

Distr.: General
8 February 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والستون

البنان ١٣٨ و ١٣٩ من جدول الأعمال

تمويل المحكمة الجنائية الدولية لحاكمه الأشخاص
المسؤولين عن أعمال الإبادة الجماعية وغير ذلك من
الانتهاكات الجسيمة للقانون الإنساني الدولي المرتكبة في
إقليم رواندا والمواطنين الروانديين المسؤولين عن أعمال
الإبادة الجماعية وغيرها من الانتهاكات المماثلة المرتكبة
في أراضي الدول المجاورة بين ١ كانون الثاني/يناير
و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤

تمويل المحكمة الدولية لحاكمه الأشخاص المسؤولين عن
الانتهاكات الجسيمة للقانون الإنساني الدولي التي
ارتكبت في إقليم يوغوسلافيا السابقة منذ عام ١٩٩١

اقترح شامل بشأن الحوافز الملائمة للاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية
الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة

تقرير الأمين العام

موجز

لاحظت الجمعية العامة مع القلق، في قرارها ٢٧٤/٦١، احتمال وجود صعوبات في
الاحتفاظ بالموظفين الرئيسيين وتعيينهم في الوقت الذي تعمل فيه المحكمتان على إنجاز
ولايتهما، كما أشير إلى ذلك في تقرير الأمين العام (A/61/824) وفي تقرير اللجنة الاستشارية
لشؤون الإدارة والميزانية (A/61/923). وفي نفس القرار، طلبت الجمعية إلى الأمين العام، دون
الحكم مسبقاً على أي قرار يتخذ بشأن تنفيذ التدابير الرامية إلى الاحتفاظ بالموظفين، أن يقدم



إليها، في موعد لا يتجاوز انعقاد الجزء الأول من دورتها الثانية والستين المستأنفة، تقريراً يتضمن الآثار المتعلقة بالتكلفة ويشتمل، في جملة أمور، على بيانات مستكملة عن الموارد البشرية، بما في ذلك بيانات عن معدل التبدّل الحالي والمتوقع للموظفين، على أن يؤخذ في الحسبان أيضاً انتهاء العقود، وعدد الموظفين المغادرين، وبيان الوظائف الرئيسية التي يمكن أن تنشأ بشأنها مشكلة الاحتفاظ بالموظفين؛ وخطط خفض التدرّج للوظائف في كل من المحكمتين، التي تبين بوضوح التخفيضات المتوقعة للوظائف في كل سنة حتى إنجاز المحكمتين لولايتهما؛ والحوافز والتدابير غير النقدية، بما في ذلك الحوافز والتدابير التي تستفيد من التقليل المتوقع لملاك الموظفين في المحكمتين، مثل التنسيب الخارجي، وتعزيز التنسيق على نطاق المنظومة في مجالات التطوير الوظيفي وتنقل الموظفين وإعارتهم، في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة والنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة؛ وتبرير واضح للحوافز الممكن دفعه للاحتفاظ بالموظفين؛ وجميع الجوانب القانونية المتصلة بتنفيذ خطة الاحتفاظ بالموظفين؛ والنهج البديلة لحساب مبلغ الحافز المتعلق بالاحتفاظ بالموظفين، بما في ذلك تركيز المقترحات على الوظائف الأساسية، وسنوات الخدمة اللازمة، وآليات وضع الحدود القصوى، وتوقيت الدفع، وكذلك الشروط المقترنة بخطط الاحتفاظ بالموظفين هذه.

وهذا التقرير مقدم عملاً بذلك الطلب.

أولا - مقدمة

١ - أيدت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤١/٦١ و ٢٤٢/٦١، توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة في تقريرها عن الآثار المالية وأية آثار أخرى ناجمة عن استحداث منحة للاحتفاظ بالموظفين في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة (A/61/591)، والذي طُلب فيه إلى الأمين العام، من بين جملة أمور، أن يواصل استكشاف سبل ووسائل أعمال النظامين الحاليين الأساسيين والإداريين للموظفين، بما في ذلك المرفق الثالث لهما (الذي يتناول تعويضات إنهاء الخدمة)، بغرض تحقيق الأهداف المنشودة المتمثلة في الاحتفاظ بالموظفين طيلة مراحل إنجاز المحكمتين لولايتهما. وفي نفس هذا التقرير، طلبت اللجنة الاستشارية إلى الأمين العام أن يُقدم مقترحا شاملا يتضمن الإجراءات التي يلزم تطبيقها والقرارات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها، وإسقاطا أوضح يتعلق بأعداد الموظفين الذين يلزم الاحتفاظ بهم خلال المراحل المتوخاة لاستراتيجية الإنجاز.

٢ - وقدم الأمين العام اقتراحا شاملا بشأن الحوافز الملائمة للاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة (A/61/824). وأوجز في ذلك التقرير الحوافز المقترحة للاحتفاظ بالموظفين مع مراعاة، بالقدر الممكن، ومع إجراء التعديلات اللازمة، تطبيق النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين المعمول بهما حاليا، بما في ذلك المرفق الثالث لهما.

٣ - وحسبما هو محدد في الفقرة ٢ من ذلك التقرير، وبناء على عناصر التكلفة التي تم تحليلها، والتي تشتمل بصفة أساسية على: (أ) فقدان الإنتاجية (تأخير سير أعمال المحكمة)؛ (ب) التكاليف المباشرة لتعيين الموظفين وإنهاء خدمتهم (تكاليف تناوب الموظفين)؛ و (ج) المدفوعات الفعلية لحافز الاحتفاظ بالموظفين، فإن الآثار المالية المترتبة على استحداث منحة الاحتفاظ بالموظفين ستعادل وتزيد بكثير عن التكاليف الإضافية المتصلة بارتفاع معدلات تناوب الموظفين. ومن ناحية التمويل، يُقدَّر أن مدفوعات حوافز الاحتفاظ بالموظفين ستبلغ ١١,٢ مليون دولار في حالة المحكمة الجنائية الدولية لرواندا و ١٢,١ مليون دولار في حالة المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة.

٤ - وفي تقريرها عن الآثار المالية وأية آثار أخرى مترتبة على استحداث منحة للاحتفاظ بالموظفين في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة (A/61/923)، أقرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بأهمية الاحتفاظ بالموظفين الأساسيين لدعم تنفيذ استراتيجية الإنجاز في الموعد المقرر، كما أقرت بالسماح الخاصة

للمحكمتين، بما في ذلك كون نسبة كبيرة من موظفيهما تؤدي مهام متخصصة تتطلب مهارات غير متوافرة بسهولة داخل منظومة الأمم المتحدة. وفي ظل هذه الظروف، رأت اللجنة أن استخدام حافز للاحتفاظ، عملاً بأحكام المرفق الثالث للنظام الإداري للموظفين، هو أحد الخيارات المتاحة ما دام سيمكن المحكمتين من الاحتفاظ بالموظفين اللازمين إلى أن تُلغى وظائفهم. وأوصت اللجنة بالنظر في زيادة عدد سنوات الخدمة المطلوبة قبل أن يستحق الموظفون الأساسيون حافز الاحتفاظ بهم من سنتين إلى خمس سنوات في الخدمة دون انقطاع، إلى أن تُلغى الوظيفة. وأوصت اللجنة الاستشارية كذلك بأن تستند الترتيبات الإدارية لحوافز الاحتفاظ إلى قرار مخصص من الجمعية العامة بدلاً من تعديل للنظام الإداري للموظفين.

٥ - ولاحظت الجمعية العامة مع القلق، في قرارها ٢٧٤/٦١، احتمال وجود صعوبات في الاحتفاظ بالموظفين الرئيسيين وتعيينهم في الوقت الذي تعمل فيه المحكمتان على إنجاز ولايتهما، كما أشير إلى ذلك في تقرير الأمين العام (A/61/824) وفي تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/61/923). وفي نفس القرار، طلبت الجمعية إلى الأمين العام، دون الحكم مسبقاً على أي قرار يتخذ بشأن تنفيذ التدابير الرامية إلى الاحتفاظ بالموظفين، أن يقدم إليها، في موعد لا يتجاوز انعقاد الجزء الأول من دورتها الثانية والستين المستأنفة، تقريراً يتضمن الآثار المتعلقة بالتكلفة ويشتمل، في جملة أمور، على ما يلي:

- (أ) بيانات مستكملة عن الموارد البشرية، بما في ذلك بيانات عن معدل التبدّل الحالي والمتوقع للموظفين، على أن يؤخذ في الحسبان أيضاً انتهاء العقود، وعدد الموظفين المغادرين، وبيان الوظائف الرئيسية التي يمكن أن تنشأ بشأنها مشكلة الاحتفاظ بالموظفين؛
- (ب) خطط خفض التدريجي للوظائف في كل من المحكمتين، التي تبين بوضوح التخفيضات المتوقعة للوظائف في كل سنة حتى إنجاز المحكمتين لولايتهما؛
- (ج) الحوافز والتدابير غير النقدية، بما في ذلك الحوافز والتدابير التي تستفيد من التقليل المتوقع لملاك الموظفين في المحكمتين، مثل التنسيب الخارجي، وتعزيز التنسيق على نطاق المنظومة في مجالات التطوير الوظيفي وتنقل الموظفين وإعارتهم، في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة والنظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة؛
- (د) تبرير واضح للحافز الممكن دفعه للاحتفاظ بالموظفين؛
- (هـ) جميع الجوانب القانونية المتصلة بتنفيذ خطة الاحتفاظ بالموظفين؛

(و) النهج البديلة لحساب مبلغ الحافز المتعلق بالاحتفاظ بالموظفين، بما في ذلك تركيز المقترحات على الوظائف الأساسية، وسنوات الخدمة المطلوبة، وآليات وضع الحدود القصوى، وتوقيت الدفع، وكذلك الشروط المقترنة بخطط الاحتفاظ بالموظفين هذه.

٦ - وهذا التقرير مقدم عملاً بذلك الطلب.

٧ - ولاحظت الجمعية العامة أيضاً في الفقرة ٨ من قرارها ٢٧٤/٦١، أن منح حافز للاحتفاظ بالموظفين أمر غير منصوص عليه في النظام الموحد للأمم المتحدة ويمكن أن تترتب عليه آثار بالنسبة إلى النظام الموحد، ومن ثم طلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تسدي إليها المشورة بشأن اقتراح الأمين العام الوارد في تقريره، وذلك في موعد لا يتجاوز انعقاد الجزء الرئيسي من دورتها الثانية والستين.

٨ - وأوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية الجمعية العامة، في تقريرها السنوي الثالث والثلاثين إلى الجمعية العامة المؤرخ ١٠ آب/أغسطس ٢٠٠٧^(١)، بما يلي: (أ) لا تعتبر الحوافز المالية الخاصة للاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة مناسبة، لأنها غير منصوص عليها في النظام الموحد وستمثل بالتالي سابقة ينبغي تفاديها؛ (ب) ينبغي أن يستخدم الإطار التعاقدى القائم لمنح عقود تزيل عدم التيقن فيما يتعلق بالتوظيف في المستقبل على النحو التالي: '١' ينبغي منح جميع الموظفين الذين يشغلون وظائف رئيسية، ومنهم على سبيل المثال المدعون العامون وخبراء الطب الشرعي والمحققون، عقوداً محددة المدة تمتد فترة ولاية المحكمتين. وإذا كان معدل الدوران غير كاف وتعيّن إنهاء خدمة موظفين قبل نهاية الولاية لأنه لم تعد هناك حاجة إلى مهاراتهم، فسيحق للموظفين الحصول على تعويضات إنهاء الخدمة إذا استوفوا الشروط بخلاف ذلك؛ '٢' وبالنسبة لبقية الموظفين، ينبغي تحديد المهارات اللازمة عند إجراء كل تخطيط لتخفيض الوظائف، ومنح عقود محددة المدة تتسق مع تواريخ إجراء التخفيضات المقررة في الوظائف؛ (ج) ينبغي إتاحة حوافز غير نقدية أخرى لجميع موظفي المحكمتين، مثل خدمات التنسيب الخارجي، ومعاملتهم كمرشحين داخليين عند التقدم بطلبات للحصول على وظائف في منظمات أخرى داخلية في النظام الموحد، واستخدام بدل الوظيفة الخاص لتيسير الإنهاء التدريجي المنظم للمحكمتين، وتوسيع خيارات التدريب، وإجراء امتحان تنافسي داخلي لتعيين الموظفين من الفئات الأخرى في الفئة الفنية، وتعيين الأزواج المؤهلين، وتعزيز التنسيق على نطاق المنظومة في مجالات التطوير الوظيفي والتنقل والانتداب؛ (د) وينبغي بالنسبة

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثانية والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/62/30 و Corr.1).

لموظفي المحكمتين الذين عرضت عليهم تعيينات في منظمة أخرى داخلية في النظام الموحد أن يتحدد تاريخ استلامهم العمل في المهمة الجديدة بحيث يتفق مع إتمامهم لعملهم في المحكمة.

ثانياً - مقترحات بديلة تتعلق بالحافز

ألف - بيانات مستكملة عن الموارد البشرية

٩ - يقدم المرفق الأول معلومات عن تبدل الموظفين الحالي والمتوقع. فقد ترك ما مجموعه ١٣٠ موظفاً المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة خلال عام ٢٠٠٧، وهذا يمثل نسبة ١٤ في المائة من العدد الإجمالي للوظائف الممولة من الميزانية المقررة. كما انتهت خدمة ما مجموعه ١٠٩ موظفين من المحكمة الجنائية الدولية لرواندا في عام ٢٠٠٧، بمعدل تبدل قدره ١١ في المائة. وكون عدد الموظفين المغادرين ليس أعلى في هذه المرحلة، ينبغي ألا يفسر بعدم وجود حاجة ملحة إلى حافز للاحتفاظ بالموظفين. وإذا استمر التأجيل في اتخاذ القرار المتعلق بحافز الاحتفاظ أو لم يُستعرض على نحو مرض، فإن المحكمتين تتوقعان مغادرة الموظفين على نطاق واسع في المستقبل القريب ولا سيما بعد العطلة الصيفية لعام ٢٠٠٨ عندما تكون القرارات بشأن الدراسة في السنة الأكاديمية التالية قد اتخذت. وأما فيما يتعلق بدوران الموظفين المتوقع، فتتوقع المحكمتان على النحو المذكور في تقارير سابقة أنه في غياب مجموعة حوافز ملائمة، سيزداد معدل التبدل بشكل ملحوظ ويصل إلى ٢٠ في المائة سنوياً، وسيستمر ذلك المعدل في الارتفاع مع اقتراب مواعيد الإنجاز.

١٠ - وإثر موافقة المراقب المالي، مُدِّت عقود جميع الوظائف الثابتة إلى أبعد موعد ممكن (إما آب/أغسطس أو تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩). وبعد المغادرة الجماعية الأولية للموظفين التي حدثت عند الإعلان لأول مرة عن استراتيجية الإنجاز، لا يزال عدد المغادرين كبيراً، لكن يسهل السيطرة عليه عموماً. وربما يكون اتخاذ تدابير غير نقدية متعددة قد ساعد على الحد من التدفق (على سبيل المثال، كان لتمديد عقود عام ٢٠٠٧ المذكورة آنفاً، بالغ الأثر بفضل توفيره قسطاً مؤقتاً من الأمان). ولكن مع اقتراب موعد الإنجاز، سوف يتجه الموظفون نحو وظائف أكثر أماناً. ومن المرجح أن يكون الإنشاء الوشيك للمحكمة الخاصة بلبنان في لاهاي (يقدر عدد وظائفها بـ ٣٠٠ وظيفة) بديلاً مغرباً للتوظيف إذ قد تستمر فترة عملها، إلى ما بعد انتهاء فترة عمل المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة. ومن المتوقع أن يكون كبيراً عدد الموظفين المغادرين إلى رب العمل هذا دون غيره، وستتاح هذه البيانات في نهاية عام ٢٠٠٨.

١١ - وفيما يتعلق بتحديد الوظائف الرئيسية، تود المحكمتان الإشارة إلى أن مستوى الخبرة الفنية المطلوبة وأساليب العمل التي وضعت للفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، رفيع بحيث تتطلب جميع المهام عموماً خبرات فنية ومعرفة محددة لتمكين المحكمتين من إنجاز ولايتهما في الوقت المناسب. ويؤدي موظفو الدعم في كلتا المحكمتين مهام تتطلب، في معظم الحالات، مستوى من الخبرة الفنية والدراية لا يمكن تلبسته بسهولة، ولذا سيحتاج الموظفون الذين يخلون محلهم إلى تلقي الكثير من التدريب. ولا تقتصر هذه الحالة على الناحية القانونية، بل تشمل أيضاً الوظائف الإدارية وغيرها من مهام الدعم، حيث تتسم المعرفة بالإجراءات الواجبة التطبيق بأهمية بالغة، إن لم تكن جوهرية. ويلاحظ أيضاً أن تجربة المحكمة، نتيجة للتخفيضات المقبلة للوظائف، ستزداد أهمية، إذ من المرجح ضم المهام مع تقلص حجم المحكمتين بشكل تدريجي. وعدد المهام والوظائف التي لا يُشترط لشغلها أساساً وجود تجربة سابقة في المحاكم، هو عدد صغير نسبياً ولا يبرر الاستبعاد نظراً لقلّة تلك الأعداد ولما قد ينجم عن ذلك من أثر وخيم على المعنويات.

باء - خطط خفض التدريجي لوظائف كل من المحكمتين

١٢ - خلال فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ومع الانتهاء من المحاكمات الابتدائية، سيتحول التركيز بشكل تدريجي لينصبّ على دعاوى الاستئناف. وتمشيا مع هذا المنحى، تعكس الميزانيات المعتمدة للمحكمتين إعادة توزيع الوظائف بشكل تدريجي بدءاً من أعمال دعم المحاكمة وانتهاء بأعمال دعم الاستئناف (في كل من مكتب المدعي العام وقلم المحكمة) بالاقتران مع الإنهاء التدريجي لـ ٣٤٩ وظيفة في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا و ٢٥٨ وظيفة في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة بدءاً من عام ٢٠٠٩، مما يتسق مع خفض نشاط المحاكمة الابتدائية المتوقع اعتباراً من النصف الثاني لعام ٢٠٠٩. وهذا يمثل ٣٣ في المائة و ٢٦ في المائة من مستويات الملاك الوظيفي لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ لمحكمة رواندا ومحكمة يوغوسلافيا على التوالي. ويقدم المرفق الثاني تفصيلاً حسب الهيئة لخطة خفض التدريجي لوظائف المحكمتين. واستناداً إلى الإسقاطات الحالية، ستنتقل جميع الدعاوى العالقة إلى مرحلة الاستئناف بعد عام ٢٠٠٩ (باستثناء ثلاث قضايا في محكمة يوغوسلافيا من المقرر الانتهاء منها في النصف الأول من عام ٢٠١٠). وحيث أن مستويات الملاك الوظيفي تتصل مباشرة بنشاط المحاكمة، تتوقع المحكمتان خفضاً كبيراً في عدد الوظائف اعتباراً من مطلع عام ٢٠١٠. إلا أن المحكمتين في هذه المرحلة ليستا في موقف يؤهلهما لتقديم تقديرات مفصلة عن توقيت خفض عدد الوظائف ومستويات هذه الوظائف.

ومن المتوقع أن تتاح هذه التقديرات عند إعداد الميزانية القادمة في وقت ما خلال ربيع عام ٢٠٠٩.

جيم - تبرير الحافز الذي يمكن دفعه للاحتفاظ بالموظفين، والجوانب القانونية المتصلة بتنفيذ خطة الاحتفاظ بالموظفين

١٣ - على النحو المبين في التقارير السابقة، كشف الاستعراض الشامل الذي أجرته المحكمتان أن الفوائد من منحة الاحتفاظ بالموظفين تفوق بكثير أهمية الآثار التشغيلية والآثار المالية ذات الصلة التي تصاحب وجود معدلات عالية لدوران الموظفين. وإضافة إلى ذلك، إذا زاد معدل تبدل الموظفين بشكل ملحوظ، فإن خسارة المعرفة المؤسسية الناجمة عن مغادرة الموظفين ستؤثر تأثيراً مباشراً على الإنتاجية والكفاءة، وبالتالي، على وقع نشاط المحاكمة. وفي الوقت ذاته، سيجري تكبد نفقات حمة فيما يتصل بتكاليف الدوران. والآثار المترتبة على استراتيجيات الإنجاز، وخفض تكاليف التبدل لمنحة الاحتفاظ بالموظفين المقترحة، كلاهما يتصف بالأهمية ويشكلان، بالنسبة للمحكمتين، حجة مقنعة لتنفيذ الخطة الجديدة في كلتا المحكمتين تنفيذاً شاملاً.

١٤ - وأحاطت المحكمتان علماً بتعليقات لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ومؤداها أن حافزاً مالياً للاحتفاظ بالموظفين يمكن أن يشكل سابقة للأمانة العامة وغيرها من المنظمات الداخلة في النظام الموحد. وفي الوقت ذاته، تشير المحكمتان إلى أن لجنة الخدمة المدنية الدولية أوصت بأنه ينبغي استخدام الإطار التعاقدى القائم لمنح عقود تزيل عدم التيقن فيما يتعلق بالتوظيف في المستقبل على النحو التالي: بالنسبة لجميع الموظفين الذين يشغلون وظائف رئيسية، ومنهم على سبيل المثال المدعون العامون، وخبراء الطب الشرعي والمحققون، ينبغي منحهم عقوداً محددة المدة تمتد فترة ولاية المحكمتين. وإذا كان معدل التبدل غير كافٍ وتعين إنهاء خدمة موظفين قبل نهاية الولاية لأن الحاجة انقضت إلى مهاراتهم، فسيحق للموظفين الحصول على تعويضات إنهاء الخدمة إذا استوفوا الشروط بخلاف ذلك.

١٥ - كما أحاطت المحكمتان علماً ببواعث القلق التي عبّرت عنها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية والجمعية العامة فيما يتعلق باقتصار تطبيق حافز الاحتفاظ على الموظفين الرئيسيين.

١٦ - ورغم أن هناك موظفين "رئيسيين" في كلتا المحكمتين ممن يمكن وجود صلة مباشرة لهم بالمحاكم، فإن موظفي المحكمتين من جميع الرتب والفئات المهنية يمتلكون من المهارات والمعرفة المؤسسية ما يجعل وجودهم أساسياً في سير العمل اليومي لإجراءات المحاكمة. فمثلاً،

إذا تواصل إجراء سبع محاكمات خلال عام ٢٠٠٩ كما هو متوقع حالياً وغادرت أعداد كبيرة من موظفي الدعم في الوقت نفسه (في مجالات تكنولوجيا المعلومات، والأمن، ومساعدة الشهود، واللغات، وإدارة المحكمة، وما إلى ذلك) فسيكون لذلك أثر مباشر في قدرة الموظفين "الرئيسيين" على مواصلة إدارة المحاكمات ودعاوى الاستئناف وستواجه المحكمتان تعثراً خطيراً للعمل وتأخيراً في إجراءات المحكمة، الأمر الذي يمكن أن يسبب وقف المحاكمات بشكل مؤقت.

١٧ - وإثر إصدار توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، كان هناك استجابة فورية من جانب نقابتي الموظفين في المحكمتين كليهما. فقد وجهت النقابة المشتركة للموظفين رسالة إلى الأمين العام تعرب فيها عن قلقها بشأن تطبيق محدود لحافز الاحتفاظ بالموظفين وطلبت، إذا ما كان عدد محدد فقط من الموظفين يحق له تلقى حافز مالي، أن يُسحب الاقتراح الأصلي، إذ اعتبرت أن هذا الإجراء مثير للخلاف. وترى النقابة المشتركة أن دفع الحافز لعدد من الموظفين فقط، سترتب عليه في واقع الأمر أثر أشد ضرراً على الحالة العامة لمعنويات الموظفين، من حالة عدم وجود حوافز على الإطلاق.

١٨ - وكان الهدف الرئيسي من الإبقاء على الموظفين المقترح هو تمكين المحكمتين من إنجاز ولايتيهما بأقصى سرعة ممكنة بزيادة إنتاجية الموظفين نتيجة خفض معدلات تبدهم. وتود المحكمتان التشديد على أن تطبيق الحافز على عدد محدود من الموظفين سيؤثر بشكل لا مفر منه وعلى نحو سلبي للغاية على معنويات موظفي المحكمتين كليهما، مما سيؤدي بدوره إلى زيادة عدد الموظفين المغادرين قبل الانتهاء من المحاكمات ودعاوى الاستئناف، ويؤثر على سير الإجراءات العادي وبالنتيجة يبطل مفعول الفوائد المنشودة للخطة الجديدة المقترحة. ومن ثم يُنصح بأن تطبق الخطة الجديدة المقترحة على أوسع نطاق ممكن من التغطية الوظيفية.

١٩ - وفيما يتعلق بالجوانب القانونية لتطبيق الحافز، (انظر الوثيقة A/61/824)، يُوصى بأن يؤذن للأمين العام بتطبيق تعويضات نهاية الخدمة المذكورة في المرفق الثالث للنظامين الأساسي والإداري للموظفين لغرض محدد ووحيد هو الموافقة على مدفوعات تتصل بمجموعة حوافز الاحتفاظ بموظفي المحكمتين. وينبغي أن يقتصر هذا الإذن الخاص على موظفي المحكمتين دون غيرهم بسبب الطابع الفريد لولايتيهما. وترى المحكمتان أنه يمكن للجمعية العامة من خلال إدراج مصطلحات شديدة التحديد في القرار، كفالة ألا يمكن استخدام الحافز الموافق عليه، في هيئات الأمانة العامة الأخرى إلا عقب الحصول على موافقة محددة من الجمعية العامة.

دال - الحوافز والتدابير غير النقدية

٢٠ - بغية وقف تدفق مغادرة الموظفين وفي محاولة لكفالة بقاء الموظفين حتى انقضاء الحاجة إلى خدماتهم، شرعت المحكمتان في اتخاذ عدد من المبادرات التي تستجيب لاحتياجات الموظفين والتي ستفسح أمامهم الكثير من الخيارات المهنية عند مغادرتهم المنظمة. وتهدف هذه التدابير إلى تحسين مجموعات مهارات الموظفين وتهيئة بيئة عمل يتم فيها تشجيع وتيسير أنشطة تنمية القدرات الشخصية من هذا القبيل. وأخيراً، ومع مرور الوقت، ستصبح فترة التوظيف التي بإمكان المحكمتين تقديمها للمستخدمين الجدد أقصر، مما يجعل توظيف أشخاص ذوي مؤهلات وخبرات عالية أصعب من ذي قبل. وترد أدناه لمحة عامة عن أهم التدابير التي وُضعت بالتشاور الوثيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية، والموظفين ونقائبي الموظفين.

التدريب

٢١ - تخطط المحكمتان لزيادة فرص التدريب، بما في ذلك عقد حلقات عمل وحلقات دراسية تدريب داخلية للموظفين على جميع المستويات تهدف إلى تعزيز مهاراتهم الفنية والتقنية. وسوف يتضمن نهج أكثر شمولاً للأمم المتحدة ويقوم على الكفاءة، إدارة الأداء الإداري، فضلاً عن التدريب التقني وتعليم اللغات. كما أن التدريب المتعدد الاختصاصات، بصفة أساسية ضمن بيئة العمل المباشرة، سيزيد من تحسين إمكانية تسويق مهارات الموظفين. وأما التدريب والتعليم اللذان لا تقدمهما المنظمة عادةً (مثل برامج الحصول على درجة تعليمية)، فإن برنامج الإجازات الدراسية يسمح بإجازة دراسية مدفوعة الأجر تصل مدتها إلى أسبوعين أو بإجازة خاصة غير مدفوعة الأجر تصل مدتها إلى ستة أشهر.

ترتيبات العمل المرنة

٢٢ - بغية تلبية احتياجات التوازن بين الحياة والعمل على نحو أفضل، يجري تنفيذ ترتيبات عمل مرنة. فقد أظهرت الدراسات أن ترتيبات العمل المرنة تشكل عاملاً مهماً في ضمان إحساس الموظفين بالرضا في بيئة عملهم، والتي يمكن بدورها أن تشجع المزيد من الموظفين على البقاء داخل المنظمة.

الفرص الوظيفية خارج المحكمة

٢٣ - تسمح المحكمتان لموظفيهما بالذهاب في مهام قصيرة الأجل لدى هيئات الأمم المتحدة الأخرى وعمليات حفظ السلام، وتضمننا لهم الحق في العودة، وذلك رهناً بمتطلبات العمل وقدرة المنظمة على مواصلة أنشطتها وإنجاز ولايتها. ويتيح هذا الأمر الفرصة أمام

قدامى الموظفين للتعرف على مجالات أخرى في الأمم المتحدة، وتوسيع نطاق مهاراتهم وخبرتهم في نفس الوقت، مما قد يفيدهم في حياتهم الوظيفية.

٢٤ - وتعترم المحكمتان الاتصال بمنظمات دولية أخرى في أواخر عام ٢٠٠٨ لاستكشاف فرص لتنسيب العاملين لدى المحكمتين أو توظيفهم في هذه المنظمات. وستجري اتصالات مماثلة مع أرباب عمل آخرين في البلدين المضيفين. وفي هذا الصدد، تدرس المحكمتان إمكانية استضافة اجتماعات ومناسبات تشارك فيها منظمات دولية أخرى. فعلى سبيل المثال، يجري التخطيط حالياً لاستضافة اجتماع المائدة المستديرة السنوي للتطوير الوظيفي بلاهاي في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨. وتوفر هذه المناسبة، التي يشارك فيها ممثلو وحدات الموارد البشرية في العديد من منظمات الأمم المتحدة والمنظمات الأوروبية وغيرها من المنظمات الدولية، فرصة لتعريف هذه المنظمات بوظائف المحكمة والمستوى المهني الرفيع الذي يتحلى به موظفوها. وخلال عام ٢٠٠٩، سيتاح للموظفين الذين ستلغى وظائفهم التقدم بطلب لإجازة لإجراء مقابلات أو البحث عن عمل باستخدام أيام الإجازة العارضة.

التوجيه المهني ومرحلة الانتقال

٢٥ - تجرى حالياً دراسة استقصائية لتحديد أولويات الموظفين واهتماماتهم فيما يتعلق بنوع الحياة الوظيفية التي يرغبونها. وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد هل يعتزم الموظفون مواصلة العمل في منظومة الأمم المتحدة، أم سيقفون في البلد الذي تنتخذه المحكمة مقراً لها حالياً، أم سيعودون إلى بلدانهم الأصلية ليواصلوا العمل في مهنتهم الحالية، أم أنهم سيعتبرون مسار حياتهم الوظيفية. وسوف تتيح نتائج الدراسة للمحكمتين إنشاء إطار يمكنهما من زيادة التركيز على نوع التطوير الوظيفي وأنشطة التوجيه اللازمة. وستبدأ خلال عام ٢٠٠٨، دورات التوجيه الوظيفي للمجموعات، كما سيجري استكمال الموقع الشبكي الخاص بالانتقال الوظيفي وسيعين موظف اتصال للإجابة عن الأسئلة وتقديم التوجيه. وفي غضون ذلك، سوف تنظم عروض عن طريقة كتابة السيرة الشخصية، وستقام حلقات عمل عن تقنيات المقابلات وغيرها من أدوات التوظيف.

تفسير القواعد الإدارية للاستجابة لواقع الفرص الوظيفية المحدودة

٢٦ - إن الظروف الاستثنائية المرتبطة بتقليص حجم المحكمتين وإغلاقهما في أعقاب ذلك تستدعي التقليل إلى أدنى حد من العقبات الإدارية التي قد تجبر الموظفين على ترك المحكمة في وقت مبكر. وفيما يتعلق بمتطلبات الدول المضيفة، تجري المحكمتان اتصالات مع السلطات المعنية لمعالجة عدد من الشروط المتصلة بالإقامة بحيث يمكن، على سبيل المثال، السماح

للأطفال الذين يعيّلهم موظفون سوف تلغى وظائفهم خلال السنة الدراسية بالبقاء في البلد حتى انتهاء السنة الدراسية.

الإعارة من الدول الأعضاء والأمانة العامة للأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الداخلة في النظام الموحد

٢٧ - حسبما ذكر أعلاه، ستصبح فترة التوظيف التي يمكن للمحكمتين أن تعرضها على الموظفين الجدد أقصر مع اقتراب مواعيد انتهاء عملهما، مما قد يؤثر سلباً وبشدة في قدرتهما على استقطاب موظفين من ذوي المؤهلات العالية والخبرة الرفيعة. وسعى لمعالجة هذا الوضع، سوف تدرس المحكمتان مع الدول الأعضاء إمكانية انتداب موظفين وطنيين رفيعي المستوى لمساعدة المنظمة في إنجاز الولاية الموكلة إليها خلال المراحل الأخيرة من عمل المحكمتين، على أساس سداد التكاليف. ويمكن أن تجري عمليات الإعارة أو الانتداب المؤقت هذه من الأمانة العامة للأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الداخلة في النظام الموحد. ويتوقع أن تجري عمليات الانتداب هذه لمدة تقل عن عام واحد.

٢٨ - وتجري المحكمتان اتصالات نشطة بالسلطات الوطنية المعنية لتوفير المعلومات للموظفين ومساعدتهم فيما يتعلق، ضمن جملة أمور، بمسائل الإقامة أو الضرائب أو فرص الدراسة المتوافرة للموظفين أو للمعالين.

المسائل المتعلقة بالدول المضيفة

٢٩ - سوف يحتاج رعايا البلد المضيف ورعايا الدول الأخرى ممن ينوون المكوث في البلد المضيف إلى إعادة إدماجهم في سوق العمل المحلي. كما سيحتاج الموظفون إلى الحصول على معلومات عن التشريعات الوطنية والشروط المتعلقة بالضرائب ومسائل الإقامة وفرص الدراسة المتاحة للموظفين أو للمعالين، وما إلى ذلك من المسائل. وتواصل المحكمتان بنشاط اتصالاتهما مع السلطات الوطنية المعنية كي توفر هذه المعلومات وتساعد في المجالات التي تنطوي على مشاكل.

هاء - النهج البديلة المتبعة لحساب مبلغ حافز الاحتفاظ بالموظفين

٣٠ - وفقاً لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ٩ (و) من قرارها ٢٧٤/٦١، قدمت المحكمتان ثلاثة نهج بديلة لحساب مبلغ حافز الاحتفاظ بالموظفين، آخذة في الاعتبار آراء اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، ولجنة الخدمة المدنية الدولية، بالإضافة إلى موقف نقابي موظفي المحكمتين وآراء القائمين على إدارة المحكمتين.

الخيار ألف

٣١ - بموجب هذا الخيار، سيحسب الحافز وفقا للمنهجية الموصى بها في تقرير الأمين العام عن اقتراح شامل بشأن الحوافز الملائمة للاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة (A/61/824). وكما هو مبين في الفقرة ١١ من ذلك التقرير، لا ينطبق حافز الاحتفاظ إلا على الموظفين المطلوب منهم البقاء في المحكمة حتى تنتفي الحاجة إلى خدماتهم ووظائفهم. ولا يدفع الحافز المقترح، الذي سيشمل فقط الخدمة في المحكمتين، في الحالات التالية:

- (أ) إنهاء الخدمة أو الاستقالة قبل أن تنتفي الحاجة إلى الخدمات؛
- (ب) إنهاء التعيين لمدة محددة أو عدم تجديده لأسباب تأديبية أو لسبب محدد في الفقرة (أ) من المادة ٩-١ من النظام الأساسي أو لأي سبب آخر يرد في خطاب التعيين؛
- (ج) الموظفون الذين تقل مدة خدمتهم عن سنتين في تاريخ استحقاق الحافز؛
- (د) الموظفون المعارون من الأمانة العامة للأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة الذين لهم وظائف تنتظر عودتهم بعد إنهاء خدمتهم في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة أو المحكمة الجنائية الدولية لرواندا.

٣٢ - وفيما يتعلق بتحديد مبلغ الحافز، أوصي في الفقرة ١٠ من التقرير بأن يؤخذ للأمين العام بتطبيق تعويضات نهاية الخدمة الواردة تحت عنوان "التعيينات الدائمة" في المرفق الثالث للنظام الأساسي والإداري للموظفين، لغرض محدد ووحيد وهو الموافقة على دفع ما يتصل بمجموعة حوافز الاحتفاظ بموظفي المحكمتين. وينبغي أن يقتصر هذا الإذن الخاص اقتصارا كاملا على موظفي المحكمتين بسبب الطابع الفريد لولايتيهما.

٣٣ - ووفقا لما ورد في الفقرة ٢ من التقرير ومرفقه، واستنادا إلى عناصر الكلفة التي جرى تحليلها، والمؤلفة أساسا من: (أ) تراجع الإنتاجية (التأخير في سير عمل المحكمة)؛ (ب) التكاليف المباشرة لتعيين الموظفين وإنهاء خدماتهم (تكاليف تناوب الموظفين)؛ (ج) المدفوعات الفعلية لحوافز الاحتفاظ، ستكون الآثار المالية الناشئة عن تطبيق حافز الاحتفاظ بالموظفين أدنى بكثير من التكاليف الإضافية المتصلة بارتفاع معدلات تبدل الموظفين. ومن ناحية التمويل، يُقدر أن مدفوعات حوافز الاحتفاظ بالموظفين ستبلغ ١١,٢ مليون دولار و ١٢,١ مليون دولار في حالة المحكمة الجنائية الدولية لرواندا وفي حالة المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، على التوالي.

٣٤ - ووفقا لما ورد في الميزانيتين المعتمدين لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، سيبلغ ما مجموعه ٣٤٩ و ٢٥٨ وظيفة خلال عام ٢٠٠٩ في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، على التوالي. وبالتالي فإن أولى دفعات حافز الاحتفاظ لن تستحق إلا في السنة الأخيرة من فترة السنتين.

٣٥ - وتتمثل ميزة هذا الخيار في أنه اقترح واضح وصريح ويرتبط مباشرة بحكم قانوني موجود أصلا. كما أنه يكفل أقصى قدر من المساواة بين الموظفين، ويعد بالتالي حافزا معنويا، إضافة إلى كونه حافزا ماليا. وهو خيار يحظى بتفضيل نقابتي الموظفين. أما عيب هذا الخيار فيتمثل في أنه لا يتيح تطبيقا أكثر تحديدا للحافز، وتمشيا مع آراء اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، والجمعية العامة، ولجنة الخدمة المدنية الدولية.

الخيار باء

٣٦ - بموجب هذا الخيار، لا ينظر في دفع الحافز للموظفين إلا إذا كانوا قد عملوا في خدمة المحكمتين لمدة خمس سنوات كحد أدنى عندما يحين موعد انتهاء خدمتهم، وتبقى جميع الشروط الأخرى دون تغيير عما ورد في الخيار ألف.

٣٧ - وعلى الرغم من أن هذا الخيار يحد من المبالغ المدفوعة من خلال زيادة عدد سنوات الخدمة التي يستحق بموجبها إلى خمس سنوات، فإنه يتميز باستهدافه الموظفين الأكثر أقدمية، والذين لديهم بالتالي المعرفة المتخصصة التي ترغب المحكمتان في الاحتفاظ بها.

٣٨ - وتصل الآثار المالية المترتبة لهذا الاقتراح إلى ٦,٩ مليون دولار و ٧,٢ مليون دولار في حالة المحكمة الدولية لرواندا والمحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة، على التوالي. وتحتوي الجداول الواردة أدناه على مقارنة للآثار المالية المترتبة على الخيارين ألف وباء على التوالي.

الجدول ١
المحكمة الجنائية الدولية لرواندا

عدد سنوات الخدمة	المرتب	الحافر (بالأشهر)	الموظفون المستحقون (النسبة المئوية)	عدد الوظائف	كلفة حافر الاحتفاظ
الموظفون المعينون دولياً (ف-٣/الدرجة الخامسة)					
٢	٦ ٨٣٣	٥	٤٠	٧٢٠	٩ ٨٣٩ ٥٠٠
٥	٦ ٨٣٣	٥	٢٤	٧٢٠	٥ ٨٨٠ ٢٠٠
الموظفون المعينون محلياً (خ ع-٤/الدرجة الخامسة)					
٢	١ ٢٠٨	٥	٧٠	٣٢٢	١ ٣٦١ ٤٠٠
٥	١ ٢٠٨	٥	٥٣	٣٢٢	١ ٠٣٥ ١٠٠
المجموع					
					١١ ٢٠٠ ٩٠٠
					٦ ٩١٥ ٣٠٠
					(٤ ٢٨٥ ٦٠٠)

ملاحظة: التكاليف بدولارات الولايات المتحدة.

(أ) انظر A/61/824، المرفق، الجدول ٣.

الجدول ٢
المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة

عدد سنوات الخدمة	المرتب	الحافر (بالأشهر)	الموظفون المستحقون (النسبة المئوية)	عدد الوظائف	كلفة حافر الاحتفاظ
موظفون معينون دولياً (ف-٣/الدرجة الخامسة)					
٢	٧ ٤٧٥	٥	٤٠	٤٥٤	٦ ٧٨٧ ٣٠٠
٥	٧ ٤٧٥	٥	٢٤	٤٥٤	٤ ٠٥٦ ٢٠٠
موظفون معينون محلياً (خ ع-٤/الدرجة الخامسة)					
٢	٣ ٩٥١	٥	٥٠	٥٣٦	٥ ٢٩٤ ٣٠٠
٥	٣ ٩٥١	٥	٣٠	٥٣٦	٣ ١٧٤ ٥٠٠
المجموع					
					١٢ ٠٨١ ٦٠٠
					٧ ٢٣٠ ٧٠٠
					(٤ ٨٥٠ ٩٠٠)

ملاحظة: التكاليف بدولارات الولايات المتحدة.

(أ) انظر A/61/824، المرفق، الجدول ٤.

الجدول ٣

تحليل التكاليف والفوائد بموجب الخيارين للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة
(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

الخيار ألف		
عنصر التكاليف	في غياب الحوافز	في حالة تقديم الحوافز
تراجع الإنتاجية	٣٠,٠	-
تكاليف التبدل	٢٧,٦	١٣,٨
حوافز الاحتفاظ	-	١٢,١
المجموع	٥٧,٦	٢٥,٩
الخيار باء		
تراجع الإنتاجية	٣٠,٠	-
تكاليف التبدل	٢٧,٦	١٣,٨
حوافز الاحتفاظ	-	٧,٢
المجموع	٥٧,٦	٢١,٠

الجدول ٤

تحليل التكاليف والفوائد بموجب الخيارين للمحكمة الدولية لرواندا
(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

الخيار ألف		
عنصر التكاليف	في غياب الحوافز	في حالة تقديم الحوافز
تراجع الإنتاجية	٣٠,٠	-
تكاليف التبدل	٤٣,٢	٢١,٦
حوافز الاحتفاظ	-	١١,٢
المجموع	٧٣,٢	٣٢,٨
الخيار باء		
تراجع الإنتاجية	٣٠,٠	-
تكاليف التبدل	٤٣,٢	٢١,٦
حوافز الاحتفاظ	-	٦,٩
المجموع	٧٣,٢	٢٨,٥

٣٩ - في إطار هذا الخيار، ستُفرض أيضا الفترة المؤهلة لاستحقاق الحافز وقدرها خمس سنوات. ولكن سيصل مبلغ الحافز في هذه الحالة إلى حد أقصى عند عدد معين من الشهور، بشرط أن تكون للموظف خمس سنوات من الخدمة على الأقل في وقت استحقاق الحافز. وكما هو مبين في المرفق الثالث للنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، يكون الموظف الذي له ما يربو على خمس سنوات من الخدمة مؤهلا لما يصل في حده الأدنى إلى ثلاثة شهور من المرتب الإجمالي (ناقصا الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين)، ويصل في حده الأقصى إلى ١٢ شهرا لمن لهم ١٥ سنة من الخدمة أو أكثر. وبموجب التطبيق المتوخى، سيخفف المبلغ الذي سيدفع ويبقى في إطار الحد الأقصى، حسب الاقتضاء. وستقدم المحكمتان الآثار المالية بناء على الحد الأقصى الفعلي الذي تقرره الجمعية العامة. وكبديل لذلك، يمكن النظر أيضا في وضع دفعة ثابتة للحافز تنطبق على الموظفين الذين لهم ما يربو على خمس سنوات من الخدمة بغض النظر عن مستوى الأقدمية.

٤٠ - وسيكون أي نهج في إطار الخيار جيم بسيطا في تطبيقه، كما أن له ميزة الحد من الآثار المالية. ولكن هذه الخيارات ستعني ضمينا تطبيق صيغة مختلفة عن تلك الواردة في المرفق الثالث للنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين.

ثالثا - الاستنتاج

٤١ - إن التدابير الداخلية (غير النقدية) الرامية إلى تحسين الأمان الوظيفي، وتقليل شواغل الموظفين، وتوفير فرص لتنمية قدراتهم، الواردة إجمالا أعلاه كان لها أثر إيجابي على معنويات الموظفين، وما زال لها ذلك الأثر. ولكن تلك التدابير المنفردة في حد ذاتها لا تضمن أن الموظفين سيقون في خدمة المحكمة لحين إلغاء وظائفهم. ولكن يرى أن الجمع بين التدابير النقدية وغير النقدية، التي تعتبر الأولى أكثرهما فعالية، سيؤدي إلى إسهام مهم في قدرة المحكمتين على تقليل الخسارة في الموظفين إلى أدنى حد. ولهذا السبب، يُوصى بالموافقة على تقديم حافز مالي للموظفين الذين يقون في وظائفهم حتى تنتهي الحاجة إلى وظائفهم.

٤٢ - وفيما يتعلق بشروط دفع الحافز المقترح، فإن كلا من ممثلي الإدارة والموظفين يرون أن إسباغ وصف على مجموعات محددة و/أو محدودة من الموظفين بأنها "رئيسية"، وتمنح عقب ذلك حافز الاحتفاظ، سينجم عنه على الأرجح إحساس واضح بعدم المساواة في المعاملة. وإذا كانت الجمعية العامة ستعتمد التطبيق المستهدف لحافز الاحتفاظ، فإن غير المؤهلين للحصول عليه لا بد أنهم سيفسرون هذا التدبير بأنه إشارة إلى أنهم لا يُعتبرون أساسيين أو ضروريين لتيسير عمل هاتين المؤسستين، مما سيكون له أثر ضار على معنويات

الموظفين وحفزهم، وقد يؤدي بالموظفين إلى الشروع في البحث عن عمل في أقرب وقت. ولذلك يُوصى بأن يطبق حافز الاحتفاظ على أوسع نطاق ممكن من الوظائف.

٤٣ - ويظهر تحليل التكلفة والفوائد الذي أجرته المحكمتان والوارد في التقارير السابقة بوضوح أن الآثار المالية المترتبة على حافز الاحتفاظ سيجري تعويضها بالكامل وأكثر بالفورات المرتبطة بانخفاض معدلات تبدل الموظفين، من حيث انخفاض تكاليف التناوب وارتفاع الإنتاجية والكفاءة.

٤٤ - وعليه يُوصى، في ضوء ما سبق مع وضع الآراء التي عبرت عنها اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ولجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العام في الاعتبار، بتطبيق خطة الاحتفاظ المالي بالموظفين حسب الشروط والأحكام الواردة في الفقرات ٣٦ إلى ٣٨ أعلاه (الخيار باء).

المرفق الأول

تبدل موظفي المحكمتين

٢٠٠٧		٢٠٠٦		٢٠٠٥		٢٠٠٤		القسم	المكتب
يوغوسلافيا السابقة رواندا									
مكتب المدعي العام									
الموظفون									
المعيّنون دوليا									
-	٢	٢	٤	٥	٣	-	٨	المكتب المباشر	
١٥	١٦	٧	١٥	٩	٣	٩	١٤	شعبة الإدعاء	
١٤	٦	٤	١٠	١٠	٢٠	٢٠	٤٣	شعبة التحقيقات	
٢٩	٢٤	١٣	٢٩	٢٤	٢٦	٢٩	٦٥	المجموع الفرعي	
الموظفون									
المعيّنون محليا									
-	١	-	٣	-	٢	-	٨	المكتب المباشر	
-	٥	-	٣	-	٥	-	١٢	شعبة الإدعاء	
٢	٨	-	٣	-	٥	-	٣٨	شعبة التحقيقات	
٢	١٤	-	٩	-	١٢	-	٥٨	المجموع الفرعي	
٣١	٣٨	١٣	٣٨	٢٤	٣٨	٢٩	١٢٣	المجموع	
قلم المحكمة									
الموظفون									
المعيّنون دوليا									
٨	١٤	٧	١١	١٨	١٢	٥	١٨	الموظفون القانونيون في الدوائر	
١٨	١٠	١١	١٠	١٦	٦	١١	٦	موظفو الخدمات القضائية الآخرون	
١١	٣	٩	١٠	-	٢	٥	٩	خدمات المؤتمرات واللغات	
-	١	١١	١	٤	-	١١	-	الأمن	
١٥	٣	١٣	٦	١٥	٢	١٧	٧	الإدارة	
٥٢	٣١	٥١	٣٨	٥٣	٢٢	٤٩	٤٠	المجموع الفرعي	
الموظفون									
المعيّنون محليا									
-	-	-	٢	٣	١	-	١٦	الموظفون القانونيون في الدوائر	
٣	١٥	١	٦	٣	٨	٤	٦	موظفو الخدمات القضائية الآخرون	
٢	٢	٣	١	-	١	٢	٣	خدمات المؤتمرات واللغات	
١٠	٣٣	٣	١٥	٦	٢٢	٤	٣٩	الأمن	
١١	١١	١٢	٧	١٣	١٣	٢١	١٨	الإدارة	

المكتب	القسم	٢٠٠٤		٢٠٠٥		٢٠٠٦		٢٠٠٧	
		يوغوسلافيا السابقة	رواندا	يوغوسلافيا السابقة	رواندا	يوغوسلافيا السابقة	رواندا	يوغوسلافيا السابقة	رواندا
	المجموع الفرعي	٨٢	٣١	٤٥	٢٥	٣١	١٩	٦١	٢٦
	المجموع	١٢٢	٨٠	٦٧	٧٨	٦٩	٧٠	٩٢	٧٨
	الموظفون الدوليون	١٠٥	٧٨	٧٨	٧٧	٦٧	٦٤	٥٥	٨١
	الموظفون المعينون محليا	١٤٠	٣١	٥٧	٢٥	٤٠	١٩	٧٥	٢٨
	المجموع الكلي	٢٤٥	١٠٩	١٣٥	١٠٢	١٠٧	٨٣	١٣٠	١٠٩

المرفق الثاني

مستويات عدد الموظفين المعتمدة للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا
السابقة، ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩

ألف - مكتب المدعي العام

الرتبة	المقترح ٢٠٠٨	المقترح ٢٠٠٩		التخفيضات ٢٠٠٩		مجموع التخفيضات	النسبة المئوية
		آب/أغسطس	تشرين الثاني/نوفمبر	آب/أغسطس	تشرين الثاني/نوفمبر		
وكيل الأمين العام	١	١	-	-	-	-	-
أمين عام مساعد	-	-	-	-	-	-	-
مد-٢	١	١	-	-	-	-	-
مد-١	٢	٢	-	-	-	-	-
ف-٥	١٨	١٥	١١	٣	٤	٧	٣٩
ف-٤	٥٧	٤٩	٣٥	٨	١٤	٢٢	٣٩
ف-٣	٨١	٦٩	٥١	١٢	١٨	٣٠	٣٧
ف-٢	٣٨	٣٧	٣٠	١	٧	٨	٢١
المجموع الفرعي	١٩٨	١٧٤	١٣١	٢٤	٤٣	٦٧	٣٤
خ/ع/ر	١	١	١	-	-	-	-
خ/ع/أ	١٢٦	٨٥	٦٣	٤١	٢٢	٦٣	٥٠
المجموع الفرعي	١٢٧	٨٦	٦٤	٤١	٢٢	٦٣	٥٠
المجموع	٣٢٥	٢٦٠	١٩٥	٦٥	٦٥	١٣٠	٤٠

باء - قلم المحكمة

الرتبة	المقترح ٢٠٠٨	المقترح ٢٠٠٩		التخفيضات ٢٠٠٩		مجموع التخفيضات	النسبة المئوية
		آب/أغسطس	تشرين الثاني/نوفمبر	آب/أغسطس	تشرين الثاني/نوفمبر		
وكيل الأمين العام	-	-	-	-	-	-	-
أمين عام مساعد	١	١	١	-	-	-	-
مد-٢	-	-	-	-	-	-	-
مد-١	٢	٢	٢	-	-	-	-
ف-٥	١٧	١٧	١٧	-	-	-	-
ف-٤	٥٢	٥٢	٥١	-	١	١	٢

الرتبة	المقترح ٢٠٠٨	المقترح ٢٠٠٩		التخفيضات ٢٠٠٩		مجموع التخفيضات	النسبة المئوية
		آب/أغسطس	تشرين الثاني/ نوفمبر	آب/أغسطس	تشرين الثاني/ نوفمبر		
ف-٣	١٠٢	٩٥	٨٢	٧	١٣	٢٠	٢٠
ف-٢	٧٩	٧٦	٦٠	٣	١٦	٢٤	١٩
المجموع الفرعي	٢٥٣	٢٤٣	٢١٣	١٠	٣٠	١٦	٤٠
خ ع/ار ر	١٠	١٠	١٠	-	-	-	-
خ ع/ار أ	٢٢٤	٢٢٤	١٧٦	٢٠	٤٨	٢٨	٦٨
المجموع الفرعي	٢٥٤	٢٣٤	١٨٦	٢٠	٤٨	٢٧	٦٨
دائرة الأمن والسلامة	١٥٥	١٥٠	١٣٥	٥	١٥	١٣	٢٠
المجموع	٦٦٢	٦٢٧	٥٣٤	٣٥	٩٣	١٩	١٢٨

جيم - الأعداد الكلية للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة

الرتبة	المقترح ٢٠٠٨	المقترح ٢٠٠٩		التخفيضات ٢٠٠٩		مجموع التخفيضات	النسبة المئوية
		آب/أغسطس	تشرين الثاني/ نوفمبر	آب/أغسطس	تشرين الثاني/ نوفمبر		
وكيل الأمين العام	١	١	١	-	-	-	-
أمين عام مساعد	١	١	١	-	-	-	-
مد-٢	١	١	١	-	-	-	-
مد-١	٤	٤	٤	-	-	-	-
ف-٥	٣٥	٣٢	٢٨	٣	٤	٢٠	٧
ف-٤	١٠٩	١٠١	٨٦	٨	١٥	٢١	٢٣
ف-٣	١٨٣	١٦٤	١٣٣	١٩	٣١	٢٧	٥٠
ف-٢	١١٧	١١٣	٩٠	٤	٢٣	٢٣	٢٧
المجموع الفرعي	٤٥١	٤١٧	٣٤٤	٣٤	٧٣	٢٤	١٠٧
خ ع/ار ر	١١	١١	١١	-	-	-	-
خ ع/ار أ	٣٧٠	٣٠٩	٢٣٩	٦١	٧٠	٣٥	١٣١
المجموع الفرعي	٣٨١	٣٢٠	٢٥٠	٦١	٧٠	٣٤	١٣١
دائرة الأمن والسلامة	١٥٥	١٥٠	١٣٥	٥	١٥	١٣	٢٠
المجموع	٩٨٧	٨٨٧	٧٢٩	١٠٠	١٥٨	٢٦	٢٥٨

مستويات عدد الموظفين المعتمدة للمحكمة الجنائية الدولية لرواندا
٢٠٠٩-٢٠٠٨

ألف - مكتب المدعي العام

الرتبة	المعتمد ٢٠٠٨		التخفيضات		التخفيضات		النسبة المئوية
	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨	العدد	مجموع التخفيضات	
وكيل الأمين العام	١	-	-	-	-	-	-
أمين عام مساعد	-	-	-	-	-	-	-
مد-٢	١	-	-	-	-	-	-
مد-١	٢	-	-	-	-	-	-
ف-٥	١٨	١٣	-	٥	٥	٥	٢٨
ف-٤	٤١	٣٦	-	٥	٥	٥	١٢
ف-٣	٦٢	٣٩	٨	٢٣	٣١	٣١	٥٠
ف-٢	٤٠	١٧	٢	٢٣	٢٥	٢٥	٦٣
المجموع الفرعي	١٦٥	١٠٩	١٠	٥٦	٦٦	٦٦	٤٠
خ/ع/ر	-	-	-	-	-	-	-
خ/ع/أ	٣٧	٣١	-	٦	٦	٦	١٦
المجموع الفرعي	١	١	-	-	-	-	-
الخدمة الميدانية	٦	١	-	٥	٥	٥	٨٣
الرتبة المحلية	٤٤	٣٣	-	١١	١١	١١	٢٥
المجموع	٢٠٩	١٤٢	١٠	٦٧	٧٧	٧٧	٣٧

باء - قلم المحكمة

الرتبة	المعتمد ٢٠٠٨		التخفيضات		التخفيضات		النسبة المئوية
	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨	العدد	مجموع التخفيضات	
وكيل الأمين العام	-	-	-	-	-	-	-
أمين عام مساعد	١	-	-	-	-	-	-
مد-٢	-	-	-	-	-	-	-
مد-١	٢	-	-	-	-	-	-

الرتبة	المعتمد ٢٠٠٨		التخفيضات		التخفيضات		النسبة المئوية
	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨	العدد	مجموع التخفيضات	
ف-٥	١٣	-	١١	٢	٢	١٥	٢
ف-٤	٤٩	-	٤٥	٤	٤	٨	٤
ف-٣	٩٧	-	٧٥	٢٢	٢٢	٢٣	٢٢
ف-٢	٧٧	-	٣٧	٤٠	٤٠	٥٢	٤٠
المجموع الفرعي	٢٣٩	-	١٧١	٦٨	٦٨	٢٨	٦٨
خ/ع/ر	٧	-	٦	١	١	١٥	١
خ/ع/ر أ	١٥٠	-	١٠٤	٤٦	٤٦	٣١	٤٦
الخدمة الميدانية	٢٤	-	٢٠	٤	٤	١٧	٤
الرتبة المحلية	٣١٦	-	٢٠٠	١١٦	١١٦	٣٧	١١٦
المجموع الفرعي	٤٩٧	-	٣٣٠	١٦٧	١٦٧	٣٤	١٦٧
دائرة الأمن والسلامة	٨٧	-	٥٠	٣٧	٣٧	٤٣	٣٧
المجموع	٨٢٣	-	٥٥١	٢٧٢	٢٧٢	٣٣	٢٧٢

جيم - الأعداد الكلية للمحكمة الجنائية الدولية لرواندا

الرتبة	المعتمد ٢٠٠٨		التخفيضات		التخفيضات		النسبة المئوية
	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨	العدد	مجموع التخفيضات	
وكيل الأمين العام	١	-	١	-	-	-	-
أمين عام مساعد	١	-	١	-	-	-	-
مد-٢	١	-	١	-	-	-	-
مد-١	٤	-	٤	-	-	-	-
ف-٥	٣١	-	٢٤	٧	٧	٢٣	٧
ف-٤	٩٠	-	٨١	٩	٩	١٠	٩
ف-٣	١٥٩	٨	١١٤	٤٥	٤٥	٣٣	٥٣
ف-٢	١١٧	٢	٥٤	٦٣	٦٣	٥٦	٦٥
المجموع الفرعي	٤٠٤	١٠	٢٨٠	١٢٤	١٢٤	٣٣	١٣٤
خ/ع/ر	٧	-	٦	١	١	١٤	١
خ/ع/ر أ	١٨٧	-	١٣٥	٥٢	٥٢	٢٨	٥٢

الرتبة	المعتمد ٢٠٠٨		التخفيضات		مجموع التخفيضات	
	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩	العدد	النسبة المئوية
الخدمة الميدانية	٢٥	-	٤	٤	٤	١٦
الرتبة المحلية	٣٢٢	-	١٢١	١٢١	١٢١	٣٨
المجموع الفرعي	٥٤١	-	١٢٥	١٢٥	١٢٥	٣٣
دائرة الأمن والسلامة	٨٧	-	٣٧	٣٧	٣٧	٤٣
المجموع	١٠٣٢	١٠	٣٦٢	٣٦٢	٣٦٢	٣٣