العام أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

مكتب الشؤون القانونية

٦٣ - يقوم مكتب الشؤون القانونية، بصفته الدائرة القانونية المركزية للأمم المتحدة، بإسداء المشورة القانونية إلى الأمين العام وإلى الهيئات الرئيسية والفرعية التابعة للأمم المتحدة، بما فيها الإدارات والمكاتب التابعة للأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة. وتتعلق هذه المشورة بجميع أنشطة المنظمة وعملياتها، بما في ذلك نظام إقامة العدل. وعلى النحو المبين بالتفصيل في المرفق الأول، فإن المهام التي

(٩) الأمانة العامة: قسم القانون الإداري في مكتب إدارة الموارد البشرية في المقر (الذي يتألف من وحدة الاستئناف والوحدة التأديبية)، والوحدة القانونية في دائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في جنيف وفي مكتب الأمم المتحدة في نيروبي؛ الصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة وكيانات أخرى: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة).

يضطلع بها المكتب في هذا المجال هي مهام متعددة الأوجه وتشمل تحليل جميع الأحكام الصادرة عن المحكمتين. وقد استعرض المكتب جميع الأحكام الـ ٢٠٠ التي أصدرتها المحكمتان في عام ٢٠١٧.

٦٤ - وبالإضافة إلى ذلك، يتولى المكتب مسؤولية تمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف بالنسبة لجميع كيانات الأمم المتحدة. ويشمل ذلك في جملة أمور إعداد مذكرات خطية والترافع شفويا في جلسات الاستماع. وفي عام ٢٠١٧، أصدرت محكمة الاستئناف ٧٦ حكما في قضايا كان الأمين العام طرفا فيها.

ثالثا - الإجراءات المتخذة للاستجابة للمسائل المتصلة بإقامة العدل

ألف - لمحة عامة

٦٥ - قدمت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٦/٧٢ عددا من الطلبات لكي تنظر فيها في دورتها الثالثة والسبعين. وترد أدناه الإجراءات المتخذة للاستجابة لتلك الطلبات.

باء - إجراءات الاستجابة

الطلبات المقدمة من الجمعية العامة

التوعية

٦٦ - استجابة للطلبات الواردة في الفقرات ٨ و ١٠ و ١١ من القرار ٢٥٦/٧٢ بشأن التوعية، عزز مكتب إقامة العدل جهوده التنسيقية في مسائل التوعية ووضع استراتيجية للتوعية بدأ تنفيذها في شباط/فبراير ٢٠١٨. وتحدد الاستراتيجية أهداف جهود التوعية، والموارد المتاحة، والجهات التي تستهدفها الاستراتيجية، وأدوات الاتصال، والرسالة.

٦٧ - والهدف الذي تنشده استراتيجية التوعية هو الاستفادة من مجموعة شتى من وسائل الإعلام والنهج، والتعاون بين المكاتب والوحدات والمنظمات داخل نظام العدل الداخلي بهدف توفير معلومات أكثر اتساقا وشمولا عن دور وعمل مختلف قطاعات النظام وعن الإمكانيات التي يتيحها لمعالجة الشكاوى المتصلة بالعمل. وتولي الاستراتيجية اهتماما خاصا للبعثات والمكاتب الميدانية من أجل تحديد طرق نشر المعلومات وإذكاء الوعي بين الموظفين في تلك الأماكن دون الاضطلاع في جميع الحالات بالسفر في مهام رسمية. ويقوم مكتب إقامة العدل بتنسيق تنفيذ الاستراتيجية والعمل بالشراكة مع الأمانة العامة والصناديق والبرامج من أجل نشر المعلومات بشأن نظام إقامة العدل إلى أكبر عدد ممكن من الموظفين والمديرين. وهناك حوار جار وتواصل مستمر مع ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة لضمان توافق جهود التوعية مع احتياجات الموظفين والمديرين على السواء من المعلومات.

٦٨ - ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، أجرى مكتب إقامة العدل، بما في ذلك مكتب المدير التنفيذي، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ورئيس القلم وأقسام المحكمة الداعمة لمحكمة الاستئناف ومحكمة المنازعات، بالتعاون أحيانا مع ممثلي الموظفين، أكثر من ٤٠ جلسة إحاطة لتوعية مجموعات من الموظفين والمديرين، منها جلسات توجيهية للموظفين المعيّنين حديثا، على نطاق واسع من المواقع الميدانية والرئيسية، بما في ذلك أديس أبابا وعمّان وبانكوك وبلير وبرينديزي، إيطاليا، وعنتبي،

أوغندا، وجنيف ولبنان وليبيريا ونيجيريا ونيويورك وبنما؛ وحلقة دراسية شبكية متاحة لجميع موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وحلقة دراسية شبكية أخرى للبعثة الميدانية في بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان. وفي إطار هذه الاستراتيجية، تقدّم المعلومات بانتظام على شبكات الإنترنت للمنظمات، ولا سيما iSeek، التي تتضمن منذ ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ صفحة خاصة بمكتب إقامة العدل، ونشرت أربعة مقالات تشمل رسائل موجهة من المديرية التنفيذية لمكتب إقامة العدل بشأن طائفة من المواضيع. ونشرت مجلة *UN Special*، وهي المجلة الرسمية للموظفين المدنيين الدوليين، التي تطبع ١٠.٠٠٠ نسخة، مقابلة أجريت مع رئيس محكمة المنازعات آنذاك ومقالات أعدده كل من قلم محكمة المنازعات، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧.

٦٩ - وبالإضافة إلى جهود التوعية التي يضطلع بها مكتب إقامة العدل، اضطلع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في عام ٢٠١٧ بنحو ١٧٠ من أنشطة التوعية في الأمانة العامة على نطاق شامل. وشملت هذه الأنشطة دورات إعلامية وعروضاً وحلقات عمل وحلقات نقاش وأنشطة لبناء المهارات، وأجريت في المقر والأفرع الإقليمية السبعة لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وتحتوي جميع الأنشطة بدرجات متباينة على عناصر تثقيفية بشأن نظام العدل غير الرسمي والرسمي. وإضافةً إلى ذلك، يقدم أمناء المظالم والوسطاء معلومات عن نظام العدل في كل مناسبة يلتقون فيها مع زوار وفي جلسات تواصل ثنائية مع أصحاب المصلحة وكبار المسؤولين. ويتعهد المكتب أيضاً صفحة شبكية ويوزع مواداً ترويجية تتضمن إشارات إلى جميع عناصر نظام العدل. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات في الفصل الخامس من تقرير الأمين العام عن أنشطة المكتب (A/73/167).

٧٠ - ولضمان تحسين إمكانيات الاطلاع على المعلومات بشأن نظام العدل الداخلي، قام مكتب إدارة العدل بتجديد موقعه الشبكي. وعمل المكتب مع إدارة شؤون الإعلام من أجل إنشاء موقع أحدث تماشياً مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بهذا الشأن يكفل محتواه وتصميمه ربط المعلومات عن الموارد المختلفة في مكان واحد. وكان أحد أهداف المنشودة من مشروع إعادة التصميم تقديم نظرة أكثر شمولاً لنظام العدل الداخلي، بما في ذلك زيادة المعلومات بشأن العنصر غير الرسمي من النظام إلى جانب العنصر الرسمي، حتى يفهم الموظفون بوضوح أكبر الصلة المتبادلة بين عنصري النظام وخيارات التسوية المختلفة. وأعيدت تسمية الموقع الشبكي من موقع شبكي يخص مكتب إقامة العدل إلى موقع لإقامة العدل ضمن الموقع الشبكي للأمم المتحدة، بما يعكس النظام ككل. ويمكن الاطلاع على الموقع الشبكي في العنوان التالي: www.un.org/en/internaljustice. وكان العامل الرئيسي الثاني وراء إعادة التصميم هو تيسير إمكانية الاطلاع على المعلومات من خلال مجموعة من خيارات التصميم والتكنولوجيا لضمان إمكانية اطلاع جميع موظفي الأمم المتحدة على المعلومات، بما في ذلك عن طريق الهواتف المحمولة وبغض النظر عن الموقع ومستوى الاتصال الإلكتروني. وعلاوةً على ذلك، يتقيد الموقع الشبكي الجديد بمتطلبات التعددية اللغوية في الأمم المتحدة^(١٠) وبمعايير التيسير لذوي الإعاقة بما يضمن إمكانية وصول معطلّي البصر إليه. كما يجري إعداد محتوى للموظفين الذين يفضلون وسيلة الاتصال المسموعة. وتكفل هذه الطرق ألا يكون الافتقار إلى المهارات الكافية للقراءة بلغة أجنبية أو إلى البصر السليم عائقاً يحول دون الحصول على المعلومات عن نظام العدل الداخلي. وكان هناك اعتبار رئيسي ثالث وراء إعادة التصميم

(١٠) يجري حالياً ترجمة محتوى الموقع الشبكي إلى جميع اللغات الرسمية للأمم المتحدة.

هو تطوير الصياغة اللغوية لكي تناسب جمهورا لا يملك خلفية قانونية. ولضمان أن تكون اللغة المستخدمة مفهومة بسهولة للموظفين عموما، قام مكتب إقامة العدل بتبسيط المفاهيم دون المساس بالدقة القانونية.

٧١ - ولضمان توعية جميع الموظفين، بمن فيهم الموظفون في الميدان، بالنظام وبالحيارات التي يتيحها لتسوية المنازعات، طلبت رئيسة ديوان الأمين العام في ١٩ حزيران/يونيه ٢٠١٨ إلى الأمانة العامة والصناديق والبرامج والكيانات الأخرى التي تستخدم النظام أن تعلم موظفيها بالموقع الشبكي الجديد. وكان الهدف من عملية التواصل هذه ضمان أن تصل إلى كل موظف رسالة معممة بشأن نظام العدل الداخلي وتشير إلى الموقع الشبكي للحصول على معلومات كاملة عن النظام. وفي جهد مواز، تواصلت المديرية التنفيذية لمكتب إقامة العدل مع اتحادات ورابطات الموظفين في جميع الكيانات وطلبت إليها أن تعلم الموظفين الذين تمثلهم بشأن المعلومات عن النظام المتاحة على الموقع الشبكي الجديد. وإضافة إلى ذلك، وجه مكتب إقامة العدل، من خلال مقال نُشر على صفحة الإنترنت الشاملة على نطاق المنظمة، الدعوة إلى جميع الموظفين لزيارة الموقع الشبكي الجديد.

٧٢ - وتم تنقيح الدليل المعنون "دليل لتسوية المنازعات: إقامة العدل في الأمم المتحدة"، الذي صدر في وقت بداية النظام في عام ٢٠٠٩، لتبسيط صياغته اللغوية وتبسيط الضوء على العناصر الرئيسية في النظام، مثل الفترات الزمنية التي تستغرقها مختلف الإجراءات في العملية الرسمية. ويجري حاليا إتاحة هذه الوثيقة المحمولة للموظفين بصيغة إلكترونية.

٧٣ - وخلال أوائل عام ٢٠١٧، اكتُشف عدد من التحديات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات في محرك البحث الخاص بمكتب إقامة العدل، بما في ذلك وجود روابط مكسورة إلى أحكام منشورة، وأجزاء عشوائية من النصوص في العرض المسبق وكلمات عشوائية مستخدمة كروابط بدلا من اسم الملف. وعمل مكتب إقامة العدل مع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على حل تلك المسائل والتأكد من أن أداة البحث تعمل على النحو المقصود. وعلاوة على ذلك، أصبح من الواضح بعد الحصول على آراء مجموعة مختلفة من المستخدمين أن هناك نقصا في فهم طريقة استخدام أداة البحث بصورة سليمة، مما أسفر عن محدودية استخدامها. وقام مكتب إقامة العدل منذ ذلك الحين بنشر دليل للمستخدمين على الموقع الشبكي قدم فيه تعليمات بشأن كيفية استخدام هذه الأداة. وبالتوازي مع ذلك، شرع في مشروع لإدخال المزيد من التحسينات على الخصائص الوظيفية الحالية. ولكن نظرا لمسائل تتعلق بالموارد، لم يتمكن مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من تنفيذ التغيرات اللازمة. ويقوم مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حاليا باستقدام خبير استشاري لدعم تلبية احتياجات مكتب إقامة العدل. ويعتزم مكتب إقامة العدل أيضا أن يقوم قدر الإمكان بتوسيع نطاق محرك البحث ليشمل الملخصات القانونية للأحكام الرئيسية. وعمل فريق تكنولوجيا المعلومات التابع للمكتب والمؤلف من شخصين على إنشاء تطبيق شبكي جديد لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، توحد فيه بيانات القضايا ووثائق القضايا كلاهما في نظام واحد وتتاح من خلاله إمكانية الوصول الإلكتروني في جميع أماكن مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. ويمثل النظام بالكامل جميع المتطلبات المتعلقة بالأمن والأداء وتطبيق إدارة القضايا للمحكمتين.

الإطار التنظيمي

٧٤ - فيما يتعلق بكفالة أن يكون لدى الموظفين فهم أشمل للقواعد والأنظمة والتعليمات والإصدارات الإدارية التي تتناول الموارد البشرية، على النحو الذي شجعت عليه الجمعية العامة في الفقرة ٩ من قرارها ٢٥٦/٧٢، وللمسائل العامة على النحو المتوخى في الفقرتين ٢٠ و ٢١ من ذلك القرار، يقدم الأمين العام المعلومات التالية. عملاً بتقرير الأمين العام المعنون "تغيير النموذج الإداري في الأمم المتحدة: ضمان مستقبل أفضل للجميع" (A/72/492) والقرار ٢٦٦/٧٢ الصادر مؤخراً عن الجمعية العامة، وعلى نحو ما ورد كذلك في تقرير الأمين العام عن تنفيذ هيكل إداري جديد لتحسين الفعالية وتعزيز المساواة (A/72/492/Add.2)، يجري مكتب إدارة الموارد البشرية حالياً استعراضاً شاملاً للإطار التنظيمي للمنظمة، بما في ذلك النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، ونشرات الأمين العام، والتعليمات الإدارية، والتعميمات الإعلامية، والمبادئ التوجيهية. ومن المتوقع أن يقدم الاستعراض الإطار السياسي "المبسط/المُرشد والسهل الفهم/التنفيذ" اللازم لإدارة الموارد البشرية الذي سيستند إليه مستقبلاً في تفويض قدر أكبر من السلطة للجهات الأقرب من نقطة الإنجاز، الذي دعا إليه الأمين العام، وسيدعم تنفيذ مقترحات الإصلاح في إطار جميع الركائز (الإدارة والتنمية والسلام والأمن). وستعرض التعديلات اللازم إدخالها على النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الأمم المتحدة على الجمعية لكي تنظر فيها في الجزء الرئيسي من الدورة الثالثة والسبعين. وفي سياق هذا الاستعراض، يجري أخذ الدروس المستفادة من الأحكام القضائية والتنفيذ التشغيلي للسياسات القائمة في الحسبان على الوجه الأكمل، وأقيم اتصال مكثف من اتجاهاين للحصول على آراء بشأن السياسات التنظيمية الرئيسية من جميع الجهات المعنية، بما فيها الإدارات والمكاتب في المقر، واللجان الإقليمية، والمكاتب الموجودة خارج المقر، وبعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، وصناديق وبرامج الأمم المتحدة، وممثلي الموظفين، وذلك من خلال اجتماعات منتظمة. ويتناول المرفق الثالث المسائل العامة التي حددها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة والمعروضة في تقرير الأمين العام عن أنشطة المكتب (A/72/138).

٧٥ - وفيما يتعلق بالفقرة ١٣ من القرار ٢٥٦/٧٢ الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تحليلاً شاملاً لجميع السياسات القائمة وتوصيات بشأن سبل تحسين حماية الموظفين الذين يرفعون دعاوى أمام المحكمتين أو يمثلون كشهود، يلاحظ الأمين العام أنه قد نشرت في ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ سياسة جديدة بشأن هذه الحماية (ST/SGB/2017/2). وخلال عام ٢٠١٧، استمرت الإدارة وممثلو الموظفين على السواء في تمحيص هذه السياسة تمحيصاً دقيقاً، وعقب جهود تعاونية مشتركة، نقحت السياسة بنجاح وبشكل موضوعي؛ إذ عززت بصورة ملحوظة لكي تعكس الدروس المستفادة وأفضل الممارسات المتبعة في مؤسسات القطاعين العام والخاص على السواء بشأن هذه المسألة. ونتيجة لذلك، صدرت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ نشرة منقحة للأمين العام (ST/SGB/2017/2/Rev.1). ولا تزال هذه السياسة تخضع منذ بداية عام ٢٠١٨ لاستعراض مستمر، لإدخال أي تحسينات قد تكون لازمة، من جانب الإدارة وممثلي الموظفين من خلال آلية التشاور بين الموظفين والإدارة. وفي إطار الاستعراض الشامل المذكور أعلاه للإطار السياسي للمنظمة، يجري حالياً استعراض جميع السياسات القائمة، بما في ذلك تلك المتصلة بهذا الموضوع، وسيتم تنقيحها حسب الاقتضاء.

التسوية بالوسائل غير الرسمية

٧٦ - تعالج المسائل التي أثارها الجمعية العامة في الفقرات ١٦ إلى ١٩ من القرار ٢٥٦/٧٢ في تقرير منفصل عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/73/167).

الاتجاهات والإحصاءات في النظام

٧٧ - ترد في الفرع ثانياً - ألف أعلاه ملاحظات الأمين العام فيما يتعلق بالاتجاهات والإحصاءات في النظام، على النحو المطلوب في الفقرة ٢٥ من القرار ٢٥٦/٧٢.

مسألة المديرين

٧٨ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٢٦ من قرارها ٢٥٦/٧٢، أن يوافيها بتقرير عن مسألة المديرين الذين يثبت أن قراراتهم تنطوي على إهمال جسيم، وفقاً للأحكام الواجبة التطبيق من النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، وأن قراراتهم تلك أدت إلى رفع دعاوى قضائية وتكبد خسارة مالية لاحقة. وتشكل المسألة عن الإهمال الجسيم عنصراً واحداً من الإطار الشامل لمسألة المديرين الذي يشمل آليات تأديبية وجنائية وإدارية. وترد في الوثيقة A/73/71 ممارسات الأمين العام المتبعة في المسائل التأديبية وحالات السلوك الإجرامي المحتمل، بما في ذلك المسائل التي تتعلق بالمديرين، في الفترة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وإضافةً إلى ذلك، يخضع المديرين كغيرهم من الموظفين لآليات إدارية، مثل نظام تقييم الأداء. ويخضع فريق القيادة الجديد التابع للأمين العام لاتفاقات كبار المديرين، التي وقّعت في نيسان/أبريل وأيار/مايو ٢٠١٨.

٧٩ - وقد يُلزم المديرين أيضاً، عملاً بالقاعدة ١٠-١ (ب) من النظام الإداري للموظفين، بأن يردوا إلى الأمم المتحدة مبالغ الخسائر المالية التي تتكبدها المنظمة نتيجة لإجراءات قاموا بها تتسم بالإهمال الجسيم وتشكل سوء سلوك. بيد أن النتائج السلبية التي قد ينطوي عليها حكم من أحكام المحكمة يفرضي إلى منح تعويض ينبغي ألا يفهم بالضرورة أنها تمثل حالة إهمال جسيم تترتب عليه خسارة مالية. فمعيار الإهمال الجسيم هو عتبة ذات شأن. وهو شكل بالغ من أشكال الإهمال يستلزم القيام طوعاً وعن وعي بإهمال الحاجة إلى استخدام قدر معقول من العناية. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم ترد أي نتائج تفيد بأن أحد المديرين قد أهمل إهمالاً جسيماً في قرار أدى إلى رفع دعاوى قضائية وتكبد خسارة مالية لاحقة.

آلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٨٠ - مددت الجمعية العامة في الفقرة ٢٧ من القرار ٢٥٦/٧٢ الفترة التجريبية لآلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم مزيداً من المعلومات بشأن الآثار المترتبة على تقنين تلك الآلية كي تتخذ قراراً في دورتها الثالثة والسبعين بشأن مسألة تمويل المكتب. وأشارت الجمعية العامة أيضاً إلى أن تقنين الآلية، حال الموافقة عليه، لن يؤثر على طبيعة تمويل المكتب. ويلاحظ الأمين العام أن آلية التمويل التكميلي الطوعي تجريبية في الوقت الحالي وتتم الموافقة عليها سنوياً. ويعني ذلك في الممارسة العملية أنه لا يمكن تعيين الموظفين إلا على أساس مؤقت بسبب انعدام اليقين بشأن استمرار التمويل. أما تمديد الآلية إلى أجل غير مسمى بحيث تظل قائمة عاماً بعد عام إلى أن تقرر الجمعية العامة غير ذلك، فمن شأنه أن

يتيح تعيين الموظفين لآجال أطول. وينطوي ذلك على العديد من المزايا؛ إذ سيصبح بمقدور مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أن يعرض عقوداً ذات مدة أطول، وهو ما سيوسع مجال المرشحين الذين يقوم المكتب باستقدام الموظفين منه؛ كما أنه سيساعد في استبقاء الموظفين والحفاظ على المعرفة المؤسسية؛ والأهم من ذلك أن عملاء المكتب سيستفيدون كثيراً من استمرارية وجود محامين، وهي مسألة عقت عليها المحكمة. ويشير الأمين العام أيضاً إلى شاغل سبق أن أعرب عنه وهو أن تكاليف المكتب، بوضعه الحالي من حيث إنشائه وولايته، تشكل "نفقات للمنظمة" يتعين أن تتحملها الدول الأعضاء وفقاً للفقرة ٢ من المادة ١٧ من ميثاق الأمم المتحدة. ولذلك يطلب الأمين العام تمديد الآلية إلى أجل غير مسمى، دون المساس بأي قرار نهائي بشأن ما إذا كانت النفقات المتكبدة بموجب ولاية المكتب تشكل "نفقات للمنظمة" في إطار المعنى الوارد في الميثاق.

٨١ - ومن أجل تعزيز الحوافز لثقي الموظفين عن الانسحاب من آلية التمويل التكميلي الطوعي، وتوعية الموظفين بأهمية تقديم المساهمات المالية إلى مكتب المساعدة القانونية للموظفين؛ على النحو الذي تشجعه الجمعية العامة في الفقرتين ٢٩ و ٣٠ من القرار ٢٥٦/٧٢، وجهت رئيسة ديوان الأمين العام في ٢٢ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ رسالة إلى الموظفين في جميع الكيانات التي تشكل جزءاً من نظام إقامة العدل، بما في ذلك الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة واللجان الإقليمية وغيرها من الكيانات. وسلطت رئيسة ديوان الأمين العام في رسالتها الضوء على الأهمية البالغة للمساعدة التي يقدمها المكتب، ولاحظت كفاءة محاميه ومقدرتهم وشجعت الموظفين بقوة على تقديم المساهمات إلى آلية التمويل الطوعي التكميلي. واضطلعت المديرية التنفيذية لمكتب إقامة العدل بأنشطة توعية وتواصلت مع أعضاء الإدارة العليا وممثلي الموظفين لتشجيع دعم آلية التمويل. ويغتنم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أيضاً كل فرصة لتشجيع الموظفين على المساهمة، بما في ذلك نشر مقالات عن هذا الموضوع على الإنترنت، وتوزيع المعلومات، وطلب المساهمات من الموظفين خلال أنشطة التوعية متى أمكن.

٨٢ - وترد في المرفق الرابع البيانات المتعلقة بالمساهمات المقدمة من الموظفين إلى مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ومعدلات اختيار عدم المساهمة، على النحو المطلوب في الفقرة ٣١ من القرار ٢٥٦/٧٢.

إنشاء ثلاث وظائف قضائية دائمة جديدة في محكمة المنازعات

٨٣ - في الفقرة ٣٢ من القرار ٢٥٦/٧٢، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم، بالتشاور مع أصحاب المصلحة المعنيين، مزيداً من المعلومات بشأن ما يترتب على إضافة ثلاثة قضاة دائمين جدد إلى محكمة المنازعات، بدلا من القضاة المحصنين، وذلك لاتخاذ قرار بشأن هذه المسألة في الدورة الثالثة والسبعين للجمعية العامة. وبعد التشاور مع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك المحكمتان^(١١)، يعرض الأمين العام الآراء المبينة أدناه.

٨٤ - تتألف محكمة الأمم المتحدة للمنازعات حالياً من قاض مخصص واحد وقاض متفرغ واحد في كل مركز من مراكز العمل الثلاثة للمحكمة وقاضيين غير متفرغين.

(١١) دُعي رئيس محكمة المنازعات ورئيس محكمة الاستئناف إلى إبداء آرائهما؛ وقد ورد ردٌّ من قاض واحد وأُخذ في الاعتبار على النحو الواجب.

٨٥ - وكان القصد من تعيين قضاة متخصصين أن يكون ترتيباً مخصصاً. فقد قررت الجمعية العامة في قرارها ٢٥٣/٦٣ تعيين ثلاثة قضاة متخصصين في محكمة المنازعات كتدبير انتقالي، لمدة سنة واحدة اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وعلى الرغم من القصد الأصلي للجمعية العامة بأن تكون الوظائف الثلاث للقضاة المخصصين تدبيراً انتقالياً، فقد جددت مدة هذه الوظائف لفترة إجمالية بلغت تسع سنوات وستة أشهر. وعملاً بالقرار ٢٥٦/٧٢، فإن هذه الوظائف ممددة في الوقت الحالي حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨.

٨٦ - وتترتب على التمديدات المستمرة لوظائف القضاة المخصصين في محكمة المنازعات آثار قانونية تتعلق بسلامة النظام القانوني لنظام إقامة العدل في الأمم المتحدة. فوجود ثلاثة أنواع مختلفة من الوظائف القضائية، بشروط خدمة مختلفة، من شأنه أن ينشئ مسائل من حيث وضع القضاة والاتساق داخل محكمة المنازعات، وهو ما قد يؤثر أيضاً على أقلام المحكمة.

٨٧ - ولا يتضمن النظام الأساسي والنظام الداخلي لمحكمة المنازعات أي أحكام تنظم وضع القضاة المخصصين أو أحكام تعيينهم. وتعني هذه الثغرة أن حكماً واحداً من أحكام النظام الأساسي الواجبة التطبيق على القضاة الآخرين لم يكن يطبق على القضاة الآخرين لا ينطبق على القضاة المخصصين؛ فالمادة ٤-٤ تنص على أن يعين قضاة محكمة المنازعات لفترة واحدة مدتها سبع سنوات غير قابلة للتجديد. غير أنه من خلال التمديدات المتكررة للولاية التي تقرها الجمعية العامة، تجاوز أحد القضاة المخصصين سبع سنوات من الخدمة في تموز/يوليه ٢٠١٦ (وستكون فترة ولايته الإجمالية قد بلغت تسع سنوات وستة أشهر في نهاية الولاية الحالية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨)، وسيكون قاضٍ آخر من القضاة المخصصين الحاليين قد تجاوز سبع سنوات من الخدمة في نيسان/أبريل ٢٠١٩ في حالة تمديد الجمعية العامة لتعيين ذلك القاضي المخصص لمدة عام آخر.

٨٨ - وفي حين تترتب على التمديدات الإضافية لولايات القضاة المخصصين الآثار القانونية المبينة أعلاه، تظل بيانات القضايا تشير إلى وجود حاجة إلى قاضيين متفرغين في كل مركز عمل (انظر أيضاً [A/72/204](#)، الفقرات ١٣٩-١٤١). ولذلك يقترح الأمين العام إنشاء ثلاث وظائف قضائية دائمة جديدة بدلا من وظائف القضاة المخصصين.

٨٩ - ولا تترتب على هذا الاقتراح آثار مالية؛ فبغض النظر عما إذا كان القضاة مخصصين أو متفرغين، فإن المبالغ ذات الصلة من الاحتياجات من الموارد ستظل هي نفسها، بالنظر إلى أن مستوى أجورهم سيظل دون تغيير. كذلك، لن يكون هناك فرق في الاحتياجات من الموارد المتعلقة بموظفي الدعم. والفرق الوحيد هو أن وظائف القضاة المتفرغين ستعتبر احتياجاً بصفة مستمرة، حتى نهاية فترة الولاية البالغة سبع سنوات، في حين تعتبر وظائف القضاة المخصصين احتياجاً مؤقتاً، رهناً بتمديد فترتها إذا لزم وجرت الموافقة عليه. ويتم توفير موظفي الدعم للقضاة المخصصين من خلال الوظائف الممولة في إطار المساعدة المؤقتة العامة. وفي حالة إنشاء ثلاث وظائف قضائية دائمة جديدة بدلا من الوظائف المخصصة، سيتم تحويل وظائف موظفي الدعم من وظائف المساعدة المؤقتة العامة إلى وظائف ثابتة من أجل توفير الدعم للقضاة.

٩٠ - وفي حال حدوث انخفاض مستمر في عدد القضايا المعروضة على محكمة المنازعات عقب إنشاء الوظائف القضائية الجديدة الثلاث، فبالنظر إلى تعاقب مواعيد تعيين القضاة، ستكون لدى الجمعية العامة

مرونة تقييم الحاجة إلى استمرار كل وظيفة قضائية عندما تنتهي كل فترة ولاية. ويعني ذلك أن الجمعية العامة قد تختار عدم تعيين أي قضاة في الوظائف القضائية الشاغرة إذا بين عبء القضايا أن خفض العدد المطلوب من القضاة له ما يبرره.

التمثيل الذاتي أمام محكمة المنازعات

٩١ - فيما يتعلق باستمرار ارتفاع درجة التمثيل الذاتي أمام محكمة المنازعات، طلبت الجمعية العامة في الفقرة ٣٥ من القرار ٢٥٦/٧٢ إلى الأمين العام إجراء تحليل بشأن هذه المسألة، وأن يقدم تقريراً عن ذلك في دورتها الثالثة والسبعين. ويلاحظ الأمين العام أن المدعي قد يمثل نفسه لأسباب عديدة منها: اختياره لذلك؛ وامتناع مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين عن التمثيل بعد أن يكون قد قرر بعد استعراضه للأسس الموضوعية للقضية أنه لا توجد أمام القضية فرصة معقولة للنجاح؛ وعدم القدرة على تحمل تكاليف المحامي الخاص؛ والجهل بالدعم الذي يمكن أن يقدمه أحد المتطوعين أو عدم الرغبة في قبول ذلك الدعم. ومع أن كثيراً من المدعين الذين يمثلون أنفسهم يقدمون دعاوى جيدة الإعداد تتضمن وثائق وأدلة داعمة وجيهة، فإن ذلك لا يحدث في معظم الدعاوى. وتبين التجربة أن المدعين الذين يمثلون أنفسهم يؤثرون على الكفاءة التشغيلية لأقلام المحكمة بإيداعهم مذكرات زائدة الحجم ووثائق أقل وجاهة ودعاوى ناقصة وغير منظمة. كما أنهم يطرحون أسئلة أكثر ويتطلبون اهتماماً أكبر من قلم المحكمة. وفي مرحلة الاستماع، قد يستغرق تحديد الأدلة وتقديمها وقتاً أطول.

٩٢ - وعلى النحو المبين في الجدول ١١، بلغت في عام ٢٠١٧ نسبة المدعين الذين مثلوا أنفسهم أمام محكمة المنازعات ٣١ في المائة، أي ما عدده ١١٩ مدعياً. وهذا هو أدنى عدد للمدعين الذين يمثلون أنفسهم أمام محكمة المنازعات منذ بدء نظام العدل الداخلي. وفي المقابل، يقل عن ذلك كثيراً عدد الموظفين الذين يمثلون أنفسهم في القضايا التأديبية حيث يمكن أن تكون العواقب أشد بالنسبة للمدعي. ففي عام ٢٠١٧، بلغت نسبة الطعون المقدمة إلى محكمة الاستئناف من موظفين يمثلون أنفسهم ما مجموعه ٥١ في المائة، أي ما عدده ٤٥ طعناً. وتشير البيانات المأخوذة في الفترة من ٢٠١٢ إلى ٢٠١٧ إلى أن أعلى نسبة للتمثيل الذاتي كانت في عام ٢٠١٤، حيث بلغت ٥٣ في المائة، والأدنى كانت في عام ٢٠١٦، حيث بلغت ٣٩ في المائة. وتراوح النطاق في السنوات الأخرى بين ٤٢ في المائة و ٥١ في المائة.

الجدول ١١

النسبة المئوية للدعاوى الواردة التي مثل فيها المدعي نفسه، في الفترة ٢٠١٧-٢٠٠٩

السنة	محكمة الأمم المتحدة للمنازعات: جميع الدعاوى	محكمة الأمم المتحدة الدعاوى المتعلقة بالمسائل التأديبية	محكمة الأمم المتحدة للاستئناف: جميع الدعاوى
٢٠٠٩	٣٦	١١	لا توجد بيانات موثوقة
٢٠١٠	٣٤	١٨	لا توجد بيانات موثوقة
٢٠١١	٤١	٨	لا توجد بيانات موثوقة
٢٠١٢	٤٢	٦	٤٢
٢٠١٣	٥٧	٣	٤٢
٢٠١٤	٦٠	٣	٥٣

السنة	محكمة الأمم المتحدة للمنازعات: جميع الدعاوى	محكمة الأمم المتحدة الدعاوى المتعلقة بالمسائل التأديبية	محكمة الأمم المتحدة للمنازعات: جميع الدعاوى
٢٠١٥	٥١	٣	٧٧ (أ)
٢٠١٦	٦٧	٥	٣٩
٢٠١٧	٣١	٦	٥١

(أ) يعزى ارتفاع النسبة المئوية إلى وجود قضية جماعية كبيرة.

٩٣ - وتستغرق القضايا التي يتولى فيها محام تمثيل المدعي فترة متوسطها ٤٢٥ يوماً، بينما تستغرق القضايا التي يمثل فيها المدعون أنفسهم فترة متوسطها ٢٤٦ يوماً. وتبلغ نسبة نجاح الدعاوى المرفوعة من مدعين يمثلون أنفسهم، كلياً أو جزئياً، أمام محكمة المنازعات ١٧ في المائة مقارنة بنسبة ٣٢ في المائة للدعاوى التي يرفعها مدعون يمثلهم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، و ١٩ في المائة للدعاوى التي يرفعها مدعون يمثلهم متطوع تابع لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، و ٣٧ في المائة للدعاوى التي يرفعها مدعون يمثلهم محام خاص، و ٢٩ في المائة للدعاوى التي يرفعها مدعون يمثلهم موظف متطوع أو موظف سابق. وتبلغ نسبة سحب الدعاوى أدنى المستويات في حالة المدعين الذين يمثلون أنفسهم، إذ تبلغ ١١ في المائة، مقارنة بنسبة ٣٣ في المائة للقضايا التي يتولى التمثيل فيها المكتب، و ٢٦ في المائة للقضايا التي يتولى التمثيل فيها متطوع تابع للمكتب، و ٢٠ في المائة للقضايا التي يتولى التمثيل فيها محام خاص.

٩٤ - وفي السنوات التي بلغت فيها أعداد المدعين الممثلين لأنفسهم أعلى المستويات، كان هناك أيضاً عدد من القضايا التي يعترض رافعوها على نفس القرار الإداري (على سبيل المثال، القضايا التي تؤثر على عدد كبير من الموظفين مثل تقليص عدد الموظفين، أو جدول المرتبات، أو تسوية مقر العمل). وفي الآونة الأخيرة، في الحالات التي كان مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين يمثل فيها هذه الجماعات، كان هناك نقص ملحوظ في الأعداد ذات الصلة للموظفين الذين يمثلون أنفسهم. فعلى سبيل المثال، في عام ٢٠١٧، بلغت نسبة الموظفين الذين يمثلون أنفسهم ٣١ في المائة في حين بلغت نسبة المدعين الذين يمثلهم المكتب أمام محكمة المنازعات ٥٦ في المائة.

الجدول ١٢

القضايا التي تولى فيها مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين تمثيل المدعي، في الفترة ٢٠١٧-٢٠٠٩

السنة	النسبة المئوية	عدد القضايا
٢٠٠٩	٣٢	٩٠
٢٠١٠	٣٠	٩٣
٢٠١١	٣٧	١٠٤
٢٠١٢	٣٧	٩٦
٢٠١٣	٢١	٦١
٢٠١٤	٢٥	١٠٤

السنة	النسبة المئوية	عدد القضايا
٢٠١٥	٣٧	١٦٢
٢٠١٦	٢١	٧٩
٢٠١٧	٥٧	٢١٦

٩٥ - ونظراً لأن عدداً معيناً من المدعين سيختارون دوماً تمثيل أنفسهم، فإنه يمكن اتخاذ تدابير لتحسين فهمهم للنظام وزيادة قدرتهم على استخدامه وتخفيف حدة الشواغل المتعلقة بالكفاءة. ويمكن أن تشمل هذه التدابير وضع دليل إجرائي للمدعين الذين يمثلون أنفسهم يبين فيه نوع الأدلة التي يجب تقديمها والطريقة التي ينبغي بها تقديم تلك الأدلة. ويمكن أيضاً أن يؤدي توسع المحكمتين في استخدام استمارات معيارية إلى مساعدة المدعين الذين يمثلون أنفسهم في عرض قضيتهم وتحديد المسائل ذات الصلة. ويمكن أن يؤدي وجود قواعد إثبات أكثر وضوحاً وإجراءات أكثر رسوخاً لإدارة القضايا إلى معالجة الشواغل المتعلقة بالكفاءة التي يثيرها المدعون الذين يمثلون أنفسهم. ومن شأن وجود قائمة للمحامين المتطوعين متاحة بشكل أيسر أن يحد أيضاً من عدد المدعين الممثلين لأنفسهم.

سبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين

٩٦ - من أجل تحديد السبل الكفيلة بزيادة تعزيز إمكانية استفادة الأفراد من غير الموظفين من خدمات آليات تسوية المظالم، من الضروري إلقاء نظرة شاملة على حالة الأفراد من غير الموظفين داخل المنظمة. ويشمل ذلك الإقرار بوجود أنواع مختلفة من الأفراد من غير الموظفين، بمن فيهم الخبراء الاستشاريون وفراة المتعاقدين، والموظفون المقدمون دون مقابل، والمسؤولون من غير مسؤولي الأمانة العامة، والمتدربون الداخليون ومتطوعو الأمم المتحدة، ولكل فئة منهم أحكام وشروط خدمة خاصة بها. ويجب أن تكون سبل الانتصاف لمختلف فئات الأفراد من غير الموظفين متسقة مع العلاقة مع المنظمة وأن تعكس الحقوق والالتزامات التي تتناسب مع فئة الأفراد المعنية.

٩٧ - وقامت وحدة التفتيش المشتركة، في تقريرها عن استخدام الأفراد من غير الموظفين وطرائق التعاقد ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (A/70/685)، بتقييم استخدام الأفراد من غير الموظفين وتحليل السياسات واللوائح التنظيمية والممارسات التعاقدية والعمليات الإدارية ذات الصلة التي تتبعها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بمؤلاء الأفراد وقدمت توصيات تتعلق بذلك. ويقدم التقرير أيضاً رؤية فاحصة لعملية استخدام الخبراء الاستشاريين، بالإضافة إلى عرض للمخاطر المحتملة المرتبطة باللجوء إلى التعاقد والتوظيف في هذا الصدد. وقدم الأمين العام ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة وجهات نظرهم بشأن التوصيات (A/70/685/Add.1). ونظرت الجمعية العامة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة في دورتها الحادية والسبعين (القرار ٢٦٣/٧١). وترد البيانات المتعلقة بالاستعانة بالأفراد من

غير الموظفين في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفراى المتعاقدين (A/73/79/Add.1)^(١٢).

٩٨ - وقدم الأمين العام في تقريره عن إقامة العدل الذي أعده للدورة الثانية والسبعين، بناء على طلب الجمعية العامة، معلومات مستفيضة عن سبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين (A/72/204، المرفق الثاني). وفي الفقرة ٣٨ من القرار ٢٥٦/٧٢، طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يعد تحليلاً شاملاً لتلك المعلومات بغية إثراء المناقشة في الدورة الثالثة والسبعين.

٩٩ - ويرد أدناه موجز للمعلومات المقدمة في المرفق الثاني لتقرير الأمين العام المذكور أعلاه.

(أ) يبين الفرعان ألف وباء أنه في الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة في الفترة من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٦، كان هناك ما مجموعه ٨٤ حالة تسوية ودية، بما في ذلك التقييم أو الاستعراض الإداري، بين المنظمة والأفراد من غير الموظفين، وعشرة إخطارات بالتحكيم بموجب قواعد تحكيم لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (اليونسيتال)، وأربع شكاوى رسمية تتعلق بالتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة مقدمة ضد موظفين في الأمم المتحدة (وفق مقتضيات نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5). وفي الفترة نفسها، تم رفع ما مجموعه ١٣٣ دعوى ضد المنظمة أمام هيئات قضائية وطنية؛

(ب) يمكن تقسيم أفضل الممارسات في الأمانة العامة والصناديق والبرامج، على النحو المبين في الفرع جيم، إلى مجموعتين رئيسيتين: الممارسات التي تتعلق بالوصول إلى المعلومات (مثل ممارسات الإشارة إلى آليات تسوية المنازعات في العقد، وتوفير سبل الوصول بسهولة إلى المعلومات، وترجمة المعلومات ذات الصلة إلى اللغات المحلية) والممارسات التي تهم الوصول إلى سبل الانتصاف والأطر الأخرى (من قبيل توفير إمكانية الاستفادة من خدمات أمين المظالم و/أو خدمات الوساطة، والتقييم الإداري، وخدمات موظفي الشؤون القانونية و/أو موظفي الموارد البشرية لتقديم المساعدة و/أو مراجعة القرارات)؛

(ج) يبين استعراض لسبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين في الوكالات المتخصصة والهيئات ذات الصلة في الأمم المتحدة، على النحو الوارد في الفرع دال، أنه من بين ١٤ منظمة قامت بتقديم معلومات، توفر ١١ منظمة إمكانية التسوية الودية أو إجراء مفاوضات

(١٢) وفقاً لما جاء في التقرير، في فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، بلغ مجموع التعاقدات مع الخبراء الاستشاريين وفراى المتعاقدين في الأمانة العامة ٧٤ ٧١٧ تعاقدًا؛ وتم التعاقد مع ٢٧ ٩٥٨ شخصًا كخبراء استشاريين أو فراى متعاقدين في الأمانة العامة. وبالإضافة إلى ذلك، فاليابانات التي تم الحصول عليها من الصناديق والبرامج لأغراض إعداد هذا التقرير هي كالتالي: صندوق الأمم المتحدة للسكان - ١ ٣٦٣ من فراى المتعاقدين، والمتطوعين، والخبراء الاستشاريين، والمتدربين الداخليين (في عام ٢٠١٧)؛ ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع - ٤ ١٨١ من الخبراء الاستشاريين وفراى المتعاقدين، والمتدربين (حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧)؛ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي - ٣٠ ٤٤٨ من فراى المتعاقدين، ومتعهدي الخدمات، ومتطوعي الأمم المتحدة (العدد الكلي لجميع متطوعي الأمم المتحدة الذين قامت بنشرهم جميع كيانات الأمم المتحدة، وليس فقط من البرنامج الإنمائي) والمتدربين الداخليين (في عام ٢٠١٧)؛ ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة - ٣ ٦٢٤ من الخبراء الاستشاريين وفراى المتعاقدين (في عام ٢٠١٧). ولا تحتفظ اليونسيف بسجلات المتدربين الداخليين والموظفين المقدمين دون مقابل؛ وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - ١ ٢٥٦ من فراى المتعاقدين ومتعهدي الخدمات والمتدربين الداخليين (حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧) و ٩٤٩ خبيرًا استشاريًا (في عام ٢٠١٧).

أو التوفيق (الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والمحكمة الجنائية الدولية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والمنظمة البحرية الدولية، والمنظمة الدولية للهجرة، والمحكمة الدولية لقانون البحار، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، ومنظمة السياحة العالمية، ومنظمة الصحة العالمية)؛ وتوفر ١٢ منظمة إمكانية التحكيم (الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والمحكمة الجنائية الدولية، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والمنظمة البحرية الدولية، والمنظمة الدولية للهجرة، والمحكمة الدولية لقانون البحار، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونسكو، واليونيدو، ومنظمة السياحة العالمية، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية)؛ وتوفر منظمتان إمكانية الاستفادة من خدمات أمين المظالم و/أو خدمات الوساطة (منظمة الطيران المدني الدولي والمنظمة الدولية للهجرة)؛ وتتيح منظمتان إمكانية اللجوء إلى القضاء (منظمة العمل الدولية والمحكمة الجنائية الدولية)؛ وتتيح منظمتان إمكانية المراجعة الإدارية للقرارات الإدارية (منظمة السياحة العالمية ومجموعة البنك الدولي). وتجدر الإشارة إلى أن الآليات ليست متاحة جميعها لكل فئة من الأفراد من غير الموظفين توجد في المنظمة المعنية^(١٣). وبالإضافة إلى آليات تسوية المنازعات، توفر عدة منظمات أطراً أخرى للأفراد من غير الموظفين: توفر خمس منظمات الحماية من التحرش والتمييز (منظمة العمل الدولية، والمحكمة الجنائية الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والمنظمة الدولية للهجرة، واليونيدو)، وتوفر منظمتان إمكانية الاستفادة من خدمات مكتب الأخلاقيات (منظمة الطيران المدني الدولي واليونيدو)، وتوفر منظمة واحدة الحماية من الانتقام (اليونيدو)، وأشارت منظمة واحدة إلى أنها تطبق سياستها لمكافحة الغش على الأفراد من غير الموظفين (منظمة العمل الدولية).

١٠٠ - وتطابق سبل الانتصاف المذكورة أعلاه والمتاحة للأفراد من غير الموظفين في الوكالات المتخصصة والهيئات ذات الصلة في الأمم المتحدة سبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين في الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها التي توفر ما يلي: التسوية الودية (بالنسبة لجميع فئات الأفراد من غير الموظفين: الخبراء الاستشاريون وفرادى المتعاقدين، ومتطوعو الأمم المتحدة، والمتدربون الداخليون، والصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل)، والتحكيم (بالنسبة للخبراء الاستشاريين، وفرادى المتعاقدين، ومتطوعي الأمم المتحدة)، وخدمات أمين المظالم وخدمات الوساطة (بالنسبة لجميع فئات الأفراد من غير الموظفين؛ في الصناديق والبرامج فقط) والتقييم الإداري (بالنسبة للمتدربين الداخليين والصنف الثاني من الأفراد المقدمين دون مقابل). وتوفر الأمانة العامة والصناديق والبرامج الحماية من التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، فضلاً عن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول وفق مقتضيات المنشورات الإدارية السارية.

١٠١ - وبالتالي فسبل الانتصاف المتاحة للأفراد من غير الموظفين تتسق مع سبل الانتصاف المتاحة في المنظمات الدولية الأخرى. وتجدر الإشارة إلى أن الجمعية العامة قررت، في قرارها ٢٥٣/٦٣، أنه ستتاح

(١٣) على سبيل المثال، في المحكمة الجنائية الدولية، لا تتاح لفئات الأفراد من غير الموظفين، مثل الخبراء الاستشاريين، وفرادى المتعاقدين، والمستشارين الخاصين، والمتدربين الداخليين، والفنيين الزائرين، إمكانية اللجوء إلى محكمة من المحاكم؛ وتتاح للمسؤولين المنتخبين (القضاة والمدعي العام ونائب المدعي العام ورئيس قلم المحكمة) وحدهم إمكانية اللجوء إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية؛ وإضافة إلى ذلك، تتاح للموظفين المعارين للمحكمة الجنائية الدولية إمكانية اللجوء إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية إذا نُص على ذلك في إطار مذكرة التفاهم الموقعة بين المحكمة الجنائية الدولية والمنظمة المعيرة.

للموظفين إمكانية اللجوء إلى محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وأن المتدربين الداخليين والصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل والمتطوعين لن تتاح لهم إمكانية اللجوء إلى هاتين المحكمتين.

١٠٢ - وفيما يتعلق بالتحكيم، وهو الانتصاف من خلال تسوية المنازعات بشكل رسمي بالنسبة للأفراد من غير الموظفين الذين تستعين بهم الأمانة العامة والصناديق والبرامج والمنظمات الدولية الأخرى (كما هو مبين في الوثيقة A/72/204، المرفق الثاني، الفرعان ألف وباء)، يلاحظ الأمين العام أن إجراءات التحكيم هذه تجرى حالياً وفقاً لقواعد التحكيم التي وضعتها لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي واعتمدها الجمعية العامة في عامي ١٩٧٦ و ٢٠١٠. وهذا ما يتسق أيضاً مع قرار الجمعية العامة بأنه، وفقاً للبند ٢٩ من المادة الثامنة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها^(١٤)، ينبغي أن يكون الحل النهائي للمنازعات الناشئة عن العقود التي تكون الأمم المتحدة طرفاً فيها هو التحكيم بموجب قواعد الأونسيترال للتحكيم^(١٥). واستجابة لطلب من الجمعية العامة، قدم الأمين العام مقترحاً باعتماد إجراءات تحكيم معجلة للخبراء الاستشاريين وفراى المتعاقدين (انظر A/66/275 و A/67/265). وأحاطت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤١/٦٧، علماً بالمقترح المتعلق بإجراءات التحكيم المعجلة، وقررت أن تبقى المسألة قيد نظرها.

١٠٣ - وواصل الأمين العام دراسة مسألة الاستفادة من خدمات أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمانة العامة. ويقدم أمين المظالم المعني بالصناديق والبرامج المساعدة إلى الأفراد من غير الموظفين. فقد مثلت قضايا الأفراد من غير الموظفين نسبة ١٥ في المائة من مجموع عدد القضايا التي عاجلها مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها (٢١ قضية رفعها أفراد من متطوعي الأمم المتحدة، و ٢٠ قضية رفعها متعهدو خدمات و ١٣ قضية رفعها خبراء استشاريون، وثمانية قضايا رفعها متعاقدون أفراد، وثلاث قضايا رفعها متدربون).

١٠٤ - وفي الوقت الحاضر، لا تشمل ولاية مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة الأفراد من غير الموظفين في الأمانة العامة؛ ولكن في الممارسة العملية، فهو يقدم فعلاً الخدمات إلى هؤلاء الموظفين عندما يلتمسون المساعدة، وذلك رهناً بتوافر الموارد. ففي عام ٢٠١٧، تلقى المكتب ٢٢٥ قضية لأفراد من غير الموظفين، مقارنة بما عدده ١٥٢ قضية في عام ٢٠١٦. وهو ما يمثل زيادة قدرها ٧٣ قضية، أو بنسبة ٤٨ في المائة تقريباً. وكان المكتب تلقى ١٦١ قضية لأفراد من غير الموظفين في عام ٢٠١٥.

١٠٥ - وإذ يدرك الأمين العام أن الأفراد من غير الموظفين يشكلون جزءاً كبيراً من القوة العاملة، ولا سيما في البعثات الميدانية، فهو يقترح البدء في مشروع تجريبي يوفر صراحة إمكانية الحصول على خدمات تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية للأفراد من غير الموظفين في إطار ولاية مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. ويمكن تنفيذ المشروع، في مراحله الأولى، في حدود الموارد المتاحة للمكتب. ولكن إذا أدى المشروع التجريبي إلى زيادة في عدد القضايا المقدمة من الأفراد من غير الموظفين بما يتجاوز ٣٥٠ قضية سنوياً، ستكون هناك حاجة إلى موارد إضافية كي يستمر المشروع. وسيساعد المشروع التجريبي المنظمة في تحديد أنواع التظلمات التي يرفعها الأفراد من غير الموظفين وحجم القضايا كميّاً.

(١٤) قرار الجمعية العامة ٢٢ (د-١) المؤرخ ١٣ شباط/فبراير ١٩٤٦؛ الأمم المتحدة مجموعة المعاهدات المجلد ١٥، رقم ١

(United Nations, Treaty Series, vol. 15, No. 1).

(١٥) مقرر الجمعية العامة ٥٠٣/٥٠، المؤرخ ١٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦، (انظر A/50/49 (Vol. II)).

رابعاً - مسائل أخرى

المكافآت التعويضية

١٠٦ - ترد في المرفق الخامس لهذا التقرير المعلومات المتعلقة بالتعويضات المدفوعة في عام ٢٠١٧ وفقاً لتوصيات وحدة التقييم الإداري، والتعويضات التي منحتها المحكمتان في عام ٢٠١٧، والتعويضات التي منحتها المحكمتان في عام ٢٠١٧ والتي لها صلة بقرارات تعويض سابقة.

اختصاص محكمة الأمم المتحدة للاستئناف فيما يتعلق بالنظر في قرارات اللجنة الدائمة لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

١٠٧ - يلفت الأمين العام انتباه الجمعية العامة إلى أن مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة سينظر في دورته الخامسة والستين المقبلة، في تعديل على المادة ٤٨ "ولاية محكمة الأمم المتحدة للاستئناف" من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وسيطلب التعديل، إن اعتمدته مجلس الصندوق المشترك، تعديلاً مطابقاً للمادة ٢-٩ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف، توافق عليه الجمعية العامة. ومن المقرر أن تُختتم أعمال الدورة الخامسة والستين لمجلس الصندوق المشترك في ٣ آب/أغسطس ٢٠١٨. وسيلغ الأمين العام الجمعية العامة بنتائج الدورة وأي إجراء ناتج عن ذلك قد يكون من المطلوب أن تتخذه الجمعية.

تعديل على لائحة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١٠٨ - قامت الجمعية العامة، في قرارها ٢٣٧/٦٦، بتعديل المادة ٧ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف من أجل تحديد مهلة زمنية مدتها ٣٠ يوماً لرفع دعاوى الطعن في الأوامر العارضة. ومنذ التعديل، طبقت محكمة الاستئناف المهلة الزمنية بانتظام. وفي ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠١٨، قدمت محكمة الاستئناف تعديلاً ناتجاً عن ذلك على المادة ٧ من لوائحها، على النحو المبين أدناه بالخط العريض:

"١ - ترفع دعاوى الاستئناف إلى محكمة الاستئناف عن طريق رئيس قلم المحكمة في غضون أحد الآجال التالية:

(أ) ٦٠ يوماً تقويمياً من تاريخ استلام الطرف المستأنف للحكم الصادر عن محكمة المنازعات؛

(ب) ٣٠ يوماً تقويمياً من تاريخ استلام الطرف المستأنف للأمر العارض الصادر عن محكمة المنازعات؛

(ج) ٩٠ يوماً تقويمياً من تاريخ استلام الطرف المستأنف قراراً صادراً عن اللجنة الدائمة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛

(د) أجل تحدده محكمة الاستئناف بموجب الفقرة ٢ من المادة ٧ من لوائحها.

وعملاً بالمادة ٢-٣٢ من لائحة المحكمة، يطبق التعديل بصورة مؤقتة ريثما توافق عليه الجمعية العامة. ولذلك، يُطلب من الجمعية أن تقرر هذا التعديل.

دورا الأمين العام ومكتب إقامة العدل في نظام العدل الداخلي

١٠٩ - يود الأمين العام التأكيد على أن دوري الأمين العام ومكتب إقامة العدل في نظام العدل الداخلي يتماشيان مع ولاية وهيكل النظام على النحو الذي قرره الجمعية العامة في قرارها ٢٦١/٦١ و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣ و ٢٥٤/٦٨. وعلاوة على ذلك، لا يقتصر دور الأمين العام في نظام العدل الداخلي على كونه مدعى عليه في الدعاوى المرفوعة أمام المحكمتين. ويوضح فريق التقييم المستقل المؤقت، في تقريره عن إقامة العدل، أن "الأمين العام ليس هو المدعى عليه أمام الهيئات القضائية فحسب. بل إن الأهم هو كونه ذا مصلحة مباشرة بوصفه كبير الموظفين الإداريين في ضمان تحقيق العدل وسير نظام العدل الداخلي على نحو سليم، وهو في واقع الأمر، يتحمل مسؤولية عن ذلك. وينطبق الشيء نفسه على موظفي الأمم المتحدة المكلفين بدعم ذلك النظام" (A/71/62/Rev.1، الفقرة ١٦٢).

١١٠ - ويشير الأمين العام إلى أن مكتب إقامة العدل أنشئ بناء على تعليل مفاده أن مكتباً منفصلاً لإقامة العدل، يتمتع بالاستقلالية في مجالي التشغيل والميزانية، من شأنه أن يكفل الاستقلال المؤسسي لنظام العدل الداخلي (A/61/815، الفقرة ٢٢). وعلى هذا النحو، فالمكتب ليس جزءاً من الإدارة. واعترفت الجمعية العامة صراحة بالدور الهام الذي يقوم به مكتب إقامة العدل في الحفاظ على استقلال النظام الرسمي للعدل (القرار ٢٥١/٦٥، الفقرة ٣٢).

١١١ - ويوصي الأمين العام الجمعية العامة بأن تعيد التأكيد على الدورين الهامين للأمين العام ومكتب إقامة العدل في نظام العدل الداخلي.

الإبلاغ عن نظام إقامة العدل

١١٢ - تقترب الذكرى السنوية العاشرة لإنشاء نظام العدل الداخلي، وهو الآن متطور جداً. وكما أشار إلى ذلك فريق التقييم المستقل المؤقت، فأهداف النظام، على النحو المبين في القرار ٢٦١/٦١، قد تحققت إلى حد كبير، على الرغم من إمكانية القيام بمزيد من التحسينات (A/71/62/Rev.1، الموجز). وسيكتمل الإطار المؤسسي للنظام بعد اتخاذ الجمعية العامة قراراً بشأن مركز القضاة المخصصين. ومتى تم ذلك، وجرى تمديد العمل بآلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين إلى أجل غير مسمى، يقترح الأمين العام أن تقدم جميع التقارير عن بند جدول الأعمال المتعلق بإقامة العدل إلى الجمعية العامة مرة كل سنتين. ومع ذلك، سيواصل مكتب إقامة العدل القيام بالإصدار الداخلي لتقاريره السنوية عن أنشطته، التي تشمل البيانات المجمعة عن أعمال محكمة المنازعات، ومحكمة الاستئناف، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، فضلاً عن موجزات الأحكام البارزة الصادرة عن المحكمتين في السنة المشمولة بالتقرير. ويمكن الاطلاع على تقارير الأنشطة السنوية على الموقع الشبكي الذي يديره المجلس (<http://www.un.org/en/internaljustice/oaj/activity-reports.shtml>).

خامساً - الاحتياجات من الموارد

١١٣ - تبلغ الاحتياجات من الموارد لتنفيذ المقترحات المبينة أعلاه لعام ٢٠١٩ من فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ مبلغاً قدره ٤٠٠ ٤٩٥ دولار (لا يشمل الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين). ويُرَد في الجدول ١٣ موجز للتكاليف التقديرية المرتبطة بالمقترحات، موزعة حسب أبواب الميزانية.

الجدول ١٣

الاحتياجات من الموارد موزعة حسب أبواب الميزانية البرنامجية

(بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

الاعتماد الأولي لفترة الاحتياجات الإضافية التقديرات المنقحة لفترة			
السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩		عام ٢٠١٩	السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩
باب الميزانية	(أ)	(ب)	(ج)=(أ)+(ب)
١ - تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً	١١٩ ٨٥٤,٠	١ ٤٤٧,٧	١٢١ ٣٠١,٧
٢٩ بء - إدارة الدعم العملياتي ^(أ)	١٦٣ ٦٦٤,٧	٤٧,٧	١٦٣ ٧١٢,٤
صافي الاحتياجات الإضافية	٢٨٣ ٥١٨,٧	١ ٤٩٥,٤	٢٨٥ ٠١٤,١
٣٦ - الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين ^(ب)	٤٩٤ ٩٠٢,٨	٢١١,٨	٤٩٥ ١١٤,٦
المجموع الكلي لجميع أبواب الميزانية	٧٧٨ ٤٢١,٥	١ ٧٠٧,٢	٧٨٠ ١٢٨,٧

(أ) وفقاً للقرار ٢٦/٧٢ بء، تم نقل الباب ٢٩ دال، مكتب خدمات الدعم المركزية إلى الباب ٢٩ بء، إدارة الدعم العملياتي.

(ب) مبالغ الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المعروضة في العمودين (أ) و (ج) تتصل بجميع أبواب الميزانية البرنامجية؛ أما مبلغ الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المعروض في العمود (ب)، فيتصل بأبواب الميزانية التي تُطلب موارد إضافية في إطارها.

اقتراح تعيين ثلاثة قضاة متفرغين دائمين بدلا من القضاة المخصصين وتحويل وظائف ممولة من المساعدة المؤقتة العامة إلى وظائف ثابتة

١١٤ - فيما يتعلق بمحكمة المنازعات وأقالمها، يقترح الأمين العام، للأسباب المبينة في الفقرات ٨٣-٩٠ أعلاه، أن تنشئ الجمعية العامة ثلاثة مناصب لقضاة متفرغين دائمين بدلا من القضاة المخصصين الثلاثة، وأن تحول وظائف الملاك الوظيفي الحالي الست (١ ف-٣، و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في نيويورك؛ و ١ ف-٣ و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى) في جنيف؛ و ١ ف-٣ و ١ من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية) في نيروبي)، التي تقدم الدعم إلى القضاة المخصصين والممولة من المساعدة المؤقتة العامة، إلى وظائف ثابتة.

١١٥ - وستنتج عن إنشاء ثلاث وظائف لقضاة متفرغين دائمين وتحويل الوظائف الممولة من المساعدة المؤقتة العامة إلى وظائف ثابتة في عام ٢٠١٩، على النحو المبين في الفقرة ٩٠ أعلاه، الاحتياجات من الموارد نفسها التي يتطلبها التمديد للقضاة المخصصين الحاليين والموظفين الذين يقدمون لهم الدعم: ستترتب عليه احتياجات إضافية من الموارد في عام ٢٠١٩ (إذ تم التمديد للقضاة المخصصين والموظفين الذين يقدمون لهم الدعم حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨) قدرها ١ ٤٤٧ ٧٠٠ دولار في إطار الباب ١: تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً، وتشمل ما يلي: (أ) تحويل وظائف موظفي الدعم الستة الممولة من المساعدة المؤقتة العامة إلى وظائف ثابتة (٤٠٠ ٦٩١ دولار)؛ (ب) إنشاء المناصب الثلاثة للقضاة المتفرغين الدائمين بدلا من القضاة المخصصين في كل موقع من مواقع محكمة المنازعات في نيويورك وجنيف ونيروبي (١٠٠ ٧٣٤ دولار)؛ (ج) والتكاليف التشغيلية، بما فيها تكاليف الخدمات التعاقدية ذات الصلة بالخدمات المركزية لتجهيز البيانات (٤٠٠ ١٥ دولار)، والاتصالات (٣ ٢٠٠ دولار)، واللوازم والمواد (٣ ٦٠٠ دولار).

١١٦ - وستترتب عن المقترحات أيضا احتياجات إضافية من الموارد قدرها ٤٧ ٧٠٠ دولار في إطار الباب ٢٩ بء، إدارة الدعم العملي، مكتب خدمات الدعم المركزية، لاستئجار أماكن العمل.

سادسا - الجدول الزمني للتنفيذ

١١٧ - سيتوقف الجدول الزمني للتنفيذ على نتائج مداولات الجمعية العامة.

١١٨ - ففي حالة موافقة الجمعية على إنشاء ثلاثة مناصب جديدة لقضاة دائمين في محكمة المنازعات ليحلوا محل القضاة المخصصين، سيتطلب الأمر مهلة يُسمى مجلس العدل الداخلي المرشحين ولُجَّري الجمعية الانتخابات، وفي هذه الحالة يوصي الأمين العام بالتمديد للقضاة المخصصين الحاليين، ولموظفي أقلام محكمة المنازعات الذين يقدمون الدعم لهم، حتى انتهاء الفترة الانتقالية ليتسنى مواكبة عبء القضايا حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، والنظر في التمديد للقضاة المخصصين الذي يشغلون حاليا. ويوصي الأمين العام أيضا بأن ينظر المجلس في وضع قائمة رسمية بالمرشحين المقبولين الذين يرى أنهم مؤهلون ومناسبون للمناصب القضائية حتى يتمكن من تقديم توصيات على وجه السرعة لملاء الوظائف القضائية في أي محكمة من المحكمتين دون الحاجة إلى إجراء عملية استقدام كاملة.

سابعا - الاستنتاجات والإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

١١٩ - يرى الأمين العام أن المقترحات والتوصيات الواردة في هذا التقرير ستعزز فعالية عمليات إقامة العدل في الأمم المتحدة.

١٢٠ - وبناء عليه، يطلب الأمين العام إلى الجمعية العامة أن تقوم بما يلي:

(أ) تمديد العمل بآلية التمويل التكميلي الطوعي لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين إلى أجل غير مسمى اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ ودون المساس بأي قرار نهائي بشأن ما إذا كانت النفقات المتكبدة عملا بولاية المكتب تشكل نفقات للمنظمة ("نفقات الهيئة") يتعين أن تتحملها الدول الأعضاء وفقا للفقرة ٢ من المادة ١٧ من ميثاق الأمم المتحدة؛

(ب) الموافقة على إضافة ثلاثة قضاة متفرغين دائمين عوض القضاة المخصصين إلى محكمة المنازعات وتعديل المادة ٤-١ من النظام الأساسي للمحكمة ليصبح نصها كالتالي: "تألف محكمة المنازعات من ستة قضاة متفرغين، وقاضيين يعملان لنصف الوقت؛"

(ج) الموافقة على تمديد فترة مناصب القضاة المخصصين الثلاثة، وكذلك موظفي الدعم، والنظر، للأسباب المبينة في الفقرات ٨٦ إلى ٨٨، فيما ما إذا ينبغي التمديد للقضاة المخصصين الذين يشغلونها حاليا في ضوء التحديد القانوني للتعينات القضائية، إلى أن يُسمَّى مجلس العدل الداخلي المرشحين وتنتخب الجمعية العامة القضاة المتفرغين الدائمين السالف ذكرهم؛

(د) القيام، كبديل لما يرد في الفقرتين الفرعيتين (ب) و(ج) أعلاه، في حالة عدم موافقة الجمعية على إضافة ثلاثة قضاة متفرغين دائمين عوض القضاة المخصصين إلى محكمة المنازعات، بالموافقة على تمديد الوظائف الثلاث الحالية للقضاة المخصصين والنظر، لأسباب

يرد ذكرها في الفقرات ٨٦-٨٨، في ما إذا كان ينبغي التمديد للقضاة الذين يشغلونها حالياً، بالنظر إلى التحديد القانوني للتعيينات القضائية، لفترة ١٢ شهراً تمتد من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، لتمكين محكمة المنازعات من مواكبة عبء قضاياها؛

(هـ) الموافقة على أن تُنشأ، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، ثلاث وظائف إضافية لموظفين للشؤون القانونية (برتبة ف-٣): واحدة في جنيف وأخرى في نيروبي وثالثة في نيويورك، ووظيفتان لمساعدين للشؤون القانونية (من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)): واحدة في جنيف وأخرى في نيويورك، ووظيفة لمساعد للشؤون القانونية (من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية)) في نيروبي، في أقلام محكمة المنازعات ليدعموا القضاة المتفرغين الدائمين الجدد الثلاثة بدلاً من الموظفين المؤقتين الذين يدعمون حالياً القضاة المخصصين الثلاثة؛

(و) الموافقة، كبديل لما يرد في الفقرة الفرعية (هـ) أعلاه، على التمديد على مدى عام ٢٠١٩ للموظفين المؤقتين الذين يدعمون حالياً القضاة المخصصين الثلاثة، والذين يشغلون ثلاث وظائف لموظفين للشؤون القانونية (برتبة ف-٣): واحدة في جنيف وأخرى في نيروبي وثالثة في نيويورك، ووظيفتين لمساعدين للشؤون القانونية (من فئة الخدمات العامة (الرتب الأخرى)): واحدة في جنيف وأخرى في نيويورك، ووظيفة لمساعد للشؤون القانونية (من فئة الخدمات العامة (الرتبة المحلية)) في نيروبي؛

(ز) الموافقة على التعديل المدخل على المادة ٧ من لائحة محكمة الاستئناف على النحو المبين أدناه بالخط العريض:

”١ - ترفع دعاوى الاستئناف إلى محكمة الاستئناف عن طريق رئيس قلم المحكمة في غضون أحد الآجال التالية:

(أ) ٦٠ يوماً تقويمياً من تاريخ استلام الطرف المستأنف للحكم الصادر عن محكمة المنازعات؛

(ب) ٣٠ يوماً تقويمياً من تاريخ استلام الطرف المستأنف للأمر العارض الصادر عن محكمة المنازعات؛

(ج) ٩٠ يوماً تقويمياً من تاريخ استلام الطرف المستأنف قراراً صادراً عن اللجنة الدائمة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة؛

(د) أجل تحدده محكمة الاستئناف بموجب الفقرة ٢ من المادة ٧ من لوائحها“.

(ح) التأكيد من جديد على أن الأمين العام، بصفته كبير الموظفين الإداريين في الأمم المتحدة، يتحمل مسؤولية ضمان أداء نظام العدل الداخلي للمنظمة لوظائفه على نحو سليم وتقديم تقرير إلى الجمعية عن تشغيل النظام؛ وأن مكتب إقامة العدل مستقل، إذ يتمتع بالاستقلالية في مجالي التشغيل والميزانية، ومكلف بالحفاظ على الاستقلال المؤسسي للنظام الرسمي لإقامة العدل؛

(ط) أن تقرر، رهناً بإنشاء ثلاثة مناصب قضاة دائمين بدلاً من مناصب القضاة المخصصين وتمديد العمل بآلية التمويل التكميلي الطوعي إلى أجل غير مسمى، بأن تقدم جميع

التقارير المتعلقة ببند جدول الأعمال بشأن إقامة العدل مرة كل سنتين، على أن تقدم التقارير الأولى لفترة السنتين في الدورة الرابعة والسبعين؛

(ي) دعوة مجلس العدل الداخلي إلى النظر في وضع قائمة رسمية بالمرشحين المقبولين الذين يرى أنهم مؤهلون تماما ومناسبون للمناصب القضائية حتى يتمكن من تقديم توصيات على وجه السرعة لملء الوظائف القضائية في أي محكمة من المحكمتين دون الحاجة إلى إجراء عملية استقدام كاملة.

(ك) الموافقة على تخصيص موارد إضافية قدرها ٤٠٠ ٤٩٥ ١ دولار (لا يشمل الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين) على النحو المبين في الجدول ١٣؛

(ل) اعتماد مبلغ إضافي قدره ٤٠٠ ٤٩٥ ١ دولار (بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين) في إطار الباب ١، تقرير السياسات والتوجيه والتنسيق عموماً (٤٤٧ ٧٠٠ دولار)، والباب ٢٩ بء، إدارة الدعم العملي، مكتب خدمات الدعم المركزية (٤٧ ٧٠٠ دولار)، من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، وكذلك مبلغ إضافي قدره ٢١١ ٨٠٠ دولار في إطار الباب ٣٦، الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، يقابله مبلغ مماثل في إطار باب الإيرادات ١، الإيرادات المتأتية من الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩. وسيمثل مبلغ ٤٠٠ ٤٩٥ ١ دولار مصروفًا يُقيد في حساب صندوق الطوارئ لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩.

المرفق الأول

لمحة عامة عن نظام العدل الداخلي والجهات صاحبة المصلحة في النظام

ألف - مقدمة

١ - أنشأت الجمعية العامة، بموجب قراراتها ٢٦١/٦١، و ٢٢٨/٦٢ و ٢٥٣/٦٣، النظام الداخلي الحالي لإقامة العدل الذي يعالج المنازعات المتعلقة بالعمل في الأمم المتحدة. وبدأ هذا النظام عمله في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وقررت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦١/٦١، أن يكون النظام نظاماً يتسم بالاستقلالية والشفافية والمهنية وكفاية الموارد واللامركزية، وأن يعمل بطريقة تتسق مع قواعد القانون الدولي ذات الصلة ومبادئ سيادة القانون والأصول القانونية لضمان احترام حقوق الموظفين والتزامهم ومساءلة المديرين والموظفين على حد سواء.

٢ - ويشمل النظام طريقتين لتسوية المنازعات المتعلقة بالعمل: غير رسمية ورسمية.

٣ - ويشير العنصر غير الرسمي للنظام إلى المساعدة السرية وغير الرسمية والمحايدة المقدمة من مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة للمساعدة على التوصل إلى تسوية بالوسائل غير الرسمية للشواغل والمنازعات المتعلقة بالعمل في أي مرحلة من المراحل، حتى بعد اللجوء إلى الآليات الرسمية.

٤ - ويشير العنصر الرسمي إلى الاستعراض الإداري الموضوعي والمعلّل لقرار إداري مطعون فيه وإلى هيكل قضائي من مستويين: محكمة الأمم المتحدة للمنازعات على المستوى الابتدائي ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف على مستوى الاستئناف.

٥ - وبغض النظر عما إذا كان البت في القضية يجري في إطار العنصر الرسمي أو غير الرسمي، أو كليهما، لموظفي الأمم المتحدة الحق في الحصول على المساعدة والمشورة القانونيتين من مكتب تقدم المساعدة القانونية للموظفين الذي يوفر أيضاً، في الحالات التي يُتوقع فيها إلى حد معقول النجاح، التمثيل القانوني أمام المحكمتين.

٦ - وبالإضافة إلى الطريقتين غير الرسمية والرسمية لتسوية المنازعات المتعلقة بالعمل، هناك مصادر دعم أخرى يمكن للموظفين أن يلجؤوا إليها إذا كانوا يسعون إلى تسوية منازعة متعلقة بالعمل أو إذا كانوا يواجهون مشكلاً في مكان عملهم. وتشمل هذه المصادر دعم الأقران، ومديري البرامج، والموارد البشرية، ومكاتب الأخلاقيات، واتحادات ورابطات الموظفين، ومستشار الموظفين.

باء - وظيفة التقييم الإداري

٧ - تتمثل الخطوة الأولى في العملية الرسمية للطعن في قرار إداري يدعى أنه لا يمتثل لشروط تعيين الموظف أو مقتضيات عقد العمل في طلب التقييم الإداري. وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، تضطلع وحدة التقييم الإداري في مكتب وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية بالتقييمات الإدارية. وتقوم صناديق الأمم المتحدة وبرامجها وكياناتها الخاضعة لإدارة مستقلة بإجراء التقييمات الإدارية من خلال هيكلها الإدارية الخاصة.

٨ - وينطوي التقييم الإداري على مراجعة موضوعية للقرار المطعون فيه يقوم بها موظفون قانونيون لم يشاركوا في عملية اتخاذ القرار. واستنادا إلى هذه المراجعة، تقدم وحدة التقييم الإداري أو المكتب المعني في الصناديق والبرامج والكيانات الخاضعة لإدارة مستقلة توصية إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية أو المدير التنفيذي المعني في صندوق الأمم المتحدة أو برنامجها أو الكيان التابع لها، الذي يقرر ما إذا كان القرار الإداري المطعون فيه قد أُخذ وفقا للإطار القانوني للمنظمة. وإذا خلص التقييم الإداري إلى أن القرار المطعون فيه قد تم اتخاذه بطريقة غير صحيحة، تقدم للموظف وسيلة انتصاف يمكن أن تشمل تغيير القرار. وفي حالات مناسبة، في مرحلة التقييم الإداري، يمكن النظر في خيارات حل المسألة بصورة غير رسمية، بما في ذلك إحالة القضية إلى أمين المظالم.

٩ - وللتقييم الإداري هدفان رئيسيان هما: (أ) منح الإدارة فرصة لمراجعة قرار يطعن فيه أحد الموظفين؛ (ب) تخفيض العدد الإجمالي للقضايا التي تستوجب التقاضي أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وتقوم وحدة التقييم الإداري أيضا بإعداد ونشر أدلة تشمل دروسا مستفادة من الأحكام القضائية للمحكمتين من أجل المديرين بغية المساهمة في تحسين عملية صنع القرار وزيادة اتساقها.

١٠ - ويكون التقييم الإداري خطوة أولى إلزامية في العملية الرسمية، إلا في الحالتين التاليتين: (أ) انطواء القرار المطعون فيه على فرض تدبير تأديبي أو غير تأديبي عملا بالقاعدة ١٠-٢ من النظام الإداري للموظفين عقب إكمال إجراءات تأديبية؛ أو (ب) اتخاذ القرار المطعون فيه استنادا إلى مشورة هيئات تقنية. وفي هاتين الحالتين، يجوز رفع دعوى إلى محكمة المنازعات للطعن في قرار إداري دون الحاجة أولا إلى طلب إجراء تقييم إداري.

جيم - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

١ - معلومات عن المحكمة

١١ - محكمة الأمم المتحدة للمنازعات مختصة بالبت في الدعاوى التي يرفعها الموظفون الحاليون والسابقون في الأمم المتحدة، بما في ذلك الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديق وبراامج الأمم المتحدة الخاضعة لإدارة مستقلة، وذلك بشأن قرارات إدارية متعلقة بالعمل. وتُرفع الدعاوى ضد الأمين العام.

١٢ - وتعمل محكمة المنازعات على أساس التفرغ. وهي تتألف من خمسة قضاة مستقلين ذوي كفاءة مهنية، ثلاثة منهم متفرغون واثان يعملان لنصف الوقت. وتقدم الدعم لها أقلامها في نيويورك وجنيف ونيروبي. وتضم محكمة المنازعات أيضا ثلاثة قضاة مخصصين - أو مؤقتين - ذوي كفاءة مهنية لتعزيز قدرتها على التعامل مع عدد القضايا المعروضة عليها.

٢ - المدعي والمدعى عليه

١٣ - يجوز للمدعين أمام محكمة المنازعات أن يقرروا تمثيل أنفسهم، أو أن يمثلهم متطوعون من الموظفين الحاليين أو السابقين في المنظمة أو محام خاص خارجي (على نفقتهم الخاصة، في حالة الاستعانة بخدماته)، أو أن يستفيدوا من المساعدة والمشورة القانونيتين المقدمتين من مكتب تقدم المساعدة القانونية للموظفين.

١٤ - ويقوم بتمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات قسم القانون الإداري التابع لمكتب إدارة الموارد البشرية وموظفون آخرون للشؤون القانونية في المكاتب خارج المقر والصناديق والبرامج، واللجان الإقليمية.

دال - محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

١ - معلومات عن المحكمة

١٥ - يجوز للموظف الذي رفع الدعوى أو الأمين العام الطعن في الأحكام أو الأوامر الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات لدى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

١٦ - وبالإضافة إلى البت في الطعون المقدمة في الأحكام والأوامر العارضة الصادرة عن محكمة المنازعات (بموجب المادة ٢-١ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف)، فمحكمة الاستئناف مختصة بالبت في قرارات اللجنة الدائمة العاملة باسم مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة التي يُدعى فيها عدم التقيّد بالنظام الأساسي للصندوق (بموجب المادة ٢-٩ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف)، وفي الطعون في الأحكام والقرارات المتصلة بالكيانات التي أبرمت اتفاقات خاصة مع الأمين العام (بموجب المادة ٢-١٠ من النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف)، وهي: وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومنظمة الطيران المدني الدولي، ومحكمة العدل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية.

١٧ - ويسمح النظام الأساسي لمحكمة الاستئناف بتقديم طعون في عدد محدود من القضايا التي يدعى فيها أن محكمة المنازعات أو هيئة ابتدائية أخرى تجاوزت حدود ولايتها أو لم تمارس ولايتها أو أنها قد ارتكبت خطأ في مسألة وقائية أو قانونية أو إجرائية.

١٨ - وتتألف محكمة الاستئناف من سبعة قضاة مستقلين ذوي كفاءة مهنية، ويوجد مقر قلم المحكمة في نيويورك. ولا تعمل المحكمة على أساس التفرغ؛ وتُعقد عادة ثلاث دورات في كل سنة، مدة كل واحدة منها أسبوعان.

٢ - المستأنف والمستأنف ضده

١٩ - يجوز لأي من الطرفين (أي المدعي، أو شخص يرفع دعوى باسم مدع عاجز أو متوفى، أو المدعى عليه) رفع دعوى لاستئناف حكم صادر عن محكمة المنازعات أو كيان آخر.

٢٠ - وكما هو الحال في محكمة المنازعات، يجوز للمستأنفين أن يختاروا تمثيل أنفسهم، أو أن يمثلهم متطوعون من الموظفين الحاليين أو السابقين في المنظمة أو محام خاص خارجي (على نفقتهم، في حالة الاستعانة بخدماته)، أو أن يقدم لهم مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين المساعدة القانونية، أو أن يمثلهم في الحالات التي يُتوقع فيها إلى حد معقول النجاح.

٢١ - ويمثل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف مكتب الشؤون القانونية بالأمانة العامة.

هاء - مكتب إقامة العدل

٢٢ - أنشئ مكتب إقامة العدل في بداية ظهور النظام بناء على تعليل يفيد بأن مكتبا منفصلا لإقامة العدل، يتمتع بالاستقلالية في مجالي التشغيل والميزانية، من شأنه أن يكفل الاستقلال المؤسسي لنظام العدل الداخلي.

٢٣ - ومكتب إقامة العدل هو مكتب مستقل يتولى مسؤولية التنسيق العام بين المكونات الرسمية لنظام العدل الداخلي للأمم المتحدة، والإسهام في تحقيق الإنصاف والشفافية والكفاءة في سير أعماله.

٢٤ - ويشكل كل من مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين (دون المساس باستقلاليته من الناحية التشغيلية) وأقسام المحكمتين جزءا من مكتب إقامة العدل. ولمكتب إقامة العدل، الذي يوجد مقره في نيويورك، وجود أيضا في جنيف ونيروبي، من خلال قلبي محكمة المنازعات والمكتبين الفرعيين لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، وفي أديس أبابا وبيروت، من خلال المكتبين الفرعيين لمكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

٢٥ - ويعد مكتب إقامة العدل تقارير سنوية عن أنشطته تقدم لمحة عامة عن عمل المكتب والبيانات المجمعة عن أعمال المحكمتين ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين. وتشمل التقارير أيضا موجزات للأحكام البارزة الصادرة عن المحكمتين بشأن مجموعة واسعة من المواضيع. ويمكن الاطلاع على التقارير في الموقع الشبكي لمكتب إقامة العدل (www.un.org/en/internaljustice).

١ - مكتب المدير التنفيذي

٢٦ - يترأس المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل، الذي يعينه الأمين العام، المكتب ويتولى المسؤولية عن الإبلاغ عن المسائل النظامية المتعلقة بإقامة العدل الداخلي، والتوصية بإدخال تغييرات على الأنظمة والقواعد والمنشورات الإدارية الأخرى من شأنها أن تحسّن أداء النظام. والمدير التنفيذي مسؤول أيضا عن نشر المعلومات المتعلقة بالنظام الرسمي وكفالة تقديم المساعدة إلى مجلس العدل الداخلي.

٢ - أقسام المحكمتين

٢٧ - تقدم أقسام المحكمتين الدعم الفني والتقني والإداري لمحكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف. ٢٨ - ومحكمة المنازعات ثلاثة أقسام توجد في جنيف ونيروبي ونيويورك، على التوالي. ومحكمة الاستئناف قلم في نيويورك. ويرأس كل قلم محكمة مسجل يضطلع، تحت سلطة رئيس القلم، ودون المساس بسلطة قضاة المحكمة ذات الصلة في ما يتعلق بالمسائل القضائية، بمسؤولية إدارة المحكمة وحسن سير أعمالها في مركز العمل ذي الصلة.

٢٩ - ويضطلع رئيس القلم بمسؤولية الإشراف على أنشطة أقسام محكمة المنازعات وقلم محكمة الاستئناف، أيضا دون المساس بسلطة القضاة في المحكمتين في ما يتعلق بالمسائل القضائية.

٣ - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين

٣٠ - مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين هو فريق من المحامين المتفرغين ذوي الكفاءة المهنية، والخبراء في مجال قانون العمل والقانون الإداري ومترافعون مدرّبون، الذين يقدمون بطريقة مستقلة ومحايدة

المساعدة والمشورة القانونيتين إلى الموظفين الحاليين، والموظفين السابقين، والمستفيدين المرتبطين بهم. وفي الحالات التي تنطوي على فرصة معقولة للنجاح، يوفر المكتب أيضا التمثيل القانوني أمام المحكمتين.

٣١ - ويساعد مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين موظفي الأمم المتحدة في جميع أنحاء العالم، وعلى جميع المستويات، فيما يتعلق بطائفة واسعة من المسائل المتعلقة بالعمل تشمل عدم التعيين، وإنهاء الخدمة، ودعاوى التمييز والتحرش وإساءة استعمال السلطة، واستحقاقات المعاشات التقاعدية، والقضايا التأديبية وقضايا سوء السلوك، ومسائل أخرى تتعلق بالحقوق والاستحقاقات بموجب النظام الإداري للموظفين.

٣٢ - ويوفر المكتب طائفة واسعة من الخدمات القانونية للموظفين تشمل المشورة القانونية الموجهة؛ والمشورة والتمثيل خلال تسوية المنازعات بصورة غير رسمية وعملية الوساطة؛ والمساعدة في استعراض التقييم الإداري وخلال الإجراءات التأديبية. ويجوز للموظف، في أي مرحلة من مراحل المنازعة، بل حتى تحسبا لمنازعة، أن يلتمس المشورة والمساعدة من المكتب. ويمكن أن يسدي المكتب المشورة بشأن الأسس الموضوعية لقضية من القضايا والخيارات التي يمكن أن تكون متاحة للموظف. وإذا اختار موظف من الموظفين الشروع في إجراءات الدعوى في إطار النظام الرسمي، فالمكتب مستعد لتقديم المساعدة له في جميع مراحل العملية، وسيقوم، ما لم يكن من غير المرجح كسب القضية، بتوفير التمثيل أمام المحكمتين وغيرهما من هيئات الانتصاف.

٣٣ - ولن يتكبد موظفو منظومة الأمم المتحدة أي رسوم قانونية شخصية مباشرة في أي وقت من الأوقات تتعلق بالمساعدة المقدمة من المكتب، سواء فيما يتعلق بالمشورة عند السعي إلى تسوية المنازعة بطريقة غير رسمية أو، في وقت لاحق من العملية، فيما يتعلق بالمشورة والتمثيل إذا قرر الموظف أن تُحل المنازعة من خلال العملية الرسمية. وتمول هذه الخدمة القانونية الأمم المتحدة وتكملها تبرعات الموظفين من خلال آلية تبرعات. ويشجع جميع الموظفين على المساهمة.

٣٤ - وللمكتب وجود في المقر في نيويورك، وكذلك في جنيف ونيروبي وأديس أبابا وبيروت.

واو - المكاتب القانونية التي تمثل الأمين العام بصفته مدعى عليه

١ - التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات

٣٥ - تمثل مكاتب قانونية مختلفة في الأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة الأمين العام في المرافعات الخطية والشفوية أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات^(أ). ويشمل ذلك تقديم المذكرات الخطية بشأن المسائل القانونية والوقائية، واستعراض المذكرات الخطية المقدمة من الموظف الذي رفع الدعوى وحضور مناقشات إدارة القضية وجلسات الاستماع التي يُناقش فيها موضوع الدعوى، ويشمل ذلك عرض الأدلة التي يقدمها الشهود وتقديم الاستنتاجات بشأن مجموعة واسعة من المواضيع. وبالإضافة إلى ذلك، كثيرا ما تشارك المكاتب، بصفته ممثلة الأمين العام، في الجهود الرامية إلى حل المنازعات بطريقة

(أ) الأمانة العامة: قسم القانون الإداري في مكتب إدارة الموارد البشرية في المقر (الذي يتألف من وحدة الاستئناف والوحدة التأديبية)، والوحدة القانونية في دائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في جنيف وفي مكتب الأمم المتحدة في نيروبي؛ والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة وكيانات أخرى: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية

غير رسمية، عن طريق مناقشات التسوية، التي تشمل في بعض الأحيان مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. وبعد صدور حكم لمحكمة المنازعات، يقدم المكتب الذي يمثل الأمين العام إسهامات إلى مكتب الشؤون القانونية بشأن ما إذا كان ينبغي الطعن في الحكم ومشاريع مذكرات مكتب الشؤون القانونية في حالة الاستئناف. وعندما يصبح الحكم واجب التنفيذ، يضمن المكتب المعني تنفيذ الحكم، وهذا يعني أن المكتب يواصل تناول القضية بعد أن تبت فيها محكمة المنازعات.

٢ - التمثيل أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٣٦ - يقدم مكتب الشؤون القانونية، بوصفه الدائرة القانونية المركزية للأمم المتحدة، المشورة القانونية إلى الأمين العام، فضلا عن الأجهزة الرئيسية والفرعية للأمم المتحدة، بما في ذلك الإدارات والمكاتب التابعة للأمانة العامة والصناديق والبرامج الخاضعة لإدارة مستقلة. وتتعلق هذه المشورة بجميع أنشطة وعمليات المنظمة، بما في ذلك نظام إقامة العدل. وتشمل مهام المكتب في هذا المجال تحليل جميع أحكام المحكمتين للتوصل إلى فهم شامل للاجتهاد القضائي في نظام إقامة العدل. ويعتمد المكتب على هذا التحليل في القيام بالمهام الآتية: (أ) إسداء المشورة بشأن المطالبات المقدمة من الموظفين؛ (ب) إسداء المشورة إلى الكيانات التي تتولى تمثيل الأمين العام أمام محكمة المنازعات؛ (ج) البت فيما إذا كان ينبغي الطعن في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات؛ (د) إسداء المشورة إلى أجهزة الأمم المتحدة الرئيسية والفرعية.

٣٧ - وبالإضافة إلى ذلك، يضطلع المكتب بالمسؤولية عن تمثيل الأمين العام أمام محكمة الاستئناف بالنسبة لجميع كيانات الأمم المتحدة. وتشمل هذه المسؤولية تقديم الطعون في الأحكام الصادرة عن محكمة المنازعات والرد على الطعون التي يقدمها الموظفون. وتشتمل أيضا على تقديم اللتماسات والردود على اللتماسات، وكذلك تقديم المرافعات الشفوية في جلسات الاستماع التي تعقدها محكمة الاستئناف. ويقوم المكتب كذلك بإسداء المشورة بشأن تنفيذ الأحكام والآثار المترتبة عليها وبشأن ما إذا كانت هناك سياسات معينة تحتاج إلى تنقيح في ضوء الأحكام القضائية للمحكمة. وعلى أساس كل حالة على حدة، يقدم المكتب المشورة إلى المكتب التنفيذي للأمين العام بشأن الإحالات من المحكمتين إلى الأمين العام من أجل النظر في إمكانية اتخاذ إجراءات لتعزيز المساءلة.

زاي - مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة

٣٨ - يقدم أمناء المظالم والوسطاء التابعون للأمم المتحدة، باعتبارهم أطرافا محايدة ومستقلة، المساعدة لموظفي الأمم المتحدة في معالجة شواغلهم المتصلة بالعمل، ويساعدون على تسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية. ولا يمنع استخدام الوسائل غير الرسمية لتسوية المنازعات بأي حال من الأحوال الموظف من اللجوء إلى العنصر الرسمي للنظام، وذلك قبل حلول المواعيد النهائية المحددة لذلك.

٣٩ - ويسترشد أمناء المظالم والوسطاء بمبادئ الاستقلالية والحياد والنزاهة والسرية والطابع غير الرسمي لعملهم: أمين المظالم أو الوسيط شخص محايد ومستقل لا يصطف إلى جانب طرف في منازعة؛ ولا يمكنه/يمكنها فرض حل أو اتخاذ قرار إداري؛ إذ يتحكم الطرفان بشكل كامل في نتيجة العملية؛ وتكون جميع الاتصالات في إطار العملية سرية ولا يمكن الكشف عنها دون إذن.

٤٠ - ويتيح مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة فرصا للقيام بما يلي: (أ) مناقشة المشكل بطريقة غير رسمية وسرية؛ (ب) استكشاف بدائل لحل المشكل؛ (ج) زيادة قدرة الموظف على التعامل مع النزاع وثقته في ذلك؛ (د) تلقي الإرشاد والتوجيه بشأن كيفية عرض مسألة أو شاغل. وإلى جانب خدمات حل المنازعات، يمكن لأمناء المظالم أيضا تعزيز الكفاءة في مجال تسوية المنازعات وتقديم توصيات من أجل إدخال تحسينات على بيئة العمل.

٤١ - أما الوساطة، فهي عملية طوعية ويتطلب إجراؤها موافقة كلا الطرفين. ويسهل الوسيط، بالجمع بين الطرفين معا في إطار بالغ السرية، إجراء حوار مجد، مما يسمح لكل طرف بأن يشعر بأنه صوته مسموع، ويساعد في الكشف عن احتياجاتهما واهتماماتهما الرئيسية، ومن ثم يعزز إمكانية التوصل إلى حل ودي. وتساعد العملية أيضا في إصلاح علاقات العمل، وبذلك تُوجد بيئة عمل متناغمة. ويجوز لمحكمة المنازعات أن تحيل القضايا للوساطة.

٤٢ - وإضافة إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، الذي يقدم الخدمات للأمانة العامة، هناك أمناء مظالم وخدمات وساطة منفصلون ومتفرغون مخصصون لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)؛ ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. ويوجد أمناء المظالم الخاصين بالصناديق والبرامج والكيانات التابعة للأمم المتحدة والخاضعة لإدارة مستقلة في نيويورك، وبالنسبة لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، في جنيف وبودابست. ويقدمون الخدمات إلى جميع القوة العاملة في العالم، بمن فيهم المتدربون الداخليون ومتطوعو الأمم المتحدة، وغيرهم من الأفراد من غير الموظفين.

٤٣ - ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات عن مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة على موقعه الشبكي التالي: (www.un.org/en/ombudsman/index.shtml).

حاء - مجلس العدل الداخلي

٤٤ - مجلس العدل الداخلي هيئة أنشأتها الجمعية العامة وله دور هام يتعلق بنظام العدل الداخلي في الأمم المتحدة.

٤٥ - وتتمثل المهام الرئيسية للمجلس في تقديم آرائه وتوصياته إلى الجمعية العامة بشأن المرشحين للتعين قضاة من قبل الجمعية العامة في محكمة المنازعات ومحكمة الاستئناف، وتقديم آرائه إلى الجمعية العامة فيما يتعلق بالتنفيذ الجاري لنظام الأمم المتحدة الداخلي لإقامة العدل.

٤٦ - والمجلس هيئة مؤلفة من خمسة أعضاء، تضم ممثلا للموظفين وممثلا للإدارة وحقوقيين خارجيين مرموقين يعين أحدهما الموظفون وتعين الإدارة الثاني، ويرأسه حقوقي مرموق يختاره الأعضاء الأربعة الآخرون بتوافق الآراء.

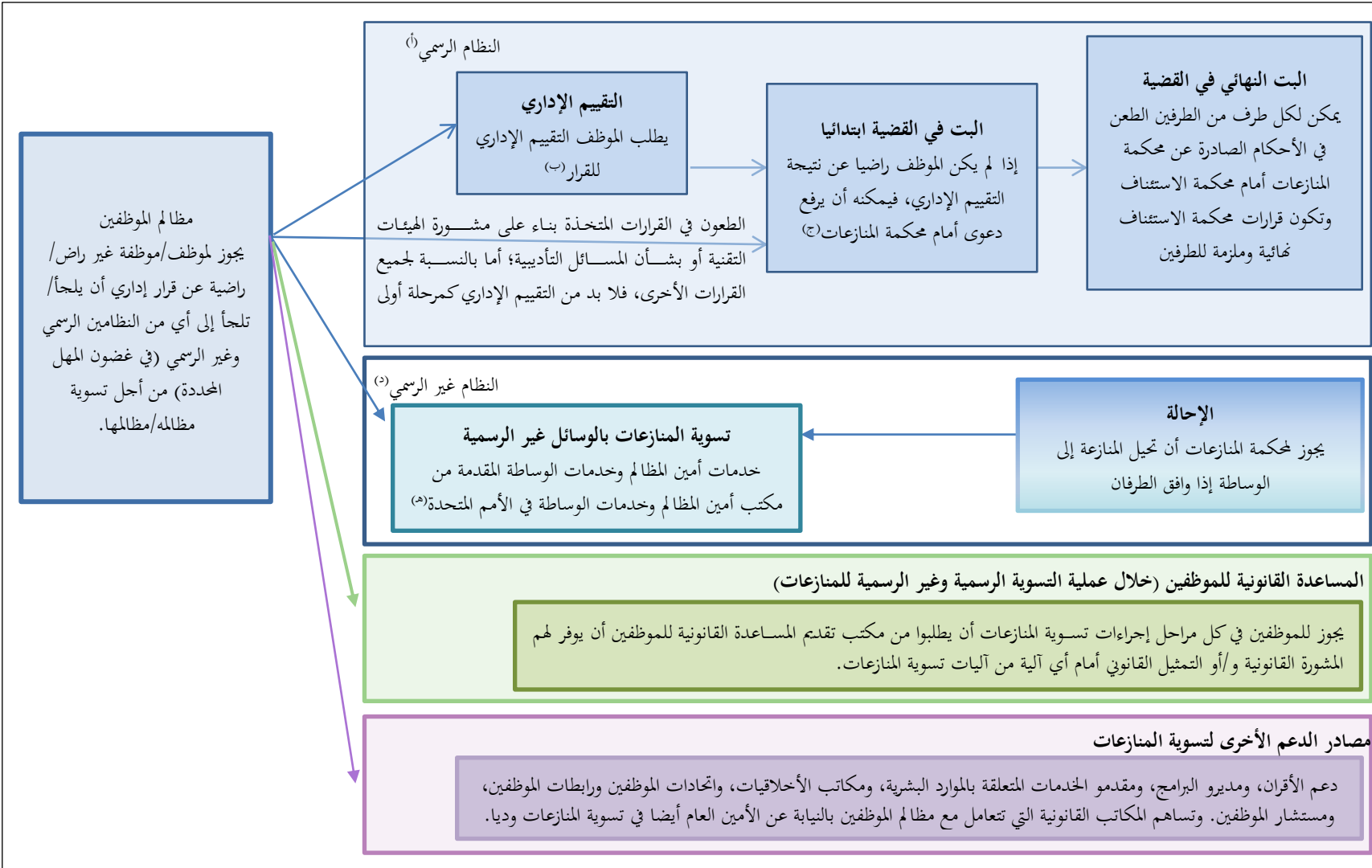
٤٧ - ويقدم المساعدة للمكتب، حسب الاقتضاء، مكتب المدير التنفيذي لمكتب إقامة العدل.

طاء - مصادر الدعم الأخرى لتسوية المنازعات المتعلقة بالعمل

٤٨ - بالإضافة إلى الطريقتين الرسمية وغير الرسمية لتسوية المنازعات المتعلقة بالعمل والمظالم، هناك مصادر دعم أخرى في الأمم المتحدة يمكن للموظف أن يلجأ إليها إذا كان يسعى إلى تسوية منازعة متعلقة بالعمل أو إذا كان يواجه مشكلة أثناء أداء واجبه. ومنها ما يلي: دعم الأقران، ومديرو البرامج، ومقدمو الخدمات المتعلقة بالموارد البشرية، ومكاتب الأخلاقيات (الأمم المتحدة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع)، واتحادات الموظفين ورابطات الموظفين، ومستشار الموظفين، ومنسقة شؤون المرأة في الأمم المتحدة.

٤٩ - وتساهم المكاتب القانونية التي تتعامل، باسم الأمين العام، مع مظالم الموظفين أيضا في تسوية المنازعات وديا، وكثيرا ما يكون ذلك قبل وصول المنازعة إلى نظام حل المنازعات الرسمي أو غير الرسمي.

الرسم البياني لعملية إقامة العدل في الأمم المتحدة



- (أ) في أي مرحلة من عملية التسوية الرسمية، يمكن للموظفين وأصحاب القرار أن يحاولوا تسوية المنازعات بالسبل غير الرسمية، إما بمساعدة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة أو بدونها.
- (ب) يستتبع التقييم تقديرا موضوعيا ومبررا لمدى امتثال القرار المطعون فيه للقواعد. وتضطلع بهذا التقييم وحدة التقييم الإداري فيما يتعلق بالهيئات التابعة للأمانة العامة؛ وتوجد وظيفة مماثلة لدى صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. والغرض من هذه المرحلة هو إتاحة الفرصة للإدارة لمراجعة قرار يقوم موظف بإجراءات الطعن فيه أو تقديم وسائل انتصاف مقبولة في الحالات التي اتخذت فيها قرارات خاطئة. ويمكن أيضا لوحدة التقييم الإداري ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين أن يساعدوا أيضا في تسوية المنازعة بطريقة غير رسمية، بمساعدة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة أو بدونها.
- (ج) تنظر محكمة الأمم المتحدة للمنازعات وتفصل في القضايا التي يرفعها الموظفون الحاليون والسابقون أو التي ترفع نيابة عنهم للطعن في قرارات إدارية يدعى أنها لا تمتثل لشروط تعيينهم أو عقود عملهم.
- (د) لا تتمتع محاولات تسوية المنازعات بالسبل غير الرسمية من التسوية بالسبل الرسمية (ضمن المواعيد المحددة) إذا لم تنجح التسوية غير الرسمية.
- (هـ) يقدم مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة خدماته للأمانة العامة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها.

المرفق الثالث

رد الأمين العام على ملاحظات أمين المظالم الواردة في التقرير عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/72/138)

مقدمة

١ - يحيط الأمين العام علماً بملاحظات أمين المظالم الواردة في التقرير عن أنشطة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة (A/72/138)، الذي يقدم، في جملة أمور، تاريخ المكتب وولايته ونطاق تغطية خدماته خلال السنوات الـ ١٥ الأخيرة من خدمات أمين المظالم في الأمانة العامة في دعم الموظفين في النظام الرسمي لإقامة العدل. وطوال الفترة المشمولة بالتقرير، اتخذت الأمانة العامة عدة مبادرات لمعالجة الشواغل المثارة في التقرير. وعلاوة على ذلك، فإن إصدار التقرير جاء في وقت مناسب، حيث كان الأمين العام يشرع في خطة إصلاح طموحة تهم ركيزة الإدارة. ويهدف الإصلاح إلى تبسيط وتبسيط الإطار التنظيمي للموارد البشرية في المنظمة، بما في ذلك النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، والسياسات الداخلية، والعمليات والإجراءات لضمان، من بين أمور أخرى، القيام في الوقت المناسب باستقدام الموظفين ونشرهم وتطوير قدراتهم، مع توضيح السلطات المفوضة للمديرين، إلى جانب وضع قواعد أوضح للمساءلة (A/72/492، الفقرة ٨ (ه)).

٢ - ويحيط الأمين العام علماً بملاحظة أمين المظالم أن الأسباب الجذرية للمنازعات في الأمانة العامة قد ترجع إلى وجود ثغرات أو أوجه عدم اتساق في التنفيذ التشغيلي لسياسات المنظمة وإجراءاتها وممارساتها أو أنها قد تكون أكثر تجذراً، على سبيل المثال، في هيكل المنظمة أو ثقافتها أو في المواءمة دون المثالية بين المقاصد والأهداف والتنفيذ (المرجع نفسه، الفقرة ٥٤). ويحيط الأمين العام علماً أيضاً بملاحظة أمين المظالم أن إدارة الأداء وإدارة السلوك ظلتا مسألتين إشكاليتين لبعض الوقت (المرجع نفسه، الفقرتان ٥ (ج) و ٥٦).

تبسيط السياسات وترشيدها

٣ - واصل مكتب إدارة الموارد البشرية النظر في ملاحظات أمين المظالم في إطار عمله المتواصل في تنقيح السياسات والممارسات القائمة المتعلقة بالموارد البشرية ووضع سياسات وممارسات جديدة في هذا المجال. وشرع المكتب في استعراض شامل للإطار التنظيمي الكامل للمنظمة، تمشياً مع ما حدده الأمين العام من ضرورات تتعلق بـ: (أ) تبسيط وترشيدها إطار السياسات بحيث يسهل على جميع الجهات صاحبة المصلحة فهمه وتطبيقه؛ (ب) تحقيق لامركزية السلطة بتقريبها إلى أقرب نقطة ممكنة من موضع تنفيذ الولاية؛ (ج) وضع إجراءات شفافة والقيام بعمليات الإبلاغ والرصد وضمان الجودة المتسمة بحسن التوقيت والمعتمدة على تحليل المعلومات المتعلقة بالأعمال؛ (د) اتخاذ تدابير ترمي إلى تعزيز المساءلة (المرجع نفسه، الفقرة ٢٦). وستقدم التعديلات الناتجة عن ذلك المقترح إدخالها على النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة إلى الجمعية العامة لتنظر فيها في الجزء الرئيسي من الدورة الثالثة والسبعين.

٤ - وفي سياق المشروع المتعلق بتبسيط وترشيده السياسات، الذي بدأ في عام ٢٠١٧ ويشمل ليس فقط استعراضاً للنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة بل أيضاً لإصدارات الإدارية

(نشرات الأمين العام والأوامر الإدارية والتعميمات الإعلامية والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالسياسات)، تؤخذ في الاعتبار بشكل كامل المسائل النظمية التي حددها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، والدروس المستفادة من الأحكام القضائية والتنفيذ التشغيلي للسياسات القائمة؛ وتم ربط اتصال كثيف في اتجاهين لاستقاء الآراء باستمرار بشأن السياسات التنظيمية الرئيسية من جميع الجهات المعنية، بما في ذلك الإدارات والمكاتب في المقر، واللجان الإقليمية، والمكاتب الموجودة خارج المقر، وعمليات حفظ السلام، والبعثات السياسية الخاصة، وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، وممثلو الموظفين من خلال عقد اجتماعات منتظمة.

إدارة الأداء

٥ - واصلت الأمانة العامة إدخال التحسينات على نظام إدارة الأداء وتطويره، بغية معالجة الشواغل المبينة في تقرير الأمين العام عن الإصلاح الإداري (A/72/492) والشواغل التي أثرت في قرارات الجمعية العامة ٢٤٧/٦٥ و ٢٥٢/٦٨ و ٢٦٥/٦٨ و ٢٦٣/٧١، التي شددت فيها الجمعية على أهمية سد الثغرات في النظام الحالي لإدارة الأداء. وأدت أيضا ملاحظات مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، على النحو المبين في التقريرين A/72/138 و A/72/157، وتعليقات المديرين والموظفين، والدروس المستفادة وأفضل الممارسات دورا رئيسيا في إثراء التحسينات التدريجية المدخلة على نظام إدارة الأداء وتطويره في الأمانة العامة.

٦ - وتشير نتيجة رئيسية لاستعراض نظام إدارة الأداء وتطويره إلى أنه على الرغم من عدم وجود مشكلة أساسية في إطار السياسات الحالي، فثمة جوانب تحتاج إلى تبسيط وتحسين. وعلى وجه التحديد، على النحو المبين في الاستعراض العام للأمين العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية (A/71/323)، اقترح الأمين العام اتباع نهج من مرحلتين لإصلاح إدارة الأداء. أولا، اقترح تعزيز مصداقية وموثوقية تقييمات الأداء. ثانيا، شدد على أنه ينبغي أن يصبح الأداء معياراً صريحاً يتقرر على أساسه التقدم الوظيفي للموظفين والمديرين في المنظمة.

٧ - وفيما يتعلق بزيادة مصداقية وموثوقية تقييمات الأداء ومن أجل تعزيز مساءلة المديرين والموظفين المسؤولين عن إدارة الأداء، وضع الأمين العام المبادرات التالية:

(أ) يجري وضع نهج جديد من لإدارة الأداء يركز على تشجيع تغيير السلوك، ولا سيما فيما يتعلق بضرورة استطلاع الآراء بصفة مستمرة بين المديرين والموظفين.

(ب) سيتواصل تبسيط وثيقة الأداء، استنادا إلى التغييرات التي نُفذت فيما يتعلق بدورة ٢٠١٨-٢٠١٩. وتهدف هذه التغييرات إلى زيادة المساءلة الإدارية، وتعزيز الوعي بالأهداف ذات التوجه الجنساني وتحسين سهولة وسرعة استخدام الموظفين للأداة على شبكة الإنترنت؛

(ج) ستقوم الأمانة العامة أيضا بتعزيز أدوات التعلم والمواد التوجيهية للمديرين والعاملين في مجال الموارد البشرية، ولا سيما بشأن التعامل مع مسائل التقصير في الأداء ووضع معايير لتصنيفات الأداء؛

(د) سيكون برنامج تعلم جديد على الإنترنت بشأن المبادئ والمتطلبات الأساسية لإدارة الأداء متاحا للمديرين في الربع الأخير من عام ٢٠١٨؛

(هـ) في الربع الأخير من عام ٢٠١٨، ستقوم الأمانة العامة بإجراء تقييم على نطاق ٣٦٠ درجة لكبار المسؤولين في رتبة وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد من أجل دعم وتعزيز مساءلة القادة.

٨ - وفي إطار المشروع المذكور أعلاه بشأن تبسيط وترشيد السياسات، يجري تنقيح جوهرى للأمر الإداري بشأن إدارة الأداء وسيشمل التحسينات المذكورة أعلاه، وسيرمي أيضا إلى تقديم إطار سياسات مبسط وأكثر وضوحا للمديرين والموظفين على حد سواء.

إحداث التحول في ثقافة المنظمة

٩ - وضع الأمين العام إحداث التحول في ثقافة المنظمة في صميم خطته للإصلاح. ففي الفقرة ١٤ من تقريره عن الإصلاح الإداري (A/72/492)، لاحظ أن نجاح خطته للإصلاح مرهون بإحداث تحول جذري في الثقافة وبأن تكون قيادة الأمم المتحدة ذات رؤية وأن تتقيد بالمبادئ - على جميع المستويات وفي المنظومة برمتها. ووضع كذلك رؤية تنقل المنظمة إلى ثقافة تهتم بالنتائج أكثر من اهتمامها بالإجراءات، وتعني كيف تدير بشكل أفضل المخاطر الإدارية ومخاطر تنفيذ الولايات، وتعلي من قدر الابتكار، وتبدي قدرا أكبر من التسامح إزاء الأخطاء التي لا تنجم عن قصد سيء وتظهر استعدادا أكبر لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة فورا (المرجع نفسه، الفقرة ١٥).

١٠ - ولدعم الانتقال إلى الثقافة الجديدة، يجري القيام بالمبادرات التالية:

- (أ) بدء العمل في الربع الأخير من عام ٢٠١٨ ببرنامج استفتاء للآراء من جميع الجهات (على نطاق ٣٦٠ درجة) خاص بكبار المسؤولين من رتبة وكيل الأمين العام والأمين العام المساعد؛
- (ب) إضفاء الطابع المؤسسي على نظام معزز وذو مصداقية لإدارة الأداء وتطويره؛
- (ج) طرح نموذج جديد للقيادة والإدارة في الربع الأخير من عام ٢٠١٨؛
- (د) إذكاء الوعي بالتحيز اللاشعوري والتركيز عليه؛ وإتاحة فرص التوجيه للموظفين عموماً؛
- (هـ) تعزيز التغييرات الثقافية في المنظمة على المدى الطويل.

الدراسة الاستقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة

١١ - أجرت الأمانة العامة أول دراسة استقصائية عن اهتمام موظفي الأمم المتحدة في الفترة من ٤ إلى ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. ووردت ردود من أكثر من ٣٩ في المائة من الموظفين (أكثر من ١٤ ٠٠٠ موظف)، وتم تعميم ومناقشة النتائج على نطاق واسع داخل المنظمة.

١٢ - وأظهرت النتائج أن الموظفين فخرون بالعمل في الأمم المتحدة وأن هذا العمل يثبت فيهم النشاط؛ وأنهم يفهمون كيف يساهم عملهم في تحقيق أهداف المنظمة؛ ويعترفون بوجود تعاون قوي بين الزملاء. ومع ذلك، يلاحظ الأمين العام أن الدراسة الاستقصائية توضح أيضا أنه يمكن عمل المزيد من أجل تعزيز ثقافة العمل التي تشجع على الابتكار وتضمن أن تكون الأمانة العامة قادرة على استباق التغيير والتجاوب معه. ويشير كذلك إلى أن كون ٣٧ في المائة من الموظفين لا يشعرون بالارتياح إن هم تحدوا الوضع الراهن وإعراب ٣٠ في المائة من المجيبين عن قلقهم إزاء السلوك الأخلاقي والمساءلة في الأمانة

العامّة يتطلّبان الفحص الدقيق. وعلاوة على ذلك، يساوره قلق بالغ لأن هناك فجوة كبيرة بين الجنسين في جميع المؤشرات.

١٣ - وتستخدم نتائج الدراسة الاستقصائية حاليا لإجراء الحوار بين الموظفين والمديرين على نطاق الأمانة العامة بشأن كيفية تحسين ثقافة وديناميات مكان العمل. ولئن كان هذا الحوار ينطلق من القاعدة، فقد طُلب إلى جميع كبار المديرين وضع خطط عمل لكيانهم الخاص بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٨. وسيعاد كل من الدراسة الاستقصائية والتخطيط لإجراءات المتابعة كل سنتين تقريبا، ومن المقرر مبدئيا إجراء الدراسة الاستقصائية المقبلة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩.

المرفق الرابع

معدلات اختيار عدم المساهمة ومساهمات الموظفين الشهرية في إطار آلية التمويل التكميلي الطوعي في عام ٢٠١٧ والمبلغ الإجمالي والمتوسط الشهري للفترة من نيسان/أبريل ٢٠١٤ إلى أيار/مايو ٢٠١٨

(بـدولارات الولايات المتحدة)

كانون الثاني/يناير	شباط/فبراير	آذار/مارس	نيسان/أبريل	أيار/مايو	حزيران/يونيه	الكيان
معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	
٣٣,٩٢	١٠٠٢٩,٢٣	٣٤,١٤	١٠١٦٢,٦١	٣٤,٤١	١٠٢٨١,٦٣	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
٣٢,٨٨	٣٦٢٥٩,٨١	٣٢,٥٤	٣٥٣٣٧,٥٨	٣٢,٥٧	٣٦٤٥٧,٢٧	مقر الأمم المتحدة ^(١)
٤٢	١٥٤٢١,٠٠	٤٢	١٥٧١٤,٠٠	٤٢	١٥٥٥٨,٠٠	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
٩٠	٢٧٧٢,٨٤	٩٠	٢٨٤٧,٥١	٩٠	٢٧٢٨,١٧	منظمة الأمم المتحدة للطفولة
٤٤	١٢٢٤,٥٩	٤٣	١٢٦١,٨٧	٤٤	١٢١٦,٣٣	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
٨٢٩٧٨,٥٣	٦٧٩٦٨,٣١	٦٧٠٩٧,٢٤	٦٦٢٤١,٤٠	٦٥٣٢٣,٥٧	٦٥٧٠٧,٤٧	المجموع

الكيان	تموز/يوليه	آب/أغسطس	أيلول/سبتمبر	تشرين الأول/أكتوبر	تشرين الثاني/نوفمبر	كانون الأول/ديسمبر
	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)	معدل اختيار عدم المساهمة (النسبة المئوية)
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	٣٣,٨٩	١٠ ٧٥٣,٣٢	٣٣,٤٧	١٠ ٧٧٧,٤٦	٣٣,٢	١١ ٠٢٧,٢٣
مقر الأمم المتحدة ^(أ)	٣٢,٤٧	٤٧ ٦٤٨,١٤	٣٢,٥٤	٤٧ ٧٢٥,٨٦	٣٢,٦٧	٤٧ ٨٧٠,٢١
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	٤٢	١٥ ٧٥٤,٠٠	٤٢	١٥ ٧٧٤,٠٠	٤٢	١٥ ٨١٣,٠٠
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	٩١	٢ ٧٢٧,٩٨	٩١	٢ ٦٣٥,٦٠	٩١	٢ ٨٢٥,٦١
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	٤٨	١ ١٧٥,٧٨	٤٦	١ ١٨٣,٨٩	٤٦	١ ١٩١,٩٥
المجموع	٧٨ ٠٥٩,٢٢	٧٨ ٠٩٦,٨١	٧٨ ٧٢٨,٠٠	٧٨ ٤٧٠,٩٤	٧٨ ٧٦٦,٤٥	٧٨ ٨٠٥,٨١
مجموع المساهمات في عام ٢٠١٧	٨٨ ١١١,٤					
مجموع المساهمات والمتوسط الشهري للفترة من نيسان/أبريل ٢٠١٤^(ب) إلى أيار/مايو ٢٠١٨، على التوالي	٦٧ ٣٤٢,٣٦ و ٣٣٦٧ ١١٧,٢٠					

(أ) يقدم مقر الأمم المتحدة معلومات عن: مكتب الأمم المتحدة في نيروبي، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا، ومقر الأمم المتحدة، والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، والآلية الدولية لتصفير الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا.

(ب) بدأ العمل بالآلية في نيسان/أبريل ٢٠١٤، مع إمكانية التطبيق بأثر رجعي اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٤.

المرفق الخامس

مدفوعات التسوية التي أوصت بها وحدة التقييم الإداري والتعويضات النقدية التي
قضت المحكمتان بمنحها في عام ٢٠١٧ أو التي سُدِّدت في عام ٢٠١٧

ألف - مدفوعات التسوية التي سُدِّدت بناء على توصيات وحدة التقييم الإداري^(أ)

الإدارة التي ينتمي إليها متخذ القرار	التعويض	رتبة الموظف	المبلغ (بدولارات الولايات المتحدة)	سبب منح التعويض
إدارة الدعم الميداني - فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان	مبلغ ثابت	خ م-١١/٦	١ ١٠٠,٠٠	تعويض عن فقدان أمتعة شخصية
إدارة الدعم الميداني - بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	المرتب الأساسي الصافي لـ ٦ أسابيع	ف-٦/٣	٧ ٣٩٨,٥٤	إخلال بعقد
إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	المرتب الأساسي الصافي لشهر واحد	ف-١٤/٤	٧ ٤٢٤,٢٥	عدم النظر بالكامل وبإنصاف في الأهلية للتوظيفة
إدارة الشؤون الإدارية - مكتب تخطيط البرامج والميزانية والحسابات	المرتب الأساسي الصافي لشهر واحد	ف-٦/٤	٦ ٥٢٧,٠٠	عدم الإخطار حسب الأصول
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ وإدارة الشؤون الإدارية - مكتب إدارة الموارد البشرية	مبلغ ثابت	خ ع-١٠/٧	١ ٠٠٠,٠٠	عدم النظر بالكامل وبإنصاف في الأهلية للتوظيفة
مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وإدارة الشؤون الإدارية - مكتب إدارة الموارد البشرية	مبلغ ثابت	ف-٩٨/٤	١٥ ٠٠٠,٠٠	عدم الاختيار في ثلاث عمليات اختيار
المجموع			٣٨ ٤٤٩,٧٩	

(أ) تمثل التعويضات المدفوعة في القضايا المرفوعة في عام ٢٠١٧ إضافة إلى التعويضات المدفوعة في عام ٢٠١٧ بالنسبة للقضايا المرحلة من عام ٢٠١٦.

باء - التعويضات النقدية التي قضت المحكمتان بمنحها في عام ٢٠١٧ أو التي دُفعت في عام ٢٠١٧

حكم محكمة الأمم قلم المتحدة للمنازعات رقم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي أكتسبها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك) تاريخ الدفع
UNDT/2016/016	نيويورك	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	2016-UNAT-696	١' إلغاء قرار عدم منح تعيين مستمر ٢' القيام، بدلا من ذلك، بدفع مبلغ ٥ ٠٠٠ دولار كتعويض ٣' رفض منح تعويض عن الضرر المعنوي	٥ ١٧٣,٩٠
UNDT/2016/052	جنيف	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	2017-UNAT-712	١' إلغاء قرار الاختيار لشغل وظيفة رئيس وحدة الترجمة ٢' القيام، بدلا من ذلك، بدفع مبلغ ٢ ٠٠٠ دولار كتعويض ٣' تعويض عن الضرر المعنوي قدره ٣ ٠٠٠ دولار	٢ ١١٠,٥١
UNDT/2016/058	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة لتقليل المساعدة إلى العراق	2017-UNAT-720	١' قرار إعادة الانتداب غير مشروع لانتفاء موضوعه بسبب انتهاء الخدمة ٢' تعويض عن إعادة الانتداب غير المشروعة قدره المرتب الأساسي الصافي لـ ١٢ شهرا ٣' تعويض عن انتهاك شروط التوظيف قدره المرتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر ٤' التعويض عن الضرر المتعلق بإمكانات التقدم الوظيفي قدره المرتب الأساسي الصافي لـ ٣ أشهر بسبب الفصل ٥' تعويض عن المعاملة غير العادلة قدره ٥ ٠٠٠ دولار	١٣ ٨٢٣,٤٥٥ (٥ ٠٠٦,١٥٠ دينار كويتية)
UNDT/2016/186	نيويورك	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	-	١' إلغاء قرار إنهاء الخدمة أثناء إجازة الأبوة ٢' القيام، بدلا من ذلك، بدفع تعويض قدره المرتب الأساسي الصافي لـ ٨ أشهر ٣' ٥ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المعنوي	٦٨ ٢٥١,٧٢

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ المنازعات بدفعها	حكم محكمة الأمم قلم المحكمة	التي تعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي أكدت/ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع
UNDT/2016/193	نيويورك	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	١' إلغاء قرار إنهاء عقد دائم ٢' القيام، بدلا من ذلك، بدفع تعويض قدره المرتب الأساسي الصافي لستتين مخصصا منه تعويض إنهاء الخدمة ٣' تعويض عن المعاناة النفسية قدره ٧ ٠٠٠ دولار	2017-UNAT-765	١' تأكيد الحكم ٢' تأكيد الحكم جزئيا، وليس هناك أي تخفيض لتعويض إنهاء الخدمة ٣' إبطال الحكم	١٣٧ ٩٤٦,١٢	٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧
UNDT/2017/003	نيويورك	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	١' استبعاد غير قانوني من عملية الاستقدام لشغل وظيفة مؤقتة معلن عنها ٢' تعويض قدره ١ ٥٠٠ دولار عن الضرر المعنوي الناجم عن فقدان إمكانات الترقى الوظيفي	2017-UNAT-785	١' إبطال الحكم ٢' إبطال الحكم	-	-
UNDT/2017/004	جنيف	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	١' إلغاء الاختيار لشغل وظيفة رئيس دائرة النقل ٢' القيام، بدلا من ذلك، بدفع تعويض قدره ١٠ ٠٠٠ دولار ٣' تعويض عن الضرر المادي يعادل الفرق بين المرتب الأساسي الصافي الذي كان سيتلقاه المدعي كموظف من الرتبة ف-٥ والمرتب الحالي في الرتبة ف-٤، منذ تنفيذ القرار المطعون فيه حتى إصدار هذا الحكم ٤' تعويض عن الضرر المعنوي قدره ٦ ٠٠٠ دولار	-	-	١٦ ٧١٧,٢٨	٢٨ آذار/مارس ٢٠١٧
UNDT/2017/006	نيويورك	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	١' التأخر في معالجة شكوى المدعي المتعلقة بسوء السلوك بمقتضى نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5 ٢' ١٥ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الأضرار المعنوية	2017-UNAT-786	١' إبطال الحكم ٢' إبطال الحكم	٧ ٧٧٣,٩٢	٦ حزيران/يونيه ٢٠١٧

حكم محكمة الأمم قلم المتحدة للمنازعات رقم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي أكدتها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك) تاريخ الدفع
UNDT/2017/007	نيويورك	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	2017-UNAT-787	١' تم تحديد إخلالات بالعدالة الإجرائية ٢' تعويض قدره ٥ ٠٠٠ دولار عن الضرر الناجم فيما يتعلق بالتحقيق الثاني في الشكوى بموجب النشرة ST/SGB/2008/5	-
UNDT/2017/012	نيويورك	إدارة الدعم الميداني	2017-UNAT-792	١' عدم النظر على نحو واثق ومنصف في أهلية المدعي لشغل الوظيفة الشاغرة ٢' تعويض عن المخالفات الإجرائية قدره ٤ ٠٠٠ دولار	-
UNDT/2017/013	جنيف	اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ	2017-UNAT-791	١' رفض منح مبالغ إضافية فيما يتعلق بمنحة الإعادة إلى الوطن ٢' تعويض قدره ٥٠٠ دولار عن الضرر المعنوي نتيجة لتأخر الدفع	١' رفض ٥٠٠,٠٠ ٢' تأكيد الحكم
UNDT/2017/017	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	-	١' بعد إرجاع القضية من محكمة الاستئناف من أجل حساب التعويض - بسبب عدم التجديد غير القانوني للعقد، كبديل المرتب الأساسي الصافي لـ ٤ أشهر ٢' بعد إرجاع القضية من محكمة الاستئناف من أجل حساب مبلغ التعويض - بسبب عدم التجديد غير القانوني للعقد، المرتب الأساسي الصافي لـ ٨ أشهر مخصصاً منه مبلغ بالدولارات يعادل ٥٩ ٠٠٠ يورو	١٨ نيسان/أبريل ٢٠١٧ ٣٧ ٩٢٧,١٩
UNDT/2017/018	نيروبي	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	-	١' قرار فصل المدعي من منصبه كنائب للممثل غير قانوني ٢' المرتب الأساسي الصافي لأربعة أشهر كتعويض عن الضرر اللاحق بإمكانات الترقّي الوظيفي	٣١ أيار/مايو ٢٠١٧ ٣٠ ٢٠٩,٦٨

حكم محكمة الأمم قلم المتحدة للمنازعات رقم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي أكتتها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك) تاريخ الدفع
UNDT/2017/024	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	2017-UNAT-796	إبطال الحكم	-
UNDT/2017/029	نيروبي	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	2017-UNAT-802	١' إبطال الحكم ٢' إبطال الحكم	-
UNDT/2017/036	نيروبي	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	2018-UNAT-810	١' تأكيد الحكم ٢' و ٣' دمج التعويض في مبلغ ٨ ٥٠٠ دولار	٢٠ تموز/يوليه ٢٠١٨
UNDT/2017/040	جنيف	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	-	-	٢٢ آب/أغسطس ٢٠١٧
UNDT/2017/042	نيويورك	المحكمة الجنائية الدولية لرواندا	2018-UNAT-815	١' إلغاء الحكم باستثناء حساب عدد أيام الإجازات بطريقة غير قانونية، ورفض تقرير التحقيق، وعدم التدخل في المسألة لكونها لا تستوفي شروط المقبولية ٢' إبطال الحكم	-

حكم محكمة الأمم رقم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي أكتتها/ ألفتها/ رفضتها/ منحتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك) تاريخ الدفع
UNDT/2017/043	جنيف	مكتب الأمم المتحدة في جنيف	-	-	١٣٧,٤١ فرنكا ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧
		١' قرار تأخير دفع المرتب ترتب عنه ضرر - ٢' الفائدة عن التأخير من ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ إلى ٣١ آذار/مارس ٢٠١٦ ٣' تعويض عن الضرر المعنوي قدره ١ ٠٠٠ فرنك سويسري بسبب الإجهاد والقلق			
UNDT/2017/051	جنيف	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	2018-UNAT-819	١' إبطال الحكم ٢' إبطال الحكم ٣' إبطال الحكم	-
		١' إلغاء التدبير التأديبي بإنهاء الخدمة مع دفع تعويضات إنهاء الخدمة والتعويض بدلا من مهلة الإشعار ٢' إرجاع القرار إلى الإدارة للاستئناف الإجراءات التأديبية التي يجب أن تكتمل في موعد لا يتجاوز ٥ أشهر ٣' كبديل للإلغاء والقيام بالإجراء المحدد، دفع تعويض قدره أجر ٦ أشهر (المرتب الإجمالي مضافا إليه تسوية مقر العمل مخصصا منها للاقتطاعات الإلزامية من مرتب الموظف كما في تاريخ إنهاء الخدمة)			
UNDT/2017/058	نيروبي	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا	-	-	١٠ ٨٤٤,٠٢ ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧
		١' إلغاء قرار عدم دفع تعويض عن فقدان الأمتعة الشخصية ٢' التعويض عن فقدان الأمتعة الشخصية بمبلغ متفق عليه بالفعل هو ١٠ ٧٩٠ دولارا			

حكم محكمة الأمم قلم المتحدة للمنازعات رقم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي أكتتها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك) تاريخ الدفع
UNDT/2017/068	نيويورك	إدارة شؤون السلامة والأمن	2018-UNAT-832	١- 'إلغاء الاستبعاد من عملية الاختيار ٢- 'القيام، بدلا من ذلك، بدفع تعويض قدره ٢٠ ٠٠٠ دولار ٣- 'تعويض قدره ٥ ٠٠٠ دولار عن خسارة فرصة للتقدم الوظيفي وفقدان الأمن الوظيفي ٤- 'يخصم من المبالغ مبلغ ٨٣٣,٤٥ دولارا دُفع بالفعل	-
UNDT/2017/072	نيويورك		2018-UNAT-835	١- 'عدم مقبولية الطلب المقدم ضد القرار الأول المتعلق بالتناوب على الوظائف ٢- 'تنفيذ وتمديد القرار الثاني غير مشروعين ٣- '٢٥٠ دولارا كتعويض عن المعاناة النفسية	-
UNDT/2017/077	نيويورك	قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك	-	١- 'إلغاء قرار رفض دفع المنحة الكاملة لانتداب ٢- 'دفع الجزء المتبقي من المبلغ الجزائي لمنحة الانتداب لفترة ٤ أشهر وأربعين ٣- 'رفض المطالبات الأخرى	٣٧٠٤,٦٤
UNDT/2017/078	نيويورك	قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك	-	١- 'إلغاء قرار رفض التعويض عن فقدان جهاز "آباد" وساعة يد خلال الإخلاء الطارئ لمعسكر الفوار ٢- 'تعويض قدره ٢ ١٠٠ دولار عن الخسارة	٧٥٧٥,٦٢
UNDT/2017/080	نيويورك	مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	-	١- 'إلغاء قرار فصل المدعي ٢- 'المرتب الأساسي الصافي لثلاثة أشهر كتعويض عن الضرر المعنوي	-

رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي أكتتها/ ألفتها/رفضتها/منحتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك)	تاريخ الدفع	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	حكم محكمة الأمم قلم المحكمة رقم المنازعات	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها
-	-	٢١٨ ١٨٣,٠٩	١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨	جنيف	UNDT/2017/087	١' إلغاء قراري إلغاء وظيفة المدعي وعدم تجديد عقده المحدد المدة ٣' إعادة المدعي إلى وظيفته السابقة ٣' دفع المرتب بأثر رجعي حتى تاريخ الفصل عن الخدمة ٤' بدلا من الإعادة إلى الوظيفة السابقة، دفع تعويض قدره المرتب الأساسي الصافي لـ ٣ أعوام ٥' دفع ٢٠ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المعنوي
-	تم استئنافه	١٩٠,٣٣	١٨ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨	نيروبي	UNDT/2017/092	١' التأخير في دفع الاستحقاقات ٢' دفع ١ ٥٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المعنوي
-	تم استئنافه			جنيف	UNDT/2017/093	١' اللوم الكتابي والحرمان من درجتين داخل الرتبة تدير تأديبي مفرط ٢' إلغاء الحرمان من درجتين داخل الرتبة ٣' التعيين بأثر رجعي في الدرجة السابقة ٤' إعادة حساب ودفع المبلغ المطابق للدرجتين المحروم منهما
-	تم استئنافه			نيروبي	UNDT/2017/094	١' الاحتفاظ بالمرتب وعدم دفعه إجراء غير قانوني ٢' سداد المرتب الذي لم يُدفع للفترة من ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ إلى ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ ٣' تعويض قدره ٣ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المعنوي الذي لحق بالمدعي نتيجة الاسترجاع الخاطئ للمرتب

حكم محكمة الأمم قلم المتحدة للمنازعات رقم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي أكتتها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك) تاريخ الدفع
UNDT/2017/096	نيروبي	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	-	١' الانتهاك المستمر للحق في الحصول على المرتب والبدلات المناسبة في الفترة بين أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧	٦٠٠٠,٠٠
		٢' تعويض عن الضرر المعنوي قدره ٦٠٠٠ دولار			٦ آذار/مارس ٢٠١٨
UNDT/2017/100	نيويورك	إدارة الشؤون الإدارية	-	١' إلغاء قرار إنهاء العقد لأسباب تم استئنافه تأديبية وإلغاء فصل الموظف	
		٢' بدلا من ذلك، دفع تعويض قدره ٥٠٠٠ دولار			
		٣' دفع ما يعادل المرتب الأساسي الصافي من ١٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦ كتعويض عن الضرر المادي و ٥٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المعنوي			
2015-UNAT-604	نيروبي	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	-	١' إلغاء قرار إنهاء الخدمة	٩٤ ٣٢٤,١٦
		٢' الإعادة إلى الوظيفة السابقة		عدم استيفاء الاستئناف لشروط المقبولة	٣ آذار/مارس ٢٠١٦
		٣' بدلا من ذلك، دفع تعويض قدره المرتب الأساسي الصافي لستين			١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧
		٤' تعويض قدره المرتب الأساسي الصافي لـ ٣ أشهر عن المخالفات الموضوعية ومثله عن المخالفات الإجرائية			
2017-UNAT-723	جنيف	إدارة الدعم الميداني	-	١' لا يوجد إلغاء، لكن توجد مخالفات إجرائية في إجراءات الاختيار	١٩ ٧٠٩,٩٨
		٢' دولار واحد كتعويض عن الضرر المعنوي		١' إبطال الحكم؛ إلغاء قرار عدم الاختيار أو الإدراج في قائمة المرشحين المقبولين	٢٧ تموز/يوليه ٢٠١٧
				٢' تأكيد الحكم	
				٣' كبديل للإلغاء، منح تعويض قدره خمس المرتب الأساسي الصافي السنوي	

حكم محكمة الأمم رقم المحكمة	الكيان الذي ينتمي إليه متخذ القرار	التعويضات/التكاليف التي قضت محكمة المنازعات بدفعها	رقم حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	التعويضات التي أكتتها/ ألغتها/رفضتها/منحتها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف	صافي المبلغ المدفوع (بدولارات الولايات المتحدة ما لم يُذكر خلاف ذلك) تاريخ الدفع
2017-UNAT-724	جنيف	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	-	١' تأكيد الحكم ٢' تخفيض التعويض إلى ما قيمته المرتب الأساسي الصافي لستة أشهر	٣٥ ٩٦٠,٠٠ ٢ آب / أغسطس ٢٠١٧
2017-UNAT-742	جنيف	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	-	١' إلغاء رفض تعيين كبير موظفي المشتريات في قوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي ٢' إلغاء قرار سحب تعيين كبير موظفي المشتريات في بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي ٣' إزالة بعض الوثائق من الملف الرسمي للموظف وإدراج الأحكام في الملف المذكور ٤' تعويض عن النيل من السمعة قدره ٥٠ ٠٠٠ دولار	٥٢ ٥٦٤,٠٤ ١٥ آب / أغسطس ٢٠١٧
2017-UNAT-774	جنيف	بعثة الأمم المتحدة لتقليل المساعدة إلى العراق	-	١' إزالة الإشارات المسيئة الواردة في محضر اجتماع وإخبار المشاركين في الاجتماع من خلال رسائل خطية بنتائج فريق تقصي الحقائق التي لا تدعم التعليقات المجددة للضرر ٢' ٣ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الخطأ في الإجراءات ٣' ١٥ ٠٠٠ دولار كتعويض عن الضرر المتكبد	٥ ٢٠٣,٩٤ ١٣ تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠١٥