

Distr.: General
28 March 2007
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الحادية والستون

البندان ١٢٩ و ١٣٠ 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 الأمين العام

موجز

أيدت الجمعية العامة، بموجب قراراتها ٢٤١/٦١ و ٢٤٢/٦١ المؤرخين ٢٢ كانون
الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، 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)، حيث طلبت اللجنة في جملة أمور من الأمين العام أن يواصل بحث طرق ووسائل تطبيق النظامين الأساسي والإداري للموظفين، المعمول بهما في الوقت الحاضر، بما في ذلك المرفق الثالث بهما (الذي يتناول تعويضات إنهاء الخدمة) بغية تحقيق الأهداف المرجوة للاحتفاظ بالموظفين طوال فترة استكمال ولايتي المحكمتين. وفي نفس التقرير طلبت اللجنة الاستشارية من الأمين العام أن يقدم اقتراحا شاملا عن الإجراءات التي يتعين تطبيقها والقرارات المطلوبة من الجمعية العامة وإسقاطات أكثر وضوحا لعدد الموظفين المطلوب الاحتفاظ بهم أثناء المراحل المتوخاة لاستراتيجية الإنجاز.

وهذا التقرير مقدم استجابة لقراري الجمعية العامة ٢٤١/٦١ و ٢٤٢/٦١. وهو يعرض اقتراحا شاملا بشأن الحوافر الملائمة للاحتفاظ بموظفي المحكمتين، ويُراعى فيه، بقدر الإمكان ومع إدخال التعديلات اللازمة، تطبيق النظامين الأساسي والإداري للموظفين المعمول بهما في الوقت الحاضر، بما في ذلك المرفق الثالث.

أولا - مقدمة

١ - عرض الأمين العام في تقريره المؤرخ في ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ عن الآثار المالية وأية آثار أخرى ناجمة عن استحداث منحة للاحتفاظ بالموظفين في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة (A/61/522)، نتائج تحليل التكاليف والفوائد الذي تم القيام به في المحكمتين بشأن التكاليف المنطبقة في إطار الوضع القائم (مثل الزيادات المتوقعة في معدلات دوران الموظفين وآثار ذلك على استكمال ولاية المحكمتين) مقارنة بالتكاليف المتصلة بدفع شكل من حوافز الاحتفاظ بالموظفين المطلوب منهم البقاء في المحكمتين حتى تنتفي الحاجة إلى خدماتهم.

٢ - وكما جاء في الفقرات من ١١ إلى ٢٢ من ذلك التقرير (A/61/522)، واستنادا إلى عناصر التكاليف موضع التحليل، ستكون الآثار المالية الناشئة عن تطبيق منحة الاحتفاظ بالموظفين أدنى بكثير من التكاليف الإضافية المتصلة بارتفاع معدلات تناوب الموظفين؛ وتتألف عناصر التكلفة موضع التحليل أساسا من: (أ) فقدان الإنتاجية (تأخير سير أعمال المحكمة)؛ (ب) التكاليف المباشرة لتعيين الموظفين وانتهاء خدمتهم (تكاليف تناوب الموظفين)؛ و (ج) المدفوعات الفعلية لحوافز الاحتفاظ بالموظفين. ومن ناحية التمويل، يقدر

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.

٣ - ولاحظت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها عن الآثار المالية وأية آثار أخرى ناجمة عن استحداث منحة الاحتفاظ بالموظفين في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة (A/61/591)، أن من الواضح أن المحكمتين تحتاجان إلى تقديم حوافز كأداة تسمح لهما بالاحتفاظ بخدمات الموظفين الرئيسيين ما دامت الحاجة إليهم قائمة في المحكمتين. وأوصت اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة، بغرض التوصل إلى الهدف المنشود، من الأمين العام أن يواصل بحث طرق ووسائل تطبيق النظامين الأساسيين والإداري للموظفين المعمول بهما بما في ذلك المرفق الثالث بهما (الذي يتناول تعويض إنهاء الخدمة).

٤ - وأيدت الجمعية العامة في قراراتها ٢٤١/٦١ و ٢٤٢/٦١ المؤرخين في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، توصيات اللجنة الاستشارية التي طلبت في جملة أمور من الأمين العام أن يعد اقتراحاً شاملاً بالإجراءات التي يتعين تطبيقها والقرارات المطلوبة من الجمعية العامة وإسقاطات أكثر وضوحاً لعدد الموظفين المطلوب الاحتفاظ بهم لتحقيق الهدف المذكور، تراعى فيه أحدث البيانات عن الإطار الزمني لاستراتيجية الإنجاز. ويقدم هذا التقرير عملاً بذلك الطلب.

ثانياً - حوافز الاحتفاظ بالموظفين في سياق النظامين الأساسيين والإداري للموظفين

٥ - بحثت المحكمتان، بالتشاور مع مكتب إدارة الموارد البشرية، طرق ووسائل تطبيق النظامين الأساسيين والإداري للموظفين المعمول بهما، بما في ذلك المرفق الثالث بهما، بغرض تحقيق الهدف المنشود وهو الاحتفاظ بالموظفين طوال مراحل إنجاز ولاية المحكمتين.

٦ - ويذكر في هذا الصدد أن منهجية دفع حوافز الاحتفاظ كما جاء في تقرير الأمين العام (A/61/522)، تنشأ عن الإحالة إلى مبدأ يرد في المرفق الثالث للنظامين الأساسيين والإداري للموظفين، المعنون "تعويض نهاية الخدمة"، وينص على مدفوعات متوسطة شاملة تعادل مرتب شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة. وجاء في هذا التقرير أن اقتراح الدفع يتمشى مع الممارسة المتبعة في شركات القطاعين العام والخاص الأخرى في تطبيق نماذج لسياسات الاحتفاظ بالموظفين. ولن ينطبق الحافز المقترح إلا على المحكمتين اللتين يركز وضعهما الفريد على: (أ) الطابع المؤقت لولايتيهما؛ و (ب) وجود نسبة كبيرة من موظفي

المحكمتين الذين يقومون بأعمال متخصصة لا توجد عادة في منظومة الأمم المتحدة و (ج) انتهاء أعمال المحكمتين وفقا لقراري مجلس الأمن ١٥٠٣ (٢٠٠٣) و ١٥٣٤ (٢٠٠٤).

٧ - ويقتصر انطباق الأحكام الواردة في المرفق الثالث للنظامين الأساسي والإداري على الموظفين الحاصلين على أنواع العقود التالية:

(أ) التعيينات الدائمة؛

(ب) التعيينات المؤقتة دون أن تكون لمدة محددة (أي التعيين غير المحدود)

(ج) التعيينات المحددة المدة عندما يتم إنهاء الخدمة قبل موعد نهاية العقد.

٨ - ويستبعد في المرفق الثالث دفع التعويض للموظفين العاملين بعقود محددة المدة ويتم إنهاء خدمتهم في تاريخ نهاية العقد. ويمنع ذلك دفع تعويض لموظفي المحكمة المطلوب منهم البقاء في المحكمة حتى تنتفي الحاجة إلى خدماتهم والذين حصلوا على عقود حتى نهاية فترة الحاجة إلى خدماتهم.

٩ - وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن المرفق الثالث للنظام الأساسي للموظفين جدولاً بالمبالغ المدفوعة للموظفين المعيّنين لمدة محددة وهو جدول غير ملائم على ما يبدو في سياق مجموعة الحوافز موضع النظر. فحساب التعويض للموظفين المعيّنين لمدة محددة وتقل خدمتهم عن ٦ سنوات لا يستند إلى عدد سنوات الخدمة ولكنه يستند بالأحرى إلى الجزء غير المستكمل من التعيين مع دفع التعويض على أساس ٦ أسابيع كحد أدنى و ٣ أشهر كحد أقصى. والجدول المنطبق على التعيينات الدائمة هو الجدول الملائم لأنه ينطبق على سنوات الخدمة المستكملة وينطوي على معادلة بسيطة يمكن تطبيقها.

١٠ - ولمراعاة القيود في تطبيق مجموعة الحوافز على المحكمتين يوصى بأن يؤذن للأمين العام بتطبيق تعويضات نهاية الخدمة المذكورة تحت عنوان "التعيينات الدائمة" في المرفق الثالث للنظامين الأساسي والإداري للموظفين لغرض محدد ووحيد وهو الموافقة على دفع ما يتصل بمجموعة حوافز الاحتفاظ بموظفي المحكمتين. وينبغي أن يقتصر هذا الإذن الخاص اقتصاراً كاملاً على موظفي المحكمتين بسبب الطابع الفريد لولايتيهما.

١١ - ويقترح بموجب المخطط المقترح ألا ينطبق حافز الاحتفاظ إلا على الموظفين المطلوب منهم البقاء في المحكمة حتى تنتفي الحاجة إلى خدماتهم ووظائفهم. ولن يكون الحافز المقترح، الذي سيشمل فقط الخدمة في المحكمتين، منطبقاً في الحالات التالية:

(أ) إنهاء الخدمة أو الاستقالة قبل توقف العمل أو توقف الحاجة إلى الخدمات؛

- (ب) إنهاء التعيين لمدة محددة أو عدم تجديده لأسباب تأديبية أو بسبب 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) الموظفين المعارين من الأمانة العامة للأمم المتحدة وغيرها من منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة الذين لهم وظائف تنتظر عودتهم بعد إنهاء خدمتهم في إحدى المحكمتين.

ثالثا - استراتيجية الإنجاز والتخفيض المتوقع في عدد الوظائف في فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩

١٢ - أبلغت المحكمتان في تقريريهما إلى مجلس الأمن في الربع الأخير من عام ٢٠٠٦ (انظر S/2006/898 و S/2006/951) أن جميع الجهود تجري بقدر المستطاع لاحترام الإطار الزمني لاستراتيجية الإنجاز. واستنادا إلى المعلومات المتوفرة عند كتابة هذا التقرير تتوقع المحكمتان استكمال المحاكمات الابتدائية على النحو التالي:

(أ) محكمة رواندا: يمكن حسب التقديرات أن تستكمل المحكمة محاكمة ٦٥ إلى ٧٠ شخصا قبل نهاية ٢٠٠٨؛

(ب) محكمة يوغوسلافيا السابقة: ستستكمل ٣ محاكمات ابتدائية في الربع الأول من عام ٢٠٠٩ مع توقع استكمال بقية المحاكمات في وقت ما أثناء عام ٢٠٠٩.

١٣ - ومن الواضح أن هذه التوقعات هي تقديرات مؤقتة وستخضع لإعادة النظر بسبب عوامل خارجية تخرج عن سيطرة المحكمتين، وقد تؤثر على سرعة استكمال هذه المحاكمات مثل القبض على المهاربين ونقلهم في الوقت المناسب وتأخير الإجراءات نتيجة طلبات إعادة النظر في القضايا التي سبق تقديمها إلى المحكمة والكشف عن مواد بصورة غير متوقعة وطلبات استبدال محامي الدفاع ومرض المتهم أو الدفاع وتوفر الشهود للإدلاء بأقوالهم وشهادتهم وتعاون الدول. وبالإضافة إلى ذلك يتوقف استكمال المحاكمات بنجاح إلى حد كبير أيضا على الاحتفاظ بالموظفين المؤهلين حتى نهاية أعمال المحكمتين. وسيقدم تقرير مستكمل عن التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية الإنجاز من رئيس كل محكمة والمدعي العام فيها إلى مجلس الأمن في الربع الثاني من عام ٢٠٠٧.

١٤ - وحتى تقدم هذا التقرير كانت المحكمتان تتوقعان أن يؤدي استكمال المحاكمات في فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ إلى خفض عدد الوظائف في الأجهزة الثلاثة لكل من المحكمتين

(الدوائر ومكتب الادعاء وقلم المحكمة) وخاصة في المجالات والمهام التي تتصل اتصالا مباشرا بنشاط المحاكمة مثل الموظفين القانونيين في الدوائر؛ والمحققين ومحامي الادعاء والمحللين في مكتب المدعي العام؛ والمترجمين الشفويين والتحريريين؛ وموظفي دعم الشهود؛ وإدارة أعمال المحكمة وموظفي الدعم التقني في قلم المحكمة. ومن المتوقع أن يقوم الدفاع أو الادعاء أو الطرفان باستئناف معظم أحكام المرحلة الابتدائية، إن لم يكن كلها. وللتعجيل باستكمال الاستئناف ستوصي المحكمتان بتعزيز أعمال دعم الاستئناف في كلا مكتب المدعي العام وقلم المحكمة بإعادة توزيع موارد الوظائف التي سيتم تحريرها بعد استكمال المحاكمات.

١٥ - وحتى في حالة التخفيض التدريجي لقوة العمل ستظل الحاجة قائمة للاحتفاظ بالموظفين في الأجهزة الثلاثة للمحكمتين حتى تنتفي الحاجة إلى وظائفهم. وكما جاء في التقرير السابق يملك موظفو المحكمتين في كل الفئات والمجموعات المهنية مهارات ومعارف مؤسسية تجعل وجودهم جوهريا لتسهيل الأعمال اليومية للمحكمتين. والاحتفاظ بالموظفين واستمرارهم في كلا الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة أمر جوهري لكي تواصل المحكمتان العمل بخطة سريعة في نشاط المحاكمات المطلوبة للوفاء بأهداف استراتيجيات الإنجاز.

١٦ - ومع أن المحكمتين شهدتا تحسنا في معدلات دوران الموظفين خلال السنتين الأخيرتين فمن المتوقع أن تصل هذه المعدلات إلى ذروتها مع اقتراب موعد استراتيجية الإنجاز بل وقد تزيد عن المعدلات التي شهدتها سنة ٢٠٠٤ عندما توقف التعيين الخارجي بسبب قيود تتعلق بالتدفقات النقدية. والتخفيضات الكبيرة المتوخاة في عدد الوظائف خلال فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ستؤدي حتما إلى ارتفاع مستوى القلق لدى الموظفين وستؤثر سلبا على الروح المعنوية وهو ما سيؤثر بدوره على دوران الموظفين. فدوران الموظفين يتأثر بنسبة غير مباشرة بالوقت الباقي في ولاية المحكمة. والوقت هو العامل الجوهري. ومن المتوقع مع اقتراب موعد الإنجاز أن يرتفع معدل خروج الموظفين بصورة متزايدة. ومن المؤكد أن المحكمتين لا تستطيعان مواجهة هذه الحالة إذا كان لهما أن تنجزا ولايتهما في الوقت المحدد ودون تعطيل. ولهذا الأسباب يلزم حتما النظر في الموافقة على مجموعة الحوافز بدون تأخير.

رابعاً - الاستنتاجات والتوصيات

١٧ - ستكون الآثار المالية الناشئة عن تطبيق النظامين الأساسي والإداري للموظفين، بما في ذلك المرفق الثالث، هي نفسها ما ورد في الجزء الثالث من التقرير السابق للأمم العام (A/61/522، الفقرات من ١١ إلى ٢٢). ويتضمن مرفق هذا التقرير تفاصيل حساب التكاليف التقديرية الناشئة عن تنفيذ مدفوعات حوافز الاحتفاظ بالموظفين.

١٨ - وكما جاء في الفقرة ٢٤ من تقرير الأمين العام (A/61/522)، لن يؤدي تطبيق حوافز الاحتفاظ بالموظفين إلى أي آثار مالية في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ نظراً لأن المبالغ التي ستدفع كحوافز الاحتفاظ بالموظفين ستكون في نهاية استراتيجية الإنجاز، أي أنهما ستكون أساساً في عامي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠. وفي هذا الصدد فإن المتطلبات ذات الصلة بالموضوع (مدفوعات تقديرية يصل مجموعها إلى ١١,٢ مليون دولار للمحكمة الجنائية الدولية لرواندا و ١٢,١ مليون دولار للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة) ستظهر في سياق الميزانيات المقترحة للسنوات من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٠ وسيُنظر فيها وفقاً للإجراءات الثابتة في صدد الميزانية.

١٩ - واستناداً إلى ما سبق يرجى من الجمعية العامة أن تأذن للأمين العام بتطبيق تعويضات نهاية الخدمة المذكورة تحت عنوان "التعيينات الدائمة" في المرفق الثالث للنظامين الأساسي والإداري للموظفين لغرض محدد ووحيد، هو الموافقة على مدفوعات تتصل بحوافز الاحتفاظ بموظفي المحكمتين وفقاً للأحكام والشروط الواردة في هذا التقرير.

المرفق

معلومات تفصيلية عن الآثار المالية الناجمة عن تطبيق حوافز الاحتفاظ بالموظفين

١ - يذكر أن تحديد الآثار المالية المترتبة على حوافز الاحتفاظ بالموظفين المقترحة تطلبت من المحكمتين إجراء تحليل للتكاليف المنطبقة في ظل الوضع الراهن مقارنة بالتكاليف المرتبطة بدفع حافز الاحتفاظ بالموظفين. وشملت عناصر التكاليف في هذا التحليل ما يلي: (أ) التكاليف المباشرة لتعيين الموظفين وإنهاء خدماتهم (تكاليف التبدل)؛ (ب) المدفوعات الفعلية لحوافز الاحتفاظ؛ و (ج) تراجع في فقدان الإنتاجية (التأخيرات في سير أعمال المحكمة) (A/61/522، الفقرة ١١).

٢ - ويعرض في الجدولين ١ و ٢ أدناه تحليلاً للتكاليف والفوائد في ظل الخيارين موضع النظر، أي خيار عدم دفع حوافز وخيار دفع حوافز للاحتفاظ بالموظفين. ويتضمن الجدولان ٣ و ٤ تفاصيل حسابات النهج المتبع للوصول إلى التكاليف التقديرية.

٣ - وينبغي ألا يغيب عن البال أن الأرقام الموضحة في الحسابات مستمدة من الإشارة إلى صافي مرتب موظف من الفئة الفنية من الرتبة ف-٣/الدرجة الخامسة له زوج وطفل معالان نظراً لأن هذه العناصر تعتبر العناصر الممثلة لمتوسط مستوى ودرجة الموظفين في الفئتين الفنية وما فوقها في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة.

أولاً - تكاليف التبدل

ألف - التكلفة المباشرة للتعيين وإنهاء الخدمة

٤ - تكاليف التعيين تشمل الانتقال الجوي وشحن الأغراض الشخصية من مكان التعيين إلى لاهاي وأروشا ومنحة الانتداب. وكانت المعاملات المستعملة هي: (أ) نقاط مغادرة من خمسة مواقع في أوروبا وأمريكا الشمالية وأستراليا وأفريقيا؛ و (ب) معدلات بدل المعيشة اليومي في لاهاي وأروشا.

٥ - وتم إجراء حساب مشابه للموظفين المغادرين وفي هذه الحالة تغيرت منحة الانتداب إلى منحة الإعادة إلى الوطن وظلت البنود الأخرى دون تغيير. وكما يتضح في الجدولين ٣ و ٤ بلغ متوسط تكلفة التعيين وإنهاء الخدمة في حالة موظف واحد من الرتبة ف-٣/الدرجة الخامسة بمعدل الإعالة قرابة ٧٥ ٠٠٠ دولار. ويمثل ذلك حوالي ٩١,٨٥ في المائة من المرتب السنوي الصافي (على أساس مستويات تسوية مقر العمل في عام ٢٠٠٦)

أو حوالي ١١ شهرا و ١٠ أشهر من صافي الأجر السنوي في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة على التوالي. (انظر البنود (ب) و (ج) و (د) في الجدولين ٣ و ٤).

باء - معدل تبدّل الموظفين

٦ - كانت الخطوة الثانية هي تحديد المعدل المتوقع لتبدّل الموظفين في المحكمتين. وكما يتضح من تقرير الأمين العام، فإن من المتوقع، في حالة عدم اتخاذ أي تدابير لتحسين القدرة على الاحتفاظ بالموظفين، أن يرتفع عدد حالات انفصال الموظفين (وبالتالي معدل تبدّل الموظفين) بصورة مطردة مع اقتراب مواعيد استراتيجية الانحياز (A/61/522)، الفقرة ١٨). وعلى هذا الأساس استعمل متوسط سنوي لمعدل التبدّل يبلغ ٢٠ في المائة لأغراض الحسابات. وتجدر ملاحظة أن معدل تبدّل الموظفين هذا يتماشى مع معدل التبدّل الذي ظهر أثناء فترة تجميد التعيين عام ٢٠٠٤.

٧ - وعلى أساس معدل تبدّل يبلغ ٢٠ في المائة سنويا لمدة ٤ سنوات، أي من ٢٠٠٧ إلى ٢٠١٠، سيبلغ معدل التبدّل التراكمي ٨٠ في المائة. والتكاليف المباشرة لتعيين وانفصال الموظفين معدل التبدّل هذا تقدر بمبلغ ٤٣,٢ مليون دولار في حالة المحكمة الجنائية الدولية لرواندا و ٢٧,٦ مليون دولار في حالة المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة. (انظر البند (ز) من الجدولين ٣ و ٤).

٨ - ومن الواضح أن تطبيق حافز الاحتفاظ لن يؤدي إلى معدل صفر للتبدّل، حيث من المتوقع أن يستمر بعض الموظفين في ترك العمل إلى فرص وظيفية أفضل وأكثر استقرارا بغض النظر عن "حافز الاحتفاظ" (ولكن التبدّل سيكون بمعدل أقل). ولذلك يشمل الحساب أيضا التكاليف المرتبطة بتبدّل الموظفين بعد الموافقة على مخطط حافز الاحتفاظ. ويقدر أن تطبيق حافز الاحتفاظ سيحدث تخفيضا بمقدار ٥٠ في المائة في معدلات تبدّل الموظفين. ولذلك فإن مجموع تكاليف التبدّل في ظل خيار حافز الاحتفاظ يقدر بمبلغ ٢١,٦ مليون دولار للمحكمة الجنائية الدولية لرواندا و ١٣,٨ مليون دولار للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة. (انظر البند (ز) من الجدولين ٣ و ٤). ويرجع الاختلاف في تكاليف التبدّل بين المحكمتين أساسا إلى ارتفاع عدد الموظفين الدوليين (من الفئة الفنية وموظفي الخدمة الميدانية وموظفي الخدمة العامة الدوليين) العاملين في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا مقارنة بالمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة.

ثانياً - تكلفة حافز الاحتفاظ

٩ - تتطلب الخطوة الثالثة تحديد متوسط المدفوعات الناشئة عن تطبيق حافز الاحتفاظ. وسيكون حافز الاحتفاظ المقترح معادلاً لمرتب شهر عن كل سنة مستكملة من سنوات الخدمة. وإذا افترضنا أن متوسط الأقدمية المسقط سيكون ٥ سنوات للموظف في المحكمتين فإن ذلك يترجم إلى مدفوعات متوسطة تعادل خمسة أشهر من المرتب الصافي لكل موظف في الفئة الفنية. وينبغي أن يلاحظ أن هذا الحساب يمثل أسوأ الحالات نظراً لأن جميع الموظفين لن يكونوا مؤهلين لدفع هذا الحافز بسبب عدد من العوامل مثل: (أ) الأقدمية (إذا كانت أقل من سنتين)؛ و (ب) ترك العمل طوعاً قبل إلغاء الوظيفة؛ و (ج) الوضع التعاقدى للموظف المعني.

١٠ - وبعد مراعاة العوامل المذكورة أعلاه يفترض أن ٤٠ في المائة من الموظفين المعيّنين دولياً و ٥٠ في المائة من الموظفين المعيّنين محلياً في المتوسط سيكونون مؤهلين لدفع الحافز في المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة. أما بالنسبة للمحكمة الجنائية الدولية لرواندا فإن نفس الافتراضات ستطبق في حالة الموظفين المعيّنين دولياً. مع تطبيق نسبة ٧٠ في المائة على عامل أهلية الحصول على الحافز في حالة الموظفين المعيّنين محلياً.

١١ - وعلى أساس الافتراضات المذكورة أعلاه يقدر مجموع مدفوعات حوافز الاحتفاظ بمبلغ ١١,٢ مليون دولار في حالة المحكمة الجنائية الدولية لرواندا و ١٢,١ مليون دولار في حالة المحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة (انظر البند (ت) من الجدولين ٣ و ٤).

ثالثاً - تراجع الإنتاجية

١٢ - كانت الخطوة الرابعة تشمل تحديد عنصر تراجع الإنتاجية. ونظراً للمعرفة المتخصصة المطلوبة لأداء الكثير من الأعمال في المحكمتين فإن الوقت اللازم للتعيين يمكن أن يكون كبيراً فيصل إلى ستة أشهر فأكثر. وبالإضافة إلى ذلك فإن الوقت المطلوب لكي يصل الموظفون الجدد إلى السرعة المطلوبة في العمل قد يكون طويلاً أيضاً، حيث يتطلب الأمر فترة تتراوح بين ٦ أشهر و ١٢ شهراً لكي يتعرف الموظفون في الوظائف القانونية ووظائف التحقيق على المنطقة وعلى النزاعات.

١٣ - وعلى هذا الأساس يقدر أن التأخير في سير أعمال المحكمة الذي قد ينشأ عن تزايد معدل تبدل الموظفين يمكن أن يتراوح بين ٦ أشهر و ١٢ شهراً. ولأغراض هذه الدراسة استعملت في الحسابات فترة تأخير لمدة ٦ أشهر في جدول استكمال محاكمة واحدة. ولحساب الآثار المالية المترتبة على التأخير في سير العمل كان من الضروري أولاً تقدير

الميزانية التي ستنشأ في عام ٢٠١٠؛ أي السنة التي تحددت لانتهااء العملية الاستثنائية. وكان الافتراض أن ميزانية المحكمتين في ٢٠١٠ ستمثل حوالي ٥٠ في المائة من الميزانية المعتمدة للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وسيترجم ذلك إلى ميزانية متوسطة مسقطه في عام ٢٠١٠ بمبلغ ٦٥ مليون دولار للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة و ٦٠ مليون دولار للمحكمة الجنائية الدولية لرواندا. وعندئذ سيؤدي تمديد أعمال المحكمتين لمدة ٦ أشهر إلى آثار مالية تبلغ ٣٠ مليون دولار تقريبا في حالة المحكمتين.

١٤ - ويلخص الجدولان ١ و ٢ تحليل التكاليف والفوائد في ظل الخيارين موضع النظر، وهما غياب الحوافز وفي حالة تقديم الحوافز الاحتفاظ بالموظفين.

الجدول ١

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

عنصر التكاليف	في غياب الحوافز	في حالة تقديم الحوافز
تراجع الإنتاجية	٣٠,٠	-
تكاليف التبديل ^(١)	٤٣,٢	٢١,٦
حوافز الاحتفاظ ^(١)	-	١١,٢
المجموع	٧٣,٢	٣٢,٨

(أ) تظهر الحسابات التفصيلية في الجدول ٣.

الجدول ٢

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

عنصر التكاليف	في غياب الحوافز	في حالة الحوافز
تراجع الإنتاجية	٣٠,٠	-
تكاليف التبديل ^(١)	٢٧,٦	١٣,٨
حوافز الاحتفاظ ^(١)	-	١٢,١
المجموع	٥٧,٦	٢٥,٩

(أ) تظهر الحسابات التفصيلية في الجدول ٤.

الجدول ٣

حساب تفصيلي لتكلفة التبدّل وتكلفة دفع حافز الاحتفاظ في المحكمة الجنائية الدولية لرواندا

أولا - تكلفة التبدّل (التعيين وإنهاء الخدمة)		
الموظفون المعينون دوليا	في غياب الحوافز	في حالة تقديم الحوافز
(أ) المرتب السنوي الصافي للرتبة ف-٣/الدرجة الخامسة (عائل) بالإضافة إلى طفل واحد	٨٢ ٠٠٠ دولار	٨٢ ٠٠٠ دولار
(ب) التكلفة المباشرة للتعيين وإنهاء الخدمة	٧٥ ٠٠٠ دولار	٧٥ ٠٠٠ دولار
(ج) البند (ب) كنسبة مئوية من الأجر السنوي (ب/أ)	%٩١	%٩١
(د) البند (ب) معبرا عنه بعدد الأشهر	١١	١١
(هـ) التبدّل المتوقع حتى ٢٠١٠ (بالنسبة المئوية)	%٨٠	%٤٠
(و) عدد الوظائف الدولية في الميزانية المقررة	٧٢٠	٧٢٠
(ز) مجموع تكاليف التبدّل (ب*هـ*و)	٤٣ ٢٠٠ ٠٠٠ دولار	٢١ ٦٠٠ ٠٠٠ دولار
ثانيا - تكلفة حافز الاحتفاظ		
ألف - الموظفون المعينون دوليا	في غياب الحوافز	في حالة تقديم الحوافز
(ح) صافي المرتب السنوي للرتبة ف-٣/الدرجة الخامسة (عائل) بالإضافة إلى طفل واحد		٨٢ ٠٠٠ دولار
(ط) صافي المرتب الشهري للرتبة ف-٣/الدرجة الخامسة (عائل) بالإضافة إلى طفل واحد		٦ ٨٣٣ دولار
(ي) المتوسط المسقط لأقدمية الموظف (بالسنوات)		٥
(ك) مبلغ حافز الاحتفاظ المعادل (بالأشهر)		٥
(ل) النسبة المئوية التقديرية من الموظفين المستحقين للحافز		%٤٠
(م) عدد الوظائف الدولية في الميزانية المقررة		٧٢٠
(ن) المجموع الفرعي (ي*ك*ل*م)	-	٩ ٨٣٩ ٥٠٠ دولار

باء - الموظفون المعينون محليا	في غياب الخوافز	في حالة تقديم الخوافز
(س) صافي المرتب السنوي للرتبة خ ع-٤/الدرجة الخامسة (عائل) بالإضافة إلى طفل واحد		١٤ ٥٠٠ دولار
(ع) المعادل الشهري		١ ٢٠٨ دولار
(ف) المتوسط المسقط لأقدمية الموظف (بالسنوات)		٥
(ص) مبلغ حافز الاحتفاظ المعادل (بالأشهر)		٥
(ق) النسبة التقديرية للموظفين المؤهلين للحصول على الحافز		٧٠٪
(ر) عدد الوظائف المحلية في الميزانية المقررة		٣٢٢
(ش) المجموع الفرعي (ع* ص* ق* ر)	-	١ ٣٦١ ٤٠٠ دولار
(ت) مجموع تكلفة حافز الاحتفاظ (ن + ش)	-	١١ ٢٠٠ ٩٠٠ دولار
ثالثا - التكاليف الإجمالية (ز + ت)	٤٣ ٢٠٠ ٠٠٠ دولار	٣٢ ٨٠٠ ٩٠٠ دولار

الجدول ٤

حساب تفصيلي بتكلفة التبدّل وتكلفة دفع حافز الاحتفاظ للمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة

أولا - تكلفة التبدّل (التعيين وإنهاء الخدمة)		
الموظفون المعينون دوليا	في غياب الخوافز	في حالة تقديم الخوافز
(أ) المرتب السنوي الصافي للرتبة ف-٣/الدرجة الخامسة (عائل) بالإضافة إلى طفل واحد	٨٩ ٧٠٠ دولار	٨٩ ٧٠٠ دولار
(ب) التكلفة المباشرة للتعيين وإنهاء الخدمة	٧٦ ٠٠٠ دولار	٧٦ ٠٠٠ دولار
(ج) البند (ب) كنسبة مئوية من الأجر السنوي (ب/أ)	٨٥٪	٨٥٪
(د) البند (ب) معبرا عنه بعدد الأشهر	١٠	١٠
(هـ) التبدّل المتوقع حتى ٢٠١٠ (بالنسبة المئوية)	٨٠٪	٤٠٪
(و) عدد الوظائف الدولية في الميزانية المقررة	٤٥٤	٤٥٤
(ز) مجموع تكاليف التبدّل (ب* هـ* و)	٢٧ ٦٠٣ ٢٠٠ دولار	١٣ ٨٠١ ٦٠٠ دولار

ثانيا - تكلفة حافز الاحتفاظ		
ألف - الموظفون المعينون دوليا		
في حالة تقديم الحوافز	في غياب الحوافز	
		(ح) صافي المرتب السنوي للرتبة ف-٣/الدرجة الخامسة (عائل) بالإضافة إلى طفل واحد
٨٩ ٧٠٠ دولار		
		(ط) صافي المرتب الشهري للرتبة ف-٣/الدرجة الخامسة (عائل) بالإضافة إلى طفل واحد
٧ ٤٧٥ دولار		
٥		(ي) المتوسط المسقط لأقدمية الموظف (بالسنوات)
٥		(ك) مبلغ حافز الاحتفاظ المعادل (بالأشهر)
٤٠٪		(ل) النسبة المئوية التقديرية من الموظفين المستحقين للحافز
٤٥٤		(م) عدد الوظائف الدولية في الميزانية المقررة
٦ ٧٨٧ ٣٠٠ دولار	-	(ن) المجموع الفرعي (ي*ك*ل*م)
باء - الموظفون المعينون محليا		
في حالة تقديم الحوافز	في غياب الحوافز	
		(س) صافي المرتب السنوي للرتبة خ ع-٤/الدرجة الخامسة (عائل) بالإضافة إلى طفل واحد
٤٧ ٤١٠ دولار		
		(ع) المعادل الشهري
٣ ٩٥١ دولار		
٥		(ف) المتوسط المسقط لأقدمية الموظف (بالسنوات)
٥		(ص) مبلغ حافز الاحتفاظ المعادل (بالأشهر)
٥٠٪		(ق) النسبة التقديرية للموظفين المؤهلين للحصول على الحافز
٥٣٦		(ر) عدد الوظائف المحلية في الميزانية المقررة
٥ ٢٩٤ ٣٠٠ دولار	-	(ش) المجموع الفرعي (ع*ص*ق*ر)
١٢ ٠٨١ ٦٠٠ دولار	-	(ت) مجموع تكلفة حافز الاحتفاظ (ن + ش)
٢٥ ٨٨٣ ٢٠٠ دولار	٢٧ ٦٠٣ ٢٠٠ دولار	ثالثا - التكاليف الإجمالية (ز + ت)