



## أمين المظالم في نظام العدل الداخلي للأمم المتحدة

أسعد كاظم وحيش\*

جامعة ذي قار / كلية القانون

المخلص	معلومات المقالة
يعد مكتب أمين المظالم من الوسائل غير الرسمية في تسوية المنازعات التي تقع في مكان عمل المنظمة الدولية كأجراء بديل عن إجراءات التقاضي أمام المحاكم الادارية ، ومن ثم أن احالة النزاع الى الوسائل الرسمية في هذا النظام المتمثلة بتقييم الادارة ومحكمة الامم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف وتقديم المساعدة القانونية للموظفين لا يكون إلا إذا ثبتت الوسائل غير الرسمية ومنها مكتب أمين المظالم عدم جدواها في فض النزاع .	تاريخ المقالة : تاريخ الاستلام: 2020/10/28 تاريخ التعديل : 2020/11/11 قبول النشر: 2020/11/25 متوفر على النت: 2021/11/20
إن أمين المظالم بوصفه وسيلة من الوسائل غير الرسمية في نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة يعد جهة محايدة ومستقلة وغير متحيزة ويؤدي عمله تحت إطار من السرية من خلال وسائل يعتمدها في انجاح مهمته غير الرسمية في حسم النزاعات المتصلة بالعمل لدى منظمة الامم المتحدة التي تنشأ بين الادارة والموظفين ، وعادةً يمتلك أمين المظالم وسائل في تسوية النزاع تتمثل بالوساطة او الدبلوماسية أو عن طريق الوسيط المتنقل ، وتيسير الاجراءات والتوجيه ، كما له طرق تحديد الخيارات المتاحة أمام الموظف في سبيل حسم النزاع وماهي أكثرها فاعلية .	الكلمات المفتاحية : أمين المظالم الوسائل غير الرسمية العدل الداخلي للأمم المتحدة قواعد عمل مكتب أمين المظالم

©جميع الحقوق محفوظة لدى جامعة المثنى 2021

### المقدمة

وتأسيسا على ذلك سلمت الجمعية العامة الى انشاء مكتب أمين المظالم في قرارها الاول المرقم 55 / 258 بتاريخ 14 / حزيران / يونيه 2001 والقرار الآخر المرقم 56 / 253 المؤرخ في 24 كانون الاول / ديسمبر 2001 ، وعلى إثرهما تم تعيين أول أمين مظالم للأمم المتحدة بتاريخ 26 / نيسان / أبريل عام 2002، وبينت الجمعية العامة في قرارها المرقم 59 / 283 في 13 / نيسان / أبريل 2005 على ضرورة وأهمية مكتب أمين المظالم، وفي 6 شباط /فبراير عام 2008 انشأت الجمعية بموجب قرارها 62/228 النظام الجديد الخاص بإقامة العدل في الامم المتحدة ، وبدأ النظام عمله في 1 تموز/ يوليه 2009 وأكد على تعزيز مكتب أمين المظالم بوصفه احدى القنوات غير الرسمية في فض المنازعات عن طريق وجود شخص يتصف بالحياد والاستقلال في فحص النزاع المعروض أمامه وتقديم الخيارات بشأنها من اجل تسويتها برضا الاطراف المتنازعة.

عادةً يتمتع الموظفون والعاملين بالمنظمة الدولية في نظام إقامة العدل الداخلي في الامم المتحدة في عرض نزاعاتهم التي تقع في بيئة العمل بوسائل رسمية وغير رسمية ، ومن بين الوسائل غير الرسمية وأهما مكتب أمين المظالم وما يتمتع به من اختصاصات ووسائل في سبيل حل المنازعة التي تقع بين الموظف والادارة. أن اعطاء الموظف أو العاملين بعرض القضية أمام انظار أمين المظالم يكون من خلال التماس يقدمه الموظف يطلب فيه في بادئ الأمر بحل المنازعة بالطرق غير الرسمية ، إذ يكون هذا النظام أكثر فاعلية واقل ارهاقاً، ويمكن من خلاله الحصول على نتائج افضل من النظام الرسمي لكون القضية المعروضة أمام هذا النظام تحظى بموافقة الطرفين ، بخلاف عرض النزاع امام المحاكم الذي قد يكون الحكم لصالح أحد الطرفين ، فضلاً عن إمكانية ما يترتب عليه من جهدٍ مضاعف وإهدار للوقت وزيادة في النفقات.

ثانياً:- أهمية البحث:-

رابعاً:- منهج البحث:- سوف نتبع المنهج التحليلي في بيان القواعد القانونية المنظمة لعمل أمين المظالم من خلال عرضها وبيان نقاط القوة والضعف ومدى امكانياتها في تعزيز حسم النزاع الحاصل في مكان عمل المنظمة الدولية.

خامساً:- خطة البحث:-

سيتم تقسيم خطة البحث على مبحثين المبحث الاول سيحمل عنوان مفهوم أمين المظالم وبدوره سوف يتم تقسيمه على مطلبين الاول لبيان التعريف بأمين المظالم ، في حين المطلب الثاني سيكون لبيان التطور القانوني لأمين المظالم ، اما المبحث الثاني سيكون بعنوان القواعد المنظمة لعمل أمين المظالم وسيتم تقسيمه على مطلبين الاول سيركز على القواعد الموضوعية التي تحكم عمل أمين المظالم، أما الثاني سيعالج القواعد الاجرائية المنظمة للنظر في النزاع وسننهي البحث بخاتمة تتضمن جملة من النتائج والتوصيات.

## المبحث الاول

### مفهوم أمين المظالم

مكتب أمين المظالم في الأمم المتحدة هو العنصر غير الرسمي في نظام إقامة العدل الذي يزود الموظفين العموميين بخدمات سرية من أشخاص محايدين ومستقلين بهدف إيجاد حلول للمشاكل التي تنشأ أثناء أداء واجباتهم. ولغرض تسليط الضوء على تعريف أمين المظالم وتحديد تطوره القانوني لابد من تقسيم المبحث على مطلبين ، إذ سنتناول في المطلب الاول التعريف بأمين المظالم ، في حين سيكون المطلب الثاني مخصصاً لبيان التطور القانوني لمكتب أمين المظالم .

### المطلب الأول

#### التعريف بأمين المظالم

تتسم مكاتب أمين المظالم في الامم المتحدة بأهمية كبرى من اجل السعي لتسوية المنازعات من خلال اللجوء للتفاوض ،

لا شك أنّ عرض النزاع بالطرق غير الرسمية عن طريق أمين المظالم يتسم بأهمية كبرى وتتجسد تلك الأهمية من خلال السعي الى امكانية حل المنازعة عن طريق التفاوض والوصول الى حل كبديل عن سبل التقاضي قبل اللجوء اليها ، وضرورة عدم إحالة القضية الى النظام الرسمي إلا في حالة عدم نجاح سبل الطرق غير الرسمية في الوصول الى نتيجة بصدده ، كذلك وجود مثل هذا الطريق سيسجع الموظفين والعاملين الى الاستعانة به خصوصاً اذا ما علمنا ان اللجوء الى المحاكم قد يقضي الى توتر في العلاقة بين الموظفين داخل المنظمة اذا ما اتسع حدة النزاع أو سيفضي إلى الاستياء من موقع العمل .

ثالثاً:- مشكلة البحث:-

تتحدد مشكلة البحث في أنّ عدم فهم دور أمين المظالم والسبل التي يمكن ان يقدمها والمبادئ التي يرتكز عليها في أداء مهامه من قبل الموظفين أو العاملين في المنظمة الدولية يمكن أن يؤثر سلباً على أداء تلك المهام والخدمة التي يقدمها للموظفين والادارة معاً، خصوصاً وإن البعض يسترشد بمكتب أمين المظالم بعد التوجه للطرق الرسمية ، فضلاً عن ذلك تتحدد المشكلة ببيان ماهي القواعد المنظمة لعمل أمين المظالم ، هل يتمتع بسلطة التحقيق أم تقديم الخيارات للموظف بشأن القضية وتقييمها وتحديد افضل تلك الخيارات ؟ وما هي الآلية المعتمدة في اتصال الموظفون بخدمات أمين المظالم، هل يمتلك الموظفون الاتصال المباشر معه مما يسهل في حسم المنازعة أم هنالك اجراءات في سبيل الاتصال بخدمات أمين المظالم ؟ وهل يمتلك امين المظالم صلاحية تمديد المهل الزمنية الخاصة بالتقييم الاداري ورفع المنازعة أمام محكمة الامم المتحدة للمنازعات إذا ما زالت أمام أنظار الوسائل غير الرسمية وحاول رفعها امام هذه المحكمة خصوصاً وان تلك التوقيعات الزمنية هي قواعد اجرائية يجب ان يلتزم بها الموظف عند رفع الدعوى .

1- إن شخص أمين المظالم له الاستقلالية في أداء المهام الموكلة إليه والهدف من ذلك هو لغرض التفاوض بين اطراف النزاع كوسيلة بديلة لتسوية النزاع .

2- ان الاستقلالية والحيادية التي يتمتع بها أمين المظالم لا تعني عدم المسؤولية بل يبقى خاضعاً لمبدأ التبعية الإدارية سواء كانت تلك التبعية مرتبطة برئيس المنظمة أو من يليه ضمن الهيكل الاداري في المنظمة .

3- يتمتع أمين المظالم بعدة وسائل في سبيل تحقيق مهمته في حسم النزاع وهذه الوسائل تأخذ الوساطة أو التوفيق وتارة أخرى تأخذ التوجيه أو الدبلوماسية .

من خلال ما تقدم يمكن ان نضع تعريفاً لأمين المظالم بأنه شخص يتمتع بالاستقلالية والحياد يهدف إلى تيسير فض المنازعات المتعلقة بالعمل بشكل نزيه ومنصف لفضها بصورة غير رسمية .

ومن الجدير بالإشارة تقتضي شروط الترشيح لأمين المظالم في منظمة الأمم المتحدة أن يكون حاصلاً على شهادة الماجستير في القانون أو العلوم الاجتماعية او في العلاقات الانسانية أو ادارة الاعمال أو في الادارة العامة ، كما يفضل ان يكون حاصلاً على شهادة تدريب في خبرة تسوية المنازعات بالوساطة والطرق غير الرسمية ضمن الميدان الدولي<sup>(4)</sup> ، وقد بين تعميم الأمين العام الخاص بولاية مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في حزيران/ يونيو 2016 إذ بينت المادة (1- 2) من القسم الثاني الخاص بالتعيينات آلية تعيين أمين المظالم إذ يعين الأمين العام ، بالتشاور مع الرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج والكيانات ، أمين المظالم في الأمم المتحدة ، بدرجة أمين عام مساعد ، من قائمة المرشحين التي تضعها لجنة الاختيار المكونة من الموظفين وممثلي الإدارة وكذلك أمناء المظالم الخارجيين، وأشارت المادة (2-2) الى تعيين الرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج والكيانات ، بالتشاور مع الأمين العام ، أمين المظالم لكيان كل منهم باتباع إجراء مماثل ، كما حددت المادة (2-3) مدة تعيين أمين المظالم في الأمم المتحدة لمدة خمس سنوات، ويجوز

والتقريب من وجهات النظر بين الادارة والموظف والتوصل لحل النزاع باتفاق الطرفين.

ولغرض تسليط الضوء على هذا الموضوع سيتم تقسيم هذا المطلب على فرعين سنتناول في الأول منه تعريف أمين المظالم ، وسيكون الفرع الثاني لبيان انواع أمناء المظالم.

## الفرع الاول

### تعريف أمين المظالم

يعرف أمين المظالم بأنه شخص يتمتع بالحيادية معيّن في المنظمة الدولية ، ويكون له دوراً في الاستماع للمشاكل ضمن حياديه مع وضعه الخيارات للزائر بشأن الاجراءات التي يمكن اتخاذها ، ويقوم بتقديم المساعدة غير الرسمية تحت عنوان الاستقلال وبجانب من السرية الى الافراد من خلال التوجيه والتوفيق والوساطة أو من خلال برنامج الوسيط المتنقل ، ولا يدافع عن أي فرد أو مصلحة معينة ، ولا يمثل أي طرف من اطراف النزاع<sup>(1)</sup>.

ويعرف كذلك بأنه "طرف مستقل عن الهيكل الاداري لإدارة منظمة الامم المتحدة ، ويساعد أمناء المظالم والوسطاء في الامم المتحدة بوصفهم اطراف محايدين ومستقلين موظفي الأمم المتحدة لغرض معالجة مشاكلهم المتعلقة بالعمل وتسوية النزاع من خلال الوسائل غير الرسمية"<sup>(2)</sup>.

ويعرف كذلك بأنه "شخص محايد ومستقل يتولى معالجة القضايا المتصلة بمشاكل الموظفين اثناء العمل كوسيلة من اجل التفادي للجوء الى عملية الوسائل الرسمية في تسوية النزاع"<sup>(3)</sup> من خلال التعريفات المتقدمة يمكن القول ان التعريفات وأن اختلفت بالألفاظ إلا أنها تدور حول محور واحد وهو وجود شخص يتمتع بالحيادية والاستقلالية في أداء عمله من اجل فض النزاعات بطريق غير رسمي تفادياً الوصول الى الطرق الرسمية في تسوية النزاع ، وبشأن ذلك يمكن القول بالاتي :-

السلطة بإجراء التحقيقات بشأن بعض المسائل المتعلقة بحقوق الانسان وتقديم التقارير الخاصة بشأنها الى الجهات المعنية .

### المطلب الثاني

#### التطور القانوني لأمين المظالم

أن إجراءات العمل والمتطلبات الادارية في المنظمة الدولية تعد من الاجراءات الضرورية لتسيير عمل المنظمة ، وفي الوقت ذاته لا مناص من وقوع نزاعات ضمن مكان العمل ،لذا فأن مثل هذه المنازعات تحتاج لمعالجة بما يؤمن حياة المنظمة وديمومتها ، ومن ثم انشأت المنظمات الدولية نظماً داخلية من اجل تسوية المنازعات تشمل نظاماً رسمياً وآخر غير رسمياً ، و يلتزم المتضررون داخل المنظمة بتلك الوسائل ، ومن هذه الوسائل مكتب أمين المظالم وقد تطورت تلك المؤسسة منذ نشأتها حتى اتسع التطور في ظل منظومة الأمم المتحدة .

وتأسيساً على ما تقدم سنقسم هذا المطلب على فرعين سيخصص الأول لدراسة نشأة أمين المظالم، أما الثاني سيكون لمعالجة تطور مكتب أمين المظالم في منظمة الأمم المتحدة.

#### الفرع الأول

##### نشأة أمين المظالم

تعد أول مؤسسة ظهرت في هذا المجال في عهد الرسول الاعظم محمد (ص) ، إذ كان يحاسب المسؤولين عند الاخلال بمسؤولياتهم ، أما في زمن الخلفاء الرشدين فكانوا يحاسبون الولاة ورجال الدولة بنظام يقترب من نظام أمين المظالم ، وقد تطور هذا النظام في عهد الامام علي (عليه السلام ) إذ استحدث بيت القصاص وجلس للمظالم بنفسه ينظر في شكاوى الناس، أما في زمن الدولة العباسية فقد أسس أول ديوان للمظالم لمحاسبة الولاة وعمال الدولة .<sup>(9)</sup>

أما في العصر الحديث ظهرت أول مؤسسة لأمين المظالم كفكرة في دولة السويد ، ويعني الجهة التي تتلقى شكاوى الافراد المتضررين من الحكومات والوكالات ويمتلك صلاحية التحقيق والتوصية باتخاذ الاجراءات المناسبة ورفع التقارير الدورية<sup>(10)</sup> ، وكان ذلك على أثر الفصل بين سلطات البرلمان والتاج البريطاني ،

تجديد هذه الولاية مرة واحدة ، بعد التشاور مع ممثلي الموظفين والرؤساء التنفيذيين للصناديق والبرامج والكيانات ، ولا يمكن له التقدم لأي وظيفة أخرى في الأمانة العامة للمنظمة<sup>(5)</sup> ، كما أن الجمعية العامة في قرارها المرقم 65/251 أشارت فيه إلى إمكانية تجديد ولاية أمين المظالم إلى مرة واحدة أخرى .<sup>(6)</sup>

ويمكن القول أن التجديد لأمين المظالم سيعطي امكانية الاستفادة من خبراته خلال الفترة السابقة فضلاً عن ذلك أن التجديد سيمنح له القدرة بحل النزاع بالطرق غير الرسمية بوصفه إحدى القنوات الرئيسية خلال مدة التكليف بين الموظف والادارة.

### الفرع الثاني

#### أنواع أمناء المظالم

فضلاً عن أمين المظالم في المنظمات الدولية هنالك انواع عدة لإمناء المظالم في الدولة ومؤسساتها، نظراً للاختلاف بين المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم ، ويمكن توضيح ذلك على النحو الآتي :-<sup>(7)</sup>

أولاً :- أمين المظالم التقليدي :- وهو مصطلح يطلق على الشخص الذي تم تعيينه من قبل الهيئة التشريعية في القطاع العام ، إلا انه يكون منفصل عنها ، ويكون مكلفاً بسلطة مراقبة الادارة العامة في تصرفاتها وسلوكها الوظيفي من خلال تقييم هذا السلوك وإجراء التحقيق في الاداء ان اقتضى الأمر.<sup>(8)</sup>

ثانياً:- أمين المظالم ذات الطابع التنفيذي :- يعين من قبل السلطة التنفيذية ، وهو منصب ضمن القطاع العام أو الخاص ، ويكون مسؤولاً أمام هذه السلطة.

ثالثاً :- أمين المظالم ذات الطابع التشريعي :- يعد جزءاً من المنظومة التشريعية في كيان الدولة غايته طرح المسائل والمشاكل الخاصة بالجمهور لإتخاذ الخطوات اللازمة بشأنها من قبل المؤسسات الحكومية.

رابعاً:- أمين المظالم ذات الطابع المختلط :- يكون بهذه الصفة لكونه منصب يجمع بين القطاع العام والخاص ، وتكون له

السويد في الشأن الداخلي ، ثم استعار القانون الدولي هذا المفهوم ليطبقه في المنظومة الدولية .

### الفرع الثاني

تطور مكتب أمين المظالم في منظمة الأمم المتحدة وبشأن ظهور مكتب أمين المظالم وعلاقته بنظام إقامة العدل في منظمة الأمم المتحدة ، فقد بينت الجمعية العامة من خلال قراراتها بضرورة تسوية المنازعات بالطرق غير الرسمية بوصفها من الوسائل الفعالة والحاسمة في نظام إقامة العدل ، واعترفت بأن هذا النظام سيكون له دوراً ايجابياً من تقليص عدد الدعاوى القضائية غير الضرورية<sup>(15)</sup> ، لذا فإن مكتب أمين المظالم قد انشأ استناداً إلى قرار الجمعية العامة المرقم (258/55) في 14 / حزيران / يونيو 2001 وقرارها الآخر المرقم (235 / 56) بتاريخ 24 كانون الاول / ديسمبر 2001 ، وعلى اثر ذلك تم تعيين أول أمين مظالم في الأمم المتحدة في 26 / نيسان أبريل 2002 ، ومنذ سنة 2008 انشأت الجمعية العامة نظام العدل الجديد في الامم المتحدة وبدأ هذا النظام عمله في 1 / تموز / يولييه 2009 وأكد على تعزيز مكتب أمين المظالم بإنشاء هيكل وحيد متكامل غير مركزي من الناحية الجغرافية بحيث يخدم الامانة العامة وبرنامج الامم المتحدة الانمائي ، ومنظمة الامم المتحدة للطفولة ، ومكتب الامم المتحدة لخدمات المشاريع ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ، وصندوق الامم المتحدة للسكان من اجل تفعيل دور الوسائل غير الرسمية في فض المنازعات عن طريق توفير خدمات شخص يتمتع بالحيادية والاستقلال لوضع المعالجات لمشاكل الموظفين أثناء العمل بما يؤمن المحافظة على معايير حقوق الانسان متى ما تم التعسف فيها .<sup>(16)</sup>

واستناداً على ما تقدم لم تسير مؤسسة أمين المظالم على وتيرة واحدة في ظل منظومة الامم المتحدة عبر السنوات ، إذ كان دور أمين المظالم في بادئ الأمر يتركز حول تقديم الخدمات إلى الموظفين من أجل تسوية المنازعات الناشئة بسبب بيئة العمل بوصفه من الوسائل غير الرسمية في أبداء المشورة بشأن الخيارات المتاحة لهم لتسوية النزاع ، على الرغم من تقديمه

الأمر الذي ترك بظلاله الإشراف على مسؤولين الادارات العامة في البلاد فضلاً عن الهيئات القضائية ، وكان لتلك المكاتب التي سميت بمكاتب أمانة المظالم البريطانية بمحاسبة الأشخاص المسؤولين عند الاخلال بواجباتهم المناطة بهم ومحاكمتهم عن التصرفات الموجبة للمسؤولية ، ولم تظهر فكرة مكاتب أمين المظالم خارج إطار السويد إلا في القرن العشرين .<sup>(11)</sup>

واستعارت كلمة أمين المظالم الذي تعني الأوبودسمان ( ombudsman ) من كلمة الوكيل او الممثل وهي كلمة سويدية قديمة، وهي تشير الى الشخص الذي يتولى وظيفة امانة المظالم بصرف النظر عن الجنس من أجل حماية الافراد العاجزين ضد ما يتعرضون له من انتهاكات لحقوق الانسان لإنصافهم وتحقيق العدالة<sup>(12)</sup> ، وقد حاول البعض ترجمتها الى اللغة العربية تحت عنوان ( مكتب الشكاوى ) ، إلا ان الاختصاصات الذي يتمتع بها الأوبودسمان هي تتعدى تلقي الشكاوي وفحصها ، وإن كان له دوراً في تلقي الشكاوى المتعلقة بحقوق الانسان واتخاذ السبل الكفلية في المعالجات التي تتعارض مع معايير حقوق الانسان وحرياته الاساسية ، إذ ان الأوبودسمان قد يكون له دوراً في المعالجات التشريعية من خلال اقتراح سن قوانين أو تعديل قوانين قائمة تهدف لحماية الحقوق والحرريات .<sup>(13)</sup>

واستناداً على ما تقدم ارتأت إدارة مشروع الشبكة الاقليمية لمكاتب الأوبودسمان في الدول العربية بضرورة الاحتفاظ بالكلمة السويدية ، على الرغم من وجود ديوان المظالم بالتسمية العربية في بعض الدول العربية في القرون الاولى بعد الاسلام في كل من مصر والسعودية والاردن ، ويوجد في البحرين تحت هذه التسمية كذلك ، اما في السعودية فيعد هيئة مستقلة تسعى لتحقيق العدل والانصاف والرقابة على الاعمال الادارية .<sup>(14)</sup>

يتضح مما تقدم ان اول من اسس أمين المظالم هو النبي محمد ( صل الله عليه وآله وسلم ) من اجل محاسبة المسؤولين والولاية عن تصرفاتهم ، ثم استعارت الفكرة من الاسلام لتحظى بقول من لدن الدول الاجنبية والعربية إذ ظهر في بادئ الامر في

وعلى أساس ما تقدم سيتم تقسيم المطلب على فرعين  
سيعالج الاول القواعد المنظمة لإختصاصات أمين المظالم ، فيما  
سيكون الثاني القواعد المحددة لواجبات أمين المظالم ومبادئ  
عمله .

### الفرع الأول

#### القواعد المنظمة لإختصاصات أمين المظالم

يمارس أمين المظالم جملة من الاختصاصات والمهام سنعرضها  
تبعاً:-

أولاً:- النظر في النزاعات المتصلة بالعمل :- من أهم الاختصاصات  
المسندة الى امين المظالم بموجب تعميم ولاية مكتب أمين المظالم  
وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة في حزيران / يوليو<sup>(20)</sup> الذي  
بين بأن يكون لأمين المظالم سلطة النظر في المنازعات الناشئة عن  
العمل لدى الأمم المتحدة ، إذ أوضحت المادة (1- 3) من القسم  
الثالث بأن تكون لأمين المظالم سلطة النظر في أي نوع من  
المنازعات المتصلة بالعمل لدى الأمم المتحدة . ويفسر مصطلح  
النزاع بأوسع معنى له ، يشمل أموراً منها المسائل المتعلقة  
بظروف العمل وتقرير الاستحقاقات ، والممارسات الادارية ، فضلاً  
عن المسائل المتعلقة بالأمور المهنية وعلاقات الموظفين.<sup>(21)</sup>  
من هذا النص يتضح الاتي :-

1- إنّ سلطة أمين المظالم في النظر في المنازعات تكون محصورة  
بمنازعات العمل ، أي بمعنى آخر المنازعات المتعلقة بالوظيفة  
داخل منظمة الأمم المتحدة ، ومن ثم اية منازعات خارج هذا  
الاطار لا يتمتع أمين المظالم في النظر فيها .

2- إنّ سلطة أمين المظالم في النظر في منازعات الموظفين تكون  
واسعه إذ جاء النص مطلق إذ يشمل جميع القضايا المتعلقة  
بالوظيفة داخل الامم المتحدة ، أو تكون متعلقة بالرواتب والاجور  
، والاستحقاقات الوظيفية كالترقية وغيرها ، وأي من الممارسات  
الاخري المتعلقة بالهيكل التنظيمي ما بين الرئيس والمرؤوس ،  
فضلاً عن جميع المنازعات الناشئة بين الموظفين ذاتهم ، فضلاً  
عن المسائل المرتبطة بالسلوكيات ومدونات الاخلاق .

التقارير السنوية عن عدد القضايا وانواعها التي كان يعالجها<sup>(17)</sup> ،  
إلا ان الامر تطور عما كان عليه في السابق ليأخذ دوراً فعالاً في  
تحليل الأسباب الجذرية والجدية لحدوث النزاع وتحديدها ، ونظراً  
لما يتمتع به أمين المظالم من فهم واسع للأحداث في بيئة العمل  
داخل المنظمة إذ بوصفه عين المنظمة ، الأمر الذي أعطاه  
صلاحية تقديم التوصيات لتغيير السياسات أو الممارسات البنوية  
، ومن ثم برز كأداة للتغيير في المنظمة الدولية<sup>(18)</sup> ، ويحظى اليوم  
بدور متميز لمنع وقوع النزاع فضلاً عن المشاركة في التدريب  
التعريفى للموظفين الجدد وتدريب الموظفين السابقين والادارة  
معاً.<sup>(19)</sup>

### المبحث الثاني

#### القواعد المنظمة لعمل أمين المظالم

يتمتع أمين المظالم في المنظمة الدولية بمهام معينة ويُمثل  
وظيفة فريدة من نوعها يؤديها فرداً واحداً تحت إطار السرية في  
القيام بمهامه ، وعادة يسترشد أمين المظالم في مباشرة اعماله  
الموكلة اليه بميثاق الأمم المتحدة والنظامين الاداري والأساسي  
للموظفين ، فضلاً عن مراعاة قواعد العدالة ومعايير النزاهة مع  
امكانية ان تعبر تلك الاختصاصات والمهام عن قواعد الممارسات  
التي تحكم عمله في تسوية القضايا المطروحة عليه.

وتأسيساً على ما تقدم سنقسم هذا المبحث على مطلبين  
سنتناول في الأول منه القواعد الموضوعية التي تحكم عمل أمين  
المظالم فيما سيكون الثاني لمعالجة القواعد الاجرائية المنظمة  
للنظر للنزاع.

#### المطلب الأول

##### القواعد الموضوعية التي تحكم عمل أمين المظالم

يتمتع أمين المظالم بوصفه من القنوات غير الرسمية في  
القضاء الاداري الدولي الخاصة بحل النزاع الناشئ عن بيئة العمل  
بجملة من القواعد التي تحدد عمله في مجال اختصاصاته لحسم  
النزاع ، كما أنه في سبيل تحقيق مهمته المسندة اليه يلتزم بأمر  
عده من اجل تحقيق انشطته وإدارته للقضايا المطروحة أمامه.

وتحديد الوسيلة المناسبة له وتجنب اللجوء الى القنوات الرسمية لتسوية النزاع وليس من صلاحيته اتخاذ القرارات ، ولكن له ان يبيدي المشورة ويقدم التوصيات والاقتراحات سواء كان للموظف أو للإدارة مع ضرورة مراعاة الحقوق والواجبات بين المنظمة والموظف .<sup>(24)</sup>

ثالثاً:- تقديم التقارير والاتصال بالأمين العام :- يتمتع أمين المظالم بالإضافة الى الوظائف السابقة بصلاحيه تقديم التقارير عن انشطته المقدمة من قبله ، كما له الحق في ابداء التعليقات عن كافة الاجراءات والسياسات والممارسات التي يوجه انتباهه لها ، كما له الحق في سبيل اداء نشاطاته الاتصال بأمين العام إذا كانت الحاجة تدعو لذلك ..<sup>(25)</sup>

رابعاً:- الاطلاع على السجلات :- بإمكانية أمين المظالم الاطلاع على كافة السجلات الخاصة بالموظفين من اجل التوصل الى المعلومات الكافية لغرض حسم النزاع ويستثنى من ذلك السجلات الطبية ، وكذلك السجلات المتعلقة بتحقيق جارٍ إلى حين الانتهاء من الاجراءات القانونية واتخاذ قرار بشأنها .<sup>(26)</sup>

خامساً :- صلاحية تمديد مدة الطعن :- يجوز لأمين المظالم صلاحية الطلب الى مجلس الطعون المشترك بتمديد المهلة القانونية الخاصة لتقديم الطعن وفقاً للقاعدة القانونية (11-2) من النظام الاداري للموظفين<sup>(27)</sup> . وهذا ما اشارت اليه تعميم الامين العام الخاصة باختصاصات أمين المظالم في المادة (18-3)

سادساً:- القيام بتدريب الموظفين وتحديد الخلل في العمل الاداري :- يقوم مكتب أمين المظالم بفتح دورات للموظفين للتعريف بالقوانين التي تحكم الوظيفة الادارية والتعريف بحقوق الموظف وواجباته، إذ عن طريق تلك الدورات التدريبية سيكون الموظف عارفاً بأنظمة العمل و المسائل الادارية الأمر الذي يؤدي الى تقليل النزاعات .

كما أن لأمين المظالم صلاحية الانذار المبكر من خلال تحديد مواطن الخلل في النظام الاداري ومنهاج العمل لدى المنظمة على الرغم من عدم ورود شكاوى ضد الادارة ، إلا أن أمين المظالم في

والتساؤل المطروح في هذا الصدد هو هل يجوز لأمين المظالم أن يرفض النظر في نزاع معين ؟

لقد اجاب البند (3-9) من نشرة الامين العام لسنة 2002 على ذلك إذ نص " يجوز لأمين المظالم، حسب سلطته التقديرية ، أن يرفض النظر في المنازعات التي لا يمكن تحقيق الانتصاف فيها إلا بإجراءات تمس الموظفين عموماً أو جميع أفراد فئة معينة من الموظفين ، أو المنازعات التي لا تعرض عليه، أو التي تبدو غير جدية ."

كما اشارت المادة (8-3) من تعميم الامين العام لسنة 2016 إلى إعتبار أمناء المظالم وحدهم هم المختصون لتقرير كيفية التدخل من أجل حل القضايا المقدمة من قبل المسؤولين، كما يمكنهم أيضاً اتخاذ خطوات لمعالجة مشكلة لاحظوها بشكل مباشر.

يستفاد من ذلك ان أمين المظالم يمتلك السلطة التقديرية في النظر في النزاع من عدمه ، وهو يرفض النظر في المنازعات متى ما كانت تتعلق بإجراءات تمس مجموعة من الموظفين أو فئة معينة منهم ، او المنازعات التي ليس فيها الجدية في توجيه الخصومة او لم تعرض عليه في حينها. ولعل الهدف من ذلك هو ترجيح المصالح العامة في الانصاف على المصلحة الخاصة للموظفين ، فضلا عن ذلك أن توجيه الخصومة والمساءلة لجمع من الموظفين في النظر في نزاع سوف يؤثر بلا شك على عمل المؤسسة الادارية وعلاقات الموظفين القائمين بالعمل .

ثانياً:- ابداء المشورة وتقديم الاقتراحات :- تمتلك بعض الاجهزة داخل المنظمة بصلاحيه ابداء المشورة وتقديم الاقتراحات والتوصيات بوصفها من الاجهزة التي تمتلك الخبرة في المنظمة الدولية<sup>(22)</sup> ، ويعد أمين المظالم من بين أحد تلك الاجهزة التي تمتلك صلاحية ابداء المشورة وتقديم الاقتراحات عن الاجراءات الواجب اتخاذها بخصوص النزاع ، مع وجوب مراعاة حقوق الموظف وعلاقته بالمنظمة ويكون ذلك من خلال دراسة القضية بكل تفاصيلها وجزئياتها وتقديم بشأنها الخيارات المطروحة أمامه<sup>(23)</sup> ، من خلال العمل على تيسير الوسائل المناسبة للموظف

القرارات أو ممارسة الاعمال الادارية باستثناء ما يتعلق بالمهام الادارية الخاصة بمكتبه ، كما لا يتمتع بصلاحيه اجراء التحقيقات ، أو تجديد بعض السياسات أو استحداثها.<sup>(30)</sup>

ثالثاً :- الاستقلال:- أمين المظالم يعد شخصاً مستقلاً في ذاته ومستقلاً ضمن الهيكل الاداري للمنظمة ، وفي الوظيفة المسندة اليه ، ومن ثم ليس هنالك من سلطة تحد من سلطة أمين المظالم أو عليّة تأثير على مهام عمله ادارياً وتنظيمياً لكون تلك العلاقات هي علاقات تعاون وتنسيق وليس خضوع وتبعية<sup>(31)</sup> ، وهذا ما اشار اليه البند (3-1) من نشرة الامين العام الخاصة باختصاصات أمين المظالم إذ نصت على أن يكون أمين المظالم مستقلاً ، في ممارسة واجباته عن أي جهاز أو مسؤول بالأمم المتحدة ، كذلك اشار تعميم الامين العام لسنة 2016 الى هذا المعنى بأن لا يعتمد أمين المظالم في أدائه لواجباته على أي جهاز أو مسؤول في الأمم المتحدة.<sup>(32)</sup>

رابعاً:- الصفة غير الرسمية:- من المبادئ المهمة التي يلتزم بها أمين المظالم هي الصفة غير الرسمية في أداء عمله ، اي لا يشترك في أية اجراءات قضائية أو إدارية ذات صفة رسمية متصلة في ميدان عمله.<sup>(33)</sup>

#### المطلب الثاني

##### القواعد الاجرائية المنظمة للنظر في النزاع

في سبيل اتمام عملية حل النزاع بالوسيلة غير الرسمية من اجل التخفيف عن كاهل القضاء من خلال عرض القضية امام انظار أمين المظالم ، يكون للأخير جملة من الاجراءات التي يتخذها في هذا الصدد من اجل التوصل الى حل لتلك القضية المعروضة عليّة من قبل الاشخاص الذين يحق لهم الاتصال بخدمات أمين المظالم لإتمام عملية حسم النزاع .

ولغرض تسليط الضوء على هذا الموضوع لابد من تقسيم الموضوع على فرعين سيركز الاول على بيان إجراءات الاتصال بخدمات أمين المظالم فيما سيكون الثاني لدراسة إجراءات تسوية النزاع عن طريق مكتب أمين المظالم.

#### الفرع الاول

هذا الميدان يتخذ طرق الوقاية من حصول النزاع من خلال تشخيص الخلل في العمل الاداري وتنبيه الادارة لذلك.<sup>(28)</sup>

#### الفرع الثاني

##### القواعد المحددة لالتزامات أمين المظالم ومبادئ عمله

يعمل أمين المظالم بجملة من المبادئ التي تحدد واجباته والتزاماته اثناء النظر في النزاع المعروض أمامه وهذه الالتزامات والمبادئ تتحدد على النحو الآتي :-

اولاً:- السرية التامة :- يلتزم أمين المظالم بالسرية عن جميع الانشطة التي يقوم بها في اداء مهام عمله ، ولا يمكن له التنازل عن هذا المبدأ إلا بموافقة الشخص المعني ووفقاً لسلطته التقديرية ، كما أنه يعفى من الابلاغ عن جميع الانشطة التي فيها انتهاكاً لروح القانون أو كان فيها تدليساً ، أو إهدار للأموال العامة ، أو كان هنالك تصرفاً مخالفاً للقواعد القانونية ، ولكن له الحق بأبداء المشورة القانونية للموظفين الذين صدرت بحقهم هذه المخالفات بشأن واجبه بضرورة الابلاغ عن تلك الاعمال وفقاً للقنوات المحددة ضمن اطار المنظمة الدولية، ويستثنى من مبدأ السرية عندما يعتقد أمين المظالم أن هنالك خطراً حقيقياً بوقوع ضرراً جسيماً يلوح في الافق عندئذ يتجرد عن هذا المبدأ من اجل منع وقوع هذا الضرر المحقق<sup>(29)</sup> ، وقد بينت المادة (3-7) من تعميم الامين العام الخاص بخدمات أمين المظالم والوساطة لسنة 2016 بأن يحق للمكتب حق الوصول إلى جميع ملفات الموظفين ، باستثناء السجلات الطبية ، التي لا يمكن إرسالها إلا بموافقة صريحة من الشخص المعني والسجلات المتعلقة بالتحقيق ، ما لم تأذن الأطراف المعنية أو السلطة المختصة بخلاف ذلك والملفات والوثائق التي تغطيها السرية المهنية ، ما لم تأذن الأطراف المعنية والبيانات المالية المعدة وفقاً للفقرة (ن) من المادة (1-2) من لائحة الموظفين .

ثانياً:- الحياد : اضافة الى المبدأ السابق يلتزم أمين المظالم بالحياد ، إذ بوصفه قناة من القنوات غير الرسمية لا يعد مدافعاً عن اي طرف سواء كان الموظف ام الادارة بل له الحق بتسوية النزاع وابعاده عن سوح القضاء ، كما ان ليس له السلطة باتخاذ

## إجراءات الاتصال بخدمات أمين المظالم

عادةً تتحدد إجراءات الاتصال بخدمات أمين المظالم بالأشخاص الذين يمكن لهم الاستفادة من تلك الخدمات، وتكون خاصة بالموظفين في إطار المنظمة الدولية، ويمكن كذلك للمتعاقدين وفقاً لما تنص عليه عقود عملهم<sup>(34)</sup>، وكذلك للخبراء والاستشاريين من غير الموظفين الاتصال بأمين المظالم عن طريق تقديم التماس الى المكتب يتضمن المطالبة بتسوية مظالمهم بالطرق غير الرسمية في نظام إقامة العدل الداخلي الجديد في الامم المتحدة، وتكون تقديم تلك الخدمات لغير الموظفين بشكل محدود وبصورة استثنائية<sup>(35)</sup>.

ولا شك إن إعطاء الحق لغير الموظفين بالاتصال بأمين المظالم هو إنصاف لهم بوصفهم احدى الادوات التي يمكن ان تستفاد منهم المنظمة عن طريق الخبرات أو الآراء الاستشارية او الخدمة التي يقدمها الافراد المتعاقدين، لذا من كانوا معطاء للمنظمة يجب أن يكون لهم بالمقابل رافداً في النظر بظلاماتهم اثناء العمل، ومن ثم تركهما من دون النظر فيها سيؤثر سلباً على أداء المنظمة وعملها، ولكن ينبغي التقليل من محدودية ذلك والنظر بشكل أوسع بما يضمن تحقيق العدالة والحفاظ على ديمومة عمل المنظمة الدولية.

وعادة يتم التفاعل مع الموظف أو الافراد بشكل شخصي من خلال تقديم التماس للمكتب للنظر فيه وإتخاذ الاجراء بشأنه، او يتم عن طريق البريد الالكتروني، أو عن طريق الهاتف، او عن طريق ترتيب مكالمات الفيديو، ويتمتع جميع الاشخاص الذين يعملون في المنظمات التي فيها أمين مظالم بالاتصال الشخصي بمكتب أمين المظالم لعرض وفحص الشكاوى ضد الهيئات والمنظمات<sup>(36)</sup>، وفي بعض الاحيان يمتنع الموظفون من الكشف عن هويتهم والاحتفاظ بالمقدرة الشخصية على انفسهم في حل المسألة، وفي هذه الحالة لا يقوم أمين المظالم بالتشاور مع طرف ثالث، أما في الحالات الاخرى التي يتصل بها الموظف بمكتب أمين المظالم لعرض طلب المساعدة فيقوم الاخير بالاتصال بطرف ثالث

من اجل تسوية النزاع عن طريق التشاور بين الموظف والمكتب المعني، ومن ثم يمكن التسهيل بتسجيل تسوية القضايا<sup>(37)</sup>. من خلال ما تقدم يتضح ان مكتب امين المظالم هو مفتوح لجميع الموظفين ومن جميع الدرجات الوظيفية، كما ان المكتب يقدم خدماته للأشخاص الاخرين كالمتعاقدين والخبراء والاستشاريين، ولعل الهدف من ذلك هو توسيع دائرة الحل للنزاع بالطريق غير الرسمي من اجل التخفيف عن المحاكم الادارية في نظر النزاع وتشجيع للموظفين من سلوك هذا السبيل في حسم القضية.

## الفرع الثاني

اجراءات تسوية النزاع عن طريق مكتب أمين المظالم

بيننا مسبقاً أن مكتب أمين المظالم من الوسائل غير الرسمية في تسوية النزاع، إذ يقوم بمهمة الوسيط بين الموظف والادارة لغرض التوصل الى حل بشأن حسم النزاع وتجنهم من الوصول الى الوسائل الرسمية لتسوية النزاع من خلال مساعدة المشتكين ونقل القضية الى جهة اخرى مؤهلة ومختصة في نظرها وتقديم النصائح بشأن التسويات<sup>(38)</sup>.

ويلتزم أمناء المظالم، في ممارستهم لوظائفهم، بأحكام ميثاق الأمم المتحدة، وقرارات الجمعية العامة، والنظامين الأساسيين والإداري للموظفين، والسياسات المطبقة، والنصوص الإدارية الأخرى المتعلقة بشروط التوظيف في الأمانة العامة وفي صناديق الأمم المتحدة وبرامجها وكياناتها، حسب الاقتضاء، وفقاً للمعايير الدولية المقبولة عموماً لسلوك أمناء المظالم في المنظمة ومبادئ العدل والإنصاف، إذ اشار النظام الاساسي والاداري لموظفي الأمم المتحدة<sup>(39)</sup> الى الوسائل غير الرسمية وقد نص في القاعدة (11-1) تحت الفصل الخاص بالطعون، على أن " (أ) يشجع الموظف الذي يعتبر أن عقد عمله أو شروط تعيينه قد أخل بهما على ان يحاول تسوية المسألة بالسبل غير الرسمية. وتحقيقاً لهذه الغاية، يتوجه الموظف الذي يود التماس سبل غير الرسمية، بلا تأخير الى مكتب أمين المظالم دون ان يكون في ذلك مساس بحقهم في متابعة المسألة بشكل رسمي وفقاً للأحكام الواردة في هذا الفصل.

4- ان هذا النظام اتاح لمكتب امين المظالم عند تقديم التماس اليه بتسوية المسألة امكانية تمديد المهل الزمنية المنصوص عليها في هذا النظام من اجل اجراء التقييم الاداري وفق التوقيتات الزمنية.

وتأسيسا على ما تقدم يقوم أمين المظالم بعد ورود اليه طلب بتسوية النزاع عن طريق هذه القناة غير الرسمية ، إذ يقوم بمهمة دراسة القضية من كل جوانبها والتعرف على جميع تفاصيل القضية ، مع تقديم الخيارات بشأنها إلى الموظف وتحديد افضل السبل والخيارات المتاحة له بوصفه شكل بديل من اشكال فض النزاع<sup>(41)</sup> ، وهنالك من يرى ان هذه المهمة التي يتمتع بها أمين المظالم في تسوية النزاع ، تركز على ثلاث عناصر ، الاول هو الاطلاع على جزئيات القضية خصوصاً ما يتعلق بالجوانب الاجرائية من حيث المدد القانونية ، والثاني هو تقديم الخيارات للموظف بحيث تتلاءم مع ما تم الاطلاع عليه بشأن أوليات القضية ، والثالث قد يعطى للموظف تحديد الخيار الناجع متى ما طلب منه ذلك ، وبعد هذه الخطوة يقوم بإيصال المعلومات الى المشرفين ، بمعنى الاتصال بالطرف الثاني وهو الإدارة ، لغرض إيصال لها الخيارات التي قدمها للطرف الأول على شكل توصيات تؤكد الطابع الوقائي لمكتب أمين المظالم .<sup>(42)</sup>

كما يحق له في سبيل حسم النزاع القيام بمهمة تقصي الحقائق بشرط ان يحظى بموافقة الموظف ، والحصول على الموافقات الرسمية من قبل الادارة ، لذا أن منحه هذه الصلاحية يمكن ان توفر له الكثير من تجاوز العقبات الاجرائية ، كما أنها تجعل من جهوده المبذولة مبنية على أسس صحيحة وحقائق ثابتة .<sup>(43)</sup>

وقد يكون لأمين المظالم في سبيل حسم النزاع مهمة الوسيط المتنقل بين الموظف والادارة ، من خلال الزيارات المتعاقبة والوصول الى حل مناسب للطرفين ، اما في حالة كون تلك التنقلات التي يجربها في سبيل الحسم لا تجدي نفعاً عندئذ يقدم التوصية بالانتقال الى الوساطة بوصفها طريقاً ثانياً من الطرق غير

(ب) للموظف والامين العام على السواء ان يشرعا ، في اي وقت قبل او بعد اتخاذ الموظف قرار متابعة المسألة رسمياً ، في تسوية الامور محل النظر بالسبل غير الرسمية بما في ذلك الوساطة . (ج) يجوز ان يؤدي لقيام مكتب امين المظالم بالتسوية بالسبل غير الرسمية ، بطرق منها الوساطة ، الى تمديد المهل الزمنية لإجراء التقييم الإداري و لرفع دعوى امام محكمة الامم المتحدة للمنازعات على نحو المنصوص عليه في قواعد النظام الاداري للموظفين (2-11- ج ود) و 4-11- ج الواردة ادناه في هذا النظام<sup>(40)</sup> .

(د) لا تقبل محكمة الامم المتحدة للمنازعات دعوى إذا كان النزاع الناتج عن قرار مطعون فيه قد سوي باتفاق جرى التوصل اليه عن طريق الوساطة . ويجوز ، مع ذلك ، للموظف رفع دعوى أمام محكمة الامم المتحدة للمنازعات مباشرة لإنفاذ اتفاق جرى التوصل عليه عن طريق الوساطة ، وذلك في غضون (90) يوماً تقويميه من الموعد المقرر للتنفيذ والمحدد في اتفاق الوساطة ، أو في غضون (90) يوماً تقويمية بعد انقضاء ثلاثين يوماً تقويمياً منذ تاريخ توقيع الاتفاق ان لم يتطرق الاتفاق الى هذا الأمر ."

من خلال هذا النص يمكن ان نورد الملاحظات الاتية :-

1- اكد النظام على ضرورة تشجيع الموظفين او المتعاقدين بتسوية المسألة بالوسائل غير الرسمية أن كان هنالك اخلاًلاً بشروط التعيين أو عقد العمل ، ومن اجل تأكيد هذه المهمة يتوجب على الموظف تقديم التماس الى مكتب أمين المظالم من دون تأخير .

2- ان تقديم التماس من قبل الموظف الى مكتب أمين المظالم قبل حسم الأمر لا يحول دون امكانية الطعن أمام الوسائل الرسمية امام محكمة الامم المتحدة للمنازعات والاستئناف ضمن التوقيتات الزمنية المحددة .

3- بإمكانية الموظف والامين العام على حد سواء باللجوء الى مكتب أمين المظالم من أجل حسم النزاع .

يؤكد على أهمية السبل الرسمية وتشجيع الموظفين من الاكثار على حل القضايا عن طريق هذا السبيل .

وقد اكدت محكمة المنازعات للأمم المتحدة في قراراتها على ضرورة الالتزام والتقييد بالحل الذي توصل اليه الطرفان عبر الوسائل غير الرسمية ، إذ رفضت طلب قدم اليها من موظف متقاعد ، وقد تم رفضه من قبل المحكمة المذكورة إذ ثبت لها ان القضية قد تم حسمها عبر الوسائل غير الرسمية عن طريق الوساطة تحت رعاية مكتب أمين المظالم ، وبهذا لا يحق للمحكمة الحق بالنظر في القضية ، متى ما تم النظر بها .<sup>(48)</sup>

### الخاتمة

بعد ما انتهينا من كتابة هذا البحث توصلنا الى جملة من النتائج والتوصيات يمكن إيجازها بالاتي:-

### أولاً النتائج :-

1- يعد مكتب امين المظالم احد القنوات غير الرسمية لحل النزاع في نظام اقامة العدل الجديد ، هدفه تقليل عرض القضايا امام أنظار الجهات القضائية وتخفيف العبء عن كاهلها ، فضلاً عن ذلك ان هذا النظام يكون أكثر فاعلية لدى الموظفين والعاملين في المنظمة الدولية لكون يتم حل النزاع باتفاق الطرفين، بخلاف الوسائل القضائية إذ قد يتم حل النزاع وحسمه لصالح طرف واحد .

2- أن أمين المظالم هو شخص مستقل لا ينتمي لأي جهة معينة فضلاً عن ذلك يمارس مهامه واختصاصاته بحيادية تامة من دون تحيز لجهة الادارة أو الموظف ، كما انه يتمتع بالسرية التامة في عرض الوثائق والمعلومات .

3- إن لجوء الموظف إلى الوسائل غير الرسمية ومن بينها مكتب أمين المظالم لا يحول دون امكانية عرض النزاع امام أنظار المحاكم المختصة وفقاً للتوقيتات الزمنية ، إلا أن حل النزاع عن طريق مكتب أمين المظالم هو الذي يحول من إثارة النزاع امام

الرسمية وهي عملية طوعية لا بد ان يوافق عليها الطرفان في حسم النزاع .<sup>(44)</sup>

وبعد هذه الاجراءات المتخذة فيكون أمام أمين المظالم خيارين ، فأمّا ان يتم حل القضية عن طريق تلك الوسائل المتخذة من قبله ، وفي هذه الحالة توقع الاطراف المعنية اتفاق التسوية ، والاحتمال الاخر ان تفشل الاجراءات غير الرسمية المتمثلة بمكتب أمين المظالم والوساطة بوصفها طريقاً غير رسمياً في الوصول الى اتفاق فيبقى للأطراف المعنية من حرية رفع القضية أمام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات<sup>(45)</sup> وذلك في غضون (90) يوماً من انتهاء فترة الوساطة وفقاً للقاعدة (11- 4 -ج ) من النظام الاداري الخاص بالموظفين التي نصت على أن " ... في حالة لجوء أي من الطرفين الى الوساطة في أثناء المهلة الزمنية المحدد في الفقرتين (أ) و(ب) من القاعدة 11- 4 من النظام الاداري للموظفين لرفع دعوى أمام محكمة الامم المتحدة للمنازعات وارتئي ان جهود الوساطة قد فشلت طبقاً للنظام الداخلي لشعبة الوساطة التابعة لمكتب أمين المظالم ، يجوز للموظف ان يرفع الدعوى أمام محكمة المنازعات في غضون 90 يوماً تقويمياً من انتهاء الوساطة " .

كما يجوز للأطراف المعنية خيار إقامة الدعوى أمام المحكمة المذكورة أو اتباع مسار آخر ، فضلاً عن امكانية طلب المشورة من مكتب أمين المظالم بشأن البدائل المتاحة من خلال تقديم التوصيات اللازمة بشأن النزاع والخيارات المطروحة .<sup>(46)</sup>

مما تقدم يتضح أن مكتب امين المظالم يتخذ جميع الخطوات اللازمة والمناسبة وتقديم الخيارات المطروحة أمام الادارة والموظف من أجل إبعاد القضية عن القضاء ، وكذلك قيامه بدور الوسيط المتنقل بين الاطراف المعنية وبرنامج تقصي الحقائق والوساطة فأن لم تفلح جميع هذه الخطوات في الوصول الى حل ، فيكون بإمكان الموظف اللجوء الى السبل الرسمية في عرض النزاع .

ولذلك يبقى خيار عرض النزاع امام محكمة الامم المتحدة للنزاع مقرون بشرط عدم تسوية النزاع بالطرق غير الرسمية<sup>(47)</sup> ،

## الهوامش

- <sup>1</sup> () استفان بوستا ، استعراض خدمات أمين المظالم التي توفرها المنظمات على نطاق منظومة الأمم المتحدة ، الامم المتحدة ، جنيف ، 2015 ، ص5
- <sup>2</sup> () استاذنا د. محمد ثامر ، القضاء الإداري الدولي المعاصر ، ط1 ، دار السلام القانونية الجامعة ، بيروت 2018 ، ص53.
- <sup>3</sup> () الأمم المتحدة ، تقرير الأمين العام ( إقامة العدل في الأمم المتحدة ، أنشطة أمين المظالم ) ، الجمعية العامة ، الدورة (60) ، وثيقة رقم (376/60/A) 2005 ، ص3.
- <sup>4</sup> (Rafael Rib'o & Joan Vint'ro Castells & Ignacio Aragone's Seijo : INTERNATIONAL FRAMEWORK OF THE OMBUDSMAN INSTITUTION, 1<sup>st</sup> edition, S'lndic de Greuges de Catalunya Passeig Lluís Companys , Barcelona , 2014,P.12.
- <sup>5</sup> () الوثيقة المرقمة ST / SGB / 2016 / 7.
- <sup>6</sup> () وثيقة رقم RES / A / 251 / 65.
- <sup>7</sup> () ينظر الموقع الإلكتروني للرابطة الدولية لأمين المظالم الاتي :- <https://www.ombudsassociation.org/> تاريخ آخر زيارة 10 / 4 / 2020.
- <sup>8</sup> ( Linda C. Reif , The Ombudsman, Good Governance , and the International Human Rights System ,brill academic publishers incorporates ,Netherlands ,2004, p 4.
- <sup>9</sup> () ينظر: الموقع الإلكتروني الاتي <http://www.uobabylon.edu.iq/uobColeges/lecture.aspx?fid=10&epid=5&lcid=70798> تاريخ آخر زيارة 10 / 9 / 2020. وينظر كذلك د. سليمان الطماوي ، السلطات الثلاث في الدساتير العربية المعاصرة وفي الفكر السياسي الاسلامي تكوينها واختصاصاتها والعلاقة بينهما ، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1967، ص314-315 .ود. أحمد الواعظي ، الدولة الدينية تأملات في الفكر السياسي الاسلامي ( ترجمة حيدر رجب الله ) ، الغدير ، بيروت – لبنان ، ص 133 وما بعدها
- <sup>10</sup> ( Charles and Kathleen Manatt : The Institution of the Ombudsman in the Former Communist Countries, International Foundation for Election Systems Washington, D.C. 2005 , P. 6.
- <sup>11</sup> (see Linda C . Reif ,The Ombudsman, Good Governace and the Internatinal Human Rights System (Leinden, Martinus Nijhoof Ppublishers, 2004),p.4-9
- <sup>12</sup> ( Gerison Lansdown, See me , hear me , a guide to using the UN convention on the rights of persons with disabilities to promote the rights of children ,the save children fund , London , 2009 , P.13.
- <sup>13</sup> () استاذنا د. محمد ثامر ، مصدر سابق ، ص61.
- <sup>14</sup> () المصدر السابق ، ص16-62.

المحاكم الادارية المختصة متى ما تم تسوية النزاع بالطرق غير الرسمية ومن ثم يعد ملزماً للطرفين.

4- يتمتع أمين المظالم خلال نظر القضية المعروضة عليه بفحصها بكل تفاصيلها وجزئياتها ، ثم يقوم بتقديم الخيارات للموظف وفضل الخيارات المتاحة أمامه في الوصول الى حقه ، ويسترشد في إداء مهامه الموكلة اليه بالنظامين الاساسي والاداري للموظفين ، فضلاً عن ميثاق الامم المتحدة ومبادئ العدالة.

5- تكون لمكتب أمين المظالم صلاحية وإمكانية النظر في أي نزاع متصل بشؤون العمل لدى منظمة الامم المتحدة ، ولاشك ان النزاع يفسر بشكل عام إذ يشمل جميع القضايا المتصلة بالعمل سواء كانت متعلقة بالأمر الادارية او الامور المهنية .

## ثانياً:- التوصيات

- 1- من المفضل ان يكون هنالك برنامج لتأهيل امناء المظالم وتقييم لأدائه بالاشتراك مع الادارة والموظفين من اجل التوصل الى تقييم عمل امين المظالم في حل النزاع وتحديد نقاط القوة والضعف في هذا النظام ، مع الاحتفاظ بخصوصية المكتب المتمثلة بالاستقلالية والحيادية.
- 2- من المفترض تنظيم تعيين امين المظالم ، إذ ينبغي فتح عملية الترشيح داخلياً وخارجياً ممن تتوافر لديهم الخبرات والمؤهلات القانونية والادارية والمهنية ، كما ينبغي توفير الحماية القانونية والادارية وان يكون بعيدا عن التأثيرات السياسية .
- 3- يمكن الاستفادة من هذه التجربة داخلياً من خلال فتح مكتب في مؤسسات الدولة لحل النزاع باتفاق الاطراف المتنازعة وقبل عرض القضية امام المحاكم الادارية كمحكمة قضاء الموظفين.
- 4- نوصي بتكثيف الحلقات الثقافية للموظفين داخل المنظمة الدولية من اجل زيادة الوعي لديهم وتحسين فهمهم من اجل حسم منازعاتهم الادارية بواسطة الوسائل غير الرسمية بوصفها الوسيلة التي تخفف عن الاعباء عن كاهل المؤسسة القضائية.

<sup>23</sup> ينظر: الأمم المتحدة ، تقرير اللجنة الخامسة ، ( إقامة العدل في الأمم المتحدة ) ، الجمعية العامة، الدورة (71) ، وثيقة رقم (707/71/A) ، 2016، ص 7-8.

<sup>24</sup> استاذنا د. محمد ثامر ، مصدر سابق ، ص 63. وينظر البند (8-3) من نشرة الأمين العام وثيقة رقم 12/2002/ST/SGB.

<sup>25</sup> ( See: Istvan Posta : REVIEW OF THE ORGANIZATIONAL OMBUDSMA SERVICES ACROSS THE UNITED NATIONS SYSTEM, Joint Inspection Unit Geneva ,United Nations, 2015 , P. 11-12.

<sup>26</sup> ( Linda C. Reif & Udo Kempf & Marco Mille : The International Ombudsman Anthology : Selected Writings from the international ombudsman institute , Martinus Nijhoff Puplichers , Kluwer Law international , London , 1999 , p 195.

<sup>27</sup> نصت القاعدة (11- 2) من النظامين الاساسي والاداري للموظفين على ان "أ) على الموظف الذي يود عملاً بالبند 1-11 (أ) من النظام الاساسي للموظفين ، الطعن رسمياً في قرار اداري بدعوى إخلاله بعقد عمله أو شروط تعيينه بما في ذلك الإخلال بأي من الأحكام المنطبقة من احكام النظامين الاساسي والاداري للموظفين أن يقوم ، كخطوة أولى بتقديم طلب كتابي إلى الأمين العام لإجراء تقييم اداري للقرار الاداري .

(ب) لا يلزم الموظف بأن يطلب إجراء تقييم اداري إذا كان يود الطعن رسمياً في قرار اداري اتخذ عملاً بمشورة قدمتها هيئات فنية ، على النحو المحدد من قبل الأمين العام ، أو قرار اتخذ في المقر بنيويورك بغرض توقيع تدبير تأديبي او غير تأديبي عملاً بالقاعدة 10 -2 من النظام الاداري للموظفين بعد إتمام عملية تأديبية .

(ج) لا يقبل الامين العام طلباً بإجراء تقييم إدارياً إذا أرسل في غضون 60 يوماً تقويمياً من تلقي الموظف اخطار بالقرار الاداري المطعون فيه . ويجوز للأمين العام تمديد هذه المهلة الزمنية ريثما تنتهي جهود التسوية بالسبل غير الرسمية التي يبذلها مكتب أمين المظالم ، وذلك وفقاً للشروط التي يحددها الأمين العام .

(د) يُخطر الموظف كتابة الامين العام الذي يعكس نتيجة التقييم الاداري وذلك في غضون ثلاثين يوماً تقويمياً من تلقي طلب اجراء التقييم الاداري إذا كان الموظف يعمل خارج نيويورك . ويجوز للأمين العام تمديد المهلة الزمنية ريثما تنتهي جهود التسوية بالسبل غير الرسمية التي يبذلها مكتب أمين المظالم ، وذلك وفقاً للشروط التي يحددها الأمين العام ."

<sup>28</sup> ينظر الموقع الالكتروني الاتي :- تاريخ آخر زيارة 15 /9 /2020 .  
https://www.un.org/ar/internaljustice/overview/resolving-disputes-informally.shtml

<sup>29</sup> الامم المتحدة ، تقرير الامين العام ( انشطة امين المظالم ) ، الجمعية العامة ، الدورة (63) ، 2008 ، وثيقة رقم (283/63/A) ، ص4.

<sup>15</sup> Edmund Jan Osmańczyk, Encyclopedia of the United Nations 3rd edition, vol 3:N-S, Rutledge, and International Agreements, London, 2003, p. 1691.

<sup>16</sup> استاذنا د. محمد ثامر ، القضاء الاداري الدولي ، مصدر سابق، 59. و ينظر: استاذنا د. محمد ثامر ، حقوق الانسان المبادئ العامة والاصول ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، 2012، ص71.

<sup>17</sup> يتحدد عمل أمين المظالم في تقديم تقاريره الى الرئيس التنفيذي للمنظمة مع امكانية اتاحتها للموظفين من خلال الصفحة الالكترونية عبر الانترنت ، او من خلال قيام الرئيس التنفيذي للمنظمة بتوجيه اعمام على الموظفين ، مع ضرورة عدم جواز تعديل تلك التقارير من قبل الادارة العليا في المنظمة ، وتتضمن تلك التقارير لمحة شاملة عن عدد الزوار وانواع المسائل المعروضة على أمين المظالم وتتضمن تقديم توصيات الى الادارة لغرض اتخاذ الاجراءات بشأنها ، مع عرض الجهود والانشطة التي قام بها أمين المظالم من اجل تعزيز روح الثقافة لمنع النزاع . استفان بوستا ، مصدر سابق ص38. وينظر كذلك د. هادي نعيم المالكي ، المنظمات الدولية ، ط1، 2013، ص 119.

<sup>18</sup> ان مكتب أمين المظالم مؤلف من هيكل واحد وغير مركزي من الناحية الجغرافية للأمانة العامة للأمم المتحدة والصناديق التابعة لها ومفوضية الامم المتحدة لشؤون اللاجئين استنادا الى قرار الجمعية العامة المرقم (228 /62) وسعي بأسم مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، ويتألف من ثلاث ركائز أمين مظالم الامم المتحدة وأمين مظالم اللاجئين وامين مظالم صناديق وبرامج الامم المتحدة.

<sup>19</sup> ( See : Marc Hertogh and Richard Kirkham and Sabine Carl : The history and evolution of the Ombudsman model , Research handbook of the Ombudsman ,Edward Elgar Publishing , Massachusetts,2018 ,p.17.

<sup>20</sup> من الجدير بالإشارة ان مكتب أمين المظالم في الامانة العامة للأمم المتحدة نشأ بقراري الجمعية العامة 258 /55 وقرارها الاخر 253 /56 وعمل منذ ذلك التاريخ وفقاً لنشرة الامين العام عام 2002 ، وفي 22 حزيران / يوليو عام 2016 تم نشر المراجعة الجديدة لمكتب خدمات أمين المظالم والوساطة في الأمم المتحدة وفق تعميم ونشرة الأمين العام 7 / ST / SGB / 2016.

<sup>21</sup> ينظر الوثيقة المرقمة ST / SGB / 7/2016 والوثيقة 12/2002/ST/SGB

<sup>22</sup> ينظر: د. احمد ابو الوفا ، الوسيط في قانون المنظمات الدولية ، ط5، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1998، ص84.ود. عبد الكريم علوان خضير ، الوسيط في القانون الدولي العام – الكتاب الرابع المنظمات الدولية ، ط1، دار الثقافة ، 2002 ، ص59.

<sup>38</sup>( The European Ombudsman 2007, ANNUAL REPORT 2006, EXECUTIVE SUMMARY AND STATISTICS, Belgium, 2007, p5.

<sup>39</sup> وثيقة رقم 1/2016/ST/SGB

<sup>40</sup> نصت القاعدة (11- ج و د) من النظام الأساسي والاداري للموظفين على أن "... (ج) لا يقبل الامين العام طلباً بإجراء تقييم إدارياً إذا أرسل في غضون 60 يوماً تقويمياً من تلقي الموظف اخطار بالقرار الاداري المطعون فيه . ويجوز للأمين العام تمديد هذه المهلة الزمنية ريثما تنتهي جهود التسوية بالسبل غير الرسمية التي يبذلها مكتب أمين المظالم ، وذلك وفقاً للشروط التي يحددها الأمين العام .

(د) يُخطر الموظف كتابة الامين العام الذي يعكس نتيجة التقييم الاداري وذلك في غضون ثلاثين يوماً تقويمياً من تلقي طلب اجراء التقييم الاداري إذا كان الموظف يعمل خارج نيويورك . ويجوز للأمين العام تمديد المهلة الزمنية ريثما تنتهي جهود التسوية بالسبل غير الرسمية التي يبذلها مكتب أمين المظالم ، وذلك وفقاً للشروط التي يحددها الأمين العام . في حين نصت القاعدة (11- 4) من هذا النظام على أن " أ- يجوز للموظف ان يرفع دعوى أمام محكمة الامم المتحدة للمنازعات بشأن قرار اداري مطعون فيه ، بغض النظر عما اذا كان قد جرى تعديله بواسطة تقييم اداري ام لا ، وذلك في غضون 90 يوماً تقويمياً من تاريخ تلقي الموظف اخطاراً بنتيجة التقييم الاداري أو من تاريخ انقضاء المهلة الزمنية المحددة في القاعدة 2-11 (د) من النظام الاداري للموظفين ايها اقرب . (ب) متى كان الموظف غير ملزم بطلب اجراء تقييم اداري ، عملاً بالقاعدة 2-11 (ب) من النظام الاداري للموظفين ، يجوز له أن يرفع دعوى أمام محكمة الامم المتحدة للمنازعات في غضون 90 يوماً تقويمياً من تاريخ تلقيه اخطاراً بالقرار المطعون فيه . (ج) في حالة لجوء أي من الطرفين الى الوساطة في أثناء المهلة الزمنية المحدد في الفقرتين (أ) و(ب) من القاعدة 11- 4 من النظام الاداري للموظفين لرفع دعوى أمام محكمة الامم المتحدة للمنازعات وارتئي ان جهود الوساطة قد فشلت طبقاً للنظام الداخلي لشعبة الوساطة التابعة لمكتب أمين المظالم ، يجوز للموظف ان يرفع الدعوى أمام محكمة المنازعات في غضون 90 يوماً تقويمياً من انتهاء الوساطة" .

<sup>41</sup> See: J Beqiraj , S Garahan and K Shuttleworth: Ombudsman schemes and effective access to justice: A study of international practices and trends, International Bar Association, October 2018 , p. 11.

<sup>42</sup> د. محمد ثامر ، مصدر سابق ، ص 63.

<sup>43</sup> المصدر السابق ، ص 64.

<sup>44</sup> د. عبدالله علي عبو ، نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة ) نظرة تحليلية ( ، بحث منشور في مجلة اهل البيت (عليهم السلام ، العدد (15) ، ص 91.

<sup>30</sup>( Helmut Buss: Office of the Ombudsman for United Nations Funds and Programs, article published in German entitled "Die Ombudsstelle bei den Fonds und Program men der Vereinten Nationen" Konfliktodynamik ,No.1,2013,45-60, which may be consulted at <http://volltext.konfliktodynamik.de/> , P.2.

وينظر كذلك د. محمد ثامر ، مصدر سابق ، ص 66.

<sup>31</sup> ينظر د. احمد ابو الوفا، منظمة الامم المتحدة والمنظمات والاقليمية مع دراسة خاصة للمنظمة العالمية للتجارة ، دار النهضة العربية القاهرة ، القاهرة ، ص 186.

<sup>32</sup> وثيقة رقم 12/2002/ST/SGB . و الوثيقة ST / SGB / 7/2016 .

<sup>33</sup> ) تنظر بشأن معايير الممارسة الموقع الالكتروني الآتي :-

[https://www.ombudsassociation.org/assets/docs/IOA\\_Standards\\_of\\_Practice\\_Oct09.pdf](https://www.ombudsassociation.org/assets/docs/IOA_Standards_of_Practice_Oct09.pdf)

<sup>34</sup> د. اسماعيل صعصاع البديري ، د. حيدر كاظم عبد علي، إيمان عبيد كريم ، محكمة الأمم المتحدة للمنازعات واختصاصاتها ، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، العدد الرابع ، السنة العاشرة ، 2018 ، ص 131.

<sup>35</sup> ) من الجدير بالإشارة وصل اختصاص مكتب أمين المظالم في النظر في النزاعات وتسوية المنازعات منذ ان بدأ المكتب اعماله في 2002 الى أكثر من 1500 من الموظفين قدمت لهم المساعدة في سبيل حسم النزاع ينتمون الى جميع الفئات الوظيفية والترتب ، إذ كان في بداية عمله قد استعان بعض الموظفين بالمكتب ما يقارب 139 شخصاً ، اما الاعوام التي تلتها تؤكد الاهتمام بهذا المكتب بعرض القضايا جديده الى اكثر من اربعمئة قضية ومنذ عام 2005 زادت عرض القضايا بنسبة اكثر من 45% على الأرقام السابقة . الأمم المتحدة ، تقرير الأمين العام ( إقامة العدل في الأمم المتحدة ، أنشطة أمين المظالم) ، مصدر سابق ، ص 7.

<sup>36</sup>(Frank Fowlie : A Blueprint for the Evaluation of an Ombudsman's Office: A Case Study of the ICANN Office of the Ombudsman, A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Conflict Resolution School of Law Faculty of Law and Management La Trobe University Bundoora, Victoria 3086 Australia November 2008 , P. 16.

<sup>37</sup> ) الأمم المتحدة ، تقرير الأمين العام ( إقامة العدل في الأمم المتحدة ، أنشطة أمين المظالم) ، مصدر سابق ، ص 6.

Marcos Bonturi & Emily O'Reilly : The Role of Ombudsman Institutions in Open Government, OECD Working Paper on Public Governance No. 29, P. 4 .

2. د. أحمد ابو الوفا ، الوسيط في قانون المنظمات الدولية ، ط5، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1998.
3. د. أحمد ابو الوفا، منظمة الامم المتحدة والمنظمات والاقليمية مع دراسة خاصة للمنظمة العالمية للتجارة ، دار النهضة العربية القاهرة ، القاهرة.
4. د. أحمد الواعظي ، الدولة الدينية تأملات في الفكر السياسي الاسلامي ( ترجمة حيدر رجب الله) ، الغدير ، بيروت – لبنان.
5. د. سليمان الطماوي ، السلطات الثلاث في الدساتير العربية المعاصرة وفي الفكر السياسي الاسلامي تكوينها واختصاصاتها والعلاقة بينهما ، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1967.
6. د. عبد الكريم علوان خضير ، الوسيط في القانون الدولي العام – الكتاب الرابع المنظمات الدولية ، ط1، دار الثقافة ، 2002.
7. د. محمد ثامر ، حقوق الانسان المبادئ العامة والاصول ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، 2012.
8. د. محمد ثامر ، القضاء الإداري الدولي المعاصر ، ط1 ، دار السلام القانونية الجامعة ، بيروت 2018 .
9. د. محمد خليل الموسى ، الوظيفة القضائية للمنظمات الدولية ، ( الهيئات المعنية بتسوية نزاعات حقوق الانسان والبيئة والتجارة الدولية ، داروائل ، عمان ، 2003
10. د. هادي نعيم المالكي ، المنظمات الدولية ، ط1، 2013.

#### ثانياً:- البحوث :-

1. د. اسماعيل صعصاع البديري ، د. حيدر كاظم عبد علي، إيمان عبيد كريم ، محكمة الأمم المتحدة للمنازعات واختصاصاتها ، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، العدد الرابع ، السنة العاشرة ، 2018.
2. د. عبدالله علي عبو ، نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة ( نظرة تحليلية ) ، بحث منشور في مجلة اهل البت (علمهم السلام ، العدد (15) .

<sup>45</sup>(0) نصت المادة (2) من النظام الاساس لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات على أن :-

١ - تختص محكمة المنازعات بالنظر والبت في الدعاوى المرفوعة من الأفراد، على النحو المنصوص عليه في الفقرة ١ من المادة ٣ من هذا النظام الأساسي، ضد الأمين العام بصفته كبير الموظفين الإداريين للأمم المتحدة:

(أ) للطعن في قرار إداري يدعى أنه لا يمثل لشروط التعيين أو عقد العمل. ويشمل تعبيراً "عقد" و "شروط التعيين" جميع الأنظمة والقواعد المعمول بها وجميع المنشورات الإدارية ذات الصلة السارية وقت حدوث ما يدعى أنه عدم امتثال؛

(ب) للطعن في قرار إداري يفرض تدبيراً تأديبياً؛

(ج) للإلزام بتنفيذ اتفاق يتم التوصل إليه عن طريق الوساطة، عملاً بالفقرة ٢ من المادة ٨ من هذا النظام الأساسي ...". ونصت المادة (8) الفقرة (2) من ذات النظام على أن "... ٢ - لا تقبل الدعوى إذا تمت تسوية النزاع الناشئ عن قرار إداري مطعون فيه من خلال اتفاق يجري التوصل إليه عن طريق الوساطة. غير أنه يجوز للمدعي رفع دعوى للإلزام بتنفيذ الاتفاق المذكور، وتقبل هذه الدعوى في حالة عدم تنفيذ الاتفاق ورفع الدعوى في غضون ٩٠ يوماً تقويمياً من انقضاء آخر يوم للتنفيذ حسبما حدده اتفاق الوساطة أو بعد ٣٠ يوماً تقويمياً من تاريخ توقيع الاتفاق عندما لا يحدد اتفاق الوساطة تاريخاً معيناً".

Eilionoir Flynn : Disabled Justice: Access to Justice and the UN Convention on the Rights of persons with disabilities, Ashgate publishing limited, United kingdom, 2015,p. 78.

وكذلك د. عبدالله علي عبو ، نظام إقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة ( نظرة تحليلية ) ، مصدر سابق ، ص95.

<sup>47</sup>(0) تنظر القاعدة (11-1 - د) من النظام الاداري والاساسي لموظفي الأمم المتحدة .

(48) ( united Nations Disputer tribunal, judgment, No : UNDT/ 2012/27,p.3-9.

وينظر د. محمد خليل الموسى ، الوظيفة القضائية للمنظمات الدولية ، ( الهيئات المعنية بتسوية نزاعات حقوق الانسان والبيئة والتجارة الدولية ، داروائل ، عمان ، 2003 ، ص148.

#### المصادر

##### اولاً: الكتب القانونية :-

1. إستفان بوستا ، استعراض خدمات أمين المظالم التي توفرها المنظمات على نطاق منظومة الأمم المتحدة ، الامم المتحدة ، جنيف ، 2015.

ثالثاً:- تقارير ووثائق الأمم المتحدة:-

#### 1- التقارير

1. الأمم المتحدة ، تقرير الأمين العام ( إقامة العدل في الأمم المتحدة ، أنشطة أمين المظالم )، الجمعية العامة ، الدورة (60) ، وثيقة رقم (376/60/A) 2005.
2. الأمم المتحدة ، تقرير اللجنة الخامسة ، ( إقامة العدل في الأمم المتحدة )، الجمعية العامة، الدورة (71)، وثيقة رقم (707/71/A) 2016.
3. الامم المتحدة ، تقرير الامين العام ( أنشطة امين المظالم ) ، الجمعية العامة ، الدورة (63) ، 2008 ، وثيقة رقم (A/63/283).

#### 2- الوثائق الدولية:-

1. الوثيقة المرقمة 12/2002/ST/SGB.
2. الوثيقة المرقمة 251/65 /A/RES.
3. الوثيقة المرقمة 12/2002/ST/SGB.
4. الوثيقة المرقمة 1/2017/ST/SGB.
5. ST / SGB / 2016/7.

#### رابعاً: التشريعات الدولية

1. النظامان الاساسي والاداري لموظفي الأمم المتحدة.
2. النظام الاساس لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات.

#### خامساً:- الاحكام الدولية:

united Nations Disputer tribunal, judgment, No : UNDT/2012/27.

#### سادساً:- المواقع الالكترونية:

- 1- الموقع الالكتروني للرابطة الدولية لأمين المظالم الاتي :-  
./https://www.ombudsassociation.org
- 2- الموقع الالكتروني الاتي :-  
http://www.uobabylo-  
=n.edu.iq/uobColeges/lecture.aspx?fid=10&depid=5&lcid  
70798
- 3- الموقع الالكتروني الاتي :-  
https://www.un.org/ar/internaljustice/overview/resolving-  
disputes-informally.shtm

4- الموقع الالكتروني الاتي :-

[https://www.ombudsassociation.org/assets/docs/IOA\\_Standards\\_of\\_Practice\\_Oct09.pdf](https://www.ombudsassociation.org/assets/docs/IOA_Standards_of_Practice_Oct09.pdf) .

سابعاً:- المصادر باللغة الاجنبية:

1. Charles and Kathleen Manatt : The Institution of the Ombudsman in the Former Communist Countries, International Foundation for Election Systems Washington, D.C. 2005 .
2. Edmund Jan Osmańczyk, Encyclopedia of the United Nations and International Agreements, 3rd edition, vol 3:N-S, Rutledge, London, 2003.
3. Eilionoir Flynn : Disabled Justice: Access to Justice and the UN Convention on the Rights of persons with disabilities, Ashgate publishing limited, United kingdom, 2015.
4. Frank Fowlie : A Blueprint for the Evaluation of an Ombudsman's Office: A Case Study of the ICANN Office of the Ombudsman, A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Conflict Resolution School of Law Faculty of Law and Management La Trobe University Bundoora, Victoria 3086 Australia November 2008.
5. Gerison Lansdown, See me , hear me, a guide to using the UN convention on the rights of persons with disabilities to promote the rights of children ,the save children fund , London , 2009.
6. Helmut Buss: Office of the Ombudsman for United Nations Funds and Programs, article published in German entitled "Die Ombudsstelle bei den Fonds und Program men der Vereinten Nationen" Konfliktdynamik ,No.1,2013,45-60, which may be consulted at [http:// volltext.kofliktdynamik.de](http://volltext.kofliktdynamik.de).
7. Istvan Posta : REVIEW OF THE ORGANIZATIONAL OMBUDSMA SERVICES ACROSS THE UNITED

## Summary

The Office of the Ombudsman is one of the informal means in settling disputes that occur at the workplace of the international organization, through negotiation as an alternative procedure to litigation procedures before administrative courts, and then referring the dispute to the official means of assessing the administration, the United Nations Dispute Tribunal, the Court of Appeal and presenting Legal aid for employees is only provided if informal means, including the office of the ombudsman, prove ineffective in resolving the dispute.

The Ombudsman, as one of the informal means, is considered a neutral, independent and impartial body and performs his work under a framework of confidentiality through means that he adopts in the success of his informal mission in resolving work-related disputes with the United Nations that arise between management and employees. In settling the dispute, represented by mediation, diplomacy, or through a mobile mediator, facilitating procedures and guidance, and has methods for determining the options available to the employee in the way of resolving the dispute and what is the most effective.

NATIONS SYSTEM, Joint Inspection Unit Geneva ,United Nations, 2015.

8. J Beqiraj , S Garahan and K Shuttleworth: Ombudsman schemes and effective access to justice: A study of international practices and trends, International Bar Association, October 2018.

9. Linda C. Reif & Udo Kempf & Marco Mille : The International Ombudsman Anthology : Selected Writings from the international ombudsman institute , Martinus Nijhoff Puplishers , Kluwer Law international , London , 1999.

10. Linda C. Reif , The Ombudsman, Good Governance , and the International Human Rights System ,brill academic publishers incorporates ,Netherlands ,2004.

11. Marc Hertogh and Richard Kirkham and Sabine Carl : The history and evolution of the Ombudsman model , Research handbook of the Ombudsman ,Edward Elgar Publishing , Massachusetts ,2018.

12. Marcos Bonturi & Emily O'Reilly : The Role of Ombudsman Institutions in Open Government, OECD Working Paper on Public Governance No. 29.

13. Rafael Rib'o & Joan Vint'ro Castells & Ignacio Aragone's Seijo : INTERNATIONAL FRAMEWORK OF THE OMBUDSMAN INSTITUTION, 1<sup>st</sup> edition, SI'ndic de Greuges de Catalunya Passeig Llul's Companys , Barcelona , 2014.

14. The European Ombudsman 2007, ANNUAL REPORT 2006, EXECUTIVE SUMMARY AND STATISTICS, Belgium, 2007.