



大会

第六十八届会议

正式记录

Distr.: General
1 November 2013
Chinese
Original: English

第五委员会

第 8 次会议简要记录

2013 年 10 月 18 日星期五下午 3 时在纽约总部举行

主席： 费奥多罗女士(副主席) (波兰)
行政和预算问题咨询委员会主席： 鲁伊斯-马谢乌先生

目录

议程项目 143： 联合国内部司法

本记录可以更正。更正请在记录文本上作出，由代表团成员一人署名，尽快送交文件管理股股长(srcorrections@un.org)。

更正后的记录将以电子文本方式在联合国正式文件系统(<http://documents.un.org/>)上重发。

13-52156 (C)



请回收



因主席塔拉斯先生(芬兰)缺席,副主席费奥多罗女士(波兰)主持会议。

下午 3 时 05 分宣布开会。

议程项目 143: 联合国内部司法(A/68/158、306、346 和 530)

1. Taylor 女士(内部司法办公室执行主任)在介绍秘书长关于联合国司法的报告(A/68/346)时说,该报告是内部司法办公室和所有利益攸关方之间密切合作的结果,它载有 2012 年内部司法系统运作的统计数字。与上年一样,更多地利用了图表,并且统计数字的列示更有条理、描述性和协调一致。然而,该报告第一次载有来自联合国各办事处、部门和实体经验的对正式系统的意见。系统中的新趋势将在今后的报告中汇报。该报告还提供了对大会在第 67/241 号决议中所提出要求的综合回应。

2. 在报告第一节的概览后,第二节介绍了正式司法系统,包括对该系统 2009 年 7 月 1 日开始运作以来和 2012 年期间运行情况的意见。研究结果显示,2012 年对管理评价的要求和向争议法庭提出的新案件有所减少,但上诉法庭、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有所增加。意见还显示管理评价在正式系统中解决纠纷方面的重要作用,非正式争议解决在正式系统内的成功,正式系统中自我辩护工作人员的负面影响,以及法律援助办公室在内部司法系统中发挥的重要过滤作用。第二节还说明了现行系统 2012 年取得的成就,并提供了各实体活动的详细统计资料。此外,秘书长已经确定,需要维持争议法庭管理所有待处理案件的能力,方法是将审案法官及其支持人员的任期延长一年。

3. 报告第三节和附件提供了对大会具体要求的详细答复,而第四节请大会澄清争议法庭法官的薪金是否保持在相当于支付给联合国 D-2 职等第四职档工作人员的固定水平。秘书长在第五节注意到,该报告没有要求额外资源,在第六节阐述了他的结论和有关大会应采取行动的建议。

4. 最后,她提请注意内部司法理事会根据大会第 62/228 号决议(A/68/306)编写的报告,包括理事会关于当前司法系统的实施和运作的建议,以及对大会第 67/241 号决议所述具体授权的回应。该报告还载有上诉法庭和争议法庭法官的看法。

5. Barkat 先生(联合国监察员)在介绍秘书长关于联合国监察员和调解事务办公室活动的报告(A/68/158)时说,该报告提供了该办公室在三个主要工作领域中活动的最新情况,包括调解在内的案件工作、提高冲突驾驭能力的外联措施和工作、确定导致冲突和系统性趋势的根源。办公室仍然认为冲突本身并非不好,而且分歧往往对于参与性治理至关重要。然而,合作解决冲突可以最大限度地减少其负面影响,降低相关风险。

6. 2012 年,该办公室已在全球开始处理 2 039 宗案件,其中 1 496 宗来自秘书处。与往年一样,大多数案件来自总部以外办事处、国家办事处和外地办事处,并且专业职类工作人员仍然是最大的用户群。与工作有关的问题仍然是工作人员和管理人员最普遍关切的事项,其次是人际交往问题和与薪酬及福利相关的问题。调解请求的数量一直稳步上升,2009 年以来案件平均增长率为 13%。2012 年,调解部门开始处理 36 宗案件,其中 30 宗来自秘书处。争议法庭提交调解的案件有所增加,该办公室认可正式系统工作人员鼓励酌情使用调解和非正式解决办法的努力。

7. 该办公室通过旨在培养非正式冲突解决技能和提高对非正式系统可用性的认识的讲习班和培训活动,努力促进冲突驾驭能力,并且该办公室将继续通过对偏远工作地点的出差和访问加强这些举措。该报告反映了办公室正在进行的分析冲突根源的工作,并向本组织提供相关反馈,同时介绍了有关绩效管理、调查及纪律程序以及工作所致伤害和疾病的共同系统性问题的最新情况。该办公室一直与利益攸关方合作,在跨部门协商的基础上提高认识并制定指导方针。

8. 大会反复强调为所有工作人员提供平等机会, 对此, 该办公室已作出更多努力, 向外地工作人员提供服务。七个地区分支的联合努力, 随叫随到监察员和调解员的使用, 定期走访外地的制度, 使办公室能够更好地满足对非正式冲突解决的需求。然而, 工作人员继续强调办公室有必要进行直接接触和人员干预, 这在冲突解决中提供了至关重要的人的因素。

9. 该办公室认识到工作人员和管理层有必要更好地应对在艰苦工作地点面临的挑战, 并提请注意在适应和应对有压力的局面方面适应能力的观念。办公室对这些地点开展定期访问, 以展示对工作人员的支持, 并显示本组织的关心。办公室期待协助工作人员和管理人员为改革和变化作好准备, 并相信大会将继续为预防性和早期阶段的争议解决和协作调解提供支持。

10. Ruiz Massieu先生(行政和预算问题咨询委员会主席)在介绍行预咨委会的相关报告(A/68/530)时说, 行预咨委会建议, 对正式内部司法系统进行临时独立评估的工作范围应规定对正式系统进行实质性评价, 包括对法庭判例的审查和对法庭开展工作情况的分析。至于秘书长有关联合检查组应进行评估的建议, 行预咨委会指出, 检查组在其目前的工作计划和资源内进行评估可能是困难的。另一方面, 所考虑的另一个内部机构——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。考虑到评估的实质性质, 这项工作将得益于熟悉内部劳动争议解决机制的经验丰富而独立的法律专家的专业知识。鉴于专家进行的评估会产生财务影响, 大会不妨重新考虑其在现有资源范围内进行评估的决定。

11. 关于工作人员法律援助办公室的供资问题, 行预咨委会注意到, 秘书长认为, 继续为该办公室的全部费用、包括为它需要的额外资源供资, 将有利于本组织的最大利益。但是, 如果大会希望开展一个员工缴款计划, 行预咨委会同意秘书长提出的方案, 即设立每月从工作人员工资单的基薪净额自动缴扣的机制, 除非工作人员明确选择不参加工资缴扣机制, 并规定

工资缴扣将涵盖办公室工作人员所有相关费用, 而分摊的缴款应继续支付办公室所提供其他服务的费用。

12. 行预咨委会关切地注意到, 大会在以往四届会议中曾多次要求公布该办公室修订后的职权范围, 并敦促秘书长尽快对该请求采取行动。最后, 有关外地纪律事项部分要素权力下放可行性试点项目这一主题, 行预咨委会注意到目前的一些举措可能实现与试点项目相似的目标, 因此支持秘书长将该项目推迟两年的请求。

13. Daunivalu先生(斐济)代表77国集团加中国发言说, 内部司法是有效人力资源管理系统的组成部分, 77国集团坚决支持联合国内部司法系统的改革。非正式争议解决作为避免不必要诉讼的一种手段在司法系统中仍然至关重要。因此应该作出更大努力, 鼓励非正式争议解决, 同时确保个人可以有效地使用争议解决机制。应密切监测新系统, 以避免重新设计小组在以往系统中确定的不足, 将案件积压的减少作为衡量成功的主要标准。77国集团将寻求在这方面进展的详细信息, 包括案件处理率和其他绩效指标。

14. 管理评价股和争议法庭接到的新案件减少, 说明新系统正在实现其提交公正和迅速结果的目标, 而77国集团欢迎法庭处理案件平均时间减少。然而, 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增加, 虽然部分是因为对系统信任的增加, 但也是管理不善和工作人员与管理层关系不佳的标志。新司法系统的引入应对工作人员和管理层之间关系有积极影响, 并应改善双方的绩效。77国集团将继续监测新系统这方面的运作。它还同意行预咨委会的意见, 即供管理人员使用的法庭判例经验教训指导很重要, 并预计获得的经验教训将对管理行动产生切实效果。

15. 77国集团欢迎加强内部司法系统的努力, 尤其是对正式司法系统进行临时独立评估的建议和有关为工作人员法律援助办公室供资的建议。除了考虑这些建议, 它会寻求关于司法机构行为守则、联合国监察员和调解事务综合办公室的职权范围以及有关残疾

工作人员案件趋势的最新信息。77国集团欢迎内罗毕常设法庭开始工作，希望纽约和日内瓦的法庭尽快投入运作。最后，要确保本组织内的正当程序以及问责制和决策透明度，独立、有效和透明的司法系统是必不可少的。

16. **Dettling 先生** (瑞士) 还代表列支敦士登发言，他说，令人遗憾的是某些报告再次延迟很长时间印发，对延迟的原因应给予充分的解释。权力分离和法庭独立性得到尊重，在任何时间都提供有效的法律补救办法，整个系统的资源水平和分配适当，影响一个人提出诉讼的决定的激励因素和不利因素得到适当平衡，只有这样，内部司法系统才可能真正有效和高效。系统的改善还必须与人力资源管理方面的改善齐头并进。

17. 系统的临时独立评估是可取的，可以显示系统是否运行良好，以及是否需要调整。然而，评估还应包括当前系统的范围、正式和非正式系统之间的关系以及法庭的判例。两国代表团注意到行预咨委会有关联合检查组和审计委员会都不可能适合进行评估的意见，并同意探索其他备选方案，以确保由具备适当专业知识的个人进行评估。

18. 关于审案法官，两国代表团建议将这些法官的任期延长两年，而不是一年，以提供更多的稳定性并减轻会员国的负担。两国代表团希望，临时独立评估将使会员国能在这方面确定一个可持续的解决方案。鉴于滥用程序使资源从合法程序转出，对司法造成负面影响，两国代表团欢迎内部司法理事会提出的防止无谓申请的四个备选方案，并寻求有关备选方案二和四的进一步信息。

19. 工作人员和会员国分担工作人员法律援助办公室法律服务的费用是合理的。秘书长关于具有退出条款的每月工资自动缴扣建议是解决该办公室所面临的一些预算制约的可行机制，两国代表团欢迎设想措施的进一步资料，以确保该机制的可预测性和稳定性。最后，两国一直关切涉及编外人员的争议，并有兴趣更多地了解这些争议的性质以及在缺乏有效法律补救办法的情况下避免或减少争议的现有做法。

20. **Yajima 女士** (日本) 说，应鼓励通过非正式机制解决争议，因为对工作人员和行政当局更有效率，不太繁琐并且比诉讼的情绪压力小。因此，日本代表团赞扬联合国监察员和调解事务办公室的外联工作。秘书长还应采取措施加强本组织内的良好管理做法，以解决可能会导致工作场所争议的潜在问题。

21. 日本代表团同意行预咨委会的意见，即正式内部司法系统的临时独立评估是可取的。它还支持工作人员法律援助办公室向工作人员提供法律咨询和指导，因为在争议提交法庭之前这可能是有效的争议解决方式。然而，工作人员应自行安排法律代理，日本代表团将参与就该办公室的供资和任务的进一步讨论。

22. **Strickland 先生** (美利坚合众国) 说，内部司法系统是有效人力资源管理系统的的基本要素，缺乏有效的系统将严重损害其他人力资源管理改革举措。尽管该系统有显著改善，实质性障碍仍然存在，包括确保争议和上诉法庭不逾越其任务规定所赋予的权力，确保法庭依据法律的一般原则和《联合国宪章》开展工作符合大会的任务规定，以及在争议提交到司法系统之前解决绩效管理问题。令人遗憾的是，诉讼文化已在联合国范围内出现，部分原因是缺乏有效的绩效管理制度。

23. 应对整个内部司法系统进行临时独立评估，包括其对联合国问责制和透明度的影响。虽然美国代表团尊重联合检查组所做的宝贵工作，但十分关切该检查组进行独立评估的能力，因此想要探讨秘书长如何在现有资源范围内组建一个进行评估的独立专家小组。

24. 美国代表团还关切有关代理问题的当前规则，关切地注意到秘书长的看法，即继续支付工作人员法律援助办公室的所有费用、包括所需额外资源，将符合本组织的最大利益。法庭要求采取的行动应该是管理层与员工分担的责任，美国代表团希望知道秘书长为何认为他的供资建议是最好的选择。美国继续支持联合供资机制建议，其中包括带有退出条款的工作人员自动工资缴扣机制。但美国承认，为初始选择不参加

工资缴扣办法后又选择参加该办法的工作人员使用该办公室这些服务拟议的等待期间，提出了需要解决的诉诸司法机会的问题。

25. 非正式解决冲突是避免不必要诉讼的一个关键因素，但美国代表团仍然关切绩效管理的问题，如缺乏管理指导和对工作人员努力的承认，在绩效管理过程中的相互联系不足，以及在工作人员评价中感觉的虐待和不公正。司法系统应建设性地解决就业以及雇员和管理层之间的劳资纠纷，并应该成为有效的绩效管理制度补充。但是，如果不解决现行制度的缺陷，可能使本组织越来越难以管理和维持。

26. **Diaz 女士** (菲律宾) 说，司法系统不断发展变化，日益增加的判例应该使有关政策、程序和条例解释的指引更为明确。菲律宾代表团希望，争议结果更加明确，将加快决策和正式争议解决机制对案件的处理，并鼓励工作人员利用非正式解决争议的备选办法。

27. 除了良好的管理做法，清晰而措辞简单的规则、条例和合同条款对于以预防方法解决争议必不可少。菲律宾代表团感到关切，工作人员以残疾、无障碍、合理的住宿和辅助性技术的理由提起案件。因此，菲律宾代表团欢迎秘书长关于联合国残疾人无障碍的公告草案，并期待为创建符合《残疾人权利公约》的工作环境建立一个框架。菲律宾代表团还感到关切，在联合国监察员和调解事务办公室工作人员之间在冲突解决、系统性问题和冲突驾驭能力等方面明显缺乏分工专业化，因此，希望不久会颁布该办公室经修订的职权范围，还期待编制外部法律代表的行为准则。

28. 菲律宾代表团关注的其他问题包括工作人员法律援助办公室的供资和对导致财务损失的违反本组织规则和程序行为的问责。最后，应在现有资源范围内进行正式司法系统的临时独立评估。

下午 4 时散会。