



## 第六十八届会议

临时议程项目 134、143 和 147

2014-2015 两年期拟议方案预算

联合国内部司法

联合国维持和平行动经费筹措的行政和预算问题

## 联合国内部司法以及联合国监察员和调解事务办公室的活动

### 行政和预算问题咨询委员会的报告

#### 一. 引言

1. 行政和预算问题咨询委员会审议了秘书长关于联合国内部司法的报告(A/68/346)，以及关于联合国监察员和调解事务办公室的活动(A/68/158)。行预咨委会还收到内部司法理事会关于联合国内部司法的报告(A/68/306)。在审议该报告期间，行预咨委会会见了秘书长的几位代表，他们提供了补充资料和说明，最后于 2013 年 9 月 30 日提出书面答复。

2. 秘书长的报告是根据大会第 67/241 号决议提交的，其中大会要求，请秘书长在大会第六十八届会议提交一份关于与若干内部司法问题有关的报告。该报告(A/68/346)第一部分提供 2012 年内部司法系统运作的统计数据，并在第二部分答复大会第 67/241 号决议所提出的要求。

#### 二. 联合国内部司法

##### 一般性意见

3. 关于内部司法的报告第 8 至 22 段说明了秘书长根据内部司法系统 2012 年和该系统成立以来的统计数据发表的关于该系统运作的意见。秘书长指出，与 2011



年相比，管理事务部管理评价股新收到的管理评价请求数量有所下降，向争议法庭提交的新案件数量也有所下降。然而，在同一时期，各基金和方案的管理评价请求数量有所增加。上诉法庭、工作人员法律援助办公室、行政法科和法律事务厅的案件量也有所增加。大多数案件仍然与任用有关(主要是未获选用和未获晋升)。下文第 5 至 9 段专门提供关于内部司法系统不同部分运作的更详细统计数字。

4. 行预咨委会注意到，自成立以来，内部司法系统不同部分收到的新案件数量逐年增加。然而，2012 年的统计数据可以证明这一趋势出现部分转移，管理评价股和争议法庭收到的新案件数量减少。因为需要更多的资料，以及该系统的进一步运作，才能做出更明确的分析，委员会相信，秘书长将继续跟踪案件数量的数据，以确定任何新出现的趋势，并相信，他将会把他关于这些统计数据的意见包括在今后的报告中。

#### A. 审查正式司法系统

##### 管理评价股

5. 该报告指出，2012 年，管理评价股收到 837 项关于管理评价的请求(2011 年为 952 项)，其中有 327 项为不可受理的请求，241 项维持决定，106 项无实际意义的请求，以及 84 项结转的请求(见 A/68/346，第 24 和 30 段，表 1)。截至 2013 年 6 月 30 日，在管理评价后由争议法庭根据工作人员的请求审理的案件中，87% 认可、部分认可或以不同理由认可了管理评价股所提建议(见 A/68/346，第 29 段)。经询问，行预咨委会获悉，如果工作人员请求得到本组织的满足，或如果这项请求在其他方面失去了实质内容，管理评价股则会宣布这项请求是无实际意义的，而且，工作人员很少会挑战管理评价股的这种决定。委员会还获悉，如果工作人员没有在法定时限之后提出请求，或如果该工作人员未能成功证明他/她是在质疑本组织的一项实际的行政决定，而是在质疑另一项官方行为，该案件可被视为不可受理而结案。

##### 争议法庭

6. 该报告指出，2012 年，争议法庭收到了 258 个新案件(2011 年为 281 个案件)。2012 年，法庭处理了 260 个案件(2011 年为 272 个案件)，并将 10 个案件移交给联合国监察员和调解事务办公室调解部门调解(见 A/68/346，第 37 至 42 段，以及表 2)。经询问，委员会获悉，与 2011 年相比，争议法庭审理案件的平均时间长度略微缩短，约 12 个月，而非 12 至 14 个月。委员会还获悉，工作节奏也比原来的系统加快，在原来系统下，平均需要花 5 年时间才能结案。

## 联合国上诉法庭

7. 2012年,联合国上诉法庭收到了142个新案件(2011年为96个案件),包括109项针对争议法庭的判决提出的上诉。2012年,上诉法庭做出了91项判决(2011年为88项),其中82项与争议法庭有关(58项由工作人员提出,34项代表秘书长提出;工作人员和秘书长提出的上诉总数并不等于处理争议法庭所作判决的上诉判决数量,因为这一数字还包括交互上诉和综合上诉)。在由工作人员提出了58项上诉中,48项被驳回,10项获得全部或部分批准。在34项代表秘书长提出的上诉中,8项被驳回,26项获得全部或部分批准,一个案件被发回争议法庭重审。(见A/68/346,第54和第58至60段,以及表4和表5)。行预咨委会注意到,代表秘书长提出的上诉与工作人员提出的上诉获得全部或部分批准之间存在差异。委员会请秘书长分析这种差异的原因,并就此向大会第六十九届会议报告。

### 工作人员法律援助办公室

8. 该报告指出,2012年,工作人员法律援助办公室收到1 049个新案件,比2011年增加了60%(见A/68/346,第70段和表6)。工作人员法律援助办公室在2012年提供的不同类型的援助中,报告表7表明,有648个案件是简要咨询意见,比2011年的345个案件增加了许多,所增加的案件占报告所述期间该办公室工作量增加总数的大部分。经询问,委员会获悉,当工作人员咨询一个法律问题,或当该办公室拒绝工作人员请求协助在正式争议中的代理请求,这种请求通常需要向工作人员提供关于其职责、福利或权益的咨询意见时,该办公室提供简要咨询意见。委员会获悉,这类案件增加有许多原因,其中包括大量事实上的集体诉讼案件,该办公室改进了记录保存,以及工作人员加强了对该办公室存在和作用的认识。

9. 秘书长指出,大会在第67/241号决议中决定,工作人员法律援助办公室应将资源总额维持在现有水平,直至大会就由工作人员出资的机制作出决定(见A/68/346,第81段)。委员会关于由工作人员出资的机制的意见载于下文第23至28段。

## B. 对大会第67/241号决议所提要求的答复

### 1. 实现良好管理做法的制度化

10. 大会请秘书长报告他为将良好管理做法制度化以解决引起职场争议的内在因素所做的努力(见67/241,第13段)。

11. 秘书长的报告表明,管理评价股为管理人员编撰了经验教训指南和指导说明,其中包括合同终止/不延期、工作人员甄选、纪律措施,也包括对争议法庭和上诉法庭判例的审查(见A/68/346,第113段)。已发现一些引起职场争议的潜在因素:管理人员和工作人员之间缺乏就考绩问题进行及时和公开对话、管理人

员不充分了解本组织的内部法律和程序、法规某些内容不明确，以及管理人员作出和传达行政决定面临的一般挑战(见 A/68/346，第 114 段)。

12. 经查询 2012 年在这方面采取的行动，行预咨委会获悉，管理评价股建议对 9 个案件的赔款解决方案，这些案件涉及管理人员适用规则不当，结果，工作人员获得他们在管理人员正确适用规则的情况下应享的付款。管理人员及其上级获得关于这些错误的书面通知，并承认收到赔款以及所吸取的相关教训。行预咨委会肯定关于法庭判例经验教训指南对管理人员的重要性，并希望这些经验教训将在管理行动中产生具体成果。

## 2. 对正式内部司法系统的临时独立评估

13. 在第 67/241 号决议第 19 和 20 段中，大会请秘书长提出一项对正式内部司法系统进行一次临时独立评估的提议，供大会第六十八届会议审议。该评估应以具有成本效率的方式在现有资源范围内进行。

14. 秘书长报告附件二载列提议的细节。拟议的职权范围规定，这项评估将审查正式司法系统的所有业务方面，并评价该系统的目的和目标事实上是否正在实现。评估将需要审查有关文件，并与工作人员和管理人员咨询，包括审议以下问题：(a) 构成正式司法系统的各实体的办案量，以及与其有关的任何趋势；(b) 在良好管理做法的判例方面的经验教训；(c) 确定诉诸正式司法系统的原因和解决此种原因的可能途径；(d) 促进早期使用非正式手段解决争议的积极措施；(e) 提高效率的机会；(f) 所有工作地点的工作人员有效诉诸正式司法系统；(g) 正式司法系统的所需资源和成本效益。载有结论和建议的报告草案将向相关利益攸关方分发，供其发表评论意见，并且将其评论意见附在最终报告后，供大会第六十九届会议审议(见 A/68/346，附件二，第 5 至 7 段)。经查询关于早期使用非正式手段解决争议的积极措施，行预咨委员会获悉，这是指确定能尽快解决已在正式内部司法系统的争议的措施，并可能包括加强将案件转给监察员和调解事务办公室的措施，不过，不打算对该办公室进行临时独立评估。

15. 委员会获悉，经询问，拟议的临时评估职权范围不包括审查判例，因为这项工作最适合由经验丰富的著名法学家小组进行。经进一步查询拟议的职权范围是否包括对其他类似的内部司法系统的最佳范例和做法进行基准绩效评估后，委员会获悉，大会不妨扩大在这方面的拟议职权范围。

16. 关于拟议进行评估的实体，报告指出，秘书长考虑到两方面的因素：这一实体必须是独立的；评估必须在现有资源范围内进行。没有考虑由类似于原来的重新设计小组进行外部评估的备选办法，因为这种办法被认为无法在现有资源范围内进行。至于内部的独立实体，该报告指出，审计委员会的任务是审计本组织的财务报表，因此，鉴于一些检查专员具有法律背景和经验，而且，可以在现有资

源范围内进行审查，联合检查组被认为是最合适的实体(见 A/68/346，附件二，第 8 至 15 段)。

17. 经询问，委员会获悉，审计委员会也被认为是不太适合，因为它的任务侧重于财务事项，其成员不具有任何正式的法律专业知识，而联检组一些成员具有一些法律的专业知识，并具有在必要时引进更多相关专业人员的资源。至于外部备选办法的估计费用，委员会获悉，重新设计小组在 2006 年的费用是 50 万美元，由外部进行这项评估的办法将需要类似数额的费用。

18. 行预咨委会认为，目前对正式内部司法系统开展临时独立评估是可取的，以评估该系统迄今为止运作的情况，并确保该系统实现作为有效解决本组织劳工争议的机制的目标。由于两个法庭是正式系统不可分割的组成部分，委员会认为，任何对正式系统走向的实质性评估，应该在其职权范围内包括对法庭判例的演变和适用的审查，并根据其他可比内部司法系统最佳的范例和做法对判例的发展情况进行基准评估。为了评估系统的效率和效力，评估还应包括对组织和开展不同工作地点的法庭工作情况进行分析，如一个案件所需的法律专家和法官的数量、法官在一个案件上所花费的小时数量，以及一个案件庭审的次数和时间长度等。

19. 在权衡开展上述评估的合适机构的各种备选方案，委员会注意到，大会要求该评估应在现有资源范围内进行，这就排除了由外部机构开展的方案。至于被考虑的内部机构(审计委员会和联合检查组)，委员会注意到，联合检查组已有大量可能需要审查预算要求的工作量(见 A/68/7，第 X. 21 段)。在这些情况下，联检组可能难以在其当前的工作计划和资源范围内承担这项评估。至于审计委员会，委员会也注意到，审计委员会的任务可能不够广泛，不足以涵盖评估的所有相关方面。

20. 委员会已考虑到这项评估的实质性质，该评估旨在评估正式内部司法系统的运作情况，并评估该正式系统是否根据大会第 61/261、62/228 和 63/253 号决议的规定，按照国际法有关规则及法治原则和适当程序原则，实现作为一个独立、透明、专业化、资源充足和权力分散的内部司法系统的主要目标，确保工作人员的权利和义务得到尊重，对管理人员和工作人员都实行问责制。考虑到这一点，委员会认为，这项评估工作将受益于熟悉内部劳工争议解决机制的经验丰富和独立的法律专家的专业知识。由法律专家参与的对正式系统的评估，也将被视为更具公信力和权威性。委员会承认，这种性质的评估会产生财务影响。大会不妨重新考虑评估的资源需求。

### 3. 外部法律代表行为守则

21. 大会第 67/241 号决议第 44 段请秘书长与内部司法理事会和其他相关机关协商，拟定身为外聘人员而非工作人员的法律代表行为守则，并在大会第六十八届会议主要会期期间向大会报告相关情况。

22. 秘书长表示，外部法律代表行为守则的拟定工作正在进行，将在大会第六十九届会议上提交(见 A/68/346，第 119 段)。

#### 4. 为工作人员法律援助办公室供资

23. 大会请秘书长在与所有相关利益攸关方协商后，在大会第六十八届会议主要会期期间向大会提交一项共同为工作人员法律援助办公室出资的单一推荐提案(见 A/RES/67/241，第 48 段)。

24. 报告表示，秘书长认为，由本组织继续为法律援助办公室提供全部经费、包括其所需的额外资源，符合本组织的最大利益，因为法律援助办公室符合工作人员和本组织双方的利益，并且，专业法律援助对于有效、适当地利用内部司法系统内的现有机制至关重要(见 A/68/346，第 121 至 123 段)。请批的额外资源包括两个P-4 法律干事、四个一般事务行政助理和非员额资源 52 000 美元，按 2012 年工资水平计算每年费用约 895 000 美元(见 A/68/346，脚注 12)。

25. 报告第 132 段表示，如果大会希望采取工作人员缴费方案为工作人员法律援助办公室筹措额外资源，并且有必要选择一个备选方案，则秘书长建议每月从工资单上的基薪净额中自动扣款，除非工作人员明确选择退出扣款计划。报告的脚注 11 指出，秘书长考虑的各备选方案均假定由本组织继续按目前水平为法律援助办公室供资，而工作人员缴款将用于该办公室所需的额外资源。报告的附件三表示，为产生每年 895 000 美元的额外所需资源，如果假设没有工作人员选择退出，则薪金扣款额从帝力当地雇员 3(3 级)工作人员每月扣 0.16 美元到维也纳 D-1(5 级)工作人员每月扣 4.32 美元不等。假设退出率为 40%，则薪金扣款额从帝力当地雇员 3(3 级)工作人员每月扣 0.26 美元到维也纳 D-1(5 级)工作人员每月扣 7.20 美元不等(见 A/68/346，附件三，第 2 至 4 段)。

26. 报告第 128 至 131 段表示，秘书长审议了其他备选方案，认为这些方案有重大缺陷。秘书长认为，虽然从工资单上强制扣款的办法能够产生足够收入，为法律援助办公室提供额外资源，但秘书长表示，工作人员可能会从法律角度质疑该做法；虽然用户付费方案可以让依靠法律援助办公室提供法律援助的工作人员承担额外资源的筹资，但能收取的金额不确定，而且工作人员为获得法律服务必须支付的数额将超过许多工作人员的经济承受能力，从而引起对诉诸司法机会的严重关切；强行要求工作人员协会和工会付款不被视为可行的备选方案，原因载于秘书长之前关于内部司法的报告(A/67/265 和 Corr. 1)附件二。

27. 行预咨委会在以往报告(见 A/67/547，第 44 段)中请求说明保险计划备选方案的情况，经询问后获悉，秘书长不知道目前有任何商业保险计划能为工作人员提请联合国法庭审议行政决定的案件提供法律代理。行预咨委会还获悉，不考虑用户付款备选方案，是因为法律援助办公室需要额外行政支助以便跟踪并记录用于每个案件的服务和时间，并按照小时费率向工作人员发账单，这会引发关于所

花费的小时数或收取的小时费率是否合理的争议。此外，秘书长在接受询问时答复说，该备选方案很难提供持续、可靠的收入流来产生必要资源，用于为工作人员法律援助办公室所需的额外资源出资。

28. 考虑到为法律援助办公室供资的各种备选方案后，行预咨委会认为，附加可选择退出条款的每月从工资单上自动扣款备选方案是最可行的，因为它考虑到了工作人员为法律代理所做的缴款，同时允许工作人员有机会选择在不参与时不参与，同时还有可能事后选择重新参与。行预咨委会认为工作人员缴款应当覆盖法律援助办公室的所有代理费用，而摊款应覆盖该办公室其他事务的费用。行预咨委会还指出，该计划应基于目前的假设，以工作人员能承受的每月费率为法律援助办公室的所需经费供资，同时认识到从工资单上扣款的实际费率，将根据退出率、案件数量以及法律援助办公室代理所需资源中将由工作人员缴款供资的数额等因素做出调整，而工作人员缴款金额又会受到工资单扣款率的影响。行预咨委会强调，由于工作人员将缴款用于支付法律服务费用，他们应当因此获得充足且专业的法律援助和代理。

#### 5. 追究因违反本组织规则和程序而导致经济损失的个人的责任

29. 大会第 67/241 号决议第 55 段请秘书长在大会第六十八届会议主要会期期间向大会提交关于对违反本组织规则和程序而导致财政损失的个人追究责任的提议。

30. 秘书长报告第 154 至 159 段谈到管理人员的责任和秘书长可能采取的问责措施。行预咨委会注意到，该报告没有充分讨论大会关于对管理人员之外其他个人追究责任的要求，建议请秘书长在第六十九届会议上说明这方面情况。

#### 6. 联合国监察员和调解事务办公室的订正职权范围

31. 大会第 67/241 号决议第 27 段重申，请秘书长向大会报告联合国监察员和调解事务办公室的订正职权范围，并请秘书长确保尽早颁布该办公室的职权范围和准则。

32. 秘书长的报告表示，协商即将完成，订正的职权范围将在 2013 年下半年颁布(见 A/68/346，第 173 和 174 段)。行预咨委会关切地注意到，第 62/228 号决议第 67(a) 段、第 63/253 号决议第 21 段、第 65/251 号决议第 17 段和第 66/237 号决议第 19 段表明，大会曾经四次提出类似要求。行预咨委会敦促秘书长确保尽快颁布订正的职权范围。

#### 7. 遵守《残疾人权利公约》

33. 行预咨委会回顾，曾请秘书长采取一切必要的纠正措施，确保《残疾人权利公约》的有关规定在工作场所得到遵守(见 A/67/547，第 59 段)。秘书长报告的附件六表示，秘书处已就联合国为残疾人提供无障碍环境的问题起草了秘书长公

报的草稿，该公报将确立在联合国秘书处为残疾人创造包容和无障碍工作环境的总框架，并确保为残疾工作人员提供合理便利。此外，关于体检合格证明的行政指示(ST/AI/2011/3)规定了在体格检查过程中应为有残疾的工作人员提供的便利(见 A/68/346，附件六)。行政指示第 8.1 和 8.3 段规定，联合国医务主任或医务主任正式授权的医务干事应根据医疗评价的结果，向招聘办公室提供候选人或工作人员的体检合格证明和(或)任何适当意见，包括指出需要合理提供便利的具体限制或残疾。如果医务主任观察到需要提供合理便利的具体限制或残疾，则与其他聘用决定一样，将由人力资源管理厅作出最终录用/部署决定。

34. 行预咨委会赞扬秘书长为确保在工作场所遵守《残疾人权利公约》有关规定而采取的步骤，并期待秘书长公报的发布。

#### 8. 有关外地纪律事项部分要素权力下放可行性的试点项目

35. 大会第 66/237 号决议认可了行政和预算问题咨询委员会的报告所载的结论和建议(A/66/7/Add. 6)，包括建议将执行测试内部司法系统部分要素权力下放可行性的试点项目和秘书长所提其他短期措施的结果提交大会第六十八届会议供审议。

36. 秘书长报告附件七着重介绍了其他一些举措，其目标和效果也是在处理采取纪律措施前程序的某些方面加强本组织的业绩和效率，其综合效应正在对如何处理案件以及如何采取纪律措施前阶段和采取纪律措施阶段有效推动案件进展产生积极影响。秘书长认为谨慎的做法是，允许花一段时间考虑正在实施的各项举措所产生的累积效应，是否可以实现试点项目内构思的总体战略目标，避免工作重复，并确保最有针对性地利用现有资源。因此，建议推迟两年实施试点项目(见 A/68/346，附件七，第 11 至第 13 段)。

37. 鉴于正在实施的各项举措可能促成与试点项目打算实现的类似目标，行预咨委会同意按提议把试点项目推迟两年。

38. 关于以试点方式把让工作人员在调查和纪律程序没有完成之前休带薪行政假的权力由主管人力资源管理助理秘书长转交给主管外勤支助事务副秘书长之事，行预咨委会询问后获悉，转交已于 2013 年 1 月生效。到目前为止，截至 2013 年 9 月 1 日的 6 项请求正在考虑和处理中，另有截至 2013 年 9 月 19 日的 5 项请求正在审查中。在这一早期实施阶段，外勤支助部(外勤部)与人力资源管理厅(人力厅)密切合作，重点为外地特派团提供政策和业务指导，并组织了若干次行为和纪律小组组长和协调人视频会议。行预咨委会还获悉，外勤部和人力厅正在密切监测实施情况和总结经验教训，以向外地特派团提供更多指导。



## C. 联合国法庭的法官

### 争议法庭法官的薪金水平

39. 报告第 184 段指出，大会第 63/253 号决议核准的 A/63/314 号文件附件中所列争议法庭法官的服务条件规定，争议法庭法官的薪金和津贴“与联合国D-2 四级工作人员同等”。由于一个行政错误，在联合国内罗毕办事处和日内瓦办事处的四名法官获得了按级加薪，其薪金达到D-2 五级，从 2011 年 7 月 1 日起生效。2013 年 3 月，所涉四名法官被告知将收回因错误多发的薪金。报告附件九中提供了有关法官的立场。鉴于所涉法官表达的观点，秘书长决定推迟收回行动，以使大会有机会澄清，这些法官的薪金和津贴是否包括按级加薪，或这种薪金和津贴是否就固定在支付给联合国D-2 四级工作人员的同等级水平(见 A/68/346，第 185 至 187 段和附件九)。

40. 行预咨委会询问后获悉，现正寻求大会予以澄清，因为秘书处与法官之间意见分歧，事实上这些法官不是联合国工作人员，并不适用工作人员条例和细则，而这些法官由大会任命，工作条件也由大会设定。在询问了错误如何发生之后，行预咨委会获悉，在这些法官抵达时，日内瓦和内罗毕负责管理法官服务条件的办公室没有关闭综合管理信息系统(综管系统)中按级加薪的自动功能，导致这些法官在服务了两年后错误地获得升至第五级职等的加薪。

41. 行预咨委会认为，这是应由秘书处解决的一个例行行政事项，正如其他多付款项在正常情况下都要收回一样，多付的薪金也应收回。行预咨委会对于这一事项被认为必须提交大会表示遗憾。行预咨委会同样感到关切的是，竟会发生多付薪金之事，而且居然近两年都未被察觉。因此，行预咨委会认为秘书长应调查这一行政错误如何将近两年仍未被发现之事，并采取措施确保这种情况不再发生。

### 争议法庭和联合国上诉法庭法官的地位

42. 行预咨委会面前有作为参考的第二届内部司法理事会的第一次报告(A/68/306)。行预咨委会注意到，理事会在其报告中建议按《联合国特权和豁免公约》第 19 节给予两法庭法官特权和豁免，无论他们是全时还是非全时工作。理事会还建议上诉法庭法官的适当级别应是副秘书长级，争议法庭法官为助理秘书长级，同时也确认这是应由大会作出的一项政策决定(A/68/306，第 63 至第 65 段)。鉴于有关法官地位和级别的决定将涉及行政和预算问题，行预咨委会对两个事项都进行了审议。关于法官的特权和豁免，行预咨委会认为，按《联合国特权和豁免公约》第 19 节给予两法庭法官特权和豁免以确保他们有效履行其职责是有道理的。关于法官的级别，行预咨委会考虑了大会在第 63/253 号决议中就法官服务条件作出的决定，而看不出有任何理由建议改变法官的级别。

### 三. 联合国监察员和调解事务办公室的活动

43. 2012年期间,联合国监察员和调解事务办公室共立案2 039个,其中1 496个源自秘书处、383个自各基金和方案(联合国开发计划署、联合国儿童基金会、联合国人口基金、联合国项目事务厅、联合国促进性别平等和增强妇女权能署)、160个自联合国难民事务高级专员公署。报告指出,自2009年建立新的内部司法系统以来,该办公室处理的案件总数从2009年的1 287个增至2012年的2 039个,即增加58%。而在2008年至2012年的五年期间,年均增长9%。关于该办公室所处理问题的类别,工作和职业仍构成了案件的大头(31%),评价关系其次(23%),赔偿和福利第三(13%)(见A/68/158,第18至第23段)。

44. 行预咨委会询问后获悉,在上述1 496个秘书处案件中,61个出自非工作人员,其中包括实习生、咨询人和个体订约人。虽然这些案件涉及非工作人员,但引起的问题对工作人员产生了影响,因此该办公室进行了处理。行预咨委会建议在今后报告中清楚列明出自非工作人员的案件的数目和性质。

45. 据报告介绍,2012年期间,调解事务立案36个,包括出自秘书处的30个案件和出自各基金和方案的6个案件,比2011年增加了24%。自2009年设立调解事务以来,立案数经历了13%的年均增长率。在移交案件中,个人自行转交的案件占42%,争议法庭转交的占27%,源自监察员案件的占25%(见A/68/158,第25至第27段)。

46. 报告第四、第五和第六部分提供信息说明了该办公室的外联努力(包括发展旨在及时和有效管理工作场所关切问题的冲突驾驭能力、提高对该办公室所提供服务的认识与利益攸关方建立工作伙伴关系)、冲突的根源和鼓励通过非正式途径解决冲突的做法。

47. 在询问了三大支柱(解决冲突、系统性问题、冲突驾驭能力)间资源分布情况后,行预咨委会获悉,所有工作人员都一直在参加所有三个领域中的工作。行预咨委会建议在今后报告中清楚确定和列出这三大支柱间工作量的分布数据。

48. 关于解决冲突的成本效益分析,行预咨委会询问后获悉,该办公室通过其外联努力和在与管理层的讨论中推动各方认识到冲突的财务和非财务成本。行预咨委会请秘书长在今后报告中提供关于这个问题的更多信息。

49. 行预咨委会询问后获悉,该办公室工作人员具有包括法律、政治和行政在内不同背景,他们需要具备解决冲突系统的知识和经历。行预咨委会还获悉,除外部专家小组定期审查外,该办公室最近还就其服务发起了一系列用户调查,以衡量该办公室所提供服务的质量和功效。行预咨委会强调,必须有合格的专业人员履行监察员办公室的各项职能。

---

50. 行预咨委会继续认为非正式途径是解决本组织内部争端的一个重要组成部分，并仍然认为需要加大力度鼓励以非正式办法解决争端。

#### 四. 结论

51. 秘书长的报告(A/68/346)第190段说明了有待大会采取的行动。行预咨委会建议大会注意到秘书长的报告，但须以其在上述相关段落中的意见和建议为首要考虑。

---