



大会

第六十一届会议

正式记录

Distr.: General
20 June 2007
Chinese
Original: English

第五委员会

第 43 次会议简要记录

2007 年 3 月 22 日，星期四，上午 10 时在纽约总部举行

主席：米佐普洛斯先生（副主席） （希腊）
行政和预算问题咨询委员会主席：萨哈先生

目录

议程项目 128：联合国内部司法

议程项目 117：2006-2007 两年期方案预算（续）

大会和（或）安全理事会授权的特别政治任务、斡旋和其他政治举措费用估
计数（续）

着力改革联合国，构建一个更强有力的世界性组织：临时报告：着力提升信
息和通信技术

本记录可以更正。请更正在一份印发的记录上，由代表团成员一人署名，在印发日期后一个星期内送交正式记录编辑科科长（联合国广场 2 号 DC2-750 室）。

各项更正将在本届会议结束后按委员会分别汇编印成单册。

07-27826 (C)



优素福先生（阿尔及利亚）不在，副主席米佐普洛斯先生（希腊）主持会议。

上午 10 时 10 分宣布开会

议程项目 128: 联合国内部司法 (A/61/71、A/61/205、A/61/342 和 A/61/815)

1. **Sach 先生**（主计长）回顾说，大会在关于联合国内部司法的第 59/283 号决议第四部分中请秘书长对联合国内部司法系统重新设计小组的报告(A/61/205)所提建议作出评论，并就实施这些建议所需时间和资源作出估计。为此，他谨介绍秘书长关于重新设计小组报告的说明(A/61/758)。

2. 重新设计小组得出的一致结论是对联合国将近 60 年的内部司法系统进行一次彻底整改的理由，结论认为：现有系统不合时宜、运作失调、没有效力且缺乏独立性。秘书长的评论反映了重新设计小组的看法和建议，也反映了工作人员和管理当局协调委员会（员工和管理当局协调会）举行的为期一周的会议所得出的协议。联合国必须建立一个可靠的司法制度，这是因为：联合国需要建立工作人员的追诉手段，这些工作人员在与雇用有关的冤情问题上无法诉诸国家法院；联合国的一项任务是促进法治，必须树立榜样；联合国在不当行为问题上的零容忍政策要求工作人员必须履行最高标准的责任和问责制，并在工作人员未履行这些标准时采取迅速和公平的行动；现行内部司法系统是为在总部工作的几千名工作人员设计的，必须加以更新才能为 55 000 名工作人员服务，他们中有一半的人在外地。

3. 现有系统的重要缺陷是：依靠工作人员和管理人员自愿参与、由联合申诉委员会和联合纪律委员会组成的同侪审议机制资源不足；案件由初步行政决定到最终裁决需要的时间；过于集中和费时的诉讼程序使得几乎无法追究各决策者的责任；对迅速解决争端的鼓励不足。

4. 秘书长赞同重新设计小组提出的新的内部司法制度应该是专业化、独立和权力分散的制度的看法，

并赞同小组提出大多数建议。尤其是应努力在形成诉讼之前非正式地解决争端。管理当局对行政决定的评价应该在诉诸正式司法系统之前进行。这一步骤将取代目前的行政审查进程，并让管理人员更好地为其行动负责。工作人员和管理当局协调委员会此前已认可这一步骤，但有一项谅解，即：管理事务部的一个独立单位必须在 45 天内向提出评估请求的工作人员作出说明性答复。在进行管理评估的同时，还应采取强有力的问责措施，确保对管理人员的业绩进行适当的监督。新的正式司法系统应与先前的系统有根本的不同，由专业化的初审性联合国争议法庭取代目前的自愿性咨询机构，该法庭的决定将具有约束力，新的联合国上诉法庭的当事双方均可就决定提起上诉。

5. 在与管理人员和工作人员协商后，秘书长提议，初审案件不应像重新设计小组建议的那样由 5 个工作地点的独任法官审理，而是由日内瓦、内罗毕和纽约的三名法官组成的小组审理，这些小组必要时应能够前往拉丁美洲和亚洲。这种替代做法符合案件应由来自不只一种文化和法律背景的法官审理的需要和其他国际组织行政法庭的做法。秘书长赞同重新设计小组提出的看法，即法律咨询小组资源不足，往往依靠不具备资格的非全时或自愿人员。秘书长提议，在所有主要工作地点都设立向工作人员提供法律援助的办事处，同时提供关于内部司法系统的培训。

6. 秘书长支持重新设计小组提出的设立一个五人的内部司法理事会以编制候选人名单的建议，争议法庭的法官由秘书长任命，上诉法庭的法官由大会任命。这种咨询机构的使用将与其他国际组织的做法保持一致，并有助于确保法官决定的质量和客观性。秘书长认为，必须向为联合国提供个人服务的所有人提供充分的补救措施，包括现行系统未能包括在内的顾问和个体订约人。鉴于秘书长和工作人员都认为对纪律诉讼程序还应作进一步的讨论，将成立工作人员和管理人员工作组，审查联合国的调查和纪律诉讼程序。此外，还将审查设立内部监督事务厅与内部司法系统之间开展合作的明确框架的问题。将随时向大会通报提出的任何具体建议。

7. 秘书长建议以重新设计小组的提议为基础，后经员工和管理当局协调会修改，载于其说明(A/61/758)附件三中。这些建议所涉财政问题需要自2008-2009年拟议方案预算中拨款约3760万美元。迅速、公正、可预测和独立的司法显然会是昂贵的，但目前的系统也很昂贵，而且很多情况下既费时、效果又不彰。在2008-2009年拟议方案预算的现有资源中，大约1060万美元将要重新调配，将按工作量与联合国各基金和方案共同分摊费用。有些费用将由已指派司法人员的三个最大的维持和平特派团承担。已尽一切努力将费用降至最低数额；新系统大约需要配备130名工作人员才能满足部署在全世界的90000人员的需要。

8. 关于大力改革现有系统的进一步理由载于委员会面前的其他两份报告，即：秘书长关于“秘书处内部司法：联合申诉委员会2004年和2005年工作成果以及案件处理情况统计数字和法律顾问小组工作”的报告(A/61/71)以及秘书长关于“秘书处内部司法：大会第59/283号决议执行情况”的报告(A/61/342)。委员会在重新设计司法制度时，应将眼光放远，除了大的数目之外，要看到关系重大的问题：适当法律程序、公正性、专业精神和平等，这些在国家司法制度中都已存在。应将提议视为综合性的一揽子方案，使先前非正式的争议解决办法和一种专业化两级的正式系统得到兼顾。联合国采取临时应付做法为时太久，损害了有关各方的利益。新的制度将加强管理当局的问责制和专业精神，让工作人员更加敬业，更能够达到职场要求。

9. **Durrant 女士**（监察员办公室）介绍秘书长关于监察员办公室2005年9月1日至2006年8月31日期间活动的报告(A/61/524)时表示，2002年建立监察员办公室，第一次为所有工作地点的工作人员提供了根据保密、独立、不偏不倚和中立的指导原则解决与就业有关的冲突的专门机制。监察员办公室高兴地指出，在监察员办公室5年的工作期间，各级工作人员都接受了非正式争议解决的概念。此外，重新设计小组指出，监察员办公室具有成为替代性争议解决机构的可能性，经扩大、整合和分散于各地后，可以将

目前互不相干和相互重叠的非正式争议解决程序统一起来，从而对正式司法制度作出重要的补充。

10. 根据秘书长2002年10月15日第ST/SGB/2002/12号公告规定的职权范围，监察员办公室可直截了当地迅速作出反应，并采取灵活的做法进行调查，防止冲突升级。由于非正式程序并非是裁决式的，当事方常常愿意给予合作，找到照顾到各方利益的解决办法。监察员办公室的工作人员经外部资格认证为调解员；就此而言，监察员办公室注意到重新设计小组提出的建立调解司的提议。同样，又根据其职权范围，监察员办公室可对政策、程序和做法提出评论，从而为建立一种公正和公平的工作场所和优质管理和责任到人的文化作出贡献。

11. 根据大会第59/283号决议的要求，监察员办公室继续扩大拓展活动，特别是针对地方、本国和一般事务人员的外展活动，并在报告所述期间访问了5个维持和平特派团。然而，由于监察员办公室的资源有限，这些访问减少了访问总部以外各办事处的次数。因此，必须紧急填补大会核准的2006-2007年方案预算中的3个分处处长的员额。在报告所述期间，每月平均有50个新案件；外地工作人员、包括国家工作人员立案较多；立案的男性多于女性，主要是因为维持和平特派团的需求量大；绝大多数案件涉及提升和人际关系问题；较多工作人员在案件得到解决后再次造访监察员办公室，征求咨询意见。监察员办公室认为，办公室应为征求进一步咨询意见的回头客另行立案，以便更准确地反映实际工作量。

12. 监察员办公室在落实秘书长关于监察员办公室活动的第一次报告(A/60/376)中的主要提议和建议方面取得了很大的进展。这些提议和建议包括：为特派任务做好准备、实施零容忍政策、审查合同安排、给工作人员的情况介绍、领导才能和管理培训以及加强解决冲突的制度。需要继续努力更好利用考绩制度，以鼓励通过国家竞争性考试招聘的工作人员的发展和职业发展，并加强对那些为联合国服务时遭受心理创伤的工作人员的中期和长远的支持。

13. 监察员办公室自成立以来，促进了对工作所有方面进行评估的文化。监察员办公室从以替代性办法解决争议问题外部专家组成的两个审查小组的建议中获益匪浅。2007年7月监察员办公室任务期满之前，还要再做一次评估，评估的结果将写入监察员办公室提交大会的下一份报告。

14. 标准作业程序已经拟定，并与联合国系统和布雷顿森林机构的监察员和调解员网络分享；这些程序将在监察员办公室未来各下属单位使用，以确保一致性。监察员办公室还与解决冲突系统的其他办事处的代表举行了定期会晤。然而，仍需做很多努力才能消除工作人员获得监察员服务方面的障碍，无论他们在任何地方或职类如何。只有依照早于2003年提出的建议，将服务下放和建立区域办事处，才能做到这一点。致力于维护联合国理想的男男女女完全应该拥有一种能够反映这些理想的司法制度。

15. **萨哈先生**（行政和预算问题咨询委员会主席）在介绍咨询委员会关于联合国内部司法系统重新设计小组的报告以及秘书长的相关说明（A/61/815）时表示，咨询委员会注意到秘书长赞同重新设计小组的大多数建议以及员工和管理当局协调会提议的大多数改变。但秘书长的评论并不涉及重新设计小组的所有建议，显然需要更多的提议和信息，特别是在纪律诉讼程序和费用分摊方面。对秘书长所提人员配置的具体建议，咨询委员会无论从工作人员的数目、职等结构或将履行的职能或所需资源的角度，都还无法表示看法。只有大会就内部司法制度作出进一步决定后，才能表达这方面的看法。还有若干问题需要作进一步的审查或澄清，或需要征求第六委员会的指导，特别是在秘书长建议有别于重新设计小组建议的那些领域。

16. 咨询委员会注意到，秘书长打算早些时候再次审视重新设计的内部司法系统的费用分摊安排问题。但在新系统建立前，应进一步努力确定其所需资源的参数并加以量化，各参加组织应拟订和商定更具体的费用分担安排。目前，没有提出令人信服的理由或影响

分析，支持将该系统覆盖范围扩大到《工作人员条例和细则》不涉及的个人的提议。如果大会决定审议该提议，则需作进一步的深入审查。

17. 尽管咨询委员会认为，管理评估使行政部门能够改正不当行政决定和避免不必要的诉讼，但咨询委员会感到关切的是，秘书长目前关于将管理评估股并入管理事务部的提议可能被视为一种利益冲突。管理评估的责任不应放在其政策或决定正在接受审查者的肩上。咨询委员会回顾大会第59/283号决议第17段，其中大会请秘书长着手将对申诉作出裁决的职责从秘书处管理事务部转给秘书长办公厅，咨询委员会建议将该股设在联合国的其他部门，例如，设在秘书长执行办公室。

18. 提名和挑选监督员和法官的程序应该透明，而且必须满足对资格的要求。如果大会决定按照重新设计小组的建议设立内部司法理事会，咨询委员会建议大会请秘书长制订该理事会的职权范围及其成员的甄选标准，并提交大会审议。咨询委员会注意到重新设计小组和秘书长关于联合国争议法庭法官数目的提议，认为重新设计小组关于独任法官的提议提供了足够的保障，能够确保法律得到恰当的运用，与此同时，仍然无法接受秘书长关于由三名法官组成一小组的提议。

19. **Kiiamov先生**（联合国系统国际职工会和协会协调委员会主席）表示，出席本次会议的职工会代表团代表了贝鲁特、日内瓦、内罗毕、圣地亚哥和维也纳的工作人员以及维持和平行动的国际工作人员。全球都支持司法系统改革。2006年9月初，联合国系统国际职工会和协会协调委员会（国际职工会协调会）完全认可了重新设计小组关于联合国内部司法系统的建议。国际职工会协调会的代表还出席了员工和管理当局协调会特别会议，在会上与管理当局进行了建设性的讨论。第五委员会面前的提议已在重新设计小组原来建议的基础上作了改进。

20. 重新设计小组建议取消在正式司法制度中采取行动之前进行行政复议的做法，原因是已证明无效，

员工和管理当局协调会也赞成这一看法，但联合国各基金和方案的经验显示，某种形式的行政复议还是应该予以保留。管理评估为追究管理者责任提供了适当保证，因而能够迅速采取行动解决问题，减少诉诸正式司法系统的情况，提高这一系统的成本效益。

21. 司法系统改革后应提供法律顾问，否则恢复工作人员信心的目标就不能实现。因此，提议设立工作人员法律援助办公室。这一步骤从道义上说是正当的，也具有法律先例（包括国际劳工组织行政法庭的做法），从财务角度而言，这样做对联合国也是审慎的。依赖外部律师不可取，因为外部律师动辄采取诉讼的做法，对联合国的规则和程序又不甚熟悉。

22. 第五委员会面前的各项提议必须获得充分的财政支持。委员会予以认可，即可表明会员国希望赋予联合国一种高质量的司法系统，以便保护工作人员的权利，谋求联合国的最高利益，并让联合国能够解决以往留下来的问题。提供资金也将显示对于工作人员和管理当局协商机制具有信心。最后，新的内部司法系统将大大提高联合国的成效，使之能更好地满足会员国的需要。

23. **Kisambira 先生**（纽约职工会主席）表示，职工会及其法律专家注意到联合国内部司法系统重新设计小组的报告（A/61/205），完全支持小组提出的关于建立一个专业化、独立的内部司法系统的建议。遗憾的是，秘书长关于小组报告的说明（A/61/758）并非由法律专家起草，淡化了小组确保这一制度不会完全独立的建议。职工会已将对秘书长说明的保留转达给咨询委员会和第六委员会。

24. 如果新的内部司法系统到 2008 年 1 月能够全面运作，就需要解决一些优先事项，包括任命书记官和建立内部司法理事会和司法厅。根据小组的报告，内部司法理事会将负责监督正式的司法制度和编制符合各司法职位条件的人士清单，随后提交大会。职工会认为，内部司法理事会应负责受理投诉、草拟联合国争议法庭规约和重新草拟联合国行政法庭规约。委

员会似可建议理事会还应负责编制一份司法厅执行主任的候选人名单。

25. 为确保新系统的独立性，内部司法理事会的职权范围和遴选标准应由一独立的小组草拟，最好是由重新设计小组自己草拟。职工会促请委员会建议立即建立理事会。一俟理事会编制每个司法职位的提名人名单，理事会每六个月开一次会对制度进行监督就可以了。

26. 关于书记官的任命问题，职工会赞同重新设计小组的观点，即书记官处的所有工作人员都应作为联合国工作人员予以任命。职工会还认为，应在与联合国上诉法庭庭长以及适当的争议法庭法官协商后，对首席书记官和书记官作出任命。

27. 关于在拟议的司法厅内设立专业化法律顾问办公室的问题，职工会促请委员会考虑加快该办公室的建立，使之能够与司法厅同时开始工作。

28. 首先在总部实行新的系统，然后在其他工作地点和维持和平特派团逐步展开，这种办法既能够加快该系统的建立，也可降低初期的费用。职工会指出，秘书长尚未根据小组建议的职位提供关于所涉经费的分项估算，而是根据反提案提出了估算，这些反提案包括了额外的法官和地点。因此，委员会似可如同大会第 59/283 号决议要求的那样，要求根据小组的建议提供费用估算。

29. 秘书长提议，目前实行的在行动之前进行行政复议的进程应由一种“管理评估”取代。尽管改换了名称，但后者事实上只是另一种形式的行政复议，因此，是一种拖延采取行动的借口。应让管理人员有机会重新考虑对工作人员不利的那些决定，但管理人员应该是在准备进行调解或审理的同时进行重新考虑。委员会似可考虑确定一个从收到投诉至展开诉讼的 14 天“冷却”期。为了保持这一独立系统的完整性，“冷却”期应写入争议法庭规约，并由书记官进行监督。如果管理当局需要更多的时间，可向法官提出申请。

30. 重新设计小组建议在所有维持和平特派团和总部以外的各办事处设立纪律问题常设小组。职工会促请委员会考虑在总部也设立类似的常设小组。职工会还指出，《工作人员条例和工作人员细则》以及行政指示在涉及纪律事项方面应加以修订。

31. 最后，职工会认为拟议的内部司法系统将是一种好的投资。职工会希望委员会支持重新设计小组提出的所有建议。

32. **Hussain 先生**（巴基斯坦）代表 77 国集团加中国发言表示，该集团对秘书长迟交关于重新设计小组报告的说明（A/61/758）感到遗憾。迟交报告有损委员会的工作，有损改革内部司法系统建议的落实。

33. 该集团赞同重新设计小组关于现有司法系统不合时宜、运作失调、没有效力且缺乏独立性的观点。这一系统应由一种分散在各地、所有工作人员、包括外地的工作人员都可利用的专业化系统取代。该集团还赞同小组关于新系统应包括一个强化的监察员办公室的建议。

34. 该集团支持建立一个两级系统，其中包括一个由专业法官组成的实行分权的初审法庭，有权作出有约束力的裁决。该集团赞同初审法庭应取代现有的咨询机构，包括联合申诉委员会和联合纪律委员会，但不取代抗辩小组和叙级上诉和审查委员会。该集团支持关于联合国行政法庭应改称联合国上诉法庭以及修订该法庭规约以便包括新的上诉管辖权的建议。

35. 鉴于为争议法庭法官设想了广泛的权力，联合国必须吸引最具资格的行政法专家，给他们适当的职等和报酬。招聘胜任的方案主管也同样重要，因为联合国的很多冲突是由于他们的决定而产生的。该集团希望，当前人力资源管理改革应确保管理层的职位由能够对其行政决定负责的高素质的工作人员担任。该集团还希望拨出足够资源用以向外勤工作人员介绍内部司法系统方面的信息。人力资源管理改革的一个重点，应该是为工作人员提供关于《工作人员条例和工作人员细则》和现有补救办法的信息。

36. 该集团认可新系统的总框架，尽管如此，若干问题仍需在非正式协商中加以澄清。这些问题包括管理评估、争议法庭的组成和职权、新司法系统的范围、法官任命程序、内部司法理事会和法律顾问小组的作用、纪律事项、集体诉讼、具体履行、示范和惩罚性赔偿、《联合国上诉行政法庭规约》与《国际劳工组织行政法庭规约》的统一、过渡性措施和联合国争议法庭规约和联合国上诉法庭规约的拟定。

37. **Woeste 先生**（德国）在代表欧洲联盟、候选国克罗地亚、前南斯拉夫的马其顿共和国和土耳其、稳定与结盟进程国阿尔巴尼亚、黑山和塞尔维亚以及冰岛、列支敦士登、摩尔多瓦和乌克兰发言时表示，欧洲联盟欢迎员工和管理当局协调会第七届特别会议的协商一致结果。由于内部司法主要是工作人员和管理当局之间的事情，员工和管理当局协调会保持参与非常重要。

38. 欧洲联盟赞同重新设计小组和秘书长的观点，即联合国必须建立一种既得到工作人员、也得到管理当局信任的内部司法系统。新系统应专业化，并应符合国际法的有关规则、法治和适当法律程序。新系统还应提供足够的保障确保在所有地点都能平等诉诸司法。监察员和法官的遴选程序应该严格，正式和非正式的系统都必须客观和独立。

39. 拟议的改革中有几个部分对于改革取得成功至关重要，它们是：新的司法系统应包括正式系统和非正式系统；应加强非正式的争议解决机制，以便使尽可能多的冤情在一开始便得到解决；一旦通过调解达成协议，不应再让当事方将同一案件提交正式系统；正式司法系统应包含一初审机构和一上诉机构；新系统应分权，以便促进更广泛地诉诸司法和协助争端的解决；两法庭的法官应具备在高级司法部门任职所需的资格和公认的能力，并应严格地以个人身份履职和享有完全的独立。

40. 若干问题需要澄清，包括：确定对轻率提出申诉的劝阻办法、新的非正式系统和正式系统之间的联系、这些系统在各方案和基金内的合作、提供保障确保改革进程顺利进行、将新系统延伸适用于依照合同

向联合国提供个人服务的所有人以及向工作人员提供法律援助，这方面包括职工会的作用。

41. 大会在其第 59/283 号决议第 26 段中鼓励工作人员代表探讨可否建立一个由工作人员供资的机制，向工作人员提供法律咨询和支助。该决议形成了当前改革提议的基础，因此，欧洲联盟准备讨论该决定涉及的各项问题。

42. 虽然欧洲联盟愿意就基本达成一致的问题作出决定，但全新的系统不可能马上付诸实施。此外，有些问题属于秘书长的管理权限之内。在这方面，欧洲联盟欢迎实行一种新的管理评估系统，在较短而明确的时限内，对行政决定进行评估。此举将加强过渡时期的司法，体现秘书处及其管理人员的承诺。

43. **Molemele 女士**（博茨瓦纳）在代表非洲集团发言时表示，大会通过了第 59/283 号决议，说明大会认识到需要采取综合办法建立一种公平、独立和透明的司法系统。会员国长期以来一直要求加强联合国的问责制，最近一次是大会第 61/244 号决议。

44. 非洲集团欢迎重新设计小组的报告（A/61/205）和秘书长的报告（A/61/758），同时指出，新的内部司法系统的长期稳定有赖于得到工作人员和管理当局的信任程度。非洲集团赞同重新设计小组的观点，即新系统应对正式和非正式的争议解决给予同等的重视。非洲集团还完全赞同以下看法：有必要建立一种依靠拥有相关法律经验的人士而不是依靠自愿工作人员的资源充足的专业化系统；应对所有参与该系统的人进行全面培训；解决争议中的“权力平等”；一种能够迅速解决冤情和所有工作人员、包括在外地工作人员都能利用的既分权又协调一致的正式和非正式系统。

45. 非洲集团赞赏秘书长对司法这一重要问题的个人承诺，并鼓励他继续征求工作人员关于小组提出的未决问题的算法。该集团相信会员国会尽早提供指导，以便秘书长能够根据其管理权限处理有关的事项。

46. **Lithgow 先生**（多米尼加共和国）在代表里约集团发言时表示，秘书处、工作人员和重新设计小组之间进行的交互辩论非常有益，有助于对改革提议进行阐述。应为内部司法系统配备各种机制，确保系统的专业性、独立性和有效性，并保证适当法律程序和透明度。现在应全面改革已不合时宜、运作失调的系统，该系统没有向劳工和行政法领域的国际保证看齐。

47. 里约集团认为重新设计小组的报告（A/61/205）是进行谈判的良好基础，同时也很感兴趣地审视了秘书长说明（A/61/758）和咨询委员会报告（A/61/815）提出的观点。然而，向委员会迟交报告令人遗憾，这种情况有可能延搁新的司法系统的落实。

48. 大会第 59/283 号决议要求采取短期和长期措施，为系统改革提出了路线图。短期措施应在落实该项决议和秘书长相关报告（A/61/342）的同时予以审议，因为要全面实施拟议的改革还需要一段时间。

49. 里约集团赞同秘书处和重新设计小组的观点，即应优先通过一种能够保证独立性和透明度的新的分权而简化的系统。里约集团赞成包含正式和非正式系统的司法系统。监察员办公室将在新系统中扮演重要角色，将帮助通过各项决定和节约程序方面的开支。该集团赞同这样的观点，即正式系统应包含初审法庭和上诉法庭，两法庭均由有权作出有约束力裁决的专业法官组成。此外，联合国应改进向工作人员提供的法律咨询和协助。整个制度的改革也将是一种加强工作人员和管理当局问责制的一次独特机会。

50. 里约集团支持员工和管理当局协调会关于设立闭会期间纪律工作组的建议。在维持和平特派团，纪律事项应由主管当局处理，以避免工作重叠。与此同时，设立司法厅对于确保机构独立极有助益。里约集团将努力确保第五委员会和第六委员会的审议和决定相互补充，同时亦顾及它们各自不同的责任和任务。

51. 正如重新设计小组报告中指出，拟议的改革会引起费用问题。但新系统也会节省时间，确保可预测性

和提高工作人员的士气。里约集团希望续会第一期会议能够产生令人满意的成果。

52. **Hill 先生**（澳大利亚）在代表加拿大和新西兰发言时表示，联合国工作人员是联合国最重要的资源，他们应拥有公平而有效的内部司法系统。因此，三国高度重视改革这一系统，并赞同重新设计小组提出的许多建议。一个运作正常、有效和透明的内部司法系统是加强问责制、监督和人力资源管理改革的所有努力的根本所在。现行系统的缺陷众所周知，这些缺陷导致了第 59/283 号决议的通过。

53. 重新设计小组的报告（A/61/205）正确地指出，加强非正式系统能有助于案件未到达诉讼阶段即得到解决。非正式调解尽可能减少对抗，能够导致让工作人员和管理当局都感到满意的调解结果。因此，他原则上支持下述建议：加强监察员办公室；在该办公室内设立调解司；实行由联合国争议法庭和联合国上诉法庭组成的两级系统。但在作决定之前，还需要进一步了解这些机构的详细情况。

54. 委员会还需要秘书长关于纪律程序的报告、关于与各基金和方案分摊费用安排的具体资料、内部监督事务厅（监督厅）和内部司法系统合作与协调的明确框架、第六委员会关于起草规约的法律指导以及关于联合国由一个系统过渡到另一系统的过渡措施计划。他支持建立由一名助理秘书长领导的司法厅。及时确定适当的人选有助于秘书长有效实行改革。最后，他促请委员会其他成员在第六十一届会议结束之前完成对目前提议的审议。

55. **Rashkow 先生**（美国）说，解决工作人员和管理人员对现行制度的关切，需要根本改革。联合国有超过 55 000 名工作人员，需要一个透明、有效、公正和成本效益高的内部司法系统。正如咨询委员会在其报告（A/61/815）中强调指出的那样，重新设计小组的许多建议都涉及大笔费用问题。因此有必要对这些建议进行详细审议。

56. 高效力、高效率 and 运作良好的组织都期待它们职工和管理人员早在考虑使用调解或诉讼之前，就友好

地解决工作场所出现的许多问题。美国代表团因此同意，有效的调解职能是需要的。美国代表团还同意咨询委员会的观点，认为监察员应当发挥更大作用，鼓励工作人员通过非正式系统解决问题。但是，一旦通过调解达成协议之后，就不应允许诉诸正式司法系统，这既是多此一举，也很费钱和耗时，除非是为了强制执行调解的结果。

57. 他说，重新设计小组建议，司法系统应当考虑与国际组织对工作人员的义务有关的索偿要求。关于这个建议，联合国对其工作人员的义务目前体现于大会通过的《联合国工作人员条例和细则》。美国代表团关切的是，拟议的措辞如获通过，将允许司法系统而不是大会对新的权利和义务做出定义。

58. 允许工作人员协会代表会员进行集体诉讼的建议也使美国代表团感到关切。这种做法没有必要，因为无须工作人员协会涉入的正常诉讼途径已被证明一般是行之有效的。此种做法也不妥，因为这样做将允许和鼓励工作人员协会把集体诉讼用作追求行政改革的一种手段，而不是通过大会这种既定方式去寻求这类改革。工作人员协会以各种方式为工作人员提供支持，发挥了重要作用，但不应当代表工作人员提出索偿要求。

59. 秘书长支持重新设计小组的建议，认为目前的司法系统应当扩大到包括根据与联合国订立合同提供个人服务的任何人，包括咨询人和个体订约人。但是，美国代表团同意咨询委员会的看法，认为这种扩大是没有道理的。联合国对其工作人员所承担的义务，与其对本组织之外人员所承担的义务并不相同，也不应当相同。目前，个体咨询人和订约人在无法通过非正式途径解决与联合国的争议时，可以根据联合国国际贸易法委员会（贸易法委员会）制订的准则将争议提交仲裁。无论是一般意义上的仲裁，还是具体到贸易法委员会的规则，都被广泛认为是一种替代诉讼的公平和适当的变通方法。如果司法系统的范围根据建议加以扩大，该系统就将向约 90 000 人提供追索权。如果没有重大理由，这个建议所涉费用太高，难以认可。

60. 关于是否向正式司法系统提交案件的问题，重新设计小组和咨询委员会建议在一审时由一名独任法官做出裁判，秘书长建议由三名法官组成的一个小组做出裁判，美国代表团支持前一个立场。咨询委员会正确指出，在拟议的双层系统中，工作人员可以对一审的裁判提出上诉，这就对法律的恰当应用提供了充分的保障。
61. 美国代表团与秘书长一样，反对重新设计小组关于裁定惩罚性赔偿的建议。这种与索偿人所受伤害无关的大额赔偿旨在迫使行为不当的实体采取改正行动。这种赔偿的裁定并不普遍。这种赔偿一般都针对私营公司，而不是联合国等政府实体。在联合国，秘书处和大会有责任查明和纠正任何不当的行为模式。
62. 美国代表团不支持秘书长的下述建议，即：取消对补偿性索偿的两年薪金上限或司法系统应强制争议的一方采取特定行动。鉴于大部分工作人员属于定期或无限期合同任用，赔偿金额不超过两年薪金的现行规定是适当的。
63. 重新设计小组建议，工作人员应对他们自己的决定承担直接的财务责任。美国代表团对此表示关切。虽然有必要加强对工作人员的问责，但这个建议会严重损害联合国征聘和留用工作人员的努力。允许只在重大过失的情况下追究个人责任并规定要对个人业绩做出评价的现行标准已经足够。
64. 重新设计小组和秘书长都支持成立一个办公室，专门为工作人员提供法律援助。虽然这样一个办公室的确可以为向联合国提出索偿要求的工作人员提供一般的支持和咨询意见，但关于该办公室的预期作用，包括它反映会员国司法惯例的程度，还需要更多信息。还应当建议一些可达到相同目的的替代手段。
65. 最后，重新设计小组提出并得到秘书长支持的许多改革建议都直接和间接涉及到大笔经费问题。美国代表团希望得到更多信息，说明重新设计小组的建议可能引起的间接费用。美国代表团还与咨询委员会一样，请求提供关于秘书长所建议的费用分担安排的更多信息。
66. **Heimerback 女士**（挪威）说，法制必须是联合国所有活动的基础，包括内部司法系统。挪威支持建立一个独立、两级和专业化的正式司法系统，还支持加强调解机制，为工作人员提供法律顾问，以及内部司法系统实行分权。总的来说，挪威支持重新设计小组的各项建议。
67. 目前的改革进程对联合国的未来至关重要。现行内部司法系统的缺陷早就暴露出来了，却迟迟不见采取改正措施。不应以财政考虑为理由建立一个不能令人满意的系统，特别是考虑到全体会员国都已在《千年宣言》中保证要确保向联合国提供执行任务所需的资源。
68. **Aljunied 先生**（新加坡）说，委员会面前的这个报告描绘了一幅令人不安的景象，使人看到一个功能失调、效力不彰、资源不足和效率低下的司法系统，这个系统未能达到国际人权文书确立的适当法律程序的许多基本标准。他感谢重新设计小组敢于面对敏感问题，并提出大胆建议彻底改造现有系统。
69. 新加坡代表团同意重新设计小组的意见，认为现行系统给联合国在财政、声誉和其他方面造成了巨大负担；联合国的有效改革需要一个高效率、独立和资源充足的内部司法系统，既保障管理人员和工作人员的权利，也确保对他们实行问责制。人力资源管理改革在前一年有限的进展显示了这些看法多么准确。不过，令新加坡代表团感到欣慰的是，秘书处和高级管理层克服了其最初的保留，接受了重新设计小组的大部分建议，尽管同时也提出了一些修改意见。
70. 新的内部司法系统应该实行分权并具有较高的成本效率，应确保更有效地通过非正式途径解决争议。新加坡代表团支持设立一个司法厅和一个双层的正式司法系统，由联合国争议法庭和联合国上诉法庭组成。它还赞成加强和扩大监察员办公室，并在总部设立一个调解司。
71. 正式系统对案件的审理和解决速度亟需加快，目前的情况是一个案子可以拖上三年才能处理完。一个

明显的例子就是主管中央支助事务助理秘书长的案件，这位助理秘书长是新加坡国民。根据内部监督事务厅（监督厅）关于联合国维持和平行动采购问题的一份报告草稿，这位助理秘书长于 2006 年 1 月和另外 7 名工作人员一道被停职。其中 6 名工作人员已经复职，尽管他们当中有些人仍然面对着管理不善的指控，对此他们正提出质疑。监督厅采购问题工作队已在 2006 年 12 月宣告这位助理秘书长并无任何刑事过失，但却继续指控他存在管理不善的问题，对此他正提出质疑。但是，与他的同事们不同的是，他没有被复职。这种歧视适用司法的做法是何原因并不清楚。

72. 新加坡代表团因此对于员工和管理当局协调会提出的、秘书长认可的用管理评估职能取代现行行政复议程序的建议表示怀疑。该建议对过去的做法并无实质改变，将使同样的错误长期存在下去，并将增加一层官僚机构，使工作人员无法直接诉诸联合国争议法庭。秘书长的说明（A/61/758）第 30 段(a)项和(b)项中所提的建议有利益冲突之嫌。此外，完成管理评估的 45 天期限进一步拖延了上诉进程，给管理部门太多准备时间去采取可能破坏所涉案件之审理的行动。

73. 有些代表团对于前任主管管理事务副秘书长和前任常务副秘书长的官僚手法再熟悉不过了。他们两人利用有关行政复议的规定拖延手头对工作人员事项的审议。例如，上一届领导班子的高级管理人员就阻止了主管中央支助事务助理秘书长向管理业绩委员会提出对前任主管管理事务副秘书长的投诉，尽管设立道德操守办公室问题特别顾问已经建议采取这种投诉的行动方案。因此，2006 年 2 月，这位助理秘书长向歧视和其他冤情调查小组提出了受到前任主管管理事务副秘书长的歧视和骚扰的投诉。该届领导班子花了 8 个月的时间才成立了一个小组，而这个小组仍然还没有完成其工作。由于旷日持久的拖延，这位助理秘书长向联合申诉委员会提出了申诉。高级管理层声称这一申诉受到时间限制，该委员会已驳回了这种说法。鉴于这种经历，新加坡代表团不打算鼓励

或支持可能使高级管理层企图长期剥夺工作人员谋求正义和享受适当法律程序权利的任何提议。

74. 新加坡代表团同意重新设计小组的调查结果，认为现行系统不符合国际人权文书确立的适当法律程序的许多基本标准。在上述案件中，一名工作人员在调查甚至还没有开始之前就被停职，而 14 个月之后却仍然没有受到控告。引发这一停职事件的监督厅报告草稿，在所有会员国都还没有收到最终报告之前，就被泄漏给了媒体，这名工作人员自己却没有得到一份报告草稿，也没有得到机会就针对他的指控发表意见。联合国缺乏适当法律程序的情况由此可见一斑。

75. 新加坡代表团欣慰地看到，重新设计小组确认，对管理人员和对工作人员的问责都是内部司法框架中的要素。不过，关键的原则是，现存的选择性实施问责制的做法必须制止，问责制应当在所有级别上全面实行。

76. 另一个与内部司法有关的问题就是监督和调查。关于采购问题工作队的秘书长报告（A/61/603）尚未在大会审议。Aljunied 先生读过了报告，但有一些问题。首先，他想知道采购问题工作队确切的职权范围是什么，其职权范围有没有在会员国不知情的情况下被扩大。媒体曾报道说，根据采购问题工作队的结论，联合国已决定至少把两家公司从其供应商数据库中除名。他问采购问题工作队是否有权建议采取这种行动。显然，这个工作队还一直在向个人和供应商施加压力，要他们配合调查。他想知道有关个人和供应商与工作队合作的规则，以及后者使用了哪些办法确保得到合作。特别是，最近有没有发布公告或通知，硬性要求联合国所有工作人员都与该工作队合作。

77. 他还询及报告（A/61/603，第 3 段）所提案件的审理进展情况。该报告第 7 段称，采购问题工作队的工作拟于 2007 年 12 月 31 日结束。他问这一评估是如何做出的，采购问题工作队在 2007 年 12 月之后是否不再存在，这是否意味着所有采购案件到那时都将调查完毕。报告还说，采购问题工作队的费用将在维持和平预算和经常预算之间分摊。这种财务安排是根

据什么授权批准的？采购问题工作队的预算是多少？已经花掉了多少？

78. **李俊女士**（中国）说，中国代表团同意秘书长报告（A/61/758）和重新设计小组报告（A/61/205）表达的观点。中国代表团支持建立一个强化的非正式内部司法系统，以建立信任、减少费用并创造一个和谐的管理文化。中国代表团也支持关于建立一个新的双层正式司法系统的建议。

79. 应提供更多信息，说明扩大正式和非正式内部司法系统管辖范围所涉及的经费和管理问题。还应进一步详细说明秘书长关于管理评估应当成为司法程序第一步的建议，因为这项建议似乎与现有行政复议程序没有什么区别。

80. 既然内部司法系统改革的目的是加强管理问责制，从而减少管理不善导致的争议并节省诉讼费用，就应该执行诸如个人财务责任等规定和其他惩罚措施。不应授权该系统裁定示范性或惩罚性赔偿，应保留目前最高赔偿额不超过两年薪金的规定。

81. **Kishimoto 先生**（日本）说，日本代表团同意重新设计小组报告的要旨。内部司法系统存在许多缺点，需要重新审查。非正式系统应当加强，从而能够依靠这个系统对解决冲突进行管理。调解应当是监察员未来的核心职能，其作用应当得到清楚界定，避免与非正式司法系统的职能重复。

82. 正式系统应当与工作人员的法律责任和义务保持一致。应当建立一个独立和专业的双层系统。包括联合申诉委员会和联合纪律委员会在内的现存系统的优缺点应当与秘书长关于设立联合国争议法庭和联合国上诉法庭的建议进行比较。未来司法系统的运作在很大程度上取决于纪律诉讼程序如何被纳入正式和非正式系统中。

83. 工作人员高水平的法律教育和理解对于司法系统的恰当使用至关重要。不过，这种情况历来如此。所以，很难理解拟议中的工作人员法律援助办公室到底要包括哪些职能。考虑到秘书处在向工作人员传播

信息方面已经发挥了重要作用，看来秘书处没有必要提供法律服务或法律代表替工作人员向联合国提出索偿要求。最后要说的是，鉴于拟议中改革的重要性，委员会应当对改革建议进行充分讨论，不宜匆忙做出决定。

84. **Diab 先生**（阿拉伯叙利亚共和国）说，改革内部司法系统，对于保障工作人员的权利和要求管理人员对其决定负责是必要的。遗憾的是，秘书长关于重新设计小组报告的说明（A/61/758）迟交。秘书长在该说明中提出了新的建议，与大会第 59/283 号决议有所抵触。

85. 阿拉伯叙利亚共和国支持重新设计小组的所有建议，包括设立内部司法理事会和由第一级和上诉级组成的双层正式司法系统的建议。在第一级应由一名法官做出裁判，而不是秘书长建议的三名。新系统应在 2008 年 1 月 1 日投入运作。

86. 重要的是，法官们应当独立，拥有无可挑剔的专业资历，并具有联合国行政和劳工法方面的背景。在挑选法官时需要考虑公平的地区代表性，应在助理秘书长一级任命法官。

87. 在非正式系统中，行政复议程序导致了若干延误，将其取消是一个好主意。不过，拟议取而代之的管理评估职能，看起来只是换了一个新名称的同样机制。最后要说的是，阿拉伯叙利亚共和国代表团支持关于加强监察员在非正式系统中作用的建议。

88. **Sandoval 先生**（哥伦比亚）说，对工作人员的权利提供适当保护是联合国司法系统改革的核心。这个系统应当保证透明、效率、独立和适当法律程序。根据国际私法和公法，调解的结果具有和法庭裁判一样的法律约束力。基于这个理解，哥伦比亚代表团同意，这个系统应当包括正式和非正式组成部分。由于以“正式”和“非正式”的用语描述这两个系统可能会引起混淆，因此这两个系统应根据国际公法用语被描述为“司法”和“法外”，正如在相关报告的西班牙文文本中所反映的那样。

89. 哥伦比亚代表团支持建立一个双层正式司法系统的建议。不过，这样一个系统不一定需要两个独立的法庭。实际上，应当是单一法庭，包括一个审判分庭（一审）和一个上诉分庭（二审），后者对前者的裁判进行审查。这一建议有若干优点：两个法庭每一个都需要自己的规约和程序规则，可能引起相互矛盾的解释，而单一法庭只需要一套适用于两个分庭的规约和程序规则；更有效地监督司法工作；更容易确保司法判例的一致性；法庭将是单一行政实体；费用将会更加合理。

90. **Aljunied 先生**（新加坡）问，他提出的关于采购问题工作队的问题何时能够得到回答。虽然新加坡代表团希望在正式场合得到回应，因为这些问题是在正式场合提出的，但若能得到初步的非正式回应，该代表团也表示感谢。这种回应应该是可能的，因为新加坡代表团早在会议之前就分发了其声明的案文。

91. **Abelian 先生**（委员会秘书）说，在做出回应之前，必须与各有关办公室协商。这些办公室目前都没有代表与会，因此无人能够提供初步回应。

议程项目 117：2006-2007 两年期方案预算（续）

大会和（或）安全理事会授权的特别政治任务、斡旋和其他政治举措费用估计数（续）（A/C.5/61/L.36）

决议草案 A/C.5/61/L.36：大会和（或）安全理事会授权的特别政治任务、斡旋和其他政治举措费用估计数。

92. 决议草案 A/C.5/61/L.36 获得通过。

着力改革联合国：构建一个更强有力的世界性组织：临时报告：着力提升信息和通信技术（A/61/765 和 A/61/804）

93. **Van Buerle 女士**（方案规划和预算司司长）在介绍题为“着力改革联合国：构建一个更强有力的世界性组织：临时报告：着力提升信息和通信技术”（A/61/765）的秘书长报告时说，关于同一主题的综

合报告，将在大会第六十一届会议续会第二期会议上提交。

94. 秘书长注意到，大会决定将首席信息技术干事的职位设在秘书长办公厅内。经过仔细考虑，秘书长得出结论认为，信息和通信技术厅设在管理事务部能够更好地为本组织服务。秘书长请求大会重新审议这一决定。

95. 鉴于信息和通信技术在管理改革议程中的重要作用，以及首席信息技术干事职权范围的跨部门性质，把信息和通信技术厅放在管理事务部是适当的。此外，就企业资源规划系统和其他由管理事务部负责的举措而言，一线责任将归于首席信息技术干事。

96. **Saha 先生**（行政和预算问题咨询委员会主席）说，咨询委员会对秘书长关于信息和通信技术的临时报告提出的意见载于第 A/61/804 号文件中。咨询委员会在临时报告中并没有发现充分理由去支持关于改变大会决定并把首席信息技术干事员额从秘书长办公厅转到管理事务部的建议。

97. 此外，咨询委员会注意到，临时报告没有对大会第 60/283 号决议第二节中提出的请求做出回应。咨询委员会相信综合报告将会做出回应。咨询委员会建议，有关信息和通信技术的结构、人员配置、作用和责任的决定，应在大会对综合报告进行审议时做出。

98. **Hussain 先生**（巴基斯坦）代表 77 国集团加中国发言时回顾说，大会在第 60/283 号决议中，已请秘书长详细说明拟设立的信息和通信技术机构的结构和人员编制，并说明拟设机构的责任领域、职能及其与秘书处和总部以外办事处内的其他信息和通信技术部门之间的关系。77 国集团加中国同意咨询委员会的意见，认为秘书长的报告（A/61/765）并未对大会的请求做出回应。

99. 大会在第 60/283 号决议中，还决定设立首席信息技术干事的职位，并用新一代企业资源规划系统取代综合管理信息系统，其依据是秘书处保证提交此前关于信息和通信技术的秘书长报告（A/60/846/

Add.1) 第 17 和 18 段中提到的综合报告。77 国集团加中国期待秘书处在这次正式会议上解释其推迟提交这份报告的原因。77 国集团加中国一贯强调，对会员国适当负责的一个基本特点就是充分落实大会决议。77 国集团加中国相信这个报告的编写将不会再拖延，并将在大会第六十一届会议续会第二期会议期间提交。

100. 大会得知，首席信息技术干事的任命对于改进信息和通信技术的政策至关重要。77 国集团加中国感到关切的是，首席信息技术干事仍未被任命，并敦促立即设立这一职位。

101. 77 国集团加中国还感到关切的是，大会请秘书长就在各秘书处增加开源码软件使用的方法提出建议，秘书长的报告对此没有做出回应。同样，会员国已得到保证，秘书处打算在综合报告中阐述这个问题。

102. 77 国集团加中国还感到遗憾的是，秘书长的报告没有对大会第 61/233 号决议第 13 和 15 段做出回应。在该决议通过之前，秘书处向委员会保证说，它将能够就会计工作队关于实行《国际公共部门会计准则》的决定和企业资源规划系统的开发提出报告。遗憾的是，这些工作都没有进行。由于新的信息和通信技术系统可能费用昂贵，会员国需要秘书处保证按预期取得进展，并与联合国其他实体进行协调。

103. 在实施信息和通信技术战略时，汲取以往各个项目的经验教训很重要。同样重要的是制订一个综合

的信息管理战略，使之能够应对本组织的各方面要求。信息和通信技术应该支持注重成效的管理程序，应能以综合方式满足所有的规划、方案拟订、预算编制、监测、评估和报告的功能需求。

104. 大会在甚至尚未有机会审议有关建议的细节之前，就本着诚意同意设立首席信息技术干事的职位，并同意用新一代企业资源规划系统取代综合管理信息系统。77 国集团加中国相信，秘书处今后将加大努力落实大会的各项决议。

105. **Fermín 先生**（多米尼加共和国）代表里约集团发言说，联合国的有效和现代化管理必须得到先进信息技术的支持。这种技术可以理顺和简化程序，并适当地综合总部和外地的业务。信息技术可以有效促进变革，同时确保各部门战略连续性和行动统一性。里约集团期待秘书处按预定计划在第六十一届会议续会第二期会议期间提供信息，对大会第 60/283 号决议的请求作出回应，还期待进一步审议开源码软件的问题里约集团注意到秘书处已就信息和通信技术厅的拟议职能和组织定位提供了细节，期望在非正式协商中对此事进行更多的讨论。

106. **Kaji 女士**（日本）说，日本代表团赞同咨询委员会在其报告（A/61/804）中表达的观点。应当在秘书长将要提交的综合报告范围内，把信息和通信技术系统作为一个整体进行仔细审议。这些讨论应当与大会对秘书长关于结构改革建议的审议保持一致。

下午 1 时 10 分散会