



第六十二届会议

议程项目 138 和 139

起诉应对 1994 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间
在卢旺达境内的种族灭绝和其他严重违反国际
人道主义法行为负责者和应对这一期间邻国境
内种族灭绝和其他这类违法行为负责的卢旺达
公民的国际刑事法庭经费的筹措

起诉应对 1991 年以来前南斯拉夫境内所犯严重
违反国际人道主义法行为负责者的国际法庭经费
的筹措

关于为留用卢旺达问题国际刑事法庭和前南斯拉夫问题国际 法庭工作人员设立适当奖金的综合提案

行政和预算问题咨询委员会的报告

1. 咨询委员会审议了秘书长关于为留用卢旺达问题国际刑事法庭和前南斯拉夫问题国际法庭工作人员设立适当奖金的综合提案报告 (A/62/681)。委员会还收到了国际公务员制度委员会 2007 年的报告 (A/62/30 和 Corr. 1)。审议报告期间, 委员会会晤了两个法庭和秘书长的代表, 他们提供了额外资料并作了澄清。
2. 秘书长根据大会第 61/274 号决议提交的报告提供了两个法庭人员配置方面最新的人力资源数据、每一法庭的缩编计划、可能支付留用奖金的理由和有关支付的法律方面的影响、非货币性奖励和措施以及留用奖金数额的 3 个备选计算方案。报告第 1 至 8 段介绍了在两个法庭的工作完成之前提供奖励以挽留工作人员的建设的背景信息。
3. 如报告第 12 段指出的, 法庭 2008-2009 两年期核定预算反映了员额逐渐从审案调往上诉支助工作的趋势, 由于预计自 2009 年下半年起初审活动将有所下降, 两法庭将逐步分别裁撤 349 个员额 (33%) (卢旺达问题国际法庭) 和 258



个员额（26%）（前南问题国际法庭）。预计所有正在进行的审理到 2010 年初均将进入上诉阶段（前南问题国际法庭将于 2010 年结案的三个案件除外），两法庭预计自 2010 年初开始将大量裁撤员额。经询问，咨询委员会获悉前南问题国际法庭打算即使抓获逃犯并安排额外审理仍然裁减人员。此外，咨询委员会忆及审判时间表和当前预算并未考虑到与审判逃犯有关的所需资源（A/62/578，第 10 段）。

4. 两个法庭已启动了一些非货币性奖励，以便在员额裁撤之前挽留工作人员。这些措施旨在扩大工作人员在离开法庭后的职业选择、改善工作条件并协助工作人员处理在东道国的居留和行政问题。秘书长的报告第 20 至 29 段中的具体措施包括：培训机会、带薪和无薪学习休假、灵活的工作安排、联合国系统内部短期派任以拓宽他们的技能和经验以及新职业和新地点职业辅导和过渡支持。此外，法庭将继续积极寻找机会，在联合国的其他实体、欧洲和非洲以及当地市场安置法庭工作人员。

5. 经询问，咨询委员会获悉卢旺达问题国际法庭的 7 名工作人员和前南问题国际法庭的 22 名工作人员已在 2007 年被临时派任，主要派往不同的维持和平行动、政治特派团以及塞拉利昂问题特别法庭。在前南问题国际法庭受益于这项措施的 22 名工作人员中，有 3 人没有返回。

6. 咨询委员会注意到经过与总部协商，所有经常员额的合同都被延长至 2009 年 8 月或 10 月。由于这一措施，再加上已投入到位的各种非货币奖励措施的影响，两个法庭认为工作人员离职现象已可以控制。目前卢旺达问题国际法庭和前南问题国际法庭的工作人员流失率分别是 11% 和 14%，预计随着结束日期的临近，离职率将增至 20%。除了上述措施之外，由于短期征聘高素质人员十分困难，两个法庭正在探索在法庭行动最后阶段从会员国、联合国及其他共同系统组织借调人员执行临时任务的可能性。

7. 咨询委员会赞扬两个法庭所采取的挽留工作人员并随着结束日期的临近为人手短缺做好准备的措施。它请两个法庭继续探索其他非货币奖励措施，让工作人员在员额裁撤之前留在法庭，例如将其作为招聘和选拔的内部候选人。在这方面，咨询委员会提请注意国际公务员制度委员会的有关建议，即有机会受聘到共同制度另一组织工作的法庭工作人员的新任用报到日期应定在法庭工作结束之日（A/62/30，第 21(d) 段）。委员会还建议大会请秘书长进一步支持两个法庭的努力，并鼓励所有联合国办事处和维持和平行动在其工作人员的职业和培训机会方面予以配合。

8. 大会请秘书长确定可能出现留用问题的关键职位（第 61/274 号决议，第 9(a) 段）。咨询委员会注意到，两个法庭尚未确定对于审判程序有效运作必不可少的具体关键职位。法庭再次强调，在各职类和群体中均有工作人员具备法庭有效日

常运作所需的技能和体制知识，其离职可能会导致混乱和审判程序的延误。两个法庭没有确定实施结束工作战略所需的具体员额、职能或专业知识，而是在战略完成不同阶段减少总员额数量（见上文第 3 段）。咨询委员会注意到，职工会认为只向特定的一批工作人员支付奖金会造成分裂并对工作人员士气有害（见 A/62/681，第 16、17 段）。因此，如果留用奖金获得通过，应按每一法庭的结束工作战略和缩编计划的规定，适用于在其服务和员额裁撤之前继续留在法庭的所有工作人员。

9. 根据工作人员条例附件三“长期任用”标题下有关解雇赔偿金的规定，秘书长提出了计算留用奖金数额的 3 个备选方案，报告第 31 段指出在什么情况下不支付留用奖金。

10. 秘书长建议的 3 个备选方案如下：

- **方案 A.** 留用奖金适用于在发放奖金时已为法庭服务至少 2 年的符合条件的工作人员。这项措施所需经费估计为 11 200 000 美元（卢旺达问题国际法庭）和 12 100 000 美元（前南问题国际法庭）。
- **方案 B.** 留用奖金适用于在发放奖金时已为法庭服务至少 5 年的符合条件的工作人员。这项措施所需经费估计为 6 900 000 美元（卢旺达问题国际法庭）和 7 200 000 美元（前南问题国际法庭）。
- **方案 C.** 留用奖金适用于已为法庭服务 5 年的符合条件的工作人员，由大会设定金额上限，该上限可以是月薪固定倍数或固定奖金数额。

11. 在第 61/274 号决议第 8 段中，大会请国际公务员制度委员会就秘书长关于留用奖金的建议（A/61/824）提出咨询意见，由于联合国共同制度并没有支付留用奖金的规定，因此可能对共同制度产生影响。公务员制度委员会表示，它认为特殊的财政留用奖金并不适当，因为联合国共同制度中并无关于其使用的规定，因此会开创一个先例。相反，委员会建议使用现有的合同框架来签署合同，以消除未来就业情况的不确定性，内容如下（A/62/30，第 21(b) 段）：

(a) 对于担任重要职务的所有工作人员，例如检察官，法证专家和调查员，均应予签订截至法庭任务结束之日的定期合同。如果人员更替不够频繁，法庭在任务结束前因不再需要一些工作人员的技能而要解雇他们，那么本来符合要求的所涉工作人员就有资格领取解雇赔偿金；

(b) 对于其余工作人员，应确定计划裁减前的每一员额所需技能，根据计划裁员的日期，予以签订定期合同。

12. 法庭一贯强调所有职类的工作人员对于法庭审判的适当运作均必不可少，并认为国际公务员制度委员会建议的仅向狭义的“关键人员”适用留用奖金是不可能的。因此，如果采纳公务员制度委员会的建议，所有余下工作人员的合同很可能

能被延长至法庭任务完成为止。这样他们就有资格因为员额裁撤而得到解雇赔偿金，并按照长期工作人员的条件计算其数额。

13. 法庭争辩称，高离职率可能会阻碍其顺利运作，并带来招募和培训新的工作人员的巨大成本。咨询委员会认识到，保留高度熟练和专门工作人员完成所有的审判程序并实现两个法庭结束战略规定的目标至关重要。考虑到两个法庭结束工作的任何延误产生的后果，咨询委员会认为两个法庭应利用各种手段，尽量挽留工作人员提供所需服务。委员会注意到，秘书长的报告认为，为了收效，类似措施应包括留用奖金和非货币性措施。

14. 鉴于上述因素，咨询委员会建议大会按照两个法庭缩编计划的规定，根据秘书长报告中针对至少为法庭服务了 5 年的工作人员的方案 C 所述标准，破例授权向需要继续留在法庭的工作人员支付留用奖金，直至其服务和员额裁撤。它建议所有领取奖金的工作人员无论其为法庭服务超过 5 年多久，均以 5 个月工资为数额上限。在目前情况下，该留用奖金的支付将从 2008-2009 两年期开始生效，具体生效日期待大会确定。

15. 咨询委员会注意到国际公务员制度委员会的意见，即认为用于卢旺达问题国际刑事法庭和前南斯拉夫问题国际法庭的特别财政留用奖金并不适当，因为联合国共同制度中并无作此规定，因此会开创一个先例，应加以避免。委员会因此建议，如大会授权支付留用奖金，应在大会专案决定的基础上进行该货币奖励的行政安排，而不能将其作为对工作人员细则的修正。委员会强调，两个法庭的安排为特殊安排，不能适用于联合国系统的其他部门。