

Distr.: General  
16 August 2000  
Arabic  
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والخمسون  
البندان ١١٨ و ١٢٥ من جدول الأعمال المؤقت\*  
استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة  
إدارة الموارد البشرية

## تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إقامة العدل في الأمم المتحدة

### مذكرة من الأمين العام\*\*

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة تعليقاته على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة" (A/55/57).

\* A/55/150

\*\* تأخر تقديم هذا التقرير ريثما يجري استكمال تقرير الأمين العام عن إصلاح إدارة الموارد البشرية

(A/55/253)

## تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة"

٤ - وقد سبق لمكتب الشؤون القانونية التطرق في فتواه المنشورة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٨ في الحولية القانونية للأمم المتحدة إلى مسألة صلة اتفاقيات منظمة العمل الدولية بأحوال الخدمة في الأمم المتحدة، وذلك على النحو التالي:

"تنطبق اتفاقيات [منظمة العمل الدولية]، بطبيعة الحال، على الدول التي صدقت عليها وليس على أي منظمة حكومية دولية تكون هذه الدول منتمية إليها". وجاء أيضا في فتوى أخرى أسبق لمكتب الشؤون القانونية أنه "إذا رأت الدول أن هناك ما يدعوها إلى تطبيق أحكام أو مبادئ هذه المعاهدات على منظمة دولية، جاز لها أن تفعل ذلك عن طريق اتخاذ القرارات المناسبة في هذه المنظمة".

٥ - ووفقا لفتوى مكتب الشؤون القانونية المذكورة أعلاه، فإن الدول الأعضاء مدركة لمعايير العمل بما فيها أحكام الاتفاقيات المختلفة لمنظمة العمل الدولية، ويمكنها إذا رغبت أن تقرر إدراج هذه الأحكام في القواعد ذات الصلة للنظام الأساسي للموظفين.

٦ - غير أنه لا يستتبع ذلك بالضرورة أن تكون الأحوال الحالية للخدمة لموظفي الأمم المتحدة، أو ينبغي لها أن تكون، متطابقة في جميع نواحيها مع معايير العمل الدولية على النحو الذي تجسده اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ويعتقد الأمين العام أن كافة معايير العمل الأساسية ذات الصلة الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان منعكسة بالكامل في أحوال الخدمة لموظفي الأمم المتحدة. ويتعين أيضا ملاحظة أن المعايير الموجودة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية، لم توضع أو تعتمد على وجه العموم لتناول أحوال الخدمة للأفراد العاملين في الدوائر الحكومية أو الذين يخدمون في المنظمات

### تعليقات عامة

١ - وفقا للمادة ١١ من النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة، يتقدم الأمين العام بتعليقاته على تقرير الوحدة المعنون "إقامة العدل في الأمم المتحدة" (A/55/57).

٢ - لقد أشار مفتشا وحدة التفتيش المشتركة في الموجز التنفيذي لتقرير الوحدة إلى عديد من الصكوك الدولية وشدداء، في جملة أمور، على أن "أهم الصكوك الدولية مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدان الخاصان لحقوق الإنسان، وإعلان جنيف لعام ١٩٩٨ لمنظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل" لا بد وأن تُدمج صراحة في الأنظمة والقواعد الداخلية للأمم المتحدة. غير أنه يتعين ملاحظة أن فحوى التشريع المطبق مسألة تختلف كلية عن آلية إقامة العدل. وعلى ما يذكر تقرير الوحدة فإن هدفه هو استعراض هذه الآلية، ولذلك تبدو الإشارة إلى التشريع الموضوعي خارجة عن السياق. وعلى أية حال، فإن الصكوك المذكورة في التقرير تنطبق فقط على الدول التي تُصدق عليها وليس على أي منظمة حكومية دولية تنتمي إليها هذه الدول. لكن إذا شاءت الدول أن تطبق أحكام أو مبادئ هذه الصكوك على منظمة دولية بعينها، جاز لها أن تفعل ذلك من خلال اتخاذ القرارات الملائمة في هذه المنظمة.

٣ - كما أن أحوال الخدمة لموظفي الأمم المتحدة تنبثق عن ميثاق الأمم المتحدة وتستند إليه. فالميثاق ينص على أن "يعين الأمين العام الموظفين طبقا للوائح التي تضعها الجمعية العامة" (الفقرة ١، المادة ١٠١). ومن هنا، تحدد الجمعية العامة هذه الأحوال من خلال اعتماد النظام الأساسي للموظفين.

لهذه التوصية أن تغير بما أو تُقوِّم هذا المفهوم. وعلى العكس من ذلك، فإن التغييرات المقترحة يمكن أن ينجم عنها أثر عكسي.

٩ - ففي الوقت الحاضر، وبينما تتبع أمانة المحكمة الإدارية، للأغراض الإدارية، مكتب الشؤون القانونية، فإن الأمين التنفيذي للمحكمة يُعيَّن من قِبل الأمين العام ويقدم تقاريره إلى المحكمة عن المسائل الموضوعية. كما أن أمانة المحكمة تتمتع بتسهيلات مستقلة خاصة بها. وإذا قررت الجمعية العامة أن تستبعد أمانة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة من مكتب الشؤون القانونية وأن تضعها داخل إطار المكتب الجديد المقترح، تكون بذلك قد وضعت أمانة المحكمة، وهي جهاز هيئة قضائية مستقلة، مع هيئات مشتركة بين الموظفين والإدارة يُفترض أن كلها يُقدم تقاريره إلى رئيس المكتب الجديد؛ وما لم ينص على غير ذلك، فإن الأمين التنفيذي أو مسجل المحكمة سيتعين عليه أيضاً أن ينهض بمسؤوليات تقديم التقارير إلى رئيس المكتب الجديد المقترح، وهو ما لا يتماشى مع ضرورة أن تكفل له القدرة على مزاوله وظائفه باستقلالية وفقاً لتوجيهات المحكمة وتحت إشرافها. ويمكن لهذا التحرك أن يثير شواغل خطيرة بشأن استقلالية المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ومدى استصواب وملاءمة الإبقاء على أمانتها في المكتب نفسه الذي يضم الهيئات المشتركة بين الموظفين والإدارة التي يُطعن في قراراتها أمام المحكمة.

١٠ - ومن ناحية أخرى فإن توصية وحدة التفتيش المشتركة لا تتناول الكيفية التي سيجري بها تغيير الهيكل العام وعملية اتخاذ القرار التي تُصاحب إنشاء المكتب الجديد. كما أن التوصية تفتقر إلى الوضوح فيما يتعلق بخطوط السلطة فيما بين الوحدات المختلفة التي سيجري ضمها في المكتب الجديد، ولا توضح الجهة التي سيكون بيدها القرار الأخير المتعلق بمسألة الطعون. وثمة حاجة أيضاً لتقديم توضيحات

الدولية. ولذلك، قد تكون هناك فروق مهمة بين المعايير التي تطبق على الأفراد الذين يشكلون جزءاً من القوة العاملة في الدولة على وجه العموم، والأفراد الذين يخدمون في حكوماتهم أو في المنظمات الدولية.

## تعليقات على التوصيات

### التوصية ١: إنشاء مكتب لتسوية المنازعات وإقامة العدل

لزيادة استقلال نظام إقامة العدل في الأمم المتحدة، ينبغي إنشاء مكتب لتسوية المنازعات وإقامة العدل يتبع المكتب التنفيذي للأمين العام. وينبغي أن يضم المكتب: وظيفة أمين المظالم؛ وأمانة المحكمة الإدارية؛ وأمانة مجلس الطعون المشترك ولجنة المسؤولية المهنية (التي تُنشأ لكي تحل محل لجنة التأديب المشتركة)؛ ومكتب منسق فريق المستشارين.

٧ - تقترح وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها ضم أمانة المحكمة الإدارية للأمم المتحدة إلى أمانات جهات الطعن الأخرى، في إطار مكتب جديد يُنشأ من أجل التعامل على سبيل الحصر مع القضايا المتصلة بتسوية المنازعات بين الموظفين والإدارة وإقامة العدل. وفيما يتعلق بوحدة القانون الإداري، وهي واحدة من المكاتب الداخلة في عملية إقامة العدل، لا يذكر التقرير ما إذا كان يجري أيضاً إدماجها في المكتب الجديد المقترح.

٨ - إن الغرض من هذه التوصية هو "زيادة استقلال نظام إقامة العدل" في الأمم المتحدة وتعزيز "صورة ومصداقية" الوحدات المشتركة في إقامة العدل، بالرغم من أن المفتشين لم يجدوا ما يحملهم على الاعتقاد بأن هذه الوحدات "تعرض بأي شكل من الأشكال لضغط لا مبرر له من جانب الإدارة". وحتى لو كان فقدان الاستقلالية المتصور هو المشكلة، فإن التقرير لا يشرح الكيفية التي يمكن

العامة، عن طريق اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، إنشاء الوظيفة والخدمة المعنيتين وتمويلهما.

١٣ - ويبدو أن الاستنتاج الذي انتهى إليه تقرير الوحدة بشأن عدم فعالية عمليات الوساطة التي يضطلع بها الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى يتماشى مع ما جاء في آخر تقرير عن أنشطة الفريق، وهو التقرير الوارد في الوثيقة ST/IC/1999/79. وحسبما يبدو فإن استبدال الفريق بوظيفة أمين المظالم قد تكون وسيلة فعالة لتعزيز عملية الوساطة غير الرسمية في الأمم المتحدة. وسترد هذه المسألة ضمن مجموعة الإصلاحات المتعلقة بالموارد البشرية التي ستعرض في وقت وجيز على الجمعية العامة من أجل نظرها والموافقة عليها، على أساس أن الفريق منشأ بقرار للجمعية العامة هو القرار ٢٦/٣١.

### التوصية ٣: المحكمة الإدارية للأمم المتحدة

(أ) ينبغي تعديل المادة ٩ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لإزالة القيود الحالية على سلطة المحكمة. فعندما ترى المحكمة أن الطلب قائم على أسس سليمة، ينبغي أن تكون لها سلطات كاملة بأن تأمر بإلغاء القرار المطعون فيه أو بأداء الالتزام المحتج به. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تقوم المحكمة وحدها بتحديد المبلغ المناسب للتعويض الذي يتعين دفعه.

١٤ - حسبما تشير الفقرة ١١٧ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة، تضع هذه التوصية المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في نفس مسار المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. غير أنه، ووفقاً لما ورد في تقرير الأمين العام بشأن إمكانية إنشاء محكمة إدارية وحيدة (A/42/328)، المؤرخ ١٥ حزيران/يونيه ١٩٨٧ (الفقرة ٥٠) فإن:

للكيفية التي ستؤدي بها التغييرات المحددة إلى تحسين النظام المعمول به حالياً.

### التوصية ٢: إنشاء وظيفة أمين المظالم

لتعزيز قدرة النظام على القيام بصورة غير رسمية بالتوفيق والوساطة والتفاوض، ينبغي إنشاء وظيفة أمين المظالم لكي تحل محل الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى. وتكون هذه الوظيفة جزءاً من مكتب تسوية المنازعات وإقامة العدل. وينبغي أن يكون أمين المظالم مسؤولاً مستقلاً يشغل رتبة عليا ويعينه الأمين العام بالتشاور مع ممثلي الموظفين، لمدة واحدة غير قابلة للتجديد تبلغ خمس سنوات. وينبغي كفاءة وصول الموظفين في جميع مراكز العمل إلى أمين المظالم في جميع الأوقات. وبالإضافة إلى ذلك، سيساعد أمين المظالم في كل مركز عمل شخص أو فريق يعين على أساس عدم التفرغ ويتولى أمين المظالم تسيق عمله.

١١ - تقترح هذه التوصية استبدال الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى بوظيفة أمين المظالم كجزء من المكتب الجديد لتسوية المنازعات وإقامة العدل. وفي حين تدعو التوصية إلى استبدال الفريق الذي يعمل في الوقت الحاضر على أساس عمومي، فإن إنشاء وظيفة رفيعة المستوى لأمين المظالم وتديبر ما يحتاجه من الموظفين ستتطلب موارد إضافية.

١٢ - وقد اقترح الأمين العام في تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253) إنشاء آلية أمين المظالم. وسيقوم على غرار الحادث بالنسبة للوظائف والمهام الأخرى في الأمم المتحدة، بتحديد مستوى الوظيفة المقترحة وموقعها ومتطلباتها العملية، بعد إجراء تقييم للمسؤوليات المحددة الموكلة تنفيذها إلى أمين المظالم، وسيطلب بعدها إلى الجمعية

١٥ - غير أن قبول توصية وحدة التفتيش المشتركة بأن يجاز للمحكمة: (أ) الأمر بأداء محدد، و (ب) دفع تعويض غير محدد، إنما يؤدي إلى وضع قيود خطيرة على سلطة الأمين العام باعتباره المسؤول الإداري الأول للمنظمة. وعلى أي حال فإن المسألة تستدعي نظرها في الجمعية العامة من أجل إدخال تعديلات لاحقة في النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة. وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن المقترحات المقدمة في التقرير المذكور أعلاه (A/42/328) لم تحظ بقبول الجمعية العامة.

(ب) ينبغي حث الدول الأعضاء التي تقدم مرشحين للمحكمة الإدارية على أن تبذل كل جهد ممكن لكفالة أن يكون مرشحوها أشخاصا على درجة عالية من المؤهلات المهنية والخبرة، ويفضل أن تكون خبرتهم في المجال القضائي.

١٦ - يبدو أن هناك اتفاقا جماعيا بشأن هذه المسألة.

(ج) ينبغي تعزيز أمانة المحكمة الإدارية، مراعاة لعبء العمل المتزايد باستمرار الواقع على المحكمة الإدارية وما ينتج عنه من تراكم القضايا المعروضة عليها، وذلك بإضافة وظيفة نائب أمين المحكمة بغية الاضطلاع بمهامها بكفاءة وعلى وجه السرعة.

١٧ - يتعين دعم أي اقتراح من هذا القبيل ببيانات وتحليلات كمية توضح الزيادة في عدد القضايا التي تنظرها المحكمة. وسيقوم الأمين العام عندها بإعادة دراسة احتياجات المحكمة والتأكد من وجود المبررات الكافية قبل تقديم مقترحاته على الجمعية العامة.

”من بين أشد الاختلافات بين المحكمتين إثارة للجدل، الاختلاف المتصل بسلطات المحكمتين في الأمر بأداء محدد. فالمحكمتان ملزمتان إذا وجدت أن شكوى ما تستند إلى أساس صحيح، بالأمر بإلغاء الحكم المطعون فيه أو أداء الالتزام المعول عليه (النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، المادة الثامنة؛ والنظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، المادة ٩، الفقرة ١). غير أن النظامين يشتملان على نصوص مختلفة إلى حد كبير فيما يتعلق باحتمال أن يعتبر الإلغاء أو الأداء غير ممكنين أو غير مستحسنين.

(أ) ففيما يتعلق بالمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، تقرر المحكمة نفسها ما إذا كان الإلغاء أو الأداء ”غير ممكن أو مستحسن“، وفي هذه الحالات تمنح المدعي تعويضا ماليا (لا يخضع لأي حد معين...)؛ ولكن فيما يتعلق بالحالة الأكثر حساسية، وهي إعادة موظف إلى منصبه، لم يحدث إلا نادرا جدا... أن طلبت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية مثل هذا الأداء بدون إعطاء المنظمة المدعى عليها اختيار دفع التعويض؛

(ب) وفيما يتعلق بالمحكمة الإدارية للأمم المتحدة، لا بد أن تحدد المحكمة آليا وكجزء من حكمها الأصلي، قيمة التعويض الذي سيدفع للمدعي (رهننا بجد شرطي..). تاركة للأمين العام البت فيما إذا كان يفضل ”تحقيقا لمصلحة الأمم المتحدة“ الامتثال لأمر الإلغاء أو الأداء أو دفع المبلغ الذي حددته المحكمة؛ والذي يحدث أنه يختار في كل حالة تقريبا، ولاسيما الحالات التي تنطوي على ترك الخدمة، دفع التعويض بدلا من أن يقرر إعادة الموظف إلى منصبه“.

## التوصية ٤: مجلس الطعون المشترك ولجنة المسؤولية المهنية

(أ) ينبغي الاستعاضة عن لجنة التأديب المشتركة الحالية بلجنة المسؤولية المهنية. وستكون اختصاصات هذه اللجنة مماثلة لاختصاصات لجنة التأديب المشتركة، ولكن مع التوكيد الأكبر في دورها على الجوانب الأخلاقية بالمقارنة بالجوانب التأديبية.

١٨- تقترح هذه التوصية استبدال لجنة التأديب المشتركة بلجنة المسؤولية المهنية. ومن غير الواضح تماما السبب الذي تدعو الوحدة من أجله إلى زيادة التوكيد على الجوانب الأخلاقية في القضايا المقدمة إلى اللجنة. فوفقا للنظم والقواعد ذات الصلة، تتحدد ولاية لجنة التأديب المشتركة في تقديم المشورة إلى الأمين العام بشأن التأديب، وليس بشأن المسائل الأخلاقية التي تنشأ فيما يتعلق بسوء سلوك أي موظف. وعلى أية حال فإن النظامين الأساسيين والإداري للموظفين يقدمان أساسا لتحديد ما إذا كان قد حدث أي سوء سلوك. كذلك، لا تشرح التوصية أوجه التغيير المطلوبة فيما يتعلق بالقواعد والتدابير؛ كما أنها لا تبين المشاكل المحددة التي تعانيها اللجنة الراهنة والتي تحتاج إلى علاج. ومن الجدير بالذكر أيضا أن الاسم الحالي لهذه الهيئة يصف على نحو صحيح تكوينها واختصاصاتها: "المشتركة" باعتبارها مكونة من الإدارة والموظفين، و"التأديبية" باعتبارها تقدم مشورة بالنسبة للمسائل التأديبية.

١٩- ربما تكون هناك أيضا آثار مالية ناجمة عن تنفيذ هذه التوصية، إلا أنه نظرا لغياب التفاصيل عن كيفية تسيير أعمال اللجنة المقترحة، فإنه من غير الممكن تقييم هذه الاحتياجات.

٢٠- وفيما يتعلق أيضا بمسألة ذات صلة، وإذ بدت مسألة منفصلة إلى حد ما، وهي المسألة الواردة في الفقرة ١٣٢ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة، ذكرت الوحدة أنها تود أن ترى قدرا أكبر من الشفافية في عمل لجنة التأديب المشتركة ومجلس الطعون المشترك. غير أن سير العمل في هاتين الهيئتين يتعين بموجب القواعد والسياسات الراهنة، أن يجري في سرية. وقد يصعب عمليا المحافظة على مطلب السرية المشروع، إذا ما جرى نشر تقارير الهيئتين أو أجزاء من التقارير. وواضح في هذا الشأن، أن اقتراح وحدة التفتيش المشتركة عدم إدراج اسم الموظف المعني قد لا يكون دائما ضمانا كافية للمحافظة على السرية.

(ب) ينبغي عقد دورات قانونية أساسية للأعضاء الجدد في مجلس الطعون المشترك ولجنة المسؤولية المهنية، مع الإشارة بصفة خاصة إلى شروط تعيين موظفي الأمم المتحدة والسياسات والممارسات الإدارية للمنظمة، وقرارات المحكمة الإدارية.

٢١- تقع مسؤولية تدريب أعضاء لجنة التأديب المشتركة ومجلس الطعون المشترك ضمن اختصاص أمانتي هاتين الهيئتين. وقد يأخذ هذا التدريب شكل حلقات دراسية لجميع الأعضاء، أو إفادات لفرادى الفرق عن القواعد المطبقة على قضايا معينة. ويجري بصورة دورية عقد حلقات دراسية تدريبية بشأن القضايا ذات الصلة بإقامة العدل بالمشاركة مع مكتب إدارة الموارد البشرية والمكاتب الأخرى. وتقوم أمانتا المجلس واللجنة بتقديم إفادات أكثر شمولا بشأن القواعد والأنظمة المطبقة. وتنظم الأمانتان أيضا حلقات عمل للأعضاء الجدد في الهيئتين يجري فيها تقديم عروض من مختلف الوحدات المشتركة في عملية إقامة العدل الداخلي. ومن المتوخى أن يحصل الأعضاء في حلقات العمل

تتعلق بالقانون أو بالمبادئ تستدعي ذلك الرفض، أو عندما تتضمن انحرافا عن السياسات المستقرة المعمول بها. ويقدم الأمين العام في جميع الأحوال مررات تفصيلية لما يتخذه من قرارات. وفي ضوء الزيادة المتوخاة في تدريب أعضاء لجنة الطعون المشتركة ولجنة التأديب المشتركة فيما يتعلق بقانون المنظمة وسياساتها المنطبقة، ينتظر أن تحيي التوصيات الإجماعية مدعومة أكثر بأدلة موثوق بها فتكون من ثم متماشية مع القانون المطبق.

(د) ينبغي أن تنشر أمانة مجلس الطعون المشترك تقارير سنوية تشتمل على معلومات عن القضايا المنظورة وإحصاءات عامة عن البت في هذه القضايا.

٢٤ - يمكن أن يكون نشر التقارير السنوية لمجلس الطعون المشترك ولجنة التأديب المشتركة بالنسبة لعدد القضايا المنظورة والإحصاءات المتصلة بها ممارسة مفيدة لكن يتعين أن تؤخذ بعين الاعتبار التعليقات المتصلة بسرية المعلومات الواردة في الفقرة ٢٠ أعلاه. ويمكن للتقارير الإحصائية أن تساعد في الوقوف على الاتجاهات وتحديد الاحتياجات التدريبية وتعيين القضايا السياسية وما إلى ذلك.

(هـ) ينبغي أن يكون عقد جلسات استماع شفوية أمام جميع هيئات الطعون بالأمر المتحددة موضوع دراسة أخرى من أجل التحقق مما إذا كان هذا الأسلوب يمكن أن يسهم في تسوية المنازعات والتعجيل بالبت في القضايا.

٢٥ - تحتاج التوصية التي تدعو إلى زيادة عدد جلسات الاستماع الشفوية أمام مجلس الطعون المشترك إلى مزيد من المناقشة، أحذا بعين الاعتبار الاستنتاجات التي توصل إليها المشروع التجريبي المتعلق بالطعون. فعملية الطعون الراهنة تتطلب من مكتب إدارة الموارد البشرية الدفاع عن قرارات

التي تعقد مستقبلا على قدر أكبر من التدريبات العملية عن طريق دراسات إفرادية يجري انتقاؤها بعناية.

(ج) ينبغي إحياء ممارسة قبول التوصيات الإجماعية لمجلس الطعون المشترك ولجنة المسؤولية المهنية، بغية تأكيد أهمية هاتين الهيئتين الاستشاريتين المنشأتين. بموجب أنظمة أصدرتها الجمعية العامة، دون المساس بأي شكل بسلطة الأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول في المنظمة.

٢٢ - نوقشت هذه التوصية بمزيد من التفصيل في الفقرات من ١٢٣ إلى ١٢٨ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة. وتجدر الإشارة إلى أنه رغم أن تقارير مجلس الطعون المشترك لا تزال تقارير استشارية بالنسبة للأمين العام، إلا أنه تقرر في عام ١٩٨٧ أن تجري الموافقة عمليا على التقارير الإجماعية بشرط ألا تتضمن مساسا بالمسائل الأساسية للقانون والمبادئ (انظر، A/C.5/42/28). كذلك، وحسبما أشير إليه في تقرير الأمين العام (A/C.5/43/25) "فإنه حينما تُرفض توصية المجلس، تقدم الأسباب التي يستند إليها مثل هذا القرار". وقد نظرت المحكمة الإدارية أيضا في هذه المسألة. ففي حكمها رقم ٥٦٢، آل ضد جاف (١٩٩٢) تناولت المحكمة مسألة الحد الذي يلتزم عنده الأمين العام بالتوصيات الإجماعية لمجلس الطعون المشترك. وذهبت المحكمة إلى رأي مؤداه أن "ما فعله الأمين العام لم يعد أنه اعتمد سياسة بإمكانه أن يتخلى عنها. وعلى ذلك، فإن الأحكام ذات الصلة المتعلقة بالطابع الاستشاري لتوصيات مجلس الطعون المشترك باقية على حالها".

٢٣ - ولم تطرأ على هذه الممارسات من قبل الأمين العام أية تغييرات. وتماشيا مع ما سبق، فإن التوصيات الإجماعية لمجلس الطعون المشترك ولجنة التأديب المشتركة لا تزال تُرفض من جانب الأمين العام إذا اقتنع بوجود أسباب قوية

ملاحظة أن لجنة إعادة النظر في أحكام المحكمة الإدارية المشار إليها في الفقرة ٦٤ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة، ليست محفلاً للطعن في الأحكام، رغم النظر إليها خطأ على هذا النحو من جانب البعض. فصلاحيات اللجنة محدودة بطلبات الحصول على فتاوى تتعلق بأحكام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، وهي تفعل ذلك في حدود ضيقة للغاية. كما أن الصلاحيات لا تنص على تقديم طعون مباشرة إلى محكمة العدل الدولية. ومن غير الواضح أيضاً من تقرير وحدة التفتيش المشتركة الأسباب الداعية إلى الرجوع عما قرره الجمعية العامة في قرارها ٥٤/٥٠ بشأن التوقف عن اللجوء إلى محكمة العدل الدولية. وجدير بالملاحظة أن الجمعية العامة نظرت في عديد من المناسبات في الماضي في القضايا الواردة في التوصية بما في ذلك مواءمة الفقه القانوني للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

#### التوصية ٦: المشورة القانونية والتمثيل المناسبان للموظفين

يوصي المفتشان، كخطوة أولى على طريق تعزيز توفر المشورة القانونية والتمثيل للموظفين، بتعزيز مكتب منسق فريق المستشارين. وينبغي تصنيف وظيفة المنسق في رتبة عليا بالفئة الفنية، وشغلها بموظف ذي مؤهلات قانونية قوية. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي إتاحة الخيار أمام الموظفين لتمثيلهم بموظفين ممن انتهى عملهم في منظمة من خلال الاستقالة أو بطرق أخرى؛ حيث لا يحق لهم في الوقت الحالي إلا تمثيلهم بموظفين حاليين أو متقاعدين.

٢٨ - تتناول هذه التوصية الخلل الزعوم في مستوى تمثيل الإدارة وتمثيل الموظفين. وتقتصر تعزيز مكتب منسق فريق

مديري البرامج أمام هيئات الطعون. وحسبما اقترح الأمين العام في تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/55/253)، سيتعين على مديري البرامج الدفاع عن الأسس الوقائية التي يستندون إليها في اتخاذ قراراتهم أمام هذه الهيئات، بدعم تقدمه لهم وحدة القانون الإداري التابعة لمكتب إدارة الموارد البشرية في النقاط المتصلة بالقانون. إلا أنه في معظم حالات الطعون التي تكون فيها مواقف الطرفين محددة سلفاً على الورق، يمكن لجلسات الاستماع الشفوية أن تعطل سير القضية بدلاً من تعجيلها. لكن جلسات الاستماع تكون مرغوبة عندما تحتاج الأفرقة إلى استجلاء بعض المواضيع المعروضة عليها.

(٩) ينبغي استخدام تكنولوجيا المعلومات بصورة متزايدة، بما في ذلك عقد اللقاءات عن بُعد بواسطة الفيديو، بهدف تيسير وصول الموظفين الميدانيين إلى أجهزة تسوية المنازعات وهيئات الطعون.

٢٦ - تبدو التوصية الداعية إلى زيادة استخدام تكنولوجيا المعلومات توصية جيدة.

#### التوصية ٥: الخيارات المتعلقة بجهاز طعون أعلى

يعتقد المفتشان أنه ينبغي إبلاء المزيد من الاهتمام لإحياء الوظيفة الاستشارية لمحكمة العدل الدولية في إجراءات الطعون الداخلية. وفي غضون ذلك، ينبغي تشجيع قيام علاقات عمل أو ثق بين المحكمة الإدارية للأمم المتحدة والمحكمة الرئيسية الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بغية ترشيد اختصاصات تلك المحاكم وولاياتها والتنسيق بين أحكامها.

٢٧ - مع تقدير الشواغل التي أعرب عنها المفتشان فيما يتصل بعدم وجود شكل ما من آليات الطعن لا بد أيضاً من

المستشارين عن طريق تعيين منسق حائز لمؤهلات قانونية. وفيما يتعلق بالمستوى والمتطلبات العملية للوظيفة، لا بد من الإشارة إلى أن مسؤولية تحديد الموارد المطلوبة لتحسين تقديم المشورة القانونية والتمثيل لجميع الموظفين تقع على عاتق الأمين العام. كما أن الحاجة إلى مثل هذه التعيينات تراجع في ضوء عديد من الاعتبارات بما فيها، في جملة أمور، الاختصاصات الفعلية للمنسق وما إذا كانت هذه الاختصاصات تتضمن أيضا تقديم المشورة القانونية. وحسبما يبدو، فإن تقديم الدعم القانوني لفريق المستشارين يعتبر مسألة ملائمة، ومن أجل تحقيق هذه الغاية قدمت الإدارة أيضا مقترحات محددة كجزء من المقترحات العامة في إطار عملية إصلاح الموارد البشرية.

---