



الدورة الحادية عشرة

لاهاي ١٤-٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢

تقرير المحكمة عن إدارة الموارد البشرية^(*)

أولاً - مقدمة

١- يبلغ هذا التقرير السنوي لجنة الميزانية والمالية (فيما يلي "اللجنة") بحالة إدارة الموارد البشرية في المحكمة الجنائية الدولية (فيما يلي "المحكمة")، ويقدم معلومات عن التطورات والأنشطة في مجالات تعيين الموظفين واستقدامهم، وشروط الخدمة، ورفاه الموظفين وإدارة أدايتهم وتعلمهم وتدريبهم. وتستمد إدارة الموارد البشرية توجيهاتها من الخطة الاستراتيجية للمحكمة، إذ ينص الهدف الثالث من الخطة على أنه ينبغي للمحكمة أن تكون إدارة عمومية نموذجية. وينص الهدف الاستراتيجي العاشر على أن المحكمة ستسعى جاهدة إلى "اجتذاب موظفين متنوعين ذوي كفاءات عالية، وأن تعتنى بهم وتمنحهم فرص التطور والتقدم المهني". وتدعم استراتيجية المحكمة للموارد البشرية المشتملة على تسعة أهداف تحقيق الغاية الاستراتيجية المذكورة أعلاه.

٢- وإضافة إلى ذلك، يستجيب التقرير لتساؤلات وتوصيات اللجنة في دورتها السادسة عشرة والسابعة عشرة بخصوص مسائل إدارة الموارد البشرية.

٣- وفي دورتها السادسة عشرة المعقودة في نيسان/أبريل ٢٠١١:

(أ) أوصت اللجنة المحكمة بأن تقدم بيانا كاملا بالتكاليف والمزايا والمشاكل والاحتمالات المتوقعة المتصلة بجميع أشكال أنشطة التعيين (الامتحانات التنافسية، وبعثات التوظيف، وما إلى ذلك)^(١)؛

(ب) وأوصت اللجنة المحكمة بأن تنشئ على سبيل التحريب مجلسا لإقرار التعيينات يشمل ممثلا عن مجلس الموظفين سيرا على الممارسة المتبعة في منظمات دولية أخرى^(٢)؛

^(١) صدر سابقا بوصفه الوثيقة CBF/18/7.

^(٢) الوثائق الرسمية لجمعية الدول الأطراف في نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية، الدورة العاشرة، نيويورك، ١٢-٢١ كانون الأول ٢٠١١ (ICC-ASP/10/20)، المجلد الثاني، الجزء باء-١، الفقرة ٥٩.

^(٣) المرجع نفسه، الفقرة ٦٠.

(ج) ودعت اللجنة المحكمة إلى أن تقدم في تقاريرها في المستقبل مزيداً من التفاصيل عن مدة عمل الخبراء الاستشاريين ومعايير تحديد أجورهم وأن تضع سياسة عامة ومعايير بشأن تعيينهم؛^(٣)

(د) وأوصت اللجنة المحكمة بأن تنظر في عدد أفراد برنامج الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية الذين يمكن إيواؤهم في مباني المحكمة، وتكاليف محطات العمل الإضافية، فضلاً عن تكاليف إدارة البرنامج؛^(٤)

(هـ) وأوصت اللجنة المحكمة بأن تراجع وتحسن على سبيل الأولوية جميع السياسات والإجراءات المتعلقة بشؤون الموظفين بقصد جعلها أبسط وأكثر شفافية وملاءمة. وينبغي دمج هذه القواعد والإجراءات في دليل لإدارة الموارد البشرية لاستخدامه كمصدر مرجعي رئيسي من جانب جميع البرامج التي تتناول مسائل المساعدة المؤقتة العامة، والخبراء الاستشاريين، وغيرهم؛^(٥)

(و) وطلبت اللجنة إلى المحكمة أن تعد بياناً كاملاً بتكاليف التغييرات المتعلقة بشروط خدمة موظفي الفئة الفنية المعيّنين دولياً، الذين يعملون في مراكز عمل ميدانية، على أن يشمل شرحاً للقرار القاضي بتطبيق شروط الخدمة التي تستخدمها صناديق وبرايم الأمم المتحدة، والخطط الرامية إلى اتباع نظام الأمم المتحدة الموحد، بالنظر إلى أن الشروط التي تطبقها الصناديق والبرايم تتسق مع الأمانة العامة للأمم المتحدة؛^(٦)

(ز) ورحبت اللجنة بكون المحكمة لن تطلب أي إعادة تصنيف في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام ٢٠١٢، وبأنها ستعيد النظر في نهجها المتعلق بإعادة التصنيف [...] وبأن اللجنة ستلتقي من المحكمة النهج المستقبلي المقترح للنظر فيه في الدورة الثامنة عشرة للجنة.^(٧)

٤ - وفي دورتها السابعة عشرة المعقودة في آب/أغسطس ٢٠١١:

(أ) أوصت اللجنة المحكمة بأن تتأكد أن لديها سياسات لتعزيز المساءلة الإدارية والتقليل من مخاطر التحملات المتزايدة الناجمة عن تظلمات الموظفين؛^(٨)

(ب) ونظرت اللجنة في اقتراح مخطط إعانة التأمين الصحي للمتقاعدين ولاحظت أنه لم يتضمن معلومات كافية، لا سيما فيما يتعلق بممارسة المنظمات الدولية الأخرى التي أدرجت نظام المساعدة الصحية الذي ينطوي على ٥٠ في المائة. وكررت اللجنة طلبها بأن تنقح المحكمة اقتراحها وأن تقدم معلومات إضافية، خاصة عن المؤسسات التي تستخدم نظام إعانة بنسبة ٥٠ في المائة؛^(٩)

^(٣) المرجع نفسه.

^(٤) المرجع نفسه، الفقرة ٦٤.

^(٥) المرجع نفسه، الفقرة ٦٥.

^(٦) المرجع نفسه، الفقرة ٦٦.

^(٧) المرجع نفسه، الفقرة ٧٠.

^(٨) المرجع نفسه، الجزء باء ٢، الفقرة ٣٣.

^(٩) المرجع نفسه، الفقرة ٤٢.

(ج) وأوصت اللجنة المحكمة بأن تقدم خططا ومعايير لتقييم استخدام الخبراء الاستشاريين ومقدمي الخدمات التعاقدية.^(١٠)

٥- وفي دورتها العاشرة، دعت جمعية الدول الأطراف (فيما يلي "الجمعية") المحكمة إلى مراجعة نظام التقييم، بما في ذلك من خلال النظر في خيارات مختلفة يمكن بها تقييم الأداء المرضي للموظفين، والعناصر التقديرية لشروط وأحكام الخدمة في نظام الأمم المتحدة الموحد.^(١١)

٦- وقد أُدرجت ردود المحكمة على التوصيات والطلبات الواردة أعلاه في الفصول ذات الصلة من هذا التقرير، وقُدمت إلى اللجنة تقارير منفصلة عن النهج الجديد المقترح بشأن إعادة التصنيف ومخطط إعانة التأمين الصحي للمتقاعدين.

ثانياً- التعيين والتوظيف

ألف- الأداء التوظيفي للوظائف الثابتة: التعيينات الخارجية والإحلال الداخلي للموظفين وإجمالي عدد الموظفين

٧- ظل تعيين موظفين متنوعين ذوي كفاءات عليا من أولويات أنشطة إدارة الموارد البشرية بالمحكمة. وفي عام ٢٠١١، شغلت المحكمة ما مجموعه ١٠٤ وظائف شاغرة في الوظائف الثابتة، من بينها ٧١ (أي ٦٨ في المائة) تعييننا خارجيا، في حين تم شغل ٣٣ وظيفة شاغرة (أي ٣٢ في المائة) من قبل المرشحين الداخليين.

٨- ويعتبر موظفو المساعدة العامة المؤقتة الذين يتم اختيارهم لشغل الوظائف الثابتة الشاغرة تعيينات خارجية لأغراض إعداد التقارير الرسمية. وفي عام ٢٠١٢، بلغ مجموع موظفي المساعدة العامة المؤقتة الذين حصلوا على وظائف ثابتة ٢٢ موظفا. وإذا أُضيف هؤلاء إلى عدد الموظفين الذين انتقلوا من وظيفة ثابتة إلى أخرى، فسيرتفع مجموع الانتقالات إلى ٥٥، أي ٥٣ في المائة، منهم ٤٩ موظفا فقط، أي ٤٧ في المائة، من التعيينات الخارجية الحقيقية.

٩- وغادر المحكمة ما مجموعه ٦٥ موظفا في عام ٢٠١١، وهو ما يشمل ١٥ عقدا لموظفين ميدانيين محليين لم يتم تمديدتها. ويمثل هذا نسبة ٩,٣ في المائة من معدل إجمالي الموظفين للسنة، وينتج عنه الاحتفاظ بالموظفين بنسبة ٩٠,٧ في المائة. وتعتبر المحكمة أن الاحتفاظ بهذه النسبة من الموظفين يبعث على الارتياح.

١٠- وبالنظر للإحلال الداخلي للموظفين وإجمالي عدد الموظفين، كانت الزيادة الصافية للموظفين في نهاية عام ٢٠١١ مقارنة بعام ٢٠١٠ هي ستة موظفين إضافيين. و اعتبارا من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، كان لدى المحكمة ٧٠٢ موظفا في وظائف ثابتة، وكانت نسبة الوظائف الشاغرة لهذا العام ٩ في المائة.

^(١٠) المرجع نفسه، الفقرة ٨١.

^(١١) المرجع نفسه، المجلد الأول، الجزء الثالث، القرار 4 ICC-ASP/10/Res، القسم طاء.

١١- يلخص الجدولان ١ و ٢ أدناه الأداء التوظيفي والتعيينات والإحلال الداخلي وإجمالي عدد الموظفين حسب البرامج الرئيسية إلى حدود ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠.

الجدول ١ : أداء التوظيف ٢٠١٠

الوظائف المدرجة في الميزانية	عدد الأفراد	معدل الشغور	في طور التوظيف* عدد	المغادرين	النسبة المئوية للمغادرين	التوازن بين الجنسين (الإناث)
المحكمة	٧٦١	٨٪	٣٥	٦٥	٩,٣٢٪	٤٦٪
الهيئة القضائية	٤٨	٢٪	صفر	١	٢,٢٢٪	٦٦٪
مكتب المدعي العام	٢١٥	٨٪	١٢	٢١	١٠,٦٥٪	٥٢٪
قلم المحكمة	٤٧٧	٨٪	٢٠	٤٢	٩,٦٠٪	٤١٪

تشمل الأرقام أعلاه خمس وظائف مدرجة في الميزانية لموظفين منتخبتين (ثلاث في مكتب المدعي العام واثنان لدى قلم المحكمة).
* الوظائف الشاغرة التي بدأت عملية التوظيف لها بعد نهاية فترة الإعلان عنها.

الجدول ٢ : التعيينات في المحكمة والاستقالات منها لعام ٢٠٠٩

التعيينات الخارجية	التعيينات الداخلية	الاستقالات	الانتقالات إلى المساعدة المؤقتة العامة	العقود غير الممددة/الإقالات	الزيادة الصافية
٣	صفر	١	صفر	صفر	١
٢١	١٤	١٦	٤	١	صفر
٤٤	١٩	٢٦	١	١٥	٢
١	صفر	١	صفر	صفر	صفر
١	صفر	صفر	صفر	صفر	١
١	صفر	صفر	صفر	صفر	١
*٧١	٣٣	٤٤	٥	١٦	٦

* يشمل ٢٢ موظفا انتقلوا من وظائف ممولة بالمساعدة العامة المؤقتة إلى وظائف ثابتة.

١٢- وسيقدم تحديث للمعلومات المتعلقة بالتوظيف والإشغال الداخلي للوظائف وإجمالي عدد الموظفين مقارنة بالوظائف الثابتة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من عام ٢٠١٢ بشكل منفصل إلى اللجنة في دورتها الثامنة عشرة، كما ستقدم لها معلومات محدثة عن التمثيل الجغرافي.

باء- تكاليف ومزايا عمليات التوظيف

١٣- طبقا للقرار ICC-ASP/1/Res.10، يجب نشر جميع الوظائف الشاغرة في المحكمة على موقعها الشبكي، وهو أداها الإعلانية الرئيسية. إضافة إلى ذلك، تقدم المحكمة معلومات عن الوظائف الشاغرة إلى سفارات الدول الأطراف، وإلى عدد من المنظمات ذات الصلة، مثل نقابات المحامين، والمنظمات غير الحكومية والجامعات.

١٤- ويتراوح عدد طلبات التوظيف التي تتلقاها المحكمة بين ١٥ ٠٠٠ و ٢٥ ٠٠٠ في السنة. وفي حين أن عدد الطلبات المتوصل بها يفوق عموماً ما يكفي، ما زالت الطلبات القادمة من المناطق والبلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل دون المستوى المطلوب. ولذلك قامت المحكمة بمراجعة عمليات التوظيف الخاصة لمعالجة هذه المسألة.

١- بعثات التوظيف

١٥- في عام ٢٠٠٩، اتصل قسم الموارد البشرية بسفارات بلدان أوروبا الشرقية الناقصة التمثيل بخصوص إيفاد بعثات التوظيف. وقد رد بلد واحد بالإيجاب ونظمت زيارة إليه، وكان هناك اهتمام كبير بالمحكمة وفرص العمل بها، سواء بخصوص التعيينات على المدى الطويل أو فرص التدريب والزيارات المهنية. وكانت التكاليف المباشرة للبعثة (موظفان لمدة يومين) متواضعة (حوالي ٢٠٠٠ يورو). وتمثلت التكاليف غير المباشرة، سواء بالنسبة للمحكمة أو البلد المضيف، في وقت التحضير والتنظيم اللوجستي. وفيما يتعلق بالمزايا، ارتفع عدد طلبات التوظيف المتلقاة من البلد الذي تمت زيارته بعد البعثة، غير أنه لم يوظف أي من مواطنيه لاحقاً.

١٦- وتعتبر المحكمة أن بعثات التوظيف أو "التوعية" تمثل مبدئياً وسيلة ممتازة لاجتذاب طلبات التوظيف من البلدان المستهدفة غير الممثلة أو الناقصة التمثيل. وتتكون التكاليف المباشرة لبعثات التوظيف من تكاليف السفر وبدلات الإقامة اليومية، ويمكن تقديرها بنحو ٤٠٠٠ أو ٤٥٠٠ يورو لاثنتين من موظفي المحكمة لمدة ثلاثة أيام. غير أن هناك أيضاً تكاليف غير مباشرة هامة بخصوص وقت الموظفين، خاصة فيما يتعلق بالإعداد للبعثة، الذي يتطلب التعاون مع السفارة المعنية في لاهاي، ومع الدوائر الحكومية ذات الصلة في البلاد. ونظراً للإكراهات الحالية في عدد الموظفين وانخفاض مزايا السفر، تعتبر المحكمة أنه في الوقت الراهن، لا يحتمل أن تكون بعثات التوظيف فعالة من حيث التكلفة، ولا تعترم القيام بها.

٢- الامتحانات التنافسية الوطنية

١٧- تُجري الأمانة العامة للأمم المتحدة امتحانات تنافسية سنوية للشباب من الفئة الفنية المنتمين إلى البلدان المشاركة. وتختلف قائمة البلدان المشاركة من سنة إلى أخرى، ويدير الناجحون في الامتحانات التنافسية الوطنية في قائمة المرشحين المقبولين لإشغال وظائف الفئة ف-٢ التي قد تصبح شاغرة في المستقبل. غير أن النجاح في الامتحان التنافسي الوطني لا يضمن الحصول على وظيفة، و ينتظر بعض المرشحين عدة سنوات قبل أن يتمكنوا من الالتحاق بالعمل. وينبغي ألا يتجاوز المرشح للامتحان سن ٣٢ .

١٨- وتتطلب الامتحانات التنافسية الوطنية، التي لا تجريها أية منظمات أخرى تابعة للأمم المتحدة، مجهودات لوجستية وإدارية كبرى، وتستلزم توفر الموارد المالية والبشرية الضرورية. ومن أجل تبرير التكاليف بما يُجنى من المزايا، ينبغي أن يكون للمنظمة عدد كافٍ من الوظائف الشاغرة من فئة ف-٢

لاستيعاب المرشحين الناجحين فيما بعد. ولذلك، لا تعتبر المحكمة أن الامتحانات التنافسية الوطنية نشاط توظيفي فعال من حيث التكلفة.

٣- الحملات الإعلانية

١٩- أعلنت المحكمة منذ تأسيسها عن وظائف معينة في الصحف والمجلات، وعلى المواقع الشبكية المختصة في فرص التوظيف. وكان معظم الإعلانات الصادرة في المنشورات المتداولة على الصعيد العالمي يتعلق بالمناصب الرفيعة المستوى، في حين استُخدمت المنشورات المحلية للإعلان عن الوظائف الشاغرة من فئة الخدمات العامة. وأُعلن أيضا عن الوظائف التي تستلزم خبرات خاصة، مثل ناسخي التسجيلات الصوتية أو مختزلي المحاضر، في المنشورات وعلى المواقع الشبكية المختصة. وقد علم العديد من المرشحين بشغور الوظائف بواسطة مثل هذه الإعلانات، التي كانت لها أيضا فائدة زيادة التعريف بالمحكمة واجتذاب ترشيحات للوظائف الأخرى المعلن عنها على موقعها الشبكي.

٢٠- وتتفاوت تكاليف الإعلان عن مختلف الوظائف حسب حجم الإعلان ومدى تداول المنشور. فقد يكلف إعلان على نصف صفحة في أسبوعية اقتصادية رائدة نحو ٢٥ ٠٠٠ يورو، وقد تناهز الإعلانات الأصغر ٦ ٠٠٠ يورو. وتنطبق تكاليف مشابهة على الصحف اليومية المتداولة عالميا.

٢١- وكان من الأنشطة الإعلانية المحتمل أن تحدث صدى كبيرا استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، مثل فيسبوك وتويتر، للإعلان عن الوظائف الشاغرة. ونظرا للتداول العالمي لمثل هذين الموقعين، فقد يكون لهذا أيضا أثر إيجابي على الترشيحات المقدمة من البلدان غير الممتثلة أو الناقصة التمثيل.

٤- استخدام وكالات التوظيف

٢٤- لم تكن تجربة المحكمة في استئجار وكالة للتوظيف، أو ما يعرف بـ "صياد الأدمغة"، في عام ٢٠٠٨ مرضية، وقد أحجمت المحكمة منذئذ عن استخدام مثل هذه المساعدة.

٥- المشاركة في معارض فرص العمل

٢٥- شاركت المحكمة في معارض لفرص العمل نظمتها مكاتب حكومية أو جامعات. والغرض من مثل هذه المعارض هو تنظيم لقاءات بين المنظمات الدولية المعنية والتوعية بفرص العمل لدى الأوساط المهتمة. وبما أن مثل هذه التظاهرات لا تنظم لفائدة المحكمة فحسب، بل كذلك لفائدة المنظمات الدولية الأخرى، فإن الجهد الإداري المطلوب لتنظيم مشاركة المحكمة جهد ضئيل، وتعد هذه الآلية فعالة نسبيا من حيث التكلفة في زيادة التعريف بالمحكمة وفرص العمل بها. وهكذا لا تتكبد المحكمة إلا تكاليف السفر ونفقات الموظفين الذين يحضرون التظاهرات. وعلى العموم، هذا نشاط فعال من حيث التكلفة.

٦- تسريع مسار توظيف مواطني الدول الأطراف غير الممثلة أو الناقصة التمثيل

٢٦- في دورتها السادسة عشرة، قدمت اللجنة اقتراحا بتسريع مسار توظيف مواطني الدول الأطراف غير الممثلة أو الناقصة التمثيل.^(١٢) وتشير المحكمة إلى أن لديها منهاج تنافسي ثابت للتوظيف والاختيار، يتطلب ألا تحتل جنسية المرشح الأسبقية أمام أهليته للوظيفة. ويحتمل أن يثير عدم الامتثال لهذا المبدأ انشغالات لدى جميع من يهمهم أمر شفافية ونزاهة عملية الانتقاء.

٢٧- وفي الوقت ذاته، تقر المحكمة بضرورة بذل مزيد من الجهود لضمان أن المرشحين المنتمين إلى البلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل المستوفين للشروط الدنيا اللازمة يتلقون أولوية الاهتمام في مرحلة تحديد قائمة التصفية أثناء الطور الأولي من عملية الاختيار، وأن تطلب من مديري التوظيف تبريرات كتابية مدققة لحالات عدم إدراج المرشحين المؤهلين المنتمين إلى تلك البلدان. وهذا تدبير لا تترتب عنه أية تكلفة ويحتمل أن له مزايا إيجابية. ولذلك تنوي المحكمة اتخاذ هذا التدبير الخاص في سياق احترام إعادة إنشاء لجنة الاختيار كما يرد وصفها أدناه، وستقدم تقريرا بهذا الشأن إلى اللجنة في دورتها العشرين.

٧- تدابير أخرى

٢٨- مازالت المحكمة ملتزمة باتخاذ التدابير المنخفضة التكلفة الملخصة في تقرير اللجنة عن دورتها السادسة عشرة^(١٣) وستقدم تقريرا إلى اللجنة في دورتها الثامنة عشرة عن التقدم المحرز بهذا الخصوص.

جيم- آلية الاختيار وإنشاء مجلس إقرار التعيينات

٢٩- في دورتها الرابعة عشرة، أوصت اللجنة المحكمة بأن تنظر في إنشاء مجلس لإقرار التعيينات.^(١٤) وأبلغت المحكمة اللجنة في دورتها السادسة عشرة أن رؤساء الأجهزة لا يعتبرون أن مجلس إقرار التعيينات آلية فعالة من حيث التكلفة، غير أن اللجنة حددت توصيتها في دورتها السادسة عشرة، وأشارت إلى أن هذه الممارسة هي المتبعة في منظمات دولية أخرى، وأنه ينبغي أن يشمل مثل هذا المجلس ممثلين عن مجلس الموظفين.^(١٥)

٣٠- ونظرا للقلق التي أعربت عنه اللجنة في الدورات الأخيرة، وافق رؤساء الأجهزة على النظر في إعادة إنشاء لجنة الاختيار. وستكون إحدى النقاط الرئيسية التي سيركز عليها دور لجنة الاختيار كفاءة نزاهة عملية الاختيار ذاتها، كما هو منصوص عليه في المبادئ التوجيهية للمحكمة الجنائية الدولية للتعيين والاختيار. ولن تكرر اللجنة ولن تشكك في عمل لجان المقابلات الشخصية، التي تضطلع بمسؤولية تحديد أحسن المرشحين تأهيلا من زاوية تقنية وموضوعية، وذلك على أساس اختبارات

^(١٢) المرجع نفسه، المجلد الثاني، الجزء باء ١، الفقرة ٥٨ (و).

^(١٣) المرجع نفسه، الفقرات الفرعية من (أ) إلى (هـ).

^(١٤) الوثائق الرسمية... الدورة التاسعة... ٢٠١٠ (ICC-ASP/9/20)، المجلد الثاني، الجزء باء ١، الفقرة ٥٥.

^(١٥) الوثائق الرسمية... الدورة العاشرة... ٢٠١١ (ICC-ASP/10/20)، المجلد الثاني، الجزء باء ١، الفقرة ٦٠.

كتابية، ومقابلات وجهها لوجه أو عبر الهاتف، وعند الاقتضاء، عمليات مراكز التقييم المهني. وسيقوم قلم المحكمة بإعداد اختصاصات اللجنة بالتشاور مع المدعي العام.

٣١- وفي عام ٢٠١١، أجريت عملية ثانية بمركز تقييم من أجل منصب رفيع المستوى، وكان ذلك آنذاك تحت إشراف الجمعية. وتوفر التقييمات التي تجريها جهات خارجية متخصصة في هذا المجال معلومات مفيدة عن الكفاءة الشخصية للمرشح، بما في ذلك مهارات القيادة وصنع القرار. وتعتبر المحكمة أن لهذا النشاط الانتقائي قيمة جيدة، غير أنه نظرا لتكاليفه التي تتراوح بين ٤٠.٠٠٠ و ٦٠.٠٠٠ يورو، ستقتصر التقييمات على المناصب الرفيعة المستوى.

دال- المساعدة العامة المؤقتة

٣٢- إلى حدود ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، عينت المحكمة ٢١٧ موظفا بتمويل من المساعدة المؤقتة العامة. ومن بين هؤلاء، كان تسعة موظفين فقط يؤدون وظائف لم تكن متوقعة في وقت إعداد الميزانية البرنامجية لعام ٢٠١١. وستقدم إلى اللجنة في دورتها الثامنة عشرة قائمة محدثة للموظفين مقارنة بمناصب المساعدة العامة المؤقتة "غير المعتمدة" اعتبارا من ٣١ آذار/مارس ٢٠١٢.

٣٣- وينبغي التذكير بأن الموظفين الممولين من المساعدة العامة المؤقتة موظفون بالمحكمة لديهم تعيينات محددة المدة، شأهم في ذلك شأن الموظفين الذين يشغلون وظائف دائمة. ومع ذلك فإن مدة هذه التعيينات محدودة، ففي حين أن المدة القصوى هي اثني عشر شهرا (من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر)، تمتد عدة تعيينات في الخدمة العامة المؤقتة لفترات أقصر. ولا يمكن القيام بأي تعيين في إطار الخدمة العامة المؤقتة بعد ٣١ كانون الأول/ديسمبر من السنة الجارية. وقد قدمت إلى اللجنة مبادئ التعيين في الخدمة العامة المؤقتة وفتاها في عدة مناسبات، بما في ذلك دورتها السادسة عشرة.^(١٦)

٣٤- وبالنسبة للمنظمة، يوفر إجراء المساعدة العامة المؤقتة أداة لا غنى عنها للاستجابة بسرعة ومرونة للاحتياجات الناشئة من الموظفين ومتطلبات الوظائف المؤقتة. وبالنسبة للموظفين الذين يتم تعيينهم في إطار المساعدة العامة المؤقتة، تمثل التعيينات فرصا مفيدة لإبراز خبراتهم وتقديم خدماتهم، مع إمكانية التنافس بنجاح على منصب ثابت في المستقبل. (كما تم الإشارة إلى ذلك في الفقرتين ٦ و ٧ أعلاه، تم إشغال ٢٢ من ١٠٤ وظائف ثابتة شاغرة، أي ٢٠ في المائة، من طرف موظفين كانوا في خدمة المحكمة في إطار إجراء الخدمة العامة المؤقتة.) وفي نفس الوقت، طرأت مؤخرا بعض المشاكل التي تود المحكمة أن تحصل على دعم ومشورة اللجنة بشأنها.

٣٥- وتعلق المشكلة الأولى بتوصية اللجنة التي اعتمدها الجمعية لاحقا^(١٧) بأن تطبق نسبة شعور من ٨ في المائة على الوظائف المدرجة في الميزانية في إطار المساعدة العامة المؤقتة في الميزانية البرنامجية. ويعد إدراج الوظائف الثابتة بتطبيق نسبة شعور أداة ثابتة ومبررة تماما في وضع الميزانيات، نظرا للمعدلات

^(١٦) انظر ICC-ASP/10/9، الفقرة ٢٤.

^(١٧) الوثائق الرسمية... الدورة العاشرة... ٢٠١١ (ICC-ASP/10/20)، المجلد الأول، الجزء الثالث، المرفق الثالث، الفقرة ١٨.

إجمالي الموظفين ومدة الاستبدال. وبخصوص الوظائف الثابتة، لا تؤثر نسبة الشغور على مدة العقود التي يمكن للمحكمة أن تقدمها للأفراد.

٣٦- ومع ذلك، قد يبدو أن إخضاع المعونة المؤقتة لنفس مناهج وضع الميزانيات يتعارض مع الغرض من المساعدة المؤقتة ذاته، حيث يجب الحصول على مثل هذه المساعدة وضمائها حسب الحاجة إليها وفي الوقت المناسب. وإن تطبيق نسبة شغور من ٨ في المائة على إحدى وظائف المساعدة العامة المؤقتة المعتمدة لمدة تسعة أشهر يعني أنه، في الواقع، لا يمكن لمهامها أن تؤدي إلا لمدة ثمانية أشهر وأسبوع واحد، وهو ما ينتج عنه نقص في الخدمات مدته ثلاثة أسابيع. وعند طلب المساعدة العامة المؤقتة في الميزانية البرنامجية لفترة معينة، يستند المديرون إلى تقديرات محددة بدقة لمدة المساعدة المطلوبة، ولا يمكن استيعاب نقص ثلاثة أسابيع بسهولة. ويكون الوضع أكثر خطورة عندما يتعلق الأمر بوظائف المساعدة العامة المؤقتة المعتمدة لمدة اثني عشر شهرا، حيث أن نسبة شغور من ٨ في المائة تعني بالفعل أنه لا يمكن ضمان أداء الخدمات إلا لمدة أحد عشر شهرا. ويؤثر هذا أيضا مباشرة على مدة العقود التي يمكن للمحكمة أن تقدمها، ويضر بمصالح الموظفين المؤهلين الذين يعينون لتقديم الخدمات المؤقتة.

٣٧- ونظرا لهذه الانشغالات المتعلقة بالبرامج وشؤون المالية وإدارة الموارد البشرية، تعترم المحكمة أن تطلب من اللجنة، في سياق الميزانية البرنامجية لعام ٢٠١٣، أن تلغي تطبيق نسبة الشغور على مخصصات الميزانية للمساعدة العامة المؤقتة.

٣٨- وتتعلق المشكلة الثانية التي واجهتها المحكمة بتحويل وظائف المساعدة العامة المؤقتة التي طال أمدها إلى وظائف ثابتة. ففي حين أن إجراء المساعدة العامة المؤقتة يوجد لغرض تلبية الاحتياجات المؤقتة من الموظفين، بينت التجربة في بضع حالات أن هناك احتياجات كانت تعتبر في الأصل مؤقتة أصبحت دائمة. وفي مثل هذه الحالات، كانت المحكمة تقترح التحويل إلى وظائف ثابتة، وإلى حدود عام ٢٠٠٨، كانت اللجنة تدعم هذه الاقتراحات على العموم.

٣٩- وفي السنوات الأخيرة، لم توافق اللجنة على التحويلات ورفضت الاقتراحات بهذا الشأن. وبالتالي لم يوافق رؤساء الأجهزة على تقديم اقتراحات التحويل في الميزانية البرنامجية لعام ٢٠١٢، ولم يقدم إلا طلب واحد لتحويل المساعدة العامة المؤقتة إلى وظيفة ثابتة، وذلك بدعم خاص من رئيس الجمعية، عن البرنامج الرئيسي الرابع، وأمانة الجمعية، وبمبرر أن حاجة المساعدة العامة المؤقتة التي طال أمدها أصبحت دائمة. وقد تمت الموافقة على هذا التحويل. وينطبق نفس التبرير المقدم لتحويل أجرته أمانة الجمعية كذلك على عدد من وظائف المساعدة العامة المؤقتة الأخرى في المحكمة: فهي وظائف طال أمدها، وتبين أن الحاجة إليها دائمة بدل أن تكون مؤقتة، وفي عدة حالات، يخدم شاغلو هذه الوظائف من فئة المساعدة العامة المؤقتة التي طال أمدها عدة سنوات دون الاستفادة من مزايا العمالة الآمنة التي يتمتع بها شاغلو الوظائف الثابتة.

٤٠- ولذلك، وفي سياق الميزانية البرنامجية لعام ٢٠١٣، تعترم المحكمة أن تطلب دعم اللجنة وموافقة الجمعية بشأن تحويل تلك الوظائف الطويلة الأمد الممولة من المساعدة العامة المؤقتة التي تبين أنها ضرورية على أساس دائم لا مؤقت. وكمعيار لطلبات التحويل، ستقترح المحكمة أن يكون الحد الأدنى

لمدة وجود مثل هذه الوظائف من فئة المساعدة العامة المؤقتة ثلاث سنوات (أي منذ عام ٢٠١٠ أو قبله)، وأن يشترط أن تبقى المهام المنوطة بالوظيفة دون تغيير منذ إنشائها، وأن يُقدّم تبرير تام لاستمرار الحاجة إلى تلك المهام. وإضافة إلى ذلك، سيُشترط أن يخضع شاغلو الوظائف الممولة من المساعدة العامة المؤقتة لعملية توظيف تنافسية إذا تم اختيارهم للوظيفة سابقا دون ذلك.

٤١- وفي نفس الوقت ذاته، تود المحكمة أن تؤكد أنها لا تعتزم اقتراح تحويل وظائف المساعدة العامة المؤقتة إلى وظائف ثابتة كعملية سنوية منتظمة. وبالأحرى، تعتبر المحكمة أن وظائف المساعدة العامة المؤقتة الحالية التي طال أمدها، والتي تعتزم طلب تحويلها، هي من بقايا السنوات الأوائل لاشتغال المحكمة، عندما كانت ما تزال في مرحلة إقامة هيكلها التنظيمي الأمثل. ومع نشأة هيكل منقح أكثر استقرارا وأطول أمدا، يحتمل ألا تكون هناك حاجة في المستقبل إلى تحويل وظائف المساعدة العامة المؤقتة إلى وظائف ثابتة.

٤٢- وبخصوص الآثار المالية للطلبات المزمع تقديمها بتحويل وظائف المساعدة العامة المؤقتة إلى وظائف ثابتة، تشير المحكمة أن هذه الطلبات لن تؤثر على الميزانية السنوية إذا تم الاحتفاظ بشرط معدل شغور ٨ في المائة من مناصب المساعدة العامة المؤقتة. غير أنه إذا ألغي هذا الشرط وفقا لما تعتزم المحكمة أن تطلبه، فإن التحويل سيسفر في الواقع عن ادخار في الميزانية.

هاء- استخدام الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد

٤٣- ليس الخبراء الاستشاريون والمتعاقدون الأفراد من موظفي المحكمة ولا يشغلون وظائف ثابتة، وتستخدمهم المحكمة في إطار إجراء اتفاق الخدمات الخاصة.

٤٤- وفي دورتها السابعة عشرة المعقودة في آب/أغسطس ٢٠١١، لاحظت اللجنة مع القلق الزيادة المتوقعة في استخدام الخبراء الاستشاريين في جميع البرامج الرئيسية تقريبا.^(١٨) وفي هذا الصدد، ينبغي الإشارة إلى أن الزيادة المقترحة في الخبراء الاستشاريين في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام ٢٠١٢، بما في ذلك الميزانية التكميلية، بلغت ٠,٤ مليون يورو ولا تمثل إلا اثنين في المائة من مجموع الزيادة المقترحة للسنة. ومن أصل هذا المبلغ، تم توقع زيادة مقترحة قدرها ٠,١ مليون يورو، أي ٢٥ في المائة، من أجل تقديم المساعدة للبرنامج الرئيسي السادس، بغية القيام بأنشطة لفائدة الضحايا والمجتمعات المتضررة كجزء من تنفيذ إجراءات جبر الضرر، والتقييم الخارجي للبرامج القائمة ومراجعة حساباتها، وكذلك تحديد هويات الضحايا وتقدير أضرارهم وفقا لما أمرت به المحكمة. كما تم اقتراح زيادة قدرها ٠,١ مليون يورو للمساعدة على إنجاز دليل إدارة الموارد البشرية الذي طلبته اللجنة في دورتها السادسة عشرة.^(١٩)

^(١٨) المرجع نفسه، المجلد الثاني، الجزء باء ٢، الفقرة ٨٠.

^(١٩) المرجع نفسه، الجزء باء ١، الفقرة ٦٥.

٤٥- ويجري حالياً وضع اللمسات الأخيرة على سياسة عامة بشأن اتفاقات الخدمات الخاصة، ومن المتوقع إصدارها في شكل تعليمات إدارية خلال النصف الأول من عام ٢٠١٢. وتضع السياسة معايير مفصلة لاستخدام الخبراء الاستشاريين، وكذلك نموذجاً لتقييم الخدمات المؤداة.

واو- إدخال برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين

٤٧- هناك حاجة إلى موظفين فنيين مبتدئين يخدمون في الفئات من ف-١ إلى ف-٣ في عدة مجالات وظيفية في المحكمة، مثل مهام الموظفين القانونيين المبتدئين في الدوائر وفي قلم المحكمة، وهي مهام تتعلق بالضحايا وحماية الشهود والصندوق الاستئماني للضحايا، وكذلك بالمجالات الإدارية. ونظراً لعبء العمل المتزايد في عدة جوانب من المحكمة، هناك حاجة ملحة إلى مزيد من الدعم، وخاصة في مستويات المهنيين المبتدئين.

٤٨- وقد ورد وصف المفهوم والمبادئ التي يقوم عليها إجراء الموظفين الفنيين المبتدئين، الذي بدأ منذ قرابة خمسين عاماً على نطاق منظومة الأمم المتحدة، في تقرير المحكمة عن إدارة الموارد البشرية المقدم إلى اللجنة في دورتها الرابعة عشرة.^(٢٠) ويعد الموظفون الفنيون المبتدئون من المهنيين الشباب الذين يصبحون موظفين في المنظمة لفترة محدودة (سنتين في العادة). ويعين الموظفون الفنيون المبتدئون ويعملون بشكل تام في إطار اتفاقات ثنائية بين المنظمة والبلدان المانحة ("البلدان الراعية"). ولا يشغل الموظفون الفنيون المبتدئون وظائف ثابتة، وبالتالي فهم لا يؤثرون على التمثيل الجغرافي. وكما أشير إلى ذلك أيضاً في التقرير الأنف الذكر، تطبق المحكمة بدقة مبدأ التوظيف التنافسي الإلزامي على جميع الوظائف الثابتة، ويطلب من الموظفين الفنيين المبتدئين السابقين الراغبين في الترشح إلى وظائف ثابتة عادية عند انتهاء خدمتهم أن يشاركوا في المباراة مثل غيرهم من المرشحين.

٤٩- وفي دورتها الرابعة عشرة، لاحظت اللجنة أن المبادئ التوجيهية الحالية المتعلقة بالموظفين المقدمين دون مقابل، التي اعتمدها الجمعية في دورتها الرابعة، لا يبدو أنها تنطبق على الموظفين الفنيين المبتدئين، إذ أنها تنطبق فقط على "الوظائف المتخصصة".^(٢١) ويتبع هذا النهج في سائر المنظمات على نطاق منظومة الأمم المتحدة التي لها برامج قائمة للموظفين الفنيين المبتدئين، والتي تمثل لمبادئ توجيهية بشأن الموظفين المقدمين دون مقابل تشابه ما ينطبق على المحكمة. ولذلك رحبت اللجنة بصورة عامة بعزم المحكمة على إنشاء هذا البرنامج [...] ^(٢٢) وأوصت بأن تضع المحكمة اقتراحاً بشأنه.

٥٠- وقدم الاقتراح، الذي يصف التنفيذ المزمع لبرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، مرفقاً بالخطوط العريضة للمبادئ التوجيهية لإدارته، ومشروع مذكرة التفاهم بين الدول المشاركة والمحكمة، إلى اللجنة في دورتها السادسة عشرة في نيسان/أبريل ٢٠١١.^(٢٣) وطلبت المحكمة إلى اللجنة أن توصي الجمعية

^(٢٠) ICC-ASP/9/8، الفقرات من ٢٧ إلى ٣١.

^(٢١) الوثائق الرسمية... الدورة التاسعة... ٢٠١٠ (ICC-ASP/9/20)، المجلد الثاني، الجزء باء ١، الفقرة ٥٩.

^(٢٢) المرجع نفسه، الفقرة ٥٨.

^(٢٣) ICC-ASP/10/9، الفقرات من ٣٣ إلى ٤٠.

بالموافقة على إطلاق برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين في العام ٢٠١٢. وأشارت المحكمة إلى أن دولا أطرافاً لها اهتمام بتمويل الموظفين الفنيين المبتدئين اتصلت بها في هذا الصدد.

٥١- غير أن اللجنة لم توصي بالموافقة، وطلبت إلى المحكمة عوض ذلك بأن تنظر في عدد أفراد برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين الذين يمكن إيواؤهم في مباني المحكمة، وتكاليف محطات العمل الإضافية، فضلاً عن تكاليف إدارة البرنامج. وأشارت اللجنة أيضاً إلى أنه ينبغي من حيث المبدأ أن تُستردّ التكاليف بالكامل من البلدان الراعية للبرنامج.^(٢٤)

٥٢- وتود المحكمة أن تؤكد أن تكاليف إدارة البرنامج تستردّ فعلاً من البلدان الراعية. وكما جرت العادة في جميع المنظمات التي لها برامج للموظفين الفنيين المبتدئين، تدفع البلدان الراعية نفقة عامة من أجل كل موظف فني مبتدئ. وينبغي مبدئياً تحديد النسبة المئوية للنفقة بين كل بلد راعٍ والمحكمة، بيد أن النفقة المعتادة هي ١٢ أو ١٣ في المائة في السنة. وتدفع البلدان الراعية أيضاً تكاليف سفر الموظف الفني المبتدئ إلى مقر العمل، والإعادة إلى الوطن، وإجازة زيارة الوطن عند الاقتضاء، وتخصص بدلاً لبعض التدريب خلال فترة الخدمة. وتستخدم النفقات العامة لتغطية جميع تكاليف الإدارة، بما في ذلك تكاليف محطة العمل، وهي ٣ ٥٠٠ يورو في السنة.

٥٣- وستتمكن المحكمة من إيواء ١٠ موظفين فنيين مبتدئين في أي وقت، سواء في المباني المؤقتة أو الدائمة. وإضافة إلى ذلك، من المتوقع أن ينخفض عدد المتدربين الداخليين أثناء السنوات المقبلة، بما أنه يحتمل ألا يتوفر تمويل منح التدريب بالقدر الذي كان عليه إلى حد الآن.

٥٤- وتسعى المحكمة الآن مرة أخرى إلى كسب تأييد اللجنة لإدخال برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، وإلى اتخاذ الجمعية قراراً بهذا الشأن. وإذا لم يمكن التوصل إلى هذا القرار، تقترح المحكمة تعليق جهودها الرامية إلى إطلاق إجراء الموظفين الفنيين المبتدئين، وإبلاغ البلدان الراعية المحتملة بأنهما لن تستطيع عرض هذا البرنامج على المهنيين الشباب.

ثالثاً- شروط الخدمة

ألف- وضع السياسات العامة للموارد البشرية

٥٥- في عام ٢٠١١، سنت المحكمة عدة سياسات هامة متعلقة بالموارد البشرية، يذكر منها على الخصوص: التعليمات الإدارية بشأن التدابير الانتقالية لتنفيذ شروط الخدمة للموظفين المعيّنين دولياً العاملين في مراكز العمل الميدانية، وقواعد السلوك، والمستحقات الخاصة للموظفين العاملين بمراكز العمل المحددة، وإجازات تطوير قدرات الموظفين، وتسجيل الحضور والإجازات، والإجازات المرضية المشفوعة بشهادات طبية، والإجازات العائلية الطارئة، ونظام التنقل والمشقة (الذي نفذت بموجبه أيضاً شروط الخدمة المعيّرة للموظفين المعيّنين دولياً)، وكذلك التعميمات الإعلامية حول المستحقات الخاصة بشروط الخدمة في مراكز الخدمة الميدانية، وتكوين لجان الطعن في تقييم الأداء.

(٢٤) الوثائق الرسمية... الدورة العاشرة... ٢٠١١ (ICC-ASP/10/20)، المجلد الثاني، الجزء باء ٢، الفقرة ٦٤.

٥٦- وبالنسبة لعام ٢٠١٢، يجري الإعداد لإصدار تعليمات إدارية بشأن اتفاقات الخدمات الخاصة (استئجار الخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد)، ونظام تقييم الأداء، والتدابير الانتقالية الجديدة للموظفين الميدانيين المعيّنين دولياً.

٥٧- ومنذ عام ٢٠١٠، أصدرت المحكمة بشأن الموارد البشرية تسعة تعليمات إدارية وتعميمين إعلاميين. وهذا يفوق بكثير ما كان عليه الحال في السنوات السابقة من وجود المحكمة. وأثناء وضع هذه السياسات، حرصت المحكمة على جعلها بسيطة وشفافة قدر الإمكان، حسبما أوصت به اللجنة في دورتها السادسة عشرة.^(٢٥) ومع ذلك، فإن سرعة وكمية أشغال تطوير سياسات الموارد البشرية لم تبلغاً بعد ما هو مرغوب ومطلوب. وكما أشارت المحكمة في تقريرها المقدم إلى اللجنة في دورتها السابعة عشرة،^(٢٦) أولت إدارة المحكمة في السنوات الأولى من عملها اهتماماً قليلاً لتطوير التعليمات الإدارية، معللة ذلك بالرغبة في الاحتفاظ بالمرونة واجتناب البيروقراطية. غير أن دور السياسات ليس جعل المنظمة تتسم بالبيروقراطية وعدم المرونة، بل هو تعزيز الوضوح والشفافية والاتساق واجتناب تظلمات الموظفين. وفي حين تم الآن الإقرار بهذا، وحيث أن الإدارة العليا أصبحت الآن متحمسة لتقوية عملية تطوير سياسات الموارد البشرية والإسراع بها، يتبين أن حقيقة عدم توفر المحكمة على قدرات من المستوى الفني تختص بالموارد البشرية وتركز فقط على وضع وتنفيذ وتفسير السياسات أمر مضر. وإذا أريدَ حقاً لتطوير السياسات وتنفيذها أن يصل إلى مستوى المنظمات الدولية الأخرى في المستقبل القريب، فسيستلزم ذلك إنشاء وحدة لتطوير السياسات تتكون من موظفين فنيين يكون أحدهما محامياً، وموظفين من فئة الخدمات العامة.

٥٨- وأوصت اللجنة في دورتها السادسة عشرة بدمج القواعد والإجراءات المتعلقة بشؤون الموظفين في دليل لإدارة الموارد البشرية،^(٢٧) وقد رحبت المحكمة بهذه التوصية. ونظراً لتعقيد هذه المهمة وما يلزم من الوقت والموارد لوضع مثل هذا الدليل، أدرجت المحكمة في ميزانيتها البرنامجية المقترحة لعام ٢٠١٢ بندا لتمويل خبير استشاري يساعد في هذا العمل. ولم توصي اللجنة بالموافقة على هذه الخبرة الاستشارية، وبالتالي لم توافق عليها الجمعية. ونظراً للقيود المبينة أعلاه، لا يمكن لمشروع وضع دليل متكامل لإدارة الموارد البشرية إلا أن يُدرج في قائمة ما يستحب مستقبلاً من المشاريع ذات الأولوية المتعلقة بالموارد البشرية.

٥٩- وفي غضون ذلك، قررت المحكمة الاستناد إلى توصية اللجنة واتخاذ بعض الخطوات الممكنة في الوقت الراهن لوضع إطار محسّن وأكثر تكاملاً لسياسات الموارد البشرية:

(أ)- يتطلب تجميع دليل لإدارة الموارد البشرية يتضمن كافة القواعد ذات الصلة أن تكون كل القواعد والسياسات اللازمة قد تم وضعها واعتمادها. ولذلك، وكخطوة أولى، وافقت المحكمة على قائمة بنحو ٥٠ سياسة عامة ذات أولوية ينبغي تطويرها.

^(٢٥) المرجع نفسه، الفقرة ٦٥.

^(٢٦) ICC-ASP/10/9، الفقرة ٥٧.

^(٢٧) الوثائق الرسمية... الدورة العاشرة... ٢٠١١ (ICC-ASP/10/20)، المجلد الثاني، الجزء باء ٢، الفقرة ٦٥.

(ب) - وكانت المرحلة الثانية الهامة التي سبق إنجازها هي نشر "فهرس مواضيعي للإصدارات الإدارية" المتعلقة بالموارد البشرية على الموقع الشبكي الداخلي للمحكمة (إنترنت)، وهو مرتب حسب الكلمات الرئيسية ووفقا لترتيب الأبجدي. ويتضمن هذا الفهرس مراجع كل ما يلزم من القواعد واللوائح المتعلقة بالموظفين، والتوجيهات الرئاسية، والتعليمات الإدارية والتعميمات الإعلامية. ويوجد هذا الفهرس الذي تلقى ردود فعل إيجابية من المديرين والموظفين على الموقع الشبكي الداخلي للمحكمة.

(ج) - وعندما يتم إحراز مزيد من التقدم في العمل على تطوير السياسات العامة، يُعتمد أن يشكل الفهرس أساس أداة تفاعلية على الإنترنت، تشبه "دليل الموارد البشرية" الخاص بالأمانة العامة للأمم المتحدة. وهذا الدليل متاح على الإنترنت، مما يجعله أيضا يوفر مراجع ومعلومات مفيدة للمنظمات الأخرى التي تتبع النظام الموحد للأمم المتحدة، ويعد خلاصة وافية وأداة مرجعية ممتازة ومنظمة بشكل جيد، تعتبرهما المحكمة نموذجا نافعا للخلاصة الوافية الخاصة بها، حين يزيد تطور إطار السياسات العامة.

٦٠ - وستواصل المحكمة إبلاغ اللجنة بالتقدم المحرز بخصوص ما ورد ذكره أعلاه. وفي سياق الميزانية البرنامجية لعام ٢٠١٣، ستستشير المحكمة اللجنة أيضا بخصوص الموارد اللازمة لتطوير الجزء المتعلق بإجراءات الموارد البشرية من الدليل المقترح، حيث أنه لا يمكن البدء في ذلك الجزء من المشروع دون موارد إضافية في شكل خدمات الخبرة الاستشارية.

باء- الموظفون الفنيون المعينون دوليا العاملون في المواقع الميدانية

٦١ - في عام ٢٠١٠، طبقت المحكمة شروطا مُحسنة لخدمة الموظفين الفنيين العاملين في مراكز العمل الميدانية، وذلك تمشيا مع الشروط التي تطبقها صناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وتستخدم المحكمة ما بين ٢٠ و ٣٠ موظفا معينا دوليا في الميدان. وانطبقت التحسينات خاصة على الموظفين العاملين في مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة، أي المواقع الأكثر صعوبة. وقد اتبع الموظفون الميدانيون العاملون في عمليات حفظ السلام التي تضطلع بها الأمانة العامة للأمم المتحدة نهجا مختلفا. وتم إدخال تلك الشروط المحسنة بعد عملية مراجعة استمرت مدة عامين، وأبلغت بها اللجنة في دورتها العاشرة والثانية عشرة والرابعة عشرة. (٢٨)

٦٢ - وبعد وقت قصير من إدخال الشروط الجديدة إلى المحكمة، قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة، عملا بتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، أن توائم النهج التي تتبعها الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وبالنسبة لهذه المجموعة الأخيرة من المنظمات، ترتب عن ذلك عموما تدهور في الأجر والمزايا بدرجات متفاوتة، حسب مركز العمل والحالة العائلية، مقارنة بنهج العمليات الخاصة السابق.

(٢٨) ICC-ASP/7/6، الفقرة ١٥ (ب)، الأساس المنطقي، والمرفق الثاني؛ ICC-ASP/8/8، الفقرات من ٢٤ إلى ٢٩، ICC-ASP/9/8، الفقرات من ٣٤ إلى ٣٦.

٦٣- وكان أحد العناصر الهامة لهذه الموازنة كذلك اعتماد نهج متسق بشأن إجازة الراحة والاستجمام ومستحقاتها، التي كانت تختلف بين منظمات النظام الموحد التي لها حضور ميداني. وتُمنح إجازة الراحة والاستجمام للموظفين الذين يعملون في مراكز العمل الشاقة، ويحق لهم مغادرة هذه المراكز على فترات معينة (تراوح بين ٦ أسابيع و ١٦ أسبوعاً). وفي حين كانت بعض المنظمات تمنح ثلاثة أيام عمل كإجازة لمثل هذه الأغراض، كانت منظمات أخرى تمنح خمسة أيام. وفي حين كان بعضها يدفع تكاليف السفر، كان البعض الآخر لا يفعل. وفي حين كان بعضها يدفع بدلات الإقامة اليومية، كان البعض الآخر لا يفعل. ويعتزم النهج المتسق منح خمسة أيام متتالية كإجازة للراحة والاستجمام، ويرتقي إمكانيات دفع مبلغ جزافي لتغطية تكاليف الإقامة، وأداء تكاليف السفر حسب شروط معينة.

٦٤- وأوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تطبق الشروط الجديدة في البداية على الموظفين الجدد فقط، وأن يستفيد الموظفون العاملون في الميدان من ترتيبات انتقالية ستمكن من سحب المزايا والبدلات مرحلياً على امتداد فترة من خمس سنوات، وهو ما ووافقت عليه الجمعية العامة. وسيستمر العمل بالمزايا والبدلات الحالية بالكامل إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢، ويمكن بعد ذلك تخفيضها تدريجياً. وفي حين ينبغي لكل منظمة على حدة أن تحدد الترتيبات الانتقالية، سيلغى النهج القديم بحلول ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦.

٦٥- و تمشيا مع شرط آتباع المحكمة لنظام الأمم المتحدة الموحد بخصوص المرتبات والمزايا والبدلات، قرر رؤساء أجهزة المحكمة اعتماد النهج الجديد لنظام الأمم المتحدة الموحد. وقد سبق إصدار تعليمات إدارية بهذا الشأن في عام ٢٠١١.^(٢٩) ولن تطبق الشروط الجديدة في بداية الأمر إلا على الموظفين الجدد. وتعمل المحكمة في الحاضر على تحديد الترتيبات الانتقالية التي ستطبق على الموظفين المعيّنين من قبل، ومن المتوقع أن تصدر تعليمات إدارية تصف الترتيبات الانتقالية للمحكمة في النصف الأول من عام ٢٠١٢. وستنتج عن الانتقال إلى النهج المتسق الجديد لنظام الأمم المتحدة الموحد وفورات مالية للمحكمة في السنوات المقبلة فيما يتعلق بتكاليف الموظفين بالنسبة لموظفيها الميدانيين المعيّنين دولياً.

٦٦- غير أن المحكمة لم تنفذ بعد الأحكام المتسقة الجديدة المتعلقة بالراحة والاستجمام، ولا تدفع المحكمة حالياً تكاليف السفر وبدلات الإقامة اليومية، بل تمنح فقط إجازات لأغراض الراحة والاستجمام. ومن أجل الامتثال التام للنهج المتسق الجديد والأقل كلفة على العموم، الذي اعتمده لنظام الأمم المتحدة الموحد، تود المحكمة أن تكييف أحكامها المتعلقة بالراحة والاستجمام تمشياً مع نهج الأمم المتحدة، لتدخل حيز التنفيذ في ١ كانون الثاني ٢٠١٣. وبما أن الأحكام الجديدة المتعلقة بالراحة والاستجمام ستمثل التزاماً مالياً طويلاً الأجل، فإنها ستستلزم موافقة الجمعية، تمشياً مع ما تشترطه اللجنة والجمعية. ولذلك، ستقدم تقديرات مفصلة للتكاليف ضمن الميزانية البرنامجية المقترحة لعام ٢٠١٣ بشأن الأحكام الجديدة المتعلقة بالراحة والاستجمام. ولا يرتقب أن تضر التكاليف الإضافية للراحة والاستجمام بالوفورات المحققة بواسطة الانتقال إلى النهج العام الجديد للتعويضات.

(٢٩) ICC/AI/2011/006، بعنوان "بدل التنقل والمشقة".

٦٧- وبخصوص الآثار المالية السابقة والحالية للنهج التي اعتمدت من قبل، والتي طلبت اللجنة مزيداً من المعلومات بشأنها، تشير المحكمة إلى أنها قدمت إلى اللجنة في دورتها السابعة عشرة إجابة كتابية حول التكاليف الإضافية الناجمة عن كونها اعتمدت في عام ٢٠١٠ النهج المتبع آنذاك من قبل صناديق الأمم المتحدة وبرامجها.

٦٨- وبلغت الآثار على التكاليف ٣٣٣ ٤٣١ يورو في عام ٢٠١٠، و ٢٤٢ ٣٩٨ يورو في عام ٢٠١١، وتم إدراجها في الميزانية المقترحة لعام ٢٠١٢ بمبلغ ٤٠٠ ٠٠٠ يورو. ويعزى انخفاض التكاليف في عام ٢٠١١ مقارنة بعام ٢٠١٠ إلى انتقال موظفين من مراكز العمل دون اصطحاب الأسرة إلى مراكز العمل باصطحاب الأسرة، و/أو إلى الاستقلالات.

٦٩- وبالتالي تم إغلاق أحد المكاتب الميدانية دون اصطحاب الأسرة، وهو تشاد، مما نتج عنه نقص غير مباشر في التكاليف يناهز ٤٠٠ ٦٦ يورو في السنة.

٧٠- ولن يتبلور انخفاض التكاليف المتعلقة بأحدث شروط الخدمة تماماً إلا بدخول كافة الموظفين العاملين حالياً في هذا النظام. ويقدر التوفير غير المباشر في التكاليف بنحو ٢٠ ٠٠٠ يورو لكل موظف لكل سنة.

جيم- تنفيذ التحسينات في أحكام الضمان الاجتماعي

٧١- في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية المقدم إلى اللجنة في دورتها الرابعة عشرة، سلطت المحكمة الضوء على ضرورة تحسين عدة جوانب من مجموعة تدابيرها بشأن التأمين الصحي.^(٣٠) وأشارت المحكمة على الخصوص إلى ضرورة إدخال مخطط إعانة لأقساط التأمين الصحي لفائدة الموظفين الذين يتقاعدون من المنظمة بعد خدمة طويلة الأمد. ولاحظت المحكمة أن مثل هذه الإعانات تقدم من قبل جميع المنظمات الدولية التي لا تحد التوظيف في مدة معينة، وأنها تشكل جزءاً لا يتجزأ من مخصصات الضمان الاجتماعي في الإدارات الوطنية. وناقشت اللجنة هذا الاقتراح لكنها لم تعلق عليه في تقريرها.

٧٢- وفي الدورة السادسة عشرة للجنة، قدمت المحكمة معلومات إضافية وعرضاً شفويًا عن الموضوع. ولم ترفض اللجنة الاقتراح لكنها لم توصي بعد بالموافقة عليه، وطلبت اللجنة بدلا منه اقتراحاً منفصلاً أكثر تفصيلاً.^(٣١) وقدم هذا الاقتراح التفصيلي المستقل إلى اللجنة في دورتها السابعة عشرة،^(٣٢) ونظرت اللجنة فيه و[...] جددت طلبها إلى المحكمة بتنقيحه وتقديم معلومات إضافية.

٧٣- ويسر المحكمة أن تقدم إلى اللجنة هذه المعلومات الإضافية، مرفقة بموجز للمعلومات المقدمة سابقاً، في وثيقة مستقلة عن مخطط إعانة التأمين الصحي للمتقاعدين.^(٣٣)

^(٣٠) ICC-ASP/9/8، الفقرات من ٤٣ إلى ٤٧.

^(٣١) الوثائق الرسمية... الدورة العاشرة... ٢٠١١ (ICC-ASP/10/20)، المجلد الثاني، الجزء باء ١، الفقرة ٦٨.

^(٣٢) CBF/17/4، اقتراح المحكمة بشأن مخطط إعانة التأمين الصحي للمتقاعدين.

^(٣٣) الوثائق الرسمية... الدورة العاشرة... ٢٠١١ (ICC-ASP/10/20)، المجلد الثاني، الجزء باء ٢، الفقرة ٤٢.

رابعاً- رفاه الموظفين

٧٤- طوال عام ٢٠١١، سعت المحكمة باستمرار إلى تعزيز البرامج القائمة وتطوير أخرى جديدة لدعم رعاية الموظفين ورفاهيتهم. ونظمت المحكمة جلسات جماعية، وحلقات عمل، وتدريب وجلسات إعلامية للتوعية في مجال صحة ورفاهية الموظفين لفائدة ما مجموعه ٤٨١ موظفاً. وشمل ذلك حلقات عمل عن الإجهاد والتعرض للصدمة الثانوية، وتدريب تمهيدية عن تطوير القدرة على التكيف، وحصصاً للاسترخاء، وعرضين وقت الغذاء لفائدة جميع الموظفين، وحصصاً جماعية للدعم واستخلاص المعلومات وحلقات عمل أو حصصاً أخرى للدعم النفسي الاجتماعي عند الطلب.

٧٥- وعلى الصعيد الفردي، أجرى موظف المحكمة لشؤون رفاه الموظفين ٢٦٦ جلسة تشاور مع ٧٣ موظفاً. وقام موظفو الشؤون الطبية وموظفو شؤون رفاه الموظفين بتقديم الدعم لاتعاش وإعادة إدماج الموظفين الذين كانوا في إجازات مرضية لأسباب مثل الإنهاك، أو الإجهاد، أو مشاكل مقر العمل.

٧٦- وحسنت المحكمة خدماتها الطبية وزادت في تطويرها. وشمل ذلك ١٠٠٠ مشاورات انفرادية حول طائفة واسعة من مسائل الصحة المهنية، وأنشطة إدارة المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة، وتقديم المشورة إلى المديرين حول إدارة التغيبات الناجمة عن المرض، وإعادة الإدماج لدى العودة المبكرة إلى العمل. وفي هذا السياق، اتصلت وحدة شؤون الصحة والرفاهية التابعة للمحكمة للأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية، وشاركت في أنشطة وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة حول الموضوع الهام لإدارة الإجازات المرضية في منظومة الأمم المتحدة. وحضرت وحدة شؤون الصحة والرفاهية التابعة للمحكمة عدة اجتماعات عقدتها المؤسسات المحلية وبلدية لاهاي مع مقدمي الرعاية الصحية المحليين حول تحسين الخدمات المقدمة للمغتربين في المنطقة.

٧٧- وكما كان الحال في السنوات السابقة، ركز عدد من أنشطة المحكمة المتعلقة بالصحة والرفاهية على الموظفين الميدانيين والموظفين المسافرين في مهمات. وشملت أنشطة الدعم تقديم إحاطات صحية قبل السفر، والوقاية من الملاريا، وعلب اللوازم الطبية للسفر، واللقاحات، وإثبات اللياقة الصحية للسفر لفائدة ٢٩٧ مسافراً إلى الميدان. وقدم موظف شؤون رفاه الموظفين تداريب جماعية واستشارات انفرادية في المكاتب الميدانية في جمهورية الكونغو الديمقراطية (بونيا وكينشاسا) وفي بانغي في جمهورية أفريقيا الوسطى.

٧٨- وشارك موظف الشؤون الطبية في بعثات استطلاع إلى كينيا وكوت ديفوار، حيث قام بتقييمات قطرية للمخاطر الصحية المحدقة بالمسافرين في مهمات والموظفين الذين سيتم نشرهم، ولضمان إمكانية الحصول بصورة ملائمة على الرعاية الطبية العاجلة ووسائل الإجماع الطبي.

٧٩- وفي مبادرة جديدة، شاركت وحدة الصحة والرفاهية في ثلاثة مؤتمرات بواسطة الفيديو نظمها مجلس الموظفين مع العاملين في المكاتب الميدانية في كينشاسا، وكمبالا، وبانغي حول الشؤون المتعلقة بالصحة والرفاهية.

٨٠- وفي أعقاب الحادث الخطير في نيسان/أبريل ٢٠١١، الذي لقي فيه أحد الموظفين الميدانيين مصرعه أثناء أدائه لواجبه، أنشأت المحكمة فريقا عاملا بهدف وضع دليل بعنوان "وفاة موظف". وطلب إلى كافة أقسام المحكمة أن تقدم إسهاماتها، ويجري حاليا تحليل المعلومات التي تم جمعها. وسيشمل هذا أيضا اقتراحات بتخليد ذكرى الموظفين الذين فقدوا أرواحهم في خدمة المحكمة.

خامسا- إدارة الأداء

٨١- يوجد في صميم جهود إدارة الموارد البشرية لأية منظمة إطار لإدارة الأداء يعتبره المديرون والموظفون فعالا وذا مصداقية. ومنذ عام ٢٠٠٨، أحرزت المحكمة تقدما كبيرا في إضفاء الطابع المؤسسي على نظامها لتقييم الأداء، وأبلغت اللجنة باستمرار بالمبادرات والجهود المبذولة في هذا الصدد.

٨٢- وكما ورد في الفقرة ٥ أعلاه، أهابت الجمعية في دورتها العاشرة بالمحكمة أن تتقح نظام التقييم، بما في ذلك من خلال النظر في خيارات مختلفة يتم بها تقييم الأداء المرضي.^(٣٤) وتلاحظ المحكمة أن الجمعية وضعت أثناء مناقشة تنقيح نظام التقييم اعتبارا للقاعدة ١٠٣-٨ من النظام الإداري للموظفين المعنونة "العلاوات الدورية"، والتي تنص على أنه "إذا قام الموظف بأداء مهامه [...] بطريقة مرضية، يصبح من حقه أو حقها الحصول على علاوة دورية...".

ألف- نظام المحكمة لتقييم الأداء

٨٣- حصل نظام المحكمة الحالي لتقييم الأداء على موافقة رؤساء الأجهزة، ودخل حيز التنفيذ في عام ٢٠٠٤. وفي أول الأمر، لم يكن يستخدم في جميع أقسام المحكمة، وتزايد إضفاء الطابع المؤسسي على تطبيقه منذ عام ٢٠٠٨، وقد أصبح تقييم الأداء الآن ممارسة سنوية.

٨٤- وتجدر الإشارة إلى أنه بخلاف المعايير الأخرى المنطبقة على المنظمات التي تتبع النظام الموحد (مثل معايير تصنيف الوظائف)، لا توجد هناك أداة موحدة لتقييم الأداء في نظام الأمم المتحدة الموحد. وبدلا من ذلك، تعمل كل واحدة مما يفوق ٤٠ من منظمات نظام الأمم المتحدة الموحد والمنظمات الأخرى التي تطبقه أداها الخاصة للتقييم. غير أن الاختلافات بين الأدوات المستخدمة داخل النظام الموحد وتلك المستخدمة من قبل المنظمات الدولية المشابهة ليست ذات أهمية فائقة، حيث أن معالمها الرئيسية تتشابه كثيرا إن لم تكن متطابقة. فكلها يقوم على أساس تحديد مرامي الأداء الفردية لدورة الأداء (وهي في العادة سنة واحدة). ويمكن لهذه المرامي أن تسمى أهدافا، أو مهام رئيسية، أو نتائج رئيسية، أو نواتج، أو توقعات، وما إلى ذلك، لكنها جميعا تشترك في كونها تشكل اتفاقا حول الأداء المنتظر من فرد ما. وينبغي أن تتماشى هذه المرامي مع أهداف المنظمة والكيان التنظيمي المعني. وعلاوة على المهام الرئيسية و/أو النتائج التي يتفق عليها المشرف والخاضع للإشراف، توضع أيضا بارامترات سلوكية تكون عادة في شكل ما يعرف بالكفاءات. وتشغل معظم المنظمات بإطار كفاءات محدد،

^(٣٤) ICC-ASP/10/Res.4، الباب طاء.

وإذا كانت هناك فجوة بين الأداء المنشود والأداء الفعلي، يتم أيضا تحديد أهداف وأنشطة إنمائية. وفي نهاية فترة الأداء، يُجرى تقييم ذلك وتُقدم ملاحظات المشرف ومديره إلى الموظف الخاضع للإشراف. وتحدد غالبية المنظمات تصنيفات عديدة للأداء الفردي.

٨٥- ويتماشى نظام المحكمة لتقييم الأداء وإطارها للكفاءات تماما مع المعايير الآتية الذكر. ويوجد لديها إطار للكفاءات وهو مدمج في استمارة تقييم الأداء. ويتألف التقييم في نفس الوقت من جزء نوعي ومن تصنيفات عديدة. وهناك ستة تصنيفات عديدة: متميز (٦)، حسن جدا (٥)، حسن (٤)، متوسط (٣)، دون المتوسط (٢)، وضعيف (١).

٨٦- وفي عام ٢٠١١، بدأت المحكمة في وضع تعليمات إدارية تصف عملية نظام تقييم الأداء الحالي والأداة المستخدمة للقيام بها، بما يشمل مزيدا من التوضيح حول تطبيق نظام التصنيف.

باء- مراجعة نظام تقييم الأداء الحالي

٨٧- هناك اتفاق عام على أن استمارة التقييم وإطار الكفاءات اللذين وضعوا في عام ٢٠٠٣ بمساعدة شركة استشارية محكمة يمكن أن يستفيدا من مراجعة توافق أفضل الممارسات الموجودة في منظمات أخرى. ولذلك ترحب المحكمة بتوصية الجمعية وقد بدأت فعلا في عملية مراجعة نظامها للتقييم. ومن المتوقع أن يصبح إجراء تقييم الأداء جاهزا للتطبيق في غضون دورة الأداء المقبلة.

٨٨- وتدرك المحكمة ضرورة التعامل مع مراجعة نظام تقييم الأداء بالطريقة الأكثر فعالية من حيث التكلفة. وقد بينت التجربة أن تطوير وإدخال نظام جديد لتقييم الأداء غالبا ما يكون عملية مكلفة ومستهلكة للوقت، إذ ينبغي أن تشمل تقييم كيفية أداء الأداة الحالية لوظائفها، واستعراض النماذج الموجودة في منظمات مماثلة أخرى، والإشراك التام للموظفين والمدبرين على كافة الأصعدة (أي المشاورات، وأفرقة المناقشة، إلخ). في تصميم الأداة الجديدة، التي يجب أن يعقب اعتمادها برنامج تدريبي متكامل. وقد أعدت لجنة الخدمة المدنية الدولية، وهي التي أجرت بحثا في نظم إدارة الأداء في نظام الأمم المتحدة الموحد استمرت عدة سنوات، تقريرا مفيدا عن دورها الواحدة والسبعين في عام ٢٠١٠.^(٣٥) ولاحظت دراسة اللجنة أن إدخال نظام جديد لتقييم الأداء "يقتضي قدرا هائلا من الاستثمار في إنشاء الأفرقة العاملة، وجمع البيانات المرجعية، والتفاوض مع الأطراف المعنية، بما في ذلك رابطة الموظفين، وتحديد ووضع مجموعات جديدة من العمليات والمبادئ التوجيهية. وفي بعض الحالات، تطلب الأمر أيضا إجراء تغييرات هامة على النظم الحاسوبية لإدارة الموارد البشرية و/أو برامج تدريبية واسعة النطاق."

٨٩- ونظرا للبحوث المتوفرة وتجارب المنظمات الدولية الأخرى، سنتظر المحكمة في الخيارات الفعالة من حيث التكلفة لتطوير أداة جديدة منقحة. وعلى وجه الخصوص، ستختبر المحكمة نظاما أكثر فعالية

(٣٥) ICSC/71/R.3، المؤرخ ٢ حزيران/يونيه ٢٠١٠، "إطار إدارة لأداء".

للتقييم، وفي هذا السياق، ستدرس كذلك نماذج موجودة، مثل نموذج الأمانة العامة للأمم المتحدة، وستنظر في اعتمادها بالحكمة.

جيم- تقييم الأداء ومنح الدرجات الإضافية

٩٠- أثناء تقييم النظام الحالي ووضع خيارات النظام الجديد، ستتم مراعاة طلب الجمعية بأن تنظر المحكمة أيضا في خيارات مختلفة لإثبات الأداء المرضي. ففي نظام تقييم الأداء الحالي بالمحكمة، تعتبر التصنيفات من ٣ إلى ٦ مرضية، في حين أن تصنيفات "دون المتوسط" أو "ضعيف" لا تعتبر مرضية.

٩١- ويلاحظ أنه كيفما كان النهج المحدد المتخذ لتقييم الأداء، تمنح جميع منظمات النظام الموحد درجة سنوية للموظفين الذين يعتبر أداؤهم "مرضيا". وإذا لم يكن الأداء مرضيا، يمكن أن تسحب الدرجة. ويستلزم النظام الإداري لموظفي المحكمة فعلا أن يحصل الموظفون على علاوة سنوية، إلا إذا كان أداؤهم غير مرض، حسبما هو معمول به في جميع المنظمات التي تتبع نظام الأمم المتحدة الموحد. وبما أن التعاقد مع الموظفين يتم على أساس النظام الأساسي للموظفين، تمثل العلاوة السنوية أيضا حقا مكتسبا، وقد يكون لعدم الامتثال للنظام الأساسي للموظفين عواقب قانونية.

٩٢- وفي حين أن علاوات الدرجات السنوية قد تزيد في النفقات الفعلية، ترى المحكمة أن تغيير تعريف الأداء المرضي من أجل تفادي دفع علاوة سنوية سيضر بشدة بمعنويات الموظفين وتحفزهم. وإذا أريد تحقيق وفورات، فلا ينبغي أن يتأثر ذلك بتقييم أداء الموظف بطريقة أكثر سلبية مما قد يتطلبه الأداء الفعلي. وزيادة على ذلك، ينبغي مراعاة كون علاوات الدرجات تُوازن إلى حد ما بالانخفاض الذي يتحقق عندما يغادر أحد الموظفين المحكمة ويوظف من يعوضه في درجة أدنى من شاغل الوظيفة السابق.

سادسا- التعلم والتدريب

٩٣- منذ عام ٢٠٠٩، اشتغلت المحكمة بنجاح بالخطط الاستراتيجية للتعلم. وقدمت خطة ومنهجية تحديد احتياجات التعلم إلى اللجنة في تقرير المحكمة عن إدارة الموارد البشرية لعام ٢٠١٠.^(٣٦) وفي عام ٢٠١١، تم اتباع نفس النهج الذي شمل المجالات الاستراتيجية الرئيسية المتعلقة بما يلي:

- (أ) القيادة والإدارة وتطوير المنظمة؛
- (ب) المعارف الموضوعية والتقنية؛
- (ج) تكنولوجيا المعلومات؛
- (د) اللغات؛
- (هـ) رفاه الموظفين؛
- (و) إدارة الموارد البشرية والمالية؛
- (ز) التدريب التوجيهي والدعم المهني.

^(٣٦) ICC-ASP/10/9، الفقرات من ٦٩ إلى ٨١ والمرفقان الثاني والثالث.

- ٩٤- وبغية مراعاة احتياجات التعلم التي تم تحديدها من خلال العملية السنوية لتقييم الأداء، والتي تمتد دورتها من آذار/مارس إلى شباط/فبراير، تغطي دورة التعلم الاستراتيجي الفترة من نيسان/أبريل إلى آذار/مارس. وستقدم معلومات محدّثة عن تنفيذ خطة العام ٢٠١١ إلى اللجنة في دورتها الثامنة عشرة.
- ٩٥- وفي عام ٢٠١١، اتسم شروع المحكمة في تنفيذ برنامج القيادة الإدارية الأول بأهمية خاصة، وهو الذي استفاد منه ٢٥ من كبار المديرين من جميع أقسام المحكمة.
- ٩٦- وقد لاحظت المحكمة أن الجمعية قررت نقص التمويل المتاح للتدريب بنسبة ٥٠ في المائة في عام ٢٠١٢. ولذلك، لم يعد ممكنا دعم المجال الاستراتيجي (د)، وهو مجال اللغات.

سابعاً- مسائل أخرى

ألف- عمليات إعادة التصنيف

- ٩٧- في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية المقدم إلى اللجنة في دورتها الرابعة عشرة في أيار/مايو ٢٠١٠،^(٣٧) عرضت المحكمة معلومات مفصلة عن الأساس المنطقي لعمليات إعادة التصنيف ونهج المحكمة والمنهجية المستخدمة. ونظراً للقلق الذي أعربت عنه اللجنة والجمعية بشأن استخدام إعادة التصنيف في المحكمة، ونظراً كذلك لقلق الإدارة والموظفين داخلياً، تم الاتفاق على أن تضع المحكمة نهجاً جديداً لعمليات التصنيف وأن تعرضه على اللجنة في دورتها الثامنة عشرة. ويقدم هذا النهج الجديد في وثيقة مستقلة تورد تفاصيل السياق والنهج الجديد.

باء- المساءلة الإدارية وتظلمات الموظفين

- ٩٨- في دورتها السابعة عشرة، أوصت اللجنة المحكمة أن تتأكد أن لها سياسات قائمة لتعزيز المساءلة الإدارية ولتخفيف مخاطر ازدياد التحملات الناجمة عن تظلمات الموظفين.^(٣٨) وجاءت توصية اللجنة في سياق قلقها إزاء المبالغ المدفوعة لموظفين سابقين نتيجة لإجراءات الطعون والتظلمات.^(٣٩) ومنذ إنشاء المحكمة، أصدرت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية سبعة أحكام بخصوص طعون تقدم بها موظفون حاليون وسابقون، وكانت ثلاثة من هذه الأحكام لصالح المحكمة.
- ٩٩- وفي السنوات الأخيرة، بذلت المحكمة جهوداً من أجل تعزيز تركيز الإدارة على اتباع الإجراءات القانونية الواجبة وتسوية الشكاوي داخلياً. وتجدد الإشارة مع ذلك إلى أن طعون الموظفين والتكاليف المرتبطة بكفالة الإجراءات القانونية الواجبة في تقديم هذه الطعون والاستجابة لها، بما في ذلك أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، ليست دائماً أو بالضرورة نتيجة افتقار للإدارة الجيدة. وخير مثال على ذلك حالة موظف لم يمدد عقده نظراً لأدائه غير المرضي الموثق بوضوح. وقد تم اتباع الإجراءات القانونية الواجبة بدقة وتم تأكيداً من جانب مجلس الطعون الداخلي. وعلى الرغم من

^(٣٧) ICC-ASP/9/8.

^(٣٨) الوثائق الرسمية... الدورة العاشرة... ٢٠١١ (ICC-ASP/10/20)، المجلد الثاني، الجزء باء ٢، الفقرة ٣٣.

^(٣٩) تشير المحكمة إلى أن معظم المبلغ الذي ذكرته اللجنة دُفع إلى موظف سابق واحد فقط.

ذلك، قرر الموظف رفع القضية إلى المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، التي أيدت قرار المحكمة في عام ٢٠١١.

١٠٠- وتعلق غالبية طعون الموظفين السابقة، وكذلك تلك التي يحتمل أن تقدم في المستقبل، بما يلي:

(أ) الإقالات؛

(ب) عدم تمديد العقود؛

(ج) المنازعات المتعلقة بمزايا وبدلات معينة؛

(د) منازعات تقييم الأداء؛

(هـ) منازعات تصنيف الوظائف؛

(و) المسائل التأديبية.

١٠١- وبخصوص الإقالات وحالات عدم تمديد العقود، تقيدت المحكمة في السنوات الأخيرة بأحكام فقه القضاء ذات الصلة بقواعد ولوائح الموظفين، ويتعاون كل من مديري الموارد البشرية والمستشارين القانونيين بشكل وثيق مع مديري البرامج في الحالات التي تتعين فيها إقالة موظفين أو لا تمدد فيها العقود. وفيما يتعلق بحالات عدم تمديد العقود بسبب الأداء غير المرضي على وجه الخصوص، أحيط المديرين بضرورة التوفر على الوثائق اللازمة عن الأداء وبوجوب مساعدة الموظف المعني بالأمر على تحسين أدائه قبل اتخاذ قرار عدم التمديد.

١٠٢- وتبين المنازعات المتعلقة بمزايا وبدلات معينة أهمية وجود إطار متين لسياسات الموارد البشرية يتسم بالوضوح ويجنب الثغرات إلى أقصى حد ممكن. وكما سبقت الإشارة إلى ذلك، يتواصل عمل المحكمة على وضع السياسات، وهو ما أصبح من الأولويات.

١٠٣- وبخصوص منازعات تقييم الأداء، تتوفر المحكمة الآن على آلية طعن قائمة تسعى إلى تسوية المنازعات على الصعيد الداخلي.

١٠٤- وتمثل إعادة التصنيف مجالاً يحتمل مزيداً من الطعون، خاصة في حالات تصنيف إحدى الوظائف في درجة أعلى دون أن تتم الموافقة على ترقيةها، وبذلك ترقية شاغلها، في الميزانية البرنامجية. وإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون الموظف في خلاف مع نتيجة تصنيف (أو إعادة تصنيف) وظيفته، أو أن يدعي حدوث مخالفات في الإجراءات وأن يتقدم بالطعن. وترد تفاصيل إضافية في هذا الصدد في الوثيقة المستقلة التي تقدمها المحكمة بشأن التصنيف وإعادة التصنيف.

١٠٥- وتتعلق الحالات التأديبية بمزاعم السلوك غير المرضي للموظفين أو مزاعم السلوك غير المرضي للمديرين. وقد وفرت مدونة قواعد السلوك التي سُنّت عام ٢٠١١ والتعليمات الإدارية الصادرة بشأن الإجراءات التأديبية إطاراً متيناً للمساءلة الإدارية واتباع الإجراءات القانونية الواجبة على حد سواء.

جيم- العناصر التقديرية في النظام الموحد للأمم المتحدة

١٠٦- تطبق المحكمة النظام الموحد للمرتبات والبدلات والمزايا (فيما يلي "النظام الموحد"). وقُدِّم الأساس المنطقي لتطبيق النظام وآثاره إلى اللجنة في دورتها الثالثة عشرة في تقرير بعنوان "تقرير أعدته المحكمة بشأن نظام المرتبات بالمحكمة".^(٤٠) وفي دورتها العاشرة، طلبت الجمعية إلى المحكمة أن تقدم إلى اللجنة تقريراً عن العناصر التقديرية في أحكام وشروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة.^(٤١)

١٠٧- ويراعي تقرير المحكمة ما يلي:

(أ) يشمل النظام الموحد المرتبات والبدلات والمزايا، ويرد وصف هذه الأخيرة في الكتيب المعنون "نظام الأمم المتحدة الموحد للمرتبات والبدلات والمزايا"، وهو متاح على موقع لجنة الخدمة المدنية الدولية على الإنترنت. ولا تشكل الجوانب الأخرى لأحكام وشروط الخدمة، مثل مدة العقود وأدوات تقييم الأداء وما إلى ذلك، جزءاً من النظام الموحد للمرتبات والبدلات والمزايا المذكور، رغم كون لجنة الخدمة المدنية الدولية قد توفر أطراً للمثل هذه الأمور المتعلقة بالسياسات.

(ب) في إطار النظام الموحد، تختلف جداول المرتبات، وكذلك بعض البدلات والمزايا، بين الموظفين الفنيين وموظفي الخدمة العامة.

(ج) من الناحية القانونية، يتمثل التمييز بين ما هو تقديري وما هو غير تقديري أساساً في استخدام عبارتي "سوف" للتوكيد و"قد" للاحتمال. وتستعمل الأنظمة الإدارية للموظفين في جميع المنظمات التي تتبع النظام الموحد عبارة التوكيد للإشارة إلى قاعدة ثابتة أو تعهد، وعبارة الاحتمال للإشارة إلى أن هناك مجالاً للتقدير على يد المسؤول المعني المخول له ذلك، وهو عادة رئيس المنظمة. ومع ذلك، قد توجد عناصر غير تقديرية من حيث المبدأ لكنها تقديرية في تطبيقها. ويذكر على سبيل المثال استحقاق الإجازة المرضية: فمَنح الإجازة المرضية في حد ذاته إجباري في كل المنظمات التي تتبع النظام الموحد، غير أن مدة الإجازة المرضية الممنوحة قد تحدد من طرف كل منظمة على حدة.

(د) هناك ما يقارب ٥٠ منظمة تتبع نظام الأمم المتحدة الموحد، والمحكمة من بينها. وفي حين أن جميع المنظمات تلتزم بالعناصر غير التقديرية في المرتبات والبدلات والمزايا (مثلاً جدول المرتبات، وتسوية مقر العمل، ومنحة التعليم)، قد تختلف العناصر التقديرية من منظمة إلى أخرى. وقد استندت المحكمة في تطبيق معظم العناصر التقديرية إلى ممارسات الأمانة العامة للأمم المتحدة، وهي أكبر كيان تنظيمي في النظام الموحد.

١٠٨- يبين الجدولان ٣ و ٤ في المرفق طيه العناصر التقديرية وغير التقديرية المتعلقة بالموظفين الفنيين وموظفي الخدمة العامة حسب النظام الموحد، وتطبيقها بالمحكمة وفقاً للنظام الإداري للموظفين. وتلاحظ المحكمة أن هناك عدد قليل من العناصر التقديرية في النظام الموحد، وأن تطبيق المحكمة لكل من العناصر التقديرية وغير التقديرية يتماشى تماماً مع الممارسات المعمول بها في المنظمات التي تتبع النظام الموحد.

^(٤٠) ICC-ASP/8/32.

^(٤١) ICC-ASP/10/Res. 4، الباب طاء.

ثامنا - خلاصة واستنتاجات

١٠٩- ستخلد المحكمة في عام ٢٠١٢ ذكرها السنوية العاشرة. وعلى مدى العقد الأخير، شهدنا إضفاء الطابع المؤسسي على منظمة جديدة ذات وصاية فريدة من نوعها. فقد تنامت المجموعة الصغيرة من المهنيين المتفانين الذين التأموا عام ٢٠٠٢ لتكوين "فريق الطليعة"، وإنشاء المحكمة الحديثة الوجود، فأصبحت قوة عاملة معترفاً بها قوامها أكثر من ٧٠٠ فرد، يدعمهم نحو ١٥٠ موظفاً مؤقتاً، وكذلك متدربون، ومهنيون زائرون، واستشاريون وخبراء. وينتمي موظفو المحكمة حالياً إلى ما يقارب ٨٠ بلداً مختلفاً، وتغطي خبرتهم وتجربتهم مجالات واسعة: من خبراء قانونيين لهم دراية بمختلف الأنظمة القانونية في العالم إلى مختصين بحماية الضحايا والشهود، ومن الادعاء إلى الدفاع، ومن خبراء التحقيقات إلى خبراء التعاون، ومن المختصين بتكنولوجيا المعلومات إلى المختصين بالأمن، ومن مختزلي المحاضر القضائية والتقنيين إلى المترجمين الفوريين والمترجمين التحريريين، والناسخين الذين يتقنون لغات العمل واللغات النادرة اللازمة لسير إجراءات المحكمة، ومن الإدارة إلى خبراء تسيير المحاكم.

١١٠- وفيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، تم تحقيق الكثير في مجال بناء هذه القوة العاملة المتعددة الثقافات والمهارات واللغات. فقد تم وضع القواعد واللوائح المتعلقة بالموظفين، وتم تطوير استراتيجية للموارد البشرية تتضمنها الخطة الاستراتيجية للمحكمة ويتم تنفيذها تدريجياً. وتمت بنجاح مطابقة مزايا وبدلات الموظفين مع نظام الأمم المتحدة الموحد بخصوص المرتبات والبدلات والمزايا، وتم تبسيط وتسريع عمليات التوظيف. وتم إدخال نظام لتصنيف الوظائف ووضع نظام لتقييم الأداء يقترن بإطار للكفاءات. ووضعت برامج تدريبية وتعلمية لدعم تطور الموظفين وتقديمهم المهني، في حين تم إدماج تدابير وبرامج صحة ورعاية ورفاهية الموظفين في أولويات الموارد البشرية، التي استفادت من طائفة واسعة من المبادرات. وفي الآونة الأخيرة، تم أيضاً إيلاء اهتمام على سبيل الأولوية لوضع إطار متكامل لسياسات الموارد البشرية وتدابير تنمية القيادات.

١١١- ولا تزال هناك تحديات، فالمحكمة تود تعزيز جهودها لتوظيف مواطني البلدان غير الممثلة والبلدان الناقصة التمثيل، وتسعى إلى إيلاء المزيد من الاهتمام لوضع إطار لسياسات الموارد البشرية. ويمكن أن يتطلب نظام تقييم الأداء بالمحكمة، المعمول به منذ عام ٢٠٠٤ استعراضه ومراجعته. وتسعى المحكمة إلى اعتماد نهج جديد لتصنيف الوظائف، وتضع أيضاً في اعتبارها أهمية اتخاذ تدابير إضافية ترمي إلى دعم برامج التنمية المهنية وبرامج رفاهية الموظفين في آن واحد. وبخصوص أحكام الضمان الاجتماعي، ينبغي للمحكمة على سبيل الأولوية أن تكفل إدخال تحسينات من أجل الامتثال لمعايير الخدمة المدنية الوطنية والدولية.

١١٢- وعند مواجهة هذه التحديات، ستسترشد المحكمة بضرورة تحقيق الفعالية حيثما أمكن والتقيد بالصرامة في الإدارة المالية. كما أن المحكمة ستسترشد بالتزامها التام بالسعي إلى بلوغ الهدف الثالث من الخطة الاستراتيجية للمحكمة الجنائية الدولية، وهو أن تكون نموذجاً للإدارة العمومية وأن تجتذب موظفين متنوعين ذوي كفاءات عالية، وأن تعتني بهم وتمنحهم فرص التطور والتقدم المهني.

الجدول ٣: المرتبات والبدلات والمزايا في النظام الموحد: الموظفون الفنيون

المرتبات والبدلات ذات الصلة	العنصر	هل العنصر تقديري في النظام الموحد؟	وصف الطابع التقديري	هل العنصر تقديري في المحكمة بموجب قواعد ولوائح الموظفين	وصف ما هو تقديري أو غير تقديري في المحكمة
المرتبات والبدلات ذات الصلة	جدول المرتبات ومستواها وتسوية مقر العمل	لا	لا	القواعد رقم ١٠٣-١، و ١٠٣-١٠٣ من النظام الأساسي للموظفين	القواعد رقم ١٠٣-١، و ١٠٣-١٠٣ من النظام الأساسي للموظفين
العلاوات الدورية على أساس الأداء المرضي	لا	لا	القاعدة رقم ٨-١٠٣ من النظام الأساسي للموظفين	القاعدة رقم ٨-١٠٣ من النظام الأساسي للموظفين	القاعدة رقم ٨-١٠٣ من النظام الأساسي للموظفين
بدلات اللغات على أساس إتقان لغة رسمية ثانية	لا	لا	القاعدة رقم ١٢-١٠٣ من النظام الأساسي للموظفين	القاعدة رقم ١٢-١٠٣ من النظام الأساسي للموظفين	القاعدة رقم ١٢-١٠٣ من النظام الأساسي للموظفين
أداءات ساعات العمل الإضافية	نعم	نعم	يمكن الحصول على أداءات ساعات العمل الإضافية أو إجازات للتعويض عنه	نعم	تنطبق القاعدة رقم ١٥-١٠٣ (ج) من النظام الأساسي للموظفين
البديل الخاص بمقر العمل	نعم	نعم	تتبع المنظمات تُهجا مختلفة في منح البدلات الخاصة عندما يُطلب من الموظفين أن يتولوا وظائف من مستوى أعلى على أساس مؤقت	نعم/لا. هذا عنصر تقديري من حيث المبدأ لكنه أصبح غير تقديري من حيث الممارسة	القاعدة رقم ١١-١٠٣ من النظام الأساسي للموظفين وبأمر إداري
المزايا المتعلقة بالمعالين	لا	لا	القاعدة رقم ١٧-١٠٣ من النظام الأساسي للموظفين	لا	القاعدة رقم ١٧-١٠٣ من النظام الأساسي للموظفين
الإجازات السنوية	لا	لا	القاعدة رقم ٢-١٠٣ من النظام الأساسي للموظفين	لا	القاعدة رقم ٢-١٠٣ من النظام الأساسي للموظفين
الإجازة المرضية	من حيث المبدأ: لا من حيث التطبيق: نعم	لا	يتعلق العنصر غير التقديري بحدود مستحقات الإجازة المرضية	لا	القاعدتان رقم ٤-١٠٦ و ٥-١٠٦ من النظام الأساسي للموظفين وبأمر إداري. تتبع المحكمة في تطبيقها الأمانة العامة للأمم المتحدة، وتنطبق على ذلك قاعدة من النظام الأساسي للموظفين
إجازة الأمومة	لا	لا	القاعدة رقم ٦-١٠٦ من النظام الأساسي للموظفين	لا	القاعدة رقم ٦-١٠٦ من النظام الأساسي للموظفين
إجازة الأبوة	نعم	نعم	أيد قرار الجمعية العامة ٢٦٨/٥٩ بتنفيذها في إطار النظام الموحد	لا	القاعدة رقم ٨-١٠٦ من النظام الأساسي للموظفين
إجازة التبيي	نعم	نعم	يمكن منح إجازة	لا	القاعدة رقم ٧-١٠٦ من النظام الأساسي للموظفين

الفئة	العنصر	هل العنصر تقديري في النظام الموحد؟	وصف الطابع التقديري	هل العنصر تقديري في المحكمة بموجب قواعد ولوائح الموظفين	وصف ما هو تقديري أو غير تقديري في المحكمة
			التبني، ولو أن معظم المنظمات تمنحها	الأساسي للموظفين	
	الإجازات الخاصة	نعم	يمكن منح الإجازات الخاصة بمرتبة أو دون مرتبة، وهي عنصر تقديري تماما	نعم	تتوقف على موافقة المدعي العام أو قلم المحكمة، القاعدتان رقم ١٠٥-٣ و ١٠٥-٤ من النظام الأساسي للموظفين
	العطل الرسمية	نعم	عشرة أيام في العادة، لكن توقيتها يرتبط بالظروف المحلية	نعم	القاعدة رقم ١٠٥-١ من النظام الأساسي للموظفين، عشرة أيام في العادة
مدفوعات نهاية الخدمة	إبدال رصيد الإجازات السنوية	نعم	يمكن تحويل رصيد الإجازات السنوية إلى مبلغ مالي عند نهاية الخدمة	لا	القاعدة رقم ١٠٩-٧ من النظام الأساسي للموظفين
	تعويضات فسخ عقد الخدمة	لا		لا	القاعدة رقم ١٠٩-٢ (ز) من النظام الأساسي للموظفين
	منحة الوفاة	لا		لا	القاعدة رقم ١٠٩-٥ من النظام الأساسي للموظفين
الضمان الاجتماعي	التأمين الصحي	المبدأ: لا التطبيق: نعم	يجب على المنظمة أن توفر التأمين الصحي لكن اختيار النظام قرار تتخذه المنظمة	المبدأ: لا التطبيق: نعم	القاعدة رقم ١٠٦-٢ من النظام الأساسي للموظفين
	التأمين على الحياة	نعم		نعم	القاعدة رقم ١٠٦-٣ من النظام الأساسي للموظفين. لا توفر المحكمة تأميناً على الحياة