

Distr.: General  
2 September 2005

جمعية الدول الأطراف

ARABIC  
Original: English

الدورة الرابعة

لاهاي

٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر - ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥

تقرير عن مشروع الخطوط التوجيهية لاختيار وتعيين  
العاملين بدون مقابل في المحكمة الجنائية الدولية

مذكرة من الأمانة

تلقت أمانة جمعية الدول الأطراف التقرير التالي الذي يقدمه المسجل، بموافقة هيئة الرئاسة والمدعي العام،  
إلى جمعية الدول الأطراف للنظر فيه.

## تقرير عن مشروع الخطوط التوجيهية لاختيار وتعيين العاملين بدون مقابل في المحكمة الجنائية الدولية

١- يجري بموجب هذه الوثيقة تقديم مشروع الخطوط التوجيهية لاختيار وتعيين العاملين بدون مقابل في المحكمة الجنائية الدولية إلى جمعية الدول الأطراف ("الجمعية") للنظر فيها واعتمادها. وتتوخى الفقرة ٤ من المادة ٤٤ من نظام روما الأساسي إمكانية تعيين عاملين دون مقابل في ظروف استثنائية ويترك نظام روما الأساسي للجمعية مسؤولية وضع خطوط توجيهية تحكم اختيار وتعيين العاملين بدون مقابل.

٢- ومع زيادة أنشطة التحقيقات وغيرها من الأنشطة فقد تتطلب المحكمة في القريب العاجل خبرة محددة غير متوفرة بسهولة. والولاية الفريدة للمحكمة وحاجتها إلى الوفاء بأعلى مستويات مراعاة الأصول القانونية وحكم القانون يعينان أن المحكمة ستواجه أحيانا حالات يتعين فيها الحصول على عاملين مؤهلين تأهيلا عاليا بسرعة على أساس مؤقت. وقد يتعين على المحكمة أن تطلب من الدول الأطراف والمنظمات الدولية الحكومية والمنظمات غير الحكومية مساعدتها في الحصول على هؤلاء الخبراء. ولا يمكن تقديم هذه المساعدة إلا وفقا لخطوط توجيهية تضعها الجمعية.

٣- وقام فريق عامل مشترك بين الأجهزة بصياغة الخطوط التوجيهية وأيدتها جميع أجهزة المحكمة. وعند صياغة هذه الخطوط التوجيهية وضع الفريق العامل في اعتباره خبرة الأمم المتحدة في صدد العاملين بدون مقابل الذين تقدمهم الحكومات والكيانات الأخرى.

٤- وفيما يلي المبادئ بعض المبادئ الذي استرشد بها الفريق العامل في صياغة الخطوط التوجيهية:

- المبادئ المعروضة في النظام الأساسي مثل كفاءة أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والزاهة وكذلك إيلاء الاعتبار الواجب، حسب الظروف، للمعايير المحددة في الفقرة ٨ من المادة ٣٦ من النظام الأساسي؛

- الحاجة إلى تقليل فئات الأشخاص الذين تستطيع المحكمة استخدامهم بدون مقابل؛

- الحاجة إلى تقييد اللجوء إلى العاملين بدون مقابل ليقصر ذلك على الظروف الخاصة والاستثنائية المتوخاة في الفقرة ٤ من المادة ٤٤ من النظام الأساسي؛

- ضرورة محافظة العاملين بدون مقابل على أعلى مستويات السرية واحترام نزاهة واستقلال المحكمة في أداء واجباتهم؛

- الحاجة إلى كفالة أن لا يكون اللجوء إلى العاملين بدون مقابل نتيجة سوء التخطيط وبالتالي لا يكون هؤلاء العاملين بديلا عن الموظفين المعيّنين على وظائف مدرجة في الميزانية لتنفيذ ولاية المحكمة.
- ٥- يتمّ النصّ بالتفصيل على الالتزامات الخاصة بالمحكمة والجهة المتبرعة في اتفاق يوقعه الطرفان قبيل تعيين العاملين بدون مقابل.
- ٦- يجوز إلحاق العاملين بدون مقابل في أي جهاز من أجهزة المحكمة ويتعين على الجهاز القائم بالتعيين تبرير كل حالة من حالات الاحتياج إلى هؤلاء العاملين.
- ٧- يؤدي تقديم تقرير الجمعية إلى الجمعية عن استعمال الموظفين بدون مقابل إلى كفالة الرصد الدقيق والامتثال لهذه الخطوط التوجيهية.
- ٨- قد تتولد عن تعيين العاملين بدون مقابل آثار على المحكمة في الميزانية، وخاصة لأن الخطوط التوجيهية تتوخى إمكانية التخلي عن تكاليف دعم البرنامج في حالات استثنائية. ونظرا لأن المحكمة لا يمكن أن تتوقع مسبقا لا عدد العاملين بدون مقابل الذين سيتعين استخدامهم ولا الحالات التي سيتعين فيها التخلي عن تكاليف دعم البرنامج فإن التكاليف الناجمة لا يمكن تحديدها كميا في هذه المرحلة. وعلى أي حال ترى المحكمة أن هذه التكاليف ستكون محدودة ولذلك يمكن استيعابها عن طريق إعادة توزيع الأموال داخل كل جهاز.

المرفق

مشروع الخطوط التوجيهية لاختيار وتعيين العاملين  
بدون مقابل في المحكمة الجنائية الدولية

جدول المحتويات

الصفحة		
٥	نطاق التطبيق	المادة ١
٥	الشروط التي يجوز بموجبها قبول عاملين بدون مقابل	المادة ٢
٥	تقديم المعلومات للدول الأطراف في نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية وللمنظمات الدولية وللحكومية وللمنظمات غير الحكومية	المادة ٣
٦	الاختيار	المادة ٤
٦	المهام	المادة ٥
٧	مدة المهام	المادة ٦
٧	المركز	المادة ٧
٧	الأجور والتأمين الصحي والتأمين على الحياة والمعاش التقاعدي ومزايا الضمان الاجتماعي الأخرى	المادة ٨
٨	الإجازة السنوية	المادة ٩
٨	أداء المهام	المادة ١٠
٩	معايير السلوك	المادة ١١
٩	المساءلة	المادة ١٢
١٠	مطالبات الأطراف الأخرى	المادة ١٣
١٠	الاتفاق مع المحكمة	المادة ١٤
١٠	تنفيذ هذه الخطوط التوجيهية	المادة ١٥
١٠	الأحكام الختامية	المادة ١٦

## مشروع الخطوط التوجيهية لاختيار وتعيين العاملين بدون مقابل في المحكمة الجنائية الدولية

### المادة ١

#### نطاق التطبيق

تنطبق هذه الخطوط التوجيهية على العاملين بدون مقابل الذين يتم استخدامهم وفقا للفقرة ٤ من المادة ٤٤ من نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية (ويُشار إليه أدناه باسم: "النظام الأساسي") والذين لا يعملون بموجب أي نظام ثابت آخر كالنظم المطبقة على المتدربين والمهنيين الزائرين.

### المادة ٢

#### الشروط التي يجوز بموجبها قبول عاملين بدون مقابل

١-٢ لا يجوز لأي جهاز في المحكمة الجنائية الدولية (ويُشار إليها أدناه باسم "المحكمة") أن يقبل عاملين بدون مقابل إلا على أساس استثنائي للحصول على خبرة غير متوفرة داخل الجهاز، على القيام بمهام متخصصة جدًا لا تتطلب هؤلاء الخبراء على أساس دائم (ويُشار إليه أدناه باسم "المهام المتخصصة") على النحو الذي تعينه الأجهزة المختصة ولفترة زمنية محدودة ومحددة.

٢-٢ لا يجوز التماس تعيين العاملين بدون مقابل أو قبولهم بديلا عن الموظفين الذين يتعين توظيفهم في وظائف مصرح بها لأداء المهام العادية والمنتظمة للمحكمة.

### المادة ٣

#### تقديم المعلومات للدول الأطراف في نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية وللمنظمات الدولية الحكومية وللمنظمات غير الحكومية

١-٣ عندما يكون من المتوقع، في وقت إعداد أي ميزانية أن تظهر احتياجات في ظل تلك الميزانية تفي بشروط المادة ١-٢ من هذه الخطوط التوجيهية يتصل جهاز المحكمة الذي سيتم فيه تقديم الخدمات بالدول الأطراف في نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية (ويُشار إليها أدناه باسم: "الدول الأطراف") والمنظمات الدولية الحكومية والمنظمات غير الحكومية (ويُشار إليها أدناه باسم: "الكيانات الأخرى") عن طريق المسجل لابلأغها بالاحتياجات المحددة التي يتعين الوفاء بها على يد عاملين بدون مقابل، ويطلب من الدول الأطراف والكيانات الأخرى أن تذكر خلال ثلاثة أشهر اسم فرد أو أكثر يستطيعون تقديم الخبرة المطلوبة.

٣-٢ في حالة الاحتياجات غير المتوقعة الناشئة بعد الموافقة على الميزانية يطلب جهاز المحكمة الذي سيتم فيه تقديم الخدمات من الدول الأطراف والكيانات الأخرى عن طريق المسجل أن تذكر اسم شخص أو أشخاص يستطيعون تقديم المساعدة المطلوبة في غضون فترة زمنية تتماشى مع الطابع العاجل للاحتياج المطلوب.

٣-٣ تقييم المحكمة آليات فعّالة لوضع سجل للعاملين المحتملين بدون مقابل مع إيلاء الاعتبار الواجب حسب تغير الظروف للمعايير المحددة في الفقرة ٨ من المادة ٣٦ من النظام الأساسي. وللحصول على البيانات لهذا الغرض يجوز إرسال استبيان إلى جميع الدول الأطراف والكيانات الأخرى يدعوها لبدء اهتمامها بتقديم عاملين يتمتعون بأنواع الخبرات التي يُرجَّح أن تحتاجها المحكمة. ويجوز أيضا أن يُطلب من الدول الأطراف والكيانات الأخرى إبلاغ المحكمة بأي تغييرات تطرأ على ردودها الأولية.

#### المادة ٤

##### الاختبار

٤-١ يقوم الجهاز الطالب في المحكمة بتقييم المرشحين لكفالة اختبار أكثرهم قدرة على أساس معايير التعيين التي تضعها المحكمة في النطاق المحدد في المادة ٤٤ من النظام الأساسي من ناحية المؤهلات والخبرة وغير ذلك من العوامل الأخرى ذات الصلة مع مراعاة تاريخ إمكانية التحاق المرشحين بالعمل.

٤-٢ عند اختيار أي مرشح يُراعى الجهاز الطالب في المحكمة على النحو الواجب وحسب الظروف المعايير المعروضة في الفقرة ٨ من المادة ٣٦ من النظام الأساسي.

#### المادة ٥

##### المهام

٥-١ لا يجوز تكليف العاملين بدون مقابل بأي مهام إلا ما يتمشى مع الشروط المعروضة في الفقرة ١ من المادة ٢ أعلاه.

٥-٢ لا يجوز أن يشرف العاملون بدون مقابل على الموظفين الذين يمارسون مهامهم الرسمية كما لا يجوز لهم المشاركة في أي قرارات تؤثر على مركز هؤلاء الموظفين وحقوقهم واستحقاقاتهم. ولكن يجوز في حالات استثنائية أن يمارس العاملون بدون مقابل إشرافا فنيا على الموظفين الذين يدعمونهم مباشرة.

## المادة ٦

### مدة المهام

٦-١ يجوز قبول العاملين بدون مقابل لفترة أولية تصل حتى سنة واحدة. ويتم استعراض احتياجات جهاز المحكمة المعني بدقة عند إعداد كل ميزانية تالية لتحديد ما إن كانت المهام لا تزال متخصصة إلى حدّ يظل معه من غير الملائم أن تشكل المحكمة الخبرات اللازمة وتعين الموظفين بناء على ذلك.

٦-٢ لا يجوز للعاملين بدون مقابل التقدم لوظائف في المحكمة أو تعيينهم فيها طوال فترة ستة أشهر اعتباراً من تاريخ نهاية خدمتهم.

٦-٣ يجوز إنهاء الخدمات التي يقدمها العاملين بدون مقابل قبل الموعد المحدد في الاتفاق بين المحكمة والدولة الطرف أو أي كيان آخر يقدم للمحكمة هؤلاء العاملين بدون مقابل (ويُشار إليهم أذناه باسم "الجهة المتبرعة") بإخطار مكتوب من أحد الطرفين قبل الموعد بشهر واحد على الأقل.

## المادة ٧

### المركز

يتمتع العاملون بدون مقابل أثناء مهامهم في المحكمة بمرتبة الخبراء ويتمتعون بنفس المزايا والحصانات والتسهيلات المتوخاة في المادة ٢١ من اتفاق المزايا والحصانات للمحكمة الجنائية الدولية، وفي اتفاق المقر بين المحكمة ومملكة هولندا وفي أي اتفاق آخر يمنح مزايا وحصانات لخبراء المحكمة.

## المادة ٨

### الأجور والتأمين الصحي والتأمين على الحياة والمعاش التقاعدي ومزايا الضمان الاجتماعي الأخرى

٨-١ تقوم الجهة المتبرعة بدفع جميع المصروفات المتصلة بخدمات العاملين بدون مقابل، بما في ذلك المرتبات والبدلات والمزايا المستحقة للأشخاص المعنيين وتكاليف السفر من وإلى أماكن العمل الأساسية للعاملين بدون مقابل. وطوال فترة الخدمة بموجب الاتفاق تدخل الجهة المتبرعة أيضاً تغطية العاملين بدون مقابل بتأمين صحي كافٍ وتأمين على الحياة وكذلك تأمين ضد المرض أو العجز أو الوفاة نتيجة العمل في المحكمة.

٢-٨ تدفع المحكمة المصاريف التي يتكبدها العاملون بدون مقابل عند القيام بسفر رسمي تنفيذاً لمهامهم، وذلك على نفس أساس التكاليف التي يتكبدها موظفو المحكمة، بما في ذلك دفع بدلات المعيشة اليومية أو بدلات البعثة حسب الانطباق.

٣-٨ تكون الجهة المتبرعة مسؤولة لأن تسدد للمحكمة تكاليف دعم البرنامج المتصلة بالعاملين بدون مقابل. وتحسب تكاليف دعم البرنامج كمتوسط تكاليف صيانة المباني والمرافق واللوازم وصيانة المعدات والبرمجيات والاتصالات وخدمات الأمن والخدمات الإدارية. ويصل المتوسط السنوي لتكلفة هذه الخدمات إلى قرابة ١٣٪ من متوسط تكلفة موظف برتبة ف-٣/٤. ويجوز للمسجل أو للمدعي العام، حسب الاقتضاء، أن يقرر استثناءات من هذا الحكم إذا لم تكن أنشطة العاملين بدون مقابل تستدعي تكاليف دعم كاملة أو إذا كانت الجهة المتبرعة غير قادرة على تسديد هذه التكاليف بسبب الضغوط المالية.

## المادة ٩

### الإجازة السنوية

١-٩ يجوز للعاملين بدون مقابل الحصول على إجازة سنوية وفقاً لشروط خدمتهم لدى الجهة المتبرعة ولكن لا يجوز تجاوز استحقاقات إجازات الموظفين. وبناء على ذلك يجوز منح العاملين بدون مقابل إجازة تصل إلى يومين ونصف كحد أقصى عن كل شهر كامل من الخدمة المتصلة.

٢-٩ يعتمد رئيس القسم أو الشعبة في المحكمة، حسب الاقتضاء، خطط الإجازة مسبقاً.

## المادة ١٠

### أداء المهام

١-١٠ يؤدي العاملون بدون مقابل مهامهم تحت سلطة المسؤول المعني في المحكمة و/أو أي شخص يعمل نيابة عنه وبالامتنال الكامل للتعليمات الصادرة عنه. وعليهم احترام كل ما ينطبق من القواعد والأنظمة والتعليمات والإجراءات والإصدارات الإدارية للمحكمة.

٢-١٠ يتم تقييم أداء المهام الموزعة على العاملين بدون مقابل وفقاً لمبادئ نظام تقييم الأداء في المحكمة.



## المادة ١١

### معايير السلوك

١-١١ يحافظ العاملون بدون مقابل على أعلى درجات السرية في أداء واجباتهم وفقاً للنظامين الأساسي والإداري للموظفين وأي إصدارات إدارية أخرى من المحكمة. ويجوز مطالبة العاملين بدون أجر توقيع تعهدات إضافية باحترام السرية عند بدء العمل.

٢-١١ يحترم العاملون بدون مقابل حيادية واستقلال المحكمة والجهاز المستقبل ويحظر عليهم التماس أو قبول تعليمات تتعلق بالخدمات التي يقومون بها بموجب الاتفاق من أي حكومة أو سلطة خارجة عن المحكمة. ويمتنعون عن أي سلوك ينعكس بصورة سلبية على المحكمة أو الجهاز المستقبل ولا يجوز لهم الانخراط في أي نشاط يتنافى مع أهداف وغايات المحكمة.

٣-١١ يتحلى العاملون بدون مقابل بأعلى درجات التحفظ في جميع المسائل المتصلة بمهامهم. ولا يجوز لهم، بدون تصريح بخلاف ذلك من المسؤول المعني في المحكمة، تبليغ وسائط الاعلام أو أي مؤسسة أو شخص أو حكومة أو أي سلطة خارجية بأي معلومات لم تنشر علناً ووصلت إلى علمهم بسبب انضمامهم إلى أعمال المحكمة أو الجهاز المستقبل. ولا يجوز لهم استعمال أي معلومات من هذا القبيل دون تصريح مكتوب من رئيس الجهاز المستقبل في المحكمة، ولا يجوز مطلقاً استعمال هذه المعلومات لتحقيق مكسب شخصي. وتستمر هذه الالتزامات منطبقة بعد نهاية خدمتهم في المحكمة.

## المادة ١٢

### المساءلة

١-١٢ قد يؤدي سوء الأداء أو عدم الامتثال لمعايير السلوك المذكورة أعلاه إلى إنهاء الخدمة فوراً بمبادرة من المحكمة.

٢-١٢ أي انتهاك خطير للواجبات يعتبره رئيس الجهاز المستقبل في المحكمة مبرراً لإنهاء الخدمة قبل نهاية مهلة الإخطار بإنهاء الخدمة يتم تبليغه فوراً إلى الجهة المتبرعة للحصول على الموافقة على إنهاء الخدمة فوراً. ويجوز للمحكمة أن تقرر تضييق أو منع الوصول إلى أماكن المحكمة أمام الشخص المعني إذا استدعت الظروف ذلك.

٣-١٢ تسدد الجهة المتبرعة للمحكمة ما يتسبب فيه العاملون بدون مقابل الذين وفرتهم الجهة من خسارة مالية أو عطب معدات أو ممتلكات تملكها المحكمة المتبرعة وكانت هذه الخسارة أو هذا العطب (أ) قد حدث خارج نطاق أداء الخدمات نيابة عن المحكمة؛ (ب) نشأ أو نجم عن إهمال جسيم أو سوء سلوك متعمد؛ أو (ج) نشأ أو نجم عن انتهاك القواعد والسياسات أو منطبقة أو التجاهل الطائش لها من جانب هؤلاء العاملين بدون مقابل.

### المادة ١٣

#### مطالبات الأطراف الأخرى

تكون المحكمة مسؤولة عن التعامل مع مطالبات الأطراف الأخرى في حالة حدوث خسارة أو عطب لممتلكاتها أو في حالة الوفاة أو الإصابة الشخصية نتيجة ارتكاب أو اغفال أفعال من جانب العاملين بدون مقابل أثناء أداء خدماتهم نيابة عن المحكمة. بموجب الاتفاق مع الجهة المتبرعة. ولكن إذا حدثت الخسارة أو العطب أو الوفاة أو الإصابة نتيجة إهمال حسيب وسوء سلوك متعمد من جانب العاملين بدون مقابل القادمين من الجهة المتبرعة تكون الجهة المتبرعة هي المسؤولة أمام المحكمة عن أي مبالغ تدفعها المحكمة لأصحاب المطالبات وجميع التكاليف التي ستتكبدها المحكمة لتسوية هذه المطالبات.

### المادة ١٤

#### الاتفاق مع المحكمة

١-١٤ يتم النص بوضوح في اتفاق رسمي بين المحكمة والجهة المتبرعة على التزامات كل من المحكمة والجهة المتبرعة والعاملين بدون مقابل. ويعمل الأشخاص الذين سيخدمون بوصفهم عاملين بدون مقابل بموجب الشروط المتفق عليها بين المحكمة والجهة المتبرعة، بما في ذلك قيام الجهة المتبرعة بدفع كل الأجر مباشرة للعاملين بدون مقابل. ويمثل الاتفاق لهذه الخطوط التوجيهية.

٢-١٤ ينص كلا الاتفاق مع الجهة المتبرعة والتعهد الفردي الذي يوقعه العامل بدون مقابل نصا واضحا على الواجبات والالتزامات الجوهرية التي تتوقع المحكمة من كل فرد يلتحق بها كعامل بدون مقابل احترامها بكلا.

### المادة ١٥

#### تنفيذ هذه الخطوط التوجيهية

١-١٥ يضطلع كل جهاز في المحكمة بالمسؤولية عن التطبيق الصحيح لأحكام هذه الخطوط التوجيهية. ويكفل قسم الموارد البشرية في المحكمة الامتثال بكل الأحكام والشروط والمقتضيات الواردة في هذه الخطوط التوجيهية.

٢-١٥ يقدم كل جهاز في المحكمة إلى قسم الموارد البشرية، بناء على الطلب، المعلومات المطلوبة لإعداد تقارير سنوية عن العاملين بدون مقابل لتقدمها إلى جمعية الدول الأطراف.

### المادة ١٦

#### الأحكام الختامية

تدخل هذه الأحكام التنفيذية حيز التنفيذ في ...