



СОДЕРЖАНИЕ

Пункт 64 повестки дня:

Вопросы персонала (*продолжение*):

- a) географическое распределение персонала Секретариата (*продолжение*);
- b) процент служащих, работающих по срочным контрактам (*продолжение*) . . . . .

Стр.

207

Пункт 65 повестки дня:

Шкала основных окладов и коррективы по месту службы международных гражданских служащих категории специалистов и выше: доклады Консультативного комитета по международной гражданской службе и Генерального Секретаря . . . . .

210

Пункт 58 повестки дня:

Доклады о ревизии расходования средств специализированными учреждениями и Международным агентством по атомной энергии:

- a) расходование средств, ассигнованных на техническую помощь по Специальному счету Расширенной программы технической помощи;
- b) расходование средств органами — исполнителями проектов Специального фонда . . . . .

215

Председатель: г-н Хермуд ЛАННУНГ (Дания)

ПУНКТ 64 ПОВЕСТКИ ДНЯ

Вопросы персонала (*продолжение*):

- a) географическое распределение персонала Секретариата (А/4776 и Согг. 1, глава IV; А/4794, пункты 31—40; А/4901, А/С.5/890, А/С.5/L.683, А/С.5/L.684) (*продолжение*);
- b) процент служащих, работающих по срочным контрактам (А/С.5/891) (*продолжение*)

1. Г-н ГЕОРГИЕВ (Болгария), отвечая на заявление, сделанное представителем Соединенного Королевства на 873-м заседании, говорит, что разделение мира на три блока государств не только не является плодом воображения социалистических стран, но также было косвенным образом провозглашено целью политики Соединенных Штатов, если судить по седьмому, восьмому и девятому пунктам раздела 102 Акта об иностранной помощи, недавно принятого конгрессом Соединенных Штатов. В этом акте говорится о трех группах государств, и хотя их фактический состав отличается, принцип явно тот же.

2. Оратор просит Директора кадров представить список вице-секретарей, директоров и главных сотрудников, срок пребывания в должности которых истекает в 1961 и 1962 годах.

3. Г-н МАХОВСКИЙ (Польша) хотел бы внести ясность в два момента, в связи с которыми у представителя Соединенного Королевства, видимо, сложилось ложное представление и которые касаются заявления, сделанного им (г-ном Маховским) на 860-м заседании о том, что подлинная расстановка сил в мире должна быть соответствующим образом отражена в Секретариате Организации Объединенных Наций. Во-первых, это мнение не противоречит ни одному постановлению Устава, и понятие силы на практике отражено не только в Совете Безопасности, но также и в других органах Организации Объединенных Наций, в которых некоторые страны имеют особый статус в силу их международного положения. Во-вторых, под словом «сила» он не имел в виду, как считает представитель Соединенного Королевства, силу в ее примитивном физическом смысле; как он указал в своем первоначальном заявлении, он ссылаясь на сложное понятие, суть которого может быть отражена в структуре Организации Объединенных Наций таким образом, чтобы удовлетворять требованиям Устава.

4. Г-н ТАЗИ (Марокко) приветствует тот факт, что в проекте резолюции Соединенных Штатов (А/С.5/L.683) принимаются к сведению существующее неравновесие в географическом распределении персонала Секретариата и мнения, высказанные по данному вопросу в ходе сессии. Хотя в пункте 1 с постановляющей части подчеркиваются критерии, которые следует использовать при определении справедливого географического распределения, и особенно политическое равенство государств, ссылки на факторы численности населения и размера взносов в этом пункте представляются несколько расплывчатыми. Поэтому оратор надеется, что представитель Соединенных Штатов придаст тексту более конкретный характер в отношении этих двух моментов и, в частности, укажет цифры численности населения, которые должны служить основой для географического распределения. Понятие политического равенства может поддаваться различным толкованиям в зависимости от выбранной базовой цифры.

5. Г-н КРИСТИАДИ (Индонезия) дает от имени своей делегации высокую оценку работе Комитета экспертов по обследованию деятельности и организации Секретариата и благодарит Директора кадров, который на 869-м заседании обратил внимание на то, что в пункте 8 размноженного на mimeографе текста документа А/С.5/890 один гражданин Индонезии ошибочно числится как назначенный на должность Д-1 в ходе отчетного года. Действительно, приходится лишь сожалеть,

что за одиннадцать лет, в течение которых Индонезия является членом Организации Объединенных Наций, ни один гражданин Индонезии до сих пор не занимал должности класса С-5 и выше. Хотя делегация Индонезии с удовлетворением отмечает, что Секретариат прилагает все большие усилия, чтобы улучшить географическое распределение персонала, она сожалеет, что при назначении граждан Индонезии Секретариат до сих пор предпочитал собственных кандидатов тем, которых предлагало правительство Индонезии. Из девяти граждан Индонезии, являющихся сотрудниками Секретариата, восемь были назначены в качестве кандидатов правительства Индонезии лишь после того, как Секретариат заявил о своем желании принять их на работу. Такой порядок должен быть изменен. Поскольку Организация состоит из суверенных государств, Секретариат при наборе персонала должен сотрудничать с правительствами этих государств. Такой порядок был признан в качестве нормы в отношении персонала из восточноевропейских стран и государств, недавно получивших независимость, и из этого правила не должно быть исключения в отношении Индонезии.

6. Делегация Индонезии считает, что Секретариат является органом, имеющим не меньшее значение, чем пять других главных органов Организации Объединенных Наций. Доверие Секретариату зависит от доверия его персоналу, от которого согласно статьям 100 и 101 Устава требуется беспристрастность, компетентность и добросовестность. По мнению делегации Индонезии, это требование неотделимо от требования возможно более широкого географического распределения, поскольку если первое требование будет выполняться за счет второго, то Секретариат не сможет осуществлять свои функции, поскольку он не будет должным образом отражать состав Организации и, следовательно, не будет пользоваться поддержкой большинства государств-членов. Оба требования являются в равной мере обязательными, но поскольку не существует объективных методов оценки беспристрастности, компетентности и добросовестности отдельных лиц, делегация Индонезии в значительной мере полагается на то, что ответственные должностные лица Секретариата обеспечат выполнение этих требований.

7. Делегация Индонезии не удовлетворена тем, каким образом выполняется требование о возможно более широком географическом распределении. Хотя отрадно, что в течение года, закончившегося 31 августа 1961 года, число государств, граждане которых входят в состав Секретариата, возросло с 72 до 84, 15 государств-членов все еще лишены права иметь своих граждан среди сотрудников Секретариата. Кроме того, как показывает таблица 4 в докладе Генерального Секретаря (А/С.5/890), из 37 стран, в которых в 1961 году были набраны новые сотрудники, 10 уже превысили желательную квоту должностей. Нельзя не признать странной практику, при которой сотрудники набираются в первую очередь в странах, превысивших желательную квоту, и не принима-

ются в расчет другие страны, которые либо представлены ниже нормы, либо не представлены вообще. Согласно таблице 5, приведенной в том же докладе, 102 должности главного сотрудника, директора и вице-секретаря заняты гражданами 32 государств-членов Организации. Таким образом, наиболее важные должности находятся в руках немногих привилегированных государств-членов.

8. Вопрос о классах должностей, занимаемых различными странами, является другим важным фактором географического распределения. В этой связи делегация Индонезии твердо придерживается того мнения, что надлежащее применение системы индексов, наподобие той, которая успешно используется в течение ряда лет в Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций, может устранить причины многих выдвинутых жалоб. Можно было бы разработать систему, в соответствии с которой, например, одна должность вице-секретаря равнялась бы двум должностям Д-2, трем должностям С-5 и четырем должностям С-4.

9. В отношении четырех критериев, предложенных Комитетом экспертов в пунктах 74 и 75 его доклада (А/4776 и Согг. 1) представитель Индонезии считает, что фактор численности населения, который ставит в невыгодное положение некоторые малые государства, можно было бы дополнить выделением минимального числа должностей для каждого государства и системой индексов.

10. Делегация Индонезии отдает себе отчет в необходимости распределять должности классов Д-2 и вице-секретаря на региональной основе и считает, что поскольку в Азии насчитывается 14 стран и поскольку для этого района было выделено 17 должностей упомянутых классов, было бы разумно предполагать, что каждая страна получит одну должность; однако при существующем положении Индонезия, вторая по размеру страна, в этом районе, не имеет ни одного гражданина, занимающего должность класса С-5 и выше. Было бы совершенно справедливо распределить 102 должности класса С-5 и выше равномерно среди государств-членов Организации. Ради соблюдения принципов статей 100 и 101 Устава и в интересах политической объективности вакансии в этих категориях должны заполняться на основе срочных, а не карьерных назначений.

11. Делегация Индонезии также считает, что принцип географического распределения должен распространяться на персонал БТП, Специального фонда, Международного Суда, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев и ЮНИСЕФ, поскольку программы этих органов финансируются участвующими государствами, а Правила и Положение о персонале применимы к их сотрудникам. Поскольку за страной, получающей помощь, остается последнее слово в отношении пригодности тех или иных экспертов, делегация Индонезии

согласна с Комитетом экспертов, что нельзя применить никакого официального плана географического распределения в отношении консультантов и экспертов, назначаемых в соответствии с различными программами технической помощи; однако при всех подобных назначениях данный принцип следует принимать во внимание.

12. Географическое распределение не означает географического представительства. Все согласны с тем, что работающие в Секретариате граждане государств-членов не представляют своих правительств. Однако ясно, что ни одно правительство не пожелает, чтобы его граждане осуществляли деятельность, противоречащую его интересам.

13. Г-н КАТТС (Австралия) хотел бы устранить некоторые ложные опасения, которые возникли в связи с позицией его делегации по вопросу географического распределения. Во-первых, он заявил, что как бы ни было желательно географическое распределение, оно не представляет собой главного соображения при наборе персонала, каковым согласно статье 101 Устава является необходимость обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности; говоря это, он не хотел дать понять, что работоспособность, компетентность и добросовестность являются исключительной прерогативой какого-либо одного района, и он совершенно уверен, что в большинстве случаев нет никакого конфликта между этими двумя требованиями. Он подчеркнул первостепенное значение работоспособности, компетентности и добросовестности лишь для того, чтобы противостоять тенденции рассматривать географическое распределение в качестве самоцели и главенствующего соображения.

14. Во-вторых, когда он высказал мысль о том, что некоторым государствам-членам, возможно, нелегко направлять многих своих граждан в Организацию Объединенных Наций, он не имел ни малейшего намерения сказать, что некоторые государства являются отсталыми и не могут найти сравнительно небольшое число квалифицированных сотрудников. Напротив, он хотел лишь сказать, что некоторые малые и новые государства, возможно, испытывают настоятельную необходимость в талантливых людях внутри страны и не могут направить своих квалифицированных граждан в Организацию Объединенных Наций.

15. Делегация Австралии, которая намерена представить проект резолюции, считает, что прения слишком затянутся, если Пятый комитет попытается принять решение в отношении какой-либо конкретной формулы, которую государства-члены должны будут тщательно изучить как с точки зрения сопряженных с ней принципов, так и с точки зрения финансовых последствий. Остается также открытым вопрос о том, должна ли Генеральная Ассамблея пытаться встать на такой путь, не располагая обдуманном мнением Исполняющего обязанности Генерального Секретаря. Проект резолюции Соединенных Штатов (А/С.5/L.683), в котором лишь излагаются общепринятые принципы и не предпринимается попыт-

ка разработать какую-либо формулу, возможно, явится решением, приемлемым для большинства делегаций. Если Пятый комитет согласен с подобным подходом, то делегации Австралии не потребуется представлять проект резолюции.

16. Если, как предполагает представитель Австралии, предложение о включении должностей класса О-5 в сферу действия принципа географического распределения означает набор соответствующих служащих на международной основе, то он был бы благодарен Директору кадров, если бы тот указал, каковы будут финансовые последствия подобной меры.

17. Г-н ГАМИЛЬТОН (Директор Бюро кадров) говорит, что будет распространен документ, содержащий сведения, запрошенные представителем Болгарии<sup>1</sup>.

18. Г-н Гамильтон подтверждает мнение представителя Австралии о том, что включение служащих класса О-5 в систему географического распределения будет означать, что подобных служащих придется набирать на международной основе. В соответствии с политикой, рекомендованной Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам и одобренной Генеральной Ассамблеей, эти служащие в настоящее время не набираются на международной основе. Исходя из приблизительной оценки, г-н Гамильтон считает, что если значительная часть служащих класса О-5 будет набираться на международной основе, то дополнительные расходы составят от 200 000 до 250 000 долларов ежегодно.

19. В документе А/С.5/890 страны сгруппированы по районам, поскольку считалось, что такая система может оказать помощь Комитету, члены которого в прошлом неоднократно высказывались о региональных аспектах географического распределения. Нет никаких особых оснований для сохранения тех или иных принятых группировок, и Секретариат будет лишь приветствовать, если Комитет изложит свои пожелания в этом отношении.

20. Некоторые делегации запросили сведения о трудностях, испытываемых Секретариатом при наборе персонала на международной основе. Подробные сведения, если необходимо, можно представить впоследствии, но г-н Гамильтон хотел бы сразу же подчеркнуть, что трудности, испытываемые Секретариатом при наборе, носят общий характер и не связаны с какой-либо одной страной или группой стран. Кроме того, возникали трудности различных видов. Секретариат делает все от него зависящее для преодоления этих трудностей в соответствии с постановлениями Устава и Положения о персонале. Постоянно преследуемая им цель заключается лишь в улучшении географического распределения персонала.

21. В связи со ссылкой представителя СССР на меры, принятые Секретариатом в связи со

<sup>1</sup> Впоследствии распространен в качестве документа А/С.5/L.686.

списком граждан СССР, которые были рекомендованы для работы в Секретариате, он хотел бы указать, что за последние 15 или 16 месяцев правительство СССР в общей сложности рекомендовало 74 кандидата. Из этих 74 кандидатов 60 являлись кандидатами на должности, подлежащие географическому распределению. Положение в отношении этих 60 лиц является следующим: 20 были назначены; 14 получили предложения о назначении и 5 отказались от предложенных назначений. Таким образом, в 39 случаях из 60 были приняты позитивные меры, тогда как вопрос о 8 кандидатах все еще рассматривается, а 13 кандидатур были сняты. Из 12 кандидатов СССР, рекомендованных для назначения в Отдел переводов и обслуживания заседаний, семь были назначены, двум были предложены назначения, а три еще рассматриваются. Один кандидат СССР был назначен в БТП, а одно предложение о таком назначении было отклонено. В связи с таким положением дел Секретариату нечего стыдиться.

22. Г-н ЭМЕМЕ (Нигерия) просит Секретариат прокомментировать утверждение представителя СССР (874-е заседание) о том, что правительство Соединенных Штатов потребовало провести проверку лояльности по отношению к Соединенным Штатам кандидатов на работу в Секретариате, которые являются гражданами Соединенных Штатов. Он хотел бы знать, какова была реакция Секретариата на подобное требование и были ли уволены какие-либо сотрудники в результате отрицательных выводов подобной проверки.

23. Г-н ГАМИЛЬТОН (Директор Бюро кадров) говорит, что все сведения, касающиеся событий, упомянутых представителем СССР на 874-м заседании, можно найти в следующих приложениях: *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, седьмая сессия, Приложения*, пункт 75 повестки дня и там же, *восьмая сессия, Приложения*, пункт 51 повестки дня.

24. Г-н БЕНДЕР (Соединенные Штаты Америки) говорит, что от граждан Соединенных Штатов, являющихся кандидатами для работы в Секретариате, не требуется никакой присяги верности. Правительство Соединенных Штатов действительно наводит справки о подобных кандидатах и сообщает Генеральному Секретарю, имеются ли какие-либо данные, свидетельствующие о нелояльности того или иного кандидата по отношению к Соединенным Штатам. Покойный Генеральный Секретарь дал ясно понять, что не считает для себя обязательными выводы, к которым приходит правительство Соединенных Штатов, относительно лояльности и оставляет за собой полную свободу решать вопрос о том, следует ли считать, что доказательства, представленные в поддержку вывода о нелояльности (например, доказательство участия в шпионской деятельности), свидетельствуют об отсутствии добросовестности, исключающем возможность работы в Секретариате. Насколько ему известно, Секретариат по-прежнему придерживается этой политики.

25. Прежний Генеральный Секретарь действительно уволил некоторых граждан Соединенных Штатов, которые отказались ответить на вопрос о том, участвовали ли они или участвуют в шпионаже, направленном против правительства Соединенных Штатов. Он хотел бы подчеркнуть, что ни одно лицо никогда не было уволено со службы в Организации Объединенных Наций самими Соединенными Штатами.

26. Г-н СОКИРКИН (Союз Советских Социалистических Республик) просит Секретариат указать, устанавливало ли правительство Соединенных Штатов определенные условия найма граждан Соединенных Штатов на работу в Организации Объединенных Наций.

27. Г-н КИТТАНИ (Ирак) спрашивает, действительно ли требуется согласие заинтересованного правительства для того, чтобы назначить то или иное лицо на работу в Секретариат.

28. Г-н ГАМИЛЬТОН (Директор Бюро кадров) говорит, что в принципе Генеральный Секретарь считает своей прерогативой в соответствии с Уставом назначать персонал. Однако на практике с правительством соответствующей страны обычно проводятся консультации каждый раз, когда возникает вопрос о назначении одного из ее граждан.

29. Г-н КИТТАНИ (Ирак) говорит, что поскольку, очевидно, будут представлены дополнительные проекты резолюций и поскольку желательнее рассматривать все проекты резолюций по вопросу географического распределения одновременно, следовало бы отложить обсуждение проекта резолюции А/С.5/L.683.

30. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает отложить до одного из следующих заседаний прения по данному пункту повестки дня.

*Предложение принимается.*

#### ПУНКТ 65 ПОВЕСТКИ ДНЯ

**Шкала основных окладов и коррективы по месту службы международных гражданских служащих категории специалистов и выше: доклады Консультативного комитета по международной гражданской службе и Генерального Секретаря (А/4823 и Add. 1 и 2, А/4930, А/С.5/873)**

31. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ замечает, что на рассмотрении Комитета находятся предложения Генерального Секретаря, которые были разработаны с согласия административных глав специализированных учреждений (А/4823). Эти предложения основаны на рекомендациях Консультативного комитета по международной гражданской службе (ИКСАБ) (А/4823/Add. 1), а в отношении системы коррективов по месту службы — на докладе Комитета экспертов по коррективам по месту службы (А/4823/Add. 2). В документе А/С.5/873 Генеральный Секретарь предложил в консультации с административными главами специализированных учреждений некоторые изменения плана налогообложения персонала, пре-

следующие цель разработать такой порядок налогообложения различных окладов, который лучше соответствовал бы порядку, применяемому в системах национального подоходного налога в соответствующих странах. Замечания и рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам в отношении различных предложений представлены в его докладе (А/4930).

32. Председатель высказывает мысль о том, что работа Комитета будет облегчена, если последовать процедуре, аналогичной той, которая была принята на одиннадцатой сессии при обсуждении доклада Комитета по пересмотру окладов. Согласно этой процедуре, члены Комитета, если они того пожелают, сделают общие замечания, а затем коснутся одного за другим моментов, которые упомянуты в части В доклада Консультативного комитета и по которым Комитет должен принять решения. После того, как Комитет примет эти решения, Секретариат может помочь Докладчику, предоставив ему текст проекта резолюции, в котором будут отражены эти решения.

*Предложение Председателя принимается.*

33. Г-н ГАМИЛЬТОН (Директор кадров) говорит, что, комментируя документы, находящиеся на рассмотрении Комитета, он выступает не только от имени Исполняющего обязанности Генерального Секретаря, но также от имени Административного комитета по координации (АКК) и административных глав специализированных учреждений и Международного агентства по атомной энергии.

34. Существующая система основных окладов была установлена в 1950 году и получила одобрение на основе доклада, подготовленного в 1949 году. В 1956 году Комитет по пересмотру окладов рекомендовал считать базисным городом системы окладов Организации Объединенных Наций не Нью-Йорк, а Женеву и заявил, что в таком случае не потребуются никаких изменений в шкале основных окладов 1950 года. Однако он предложил ввести в действие существующую систему коррективов по месту службы. Общим результатом изменений, произведенных в то время, явилось восстановление покупательной способности выдаваемых на руки окладов в 1956 году до уровня 1951 года.

35. Комитет по пересмотру окладов считал, что предлагаемый им размер вознаграждения будет как раз достаточен для набора в Женеве квалифицированного персонала со всего мира. Он был убежден, что с 1950 по 1955 год не произошло никакого увеличения реального дохода на государственной гражданской службе, сопоставимого с увеличением, которое имело место на коммерческих и промышленных предприятиях. Его заключения согласуются с выводами, сделанными в то время Генеральным Секретарем, который указал, что нет основания для общего увеличения основных окладов.

36. Однако Комитет по пересмотру окладов предложил, чтобы ИКСАБ следил за существующим положением, поскольку увеличение реального дохода в негосударственном секторе может в конечном счете привести к увеличению реального дохода на государственной службе. В результате беспокойства, высказанного в 1959 году Исполнительным комитетом Всемирной организации здравоохранения в связи с трудностями набора, АКК предпринял всесторонний обзор положения с окладами во всех организациях. Этот обзор был осуществлен в 1960 году и представлен на рассмотрение ИКСАБ в мае 1961 года.

37. Общие выводы, к которым пришли ИКСАБ и АКК и которые побудили их рекомендовать новую шкалу окладов, в двух словах заключаются в том, что с 1956 года фактическая ценность окладов Организации Объединенных Наций для большинства должностей снизилась и что за тот же период на государственной службе во многих странах фактическая ценность окладов с вычетом налогов возросла, причем в некоторых случаях весьма значительно. Это особенно справедливо в отношении государственной службы в Соединенных Штатах, Соединенном Королевстве и Швейцарии.

38. Кроме того, экономическое исследование, которое недавно было проведено совершенно независимо от обзора ИКСАБ, показало, что за последние десять лет существенно ухудшилось сравнительное положение международного гражданского служащего в структуре окладов и заработной платы Соединенных Штатов. Поэтому не удивительно, что положение с набором, которое было едва удовлетворительным в 1956 году, стало неудовлетворительным к 1960 году. Другими словами, условия службы в Секретариате уже не отвечают требованиям пункта 3 статьи 101 Устава. Для преодоления трудностей, связанных с набором персонала, организации вынуждены прибегать к различным уловкам: неправомерному повышению класса должностей, выплате надбавок по шкале при первоначальном назначении, а в одной организации даже к выплате персональных надбавок вплоть до 800 долларов в год. Существует опасность краха общей системы.

39. Что касается замечаний Консультативного комитета (А/4930, пункт 39), то о сведениях, представленных на рассмотрение ИКСАБ, г-н Гамильтон хотел бы указать, что в приложении I к докладу ИКСАБ (А/4823/Add.1) содержатся весьма обширные сведения, имеющие отношение к делу, однако Консультативный комитет прокомментировал лишь таблицу С, которая касается тенденции, наблюдаемой в отношении вознаграждения сотрудников представительств в Нью-Йорке. В известном смысле он согласен с мнением Консультативного комитета о том, что выборочные данные, использованные в этой таблице, недостаточны репрезентативны и что такое сравнение не имеет действительной значимости. Однако следует отметить, что из 18 делегаций,

у которых были запрошены сведения, ответили только восемь. При аналогичном обзоре в 1956 году из 18 делегаций ответили только 10, но удалось получить некоторые неофициальные данные у тех делегаций, которые не ответили. Кроме того, ИКСАБ был предупрежден о необходимости осторожно использовать эти данные. В таблице С приводятся второстепенные сведения, которые подкрепляют другие данные, но сами по себе недостаточны. Фактически организации не претендуют на то, чтобы для установления размера вознаграждения проводилось сравнение между условиями службы в Секретариате и условиями службы в дипломатических миссиях государств-членов.

40. Представленные предложения делятся на две части. Для сотрудников, состоящих в браке, пересмотр системы коррективов по месту службы поможет в значительной мере достичь цели, заключающейся в том, чтобы уравнивать покупательную способность окладов, выплачиваемых в различных местах службы. Пересмотр шкалы основных окладов восстановит реальный доход сотрудников до уровня, считавшегося удовлетворительным в 1956 году.

41. Консультативный комитет, как видно, не возражает против пересмотра системы коррективов по месту службы, но испытывает некоторые сомнения относительно предлагаемого упразднения «отрицательных» коррективов. Замечание Консультативного комитета (А/4930, пункт 34) разумно, но мнение ИКСАБ о том, что «основные» оклады не должны подвергаться сокращению, в равной мере обосновано. Необходим прагматический подход. Сохранение отрицательных коррективов, быть может, было оправдано в прошлом, когда коррективы достигли 30 процентов. Однако в настоящее время не существует крупных отрицательных коррективов, их, возможно, в скором времени вообще не будет. Всемирная организация здравоохранения и Международное агентство по атомной энергии решили не применять отрицательные коррективы, и, во всяком случае, их принятие Агентством привело бы к тому, что оно выплачивало бы суммы, меньшие чем основные оклады в его собственном главном управлении. Сохранение отрицательных коррективов в Организации Объединенных Наций позволит осуществить лишь незначительную экономию средств и будет служить источником ненужных трений в общей системе. Г-н Гамильтон надеется, что Комитет, вне зависимости от своей точки зрения на основные оклады, согласится с ИКСАБ в этом вопросе.

42. Формула, представленная Лиге Наций Комитетом Нобльмэра и состоящая в том, что шкала окладов международных служащих должна соответствовать наивысшим ставкам, применявшимся на государственной гражданской службе с учетом разницы стоимости жизни на месте службы и с надбавкой в связи с фактором экспатриации, не отвечает сегодняшним условиям системы учреждений Организации Объединенных Наций. Вооб-

ще говоря, наиболее высоко оплачиваемая государственная гражданская служба в долларовой выражении находится в Северной Америке, и если женеvские основные оклады будут повышены в связи с фактором экспатриации и значительно превысят уровень Северной Америки, то это, в свою очередь, приведет к неоправданно высоким окладам в Нью-Йорке из-за надбавки на дороговизну. Поэтому предложения, представленные на рассмотрение ИКСАБ, снижают женеvские оклады до значительно более низкого уровня, чем тот, который был бы оправдан в соответствии с формулой Нобльмэра, и поэтому ИКСАБ указал, что общее воздействие его рекомендаций на нью-йоркские оклады будет заключаться в восстановлении соотношения этих окладов со ставками гражданской службы в Соединенных Штатах, которое существовало в 1957 году. Это частное соотношение, касающееся нью-йоркских окладов, не принадлежало к числу факторов, рассмотренных Комитетом по пересмотру окладов 1956 года. Последний главным образом занимался вопросом, которым занимается в настоящее время Пятый комитет и который заключается в определении того, какие ставки будут достаточны для привлечения персонала из всех стран в Женеву.

43. Тем, кто может подвергнуть сомнению своевременность предложения о значительном увеличении общего уровня окладов в Организации Объединенных Наций, г-н Гамильтон хотел бы указать, что финансовое положение Организации Объединенных Наций было иным, когда был начат пересмотр окладов в учреждениях, входящих в систему Организации Объединенных Наций. Доводы в пользу увеличения основывались на данных, относящихся самое позднее к октябрю 1960 года. Дальнейшая отсрочка решения лишь увеличит упомянутые им трудности набора.

44. Кроме того, представленные предложения касаются не только Организации Объединенных Наций. Они затрагивают десять других международных организаций, в которых работает в общей сложности больше сотрудников, чем в Организации Объединенных Наций, и которые, в отличие от Организации Объединенных Наций, не сталкиваются с острыми проблемами личности. Эти организации, среди прочего, имеют важнейшее значение для программ технической помощи. Их весьма серьезные проблемы набора останутся нерешенными, и их работа будет затруднена, если представленные предложения будут отвергнуты из-за финансовых проблем Организации Объединенных Наций.

45. Расходы по осуществлению этих предложений составят для самой Организации Объединенных Наций приблизительно 2,75 миллиона долларов в год. Г-н Гамильтон не преуменьшает этой суммы, но не может поверить, что из-за нее будут отмечены соображения справедливости по отношению к сотрудникам категории специалистов. Он выражает надежду, что Комитет сочтет возможным одобрить предложения в совокупности, и

в заключение обращает его внимание на пункт 83 доклада ИКСАБ (А/4823/Add. 1) — пункт, значение которого возросло в свете опыта последних месяцев.

46. Г-н МАУРТУА (Перу) говорит, что вопрос справедливого географического распределения персонала Секретариата неразрывно связан с вопросом достойного вознаграждения персонала. Для выполнения своих задач, которые приобретают все более технический характер, Секретариат испытывает возросшую потребность в специалистах, на что указал представитель Франции в ходе 872-го заседания, но специализация означает для любого человека необходимость сосредоточить свое внимание на ограниченной области и тем самым исключить другие возможности подготовки и найма на работу. Справедливость требует, чтобы он получал компенсацию за такое ограничение своих возможностей в виде соответствующего оклада, который позволит ему направить энергию на выполнение стоящих перед ним задач без опасения за свое будущее финансовое положение. Международное сообщество заинтересовано не только в том, чтобы существующий персонал состоял в значительной мере из специалистов, но и в том, чтобы Секретариат мог привлекать возможно большее число хорошо подготовленных сотрудников. При достаточных гарантиях обеспеченности и соответствующей шкале окладов деятельность международных сотрудников Секретариата, направленная на сохранение мира, станет более эффективной.

47. Делегация Перу считает, что есть все основания для увеличения шкалы основных окладов сотрудников категории специалистов и более высоких категорий. Как указал Директор кадров, существующая шкала остается неизменной с 1950 года. Именно поэтому Консультативному комитету по международной гражданской службе было предложено провести исследование и представить рекомендации. ИКСАБ принял во внимание результаты исследований, уже проведенных Административным комитетом по координации, и другие данные, касающиеся уровня окладов и тенденций, отмечаемых на государственной гражданской службе и в аналогичных организациях, а также опыт самой системы учреждений Организации Объединенных Наций в отношении набора и удержания на службе персонала. Консультативный комитет по международной гражданской службе отметил общее повышение окладов гражданских служащих за период с 1950 по 1960 год — повышение, которое было даже большим, чем увеличение окладов других работников; между тем основные оклады в Организации Объединенных Наций оставались неизменными, в результате чего к концу указанного периода значительно возросла разница между окладами, выплачиваемыми Организацией Объединенных Наций, и окладами на государственной гражданской службе. Такое положение не может не сказаться на способности Организации Объединенных Наций сохранять на службе компетентный персонал.

48. В пункте 51 своего доклада Консультативный комитет по международной гражданской службе указывает, что результатом предложений Административного комитета по координации явится лишь восстановление существовавшего в 1957 году соотношения между окладами Организации Объединенных Наций в Женеве и окладами государственной службы в Швейцарии или в Соединенных Штатах. Он также подчеркивает важность подготовки персонала к карьерной службе в Организации. Комитет по пересмотру окладов 1956 года рекомендовал уровень окладов, который, по его мнению, как раз достаточен для привлечения требуемого персонала и поэтому является лишь едва удовлетворительным. Консультативный комитет по международной гражданской службе взял за исходную дату октябрь 1960 года, но оклады государственных гражданских служащих обнаруживают тенденцию к росту и после этой даты. В некоторых странах, особенно в Соединенных Штатах, отмечается определенная тенденция приводить оклады старших гражданских служащих в соответствие с окладами сотрудников, занимающих аналогичные посты на частных предприятиях, которые часто оказываются на 30 процентов выше.

49. Доводы в пользу увеличения окладов подкрепляются некоторыми другими соображениями. Во-первых, увеличился объем работы, и сама работа стала более сложной в результате роста числа членов Организации. Во-вторых, необходимо не только гарантировать достаточный уровень окладов для персонала, работающего в Центральных учреждениях, но и обеспечить, чтобы сотрудники, находящиеся за пределами Центральных учреждений, не ставили тем самым под угрозу финансовое положение своих семей. В-третьих, необходимо создать стимулы, побуждающие сотрудников поступать на карьерную службу в Секретариат Организации Объединенных Наций. Как признал ИКСАБ в пункте 83 своего доклада, этого можно частично достичь, обеспечив соответствующий размер окладов.

50. По вышеизложенным причинам оратор поддерживает рекомендации, которые содержатся в докладе Генерального Секретаря (А/4823) и в докладе ИКСАБ (А/4823/Add. 1) и против которых не возражает Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам. Если финансовые последствия увеличения окладов могут неблагоприятным образом сказаться на существующем финансовом положении Организации, Генеральному Секретарю можно предложить приступить к повышению окладов в пределах существующих ресурсов и продолжить его по мере появления дополнительных средств.

51. Г-н ГРЕС (Чили) считает, что для того, чтобы персонал Секретариата удовлетворял предъявляемым ему требованиям и сохранял существующий высокий уровень работоспособности, он должен иметь право на такие же оклады, какие другие организации выплачивают лицам, имеющим аналогичную подготовку. Этот момент подтвер-

дил Директор кадров, сославшись на трудности, возникающие при наборе компетентного персонала из-за низкого уровня окладов, предлагаемых Организацией Объединенных Наций, по сравнению с теми окладами, которые выплачиваются на промышленных и торговых предприятиях. Поэтому делегация Чили одобряет рекомендации, изложенные в пункте 29 доклада Консультативного комитета (А/4930).

52. Г-н ХОФФРЕ ЧАВЕС (Боливия) присоединяется к замечаниям, сделанным двумя предыдущими ораторами. Организация Объединенных Наций сможет достичь высокого уровня работоспособности своего персонала лишь в том случае, если она предложит оклады, превышающие оклады в других организациях. Если оклады будут оставаться ниже окладов, выплачиваемых за пределами Организации, компетентный персонал может оказаться вынужденным искать более высокооплачиваемую работу в промышленности или в торговле. Карьерные служащие Секретариата должны быть уверены не только в том, что они смогут удовлетворять свои основные потребности и добиться некоторой финансовой обеспеченности на будущее, но также в способности выполнять другие обязанности, одна из которых состоит в том, чтобы представлять подобающим образом Организацию Объединенных Наций. Было бы крайне нежелательно, если бы компетентный персонал был вынужден покинуть Организацию из-за низких окладов. Поэтому оратор поддерживает рекомендации, содержащиеся в докладе Генерального Секретаря и в докладе ИКСАБ. Эти рекомендации приобретают особое значение в настоящее время, когда новый Генеральный Секретарь должен полагаться на свой персонал и ожидать от него исключительных усилий.

53. Г-н ЭХСАСИ (Иран) замечает, что создание и сохранение штата работоспособных сотрудников является одной из главных целей любой организации и что этой цели нельзя достичь, если сотрудники не получают должного вознаграждения. Только таким образом можно создать атмосферу уверенности и согласия, которая необходима для сохранения преданных и способных сотрудников.

54. Делегация Ирана уверена в том, что в настоящее время персонал Организации Объединенных Наций не вознаграждается должным образом. С 1950 года не произошло никакого увеличения шкалы окладов, хотя стоимость жизни неуклонно возрастала. Оратор приветствует признание этого факта другими делегациями. Он поддерживает рекомендации, которые содержатся в докладах Генерального Секретаря и ИКСАБ и которые не являются чрезмерными. В сущности, Совет персонала счел, что есть основания для общего увеличения на 20 процентов основных окладов на всех уровнях.

55. Делегация Ирана поддерживает эти предложения, поскольку ее беспокоит тенденция старших должностных лиц покидать Организацию

Объединенных Наций в поисках более высокооплачиваемой работы в частных учреждениях, что, в конечном счете, отрицательным образом сказывается на эффективности Организации. Кроме того, при существующем уровне окладов Организация Объединенных Наций испытывает значительные затруднения при наборе необходимых ей экспертов на временной основе. Сотрудники категории специалистов осуществляют значительную часть технических исследований и научной работы, на которых основывается репутация Организации Объединенных Наций. Малые страны, вроде Ирана, используют знания экспертов Организации Объединенных Наций в своих различных национальных программах, и если снизится уровень компетентности такого персонала, то они пострадают в первую очередь. Однако речь идет не только о компетентности существующего персонала, но и о будущей эффективности самой Организации. Правда, Организация Объединенных Наций в настоящее время стоит перед финансовым кризисом, но ее перспективным интересам будет нанесен ущерб, если это соображение помешает осуществить шаг, который, совершенно очевидно, является необходимым. Поэтому представитель Ирана решительно поддерживает рекомендации Генерального Секретаря.

56. Г-н АРРАИС (Венесуэла) говорит, что по мнению его делегации, персонал Секретариата не получает должного вознаграждения; оклады в Организации Объединенных Наций невыгодно отличаются от окладов соответствующего персонала в торговле и промышленности и даже от окладов, выплачиваемых государственным гражданским служащим, которые, во всяком случае, являются далеко не высокими. Оратор хотел бы отдать должное Секретариату, который успешно справляется со своими задачами при существующих условиях. Организация Объединенных Наций, призванная содействовать осуществлению прав человека, не может продолжать пользоваться тем, что ее сотрудники проявляют дух самопожертвования. Кроме того, нет никаких сомнений в том, что повышение основных окладов поможет улучшить географическое распределение. Оратор всецело одобряет замечания, сделанные представителями Перу, Чили и Боливии, и поддерживает предложения, выдвинутые в докладе Генерального Секретаря. Эти предложения заслуживают одобрения Комитета, тем более что Консультативный комитет не выдвинул встречных рекомендаций.

57. Г-н БАННИР (Нидерланды) спрашивает, не может ли Секретариат представить какие-либо сведения о том, какие расходы повлечет за собой предлагаемое увеличение шкалы основных окладов для других организаций, на которые распространится это увеличение, как, например, для специализированных учреждений и специальных программ, то есть Программ технической помощи и Специального фонда. В отношении добровольных программ увеличение расходов на оклады может сократить средства, имеющиеся для оперативной деятельности. Комитету было бы также

полезно знать число сотрудников, работающих за пределами Центральными учреждений.

58. Г-н СОКИРКИН (Союз Советских Социалистических Республик) спрашивает, действительно ли потребность в весьма специализированном персонале не так велика в Центральными учреждениях, как в других местах службы, и были ли в известной мере удовлетворены эти существующие потребности, как указано в пункте 43 доклада Консультативного комитета (А/4930).

59. Г-н ТЕРНЕР (Контролер), отвечая на вопрос представителя СССР, обращает его внимание на пункт 43 доклада Консультативного комитета, в первых двух предложениях которого ясно изложена данная проблема. Однако было бы более точно сказать, что потребность в наборе весьма специализированного персонала была удовлетворена «в очень ограниченной степени», а не просто «в известной степени», как указано во втором предложении. Ассигнования, выделенные на такие должности по главе V (Специальные технические должности) раздела 3 пересмотренной бюджетной сметы на 1961 год, были весьма незначительны; в сущности, их достаточно лишь на 3—4 такие должности. Путем использования других средств, как, например, ассигнований на дотации и накладные расходы в бюджете Специального фонда, в 1961 году удалось нанять еще двух специалистов. Есть основания надеяться, что ассигнования на те же цели, которые Комитет одобрил при первом чтении бюджетной сметы 1962 года, позволят несколько расширить набор, но это расширение будет очень незначительным по отношению к общим потребностям в настоящем времени, и можно предполагать, что эти потребности в будущем возрастут.

60. Вопрос, поднятый представителем Нидерландов, касается другого аспекта той же проблемы. Директор кадров, возможно, подробно ответит на него в дальнейшем.

61. Г-н ГАМИЛЬТОН (Директор Бюро кадров) говорит, что он подготовит краткий документ о связанных с набором трудностях, которые возникают в учреждениях и при осуществлении специальных программ за пределами Центральными

учреждений<sup>2</sup>. Можно размножить и распространить информацию, о которой говорится в подпункте 1 *b* приложения I к докладу ИКСАБ (А/4823/Add. 1). Трудности в связи с набором персонала для добровольных программ возникли главным образом при наборе старших должностных лиц.

62. Г-н Гамильтон также выяснит финансовые последствия увеличения основных окладов для учреждений и программ, осуществляемых за пределами Центральными учреждений. Согласно весьма приблизительной оценке расходы по обыкновенным бюджетам и число сотрудников, которых это касается, приблизительно в два раза превышают цифры для Центральными учреждений.

#### ПУНКТ 58 ПОВЕСТКИ ДНЯ

**Доклады о ревизии расходования средств специализированными учреждениями и Международным агентством по атомной энергии:**

- a*) расходование средств, ассигнованных на техническую помощь по Специальному счету Расширенной программы технической помощи (А/4828, А/4947);
- b*) расходование средств органами—исполнителями проектов Специального фонда (А/4825, А/4948).

63. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что ввиду отсутствия каких-либо предложений он предлагает, чтобы, как и в предыдущие годы, Комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее принять к сведению доклады о ревизии расходования средств (А/4828, А/4825) и замечания по ним Консультативного комитета (А/4947, А/4948).

*Предложение принимается.*

64. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает попросить Докладчика представить доклад по данному пункту повестки дня непосредственно Генеральной Ассамблее.

*Предложение принимается.*

Заседание закрывается в 17 час. 40 мин.

<sup>2</sup> Впоследствии распространен в качестве документа А/С.5/L.685.