

Distr.: General
10 March 2008
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثانية والستون

البندان ١٣٨ و ١٣٩ من جدول الأعمال

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

اقتراح شامل بشأن الحوافز الملائمة للاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية

الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

١ - نظرت اللجنة الاستشارية في تقرير الأمين العام المتعلق بالاقتراح الشامل بشأن
الحوافز الملائمة للاحتفاظ بموظفي المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية
ليوغوسلافيا السابقة (A/62/681). وكان معروضا على اللجنة أيضا تقرير لجنة الخدمة المدنية
الدولية لعام ٢٠٠٧ (A/62/30 و Corr.1). والتقت اللجنة، أثناء نظرها في التقريرين، بممثلين
عن الحكمتين وعن الأمين العام قدموا معلومات وإيضاحات إضافية.



٢ - ويوفر تقرير الأمين العام المقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٧٤/٦١ آخر بيانات الموارد البشرية المتعلقة بحالة ملاك موظفي المحكمتين، ومعلومات عن خطط خفض التدريجي للوظائف في كل من المحكمتين، ومبررات احتمال دفع مبالغ مالية للموظفين كحوافز للاحتفاظ بهم والجوانب القانونية لهذه المدفوعات، والحوافز غير المالية والتدابير، والخيارات الثلاثة لحساب مقدار هذه المبالغ. وترد في الفقرات من ١ إلى ٨ من التقرير معلومات أساسية عن الاقتراح الداعي إلى منح حوافز للاحتفاظ بالموظفين إلى أن تنجز المحكمتان أعمالهما.

٣ - وعلى النحو المشار إليه في الفقرة ١٢ من التقرير، تعكس الميزانيتان المعتمدتان لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ إعادة توزيع الوظائف بنقلها من دعم المحاكمة الابتدائية إلى دعم الاستئناف والإلغاء التدريجي لـ ٣٤٩ وظيفة (٣٣ في المائة) في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا و ٢٥٨ وظيفة (٢٦ في المائة) في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة، نتيجة للخفض المنتظر في أعمال المحكمة الابتدائية في النصف الثاني من عام ٢٠٠٩. وتتوقع المحكمتان حدوث انخفاض كبير آخر في عدد الوظائف فيهما بدءاً من مطلع عام ٢٠١٠، إذ يُنتظر أن تكون جميع المحاكمات وقتئذ قد بلغت مرحلة الاستئناف، باستثناء ثلاث قضايا عالقة في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة مقرر بنها في عام ٢٠١٠. وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناءً على استفسارها، أن هذه المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة تعتزم خفض عدد موظفيها حتى لو تم القبض على المتهمين الذين ما زالوا فارين من وجه العدالة واستتبع ذلك إجراء محاكمات إضافية. وعلاوة على ذلك، تشير اللجنة إلى أن مواعيد انعقاد جلسات المحاكمة والميزانيتين الحاليين لا تأخذ في الاعتبار الاحتياجات من الموارد اللازمة لمحاكمة هؤلاء الفارين (انظر A/62/578، الفقرة ١٠).

٤ - وحددت المحكمتان عدداً من الحوافز غير المالية بغرض الاحتفاظ بالموظفين إلى أن تنتفي الحاجة إلى وظائفهم. والغرض من هذه الحوافز هو زيادة الخيارات المهنية المفتوحة أمام الموظفين عند تركهم المحكمتين، وتحسين شروط العمل ومساعدة الموظفين على معالجة مسألة الإقامة في البلد المضيف والمسائل الإدارية. وإن التدابير المحددة المذكورة في الفقرات من ٢٠ إلى ٢٩ من تقرير الأمين العام، تشتمل على ما يلي: توفير فرص التدريب ومنح إجازات دراسية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر؛ ووضع ترتيبات عمل مرنة؛ والانتداب لفترات قصيرة داخل منظومة الأمم المتحدة بغية توسيع نطاق الخبرات والمهارات؛ وإسداء المشورة بشأن المسائل الوظيفية وتوفير الدعم للانتقال إلى عمل جديد أو مكان جديد. إضافة إلى ذلك، ستمضي المحكمتان بقوة في استكشاف فرص تعيين موظفيهما في كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة وفي أوروبا وأفريقيا وفي الأسواق المحلية.

٥ - وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناء على استفسارها، أن ما مجموعه ٧ موظفين في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا و ٢٢ موظفا في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة انتدبوا مؤقتا لتأدية مهام أثناء عام ٢٠٠٧ وذلك بشكل أساسي في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة والمحكمة الخاصة لسيراليون. ولم يعد إلى المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة ٣ من موظفيها البالغ عددهم ٢٢ موظفا المستفيدين من هذه التدابير.

٦ - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن عقود جميع الموظفين الذين يشغلون وظائف ممولة من الميزانية العادية قد مُدّدت، بعد التشاور مع المقرر، إما حتى آب/أغسطس أو تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩. ووفقا للمحكمتين، فإن ذلك، إلى جانب الآثار الإيجابية لمختلف الحوافز غير المالية التي بدأت تُمنح، قد أدى إلى الحد من عدد الموظفين الذين يتركون وظائفهم. فأصبح معدل تبدل الموظفين حاليا في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة ١١ في المائة و ١٤ في المائة على التوالي، ومن المتوقع أن يرتفع هذا المعدل إلى ٢٠ في المائة مع اقتراب تواريخ إنجاز المحكمتين أعمالهما. إضافة إلى التدابير الآتية الذكر، تبحث المحكمتان إمكانية انتداب موظفين من الدول الأعضاء والأمم المتحدة وسائر منظمات النظام الموحد ليعملوا لديها بشكل مؤقت أثناء المراحل الأخيرة من عملياتهما، إذ أنه سيكون من الصعب تعيين موظفين من ذوي المؤهلات العالية لفترات قصيرة.

٧ - تشيد اللجنة الاستشارية بالمحكمتين على ما اتخذته من تدابير للاحتفاظ بالموظفين وللتخطيط لمواجهة احتمال نقص عددهم مع اقتراب تواريخ إنجاز المحكمتين أعمالهما. وتطلب منهما مواصلة استكشاف خيارات أخرى لمنح الموظفين حوافز غير مالية للبقاء في وظائفهم في المحكمتين إلى أن تنتفي الحاجة إلى تلك الوظائف، مثل معاملتهم كمرشحين داخليين للتعيين والاختيار. وفي هذا الصدد، توجه اللجنة الانتباه إلى توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية الداعية إلى جعل تاريخ التحاق موظفي المحكمتين الذين تُعرض عليهم وظائف في أي منظمة في النظام الموحد بأي مهمة جديدة يتزامن مع تاريخ انتهاء عملهم في المحكمة (A/62/30، الفقرة ٢١ د). كما توصي اللجنة الجمعية العامة بأن تطلب من الأمين العام مواصلة مؤازرة الجهود التي تبذلها المحكمتان وتشجع جميع مكاتب الأمم المتحدة وعمليات حفظ السلام التابعة لها على التعاون معهما لتوفير فرص العمل والتدريب لموظفيهما.

٨ - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، بيان الوظائف الرئيسية التي يمكن أن تنشأ بشأنها مشكلة الاحتفاظ بالموظفين (القرار ٢٧٤/٦١ الفقرة ٩ (أ)). وتلاحظ اللجنة

الاستشارية أن المحكمتين لم تبينا الوظائف الرئيسية المحددة التي تعتبرها ضرورية لسير الإجراءات بفعالية. وشددت المحكمتان من جديد على أن الأمر يعني موظفي جميع الفئات والمجموعات المهنية الذين يمتلكون من المعارف المؤسسية والمهارات ما يجعلهم عناصر لا بد منها لسير عمل المحكمتين اليومي بشكل فعال، ويمكن أن يؤدي تركهم وظائفهم إلى تعطيل الإجراءات وتأخيرها. وبدلاً من تبيان الوظائف أو المهام أو الخبرات المحددة اللازمة لتنفيذ استراتيجية إنجاز الأعمال، تعتمد المحكمتان نهجاً يقضي بخفض عدد الوظائف الإجمالي مع انتهاء مختلف مراحل استراتيجية إنجاز الأعمال (انظر الفقرة ٣ أعلاه). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن نقابتي الموظفين تعتبران تطبيق نظام الحوافز على عدد محدود من الموظفين عاملاً مثيراً للخلاف يؤثر سلباً في معنويات الموظفين (انظر A/62/681، الفقرتان ١٦ و ١٧). ووفقاً لذلك، سيطبق نظام الحوافز هذا، إن اعتمد، على جميع الموظفين المطلوب بقاؤهم في المحكمتين إلى أن تنتفي الحاجة إلى خدماتهم ووظائفهم على النحو المذكور في استراتيجية إنجاز الأعمال وخطط خفض عدد الموظفين لكل محكمة.

٩ - ويقترح الأمين العام ثلاثة نهج بديلة لحساب مقدار المبلغ الذي سيتمنح كحوافز للاحتفاظ بالموظفين تستند إلى تطبيق نظام تعويضات نهاية الخدمة على النحو الوارد تحت العنوان "التعيينات الدائمة" في المرفق الثالث من النظام الأساسي للموظفين. وترد في الفقرة ٣١ من التقرير الحالات التي تمنح فيها حوافز مالية للاحتفاظ بالموظفين.

١٠ - وفيما يلي النهج البديلة الثلاثة التي يقترحها الأمين العام:

- البديل ألف: يسري نظام الحوافز للاحتفاظ بالموظفين على الموظفين الذين يستوفون الشروط وعملوا فترة لا تقل عن عامين في المحكمتين لدى استحقاق الحوافز. وتقدر الآثار المالية المترتبة على هذا الإجراء بـ ١١,٢ مليون دولار للمحكمة الجنائية الدولية لرواندا و ١٢,١ مليون دولار للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة.
- البديل باء: يسري نظام الحوافز للاحتفاظ بالموظفين على الموظفين الذين يستوفون الشروط وعملوا فترة لا تقل عن ٥ أعوام في المحكمتين لدى استحقاق الحوافز. وتقدر الآثار المالية المترتبة على هذا الإجراء بـ ٦,٩ مليون دولار للمحكمة الجنائية الدولية لرواندا و ٧,٢ مليون دولار للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة.
- البديل جيم: يسري نظام الحوافز للاحتفاظ بالموظفين على الموظفين الذين يستوفون الشروط وعملوا فترة لا تقل عن ٥ أعوام في المحكمتين على ألا يتجاوز الحافز المالي مبلغاً تحدده الجمعية العامة، يساوي إما عدداً ثابتاً من الرواتب الشهرية أو دفعة ثابتة.

١١ - وطلبت الجمعية العامة في الفقرة ٨ من قرارها ٢٧٤/٦١، إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تسدي إليها المشورة بشأن اقتراح الأمين العام بشأن الحوافز النقدية للاحتفاظ بالموظفين (A/61/824) نظرا للآثار المحتمل أن يخلفها تنفيذه على النظام الموحد للأمم المتحدة الذي لا يمنح مثل هذه المبالغ. فأوضحت اللجنة أنها تعتبر أن منح حوافز مالية خاصة للاحتفاظ بالموظفين أمر غير ملائم إذ أن النظام الموحد لا يخصص مبالغ لهذا الغرض، وأن منحها بصفقتها هذه سيشكل سابقة. وأوصت اللجنة بدلا من ذلك باستخدام إطار التعاقد القائم لمنح عقود تزيل عدم التيقن فيما يتعلق بالوظيفة في المستقبل، وذلك على النحو التالي (A/62/30، الفقرة ٢١ (ب)):

(أ) بالنسبة لجميع الموظفين الذين يشغلون وظائف رئيسية، ومنهم على سبيل المثال المدعون العامون وخبراء الطب الشرعي والمحققون، ينبغي منحهم عقودا محددة المدة تمتد فترة ولاية المحكمتين. وإذا كان معدل تبدل الموظفين غير كاف وتعين إنهاء خدمة البعض منهم قبل نهاية الولاية المذكورة بسبب انتهاء الحاجة إلى مهاراتهم، يحق لهؤلاء الحصول على تعويضات إنهاء الخدمة إذا ما استوفوا الشروط؛

(ب) بالنسبة لبقية الموظفين، ينبغي تحديد المهارات اللازمة عند إجراء كل تخطيط لتخفيض الوظائف ومنح عقود محددة المدة تتسق مع تواريخ إجراء التخفيضات المخططة في الوظائف.

١٢ - ودأبت المحكمتان على التأكيد أن سير المحاكمات سيرا حسنا يقتضي موظفين من جميع الفئات وأنه يتعذر، كما أوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية، حصر تطبيق نظام الحوافز في إطار تعريف ضيق لـ "الموظفين الرئيسيين". وبالتالي، يرجح في حال اعتماد مقترح اللجنة تمديد عقود جميع الموظفين المتبقين لفترة تمتد فترة ولاية المحكمتين. وحينئذ، يحق لهم الحصول على تعويضات إنهاء الخدمة بسبب إلغاء وظائفهم، على أن تحسب هذه التعويضات استنادا إلى الأنظمة السارية على الموظفين الدائمين.

١٣ - وتحتاج المحكمتان أن ارتفعا معدل الموظفين الذين يتركوهما يمكن أن يعيق سير أعمالهما بطريقة سلسة وأن يستتبع تكاليف هائلة لتعيين موظفين جدد وتدريبهم. وتقر اللجنة الاستشارية بالأهمية البالغة التي يتسم بها الاحتفاظ بالموظفين ذوي المهارات العالية والمتخصصين من أجل إنجاز جميع إجراءات المحاكمات وتحقيق الأهداف الواردة في استراتيجية إنجاز الأعمال لكل من المحكمتين. وفي ضوء العواقب التي يخلفها أي تأخير في إنجاز أعمال المحكمتين، ترى اللجنة أنه ينبغي للمحكمتين اللجوء إلى مجموعة متنوعة من الأدوات للاحتفاظ بخدمات الموظفين ما دامت تستدعيها الحاجة. وتشير اللجنة إلى أنه

ينبغي، وفقا للأمين العام، أن تشتمل هذه الأدوات، لكي تكون فعالة، على منح حافز مالي مشفوع بالتدابير غير المالية المذكورة في هذا التقرير.

١٤ - ونظرا للاعتبارات المبينة أعلاه، توصي اللجنة الاستشارية الجمعية العامة بالإذن استثنائيا بدفع حوافز مالية للاحتفاظ بالموظفين المطلوب بقاؤهم في المحكمتين، إلى أن تنتفي الحاجة إلى خدماتهم ووظائفهم، على النحو الوارد في خطط تخفيض عدد الموظفين لكل محكمة، وذلك استنادا إلى المعايير الموضحة في الخيار جيم الوارد في تقرير الأمين العام، والتي تستهدف الموظفين الذين لا تقل فترة خدمتهم في المحكمتين عن خمس سنوات كحد أدنى. وتوصي بأن يمنح جميع الموظفين حافز مالي تساوي قيمته رواتب خمسة أشهر، بغض النظر عن عدد سنوات الخدمة الذي يتجاوز خمس سنوات. وفي الظروف الحالية، يدخل نظام دفع الحوافز المالية حيز النفاذ اعتبارا من فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، بدءا من تاريخ تحدد الجمعية.

١٥ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى ملاحظة لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن الحوافز المالية الخاصة التي تمنح للاحتفاظ بالموظفين في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة حوافز غير مناسبة لأن النظام الموحد لا ينص عليها، وبالتالي تشكل بصفقتها هذه سابقة ينبغي تفاديها. ولذلك توصي اللجنة بضرورة استناد الترتيبات الإدارية، إذا ما أذنت الجمعية العامة بدفع هذه الحوافز، إلى قرار تتخذه الجمعية لأغراض مخصصة لا إلى تعديل يتم إدخاله على النظام الإداري للموظفين. وتشدد اللجنة على أن الطابع الاستثنائي لهذه الترتيبات المتعلقة بالمحكمتين يشكل حائلا دون تطبيقها في مكان آخر في منظومة الأمم المتحدة.