



СОДЕРЖАНИЕ

Стр.

Пункт 51 повестки дня:

Система окладов, надбавок и пособий в Организации Объединенных Наций: доклад Комитета по пересмотру окладов (*продолжение*)

Рассмотрение доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (*продолжение*)

335

Председатель: г-н Омар ЛУТФИ (Египет)

ПУНКТ 51 ПОВЕСТКИ ДНЯ

Система окладов, надбавок и пособий в Организации Объединенных Наций: доклад Комитета по пересмотру окладов (A/3209, A/3505 и Corr.1, A/C.5/691 и Add.1—3, A/C.5/L.441) (*продолжение*)

РАССМОТРЕНИЕ ДОКЛАДА КОНСУЛЬТАТИВНОГО КОМИТЕТА ПО АДМИНИСТРАТИВНЫМ И БЮДЖЕТНЫМ ВОПРОСАМ (A/3505 и Corr.1) (*продолжение*)

Пункт 11(V) (*продолжение*)

1. Г-н ТЕРНЕР (Контролер), отвечая на вопрос, заданный на 579-м заседании представителем СССР, говорит, что он не в состоянии охарактеризовать в деталях, каким образом фактически расходуются надбавки, о которых идет речь, так как по существующим правилам директора класса Д-2 не обязаны отчитываться в своих расходах по этой статье. Ассигнования в бюджетной смете на 1957 год, уже одобренной Комитетом, составляют сумму в 23 700 долларов. Помимо надбавок к окладам директоров класса Д-2 в самом Секретариате Организации Объединенных Наций, эти ассигнования включают надбавки двум сотрудникам, находящимся в настоящее время в командировке, и одному сотруднику в Управлении технической помощи, четыре сотрудника получают по 1500 долларов, пятеро получают по 1210 долларов, шестеро — по 1000 долларов, один — 900 долларов, один — 800 долларов, и трое — по 500 долларов, а двое не получают ничего.

2. Согласно рекомендациям Комитета по пересмотру окладов, предусматривающих выплату в размере 600 долларов каждому лицу, общая сумма ассигнований для такого же числа сотрудников состоит из 15 тыс. долларов. Приблизительно подсчитано, что при условии возможной необходимости в кратком переходном периоде, предложение Генерального Секретаря в случае его одобрения обойдется примерно в ту же сум-

му, так что бюджетные последствия обоих планов являются одинаковыми.

3. План, предложенный Генеральным Секретарем, предусматривает выплату надбавок на представительство не на основе единообразной ставки, а на основе скользящей шкалы, в пределах от нуля до 1000 долларов, чтобы учесть широкий круг различных обязательств по представительству и по приему гостей, с которыми связаны разные должности.

4. Г-н ван-АШ ван-ВИЙК (Нидерланды) выражает некоторые сомнения относительно утверждения Контролера, что предложение Генерального Секретаря может в конечном счете обойтись дешевле, чем предложение Комитета по пересмотру окладов; не может ли его большая гибкость иметь противоположный эффект? Предложение Комитета по пересмотру окладов подразумевает, что возмещение расходов должно производиться строго на основе представления оправдательных документов. Г-н ван-Аш ван-Вийк хотел бы знать, насколько этот план осуществим, так как несомненно, что при такой системе невозможно установить какую-либо сумму заранее.

5. Г-н ГУНН (Докладчик Комитета по пересмотру окладов) объясняет, что Комитет по пересмотру окладов имел в виду, что Генеральный Секретарь должен установить максимум для каждого сотрудника класса Д-2. Этот максимум не будет превышать 600 долларов в любом отдельном случае; в действительности же, как это имеет место в настоящее время, сумма надбавок будет варьироваться от нуля до максимума. Фактически понесенные расходы будут затем возмещаться лишь до уровня максимальной суммы, установленной для каждого отдельного лица.

6. Г-н ПОЛЛОК (Канада) говорит, что, поскольку Комитет может сделать выбор между двумя альтернативными предложениями, имеющими одинаковые бюджетные последствия, то единственный вопрос, который необходимо решить, — это какой план более практичен; должен ли Генеральный Секретарь распределять ассигнования таким образом, который, по его мнению, наиболее соответствует ответственности каждого директора, или всем директорам класса Д-2 следует выплачивать надбавки на основе единообразной ставки? В целом г-н Поллок считает, что предложение Генерального Секретаря является наиболее приемлемым при условии, что максимум будет снижен до 1000 долларов. Единственный оставшийся вопрос — это следует ли принять предложение Комитета по пересмотру окладов

относительно того, что в расходах необходимо отчитываться на основе оправдательных документов.

7. Г-н ЧЕРУЛЛИ-ИРЕЛЛИ (Италия) поддерживает предложение Генерального Секретаря. Старшим сотрудникам Секретариата должна быть предоставлена большая свобода в исполнении их законных функций по установлению ценных социальных контактов вне пределов Организации Объединенных Наций. Было бы недостойно требовать от них отчитываться за каждый израсходованный ими пенс.

8. Г-н ЭЛЬ-МЕССИРИ (Египет) считает, что предоставление надбавок на представительство отражает ту признанную точку зрения, что устройство приемов является частью служебного долга старших сотрудников. Сотрудник должен представить своему начальнику отчет, составленный в общих выражениях, где он объясняет, на что он использовал надбавку; этот отчет будет служить полезной основой для установления суммы, предназначенной для лиц, которые будут в дальнейшем занимать эту должность. Однако нет никакой необходимости представлять подробный оправдательный документ. Делегация Египта выступает за предложение Генерального Секретаря.

9. Г-н ТЕРНЕР (Контролер) подчеркивает то обстоятельство, что Генеральный Секретарь просит о предоставлении администрации некоторой свободы при распределении сумм надбавок отдельным лицам. В то же время г-н Тернер признает, что будет лишь разумно применить к директорам процедуру, предусмотренную в пункте 2 приложения I к Положению о персонале в отношении вице-секретарей и сотрудников равного им ранга, согласно которой надбавки на представительство или на прием гостей должны предоставляться на основе соответствующих подтверждений и (или) объяснений.

10. Г-н ПИЧИ (Австралия) указывает на то, что, согласно рекомендации Комитета по пересмотру окладов, максимальная сумма, предназначенная для выплаты, будет составлять три пятых суммы, указываемой в предложениях Генерального Секретаря. Если, как заявляет Контролер, бюджетные последствия являются одинаковыми, это может лишь означать, что в случае принятия плана Комитета по пересмотру окладов всем сотрудникам класса Д-2 будет автоматически предоставлен максимум в размере 600 долларов. Это не является оправданным и не было рекомендовано Комитетом по пересмотру окладов. Г-н Пичи полагает, что предпочтительнее существующая система варьирования распределения надбавок при условии сокращения максимума, как это было предложено Генеральным Секретарем. Нет надобности устанавливать систему отчетности строго на основании оправдательных документов, но во многих странах широко практикуется система, согласно которой официальное лицо впоследствии представляет общее требование о воз-

мещении фактически произведенных расходов на представительство.

11. Г-н ФОРТЕСА (Уругвай) напоминает, что на 579-м заседании он внес официальное предложение о том, что за Генеральным Секретарем должно сохраняться право предоставлять по своему усмотрению директорам класса Д-2 надбавку на представительство не выше 1000 долларов в год. В свете дискуссии, происходящей в Комитете, г-н Фортеза хотел бы теперь добавить в свое предложение фразу из пункта 2 приложения I к Положению о персонале, на которую ссылался Контролер, а именно: «и на основе соответствующих подтверждений и (или) объяснений».

12. Г-н ДЭЙВИН (Новая Зеландия) говорит, что делегация Новой Зеландии хотела, чтобы рекомендация Комитета по пересмотру окладов, которую г-н Дэйвин поддержит, была поставлена на голосование. В точках зрения Контролера и Докладчика Комитета по пересмотру окладов имеются, очевидно, некоторые расхождения относительно максимальной суммы надбавки в 600 долларов. Сам г-н Дэйвин истолковал пункт 92 доклада Комитета (А/3209) в том смысле, что всем директорам в дальнейшем будут возмещаться расходы вплоть до максимума в 600 долларов, но, очевидно, точка зрения Генерального Секретаря иная.

13. Г-н ГУНН (Докладчик Комитета по пересмотру окладов) соглашается с тем, что пункт 92, возможно, не совсем ясен, но в кратком изложении рекомендации Комитета по пересмотру окладов (А/3209, пункт 15 (vii) (b)) имеется точное указание на максимум для каждого отдельного лица. В намерения Комитета никогда не входило немедленно повысить максимум до 600 долларов во всех случаях.

14. Заявление, сделанное представителем Египта, в значительной степени соответствует точке зрения Комитета по пересмотру окладов. Может быть, Комитет проявил излишнюю настойчивость в отношении необходимости системы подотчетности: очевидно, общее заявление о расходах, составленное в какой-то форме, будет предоставлять достаточную гарантию. Все, что требуется, — это какой-то контроль за использованием директорских ассигнований.

15. Г-н ЧЕЧЕТКИН (Союз Советских Социалистических Республик) считает, что Комитет по пересмотру окладов и Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам проявили правильный подход к данному вопросу, так как предложение Комитета по пересмотру окладов, поддержанное Консультативным комитетом, даст возможность Генеральному Секретарю заранее установить шкалу представительских расходов для сотрудников класса Д-2. Г-н Чечеткин не считает, что представление подробных отчетов о произведенных расходах связано с какими-то затруднениями. Сумма, предлагаемая Комитетом по пересмотру окладов (600 долла-

ров), является разумной, так как предполагается, что директора класса Д-2 не будут устраивать дорогостоящих приемов.

16. Г-н Чечеткин считает, что правильной процедурой будет рассматривать предложение представителя Уругвая как поправку к рекомендации Комитета по пересмотру окладов и в соответствии с этим провести по нему голосование.

17. Г-н РАДЖАПАТИРАНА (Цейлон) выступает за утверждение максимальной надбавки в размере 1000 долларов, в то время как фактическая сумма, выплачиваемая в каждом отдельном случае, должна определяться по усмотрению Генерального Секретаря. Г-н Раджапатирана также выступает за введение какой-то формы административного контроля, аналогичной той, которая применяется сейчас в отношении вице-секретарей, отдавая ей предпочтение перед строгой системой, предполагающей представление счетов по каждому пункту, как бы незначительны они ни были. Однако необходимо внести полную ясность в то обстоятельство, что надбавка на представительство является возмещением фактически понесенных затрат, а не авансом, использование которого впоследствии будет оправдано; г-н Раджапатирана полагает, что форма поправки, предложенной представителем Уругвая, не охватывает полностью данный момент.

18. Г-н ПИЧИ (Австралия) говорит, что он будет голосовать за установление максимума в размере 600 долларов при условии, что в пределах этой суммы максимум будет устанавливаться для каждого главного директора в отдельности.

19. Г-ну Пичи не ясно, представляет ли собой система, которая действует в отношении вице-секретарей, систему возмещения расходов или она предполагает выплату общей суммы, за которую впоследствии следует отчитываться.

20. Г-н Дж. АХМЕД (Пакистан) замечает, что финансовые последствия предложений Генерального Секретаря и Комитета по пересмотру окладов приблизительно те же самые. Правительство Пакистана предоставляет надбавки на представительство главным министрам; правительство не требует какой-либо отчетности в расходах, считая, что эти министры будут расходовать только такую сумму, которая необходима. Неуместно просить ответственных сотрудников представлять счета. Генеральный Секретарь должен иметь право осуществить необходимые административные мероприятия, аналогичные тем, которые применяются сейчас в отношении вице-секретарей. Само собой разумеется, что надбавки должны выплачиваться только за фактически понесенные расходы. При этом условии г-н Ахмед будет голосовать за предложение Генерального Секретаря сохранить существующую систему, но со сниженным максимумом в 1000 долларов.

21. Г-н ДЭЙВИН (Новая Зеландия) предлагает,

чтобы Комитет провел голосование сначала по максимальной сумме надбавки, а затем по вопросу о том, следует ли выплачивать надбавку на основе возмещения или отчетности. Под возмещением г-н Дэйвин понимает, что заинтересованный сотрудник будет периодически представлять требование о возмещении, подкрепленное квитанциями или подписанным заявлением о фактически произведенных расходах.

22. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ставит на голосование первую часть предложения представителя Уругвая, предусматривающую, что Генеральный Секретарь должен сохранить право по своему усмотрению предоставлять директорам (Д-2) надбавку на представительство в размерах до 1000 долларов.

Первая часть предложения представителя Уругвая принимается 23 голосами против 21 при 8 воздержавшихся.

23. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ставит на голосование вторую часть предложения представителя Уругвая, согласно которому надбавка на представительство должна предоставляться на основе соответствующих подтверждений и /или/ объяснений. Под этими словами Председатель понимает, что расходы были фактически произведены.

Вторая часть предложения представителя Уругвая принимается 32 голосами против 12 при 7 воздержавшихся.

24. Г-н ПОЛЛОК (Канада) говорит, что он голосовал за установление максимума в размере 1000 долларов, так как из заявления Контролера он понял, что Генеральный Секретарь будет иметь в своем распоряжении ассигнования на общую сумму приблизительно в 15 тыс. долларов и будет определять размер надбавки на представительство для каждого сотрудника класса Д-2, на основе степени его ответственности. Для действенной системы надбавок существенно, чтобы полностью учитывалась ответственность отдельных должностей и чтобы были проведены надлежащие административные мероприятия. Г-н Поллок не убежден, что административные мероприятия, которые Комитет только что одобрил, являются наиболее подходящими, но он воздержался при голосовании по этому вопросу ввиду заверений Контролера. Эти мероприятия должны теперь оправдать себя на практике.

25. Г-н ПЕТРОС (Эфиопия) объясняет, что он голосовал за процедуру отчетности, предлагаемую представителем Уругвая, так как считает, что главные директора являются людьми, наделенными высшей степенью ответственности, и их слова должны быть достаточно. Г-н Петрос воздержался при голосовании по установлению максимума в размере 1000 долларов, так как вознаграждения вице-секретарей и главных директоров тесно взаимосвязаны и, если обсуждение вопроса о вознаграждении вице-секретарей откладывается до следующей сессии, то то же самое должно быть сделано и в отношении главных директоров.

26. Г-н ЧЕЧЕТКИН (Союз Советских Социалистических Республик) говорит, что он голосовал против обоих предложений, так как считает, что в них не предусматривается надлежащая система надбавок на представительство с соответствующим административным и финансовым контролем.

Пункт 11 (vii)

27. Г-н ГУНН (Докладчик Комитета по пересмотру окладов) говорит, что предлагаемая система коррективов по месту службы представляет собой полный отход от существующей практики. Тем не менее Комитет по пересмотру окладов рекомендует ее с полной уверенностью, потому что эта система разрешает ряд проблем и была благоприятно встречена организациями.

28. Цель предлагаемой системы состоит в превращении основных окладов — отныне окладов, существующих в Женеве, а также некоторых элементов надбавок на иждивенцев в приблизительно равные для всех мест службы жизненные уровни.

29. Существующая система коррективов была первоначально выработана в размерах суммы кратной 5 процентам от 75 процентов оклада на основе сравнения цен в местах расположения отделений Организации Объединенных Наций, другими словами, сравнения между ценами в каком-либо конкретном месте и Нью-Йорком, взятым за основу. Это означало, что сокращение в окладах в том месте, где цены растут, теоретически возможно, если цены в Нью-Йорке растут более быстрыми темпами. В 1952 году ввиду этой трудности и других Административный комитет по координации рекомендовал новую систему, согласно которой коррективы устанавливались первоначально на основе сравнения конкретного места с Нью-Йорком, но последующий пересмотр этих коррективов должен быть осуществлен на основе изменения местных цен; первоначальные и пересмотренные коррективы устанавливаются в размерах суммы кратной 10 процентам от 75 процентов оклада на основе средних цен за период в шесть месяцев.

30. Возник ряд трудностей и отклонений от нормы ввиду того, что система, предложенная Административным комитетом по координации, никогда не была принята Генеральной Ассамблеей и не практиковалась в Организации Объединенных Наций, но она применялась, иногда частично, а иногда полностью, различными учреждениями. Поэтому возникла определенная несправедливость. Например, сотрудник Всемирной организации здравоохранения, находящийся в Маниле, мог получать приблизительно на 13 тысяч долларов больше своего коллеги из Организации Объединенных Наций, потому что Всемирная организация здравоохранения применяет пятидеся-

типроцентный корректив к окладу нетто без «потолка» за пребывание в Маниле, в то время как Организация Объединенных Наций применяет его к окладу брутто с «потолком». Точно так же разница в 25 пунктов в ценах между Нью-Йорком, взятым за основу, и данным местом службы могла привести к коррективу в окладе только в размерах суммы кратной 10 процентам от 75 процентов оклада, что дает действительный корректив в 7,5 процента.

31. Вообще говоря, главы организаций понимали, что они пытаются осуществить слишком научную и статистически точную трактовку вопроса, к которому следует подходить с более широкой точки зрения. В Комитет по пересмотру окладов поступил ряд предложений, и было положено начало системе коррективов по месту службы предложением Всемирной организации здравоохранения о замене существующей системы коррективов и надбавок на дороговизну серией надбавок на основе единообразной ставки нетто, причем надбавки уменьшаются из класса в класс, начиная с класса C-1 и выше.

32. По этой системе существующие коррективы в процентах будут заменены коррективами по месту службы, изменяющимися в соответствии с классом, при этом у сотрудников более высоких классов коррективы будут пропорционально меньше, а у сотрудников с иждивенцами — больше. Во-первых, согласно принципам, лежащим в основе коррективов, последние являются нетто, и, таким образом, эквивалентны значительно более высокому проценту оклада брутто. Во-вторых, коррективы по месту службы не будут зачитываться для пенсии, так как в противном случае они вызовут путаницу, особенно в базисных районах с «отрицательным» коррективом, где не применяются никакие коррективы по месту службы, а также тогда, когда осуществляются переводы на другое место — во всяком случае пенсионная проблема в целом должна быть изучена отдельно. В-третьих, они будут выплачиваться на основе единообразной ставки, поскольку возникнет несправедливость в отношении персонала, облагаемого налогами, по сравнению с персоналом, не облагаемым налогами, если коррективы будут применяться как единое процентное отношение к окладу брутто или же возникнет несправедливость по отношению ко всем классам снизу доверху, если они будут применяться как процентное отношение к окладу нетто при условии существования «потолка». Необлагаемые налогом коррективы, выплачиваемые на основе единообразной ставки, между прочим обычно предпочитают платежными системами национальных служб за границей. В-четвертых, существует принцип регрессии, применяемый как в случае увеличения разрыва в ценах между различными местами службы, так и в случае повышения сотрудника в классе. Применение этого принципа в первом случае вызвано тем, что статистическая возможность ошибки естественно возрастает с отклонением цены от базисной.

также тем, что персонал в районах с высоким уровнем цен имеет большую возможность и тенденцию ввозить товары из районов с более низким уровнем цен. Причина применения этого принципа во втором случае состоит в том, что сотрудники более высоких классов тратят меньшую часть своего оклада на предметы первой необходимости и находятся в лучшем положении для изменения своих условий жизни, чтобы противостоять высоким ценам. На деле этот вид регрессии практикуется повсеместно, и общий принцип не встретил возражений со стороны организаций или сотрудников.

33. Наконец, система принимает во внимание иждивенцев в том смысле, что сотрудники, имеющие иждивенцев, получают более высокие ставки корректировок по месту службы. Включение этой дополнительной суммы в корректив в «плюсовых» районах обеспечивает то положение, что надбавка на иждивенцев также варьируется в соответствии с коррективами к ценам. Система разработана таким образом, чтобы предоставить полную компенсацию на уровне основного оклада нетто в 7 тыс. долларов сотрудникам вплоть до класса 4, имеющим иждивенцев первой степени, и компенсацию в две трети сотрудникам, не имеющим таких иждивенцев.

34. Применение этой системы является отдельным вопросом, который следует обсудить впоследствии. Система дает возможность ликвидировать недостатки существующего многообразия правил, а также включает положения, предусматривающие проведение периодических пересмотров, благодаря чему устраняются неопределенность и непоследовательность, свойственные существующей системе. В настоящее время коррективы составлены в размерах суммы кратной 10 процентам от 75 процентов оклада. Комитет экспертов по коррективам к окладам, поправкам на дороговизну и надбавкам на иждивенцев, который слился в своей работе с Комитетом по пересмотру окладов, рекомендовал (А/С.5/632, приложение) ступени в 7,5 процента для первых двух продвижений, начиная от базиса, и затем ступени в 5 процентов. Сам Комитет по пересмотру окладов предпочитает ступени в 5 процентов как для первоначальных, так и для последующих корректировок, с тем чтобы избежать проведения чрезмерно частых пересмотров и избавить персонал от необходимости испытывать на себе в течение слишком длительного периода действие изменений в стоимости жизни. После первоначального корректива персонал в сущности автоматически получит — или по крайней мере будет иметь моральное право получить — дальнейший корректив, когда цены возрастут в среднем на пять пунктов за девятимесячный период, при условии одобрения законодательным органом. Будут улучшены статистические источники и создан постоянный аппарат для того, чтобы облегчить введение этих коррективов.

35. По мнению Комитета по пересмотру окладов, предлагаемую схему будет легче применять, чем

существующие правила, трудности и ненормальные положения которых устраняются этой схемой. Схема представляет собой общую систему, применимую в организациях и понятную им и сотрудникам.

36. Г-н ЧЕРУЛЛИ-ИРЕЛЛИ (Италия) высказывает сожаление по поводу того, что в то время, как представители Швейцарии и Японии — двух стран, где расположены учреждения международных организаций — включены в состав Комитета по пересмотру окладов, Италия, в которой находится Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций, не представлена в этом Комитете. Г-н Черулли-Ирелли удивлен тем, что Рим помещен в более высокий класс, чем Женева, хотя, по его мнению, стоимость жизни в Женеве выше.

37. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ, отвечая на вопрос г-на ЧЕЧЕТКИНА (Союз Советских Социалистических Республик), считает, что Комитет должен сначала решить принципиальный вопрос. После того, как с ним будет покончено, Комитет может обсудить вопрос о применении системы. Однако если представители пожелают обсудить оба вопроса вместе, то решения по этим двум отдельным вопросам могут быть приняты после общих прений.

38. Лорд ЛОТИАН (Соединенное Королевство) говорит, что делегация Соединенного Королевства будет голосовать за установление для Нью-Йорка корректива по месту службы класса 4 в соответствии с рекомендацией Комитета по пересмотру окладов и Консультативного комитета. Комитет по пересмотру окладов провел тщательную проверку положения сотрудников в Женеве, и после исчерпывающих консультаций с местными организациями вынес заключение, что основные ставки в Женеве полностью соответствуют местным условиям жизни. Затем Комитет проверил различие между стоимостью жизни в Женеве и Нью-Йорке, и статистические данные показали, что уровень цен в Нью-Йорке примерно на 8 процентов выше и, таким образом, оправдывает применение корректива по месту службы в 10 процентов, который соответствовал бы классу 3. Однако Комитету по пересмотру окладов было указано, что следует принять во внимание некоторые факторы не статистического характера, и в соответствии с этим Комитет предложил класс 4. В результате зарплата, выплачиваемая женатым сотрудникам в Нью-Йорке, увеличится на 15 процентов по сравнению с зарплатой, выплачивавшейся в Нью-Йорке в 1950 году.

39. В денежном выражении введение корректива по месту службы класса 4 для Нью-Йорка даст увеличение зарплаты женатым сотрудникам от 320 долларов в классе С-1 до 865 долларов в классе Д-1. Кроме того, поскольку стоимость жизни в Нью-Йорке в 1956 году была на 11,8 процента выше уровня 1950 года, выплата корректива по месту службы класса 4 полностью сохранит покупательную способность, существовавшую в Нью-Йорке в 1950 году.

40. Предложение выплачивать ставки класса 5 приведет к значительно большему увеличению зарплат — в пределах от 545 долларов до 1265 долларов. Делегация Соединенного Королевства не убеждена, что существуют веские основания для столь значительного отхода от рекомендации Комитета по пересмотру окладов и от выводов, основанных на статистических данных. Персонал, работающий в Нью-Йорке, уже существенно выиграет от значительно улучшенных планов оказания медицинской и зубоврачебной помощи, одобрить которые было предложено Пятому комитету; общая сумма, предусмотренная на эти цели, — 135 тыс. долларов — составит в среднем еще по 45 долларов на человека, хотя действительный выигрыш, получаемый в форме сбережений на медицинские и зубоврачебные расходы, конечно, будет значительно больше.

41. Как указывается в документе A/C.5/L.441, отнесение Нью-Йорка к классу 5 обойдется в 725 тыс. долларов против 390 тыс. долларов в случае отнесения его к классу 4. Хотя общая сумма не является единственным решающим фактором, лорд Лотиан считает, что такие существенные дополнительные расходы не должны быть одобрены без самых веских оснований, а поскольку они не были представлены, делегация Соединенного Королевства будет голосовать за отнесение Нью-Йорка к классу 4. Делегация Соединенного Королевства также испытывает сомнения в связи с отнесением Парижа и Монреала к классу 4 и считает, что более подходящим был бы класс 3. Любая подобная классификация должна рассматриваться как временная, и в нее должны вноситься необходимые коррективы в свете тщательного сравнения стоимости жизни в этих городах и в Женеве.

42. Г-н МЕНДЕС (Филиппины) поддерживает предложение Генерального Секретаря об отнесении Нью-Йорка к классу 5 и предлагает поставить его на голосование. По мнению г-на Мендеса, любые обоснованные сомнения должны быть разрешены в пользу персонала Центральных учреждений.

43. Г-н ТЕРНЕР (Контролер) указывает, что предложение Генерального Секретаря касается не принципиальной стороны коррективов по месту службы, а способа их применения. Г-н Тернер полностью признает, что новая система, несмотря на недостатки и несовершенство, неизбежно присущие любой новой системе, представляет собой улучшение и упрощение существующих положений. Между Генеральным Секретарем и Комитетом по пересмотру окладов имеются расхождения лишь по вопросу о применении новой системы. Вопрос о коррективе по месту службы для Нью-Йорка, на котором Генеральный Секретарь хотел бы остановиться подробнее, может быть обсужден позже, когда Комитет решит, считает ли он предлагаемую систему разумной и удовлетворительной.

44. Г-н СИЛЬВА (Бразилия) говорит, что делегация Бразилии будет неохотно голосовать за предлагаемую систему коррективов по месту

службы, не зачитываемых для пенсии. Единственная альтернатива — это пересмотреть систему в целом, шаг, который исключается ввиду отсутствия времени и который, во всяком случае, практически невозможен в таком крупном совещательном органе, каким является Пятый комитет. Комбинация в пределах единой надбавки пособия на семью, компенсации за изменения в стоимости жизни и корректива на изменения в системе расходов в соответствии с уровнем оклада является неосуществимой. Комитет по пересмотру окладов сам указывает на это заключение, когда он заявляет в своем докладе, что не может быть найдено никакого удовлетворительного решения проблемы применения системы к районам, где стоимость жизни ниже, чем в базисном месте. Поэтому крайне необходимо вновь рассмотреть этот вопрос в недалеком будущем; тем временем следует заняться проблемой предоставления какой-то помощи с тем, чтобы облегчить положение сотрудников в некоторых местах службы в связи с повышением стоимости жизни. В Нью-Йорке с мая 1950 года стоимость жизни поднялась более чем на 15 процентов, в то время как оклады сотрудников категории специалистов Организации Объединенных Наций возросли лишь на 7—10 процентов. Оклады же гражданских служащих в Соединенных Штатах Америки за период с 1951 года по 1955 год возросли в некоторых случаях более чем на 18 процентов, тогда как оклады других специалистов выросли еще больше.

45. Если не удастся внести коррективы в оклады в Организации Объединенных Наций, то это может привести к серьезным затруднениям при наборе подходящих сотрудников. В некоторых странах уже стало трудным заполнять годичную квоту вакансий на гражданской службе, и важно, чтобы Организация Объединенных Наций не испытывала тех же трудностей в своей деятельности. Задержки с внесением коррективов в оклады могут, в конечном счете, дать минимую экономию. Организации в своих попытках преодолеть трудности набора могут быть вынуждены предлагать при наборе более высокие ступени или классы. Не говоря уже о явно отрицательном влиянии подобной практики на моральное состояние персонала, это обойдется гораздо дороже, когда придется осуществить неизбежные коррективы. С перспективной точки зрения лучше избежать ненужных расходов, вовремя вводя соответствующие коррективы. Полученная информация подтверждает мнение Генерального Секретаря о том, что Нью-Йорк следует отнести к классу 5, и делегация Бразилии будет голосовать за это предложение.

46. Г-н ЧЕЧЕТКИН (Союз Советских Социалистических Республик) говорит, что было бы полезно получить информацию относительно пунктов, связанных с финансовыми последствиями, которые осталось рассмотреть Пятому комитету и которые приведут к дополнительным сметам на 1957 год.

Заседание закрывается в 17 час. 55 мин.