

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
Генеральная Ассамблея

СОРОК ПЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
26-е заседание,
состоявшееся в пятницу,
9 ноября 1990 года,
в 15 час. 00 мин.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 26-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н МЭЙКОК (Барбадос)

позднее: г-жа МУСТОНЕН (Финляндия)
(заместитель Председателя)

позднее: г-н МЭЙКОК (Барбадос)
(Председатель)

Председатель Консультативного комитета по административным
и бюджетным вопросам: г-н МСЕЛЛЕ

СОДЕРЖАНИЕ

- ПУНКТ 117 ПОВЕСТКИ ДНЯ: РАССМОТРЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И
ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ (продолжение)
- ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение)
- ПУНКТ 126 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)
- ПРОЧИЕ ВОПРОСЫ

В настоящий отчет могут вноситься поправки.
Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации
в течение одной недели с момента опубликования на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов
(Chief, Official Records Editing Section, Room DC2-730, 2 United Nations Plaza)
и включаться в экземпляр отчета.

Поправки будут издаваться после окончания сессии в виде отдельного исправления для каждого Комитета.

Distr. GENERAL
A/C.5/45/SR.26
15 November 1990
RUSSIAN
ORIGINAL: SPANISH

90-57005

17 стр.

Заседание открывается в 15 час. 20 мин.

ПУНКТ 117 ПОВЕСТКИ ДНЯ: РАССМОТРЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение) (A/45/16 (часть I) и Add.1 и A/45/16 (часть II), A/45/226, A/45/370 и A/45/617)

1. Г-н БЕЛХАДЖ (Тунис) говорит, что аналитический доклад Генерального секретаря о ходе осуществления резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи (A/45/226) содержит очень мало моментов анализа, и события не рассматриваются в нем в критическом плане; в результате этого он не соответствует рекомендации комитета по программе и координации, изложенной в пункте 28 его доклада (A/44/16). Однако данные, включенные в доклад, являются интересными и актуальными и дают представление о воздействии резолюции на порядок функционирования Организации Объединенных Наций. Результаты работы отличны от ожидавшихся. Показатели, приводимые в докладе, не позволяют дать точную и всеобъемлющую оценку реальных последствий для программ рекомендации 15 Группы 18, и можно лишь задаться вопросом о том, в какой мере стал более успешным процесс реформ, касающихся административного и бюджетного функционирования Организации и насколько возросли ее возможности.

2. В экономической и социальной сферах, имеющих бесспорный приоритет, достигнут лишь незначительный прогресс. Пришло время, когда государства-члены должны доказать, что Организация действительно является форумом для решения любых проблем посредством диалога и согласованных действий и что миновала эпоха систематического отказа от осуществления некоторых видов деятельности, особенно тех, которые соответствуют мандату Экономического и Социального Совета, а также эпоха холодной войны и бесплодной конфронтации между системами. Успех реформ будет определяться уровнем развития и созданием системы коллективной безопасности в подлинном смысле слова, что должно быть достигнуто посредством экономического и социального развития и установлением приоритетов в области экологии. После недавних успехов Организации в ее деятельности по установлению мира и в решении вопроса о Намибии Организация Объединенных Наций лучше чем когда-либо подготовлена к эффективной работе по решению вопросов развития. Ее цели и деятельность не должны свертываться в связи с преднамеренным лимитированием ресурсов. Составление бюджетов с нулевым ростом, ставшее для некоторых самоцелью, не позволяет удовлетворять постоянно возрастающие потребности, а Тунис выступает против такого подхода. Ослабление международной напряженности должно помочь убедить упорствующих в необходимости обеспечить финансовую безопасность Организации, необходимую ей для осуществления своих мандатов, для чего требуется, чтобы государства-члены своевременно уплачивали свои взносы.

3. План реформ не привел к полному успеху в отношении персонала и программ. Представленность развивающихся стран постоянно сокращается, особенно на должностях старшего уровня. В пункте 83 доклада Генерального секретаря наглядно отражены препятствия к достижению справедливого географического распределения, создаваемые процессом реформ; их результатом не должно становиться систематическое сокращение должностей, лишаящее Организацию ее персонала. Кроме того, предстоит еще многое сделать, чтобы получить эффект от реформы в области обслуживания конференций. Сокращение должностей и рационализация в рамках реформы, ограниченный характер которой очевиден, не позволяет восстановить прежнюю эффективность и возможности этих служб. Бюджетный процесс, начавшийся с принятием резолюции 41/213, не ставит под сомнение положения статьи 18 Устава и подобно тому, как признается необходимость достижения общего согласия, необходимо

(Г-н Белхадж, Тунис)

проявлять большую осторожность, с тем чтобы не поставить под угрозу суверенное равенство государств, являющееся одним из основополагающих принципов Организации.

4. Г-жа ГОЙКОЧЕА (Куба) говорит, что в соответствии с рекомендацией 71 Группы 18 доклад о ходе осуществления мер, связанных с реформами, представленный в прошлом году Генеральным секретарем в документе A/44/222, должен был стать окончательным, однако это оказалось невозможным, так как он был представлен до истечения предусмотренного трехлетнего срока. С другой стороны, представленный ныне аналитический доклад Генерального секретаря (A/45/226) не соответствует руководящим принципам, изложенным в пункте 16 резолюции 44/200 Ассамблеи. Следует надеяться, что в ходе заседаний Комиссии Секретариат предоставит ей данные, необходимые для формулирования окончательных выводов о ходе выполнения рекомендаций.

5. Процесс реформ является непрерывным в том смысле, что он требует принятия целого ряда мер, направленных на повышение эффективности работы Организации. Это не означает, что следует продолжать осуществление рекомендаций Группы 18, срок действия которых уже истек и ход выполнения которых ныне анализируется. Сейчас речь идет о закреплении достигнутых успешных результатов.

6. Усиление работы Комитета по конференциям связано с новыми обстоятельствами, которые он взял на себя согласно рекомендации 1 Группы 18. Нынешний состав Комитета более точно отражает географический состав Организации Объединенных Наций. Совершенствование состава органов представляет собой задачу, которую необходимо учитывать постоянно. Именно такой подход применяется в докладе Генерального секретаря, содержащем резюме мандатов вспомогательных административных и бюджетных органов Генеральной Ассамблеи (A/45/370). Однако следует отметить, что, как показали прения по вопросу о недостатках в подготовке публикаций, эффективность органов обслуживания конференций в полной мере не достигнута.

7. Не выполнена полностью и задача, поставленная в подпункте d рекомендации 3 Группы 18, касающаяся распределения пунктов повестки дня Генеральной Ассамблеи, поскольку в некоторых комитетах по-прежнему рассматриваются пункты, не относящиеся непосредственно к их компетенции, либо в разных комитетах рассматриваются весьма схожие пункты. В этой связи доклад о межправительственной структуре Организации Объединенных Наций и ее деятельности в экономической и социальной областях, который должен представить Генеральный секретарь в осуществлении резолюции 44/103 и который будет рассматриваться на пленарных заседаниях, должен быть предоставлен также Комитету в качестве справочного документа по рассматриваемому пункту. Процесс реформ должен быть всеобъемлющим и межсекторным, и трудно понять, по каким причинам предпринимается попытка активизировать процесс перемен в социально-экономической области параллельно с работой Пятого комитета, если именно Комитет является органом, которому поручено заниматься административными и бюджетными вопросами и соответственно анализировать эффективность деятельности в данных областях. Оратор надеется, что Секретариат даст государствам-членам соответствующие указания, с тем чтобы избежать дублирования функций и аналитической деятельности.

(Г-жа Гойкочева, Куба)

8. Государства-члены всегда испытывали озабоченность по поводу того, чтобы сокращения должностей старших уровней, предусмотренное рекомендацией 15 Группы 18, не имело отрицательных последствий для программ. В пункте 258 аналитического доклада Генеральный секретарь указывает, что эта цель была достигнута, однако здесь не обошлось без трудностей; тем не менее вызывает беспокойство тот факт, что, как указано в пункте 6 доклада об осуществлении программ (A/45/218) за двухгодичный период 1988-1989 годов, глобальный уровень осуществления составил всего 74%. Секретариату следует информировать Комитет о том, каким образом сокращение постоянных должностей повлияло на уровень осуществления, учитывая, кроме того, содержание пункта 11 того же доклада. Секретариату следовало бы также подготовить документ, в котором сравнивался бы уровень осуществления программ в течение трехлетних периодов 1987-1989 и 1984-1986 годов.

9. Хотя число должностей, финансируемых из регулярного бюджета, сократилось число должностей, которые финансируются из внебюджетных источников, возросло, что вызывает сомнения в эффективности применения рекомендации 15 и выдвигает на передний план необходимость более строгого контроля со стороны Генеральной Ассамблеи за использованием внебюджетных фондов.

10. Что касается первоочередного сокращения должностей старших уровней, которое предусмотрено в рекомендации 15, то в ходе четвертой сессии Ассамблеи имели место серьезные дискуссии по вопросу о сокращении должностей, имеющих особо важное значение для развивающихся стран, таких как должность Заместителя Генерального секретаря Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), которую занимало должностное лицо из региона Латинской Америки и Карибского бассейна. В конечном итоге в пункте 3 раздела I резолюции 44/201 В Ассамблея обратилась к Генеральному секретарю с просьбой дополнительно определить четыре должности высокого уровня, подлежащих сокращению. По этой причине удивляет список должностных лиц, приведенный в документе ST/ADM/R.44, согласно которому вопреки указанию Генеральной Ассамблеи в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве введена новая должность Помощника Генерального секретаря. Секретариат должен дать разъяснения по этому поводу.

11. Что касается процесса принятия решений по административным вопросам, то делегация Кубы вновь подтверждает замечания, высказанные ею на предыдущей сессии, относительно хрупкости консенсуса, которые касаются также рассмотрения проекта среднесрочного плана; они состоят в том, что следует избегать включения в план определенного рода концепций, программ или элементов программ, являющихся неприемлемыми или не относящихся к мандатам Генеральной Ассамблеи.

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение) (A/45/6, A/45/16 (Часть I) и Add.1 и A/45/16 (Часть II), A/45/204, A/45/218 и Corr.1 и Add.1 и Add.1/Corr.1, A/45/279 и A/45/617; A/C.5/45/CRP.1).

12. Г-н АБРАМОВСКИЙ (Председатель Комитета по программе и координации), обращаясь к докладу о ходе осуществления программ Организации Объединенных Наций за двухгодичный период 1988-1989 годов (A/45/218), говорит, что замечания Комитета по программе и координации (КПК) по докладу содержатся в пунктах 333-343 его доклада (A/45/16 (Часть I)). Комитет, признавая, что некоторые его рекомендации были выполнены, отмечает при этом, среди прочего, что масштабы не решенных концептуальных и методологических проблем, которые по-прежнему заявляют о себе при осуществлении программ, помешали

(Г-н Абрамевский)

прийти к конкретным выводам об их исполнении применительно к разделам бюджета по программам и к основным программам среднесрочного плана; Комитет выделяет при этом ряд областей, в которых благодаря совершенствованию методологии можно было бы провести объективный количественный анализ и оценку осуществления программ.

13. Что касается проблем использования результатов оценки при разработке и осуществлении программ и при выработке руководящих принципов, которые анализируются в пунктах 344–350 доклада Комитета, то последний принял к сведению несколько достаточно обескураживающих, но откровенных замечаний, содержащихся в докладе Генерального секретаря (A/45/204), и рекомендует ряд мер, которые следовало бы принять в данной области.

14. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) обращает внимание Пятого комитета на мнение Консультативного комитета по вопросу об оценке и ее связи с процессом планирования, а также о той роли, которую играют в этой связи межправительственные органы (A/45/617, пункт 17). Предстоит еще многое сделать для того, чтобы результаты оценок и решения соответствующих межправительственных органов, в том числе КПК, использовались в процессе планирования. Консультативный комитет считает, что доклад Генерального секретаря в этой связи весьма полезен, поскольку в нем указан характер мер, необходимых для достижения этой цели.

15. Оратор также обращает внимание Пятого комитета на мнение Консультативного комитета относительно ценности доклада об осуществлении программ, изложенное в пунктах 22 и 23 его доклада. Оратор не знает, будет ли сформулированная в них рекомендация принята Пятым комитетом, однако она отражает мнение Консультативного комитета относительно ограниченной ценности доклада Генерального секретаря об осуществлении программ. Откровенно говоря, Консультативный комитет полагает, что ресурсы и время, затраченные на подготовку доклада, не соответствуют его ценности и потому, возможно, было бы необходимо пересмотреть его характер, формат и содержание.

ПУНКТ 126 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (A/45/541 и A/45/548; A/C.5/45/3, A/C.5/45/10 и Corr.1, A/C.5/45/11, A/C.5/45/12, A/C.5/45/18 и A/C.5/45/19).

16. Г-н МАКБАРНЕТТ (Тринидад и Тобаго) говорит, что хотя важное значение персонала Организации Объединенных Наций общепризнано, его положение в последние годы является сложным и вызывает чувства разочарования и тревоги. Поэтому необходимо принять в отношении персонала политику, которая ослабила бы чувство тревоги, привела бы к новому сокращению числа служащих и в которой первоочередное внимание уделялось бы, среди прочего, вопросам содействия служебной карьере и повышению по службе на основе заслуг. В этой связи оратор приветствует заявление Помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами, касающееся будущей системы содействия карьере и принятия мер в целях устранения препятствий на пути к повышению по службе. Некоторые из предложенных мер являются радикальными, и государства-члены должны рассмотреть их более внимательно; однако в любом случае они весьма интересны.

(Г-н Макбарнетт, Тринидад и Тобаго)

17. Что касается доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/45/541), то более глубокого изучения заслуживает вопрос о должностях, подлежащих географическому распределению. Вызывает беспокойство тот факт, что из числа государств субрегиона, в котором находится и Тринидад и Тобаго, три государства представлены на уровне верхних пределов желательных квот, девять государств — на уровне ниже медианы, а одно не представлено совсем, и что большинство должностей, занимаемых служащими из государств субрегиона, относится к категории С-3 и ниже. Такое положение является особо неблагоприятным ввиду того, что ограничиваются возможности стран субрегиона по обеспечению учета их мнений и ожиданий на уровне руководства Организаций. С другой стороны, делегация Тринидада и Тобаго представляет, что число должностей в Секретариате, подлежащих географическому распределению, а именно 2 561 должность, чрезмерно занижено, и делегация надеется услышать в этой связи предложения Генерального секретаря.

18. Из доклада Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате (A/45/548) видно, что несмотря на социальные меры, принимаемые Секретариатом для достижения цели, состоящей в том, чтобы 30% должностей, подлежащих географическому распределению, было занято женщинами, их процентная доля достигла лишь 28,3% после приема на службу 46 женщин за период с июня 1989 по июнь 1990 года и что все назначения были произведены на низшие должности категории специалистов. В будущем необходимо принимать женщин на службу для замещения руководящих должностей и уделять внимание набору женщин из развивающихся стран.

19. Делегация приветствует инициативу подготовки руководства по содействию карьере персонала категории общего обслуживания в Центральных учреждениях и другие инициативы, направленные на обновление структуры секретарских должностей в Организации. В этой связи она поддерживает Помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в его усилиях, направленных не только на достижение процентных показателей, установленных Генеральной Ассамблеей, но и на устранение всех признаков дискриминации в Секретариате. Как указывал Помощник Генерального секретаря, необходимо уделять больше внимания профессиональной подготовке в целом, а не только языковой подготовке. Это позволит Организации решать свои задачи с учетом требований и трудностей нового десятилетия. Однако следует отметить, что профессиональная подготовка должна быть составной частью плана содействия карьере.

20. В докладе Генерального секретаря о прикомандировании с государственной службы (A/C.5/45/12) отмечены проблемы, возникающие в связи с данной практикой; хотя она бывала предметом злоупотреблений, при умеренном применении она может быть полезной как для государств-членов, так и для Организации Объединенных Наций. Однако важно отказаться от практики закрепления должностей за гражданами определенных государств-членов, особенно на руководящих уровнях. Административный трибунал недавно высказался за сохранение практики прикомандирования, и предложения Генерального секретаря о введении процедур, направленных на точное определение условий для каждого случая прикомандирования, позволят устранить большую часть трудностей, возникающих при применении этой практики. Было бы важно, чтобы Генеральный секретарь установил предел числа служащих, набираемых для работы в Организации на условиях прикомандирования и, по мере возможности, обеспечивал, чтобы набор служащих в соответствии с данной практикой не ограничивал мобильность остальных сотрудников.

(Г-н Макбарнетт, Тринидад и Тобаго)

21. В докладе Генерального секретаря о соблюдении привилегий и иммунитетов сотрудников Организации Объединенных Наций, специализированных учреждений и связанных с ними органов (A/C.5/45/10) говорится о большом числе сотрудников, подвергавшихся произвольному аресту или задержанию и даже погибших при исполнении своих обязанностей. В настоящее время, когда Организацию Объединенных Наций призывают взять на себя новые задачи, опасные по своему характеру, уважение привилегий и иммунитетов персонала приобретает еще более важное значение, чем когда-либо. Присоединяясь к Генеральному секретарю и ряду государств-членов, делегация Тринидада и Тобаго просит государства, упомянутые в докладе, в полной мере уважать привилегии и иммунитеты сотрудников Организации Объединенных Наций.

22. В настоящее время, когда Организация Объединенных Наций пользуется беспрецедентной поддержкой со стороны государства-членов и общественного мнения и когда ее призывают к более активным и эффективным действиям, она должна оказаться на высоте положения. Персонал продемонстрировал - особенно в ходе работы Группы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в переходный период (ЮНТАГ) в Намибии, - что при должной мотивации его деятельность и эффективном управлении он способен работать с большой отдачей. Поэтому необходимо обеспечить ему такие условия для работы, в которых талант и творческие способности сотрудников могли бы развиваться и должным образом вознаграждаться. Эти усилия должны затрагивать интересы не только сотрудников Центральных учреждений, но и всех сотрудников, работающих на местах.

23. Г-н АЛИ ХАН (Пакистан) говорит, что необходимость обеспечения наивысшего уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, а также подбора персонала на возможно более широкой географической основе, как это предусмотрено пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, остается основополагающим принципом, на котором должны основываться набор и закрепление персонала: это обстоятельство надлежащим образом отражено в пункте 4 резолюции 44/185 А.

24. Оратор с удовлетворением отмечает, что за прошедший год положение в том, что касается представленности государств-членов в Секретариате улучшилось; однако эффективность усилий Генерального секретаря, направленных на то, чтобы представленность недопредставленных стран достигла желательных квот, была в известной мере снижена высокой скоростью ротации персонала из некоторых таких стран. Представление правительствами подходящих кандидатур помогло бы Генеральному секретарю в его работе по набору служащих из всех государств-членов.

25. В ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 10 ее резолюции 44/185 А, Генеральный секретарь сформулировал предложения относительно группирования государств-членов в таблицах штатного расписания Секретариата. В свете пунктов 22 и 23 доклада о составе Секретариата (A/45/541) было бы логично перечислять государства-члены в алфавитном порядке. Можно было бы также рассмотреть возможность двойного объединения государств в группы "развивающихся стран" и "других стран", которое используется в нынешнем докладе, наряду с перечислением их в алфавитном порядке. По данным доклада, представленность пяти из шести региональных групп государств-членов на должностях старшего уровня было в 1990 году ниже показателя за 1986 год, тогда как представленность шестой группы за тот же период увеличилась (A/45/541, приложение 1, таблица D), и это увеличение не соответствует духу и букве соответствующих

(Г-н Али Хан, Пакистан)

резолюций Генеральной Ассамблеи. Кроме того, следует надеяться, что при рассмотрении на текущей сессии вопроса о желательных квотах в соответствии с резолюцией 42/220 Генеральной Ассамблеи будет должным образом учтена необходимость увеличить процентный учет фактора народонаселения.

26. На этапе сокращения численности персонала особо неотложный характер приобрели вопросы политики, рассматриваемые в резолюциях 43/224 и 44/185 Генеральной Ассамблеи. Были приняты меры, касающиеся содействия карьере профессиональной и языковой подготовке, однако следовало бы более внимательно изучить некоторые из предложенных мер, с тем чтобы избежать отрицательных последствий.

27. Введение новых процедур отправления правосудия в Секретариате принесло позитивные результаты. Хотя число просьб о пересмотре административных решений возросло, решения по апелляциям выносятся в гораздо более краткие сроки, и значительно сократилось число нерассмотренных дел. Если будут усовершенствованы процедуры, принятые в Объединенной апелляционной комиссии в Женеве, а также в Центральных учреждениях, это облегчит работу Комиссии. Представляется также, что удовлетворительные результаты дало создание групп по рассмотрению заявлений о дискриминации.

28. Из доклада Генерального секретаря о прикомандировании с государственной службы (A/C.5/45/12), по-видимому, явствует, что преимущества системы прикомандирования для Организации превосходят ее недостатки. В пункте 5 доклада в качестве одного из недостатков упоминается "тенденция к закреплению определенных должностей за сотрудниками из определенных стран". На деле эта тенденция распространяется и на граждан других государства-членов, помимо тех, которые направляют служащих в Секретариат исключительно на условиях прикомандирования. Следовало бы узнать мнение Секретариата относительно того, может ли сокращение или отмена практики прикомандирования привести к уменьшению или ликвидации этой тенденции. Следовало бы также получить дополнительную информацию об "обстоятельствах", при которых, как указывается в упомянутом пункте, прикомандирование "может исказить представление о подлинно независимой гражданской службе". По мнению оратора, независимость международной гражданской службы - а не предоставление о ней как о независимой - подрывается практикой дополнительных выплат. Хотя Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами указал, что будут созданы новые процедуры, чтобы в будущем не оставалось сомнений в статусе сотрудника как прикомандированного, следовало бы выяснить нынешнее положение прикомандированных служащих, установить ли сомнения в их статусе как таковых, и определить действительность их назначений. Помощник Генерального секретаря указал, с одной стороны, что решение № 482 Административного трибунала, хотя оно и предусматривало сохранение системы прикомандирования, тем не менее содержало требование к Организации пересмотреть свою практику прикомандирования, а с другой - что при определенных обстоятельствах прикомандирование может затруднить работу Генерального секретаря по повышению независимости и эффективности работы Секретариата. В этих двух утверждениях не совсем просто выделить общий смысл. Кроме того, трудно понять, почему контрактные соглашения, заключенные до настоящего момента, не представляют собой истинного прикомандирования в связи с тем, что они не основаны на процедуре прикомандирования из одного учреждения в другое в рамках общей системы (A/C.5/45/12, пункт 8). Набор правительственных служащих в порядке прикомандирования представляет собой совершенно иной вопрос, и эта практика возникла

(Г-н Али Хан, Пакистан)

вместе с самой Организацией. Именно по этой причине следовало бы узнать, выносились ли ранее на рассмотрение Административного трибунала дела, связанные с прикомандированием, и каковы были вынесены по ним решения.

29. Что касается привилегий и иммунитетов сотрудников Организации Объединенных Наций (A/C.5/45/10), то, хотя в ряде случаев положение улучшилось, вызывает сожаление тот факт, что число арестов и задержаний остается большим. В частности, заслуживают осуждения арест и содержание под стражей детей сотрудников на Западном берегу и в секторе Газа. Вызывает озабоченность и то, что во многих случаях не разрешается немедленный доступ к сотруднику и не разъясняются мотивы его ареста или задержания и что арестованные или задержанные сотрудники не получают надлежащей медицинской помощи. Одной из форм решения этой проблемы могло бы стать направление независимых бригад медиков.

30. Г-жа Мустонен (Финляндия), заместитель Председателя, занимает место Председателя.

31. Г-н КЕРШТЕЙН (Югославия) подтверждает, что поддерживает меры, принятые Генеральным секретарем с целью повышения эффективности работы Секретариата, особенно те из них, которые направлены на осуществление рекомендации 15 Группы 18, касающейся сокращения персонала. Прогресс, достигнутый до настоящего времени в данной области, заслуживает высокой оценки и позволяет сделать вывод, что Генеральный секретарь идет по правильному пути, хотя еще предстоит многое сделать, особенно в том, что касается сокращения числа должностей старшего уровня.

32. Что касается соблюдения принципа справедливого географического распределения, то можно испытывать удовлетворение по поводу сокращения числа недопредставленных государств-членов, однако вызывает озабоченность сокращение процентной доли должностей, занимаемых гражданами развивающихся стран, особенно на высоких уровнях. Последняя тенденция противоречит положениям пункта 3 резолюции 44/185 А Генеральной Ассамблеи, и ее необходимо как можно скорее обратить вспять. В контексте анализа состава Секретариата цель группирования государств-членов по географическим регионам состоит в обеспечении возможностей сопоставления статистических данных во времени, однако представленность каждого конкретного государства-члена необходимо рассматривать индивидуально, учитывая, что желательные квоты и другие соответствующие данные воспринимаются более наглядно, если каждый случай изучается отдельно.

33. Вызывает удовлетворение также назначение на должность гражданина непредставленного государства, однако трудно поверить, что среди кандидатов на пять должностей, на которые были назначены граждане чрезмерно представленных стран, не было представителей иных стран. Не существует причины, по которой должности в региональных комиссиях могли бы и далее использоваться Секретариатом в качестве повода для назначения граждан чрезмерно представленных государств-членов.

34. Набор персонала на основе национальных конкурсных экзаменов, в том числе на должности категории С-3, заслуживает поддержки. Однако набор на должности низших уровней не является единственным способом решения проблемы недопредставленности некоторых государств-членов и не может служить единственной политикой в области набора персонала. Существует также весьма настоятельная необходимость прямых назначений на должности высокого уровня.

(Г-н Керштейн, Югославия)

35. Югославия с интересом принимает к сведению доклад Генерального секретаря о прикомандировании с государственной службы (A/C.5/45/12) и мнения, высказанные по этому вопросу некоторыми государствами-членами. Что касается улучшения положения женщин в Секретариате, то, хотя плановый показатель в размере 30% пока не достигнут, ныне эта цель ближе, чем год назад. Однако тот факт, что ни одна женщина ни была назначена на должность категории выше С-4, омрачает представляющиеся удовлетворительными результаты набора сотрудников. Следует надеяться, что Управление людских ресурсов примет новые меры в целях содействия набору женщин и скорейшего достижения планового показателя 30%.

36. Что касается разработки всеобъемлющего плана содействия карьере, то систему такого типа невозможно создать в отсутствие программы профессиональной подготовки и переподготовки. Кроме того, необходимо ослабить жесткость системы, замедляющей карьеру и продвижение сотрудников по службе. Однако главными критериями для повышения в должности должны стать профессиональные качества и компетентность, а не просто выслуга лет.

37. Непрерывный рост числа случаев ареста, задержания и похищения сотрудников Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений вызывает глубокую озабоченность Югославии, причем такое же чувство должны испытывать все государства-члены, выступающие за уважение привилегий и иммунитетов сотрудников.

38. Учитывая сложность вопросов, касающихся персонала, следовало бы всерьез изучить предложение рассматривать некоторые такие вопросы один раз в два года, с тем чтобы Генеральный секретарь располагал достаточным временем для принятия мер в соответствии с просьбами Генеральной Ассамблеи. Принятие такой практики не нанесло бы ущерба проведению Секретариатом его политики в области набора сотрудников и назначений.

39. Г-н Мэйкок (Бабадос) вновь занимает место Председателя

40. Г-н ПАНДАЙ (Непал) приветствует улучшение координации и повышение эффективности работы, достигнутое путем совершенствования деятельности Управления людских ресурсов. Как представляется, участие недопредставленных и недопредставленных государств-членов в проведении национальных конкурсов способствовало исправлению некоторых диспропорций в области географического представительства, и Секретариату следовало бы расширить сферу использования таких конкурсов. Ему следовало бы также предоставить Комитету дополнительную информацию об отсрочке набора с целью замещения должностей категорий С-3 на основе национальных конкурсных экзаменов и разъяснить, почему кандидатам на должности категорий С-4 и С-5 не предлагалось сдать экзамен по редактированию. Значительно возросло число назначений на должности младших уровней категории специалистов, и следует надеяться, что Секретариат будет и далее следовать этой практике. По окончании периода сокращения персонала следовало бы рассмотреть возможность предоставления постоянных назначений сотрудникам, отработавшим три года по срочным контрактам. Трехлетняя безупречная служба является достаточным основанием для отказа от назначения сотрудника на должность с испытательным сроком в качестве предварительного условия.

(Г-н Ландай, Непал)

41. Несмотря на меры, принятые с целью улучшения положения женщин в Секретариате, пока еще отсутствует ощутимый прогресс в области назначения женщин на должности высокого уровня. Хотя для решения этой задачи требуется время, Секретариату следовало бы уделять особое внимание назначению женщин на должности старших уровней в целях достижения необходимой сбалансированности. Кроме того, следует надеяться, что в конце 1990 года будет достигнута цель 30-процентного представительства женщин на должностях категории специалистов.

42. Приходится с разочарованием констатировать, что представленность развивающихся стран на должностях высокого уровня в реальном выражении сократилась. Секретариату следует предоставить Комитету дополнительную информацию о своих усилиях, направленных на осуществление рекомендации по данному вопросу.

43. Делегация Непала принимает к сведению практику набора служащих на основе групп по профессиям и надеется, что план стимулирования мобильности персонала будет способствовать выезду сотрудников на все места назначения. Делегация также проявляет большой интерес к применению процедур повышения в должности, гарантирующих беспристрастность и объективность, а также к установлению равновесия между ротацией членов групп, подлежащих повышению по службе, и преемственностью в применении критериев и практики.

44. С другой стороны, делегация Непала согласна с выводом Комиссии по международной гражданской службе относительно рекомендаций 53 и 61 Группы 18, заключающимся в том, что следует сохранить стипендии на образование на уровне выше среднего и систему ежегодных отпусков, и что пересмотренные штатные расписания, принятые Генеральной Ассамблеей на ее сорок третьей сессии, должны послужить основой для набора персонала и его распределения по должностям в 1990-1991 годах. Делегация согласна также с предложением учредить рабочую группу нью-йоркского Объединенного консультативного комитета для изучения проблем отправления правосудия, что облегчит надзор за соблюдением пересмотренных норм и процедур, и поддерживает усилия, призванные противодействовать практике перевода должностей, финансируемых из внебюджетных источников, на финансирование из регулярного бюджета.

45. Рост числа случаев ареста, задержания и похищения сотрудников Организации Объединенных Наций вызывает глубокую озабоченность, и всем государствам-членам следует поддерживать Генерального секретаря в его усилиях по обеспечению уважения принципов, устанавливающих привилегии и иммунитеты персонала Организации Объединенных Наций.

46. Г-н ЛАУАРИ (Алжир) указывает, что в соответствии с рядом резолюций Генеральной Ассамблеи структура Секретариата должна основываться на принципе справедливого географического распределения, которое обеспечивало бы должное представительство развивающихся стран, - единственной предпосылки, которая способна придать Организации Объединенных Наций действительно универсальный и демократический характер. Однако в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/45/541) указывается, что доля служащих из развивающихся стран на должностях высокого уровня сократилась.

47. Другой причиной беспокойства является вопрос о содействии карьере. Соответствующий план еще не выработан, несмотря на рекомендацию Генеральной Ассамблеи, что вызывает у персонала чувство неуверенности. Система управления

(Г-н Лауари, Алжир)

вакансиями, задуманная первоначально как временная мера, призванная ослабить негативный эффект сокращения персонала, все еще действует, хотя она является сложной и жесткой и ограничивает возможности продвижения по службе. Отсутствие механизма апелляции и задержки объявления вакансий подрывают доверие к системе, а недостаток гласности в отношении состава и функционирования органов, ответственных за назначение и продвижение по службе, еще более усугубляет ее недостатки. С другой стороны, все еще нет ответа на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в резолюции 44/185, о том, чтобы Генеральный секретарь представил доклад о пересмотре положений и критериев, применяемых при повышении по службе, о мерах по обеспечению гласности в работе органов, ведающих назначениями и повышением по службе, и о включении в программу управления вакансиями эффективных и быстродействующих процедур апелляции. Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в своем выступлении указал, что будет проводиться обзор действующей системы назначений и повышения по службе; однако это не должно исключать возможности возврата к ежегодному рассмотрению кандидатур на повышение, как это предусмотрено правилом 104.14 Положения о персонале. Во всяком случае, намерение Генерального секретаря создать в скором времени систему гласного и объективного управления повышением по службе является обнадеживающим.

48. Положение женщин в Секретариате улучшилось, достигнут заметный прогресс в деле достижения показателя в размере 30%, установленного Генеральной Ассамблеей. Однако более 66% сотрудниц было набрано на должности категорий С-1 и С-2, ввиду чего необходимо продолжить усилия, направленные на повышение процентной доли женщин на должностях высокого уровня. Кроме того, остается ограниченным число женщин из развивающихся стран, а число женщин из этих стран на должностях высокого уровня даже уменьшилось. В частности, необходимо настаивать на систематическом проведении профессиональной подготовки персонала в рамках непрерывного процесса оценки потребностей, с тем чтобы персонал мог повышать свою квалификацию в соответствии с усложняющимися задачами, которые он призван решать.

49. Невозможно вести речь о полностью независимой и высокоэффективной гражданской службе, если не уважаются в полной мере привилегии и иммунитеты, соответствующие ее статусу. Генеральный секретарь и государства-члены не должны щадить усилий для того, чтобы обеспечить сотрудникам Организации Объединенных Наций необходимую степень безопасности и защиты, а сотрудники должны исполнять свои обязанности с учетом возложенных на них функций и законов страны пребывания.

50. Чтобы улучшить политику в области управления людскими ресурсами в целом, необходимо неукоснительно следовать соответствующим рекомендациям Группы 18, в частности рекомендациям 41, 54 и 55. Улучшение отношений между персоналом и администрацией на основе диалога и в духе согласия будет способствовать утверждению политики в области управления, нацеленной в будущее и включающей в себя главные и справедливые нормы отбора и повышения в должности, которые обеспечат равное отношение к сотрудникам.

51. Г-н МОНТЕ (Камерун) говорит, что принципы Устава, приводились в пункте 5 документа A/45/541, должны и впредь служить основой для набора персонала; для укрепления этих принципов необходимо располагать объективными, рациональными и четкими процедурами найма и содействия карьере. Так, следует поддерживать

(Г-н Монте, Камерун)

применяемую методологию проведения конкурсов на замещение должностей категории С-1 и С-2, которую можно было бы распространить и на должности категории С-3. Однако Генеральному секретарю необходимо следить за соблюдением должного равновесия между применением этого и других методов набора. С другой стороны, следовало бы повторно рассмотреть систему управления вакансиями, применявшуюся временно в период недавнего кризиса, а также незамедлительно рассмотреть положение персонала, на который эта система пока не распространяется.

52. Состав Секретариата с точки зрения географического представительства нельзя анализировать лишь на основе общестатистических данных; следует стремиться к достижению сбалансированности во всех департаментах и подразделениях Секретариата. К сожалению, все еще существуют должности, являющиеся исключительной собственностью определенных государств-членов вопреки положениям резолюций 35/250 и 41/213 Генеральной Ассамблеи и рекомендации Группы 18. Генеральный секретарь должен обеспечить справедливое географическое представительство развивающихся стран, особенно на должностях старшего уровня, а также представительство женщин и молодежи. В этой сфере достигнут обнадеживающий прогресс, равно как и в области сокращения доли вакансий, хотя еще предстоит решить немало проблем, особенно в Экономической комиссии для Африки.

53. Что касается условий службы, то было бы важно, чтобы Генеральный секретарь в кратчайшие сроки завершил разработку всеобъемлющего плана содействия карьере согласно просьбе Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 44/185, и чтобы были внимательно рассмотрены другие вопросы, такие как оклады персонала категории общего обслуживания и создание унифицированной структуры персонала. Необходимо также предоставить информационным центрам Организации Объединенных Наций условия работы и ресурсы, которые обеспечивали бы их эффективное функционирование.

54. В последние годы был достигнут прогресс в области отправления правосудия, о чем свидетельствуют многочисленные случаи разрешения дел путем примирения и арбитража, и Генеральному секретарю следует продолжить усилия, направленные на закрепление и дальнейшее развитие этого прогресса. Следует также отметить, что сотрудники Организации Объединенных Наций должны пользоваться всеми предоставляемыми им привилегиями и иммунитетами и, в свою очередь, действовать, проявляя сдержанность и моральную и интеллектуальную добросовестность по отношению к государствам-членам.

55. Что касается вопроса о желательных квотах, то было бы важно получить информацию или данные, на которые делается ссылка в пункте 27 доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/45/541). Непонятно, почему Генеральный секретарь не счел необходимым представить доклад по этому важному вопросу. Большинство государств-членов выступают за то, чтобы должным образом учитывался процентный показатель фактора членства, помимо фактора взноса, с тем чтобы получил более полное отражение принцип суверенного равенства государств. В противном случае единственным результатом будет усиление видимого сходства Организации Объединенных Наций с некоей транснациональной корпорацией, где тот, у кого больше акций, получает и большую прибыль.

56. Г-н ПРОДЖОВАРСИТО (Индонезия) говорит, что Индонезия по-прежнему остается в числе недопредставленных государств, поскольку по состоянию на 30 июня 1990 года она была представлена лишь шестью сотрудниками категории специалистов, в

(Г-н Проджоварсито, Индонезия)

то время как ее желательная квота составляет от 9 до 19. Следует надеяться, что Генеральный секретарь, проанализировав систему желательных квот, учтет обеспокоенность недопредставленных стран. Анализ должен проводиться с учетом не только концепции паритета между фактором членства и фактором взноса, но и с учетом задач по обеспечению сбалансированного отражения в расчетах всех факторов, особенно фактора народонаселения.

57. Индонезия приветствовала инициативу Генерального секретаря относительно проведения в 1989 году конкурсных экзаменов в Джакарте. В то время экзамены успешно сдали четыре кандидата, однако до настоящего момента лишь один из них назначен на должность в Секретариате. С учетом того, что Индонезия по-прежнему недопредставлена, было бы важно, чтобы Секретариат ускорил процесс найма оставшихся кандидатов, хотя даже в случае их назначения Индонезия все еще будет представлена на уровне нижнего предела ее желательной квоты. Что касается заявления Помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами о проведении в 1991 году конкурса на замещение должностей категории С-3, то Индонезия готова выступить в роли принимающей страны.

58. Хотя, как понимает оратор, в процессе набора учитывалась обеспокоенность развивающихся стран различными проблемами, Секретариату следовало бы предоставить Комитету информацию о числе принятых на службу граждан развивающихся стран, а в отношении 69 кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, — о числе таких кандидатов из развивающихся стран.

59. Что касается улучшения положения женщин в Секретариате, то следует приветствовать небольшое увеличение процентной доли женщин в его штате. Однако женщины все еще составляют менее 30% персонала категории специалистов, а число женщин, занимающих должности категории Помощника Генерального секретаря и выше, сохранилось. Поэтому Генеральному секретарю следует, действуя в соответствии с положениями Устава, и впредь прилагать все усилия для увеличения числа женщин, работающих во всей системе Организации Объединенных Наций, особенно на должностях высокого уровня, связанных с ответственностью за выработку политики и принятие решений.

60. Г-н ХАМИДА (Ливийская Арабская Джамахирия) говорит, что на нужды персонала выделяется значительная доля ресурсов Организации, однако расходы в данной сфере невозможно рационализировать без проведения подлинных реформ. Необходимо в полной мере осуществить рекомендацию 15 Группы 18, касающуюся сокращения персонала, совместно с рекомендациями 47, 54 и 55. В докладе Генерального секретаря об осуществлении резолюции 41/213 Ассамблеи (A/45/226) отмечается, что вопреки рекомендации 47 граждане развивающихся стран занимают лишь 21 из 47 должностей высокого уровня. Не предпринято никаких действий в целях периодического обновления руководства департаментов и бюро, а также ограничения десятию годами срока пребывания в должности помощников и заместителей Генерального секретаря, о чем говорится в рекомендации 54. Не выполнена также рекомендация 55, согласно которой ни одна должность не должна рассматриваться как исключительная собственность какого-либо государства или группы государств.

(Г-н Хамида, Ливийская Арабская Джамахирия)

61. Данные доклада о составе Секретариата (A/45/541) свидетельствуют о том, что процесс набора персонала реформирован не был. К примеру, нередко объявления о вакансиях формируются так, чтобы приспособить требования, предъявляемые должностью к способностям лиц, которых желают принять на службу; кроме того, имеют место случаи, когда вакансии заполняются еще до публикации объявлений о них. Необходимо увеличить число должностей, подлежащих географическому распределению, которое ныне составляет лишь 2561 из общего числа должностей, превышающего 10 тысяч. Вызывает беспокойство тот факт, что число непредставленных стран остается таким же, как и год назад; следует принять срочные меры для исправления такого положения.

62. В пункте 30 и таблицах С и D приложения I к докладу ясно прослеживается отсутствие прогресса в том, что касается представительства развивающихся стран на должностях высокого уровня. Необходимо осуществить различные резолюции по вопросам персонала, принятые Генеральной Ассамблеей, с тем чтобы прекратить, в частности, набор граждан чрезмерно представленных стран и положить конец гегемонии небольшого числа государств-членов в Секретариате путем установления такой системы, в соответствии с которой на должности высокого уровня будут набираться граждане государств, которые никогда не были представлены на этих должностях. Ливийская Арабская Джамахирия представляла многочисленные кандидатуры для замещения должностей этих категорий, однако Секретариат ограничивался обещаниями и так и не принял на службу ни одного из этих кандидатов. Имел место период ограничения набора, однако ныне ситуация изменилась и набрано более 200 служащих, ввиду чего отсутствуют причины невыполнения Секретариатом обещаний, данных развивающимся странам. С другой стороны, нет сомнений в необходимости улучшить представительство женщин в Секретариате, однако это не должно служить предлогом для неуважения принципа справедливого географического распределения. И наконец, случаи задержания, ареста и ограничения свободы передвижения сотрудников Организации Объединенных Наций наглядно демонстрируют необходимость уважения их привилегий и иммунитетов всеми государствами.

63. Г-н САДЕГИ ТЕХРАНИ (Исламская Республика Иран) приветствует уменьшение числа непредставленных и недопредставленных стран, однако указывает, что в таблице С приложения I к докладу о составе Секретариата прослеживаются снижение числа граждан развивающихся стран, занимающих должности категории D-1 и должности высокого уровня, и увеличение числа граждан других стран, и просит Генерального секретаря исправить это положение. При наборе на должности Помощника и Заместителя Генерального секретаря должны строго соблюдаться принципы справедливого географического распределения и мобильности.

64. Делегация Исламской Республики Иран разделяет обеспокоенность персонала Организации Объединенных Наций отсутствием всеобъемлющего плана содействия карьере и сохранением системы управления вакансиями. Следует надеяться, что эта система будет заменена подлинной системой содействия карьере, основанной на объективных критериях эффективности и производительности работы. Необходимо, чтобы в своем следующем докладе Генеральный секретарь представил данные о географическом распределении сотрудников, не получивших повышения по службе. Исламская Республика Иран не представлена должным образом в Секретариате, и Генеральному секретарю следовало бы увеличить число сотрудников из Ирана.

65. Гн ХАЛАФ (Ирак) говорит, что дискриминация в отношении сотрудников-арабов в Секретариате уже не представляет собой изолированного явления, а превратилась в норму, что свидетельствует о проведении администрацией определенной политики. В прошлом и текущем годах на рассмотрение Административного трибунала были вынесены четыре дела, касающиеся сотрудников из арабских стран, в отношении которых Объединенная апелляционная комиссия сформулировала положительные рекомендации, отвергнутые администрацией. На данный момент Административный трибунал вынес по одному делу положительное решение, а по другим решения будут вынесены в скором будущем.

66. Однако возникают и другие ситуации, которые не могут быть предметом решения Административного трибунала. Речь идет о должностях, которые освобождаются сотрудниками-арабами, а затем не замещаются кандидатами-арабами, хотя последние обладают необходимой подготовкой и опытом. В качестве примеров такой ситуации можно привести две должности категории Д-2 по одной в Департаменте по международным экономическим и социальным вопросам и в Департаменте по специальным политическим вопросам, региональному сотрудничеству, деколонизации и опеке; четыре должности категории Д-1 - по одной в Управлении по правовым вопросам, в Управлении по вопросам океана и морскому праву, в Департаменте общественной информации и в Департаменте по вопросам разоружения - и две должности категории Д-1 в Департаменте по политическим вопросам и делам Совета Безопасности; они остались вакантными после того, как их занимали должностные лица из арабских стран, и ваканс их на эти должности не были назначены другие служащие-арабы.

67. Осуществляя рекомендацию Группы 18, касающуюся сокращения персонала, администрация настолько сократила число служащих-арабов, занимающих в Секретариате должности высокого уровня, что они были поставлены в худшее положение, чем любая другая группа. С другой стороны, когда речь идет о повышении по службе и содействии карьере служащих-арабов, администрация применяет принципы справедливого географического распределения таким образом, что это противоречит целям этого принципа. Так, если сотрудник арабской национальности выдвигает свою кандидатуру на должность, освобожденную другим служащим-арабом, администрация отклоняет эту кандидатуру на том основании, что группа арабских стран не является региональной географической группой. Однако, если служащий-араб выдвигает свою кандидатуру на замещение должности, которую занимал сотрудник неарабской национальности, его кандидатура отклоняется на том основании, что его назначение нарушило бы принцип географического равенства.

68. Администрация не проявила готовности обеспечить справедливое отношение к сотрудникам из стран третьего мира и не уделяла должного внимания содействию карьере этих сотрудников и перспективам их повышения по службе. Напротив, один из принципов, которыми руководствуется администрация, заключается в справедливом отношении к гражданам великих держав и европейских стран и в обеспечении их благосостояния. Если провести статистическое исследование по вопросу о повышениях по службе, то можно прийти к выводу, что администрация решительно выступает против повышения по службе сотрудников Секретариата арабской национальности. Это явление возникло не сразу: оно превратилось в систематическую политику, которая приобрела политическую окраску в течение последних пяти лет. Оратор призывает Секретариат устранить последствия несправедливых действий, предпринятых в отношении служащих арабов, входящих в его состав.

69. Г-н ЙОХАНЕС (Эфиопия) говорит, что уважение привилегий и иммунитетов сотрудников Организации является одним из важных условий работы в духе сотрудничества, которая должна вестись в рамках деятельности, делающей Организацию Объединенных Наций полезным механизмом осуществления целей, закрепленных в Уставе. Этот принцип является и должен оставаться нормой официальной деятельности согласно положениям пункта 2 статьи 105 Устава, Положения о персонале, Конвенции 1946 года о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций и Конвенции 1947 года о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений. Уважение этих привилегий и иммунитетов в значительной мере способствует предупреждению ненужных конфликтов с законодательством стран, в которых сотрудники выполняют свои обязанности. В этом отношении Эфиопия сделала все возможное для выяснения того, имеются ли противоречия между национальным законодательством и обязательствами страны в рамках соответствующих международных конвенций, и пришла к выводу, что таких противоречий нет.

70. В пункте 13 доклада Генерального секретаря по данному вопросу (A/C.5/45/10) делается ссылка на дело г-жи Гузнет Мебрахту, гражданки Эфиопии, являющейся сотрудницей Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) в Аддис-Абебе, по поводу задержания которой не было дано никаких официальных разъяснений, на что указывал также Юриисконсульт при представлении доклада. Во исполнение инструкций своего правительства делегация Эфиопии желает указать, что г-жа Гузнет Мебрахту была арестована за участие в деятельности, противоречащей ее обязанностям международной гражданской служащей. По окончании ведущегося расследования задержанная предстанет перед судом в соответствии с законами Эфиопии. В настоящее время ей предоставляются необходимые услуги, и, как указывается в докладе, ее продолжают посещать представители заинтересованных организаций. На прошлой неделе арестованную вновь посетили вышестоящее должностное лицо из Регионального бюро ВОЗ, начальник службы персонала Экономической комиссии для Африки (ЭКА) и главный врач клиники ЭКА. Если подвести итог, то делается все возможное для обеспечения ей хороших условий содержания под стражей, включая доступ к радио, телевидению, газетам и медицинскому обслуживанию. По данному вопросу будет продолжено сотрудничество с соответствующими органами, и Генеральному секретарю будет сообщено об итогах судебного разбирательства.

ПРОЧИЕ ВОПРОСЫ

71. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если нет возражений, то в соответствии с практикой, принятой на предыдущих сессиях, он будет считать, что Комитет желает пригласить представителя Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) для представления документа A/C.5/45/23, когда Комитет будет рассматривать пункт 127 повестки дня.

72. Предложение принимается.

73. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если нет возражений, он будет считать, что Комитет желает также пригласить представителя Координационного комитета независимых профсоюзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций (ККНПА), для выступления с заявлением относительно документа, представленного в соответствии с пунктом 2 резолюции 35/213 Ассамблеи.

74. Предложение принимается.