

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



ПЯТЬДЕСЯТ ВТОРАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
32-е заседание,
состоявшееся в пятницу,
21 ноября 1997 года,
в 10 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 32-М ЗАСЕДАНИИ,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк,
в пятницу, 21 ноября 1997 года, в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-н ЧОУДХУРИ (Бангладеш)

затем: г-жа ДАЭС (заместитель Председателя) (Греция)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

ПУНКТ 138 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МИССИИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ В БОСНИИ И ГЕРЦЕГОВИНЕ (продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

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 DC2-750, 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.5/52/SR.32
20 February 1998
RUSSIAN
ORIGINAL: FRENCH

Заседание открывается в 10 ч. 15 м.

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение) (A/52/30, A/52/439 и A/C.5/52/18)

1. Г-н БОНД (Соединенные Штаты Америки) напоминает о необходимости того, чтобы члены Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) были высококвалифицированными специалистами и могли работать полностью самостоятельно. Поэтому государства-члены должны обеспечить, чтобы их кандидаты обладали необходимыми техническими знаниями.

2. В докладе Комиссии подробно освещается вопрос об индексе корректива по месту службы для Женевы. Организации, штаб-квартиры которых находятся в Женеве, подчеркнули, что нынешняя система не может и не должна подвергаться изменениям. Однако Генеральная Ассамблея заняла четкую позицию по этому вопросу в своей резолюции 48/224, и особенно в своей резолюции 50/208 (пункт 2 раздела I.B), где она просила Комиссию учредить в 1996 году единый индекс корректива по месту службы, который в полной мере отражал бы стоимость жизни для всех сотрудников, работающих в Женеве, и обеспечивал им такие же условия, как и сотрудникам других мест расположения штаб-квартир; она вновь обратилась с этой просьбой в резолюции 51/216. Конечно, речь идет о непростом вопросе. Однако следует напомнить о том, что применение корректива по месту службы призвано гарантировать всем сотрудникам, вне зависимости от их места службы, паритет покупательной способности. Между тем приходится констатировать недопустимые различия, поскольку действующая система не отражает реальную стоимость жизни для значительного числа сотрудников, работающих в Женеве. Следовательно, ее нужно реформировать.

3. Говоря об условиях службы сотрудников категории специалистов и выше, представитель Соединенных Штатов выражает сожаление по поводу того, что Комиссия не высказала своего отношения к вопросу о суточных (суточные участников миссии), и надеется, что она вскоре представит доклад по этому вопросу. В отношении оплаты поездок Комиссия сочла, чтобы в случаях, когда продолжительность полета составляет шесть или более часов, вместо экономического класса разрешался проезд бизнес-классом. Представитель Соединенных Штатов выражает свое несогласие с этим и весьма скептически отзываясь об аргументах, выдвинутых медицинской службой в этой связи.

4. Говоря о методологии обследований наилучших условий службы в местах расположения штаб-квартир и других местах службы, представитель Соединенных Штатов поддерживает рекомендации рабочей группы, занимающейся этим вопросом, а также решения Комиссии. К проведению запланированных обследований на основе предлагаемой методологии необходимо приступить с 1 января 1998 года, не дожидаясь следующего заседания рабочей группы, даже если представители персонала и объявили о том, что в этот раз они собираются в нем участвовать. Принятые Комиссией решения согласуются с принципом Флемминга и с практикой, которой придерживаются другие международные работодатели государственного и частного сектора.

5. Г-н ДЕЙНЕКО (Российская Федерация) считает нецелесообразным пересмотр мандата и членского состава КМГС. С другой стороны, он отмечает, что позиция, занимаемая организациями персонала, которые отказываются участвовать в работе Комиссии в рамках созданного консультативного механизма, является неприемлемой. В условиях такого бойкота, видимо, пришло время по-иному взглянуть на сложившуюся практику заслушивания выступлений ассоциаций в Пятом комитете. В любом случае следует надеяться на скорейшее возобновление диалога, поскольку необходимо, чтобы Комиссия активно играла свою роль в деле регулирования условий службы в организациях общей системы.

6. Введение в Женеве единого корректива, который учитывал бы стоимость жизни в этом городе и приграничных районах Франции, представляется логичным решением, хотя оно и сопряжено с трудностями административного, технического и юридического характера. Было бы целесообразно, если бы Генеральная Ассамблея приняла принципиальное решение по этому вопросу в ходе нынешней сессии, предусмотрев при этом переходные меры и заручившись согласием организаций, базирующихся в Женеве.

7. Генеральная Ассамблея просила Комиссию изучить методологию установления окладов сотрудников категории общего обслуживания на предмет увеличения веса работодателей государственного сектора, с тем чтобы урегулировать проблему частичного совпадения размеров вознаграждения сотрудников этой категории и категории специалистов. Удивляет, что Консультативный комитет по административным вопросам (ККАВ), похоже, интерпретировал эту просьбу в том смысле, что она не предполагает обязательного учета данных по национальным гражданским службам. Со своей стороны, российская делегация считает, что решения Комиссии позволят лучше согласовать принципы Флемминга и Ноблемера, но КМГС должна и далее держать этот вопрос под контролем.

8. Что касается назначений на ограниченный срок, то российская делегация считает, что этот вид назначений обеспечивает большую гибкость и, следовательно, упрощает управление людскими ресурсами. Не вызывает сомнения необходимость иметь небольшой костяк сотрудников, работающих по постоянным контрактам, однако более приемлемой формулой сейчас является рациональное сочетание срочных и постоянных контрактов – к чему, кстати, призывают и недавние резолюции Генеральной Ассамблеи, в первую очередь резолюция 51/226. В условиях финансового кризиса, испытываемого в настоящее время целым рядом организаций общей системы Организации Объединенных Наций, эта практика должна стать одним из приоритетных направлений, и внимательного изучения заслуживает в этой связи опыт, накопленный в этом вопросе в Международном союзе электросвязи (МСЭ).

9. Российская делегация в принципе удовлетворена рекомендациями КМГС и по ряду других вопросов, к которым она вернется в ходе неофициальных консультаций.

10. Г-н ШЁСВЕРГ (Норвегия), говоря о вознаграждении сотрудников международной гражданской службы, отмечает, что в некоторых многосторонних организациях, таких, как бреттон-вудские учреждения, оклады персонала значительно выше окладов, которые выплачиваются сотрудникам Организации Объединенных Наций, и что некоторые организации системы, вероятно, испытывают трудности с набором высококвалифицированных кадров. Необходимо сделать общую систему достаточно гибкой, чтобы устранить эти проблемы.

11. Само собой разумеется, что Организация Объединенных Наций нуждается в компетентных сотрудниках, поэтому совершенствование управления людскими ресурсами должно быть составной частью планов реформирования Организации. Норвежская делегация приняла к сведению заявление Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС), выступившего за создание межучрежденческого механизма, в состав которого войдут представители персонала и который будет осуществлять контроль за созданием домов Организации Объединенных Наций и объединение усилий различных организаций, действующих на местах, с целью обеспечения транспарентности и справедливости. Делегация Норвегии позитивно оценивает усилия Комиссии, которая старается добиться большей сбалансированности различных направлений, охватываемых ее мандатом, и в этой связи особо отмечает недавно проведенный форум по новым тенденциям в управлении людскими ресурсами.

12. Норвежская делегация с интересом приняла к сведению пункт 54 доклада, где говорится, что совокупное вознаграждение в гражданской службе Германии на 10,5 процента выше, чем в

федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, что наводит на мысль об использовании в качестве компаратора другой гражданской службы или о целесообразности установления разницы в чистом вознаграждении в диапазоне 10–20 процентов – 20–30 процентов.

13. Комиссия рекомендовала в соответствии с принятой методологией повысить с 1 марта 1998 года ставку шкалы базовых минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше на 3,1 процента. Норвежская делегация поддерживает эту рекомендацию, а также рекомендацию, касающуюся пересмотренных шкал взносов.

14. Что касается индекса корректива по месту службы для Женевы, то норвежская делегация считает невозможным введение единого индекса с 1 января 1998 года, как об этом просила Генеральная Ассамблея в резолюции 51/216. По мнению Юрисконсультанта, любое изменение нынешней формулы могло бы привести к длительным разбирательствам в административных трибуналах. Поэтому необходимо, чтобы вначале Комиссия провела анализ, о котором говорится в пункте 102 ее доклада.

15. Что касается обеспечения контроля за выполнением служебных обязанностей, и в частности внедрения систем поощрения, то хорошей отправной точкой в этой связи являются решения Комиссии, сформулированные в пункте 219 ее доклада.

16. Что касается набора сотрудников, то норвежская делегация, соглашаясь с тем, что постоянные контракты должны оставаться нормой, позволяющей планировать развитие карьеры, считает, что у назначений на ограниченный срок есть то преимущество, что они обеспечивают необходимую гибкость, и что можно рекомендовать организациям использовать их в порядке эксперимента.

17. Делегация Норвегии обеспокоена тем, как развиваются отношения между КМГС и ассоциациями персонала. Она должным образом приняла к сведению заявление Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС), выразившей сожаление по поводу отсутствия справедливого консультативного процесса. Она также приняла к сведению то, что первое заседание Рабочей группы по консультативному процессу и рабочим процедурам Комиссии было отложено до начала 1998 года. Делегация надеется, что к тому времени диалог развернется на более прочной основе.

18. Г-н МАДДЕНС (Бельгия) выступает от имени стран – членов Европейского союза, а также от имени Болгарии, Кипра, Латвии, Литвы, Польши, Румынии, Словакии и Эстонии. Говоря об условиях службы сотрудников категории специалистов и выше, он хотел бы подчеркнуть важное значение, придаваемое Европейским союзом соблюдению принципа Ноблемера и общей системе, которая обладает многими преимуществами, но при этом накладывает также определенные обязанности и функционирование которой в настоящее время вызывает вопросы.

19. Что касается изучения гражданских служб-компараторов, то Председатель КМГС подчеркнул, что сравнение гражданской службы Германии и гражданской службы Соединенных Штатов не выявило каких-либо значительных отклонений от тех различий, которые были выявлены в 1995 году. Комиссия должна продолжать заниматься этим вопросом. Что касается шкалы базовых/минимальных окладов, то с учетом того, что величина разницы находится выше медианной точки, увеличение ставки шкалы на данном этапе нецелесообразно.

20. Что касается условий службы сотрудников категории общего обслуживания и персонала, набираемого на местной основе, то Европейский союз принял к сведению рекомендацию Комиссии об установлении количественных критериев для отбора работодателей государственного и частного сектора, для производства расчетов, необходимых для применения принципа Флемминга. Что же

касается самого принципа Флемминга, то Организации Объединенных Наций не следует стремиться к тому, чтобы на систематической основе конкурировать с лучшими работодателями на местном рынке, поскольку размер вознаграждения – не единственное преимущество службы в Организации Объединенных Наций.

21. Принятый в 1992 году метод расчета субсидии на образование является достаточно удовлетворительным. Что касается контроля за служебной деятельностью, то следует лишь приветствовать внедрение систем премирования или поощрения на основе результатов служебной деятельности. Организации сами должны принимать необходимые или желательные меры в этой связи.

22. Выразив признательность Комиссии за улучшения в представлении ее доклада, представитель Бельгии подчеркивает необходимость скорейшего восстановления доверия между КМГС и представителями персонала в их взаимоотношениях, с тем чтобы можно было возобновить диалог по всему комплексу вопросов, представляющих интерес для общей системы.

23. Г-жа ТАКОРДА-РАБАГО (Филиппины) подтверждает приверженность ее страны целостной и единообразной общей системе и роль КМГС в деле регулирования и согласования условий службы сотрудников Организации. Ее делегация придает большое значение диалогу между Комиссией, руководством Секретариата и представителями персонала и приветствует учреждение Рабочей группы по консультационному процессу и рабочим процедурам Комиссии. В то же время она выражает сожаление по поводу того, что представители персонала не смогли принять участие в совещании Рабочей группы, намеченном на июль 1997 года. Она выражает надежду на то, что в ходе совещания, которое должно состояться в начале 1998 года, проблемы, связанные с консультационным процессом, получат свое решение, которое будет приемлемым для всех заинтересованных сторон.

24. Что касается конкурентоспособности окладов, выплачиваемых в организациях, применяющих общую систему, то представитель Филиппин хотела бы напомнить, что Генеральная Ассамблея не одобрила предыдущие рекомендации Комиссии, предусматривающие увеличение размера вознаграждения, выплачиваемого сотрудникам категории специалистов и выше, на 9,2 процента в 1995 году и на 4,1 процента в 1996 году. Ее делегация поддерживает рекомендацию Комиссии, предусматривающую повышение шкалы базовых/минимальных окладов на 3,1 процента, с тем чтобы выровнять ее с соответствующей шкалой гражданской службы-компаратора.

25. Делегация Филиппин отмечает результаты исследования по вопросу о методологии установления единого индекса корректива по месту службы для Женевы, а также замечания Юрисконсульта и возражения юридического характера, высказанные организациями со штаб-квартирами в Женеве. Пока Генеральная Ассамблея не высказала окончательного мнения по этой сложной проблеме, Комиссии следует проанализировать экономическую эффективность установления такого корректива для Женевы.

26. Что касается порядка 1100 сотрудников, имеющих в настоящее время назначение на ограниченный срок, то представитель Филиппин признает, что благодаря этой формуле Организация обладает гибкостью, в которой она нуждается в тех случаях, когда осуществляется набор временного персонала для конкретных миссий ограниченной продолжительности, например операций по поддержанию мира и других миссий на местах. Вместе с тем оратор подчеркивает, что такие назначения не должны заменять в долговременной перспективе постоянные контракты, которые предоставляются сотрудникам, выполняющим основные функции Организации. Выражая озабоченность по поводу большой доли назначений на ограниченный срок, предоставляемых гражданам развитых стран, она поддерживает мнение Комиссии о том, что набор персонала в рамках процедуры таких назначений следует осуществлять на как можно более широкой

географической основе. Поэтому она одобряет принципы и основные положения, предложенные в этом отношении Комиссией в приложении XX к ее докладу. Вместе с тем она полагает, что, пока Комиссия не оценит долгосрочные последствия назначений на ограниченный срок, эти новые контрактные процедуры должны применяться лишь на экспериментальной основе. Она просит Комиссию информировать государства-члены об эволюции этого вопроса.

27. Г-н АТИЯНТО (Индонезия) говорит, что его делегация озабочена сложностью проблем, связанных с консультационным процессом. В этом отношении он отмечает выступления Председателя Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) и Председателя Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС). Он подтверждает, что его делегация придает важное значение работе КМГС, и выражает надежду на то, что проведение совещания Рабочей группы по консультационному процессу и рабочим процедурам сделает возможным возобновление диалога. Он напоминает в этой связи, что в разделе VII своей резолюции 51/216 Ассамблея призвала представителей персонала возобновить участие в работе Комиссии в духе сотрудничества. Делегация Индонезии выскажет другие замечания по докладу Комиссии в ходе неофициальных консультаций.

28. Г-н МАНЛАН (Кот-д'Ивуар) приветствует демократический и открытый характер КМГС и поддерживает комплекс рекомендаций, фигурирующих в ее докладе. Делегация Кот-д'Ивуара по достоинству оценивает организацию Секретариатом информационного совещания по вопросам функционирования Комиссии, но при этом хотела бы, чтобы такие совещания проводились чаще и не накануне представления доклада Комиссии. Она выражает также свое удовлетворение организацией Совещания, посвященного новым направлениям в области управления людскими ресурсами, которое свидетельствует о стремлении Комиссии выработать более динамичный и перспективный подход к международной гражданской службе.

29. Что касается корректива по месту службы для Женевы, то делегация Кот-д'Ивуара отметила трудности, связанные с осуществлением просьбы, сформулированной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 51/216. Она разделяет замечания, высказанные Юриконсультком, и предлагает, чтобы КМГС продолжила рассмотрение этого вопроса с учетом выраженных различных мнений. Вместе с тем она опасается, что в случае принятия решения по Женеве может возникнуть проблема и в отношении других мест службы.

30. В связи с высказанным Комиссией предложением об увеличении на 3,1 процента шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше возникает вопрос о том, учтены ли финансовые последствия такой меры в проекте бюджета.

31. Делегация Кот-д'Ивуара приняла к сведению заявления о том, что федеральная гражданская служба Соединенных Штатов уже не является наиболее высокооплачиваемой гражданской службой, и предложение, предусматривающее увеличение диапазона разницы в чистом вознаграждении с 10-20 до 20-30 процентов до проведения более глубокого изучения гражданской службы Германии. Она обращает внимание на тот факт, что предположения, использованные для целей проведения сравнительного исследования, нуждаются в подтверждении и что такие основные соображения, как процесс реформы гражданской службы в Германии и эволюция Европейского союза, не были приняты во внимание. Она поддерживает предложения, касающиеся диапазона разницы, принимая во внимание финансовый кризис и то обстоятельство, что гражданская служба-компаратор не всегда в полной мере осуществляла реформы, предусмотренные соответствующим федеральным законодательством, и не видит препятствий к тому, чтобы этот вопрос был повторно рассмотрен на следующей сессии Генеральной Ассамблеи.

32. Делегация Кот-д'Ивуара приветствует предпринимаемые в рамках новой стратегии управления людскими ресурсами усилия, направленные на усиление мотивации сотрудников. В этом отношении, несмотря на некоторые оговорки, которые она выскажет в ходе неофициальных консультаций, по ее мнению, рекомендации, касающиеся контроля за выполнением служебных обязанностей, являются уместными. Она поддерживает решение об учреждении Рабочей группы по консультационному процессу и рабочим процедурам Комиссии, поскольку, признавая, что Комиссия имеет надлежащий мандат на регулирование и координацию условий службы в рамках системы, она считает, что такой трехсторонний механизм согласования может способствовать диалогу между всеми партнерами.

33. Г-н ДАРВИШ (Египет) говорит, что его делегация высоко оценивает усилия, предпринимаемые КМГС в целях оказания помощи Организации Объединенных Наций и учреждениям системы в преодолении трудностей, испытываемых ими в кадровой сфере, и улучшения управления людскими ресурсами Организации. Для того чтобы мнения персонала надлежащим образом учитывались в решениях Комиссии, необходимо урегулировать разногласия, которые существуют в настоящее время между КМГС и представителями персонала.

34. Делегация Египта выражает свою приверженность статусу Комиссии как межправительственному органу и подчеркивает, что проекты структурной перестройки не должны отражаться на этом статусе. По ее мнению, условия службы должны быть такими, чтобы Организация могла располагать высококвалифицированным персоналом, и в этой связи она будет приветствовать любую рекомендацию, позволяющую реализовать эту цель. Она подтверждает свои предыдущие заявления, согласно которым права и обязанности сотрудников должны носить четко очерченный характер. В этом отношении она считает, что кодекс поведения, предложенный Комиссией, является хорошей исходной точкой.

35. Что касается индекса корректива по месту службы для Женевы, то делегация Египта выступает за сохранение статус-кво, считая при этом, что ввиду сложности данного вопроса необходимо изучить все его аспекты с учетом всех мнений и предложений. В целом делегация Египта поддерживает рекомендации, содержащиеся в докладе КМГС.

36. Г-жа ДАЭС (Греция) заместитель Председателя, занимает место Председателя.

ПУНКТ 138 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МИССИИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В БОСНИИ И ГЕРЦЕГОВИНЕ (продолжение) (A/C.5/52/L.18)

37. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает членам Комитета рассмотреть проект решения A/C.5/52/L.18, представленный Председателем по итогам неофициальных консультаций.

38. Г-жа СИЛОТ БРАВО (Куба) напоминает, что в ходе консультаций по рассматриваемому проекту ее делегация подняла вопрос о возможностях эффективного применения подпункта с проекта решения, в котором предусматривается привлечение к работе персонала, набираемого на местной основе, и о возможных последствиях с точки зрения качества персонала.

39. Г-н ЕО (заместитель Директора Отдела финансирования операций по поддержанию мира) отмечает, что формулировка этого подпункта первоначально была выработана для резолюции, касающейся Миссии по наблюдению Организации Объединенных Наций в Анголе, и идея заключалась в том, чтобы сократить число сотрудников категории общего обслуживания, набираемых на международной основе в ходе операций по поддержанию мира, с сохранением у Секретариата определенной свободы маневра. Генеральный секретарь сообщит о применении этого положения и о возможных последствиях в будущих докладах об исполнении сметы соответствующих операций и учет этот аспект в проектах сметы на период с 1 июля 1998 года

по 30 июня 1999 года; с другой стороны, как понимает заместитель Директора, по этому вопросу будет представлен отдельный доклад, что предусматривается в том же подпункте с проекта решения.

40. Г-н МОХТЕФИ (Алжир) в порядке разъяснения позиции своей делегации отмечает, что она, поддерживая проект решения, в том числе подпункт с, настаивает на том, чтобы такое положение не применялось систематически ко всем миссиям по поддержанию мира и чтобы решение о его включении по аналогии с подпунктом с принималось на индивидуальной основе.

41. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если нет возражений, она будет считать, что Комиссия желает принять проект решения без голосования.

42. Проект решения А/С.5/52/L.18 принимается.

43. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ отмечает, что, таким образом, Комиссия завершила рассмотрение пункта 138 повестки дня, и просит Докладчика представить доклад непосредственно Генеральной Ассамблее.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

44. Г-н СУЛЕЙМАН (Сирийская Арабская Республика) обращает внимание на то, что на рассмотрении Третьего комитета находится проект резолюции, который касается защиты персонала Организации Объединенных Наций (А/С.3/52/L.50) и в котором содержится ссылка на привилегии и иммунитеты Организации Объединенных Наций и на безопасность персонала – вопросы, которые затрагивались Пятым комитетом в рамках пункта, озаглавленного "Управление людскими ресурсами". Необходимо предупредить Председателя Третьего комитета – до того, как этот Комитет выскажется по предложенному тексту, – что данные вопросы направлены на рассмотрение Пятого комитета; кроме того, его следует также уведомить, что одна из резолюций, упомянутых в преамбуле указанного текста, является резолюцией, которая была принята по рекомендации Пятого комитета.

45. Г-жа БУЭРГО РОДРИГЕС (Куба) опасается, как и г-н СУЛЕЙМАН, что решения двух комитетов будут дублировать друг друга. Она считает, что Бюро следует принять все необходимые меры до того, как Третий комитет выскажется по проекту резолюции. С другой стороны, она обеспокоена тем, что до окончания сессии еще предстоит выполнить исключительно насыщенную программу работы. Она хотела бы знать, какие вопросы абсолютно необходимо решить и каким образом Комитет сможет сосредоточить свое внимание на приоритетных пунктах.

46. Г-н МАНЛАН (Кот-д'Ивуар) не считает неприемлемым рассмотрение некоторых вопросов двумя главными комитетами. Вопрос о привилегиях и иммунитетах, например, вполне может представлять интерес как для Третьего, так и для Шестого комитетов.

47. Г-н АКАКПО-САТЧИВИ (Секретарь Пятого комитета), отвечая делегации Кубы, говорит, что двумя пунктами, по которым Генеральная Ассамблея обязательно должна высказать свое мнение до перерыва сессии, являются взаимосвязанные вопросы, касающиеся шкалы взносов и проекта бюджета по программам.

Заседание закрывается в 11 ч. 40 м.