



СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Политика в отношении персонала: доклады Генерального Секретаря и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (продолжение)	277
Финансовые последствия проекта резолюции, представленного Шестым комитетом по пунктам 58, 70 и 72 повестки дня	289
Пересмотр методов проверки отчетности Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений: доклады Генерального Секретаря и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (окончание)	290
Доклады о ревизии отчетности, касающиеся расходования специализированными учреждениями предназначенных для технической помощи средств, ассигнованных по Специальному счету (окончание)	290
Финансовые отчеты и отчетность и доклады Ревизионной комиссии (окончание)	290
с) Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ: отчетность за финансовый год по 30 июня 1953 года и доклад Ревизионной комиссии	290
д) Орган Организации Объединенных Наций по восстановлению Кореи: финансовый отчет и ведомости за финансовый год по 30 июня 1953 года и доклад Ревизионной комиссии	290
Наркотические средства (окончание)	
а) Принятие на себя органами Организации Объединенных Наций функций и обязанностей, возложенных на них постановлениями Протокола 1953 года об ограничении и регламентации культивирования растения мака, производства опиума, международной и оптовой торговли им и его употребления, а также вытекающих из этого финансовых обязательств	290
б) Вопрос о вознаграждении членов Постоянного центрального комитета по опиуму и Контрольного органа по наркотическим средствам	290

Председатель: г-н Авни ХАЛИДИ (Ирак)

Политика в отношении персонала: доклады Генерального Секретаря и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (А/2533, А/2555, А/С.5/561) (продолжение)

[Пункт 51]*

Общие прения (продолжение)

1. Г-н ХАММАРШЕЛЬД (Генеральный Секретарь) говорит, что он с большим вни-

* Номер пункта повестки дня Генеральной Ассамблеи.

манием следил за конструктивными и интересными прениями, проходившими в Пятом комитете по его докладу о персонале (А/2533). Он долго не отвечал на различные вопросы, поднятые в ходе прений, потому что считал, что наилучший метод состоит в том, чтобы он высказал свое отношение не к отдельным выступлениям и вопросам, а к различным проблемам, в общей форме возникающим в ходе прений. В связи с этим он попытается разъяснить свое мнение не в прямой связи с конкретными вопросами, поднятыми различными делегациями, а на основе самих предложений, которые были выдвинуты в его докладе о политике в отношении персонала.

2. Первый вопрос, оказавшийся спорным, это — предложение о конкретизации в Положении о персонале запрещения политической деятельности. Генеральный Секретарь считает, что выраженные сомнения относились главным образом к практическому осуществлению этого запрещения в случае, который можно назвать пассивной партийной принадлежностью, что, конечно, является самой сложной проблемой. Он признает, что такая принадлежность в демократическом обществе в определенной степени носит характер гражданского права, которое может быть ограничено лишь в силу наиболее настоятельных причин. Однако такая партийная принадлежность в некоторых случаях могла бы, очевидно, считаться как подпадающая под общее запрещение политической деятельности, например когда партия объявлена вне закона. Оратор считает, что по этому вопросу ни у одной делегации не может возникнуть трудностей. Он имеет в виду такое положение, когда партийная принадлежность не может быть разрешена в каком-либо отдельном случае, поскольку она повлекла бы за собой обязательство действовать в интересах партии или подчинение партийной дисциплине, что означает примерно то же самое. Возникают, конечно, практические трудности в осуществлении решения вопроса о том, следует ли в данном конкретном случае на основе такого подхода считать допустимой партийную принадлежность, если речь идет не о партии, объявленной вне закона. Генеральный Секретарь считает, что он не должен оказываться в таком положении, когда ему необходимо было бы произвести расследование и принять решение об обязательствах, вытекающих из партийной принадлежности. По его мнению, ответственность за это несет сотрудник, который должен сам судить о своей позиции, своих обязательствах и правах.

3. В связи с этим он намеревается осуществить запрещение политической деятельности на основании правила о персонале, касающегося партийной принадлежности, которое было бы составлено примерно в следующих выражениях:

«Принадлежность к легальной политической партии разрешается при условии, что такая принадлежность, в том что касается данного сотрудника, не влечет за собой подчинения партийной дисциплине или деятельности в интересах данной партии, за исключением уплаты обычных взносов».

4. Г-н Хаммаршельд подчеркивает позитивный характер этого положения, в частности слов «в том, что касается данного сотрудника», так как он легко представляет себе случаи, когда общая партийная дисциплина или общее партийное обязательство обязывают предпринимать те или иные действия, но не распространяются на члена партии, поступившего на работу в Секретариат Организации Объединенных Наций. Выражение «в том, что касается данного сотрудника» имеет значительное преимущество и потому, что оно налагает моральную и юридическую ответственность на самого сотрудника. Это правило ясно указывало бы сотруднику, что он имеет полное право на всякого рода пассивную партийную принадлежность, но что он нарушает свои обязательства по отношению к Организации, если эта принадлежность обязывает его лично действовать вопреки запрещению, предусмотренному в Положении о персонале.

5. В таких условиях Генеральному Секретарю нет необходимости заниматься этим вопросом, если только какой-либо сотрудник не начнет ту или иную деятельность, которая требует проведения расследования. Само собой разумеется, что в сомнительных случаях сотрудник будет иметь право заранее проконсультироваться с Генеральным Секретарем. Этот вопрос был поднят в ходе прений. Оратор хотел бы отметить, что Генеральный Секретарь, конечно, должен всегда быть готов выслушать сотрудников, которые хотят удостовериться в том, что их действия и позиция соответствуют толкованию Генеральным Секретарем их обязательств. Он думает, что своим позитивным заявлением о том, каким образом он считает необходимым применять на практике запрещение в отношении партийной принадлежности, он дал ответ на вопрос, поставленный перед ним в ходе прений представителем Нидерландов и другими представителями.

6. Следующий спорный вопрос охватывается подпунктом (iii) предлагаемого дополнения к пункту 9.1a Положения о персонале. Хотя его соображения относительно целесообразности этого положения, по-видимому, полностью поняти большинством представителей, обнаружилось серьезные колебания и были высказаны сомнения в целесообразности введения положения, возможное применение которого могло бы выйти за рамки его непосредственной цели. В этой связи было обращено внимание на состав совеща-

ного комитета в качестве возможной защиты от произвольных решений и злоупотреблений данным положением. Он подходит к пункту 9.1 a (iii) совсем не так, как ряд делегаций, возможно, потому, что он придает большее значение, чем эти делегации, тем основаниям и замечаниям, которые были им высказаны.

7. Г-н Хаммаршельд считает, что в соответствии с юридическими традициями его страны как суд, так и исполнительный орган, проводящий в жизнь законодательные правила, в значительной степени связаны комментариями, высказываемыми при представлении текстов парламенту. Представляя данное правило, он ясно заявил, что оно было предложено, по его мнению, в интересах всего персонала и отдельных сотрудников, с тем чтобы не разглашать причин освобождения от должности или увольнения таким способом, который может повредить будущей деятельности члена персонала, и в случаях, когда такая процедура окажется неоправданной и негуманной. Толкование, с которым связано это представление, естественно, налагает на г-на Хаммаршельда моральное обязательство применять это положение только в случаях, когда становится очевидно, что увольнение на основании этого положения, с точки зрения сотрудника, предпочтительней увольнения на основании любого другого положения, например о недостаточной добросовестности, неудовлетворительной службе или серьезном проступке. Он заявляет, что, по его мнению, такое моральное обязательство будет существовать и для будущих Генеральных Секретарей. Однако очевидно, что некоторые делегации не разделяют этого мнения. В этих условиях он понимает их колебания и, с тем чтобы преодолеть их, говорит, что согласился бы на изменение редакции этой статьи, цель которой вполне ясна из самого юридического контекста. Необходимо лишь добавить к существующему проекту статьи слова «при условии, что это решение не оспаривается заинтересованным сотрудником».

8. Такое добавление никоим образом не умаляет полномочий, которые казались ему необходимыми, когда он предложил внести его в Положение о персонале, и оно полностью соответствует также мотивировке его предложения. Он считает, что таким путем будет дан ответ на все возражения подобного рода, высказанные в различных заявлениях в ходе прений.

9. Но может возникнуть вопрос о том, что будет означать на практике это положение, если оно будет изменено в том смысле, как он предложил, будет ли оно оправдано? Действительно ли необходимо иметь юридическое положение, которое позволяло бы сотруднику и Генеральному Секретарю в определенных условиях прийти к соглашению об увольнении? Он отвечает на этот вопрос положительно. Такая статья будет означать, что в случаях, когда, как он заявлял в своих вступительных замечаниях, Генеральный Секретарь вынужден принять меры и юридически

имеет право сделать это в силу любого из оснований, предусмотренных в Положении о персонале в соответствии с Уставом, но хотел бы избежать этого, так как считает, что дело носит такой характер, что если он сошлется на недостаточную добросовестность или на другую подобную причину для увольнения, то это может повредить или повредит будущей деятельности данного сотрудника, хотя это фактами не подтверждено, он имел бы возможность предложить сотруднику увольнение на основании этой статьи. Если сотрудник (который, конечно, должен получить правдивую и полную информацию о мотивах позиции Генерального Секретаря) не оспаривает этих мотивов, Генеральный Секретарь должен иметь право расторгнуть контракт, не оглашая каких-либо причин и не выплачивая компенсации данному сотруднику. Если, с другой стороны, сотрудник оспаривает это решение, это означает, что Генеральный Секретарь должен сослаться на одно из указанных конкретных оснований для увольнения, и сотрудник будет, очевидно, иметь право подать апелляцию по этому решению. В такой ситуации следует также проинформировать совещательный комитет и проконсультироваться с ним, до принятия какого-либо решения. Данная статья в измененном виде отвечала бы указанной цели.

10. С другой стороны, поправка уточнила бы, что эта статья никогда не будет использована в ущерб интересам данного сотрудника, если он сам, вопреки точке зрения Генерального Секретаря, счел, что ему невыгодно получить увольнение без объяснения причин, и свободно может вынудить Генерального Секретаря применить одну из других статей, чего последний хотел бы избежать не по причинам юридического характера, а просто с тем, чтобы защитить сотрудника в случае, если он сочтет, что такая защита оправдана.

11. Далее г-н Хаммаршельд приводит причины, в силу которых он предпочитает иметь измененное правило, вместо того чтобы полагаться просто на уход в отставку — «отставку по собственному желанию», если употребить выражение, с которым члены Комитета, наверное, знакомы по некоторым административным системам. Первая и, на его взгляд, определяющая причина такой позиции заключается в том, что, по его мнению, следует избегать злонамеренного или двусмысленного употребления термина «отставка» по очевидным моральным соображениям. Он считает, что легкомысленное употребление этого термина опасно, так как это открывает все пути для того, что можно назвать шантажом, если не бояться этого слова. Вторая причина состоит в том, что, по его мнению, в таких случаях следует выплачивать в соответствии с его общим предложением компенсацию, которую было бы трудно присудить, если бы принятая юридическая интерпретация заключалась в какого-либо рода уходе в отставку по собственному желанию. Никакой компенсации не полагается в подобных случаях, в отношении которых члены Комитета

впервые установили бы определенное исключение, более того, исключение несколько особого рода.

12. Он надеется, что указал возможное решение возникшей проблемы, которое полностью соответствует его собственным намерениям. Он не хотел представлять свое соображение Комитету как официальное предложение, но составил текст, который может оказаться полезным и который он хотел бы зачитать Комитету. Первая вводная фраза, начинающаяся словами: «Генеральный Секретарь может также», должна гласить: «Генеральный Секретарь может также путем надлежаще мотивированного решения уволить...» В подпункт (i) он не внес никаких изменений и согласился с текстом Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам к подпункту (ii). Статья о предлагаемом совещательном комитете останется в ее нынешнем виде, а подпункт (iii) будет исключен. Вместо этого подпункта тот же текст включается в конец статьи и в первой своей части сохраняет редакцию нынешнего подпункта (iii):

«Наконец, Генеральный Секретарь может уволить сотрудника, имеющего постоянное назначение, если такая мера диктуется интересами надлежащей администрации Организации и соответствует нормам Устава, при условии, что эта мера не оспаривается заинтересованным сотрудником».

13. Оратор обращает внимание Комитета на то, что, переставляя нынешний подпункт (iii) на новое место в конце пункта, достигается двойной результат. Прежде всего, когда подпункт (iii) станет новым пунктом, отпадет прямая необходимость в указании причины и в мотивированном решении. Последствия и значение этой перестановки заключаются в том, что если сотрудник должен получить полное и откровенное объяснение причин, то нет необходимости излагать их письменно во имя самих целей этой статьи. Другое последствие перестановки нынешнего подпункта (iii) состояло бы в том, что в подобных случаях обсуждение или решение вопроса Генеральным Секретарем и сотрудником не требовало бы предварительной консультации с совещательным комитетом. Совершенно очевидно, что такая консультация в действительности не была бы полезной, если бы сотрудник смог сам выносить свое суждение и если бы он не согласился с доводами Генерального Секретаря, он совершенно свободно мог бы отклонить их. В таком случае применялась бы обычная процедура, предусматривающая консультацию совещательного комитета и позднее — право апелляции.

14. Генеральный Секретарь отмечает, что делегации, конечно, должны решить сами, хотя бы они рассмотрели и, возможно, поддержать в качестве предложения исправленный текст подпункта (iii), который по соображениям редакции поставлен на новое место в качестве отдельного пункта в конце статьи, или же они предпочитают иную форму уточнения статьи или ее исключения.

15. Генеральный Секретарь считает очевидным, что если делегации одобряют измененный текст подпункта (iii), вопрос о составе совещательного комитета будет менее важным, чем если бы была принята более широкая формулировка пункта, которая предлагалась вначале. Сам он считает необходимым продолжать изучение вопроса о составе совещательного комитета. Он приветствует мысль о том, что председатель этого комитета должен избираться Международным Судом. Это, конечно, укрепило бы его авторитет.

16. Будут внимательно изучены и другие предложения, выдвинутые в ходе прений. По его мнению, при этом следует руководствоваться двумя соображениями. Во-первых, тем, что персонал должен быть надлежащим образом представлен в совещательном комитете; по мнению г-на Хаммаршельда, это необходимо не столько для того, чтобы осуществлять контроль за действиями Генерального Секретаря, сколько для того, чтобы наделить персонал и сотрудников долей прямой ответственности и приобщить персонал в истинно демократическом духе к выработке самостоятельных норм. Он надеется, что при разработке будущей политики в отношении персонала Генеральный Секретарь сможет действовать на основе принципов, которые не только получили бы полное признание, но и в значительной степени были бы выработаны персоналом самостоятельно.

17. Второе соображение, которое следует иметь в виду при изучении вопроса о составе совещательного комитета, состоит в том, что этому комитету не следует придавать такого веса, такой официальной власти, чтобы это каким-либо образом снизило значение Административного трибунала. По его мнению, совещательный комитет, как бы хорошо он ни был укомплектован, никогда не должен заменять трибунал. Никогда не должно быть конкуренции между административным и судебным подходом. Между совещательным комитетом и Административным трибуналом может возникнуть нездоровая конкуренция, если придется принять некоторые из наиболее далеко идущих предложений, выдвинутых в ходе прений.

18. В том, что касается поправок к пункту 9.1a, требует уточнения еще один момент. Генеральный Секретарь ссылается на подпункт (ii). Некоторые делегации заявляли, что он представляется излишним, тогда как другие выразили желание о том, чтобы в случае, если бы этот подпункт был оставлен, изменить его таким образом, чтобы было ясно, что он относится только к случаям намеренного искажения или сокрытия фактов. Наконец, это положение критиковалось как имеющее обратную силу.

19. Прежде всего он хотел бы сказать несколько слов по вопросу о намеренном искажении фактов. Лично он посоветовал бы не включать такого условия, хотя, как явствует из его доклада, он имел в виду главным образом случаи наме-

ренного искажения фактов или сокрытия таковых. Его возражения против включения такого условия частично объясняются трудностями, с которыми связано доказательство недобросовестности, но более всего тем, что в ходе определенного периода существования Секретариата сами заявления о приеме на работу были неполными и не включали ряда моментов, которые, как все согласятся, относятся непосредственно к вопросу о пригодности.

20. Он считает, что можно сразу ответить на вопросы, касающиеся необходимости в этом пункте и его обратного действия, поскольку эти вопросы фактически тесно связаны между собой. Оратор напоминает членам Комитета о своем заявлении о том, что добросовестность в смысле подпункта (i) всегда относится к существующему положению вещей и что предшествующие действия и поведение могут служить лишь элементами доказательства. По его мнению, в этом правиле может быть только одно исключение, а именно случай, когда само назначение основано на ложных предположениях, которые в других областях, несомненно, сделали бы контракт недействительным. Положение было бы, на его взгляд, весьма неудовлетворительным и даже обескураживающим, если бы факт нынешнего удовлетворительного поведения, нынешней добросовестности означал, что нельзя принять никаких мер против лица, назначение которого является неоправданным в свете условий, преобладавших в момент его назначения. Он считает, что такое рассуждение во многом противоречило бы тому, что обычно принято в других областях. Тот факт, что в дальнейшем не случилось ничего конкретного, что отразилось бы на нынешней добросовестности сотрудника, не является, конечно, оправданием для того, чтобы в заявлении о приеме на работу не указывать предшествующих случаев осуждения по уголовному законодательству. К этим вопросам следует подходить по-разному.

21. С другой стороны, в данном случае речь идет не о принципе обратного действия. Как явствует из текста, подлежащие применению нормы относятся только ко времени, когда производится назначение. Он целиком составлен в прошедшем времени. Кроме того, формулировка текста носит весьма ограниченный характер, поскольку в нем указано, что право увольнения предполагает, что правильные и полные сведения о кандидате должны были — и он подчеркивает слова «должны были» — помешать назначению данного лица. Таким образом, предлагаемое положение применялось бы, независимо от нынешней добросовестности, к случаям, когда нормы, преобладающие во время назначения, со всей очевидностью налагали бы на Генерального Секретаря обязанность не назначать данное лицо. Попутно Генеральный Секретарь хотел бы отметить, что размноженный на ротаторе французский перевод рассматриваемой статьи, к сожалению, не совсем правилен. Для перевода английского «should» в

нем дается «аугаит». Он думает, что правильнее было бы перевести «аугаит дѹ»¹.

22. Оратор считает, что из его замечаний ясно вытекает, с одной стороны, что, если он ввел отдельную статью для охвата особых случаев, о которых говорилось, то это отчасти потому, что он хотел избежать любой двусмысленности в отношении того, что термин «добросовестность», фигурирующий в подпункте (i), относится только к нынешним условиям, и, с другой стороны, что нет обратного действия в том смысле, что позднее установленные нормы будут применяться к предшествующему положению; единственное обратное действие — если вообще можно говорить об этом — это действие, которое обычно признается в гражданском праве при рассмотрении действительности контрактов. Он считает, что в этих условиях данная статья должна быть оставлена в качестве отдельного пункта и что против этого не следует выдвигать возражений, подобных тем, которые высказывались в ходе прений. Он хотел бы особо подчеркнуть, что с сожалением воспринял бы включение этих особых случаев в сферу применения подпункта (i), так как считает, что ему целесообразно иметь возможность заявить персоналу и правительствам, что подпункт (i) относится только к нынешнему положению вещей, только к добросовестности, проявляемой в настоящее время.

23. Он хотел бы ограничиться некоторыми весьма краткими замечаниями относительно других конкретных вопросов, возникших в ходе прений.

24. Из его первоначального заявления (406-е заседание) уже явствовало, что он не возражает против предложений Консультативного комитета относительно права Административного трибунала принимать решение об аннулировании решения, принятого Генеральным Секретарем. Он считает, что более гибкая формулировка Консультативного комитета обеспечивает удовлетворительное решение проблемы, которой он занимался.

25. Что касается предложения о том, чтобы некоторым категориям, таким как работники физического труда, не предоставлять статуса гражданских служащих, или о том, чтобы не предоставлять им полного статуса гражданских служащих, он обратил внимание на вопрос, заданный ему представителем Нидерландов (408-е заседание). Основные доводы в пользу предложения Генерального Секретаря были высказаны им во введении к его докладу Пятому комитету. Он не хотел бы пока глубже вдаваться в этот вопрос, который будет изучаться снова, но может заверить Комитет, что при принятии окончательного решения будут полностью учтены как интересы постоянной занятости, так и необходимость развивать у персонала дух единства. Он намеревается использовать возможности проведения

дополнительных консультаций с самим персоналом, который выразил свою глубокую заинтересованность в этом вопросе в заявлении, распространенном в Комитете (A/C.5/561).

26. Консультативный комитет внес предложение о том, чтобы вопросы, поднятые в докладе Генерального Секретаря, особенно в связи с предлагаемыми поправками к Положению о персонале, были пересмотрены по истечении двух лет. Это предложение нашло благоприятный отклик в ходе прений и фактически соответствует его собственным намерениям. В своем докладе он говорил о новом внесении этих вопросов на рассмотрение Генеральной Ассамблеи по истечении надлежащего срока, имея в виду именно два года. Если к тому времени он по-прежнему будет на своем посту, то в 1955 году он представит Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу. Тогда уже будет накоплен достаточный опыт, который позволит Генеральной Ассамблее рассмотреть более подробно нормы, которые следует применять при проведении политики в отношении персонала. Как он указал в своем докладе, в 1954 году этот вопрос действительно встанет вновь перед Генеральной Ассамблеей более или менее автоматически в связи с рекомендациями, которые должны представить Консультативный комитет по международной гражданской службе.

27. Некоторые делегации отмечали, что внутри Организации существует тенденция к созданию большого количества комитетов и комиссий. Оратор разделяет эти опасения в связи с перспективой появления громоздкой и дорогостоящей административной системы, которая вызвала бы всякого рода задержки в принятии решений, ни в чем не улучшая гарантий, стабильности и норм. Он заявляет, что намерен изучить существующую систему и упростить ее, как только это будет возможно и в возможно более полном объеме, не уменьшая тех существенных гарантий защиты, которыми в настоящее время пользуются сотрудники. Такой пересмотр будет проведен в консультации с представителями персонала.

28. В этой связи ему был конкретно задан вопрос о совещательном комитете, о создании которого было объявлено в докладе о политике в отношении персонала, представленном бывшим Генеральным Секретарем в начале 1953 года (A/2364). В январе — феврале указанный комитет провел неофициальные заседания. На этих заседаниях комитет в предварительном порядке обсуждал полномочия для рекомендации Генеральному Секретарю, но не принял окончательного решения. Он также получил и изучил сведения о трех сотрудниках — гражданах Соединенных Штатов. Комитет доложил Генеральному Секретарю по этим трем делам, что он считает необходимым располагать более полными сведениями, с тем чтобы иметь возможность сделать какие-либо выводы. Комитет отметил, что правительство Соединенных Штатов установило исполнительным декретом № 10422 процедуру сообщения Ге-

¹ Окончательный текст документа A/2533 был исправлен в соответствии с замечаниями Генерального Секретаря. См. *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, восьмая сессия, Приложения*, пункт 51 повестки дня.

неральному Секретарю сведений о гражданах Соединенных Штатов, работающих в Секретариате Организации Объединенных Наций или являющихся кандидатами на эту работу, и рекомендовал рассмотреть эти три дела согласно процедуре, установленной в указанном исполнительном декрете, прежде чем комитет займется дальнейшим их изучением. Вопрос о будущем комитета — это один из вопросов, которые должны быть изучены при общем пересмотре нынешней системы комитетов и комиссий, о котором он упоминал.

29. Возражение общего характера, выдвинутое представителем Бельгии (408-е заседание), относится к совместимости новых правил с приобретенными правами. Понимая его опасения, г-н Хаммаршельд хотел бы обратиться к Комитету на некоторые заключения Административного трибунала, которые, по его мнению, оказались весьма полезными при определении степени распространения доктрины приобретенных прав на персонал Организации Объединенных Наций. Трибунал проводит различие между договорными элементами статуса сотрудников, которые порождают приобретенные права, не подлежащие изменению без согласия сотрудников, и статутными элементами, которые не создают таких прав. Трибунал заявил об этих двух видах элементов следующее: «Договорным является все, что затрагивает личный статус каждого сотрудника, например характер его контракта, зарплата, ранг; статутным является все, что затрагивает вообще организацию международной гражданской службы и необходимость в ее надлежащем функционировании, например общие права, не носящие личного характера». Основания для увольнения сотрудников в том смысле, в каком они были изложены в предложениях, явно относятся к вопросам, затрагивающим организацию международной гражданской службы и необходимость в ее надлежащем функционировании, и, следовательно, могут быть изменены Генеральной Ассамблей без нарушения приобретенных прав. Он хотел бы добавить, что, поскольку Устав является конституционным законом Организации Объединенных Наций, он считает недопустимым, чтобы права, приобретенные сотрудниками в силу контракта или Положения о персонале, противоречили положениям Устава. Члены Комитета, конечно, заметили, что все предлагаемые постановления относятся к нормам Устава как к пределу полномочий Генерального Секретаря.

30. Г-н Хаммаршельд говорит, что не может закончить своего выступления, не сказав ничего о том, в какой степени новые правила предоставят Генеральному Секретарю дискреционные полномочия. Он считает, что имели место некоторые недоразумения и даже преувеличения того, что происходит в действительности и что действительно было предложено. Не предлагается предоставить Генеральному Секретарю свободу действий в духе статьи Положения о персонале, касающейся временных контрактов. Такая широта действий потребовала бы включения в пред-

лагаемые постановления слов «по его мнению». Широта действий, предоставляемая Генеральному Секретарю при условии одобрения новых правил, косвенно вытекает из самого использования таких понятий, как «добросовестность», «политическая деятельность», «нормы Устава», иными словами, широта действий, которая является необходимой и неизбежной при толковании термина, который не получил и не мог получить точного и полного определения в юридическом тексте. Он считает возможным в соответствии с тем, что ему известно как английская юридическая доктрина, в весьма общем плане показать без строгих юридических последствий широту полномочий Генерального Секретаря, которые он получил бы на основании предлагаемых правил, например, заявив, что в случае недостаточной добросовестности Административный трибунал является последней инстанцией в решении вопроса о том, можно ли охарактеризовать поступок, на который ссылается Генеральный Секретарь, как «недостаточную добросовестность», тогда как Генеральному Секретарю надлежит указать, должен ли этот поступок быть охарактеризован как «недостаточная добросовестность». Трибуналу надлежит в определенном смысле установить пределы толкования. Действительное применение в этих пределах и установление норм входят в первую очередь в обязанности Генерального Секретаря.

31. В заключение он хотел бы сказать, что, по его мнению, — и он думает, что все, в том числе и персонал, согласятся с ним, — истинные гарантии сотрудника основываются на его качествах и моральных нормах, а не на чрезмерно защитительных постановлениях. Положение человека, который тушует перед опасностью и стремится к спокойствию за стенами детализированных законодательных постановлений, сопряжено с определенным риском. Г-н Хаммаршельд столь твердо верит в сотрудников, что убежден, что подавляющее большинство будет отвечать строжайшим нормам и не нуждается в защите, которая обеспечила бы гарантии не только большинству достойных и весьма преданных сотрудников, но и тем сотрудникам, поведение и качества которых дали бы повод для несправедливой критики в адрес всего персонала. Убежденный в этом, он попытался развивать административную систему Организации в направлении, указанном в докладе о политике в отношении персонала, то есть путем введения более строгих норм, сбалансированных дополнительной проверкой и контролем в отношении самого Генерального Секретаря.

32. Отвечая на вопрос г-на ФЕНО (Бельгия), ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что в связи с заявлением Генерального Секретаря члены Комитета, которые уже выразили свою точку зрения, могут при желании выступить вновь.

33. Г-н ВИГНАЛЕ (Уругвай) говорит, что он с интересом принял к сведению заявление Генерального Секретаря. Он отмечает, что Генераль-

ный Секретарь внес в свои предложения чрезвычайно важные изменения, обеспечивающие новые гарантии и дающие ответ на некоторые возражения, выдвинутые делегацией Уругвая.

34. Г-н ХАММАРШЕЛЬД (Генеральный Секретарь) отмечает, что он внес лишь одно изменение в текст своих предложений: к подпункту (iii) пункта 9.1а он добавил фразу, которая по существу находится в полном соответствии с идеями, изложенными в его докладе. Кроме того, он предложил временно текст, определяющий условия, на основании которых сотрудникам Секретариата запрещалось бы заниматься некоторыми видами политической деятельности. Он сделал свое заявление лишь для того, чтобы облегчить работу Комитета.

35. Г-н ТОМАС (Либерия) считает, что Генеральная Ассамблея должна наделить Генерального Секретаря достаточно широкими полномочиями для комплектования Секретариата и руководства им в целях обеспечения его эффективной деятельности. Со своей стороны сотрудники Секретариата должны иметь достаточные гарантии в отношении их карьеры в Секретариате и обеспечения их занятости.

36. Важно, чтобы международные служащие не подвергались никакому политическому влиянию и имели возможность уклоняться от враждебных идеологических концепций, отстаиваемых наиболее могущественными странами. В этой связи он цитирует пункт 1 статьи 100 Устава. Далее он напоминает, что, как указал представитель Либерии на седьмой сессии Генеральной Ассамблеи (421-е заседание), политика, проводимая в области руководства персоналом, должна применяться ко всем международным служащим, независимо от их страны происхождения.

37. Из заключений, содержащихся в докладе Генерального Секретаря, вытекает, что он стремится к созданию такой системы, которая позволила бы ему добиться определенной стабильности. Только Генеральному Секретарю надлежит набирать сотрудников, обладающих теми качествами работоспособности, компетентности и добросовестности, которые требуются Уставом. Если допустить, что два года являются достаточным испытательным сроком, представляется, что в ходе этого периода Секретариат должен получить достаточно сведений о кандидате. Если кандидат не дал Секретариату правильной информации, это означает недостаточную добросовестность, за что он должен нести ответственность согласно Положению о персонале. Консультативный комитет подтвердил эту точку зрения в пункте 7 своего доклада (A/2555).

38. С тем чтобы обеспечить уважение норм, изложенных в Уставе, Генеральный Секретарь должен иметь более широкие полномочия. В своих предложениях Генеральный Секретарь предусмотрел дополнительные меры защиты персонала, в том числе создание специального совещательного комитета.

39. Одобряя в принципе поправку к пункту 9.1а Положения о персонале, представленную Генеральным Секретарем, делегация Либерии предпочитает редакцию, данную Консультативным комитетом в пунктах 15 и 16 его доклада. В связи с сомнениями, выраженными рядом делегаций, следует весьма внимательно изучить проекты поправок. Что касается назначения членом специального совещательного комитета, его делегация одобряет метод, предложенный представителем Аргентины на 408-м заседании.

40. Делегация Либерии одобряет проект поправки к пункту 1.4 Положения о персонале, а также основные элементы поправки к пункту 1.7. Она положительно относится к тексту поправки к пункту 9.3 Положения о персонале, подготовленному Консультативным комитетом.

41. Он подчеркивает значение Административного трибунала, полномочия и компетенция которого были тщательно изучены Генеральным Секретарем. Либерийская делегация хотела бы, чтобы Комитет не устанавливал предельного уровня размера компенсации, присуждаемой Трибуналом. Если, однако, Комитет решит установить такой предел, либерийская делегация предпочла бы текст, предложенный Генеральным Секретарем в пункте 87 его доклада.

42. Оратор резервирует право выступить вновь при подробном рассмотрении различных предложений, содержащихся в докладе Генерального Секретаря.

43. Г-н РИЗК (Ливан) подчеркивает, что коллектив работоспособных, компетентных, беспристрастных и заслуживающих доверия служащих необходим для удовлетворительной работы Секретариата, от которого во многом зависят другие органы Организации Объединенных Наций. Имея в виду этот принцип, Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 590 (VI) относительно Положения о персонале Организации Объединенных Наций. В этой связи он напоминает о преамбуле к Положению о персонале, в которой определяются сфера его применения и его цель. Положение о персонале установило равновесие между правами, обязанностями и прерогативами персонала, с одной стороны, и главного административного должностного лица Организации — с другой. Резолюцией 351 (IV) Генеральная Ассамблея создала Административный трибунал для поддержания этого равновесия. Можно было бы подумать, что этим последним актом Генеральная Ассамблея завершила создание административной системы, способной длительное время отвечать требованиям Организации. Однако в своем докладе о политике в отношении персонала Генеральный Секретарь просит Генеральную Ассамблею принять меры, которые могут нарушить равновесие, созданное таким образом между различными органами администрации.

44. Ссылаясь на общие соображения, содержащиеся в части I доклада Генерального Секретаря, он с удовлетворением отмечает, что Гене-

ральный Секретарь действовал на основе своего опыта и общих соображений при выработке своих предложений, которые не продиктованы особыми условиями, существующими в определенный момент в данной стране.

45. Перед тем как рассмотреть предложения Генерального Секретаря, он напоминает о нынешних постановлениях пунктов 9.1а и 10.2 и о том, почему Генеральный Секретарь считает, что пункт 9.1а не предоставляет ему достаточных полномочий. Делегация Ливана понимает позицию Генерального Секретаря в этом отношении; в пункте 9.1а в числе оснований для увольнения не упоминается «недостаточная добросовестность», хотя, согласно Уставу, добросовестность — одно из качеств, требуемых от сотрудника. С тем чтобы исправить это положение, Генеральный Секретарь и предлагает изменить пункт 9.1а.

46. Что касается подпункта (i) поправки, делегация Ливана поддерживает замечания, содержащиеся в начале пункта 59 и в конце пункта 60 доклада Генерального Секретаря, и при условии установления новых мер контроля, предлагаемых Генеральным Секретарем, готова поддержать подпункт (i).

47. Что касается подпункта (ii), делегация Ливана предпочитает текст, рекомендованный Консультативным комитетом, и поддерживает предложения, содержащиеся в пункте 7 доклада Консультативного комитета (А/2555), относительно процедуры найма персонала.

48. Подпункт (iii), который разрешал бы Генеральному Секретарю увольнять сотрудников, если такая мера соответствует интересам надлежащей администрации Организации и нормам Устава, наделил бы Генерального Секретаря всей широтой полномочий в области увольнения. Ливанская делегация питает самое глубокое уважение к нынешнему Генеральному Секретарю, моральные и интеллектуальные качества которого она высоко ценит; она не сомневается, что в его руках эти полномочия обеспечат уважение постановлений Устава, относящихся к качествам, требуемым от служащих Организации, и убеждена, что он будет пользоваться своими полномочиями только в интересах надлежащей администрации, с большой осторожностью и с учетом интересов персонала. В этой связи он обращает внимание членов Комитета на соображение, которое приводит Генеральный Секретарь в пункте 43 его доклада. Однако в руках любого другого лица такие дискреционные полномочия могут привести к злоупотреблениям и ликвидации гарантии занятости, столь необходимой для набора независимого, компетентного и надежного персонала, который отвечал бы нормам, требуемым Уставом. Конечно, сотрудник, уволенный на основании подпункта (iii), может подать апелляцию в Административный трибунал, компетенция которого в области пересмотра административных решений Генерального Секретаря не мо-

жет быть поставлена под сомнение, но, поскольку в таких случаях у Трибунала нет общепризнанных моральных норм, на которые можно было бы ссылаться, как, например, в случае «недостаточной добросовестности» или «проступка», ему было бы весьма трудно судить о том, соответствует или не соответствует какая-либо мера интересам Организации. Генеральная Ассамблея могла бы, конечно, отменить подпункт (iii) в связи с периодическим пересмотром Положения о персонале, если администрация неправильно использовала бы его, но, по мнению делегации Ливана, частые изменения Положения не укрепляли бы чувства уверенности, которое столь необходимо персоналу, отвечающему высоким нормам, требуемым Уставом. В этих условиях делегация Ливана испытывала бы большие колебания в отношении одобрения нынешнего текста подпункта (iii). Однако она была бы готова положительно отнестись к одобрению, как это предлагает представитель Египта (409-е заседание), текста, дающего Генеральному Секретарю предусматриваемые полномочия только на временной основе, например на один-два года, если это облегчит задачу Генерального Секретаря в области реорганизации Секретариата. Если такая линия будет одобрена, дискреционные полномочия автоматически утратят силу и Ассамблее не придется вновь изменять Положение. Поправка к подпункту (iii), предложенная Генеральным Секретарем, является улучшением, но ливанская делегация вынуждена резервировать свою позицию в отношении этой поправки до того, как она сможет изучить ее.

49. Что касается поправки к пункту 1.4, ливанская делегация считает, что она вносит полезное разъяснение, поэтому она согласна с тем, чтобы к существующему тексту добавить слова: «или на той добросовестности, независимости и беспристрастности, которых требует этот статус».

50. В отношении поправки к пункту 1.7 ливанская делегация признает, что сотрудникам следует запретить заниматься политической деятельностью, несовместимой с их статусом международных гражданских служащих. Выносить суждения о каждом отдельном случае следует, естественно, Генеральному Секретарю при условии контроля со стороны Административного трибунала. Генерального Секретаря надо поздравить в связи со сдержанностью, которую он проявил в замечаниях, содержащихся в пункте 27 его доклада. Для того чтобы убедить членов Комитета в необходимости действовать с большой осторожностью, достаточно напомнить заявление нидерландского представителя на 408-м заседании и французского представителя на 410-м заседании, который сказал, что делегация Франции будет голосовать против любой поправки, запрещающей принадлежность к национальной политической партии. Если Генеральный Секретарь решит, что пассивная принадлежность к национальной политической партии совместима со статусом международного гражданского служащего, то к какого рода политической партии служащий

может принадлежать? Будет ли разрешена лишь принадлежность к легальной политической партии, или же служащий может быть также членом партии, к деятельности которой существует лишь терпимое отношение, либо даже нелегальной партии, ушедшей в подполье? Если Генеральный Секретарь решит, что со статусом международного гражданского служащего совместима лишь принадлежность к легальной политической партии или к партии, к деятельности которой существует терпимое отношение, то администрация может иногда попадать в трудное положение. Может случиться так, что сотрудник, который при поступлении на работу принадлежал к легальной, уважаемой и патриотической партии своей страны и проявил себя как компетентный, работоспособный и беспристрастный работник, вдруг становится нежелательным, если в результате изменения правительства или режима в его стране партия, членом которой он является, была объявлена новым правительством или новым режимом вне закона или подрывной партией. Если так случится, то у Генерального Секретаря не будет иного выхода, кроме расторжения контракта этого сотрудника, и таким образом он потеряет честного, компетентного и беспристрастного работника. Такой результат в высшей степени нежелателен и является отрицанием принципа гарантии занятости, которую члены Комитета стремятся обеспечить, отказываясь предоставить Генеральному Секретарю определенные полномочия. С другой стороны, если Генеральный Секретарь решит, что принадлежность к партии, объявленной вне закона, несовместима со статусом международного гражданского служащего, такое решение может вызвать осложнения в отношениях между Секретариатом и некоторыми государствами-членами.

51. На ум приходят и другие трудности: как отличить принадлежность к политической партии от активного участия, то есть от единственного вида деятельности, запрещенной на основании пункта 1.4? Общеизвестно, что простое соответствие минимальным условиям, требуемым для принадлежности к некоторым партиям, может рассматриваться Генеральным Секретарем как активное участие в политической жизни страны, что запрещается Положением о персонале. Тогда эти политические партии могут решить, что увольнение служащих, являющихся их членами, за нарушение постановлений пункта 1.4 является дискриминационной мерой и вмешательством Генерального Секретаря в политическую жизнь страны.

52. Ливанская делегация понимает позицию нидерландской делегации, но в связи с имеющимися многочисленными трудностями она задает вопрос, не лучше ли в общих интересах временно прекратить осуществление сотрудниками их основного права свободы собраний в его внешних проявлениях на период их работы в качестве сотрудников Секретариата. Под внешними проявлениями следует понимать, например, уплату партийных взносов и регистрацию в качест-

ве члена партии. Конечно, сотрудники не должны будут отказываться от своих политических убеждений. Учитывая небольшое число заинтересованных лиц, политические партии вряд ли выдвинут серьезные возражения. Эти соображения относятся к нынешней или будущей принадлежности к политической партии. Сам по себе факт принадлежности к политической партии в прошлом не должен препятствовать приему на работу гражданского служащего или являться основанием для увольнения.

53. Он оставляет за собой право высказать дополнительные замечания относительно новых предложений, только что выдвинутых Генеральным Секретарем по вопросу о политической деятельности, когда у него будет возможность их изучить.

54. Что касается поправки к пункту 9.3, его делегация согласна с замечаниями, содержащимися в пунктах 46 и 49 доклада Генерального Секретаря (A/2533), и поэтому отдает предпочтение его тексту по сравнению с текстом, рекомендованным Консультативным комитетом.

55. Пересмотр статьи 9 Статута Административного трибунала, предложенный Генеральным Секретарем, вынуждает ливанскую делегацию высказаться по вопросу о месте Административного трибунала в административной структуре Организации Объединенных Наций. Он напоминает о положениях пункта 1 статьи 2 Статута и подчеркивает значение Трибунала не только для сотрудников, но и для Генерального Секретаря и Организации в целом. В том, что касается сотрудников, тот факт, что они могут подавать апелляции в Трибунал, является как гарантией их прав, приобретенных в силу их служебных контрактов, так и защитой от пристрастности, произвола или злоупотреблений властью со стороны их руководителей. Следовательно, им не нужно опасаться потерять свою работу, если они надлежащим образом выполняют свои обязанности и следуют указаниям, которые администрация вырабатывает и доводит до их сведения.

56. Для Генерального Секретаря, которому дороги интересы Организации и благосостояние его сотрудников, Трибунал является союзником, другом, необходимым советчиком, полностью готовым помочь ему в выполнении стоящей перед ним сложной задачи и сотрудничать с ним в выработке совокупности принципов, которыми он мог бы руководствоваться при осуществлении своих дискреционных полномочий. В этих условиях Генеральному Секретарю нет оснований опасаться, что его решения будут аннулированы. При его руководстве весьма незначительное число уволенных сотрудников подаст апелляцию в Трибунал. Но человеку свойственно ошибаться, и Трибунал, возможно, признает, что некоторые из жалоб являются обоснованными. Только Генеральный Секретарь совершенно иного типа может относиться к Административному трибуналу, как к своему врагу, который всегда готов

поссориться с ним и стремится аннулировать принимаемые им решения.

57. Для Организации в целом Трибунал является гарантией здоровой администрации, поскольку, обеспечивая гарантии занятости, он привлекает в Секретариат компетентных кандидатов, которые честно выполняли бы свои обязанности. Принимая во внимание значение Административного трибунала, его делегация сомневается, разумно ли изменять его Статут. Она особо выражает против любых изменений, имеющих целью пойти навстречу критическим замечаниям какого-либо государства или группы государств, особые пожелания которых Трибунал не принял во внимание в своих решениях. Генеральная Ассамблея является, конечно, всемогущей, но надо надеяться, что она будет следовать разумной политике и не будет изменять Статут. Кроме того, его делегация, как и многие другие, считает, что Генеральная Ассамблея не имеет права вмешиваться в отдельные случаи, поскольку решения Административного трибунала являются окончательными и обжалованию не подлежат.

58. Что касается пересмотра статьи 9 Статута Административного трибунала, он отмечает, что в то время, как нынешний текст делает упор на право Трибунала аннулировать оспариваемые решения и рассматривает право подающего апелляцию требовать компенсацию только как вспомогательное решение, текст, предложенный Генеральным Секретарем, меняет местами эти решения с точки зрения их значения. Ввиду радикального характера этого изменения, которое может коренным образом нарушить существующее равновесие между полномочиями Генерального Секретаря и Трибунала, его делегация резервирует свою позицию по этому вопросу.

59. Г-н ОРТЕГА МАССОН (Чили) говорит, что в своих замечаниях он ограничится документом А/2533, не затрагивая пока последнего заявления Генерального Секретаря. Политика в отношении персонала уже была предметом двух докладов, один из которых был подготовлен г-ном Трюгве Ли, а другой — г-ном Хаммаршельдом. Этот вопрос вызывает постоянный интерес, так как эффективность Организации Объединенных Наций зависит от надлежащего функционирования Секретариата и от того, как Генеральный Секретарь выполняет свои обязанности. Это ясно вытекает из статьи 101 Устава, принципы которой были подтверждены резолюцией 153 (II) Генеральной Ассамблеи относительно состава Секретариата и принципа географического распределения. Однако, как показывают оба доклада Генеральных Секретарей, применение этих постановлений не дало желаемых результатов.

60. При обсуждении доклада г-на Трюгве Ли (А/2364) на седьмой сессии (421-е заседание) его делегация указывала, что затруднительное положение, которое надеялись ликвидировать, вызвано в первую очередь чувством неуверенности, которое испытывали сотрудники в отношении будущего и которое могло лишь помешать надле-

жащему функционированию администрации. Она выразила мнение о том, что, если Организация Объединенных Наций хочет заручиться услугами лиц, обладающих высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности, требуемым Уставом, она должна предоставить этим лицам определенные гарантии. В первую очередь в контрактах должны быть четко определены обязательства обеих сторон, и сотрудники должны иметь уверенность в том, что они будут работать все время, пока они будут отвечать условиям их контрактов. Кроме того, важно создать независимые и беспристрастные органы для рассмотрения апелляций, подаваемых сотрудниками, и скорейшего выполнения решения по этим апелляциям. По завершении дискуссии Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 708 (VII). Психологическое воздействие этой резолюции заключается в том, чтобы убедить сотрудников, что Генеральная Ассамблея и Генеральный Секретарь хотят изменить Положение о персонале, с тем чтобы предоставить им гарантии, которые защищали бы их от любой произвольной меры, и определить их права и обязанности. Практическая ее задача направлена на проведение пересмотра постановлений, определяющих отношения между Генеральным Секретарем и персоналом. Из документа А/2533 явствует, что Генеральный Секретарь разделяет мнение большинства делегаций о том, что принципы, установленные в Сан-Франциско, требуют, чтобы Секретариат имел эффективную административную структуру и состоял из сотрудников, отвечающих самым высоким нормам работоспособности, компетентности и добросовестности.

61. Обсуждение вопроса руководства персоналом на седьмой сессии вызвало большое волнение. Генеральная Ассамблея попросила администрацию исправить допущенные ею ошибки и проводить политику, которая восстановила бы доверие персонала. Ряд делегаций подверг резкой критике некоторые из решений администрации. Представляется, что новые постановления, предложенные Генеральным Секретарем, едва ли смогут рассеять сомнения, которые возникли в то время. Действительно, эти изменения привели бы к ликвидации постоянных контрактов и лишили бы Административный трибунал большей части его полномочий. Согласно предлагаемому подпункту а пункта 9.1, было бы возможно увольнять сотрудников, имеющих постоянные контракты, на основании недостаточной добросовестности или «в интересах надлежащей администрации», причем Административный трибунал не мог бы пересматривать основания для увольнения. Таким образом, администрации была бы предоставлена абсолютная власть. Если решения Генерального Секретаря подлежали бы пересмотру Административным трибуналом, то из пункта 35 документа А/2533 явствует, что Трибуналу пришлось бы соглашаться с толкованиями и суждениями Генерального Секретаря, когда они относятся к административным соображениям, выходящим за пределы юридической компетенции

Трибунала. С другой стороны, Генеральная Ассамблея была бы призвана обсуждать принципы, применяемые Генеральным Секретарем при толковании новых оснований для увольнения в той степени, в какой они в силу их характера не подпадают под юрисдикцию Трибунала. Ряд делегаций выразил мнение о том, что опасно предоставлять такие полномочия Генеральной Ассамблее, являющейся политическим органом. Пункт 39 доклада должен рассеять эти опасения. Генеральной Ассамблее было бы предложено обсуждать лишь принципы толкования, и она не должна была бы принимать решения в отношении конкретных случаев.

62. Генеральный Секретарь предложил также разрешить сотрудникам, которым угрожает увольнение, излагать свое дело в независимом органе, который состоял бы из их коллег. Нельзя не усмотреть определенной иронии в словах о независимости органа, у членов которого было бы столько же оснований опасаться произвольных мер со стороны администрации, сколько и у лиц, которым грозит увольнение. Такой орган, который не имел бы возможности формулировать замечания и рекомендации, был бы столь же бесполезен, как и Объединенная апелляционная коллегия. Следует также отметить, что Административный трибунал уже не смог бы вмешиваться, если бы Генеральный Секретарь ссылался на интересы надлежащей администрации в качестве основания для увольнения. Кроме того, он не смог бы отдавать распоряжения о восстановлении уволенного сотрудника, имея возможность лишь требовать выплаты компенсации.

63. Его делегация считает, что нынешние постановления Статута являются вполне достаточными, поскольку они позволяют Генеральному Секретарю уволить сотрудника, имеющего постоянный контракт, если его работа не является удовлетворительной, если становится необходимым упразднить занимаемый им пост или если по состоянию здоровья этот сотрудник уже не может выполнять своих обязанностей. Кроме того, нельзя допустить, чтобы администрация вносила произвольные изменения в условия назначения служащих вопреки постановлениям их контрактов. Представляется также неправильным, что Административный трибунал не может рассматривать ходатайство, если Объединенная апелляционная коллегия, независимость которой является сомнительной, считает это ходатайство необоснованным. Административный трибунал должен быть постоянным органом; его члены должны быть независимыми по отношению к администрации, и у них не должно быть оснований чего-либо опасаться с ее стороны. Наконец, справедливость требует, чтобы после того, как ходатайство сотрудника будет признано приемлемым, действие оспариваемого решения было приостановлено. Таким образом, администрация была бы заинтересована в том, чтобы Трибунал безотлагательно выносил решения. В настоящее время сотрудники часто испытывают колебания в отношении целесообразности подачи апелляции в Админи-

стративный трибунал из-за длительности применяемой процедуры и связанных с этим расходов. Сотрудник, обращающийся в Административный трибунал, вынужден жить в Нью-Йорке, не получая зарплаты, в ожидании заслушания Трибуналом его дела. Это может длиться месяцами, потому что жалоба заинтересованных лиц проходит через различные комитеты, которые иногда, не колеблясь, уничтожают свои архивы, или через органы, которые лишены какой бы то ни было независимости. Администрации достаточно лишь затянуть рассмотрение дела, чтобы погубить жалобщика.

64. Наконец, вопрос о внесении изменений в Положение о персонале и в Статут Административного трибунала может быть решен лишь Комитетом по административным и бюджетным вопросам или Генеральной Ассамблеей, которая в силу своего характера выносит решения с учетом политических обстоятельств данного момента. Этот вопрос должен быть передан в юридический комитет, который внимательно его изучит и представит свои заключения в докладе.

65. Его делегация уверена, что Генеральный Секретарь, к способностям и суждениям которого она относится с полным доверием, уже имеет достаточные полномочия для увольнения сотрудников, которые не отвечают высокому уровню добросовестности, и для руководства Секретариатом в соответствии с принципами, предусмотренными Уставом.

66. В связи с этим его делегация поддерживает предложение бразильской делегации (407-е заседание) о передаче данного вопроса в специальный комитет, который рассмотрел бы доклад Генерального Секретаря и все поправки, которые могут быть предложены в ходе прений. Она поддерживает также комментарии аргентинской делегации (408-е заседание) относительно состава Административного трибунала и специального совещательного комитета и оставляет за собой право представить подробные предложения в ходе прений.

67. Г-н ПОПОВИЧ (Югославия) заявляет, что правила и постановления, лежащие в основе политики в отношении персонала Секретариата, составляют постоянно меняющийся юридический комплекс. Естественно поэтому, что время от времени их следует пересматривать в свете накопленного опыта. Именно с этой целью Генеральный Секретарь выдвинул свои предложения, которые по своему характеру могут существенно отразиться на структуре Секретариата и на будущем Организации Объединенных Наций. Его делегация считает, что эти предложения требуют внимательного и глубокого рассмотрения, и надеется, что Генеральная Ассамблея не будет торопиться с принятием окончательного решения.

68. На седьмой сессии Генеральной Ассамблеи Комитет пришел к согласию относительно жизненной важности сохранения и уважения незави-

симости и международного характера Организации Объединенных Наций. К изучению политики в отношении персонала следует подходить с учетом этого основного соображения. Секретариат не может быть полностью независимым, если международным служащим не будет обеспечено достаточной защиты от различного рода давления, которому они могут подвергаться в Секретариате и за его пределами. Только при условии обеспечения таких гарантий международный персонал сможет надлежащим образом выполнять свои задачи. Эти гарантии обеспечили бы Генеральному Секретарю твердую основу, на которой он смог бы пресекать возможные попытки вмешательства со стороны любого государства-члена. Следовательно, они отвечают интересам не только самого персонала, но и всей Организации Объединенных Наций.

69. Эти гарантии могут быть разбиты на две категории: первая относится к правилам и нормам, лежащим в основе политики в отношении персонала, вторая — к процедуре, согласно которой эти правила и нормы должны применяться. Что касается первой категории, правила и нормы должны быть установлены на основании соответствующих положений Устава. Эти правила относятся к найму персонала, условиям найма и основаниям для увольнения. В этом отношении представляется, что существующее Положение о персонале в целом является удовлетворительным.

70. Однако его делегация готова согласиться с тем, что Положение о персонале, возможно, нуждается в пересмотре, но при условии, чтобы этот пересмотр был осуществлен с самой большой осторожностью, соответствовал общим принципам Устава и служил укреплению гарантий занятости и стабильности Секретариата.

71. Представляется, что ограничения, предложенные Генеральным Секретарем в области политической деятельности международных гражданских служащих, в целом соответствуют положениям статьи 100 Устава. В связи с этим его делегация готова принять это изменение, конечно, с тем пониманием, что эти ограничения относятся только к политической деятельности, независимо от политического лозунга, под которым она осуществляется, и не распространяются на политические взгляды.

72. Кроме того, Генеральный Секретарь предлагает ввести в Положение о персонале понятие добросовестности, уже предусмотренное в пункте 3 статьи 101 Устава. Это изменение в принципе также приемлемо для его делегации при условии, чтобы применяемый уровень добросовестности являлся общепринятым международным, а не местным или национальным уровнем.

73. Вместе с тем существо этой проблемы кроется в новых основаниях, которые предлагается включить в Положение о персонале и в силу которых можно будет проводить увольнения. Не подлежит сомнению, что увольнения или угроза

увольнения сотрудников является одним из наиболее эффективных средств, которыми можно оказывать на них давление. Следовательно, этот вопрос самым тесным образом связан с более общей проблемой защиты и укрепления независимости и международного характера Секретариата. Важно, чтобы основания для увольнения были определены точно и объективно. Эти правила, сохраняя необходимую степень гибкости, не должны носить чересчур всеобъемлющего характера. В них не следует придавать слишком большого значения элементам субъективного суждения, поскольку они могут привести к произвольным мерам.

74. Представляется, что дополнительный подпункт (i), предложенный Генеральным Секретарем к пункту 9.1a Положения о персонале, является необходимым следствием предложенной поправки к пункту 1.4, и его делегация готова принять этот подпункт. Предложенный подпункт (ii) затрагивает гораздо более серьезную проблему, и его делегации весьма трудно согласиться с ним.

75. Однако еще более серьезные сомнения вызывает предлагаемый новый подпункт (iii), который вносит туманное и нечеткое понятие «интересы надлежащей администрации Организации» в качестве одного из оснований для увольнения. Это понятие, по-видимому, не соответствует упомянутым им общим принципам, которые необходимы для обеспечения стабильности международной гражданской службы и полной независимости Организации Объединенных Наций. Либо понятие «интересы надлежащей администрации» уже охватывается основаниями для увольнения, перечисленными в Положении о персонале, и тогда нет необходимости добавлять его, либо оно должно ввести в основания для увольнения элементы субъективного суждения, которые могут привести к произвольным решениям.

76. Колебания его делегации вызваны лишь заботой о том, чтобы сохранить основные принципы надлежащей администрации Организации Объединенных Наций. Делегация Югославии еще не убеждена в том, что принятие такой поправки действительно поможет Генеральному Секретарю в его усилиях, направленных на обеспечение надлежащей администрации или на защиту независимости Секретариата.

77. Вторая категория гарантий относится к процедуре осуществления политики в отношении персонала. Необходимо, чтобы эта процедура исключала какие бы то ни было подозрения или произвольные действия в области увольнения. Стабильности персонала Секретариата был бы нанесен ущерб, если бы у его сотрудников создалось впечатление, что условия, на основании которых они могут быть уволены, содержат элементы произвола. Следовательно, если будет сочтено необходимым расширить категорию оснований для увольнения в Положении о персонале, то необходимость в обеспечении персоналу самых полных юридических гарантий станет еще

более очевидной. В любой подобной системе Административный трибунал играет важнейшую роль. Необходимо противодействовать всякому стремлению ограничить его полномочия либо непосредственно, путем изменения его Статута, либо косвенно, путем необоснованного толкования положений его нынешнего Статута. Вследствие этого делегация Югославии не может поддержать предложение Генерального Секретаря о том, чтобы выплата компенсации составляла скорее правило, нежели исключение, особенно в случаях, связанных с увольнением, когда Трибунал находит апелляцию обоснованной. Такое изменение статьи 9 Статута Трибунала снизило бы эффективность гарантий, которые предоставлены персоналу. Кроме того, не следует устанавливать чрезмерно жесткого предела для суммы компенсации, присуждаемой Трибуналом.

78. Делегация Югославии не готова согласиться с утверждением о том, что решения Трибунала могут пересматриваться Генеральной Ассамблеей. Это противоречило бы не только положениям статьи 10 Статута, но и цели, для которой Трибунал был создан. Подвергать решения независимого судебного органа пересмотру со стороны политического органа означало бы лишить этот судебный орган его назначения. Следовательно, Генеральная Ассамблея не может рассматривать решения, недавно вынесенные Административным трибуналом, как в отношении самого существа этих решений, так и в отношении суммы компенсации, присужденной Трибуналом. Эти решения вынесены, и компенсация должна быть уплачена. Бюджетные соображения менее всего должны мешать соблюдению права.

79. Г-н КАФИЕРО (Аргентина) считает, что Пятому комитету, возможно, было бы целесообразно ознакомиться с мнением Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам относительно новых предложений Генерального Секретаря.

80. Г-н АГНИДЕС (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) выражает опасение, что если Консультативному комитету придется готовить новый доклад о политике в отношении персонала, то это вызовет ненужную затяжку в прениях. Однако он проконсультируется со своими коллегами и устно сообщит Комитету на его следующем заседании мнение Консультативного комитета относительно новых предложений Генерального Секретаря.

Финансовые последствия проекта резолюции, представленного Шестым комитетом по пунктам 58, 70 и 72 повестки дня (А/2575, А/С.5/560)

81. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ обращает внимание Комитета на документ А/С.5/560, в котором Генеральный Секретарь говорит о финансовых последствиях резолюции, принятой Шестым комитетом (А/С.6/Л.313) на 380-м заседании относи-

тельно издания документов, касающихся составления и применения Устава, и на документ А/2575, содержащий комментарии по этому же вопросу Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам. Комитет увидит, что Консультативный комитет рекомендует ассигновать 30 000 долларов, которые Генеральный Секретарь распределит по своему усмотрению между разделом 6 а и разделом 26 бюджетной сметы. Эта сумма на 5 430 долларов меньше суммы, требуемой Генеральным Секретарем.

82. Г-н ван АШ ван ВИЙК (Нидерланды) заявляет, что его делегация с большим интересом относится к этому вопросу и хотела бы иметь уверенность в том, что сокращение, рекомендованное Консультативным комитетом, не помешает Генеральному Секретарю надлежащим образом провести эту работу.

83. Г-н АНДЕРСЕН (Секретариат) подчеркивает, что проект резолюции, предложенный Шестым комитетом, требует от Генерального Секретаря подготовить, издать и разослать государствам-членам в течение 1954 года или в ближайшее время документы, касающиеся составления и применения Устава. Следовательно, к началу 1955 года еще останутся незавершенными некоторые печатные работы. В таком случае Генеральный Секретарь надеется, что Консультативный комитет позволит ему взять необходимую сумму из Фонда оборотных средств.

84. Г-н ЗАРУБИН (Союз Советских Социалистических Республик) отмечает, что его делегация по причинам, уже изложенным в Шестом комитете (378-е заседание), возражает против создания специального комитета для изучения поправки к Уставу. В связи с этим она предлагает не выделять дополнительных ассигнований для выполнения резолюции Шестого комитета по пунктам 58, 70 и 72 повестки дня.

85. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ставит на голосование предложение СССР.

Предложение отклоняется 36 голосами при 5 воздержавшихся, причем никто не голосовал против.

86. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ставит на голосование предложение Консультативного комитета о том, чтобы разрешить выделить для применения резолюции, рекомендованной Шестым комитетом (А/С.6/Л.313) для принятия Генеральной Ассамблеей дополнительных ассигнований в сумме 30 000 долларов, которые будут распределены Генеральным Секретарем между разделом 6 а и разделом 26 (А/2575, пункт 7).

Предложение принимается 36 голосами при 5 воздержавшихся, причем никто не голосовал против.

87. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает Пятому комитету указать в его докладе Генеральной Ассамблее, что принятие резолюции Шестого комитета по пунктам 58, 70 и 72 повестки дня повлечет за

собой дополнительные расходы в сумме 30 000 долларов.

Предложение принимается.

Пересмотр методов проверки отчетности Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений: доклады Генерального Секретаря и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (А/2566) (окончание)

[Пункт 43] *

88. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает Комитету принять проект доклада Докладчика (А/2566).

Проект доклада утверждается.

Доклады о ревизии отчетности, касающиеся расходования специализированными учреждениями предусмотренных для технической помощи средств, ассигнованных по Специальному счету (А/2567) (окончание)

[Пункт 46] *

89. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает Комитету принять доклад Докладчика.

Доклад утверждается.

Финансовые отчеты и отчетность и доклады Ревизионной комиссии (окончание)

[Пункт 37] *

с) Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ: отчетность за финансовый год по 30 июня 1953 года и доклад Ревизионной комиссии (А/2568);

d) Орган Организации Объединенных Наций по восстановлению Кореи: финансовый отчет и ведомости за финансовый год по 30 июня 1953 года и доклад Ревизионной комиссии (А/2569)

90. Г-н ТЕРНЕР (Секретариат) заявляет, что в пункте 3 документа А/2568 имеется небольшая

неточность, вкраившаяся из-за недосмотра Секретариата. В последней фразе говорится, что сведения, запрошенные представителем Сирии, уже были опубликованы в документе А/С. 5/L.243, тогда как этот документ будет распространен только на следующий день.

91. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает Комитету принять доклады Докладчика (А/2568, А/2569).

Доклады утверждаются.

Наркотические средства (окончание)

[Пункт 68] *

a) Принятие на себя органами Организации Объединенных Наций функций и обязанностей, возложенных на них постановлениями Протокола 1953 года об ограничении и регламентации культивирования растения мака, производства опиума, международной и оптовой торговли им и его употребления, а также вытекающих из этого финансовых обязательств (А/2570);

b) Вопрос о вознаграждении членов Постоянного центрального комитета по опиуму и Контрольного органа по наркотическим средствам (А/2571)

92. Г-н ван АШ ван ВИЙК (Нидерланды) просит заменить слова «делегации могут резервировать свое мнение относительно» в конце пункта 6 документа А/2571 словами «это не связывает делегации в отношении».

93. Г-н АСОН (Докладчик) отвечает, что документ А/2571 будет изменен в соответствии с пожеланиями представителя Нидерландов.

94. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает Комитету принять доклады Докладчика (А/2570, А/2571).

Доклады принимаются с изменением, которое делегация Нидерландов просила внести в документ А/2571.

Заседание закрывается в 18 час. 10 мин.