



СОДЕРЖАНИЕ

Пункт 65 повестки дня:

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

Стр.

217

Председатель: г-н Хермуд ЛАННУНГ (Дания)

ПУНКТ 65 ПОВЕСТКИ ДНЯ

**Шкала основных окладов и коррективы по месту службы международных гражданских служащих категории специалистов и выше: доклад Консультативного комитета по международной гражданской службе и Генерального Секретаря (A/4823 и Add.1 и 2, A/4930, A/C.5/873, A/C.5/L.685) (продолжение)**

1. Г-н ХОДЖЕС (Соединенное Королевство) говорит, что при рассмотрении вопроса об окладах служащих Организации Объединенных Наций Комитет сталкивается с весьма трудной и ответственной задачей, а именно с необходимостью сохранить равновесие между законными интересами государств — членов Организации и законными ожиданиями персонала. Было бы нежелательно уменьшать значение факторов, привлекающих на службу в Организацию Объединенных Наций, особенно в то время, когда вся структура Секретариата подвергается сомнению. Однако, в конечном счете, Организация Объединенных Наций зависит от поддержки простых людей государств-членов: уровень жизни значительного большинства этих людей гораздо более низкий, нежели у должностных лиц Организации Объединенных Наций. Правительства должны иметь возможность отстаивать перед своими налогоплательщиками размер окладов Организации Объединенных Наций, и отнюдь не в интересах Организации Объединенных Наций создавать впечатление, будто международные требования в этом отношении являются менее строгими, чем требования, предъявляемые к государственным административным служащим.

2. Делегация Соединенного Королевства основывается в своих соображениях на докладе Консультативного комитета по международной гражданской службе (ККМГС) (A/4823/Add.1) и на предложениях, содержащихся в докладе Генерального Секретаря (A/4823), где отстаивается тот принцип, что оклады международных

гражданских служащих должны выдерживать сравнение с окладами национальных гражданских служащих, занимающих соответствующие должности. Поэтому делегация Соединенного Королевства сопоставила чистые оклады должностных лиц Организации Объединенных Наций с чистыми окладами национальных должностных лиц за вычетом налогов и с учетом надбавки на экспатриацию. Исходя из полученных данных, можно было бы предположить, что чистое вознаграждение должностных лиц Организации Объединенных Наций, например в Нью-Йорке, будет несколько выше окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки или соответствующих государственных должностных лиц Соединенного Королевства, работающих в Нью-Йорке. Этот «современный» подход, предполагающий сопоставление фактической получаемой на руки зарплаты служащих в Организации Объединенных Наций и в государственных аппаратах представляется более практичным, чем «исторический» подход, который основывается на сравнительном изменении индексов за ряд лет и который был принят Консультативным комитетом по международной гражданской службе. Например, в таблице А приложения I к докладу ККМГС (A/4823/Add.1) сравниваются процентные изменения официальных окладов за период с 1950 года по 1960 год в пятнадцати различных странах и показывается, что в течение этого десятилетия оклады государственных служащих существенно возросли. На первый взгляд, это можно считать оправданием для недавнего пересмотра окладов Организации Объединенных Наций, но нельзя рассматривать как убедительное доказательство того, что эти оклады в настоящее время являются недостаточными. Оратор согласен с замечанием Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам в том, что некоторые из доказательств, суммированных в докладе ККМГС, сами по себе, возможно, недостаточно убедительны (A/4930, пункт 39). Изменения индексов и процентные сопоставления за отдельные годы в значительной мере теряют свою ценность, если только не считать, что соотношение было правильным во время исходного периода и что то же соотношение должно существовать в настоящее время. Делегация Соединенного Королевства готова согласиться, не требуя дополнительных доказательств, с тем предположением, что соотношение, которое существовало ранее, должно обязательно сохраниться в 1962 году.

3. Единственным убедительным сравнением является сравнение окладов, существующих в

настоящее время в Организации Объединенных Наций и за ее пределами. Только в четырех случаях ККМГС провел прямое сравнение между фактическим, чистым вознаграждением персонала Организации Объединенных Наций и служащих за ее пределами. Во-первых, проведено сравнение между условиями службы в Организации Объединенных Наций и в некоторых представительствах при Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке (A/4823/Add.1, приложение 1, таблица С). Делегация Соединенного Королевства не может согласиться с тем, что это сравнение, строго говоря, уместно — мнение, которое разделяет Консультативный комитет (A/4930, пункт 39). Оставляя в стороне вопрос о надбавках на представительство, следует отметить, что у делегаций есть представительские функции, чего нельзя сказать о персонале Организации Объединенных Наций в целом. Было бы более уместно сравнивать положение персонала Организации Объединенных Наций с положением гражданских служащих, откомандированных на границу на административную работу. Это мнение разделял Нобльмэровский комитет Лиги Наций в 1921 году, общий подход которого к данной проблеме был принят ККМГС. ККМГС утверждает, что нельзя игнорировать условия, существующие за границей, поскольку набор сотрудников, особенно более высоких рангов, приходится иногда осуществлять за счет дипломатической службы (A/4823/Add.1, пункт 30). Однако в том же пункте он заявляет, что секретариаты в целом нельзя считать сопоставимыми с дипломатической службой.

4. Во-вторых, сравнения проводятся между медицинскими служащими, инженерами и медицинскими сестрами, работающими в системе Всемирной организации здравоохранения и в системе управления международного сотрудничества Соединенных Штатов в Латинской Америке. В данном случае возникает реальная проблема, но что касается данного вопроса, то оратор не может не одобрить замечание, сделанное ККМГС, а именно, что необходимо учитывать не исключительные, а обычные потребности этих организаций (A/4823/Add.1, пункт 30). Если существует проблема окладов в отношении некоторых специалистов и персонала, занимающихся проектами, то было бы целесообразнее найти ее конкретное решение, чем вносить коррективы во всю систему административных окладов.

5. В третьих, проводится сравнение между основными окладами Организации Объединенных Наций в Женеве и окладами Соединенных Штатов в Нью-Йорке по состоянию на октябрь 1960 года, на основе чего утверждается, что предлагаемое увеличение окладов лишь восстанавливает соотношение, существовавшее между ними в июне 1957 года. В этой связи оратор обращает внимание на содержащееся в пункте 39 доклада Консультативного комитета (A/4930) замечание о том, что, по мнению Консультативного комитета, Комитет по пересмотру окладов 1956 года не упомянул этого соотношения в чи-

сле относящихся к данному вопросу факторов.

6. В-четвертых, сравнение проводится между окладом сотрудника класса С-1 при вступлении на должность в Женеве и первоначальным окладом стажера в Федеральной гражданской службе в Швейцарии. Предлагаемая новая шкала ККМГС даст кандидатам Организации Объединенных Наций преимущества в 1 200 долларов в год и увеличение примерно на 30 процентов.

7. Ввиду отсутствия убедительных доказательств в докладе ККМГС и в докладе Генерального Секретаря власти Соединенного Королевства сами провели некоторые сравнения. Основой сравнения служили чистые оклады гражданских служащих Соединенного Королевства, включая надбавки на службу за границей, выплачиваемые таким служащим, если они работают в Нью-Йорке. По максимальной ставке существующей шкалы Организации Объединенных Наций сотрудник класса С-2 получает на руки чистый оклад в 8 275 долларов в год, который будет увеличен до 9 320 долларов в год в случае принятия новых предложений; помощник начальника отдела в Соединенном Королевстве получает максимум 7 515 долларов в год. Сотрудник Организации Объединенных Наций класса С-4 при существующей системе оплаты получает 11 875 долларов в год, а по новой системе будет зарабатывать 13 382 доллара в год, тогда как начальник отдела в Соединенном Королевстве получает максимум 10 886 долларов. Наконец, сотрудник Организации Объединенных Наций класса Д-2, который в настоящее время получает на руки 15 625 долларов, будет по новой системе получать 18 011 долларов; помощник секретаря Соединенного Королевства получает на руки 12 362 доллара, а вице-секретарь Соединенного Королевства — 13 448 долларов. Как общее правило, существующие оклады Организации Объединенных Наций на минимальном уровне или при вступлении на должность по крайней мере равны соответствующим окладам в Соединенном Королевстве, а в некоторых случаях значительно превышают их. По максимальным ставкам существующие оклады Организации Объединенных Наций обычно превышают на 10 процентов соответствующие оклады Соединенного Королевства сотрудников младших классов и на 25 процентов оклады сотрудников старших классов.

8. Власти Соединенного Королевства провели также сравнение между вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций в Париже и сотрудников европейских международных организаций, таких, как Организация Европейского экономического сотрудничества (ОЕЭС). Для сотрудников младших классов, примерно от С-1 до С-4, существующие оклады Организации Объединенных Наций составляют приблизительно 1 250—2 000 долларов в год, то есть на 20—30 процентов превышают оклады сотрудников ОЕЭС. Ставки Организации Объ-

единенных Наций для сотрудников класса С-5 составляют примерно 1 000 долларов, что на 10 процентов больше окладов сотрудников ОЕЭС. Для сотрудников более высоких классов оклады Организации Объединенных Наций несколько, но незначительно, выше.

9. Добавив 20 процентов для учета коррективов по месту службы, выплачиваемых по отношению к женеvским окладам Организации Объединенных Наций, отраженным в таблице пункта 21 доклада ККМГС (А/4823/Add.1), власти Соединенного Королевства попытались провести сравнение между окладами, выплачиваемыми правительством Соединенных Штатов и Организацией Объединенных Наций в Нью-Йорке. Труд должностных лиц Организации Объединенных Наций оплачивается более высоко: заработная плата сотрудника класса С-3 выше на 25 процентов, класса С-4 — на 15 процентов, класса С-5 — на 10 процентов, класса Д-1 — на 15 процентов и класса Д-2 — на 20 процентов.

10. В общем оклады Организации Объединенных Наций, по-видимому, выше ставок заработной платы, выплачиваемой за сопоставимую работу за пределами Организации Объединенных Наций. В отношении оплаты труда сотрудников более высоких классов практика варьируется, но ставки Организации Объединенных Наций выше ставок некоторых стран и соответствуют ставкам некоторых других международных организаций. Поэтому делегация Соединенного Королевства не вполне убеждена в том, что общий уровень окладов Организации Объединенных Наций слишком низок по сравнению с уровнем соответствующих окладов в государственных аппаратах. Во всяком случае, она считает, что необходимо дальнейший сравнительный анализ соответствующих служб, прежде чем можно будет сделать обоснованные выводы.

11. Переходя к трудностям набора персонала, упомянутым в пункте 25 доклада ККМГС, оратор говорит, что, хотя Организация Объединенных Наций должна располагать возможностями набора высококвалифицированного персонала во всех районах мира, трудности набора не ограничиваются вопросом об окладах. Что касается чисто финансовых затруднений, то их можно устранить лишь столь значительным увеличением окладов, на какое не пойдут правительства. Одна из трудностей заключается в недостатке персонала некоторых категорий во всемирном масштабе. Единственное решение этой проблемы состоит в том, чтобы Организация Объединенных Наций согласилась нести частичные жертвы из-за ограниченного предложения. Превышение рыночных ставок лишь повлечет за собой общее и повсеместное увеличение окладов. Однако в тех случаях, когда существующая шкала общих окладов Организации Объединенных Наций не выдерживает сравнения со ставками специализированного персонала за пределами Организации Объединенных Наций, Организация могла

бы рассмотреть вопрос о создании особых условий для такого персонала.

12. Другая трудность связана с естественными надеждами персонала на разумную обеспеченность работой и справедливые возможности продвижения по службе. Этот момент особо подчеркнут в докладе Консультативного комитета (А/4930, пункт 144). Организация Объединенных Наций не сможет привлекать на службу персонал требуемой квалификации, если она не обеспечит перспектив интересной работы и нормальной карьеры, вне зависимости от предлагаемых ставок. Невозможно переоценить тот факт, что для Организации Объединенных Наций важно покончить с существующим периодом неопределенности в отношении Секретариата и сделать это таким образом, чтобы не нанести ущерба законным интересам уже принятых на службу сотрудников.

13. Занимая свою позицию, делегация Соединенного Королевства учитывала финансовое положение Организации в настоящее время. В данный период строгой финансовой экономии все органы Организации Объединенных Наций должны идти на особые самоограничения, справедливую долю которых должен нести Секретариат.

14. Делегация Соединенного Королевства поддерживает предложение о включении первых 10 процентов коррективов по месту службы в шкалу основных окладов Организации Объединенных Наций. Она одобряет замечание Консультативного комитета о том, что основная цель системы коррективов по месту службы заключается в уравнивании реальной зарплаты в различных местах службы (А/4930, пункт 34), и приветствует тот факт, что Комитет выступает за сохранение принципа применения «отрицательных» коррективов по месту службы.

15. Делегация Соединенного Королевства не выступает против коррективов для компенсации роста стоимости жизни, но она не считает, что пришло время для общего увеличения уровня окладов Организации Объединенных Наций. Она готова рассмотреть вопрос о принятии особых решений для устранения любых трудностей, которые могут возникнуть в связи с набором специализированного технического персонала; быть может, придется исчислять на индивидуальной основе оклады некоторых категорий специализированного персонала и персонала, занимающегося проектами. Возможно, есть также основания для изменения начального уровня определенных категорий окладов Организации Объединенных Наций. Делегация Соединенного Королевства также готова рассмотреть предложения о некотором увеличении минимальных размеров отдельных окладов Организации Объединенных Наций, вытекающем из этого сокращения шкалы в целом и уменьшения разрыва между элементами шкалы.

16. Г-н АГНИДЕС (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) говорит, что он хотел бы остановиться на двух моментах, на которые обратил внимание Директор Бюро кадров на 875-м заседании. Первый касается пункта 39 доклада Консультативного комитета (А/4930), в котором Комитет выделил для последующего разъяснения определенную часть данных, рассмотренных ККМГС. Как указал Директор Бюро кадров, эти данные являются лишь частью гораздо более обширной информации, которую принял во внимание ККМГС и которая кратко изложена в приложении I к его докладу. Во избежание неправильного понимания роли Консультативного комитета оратор хотел бы указать, что Административный комитет по координации (АКК) передал вопрос об основных окладах на рассмотрение ККМГС для изучения и представления рекомендаций, а не на рассмотрение Консультативного комитета. Комитет поэтому не считал, что обязан повторять работу, проделанную ККМГС, и это он отметил в пунктах 7 и 39 своего доклада. Консультативный комитет не смог бы провести подобное изучение, поскольку полный комплекс данных, которые имелись в распоряжении ККМГС, были представлены Комитету лишь в краткой форме; неясно также, какое значение придавал ККМГС отдельным категориям данных. Тем не менее Консультативный комитет подверг критическому разбору предложения Генерального Секретаря (А/4823 и А/С.5/873), основываясь на докладах ККМГС (А/4823/Add.1) и Комитета экспертов по коррективам по месту службы (А/4823/Add.2). Поэтому, комментируя ту часть данных, рассмотренных ККМГС, которая касается сопоставления средних общих окладов сотрудников не уточненных дипломатических представительств в Нью-Йорке (А/4823/Add.1, приложение I, таблица С доклада ККМГС), Консультативный комитет был вынужден высказать свое мнение по поводу того, в какой мере подобные сведения относятся к делу. Он не намеревался тем самым подвергать сомнению общие заключения ККМГС, которые основаны на всех рассмотренных им данных. Директор Бюро кадров сам признал, что в таблице С представлены лишь второстепенные данные, которые подкрепляют другие данные, но сами по себе недостаточны. Фактически Консультативный комитет, комментируя ряд отдельных вопросов, оставил за Генеральной Ассамблеей право выносить решение в отношении рекомендаций, представленных Генеральным Секретарем.

17. Директор Бюро кадров не согласился с Консультативным комитетом и в отношении содержащегося в пункте 34 доклада заявления о том, что Комитет выступает за сохранение принципа применения «отрицательных» коррективов по месту службы, особенно с учетом того, что основная цель системы коррективов по месту службы заключается в уравнивании реальной заработной платы в различных местах службы. Другими

словами, Комитет считает, что ни один сотрудник не должен получать более высокое вознаграждение, чем то, которое оправдывается стоимостью жизни в том или ином месте службы, даже если это влечет за собой снижение основного оклада. Г-н Агнидес приветствует признание Директором Бюро кадров того, что замечания Консультативного комитета являются вполне понятными. Директор Бюро кадров указал, однако, что ККМГС придерживается противоположного мнения, а именно считает нежелательными «отрицательные» коррективы, и добавил, что две важные организации уже решили не применять их. Директор Бюро кадров также указал, что сохранение «отрицательных» коррективов в Организации Объединенных Наций приведет к незначительной экономии средств и будет служить источником ненужных трений в общей системе. Поскольку каждая из этих двух точек зрения в известном смысле обоснована, Консультативный комитет счел, что нельзя упускать из виду этот принципиальный вопрос и что решение Генеральной Ассамблеи по столь сложному вопросу должно приниматься с учетом всех относящихся к делу соображений.

18. Г-н ИТО (Япония) говорит, что Комитет должен сначала решить, уместно ли пересматривать шкалу основных окладов и если уместно, то когда эта пересмотренная шкала должна вступить в силу. Рассматривая первый вопрос, Комитет должен взвесить финансовые последствия предложения с учетом существующего финансового положения Организации. Основные оклады персонала всех международных организаций регулируются финансовыми положениями каждой организации и не зависят от ставок национальных гражданских служащих. Однако при решении вопроса о том, отвечает ли требованиям сегодняшнего дня шкала окладов Организации Объединенных Наций, необходимо принимать во внимание оклады, выплачиваемые правительствами. В этой связи оратор напоминает, что две трети государств-членов являются слаборазвитыми странами с низкой шкалой окладов. Поэтому существенно необходимо, чтобы шкала окладов Организации Объединенных Наций не была чрезмерно высокой. С другой стороны, необходимо также учитывать трудности, испытываемые при наборе персонала, особенно специалистов, и тот факт, что шкала окладов оказывает моральное воздействие на персонал. Делегация Японии считает, что, хотя утвержденная шкала окладов международной гражданской службы не должна быть чрезмерно высокой, она должна быть достаточно высокой, чтобы привлекать и помогать сохранять на службе квалифицированный персонал. Поэтому делегация Японии поддерживает рекомендации Генерального Секретаря.

19. В отношении срока вступления в силу пересмотренной шкалы оратор говорит, что не убежден в целесообразности даты 1 января 1962 года, рекомендованной Генеральным Секретарем.

Ввиду критического финансового положения Организации Объединенных Наций и того факта, что было утверждено увеличение числа штатных должностей, которое будет иметь серьезные финансовые последствия, было бы желательно отложить дату вступления в силу пересмотренной шкалы, до тех пор пока не уменьшится бремя таких чрезвычайных расходов, как, например, расходы ОНУК. Однако вступление в силу пересмотренной шкалы не следует откладывать на неопределенный срок. Он не будет выступать против даты 1 января 1962 года, хотя испытывает в этой связи некоторые опасения.

20. Организация Объединенных Наций сталкивается с проблемой непрекращающегося роста окладов и с постоянной необходимостью расширения штатов. Не всегда можно удовлетворить обе эти потребности. В тех случаях, когда приходится делать выбор, важнее, по его мнению, увеличивать число должностей, чем повышать оклады. Предлагаемое увеличение основных окладов повлечет за собой дополнительные расходы в размере 2,7 миллиона долларов для Организации Объединенных Наций и почти в три раза больше для специализированных учреждений и других программ. Он выражает надежду, что в будущем при пересмотре окладов должное внимание будет уделяться необходимости сохранять надлежащее равновесие между увеличением окладов и расширением штатов.

21. Г-н БЕНДЕР (Соединенные Штаты Америки) подчеркивает значение обсуждаемого вопроса в связи с его влиянием на эффективность Организации, и особенно на ее возможности привлекать и сохранять на службе персонал, который обладал бы высоким уровнем компетентности, необходимым для выполнения задач Организации Объединенных Наций.

22. Несмотря на то, что многие органы занимались этим вопросом, делегация Соединенных Штатов несколько разочарована тем, каким образом он был представлен Генеральной Ассамблее. Несколько лет тому назад Ассамблея встала на ту точку зрения, что главным фактором, регулирующим основные оклады сотрудников международной гражданской службы, является необходимость набора и сохранения на службе квалифицированного персонала. Хотя в различных докладах упомянуты отдельные проблемы набора, этому ключевому фактору не было уделено все то внимание, какого он заслуживает. Например, в докладе ККМГС ему посвящено лишь несколько пунктов.

23. По этой причине делегация Соединенных Штатов с удовлетворением отмечает что Консультативный комитет запросил мнение по данному вопросу административных глав специализированных учреждений. Представленная Консультативным комитетом информация об этих консультациях является довольно скудной, но она подкрепляет вывод ККМГС о том, что существует серьезная проблема набора персонала.

Указывалось, что проблема набора носит более серьезный характер в отношении специализированного персонала. В известном смысле это, бесспорно, справедливо, но не менее справедливо и то, что работа сотрудников категории специалистов становится все более специализированной, в результате чего трудно провести четкое различие между теми должностями, в отношении которых оправдано увеличение окладов, и теми, в отношении которых такого оправдания нет.

24. С тех пор как в основные оклады не вносились какие-либо изменения, прошло несколько лет, в течение которых соотношение между окладами Организации Объединенных Наций и окладами основных национальных служб и различных специалистов становилось все более неблагоприятным для персонала Организации Объединенных Наций. Этот факт сам по себе свидетельствует об обоснованности предлагаемого увеличения окладов. Все сомнения по этому поводу исчезнут, если учесть повышение ответственности сотрудников категории специалистов за последние годы. Персонал, набранный для работы в Нью-Йорке, может оказаться перед необходимостью срочного переезда в Конго или какую-либо другую страну. Персонал должен получать надлежащую компенсацию за такое расширение сферы его деятельности.

25. Не может быть никаких сомнений в том, что персонал блестяще справлялся со все возрастающим объемом своих обязанностей. Секретариат продолжает функционировать вполне удовлетворительно в самых трудных обстоятельствах. Все делегации знают многих должностных лиц Секретариата, которые в своей работе выходили далеко за рамки своих обычных обязанностей. Не удивительно, что в моральном отношении Секретариат пострадал в результате того, что ему приходилось выслушивать критику в тех случаях, когда он мог бы рассчитывать на признание своих заслуг. Важно восстановить и сохранить этот моральный дух. Для этой цели требуется нечто гораздо большее, чем повышение окладов, но повышение окладов может помочь исправить положение. Повышение окладов поможет также обеспечить Генерального Секретаря таким персоналом, какой ему необходим для решения серьезных проблем, стоящих в настоящее время перед Организацией Объединенных Наций.

26. Делегация Соединенных Штатов поддерживает рекомендации, содержащиеся в докладе ККМГС (A/4823/Add.1) и в докладе Комитета экспертов по коррективам по месту службы (A/4823/Add.2). Хотя мнение Консультативного комитета о нецелесообразности упразднения «отрицательных» коррективов по месту службы заслуживает некоторого внимания, г-н Бендер согласен с точкой зрения ККМГС о том, что включение женеvских коррективов по месту службы в шкалу основных окладов делает непрактичным сохранение подобного корректива.

27. Г-н СУЛУЭТА (Испания) говорит, что из доклада ККМГС ясно, что этот орган тщательно

изучил все аспекты вопроса о шкале основных окладов и коррективах по месту службы международных гражданских служащих категории специалистов и более высоких категорий и что его заключения являются хорошо обоснованными. Поэтому предложения Генерального Секретаря, содержащиеся в документе А/4823 и основанные на рекомендациях ККМГС, представляются делегации Испании вполне оправданными. Комитет по пересмотру окладов 1956 года признал в своем докладе (А/3209)<sup>1</sup> необходимость пересмотра шкалы окладов в зависимости от изменения окладов за пределами Организации, и не может быть никаких сомнений в том, что с 1950 года как в государственном, так и в частном секторах оклады значительно изменились. Хотя г-н Сулуэта отдает себе отчет в том, что принятие предложений Генерального Секретаря повлечет за собой чистое увеличение бюджета на 2,7 миллиона долларов, и выражал опасения по поводу такого увеличения в своем заявлении в ходе общих прений по бюджетной смете (856-е заседание), в котором он подчеркнул необходимость строгой экономии средств, он полагает, что Пятый комитет не может не утвердить испрашиваемую в настоящее время сумму. Во время прений по вопросу географического распределения много внимания уделялось требованию обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, которое сформулировано в статье 101 Устава. В сущности, эта статья потеряет всякий смысл, если в результате необдуманной политики экономии Пятый комитет отклонит обоснованные требования Секретариата. Организация Объединенных Наций в значительной мере зависит от своего Секретариата, и вполне логично, что сотрудникам следует гарантировать такие условия работы, которые позволили бы им выполнять свои задачи не только с требуемой согласно статье 101 добросовестностью, но также с чувством удовлетворения. Более того, рекомендации Комитета относительно географического распределения ставок бессмысленны, если Секретариат не сможет набирать и удерживать на службе персонал, отвечающий высоким требованиям Устава. Сотрудники из всех географических районов будут привлекаться на службу Организации Объединенных Наций лишь в том случае, если им будет предложено надлежащее вознаграждение. Существующее вознаграждение вряд ли можно считать достаточным, если учесть, что шкала основных окладов категории специалистов не менялась с 1950 года. С тех пор стоимость жизни неуклонно возрастала, и Генеральная Ассамблея уже попыталась облегчить бремя, которое в результате этого несут сотрудники, одобрив предложение о переводе Нью-Йорка из класса 7 в класс 8 коррективов по месту службы. В этой связи он отмечает, что в пункте 33 своего доклада (А/4930) Консультативный комитет признал, что для того, чтобы сделать условия служ-

бы привлекательными с точки зрения набора персонала, желательно, чтобы вознаграждение состояло главным образом из основного оклада и лишь самая небольшая его часть представляла собой корректив по месту службы.

28. Можно спросить, является ли настоящий момент уместным для подобного увеличения, и если этот вопрос рассматривать с чисто финансовой точки зрения, и в частности с точки зрения финансового положения Организации Объединенных Наций, то ответ на этот вопрос будет отрицательным. Но поскольку при этом затрагиваются также гуманные соображения и поскольку широко обсуждались административные реформы Секретариата, данный момент, напротив, представляется особенно уместным, и если Комитет отклонит просьбу персонала в такое время, то он должен задуматься над тем, какое моральное воздействие окажет это на персонал.

29. Г-н БАННИР (Нидерланды) говорит, что предложение об изменении шкалы основных окладов и коррективов по месту службы международных гражданских служащих категории специалистов и более высоких категорий повлечет за собой чистое увеличение расходов на 2,7 миллиона долларов в год для Организации Объединенных Наций и на сумму, превышающую более чем в два раза этот уровень, для всех учреждений, входящих в систему Организации Объединенных Наций, а также соответствующее увеличение расходов для основных добровольных программ.

30. Ввиду масштаба этого увеличения было бы желательным с теоретической точки зрения, чтобы Пятый комитет, несущий основную ответственность за бюджетные вопросы, провел всестороннее изучение проблемы с целью определить, является ли необходимым это изменение, могут ли без него Организация Объединенных Наций и другие организации и программы должным образом выполнять стоящие перед ними задачи и являются ли представленные предложения разумными и справедливыми по отношению к тысячам международных гражданских служащих. В этом отношении он интересуется, может ли Секретариат представить сведения о фактическом числе служащих, выполняющих регулярную работу, и служащих, занимающихся проектами, во всех органах Организации Объединенных Наций. Однако всестороннее изучение на практике почти неосуществимо, поскольку многие члены Пятого комитета не являются специалистами по соответствующим вопросам, и именно поэтому на рассмотрении Комитета находятся доклады Комитета по пересмотру окладов, Комитета экспертов по коррективам по месту службы, Административного комитета по координации, Консультативного комитета по международной гражданской службе и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам — обширное собрание фактических и относящихся к делу сведений. Все, что может сделать Комитет, — это решить, являются ли вы-

<sup>1</sup> Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, однадцатая сессия, Приложения, отдельный выпуск.

двинутые аргументы и сделанные выводы достаточно убедительными, чтобы их одобрить.

31. Делегация Нидерландов была бы склонна согласиться с этими аргументами и выводами, если она могла установить два момента: что существующая шкала окладов является слишком низкой по отношению к стоимости жизни и что высококвалифицированные специалисты, способные и готовые служить Организации Объединенных Наций, неохотно поступают на службу или остаются на работе при существующих условиях. Что касается первого момента, то делегация Нидерландов принимает к сведению данные, представленные ККМГС в его докладе (A/4823/Add.1), в частности в таблице Е приложения 1, и данные Комитета экспертов по коррективам по месту службы, который в пункте 19 своего доклада (A/4823/Add.2) привел цифры, показывающие, что индекс коррективов по месту службы для Нью-Йорка возрос со 120 в январе 1956 года до 136,4 в феврале 1961 года. Цены в других городах, где расположены главные управления других учреждений Организации Объединенных Наций, изменились на величину такого же порядка, и, поскольку шкала окладов 1956 года была едва достаточной для компенсации увеличения стоимости жизни, не может быть никаких сомнений в обоснованности предложения о пересмотре шкалы основных окладов. Кроме того, Консультативный комитет заметил, что представленные предложения являются умеренными и позволяют лишь частично исправить положение. Поэтому в отношении первого момента делегация Нидерландов абсолютно уверена в том, что если эти предложения не будут приняты, то уровень жизни персонала значительно снизится, и соответственно пострадает эффективность его работы.

32. Что касается второго момента, то имеются трудности в наборе и сохранении штатов; дополнительные данные, представленные в документе, подготовленном Секретариатом (A/C.5/L.685), освобождают выступающего от необходимости приводить какие-либо конкретные примеры тех случаев, когда набор оказывался невозможным в силу неудовлетворительности предлагаемых условий. В сущности, изучение документа, подготовленного Административным комитетом по координации для представления ККМГС (там же, приложение), устранило всякие сомнения относительно серьезности данной проблемы. Ясно, что существующие условия службы мешают набору международных гражданских служащих и экспертов для оперативных программ в такой степени, что вся деятельность Организации Объединенных Наций, особенно в технической и специализированной областях, а также в области многосторонней помощи менее развитым странам может стать менее эффективной или даже вообще полностью приостановиться, если эти условия не будут немедленно улучшены. Невыполнение этого требования повлечет за собой катастрофические последствия ввиду растущего числа задач, подлежащих выполнению, и многих

новых видов деятельности, которые осуществляются по срочным просьбам Экономического и Социального Совета, региональных экономических комиссий, и особенно стран, нуждающихся в технической помощи.

33. Есть, разумеется, и другие причины, обуславливающие трудности набора. Многие страны, особенно развивающиеся и молодые независимые страны, испытывают острую нужду в своих квалифицированных кадрах для достижения собственных целей, и им чрезвычайно трудно выделить эти кадры для международной службы. В большинстве экономически развитых стран внутренний спрос на экспертов быстро возрастает, и различие между национальными и международными условиями службы, которое существовало 10 лет тому назад и сделало международную службу весьма привлекательной, исчезло или стало значительно меньшим. Хотя решение повысить ставки окладов и коррективы по месту службы ляжет дополнительным бременем на бюджеты государств, оратор не видит другого выхода, кроме такого решения, ибо в противном случае Организация Объединенных Наций ослабнет и станет менее действенной.

34. Оратор полностью согласен с ККМГС и Консультативным комитетом в том, что условия службы были бы более привлекательными, если бы вознаграждение за нее состояло главным образом из основного оклада и возможно меньшая часть оклада представляла бы собой корректив по месту службы; поэтому оратор поддерживает предложение включить в шкалу чистых основных окладов существующий корректив по месту службы в Женеве. Он не занимает твердой позиции по вопросу об упразднении «отрицательных» коррективов по месту службы и поддерживает предложение Генерального Секретаря о пересмотре плана налогообложения персонала в качестве части общего пересмотра основных условий службы; это предложение было выработано совместно с административными главами заинтересованных учреждений, и так же, как Консультативный комитет, он приветствует любой дальнейший прогресс в деле установления общей системы для определения условий службы различных международных организаций.

35. Хотя, как видно, есть основания для придания новым мерам обратной силы с какого-то определенного момента в 1960 году, он согласен с Административным комитетом по координации, что необходимо принимать во внимание бюджетные и конституционные факторы и что предлагаемые изменения должны войти в силу в будущем, однако не позднее 1 января 1962 года.

36. Г-н ЭЛЬ-МЕССИРИ (Объединенная Арабская Республика) указывает, что достижение целей Организации Объединенных Наций в значительной мере зависит от благосостояния персонала Секретариата как инструмента осуществления международных программ. В отличие от

сотрудников национальной гражданской службы члены международных секретариатов набираются во всех частях мира и обычно работают вдали от своей родины. Условия их службы должны не только отвечать требованиям различных организаций, но должны также быть достаточно гибкими и распространяться на широкие категории персонала, назначения и места службы; при этом следует также принимать во внимание ограниченные перспективы продвижения по службе и занятия высших должностей.

37. При изучении предложений Генерального Секретаря (А/4823) оратор принимал в расчет не только факторы, касающиеся требований, уточненных в статье 101 Устава, и необходимость справедливого отношения к международным служащим, но также требования стабильности. Высокая степень стабильности, которая имеет жизненно важное значение для надлежащего функционирования международных организаций, может быть обеспечена лишь в том случае, если условия службы удовлетворительны. Существующая шкала основных окладов остается неизменной с 1950 года, и ККМГС пришел к выводу, что произошло серьезное ухудшение в соотношении окладов Организации Объединенных Наций и окладов сотрудников основных гражданских служб некоторых стран и ведущих специалистов. Хотя в течение этого периода внеслись поправки на удорожание стоимости жизни, они лишь частично решали проблему, не затрагивая шкалы основных окладов как таковой и не устраняя несоответствия с окладами за пределами Организации. Учитывая это соображение, ККМГС предложил включить с 1 января 1962 года в новую шкалу основных окладов существующий корректив по месту службы в Женеве. Административный комитет по координации считает нежелательным выплачивать в районах с высокой стоимостью жизни столь значительную долю вознаграждения в виде коррективов по месту службы, и, как указано в докладе Генерального Секретаря (А/4823), рано или поздно придется включить часть корректива в основной оклад, и чем дольше это откладывается, тем больше будет затруднений.

38. Консультативный комитет в пункте 33 своего доклада (А/4930) высказал мысль о том, что, поскольку огромное большинство мест службы находится уже на уровне Женевы или на более высоком уровне, именно сейчас следовало бы повысить основные оклады до уровня более реальной заработной платы. Консультативный комитет также отметил, что ограничения существующей общей системы вознаграждения больше всего затрагивают специализированные учреждения, которые очень нуждаются в услугах специализированного персонала, и высказал то мнение, что предлагаемое увеличение окладов может в лучшем случае способствовать лишь частичному разрешению этой проблемы. Обсуждая трудности набора персонала в своем докладе о бюджетной смете на 1962 год (А/4814), Комитет заявил, что пересмотр шкалы окладов в сто-

рону их увеличения улучшит положение, но данная проблема вызвана также отсутствием возможности продвижения по службе в Секретариате в целом.

39. По только что изложенным причинам делегация Объединенной Арабской Республики поддерживает предложения Генерального Секретаря, которые были согласованы с административными главами специализированных учреждений, а также его предложение о том, что в будущем молодых сотрудников, поступающих на службу, следует переводить из класса С-1 в класс С-2 после успешного завершения ими четырехлетнего срока службы вместо двухлетнего, хотя это изменение не должно распространяться на уже имеющихся сотрудников. Испытательный период для подтверждения назначения следует оставить неизменным. Делегация Объединенной Арабской Республики одобряет также предложение Генерального Секретаря о надбавке на иждивенцев (жену или мужа), которое поддерживает Консультативный комитет, и считает, что процент корректива по месту службы должен соотноситься с основным окладом каждого класса и не должен варьироваться в зависимости от ступеней каждого класса, что приведет к различию в уровне вознаграждения в различных местах службы. Делегация также поддерживает мнение Консультативного комитета о необходимости сохранить «отрицательные» коррективы по месту службы, поскольку считает, что их упразднение сведет на нет цель системы коррективов по месту службы.

40. Г-н МЕНДЕС (Филиппины) отмечает, что Консультативный комитет согласен со всеми предложениями Генерального Секретаря по вопросу о шкале основных окладов и коррективах по месту службы, за исключением предложений, касающихся упразднения «отрицательных» коррективов по месту службы и общего увеличения чистого вознаграждения. Хотя делегация Филиппин с большим уважением относится к Консультативному комитету и полагается на его техническую компетентность, она отмечает, что оспариваемые им предложения основаны на рекомендациях двух комитетов экспертов с признанной репутацией, которые провели подробное изучение вопроса, прежде чем представить свои рекомендации, и что сомнения Консультативного комитета, по-видимому, являются скорее результатом неясности, имеющейся в докладах, чем следствием какой-либо твердой уверенности в том, что эти рекомендации сами по себе необоснованы. Ввиду отсутствия позитивных доказательств, которые опровергали бы заключения ККМГС и Комитета экспертов по коррективам по месту службы, делегация Филиппин считает, что если их рекомендации будут безоговорочно отклонены, то это будет несправедливо по отношению к этим органам и к персоналу вообще. Кроме того, в то время как Консультативный комитет согласился в пункте 42 своего доклада (А/4930), что недостаточный размер выдаваемых на руки в настоящее время окладов послу-

жил причиной возникновения серьезных проблем в связи с набором и сохранением кадров во всех учреждениях, он не представил никакого альтернативного решения. Хотя, возможно, предлагаемое увеличение окладов может действительно, в лучшем случае, способствовать лишь частичному разрешению проблемы, это заявление само по себе не является достаточной причиной для того, чтобы отклонить предложение Генерального Секретаря об увеличении существующих окладов.

41. В документах, находящихся на рассмотрении Комитета, иногда обнаруживается тенденция рассматривать услуги персонала как товар, подверженный влиянию таких факторов рынка, как спрос и предложение. Делегация Филиппин считает, однако, что Организация Объединенных Наций должна подходить к вопросам персонала с точки зрения образцового работодателя. Кроме того, трагические события недавнего прошлого ясно показали, что на службе Организации Объединенных Наций речь идет не только о времени и профессиональной квалификации сотрудников, но и о самой их жизни.

42. Оратор надеется, что предложения Генерального Секретаря об упразднении «отрицательных» коррективов по месту службы и увеличении основных и получаемых на руки окладов сотрудников будут поставлены в Комитете на голосование, и делегация Филиппин готова в случае необходимости предложить, чтобы им было отдано предпочтение перед любыми соответствующими предложениями Консультативного комитета.

43. Г-н КИТТАНИ (Ирак) говорит, что важно прежде всего решить, какими критериями следует пользоваться при определении необходимости изменить шкалу основных окладов в сторону их увеличения. Формула, которая была принята Лигой Наций, заключалась в том, что ставки окладов служащих, набранных на международной основе, должны устанавливаться в соответствии с наивысшими ставками окладов, выплачиваемыми на гражданской службе в государствах — членах Лиги Наций с учетом разницы стоимости жизни в месте пребывания службы Лиги Наций и с надбавкой в связи с работой за границей. Определение необходимости увеличения окладов является несложным делом, если используется такая прямолинейная математическая формула. С другой стороны, формула Организации Объединенных Наций является гораздо менее четкой. Она была кратко изложена ККМГС в пункте 16 его доклада (A/4823/Add.1), где говорится о «необходимости обеспечить такие условия службы, которые привлекали бы и сохраняли на службе персонал высокого уровня компетентности и в некоторых случаях наивысшей квалификации из всех частей мира». Необходимость не только привлекать, но и сохранять на службе такой персонал обязывает принять соответствующую шкалу окладов и, кроме того, предусмотреть возможности продвижения по

службе, обеспечивающие удовлетворительные перспективы для карьеры.

44. Делегация Ирака испытывала некоторые трудности при рассмотрении представленных предложений, ибо, по-видимому, имеются лишь два пути: либо согласиться с рекомендациями ККМГС, либо отклонить их. Решение по такому вопросу нельзя принимать произвольно, и делегация Ирака хотела бы располагать убедительными доказательствами того, что путь, который она выберет, будет правильным. В этой связи она несколько встревожена тем, что, хотя заключения ККМГС являются конкретными, данные, лежащие в их основе, были представлены Комитету лишь частично. Кроме того, эти частичные данные не являются, по мнению делегации Ирака, вполне удовлетворительными. Оратор не знает, например, дают ли сведения, содержащиеся в документах, находящихся на рассмотрении Комитета, представление о всем комплексе данных, рассмотренных ККМГС, или же они составляют лишь небольшую часть этих данных. Ввиду отсутствия соответствующей информации, позволяющей оценить заключения ККМГС, делегация Ирака не видит иного выбора, кроме как согласиться с его рекомендациями.

45. Консультативный комитет считал, что он не должен вторично выполнять ту задачу, которая была уже выполнена ККМГС, и воздержался от представления Пятому комитету каких-либо конкретных рекомендаций. Однако он высказал некоторые сомнения в отношении ряда моментов, и эти сомнения отчасти разделяет делегация Ирака.

46. Эта, на первый взгляд, противоречивая позиция, занятая делегацией Ирака, в значительной мере объясняется трудностями решения вопроса о том, какой критерий следует применять в данных обстоятельствах. Для многих делегаций, включая делегацию Ирака, шкала окладов Организации Объединенных Наций представляется, на первый взгляд, чрезвычайно высокой по сравнению с окладами служащих отдельных стран. Однако стоит лишь признать, что уровень окладов в отдельных странах явно не применим к Организации Объединенных Наций, как становится ясно, что шкала окладов Организации Объединенных Наций должна отвечать требованиям, изложенным в пункте 16 доклада ККМГС.

47. Делегация Ирака критически относится к тому, что ККМГС использовал данные, подобные тем, которые упомянуты в пункте 19 его доклада. Она согласна с Консультативным комитетом в том, что такие данные не являются ни надежными, ни убедительными. Если бы делегация Ирака считала, что заключения ККМГС основаны исключительно на данных такого рода, то она сочла бы своим долгом отклонить предложения, находящиеся сейчас на рассмотрении Комитета. Однако она поддержит предложения Генерального Секретаря в силу ряда причин, и

в частности в силу необходимости восстановить и сохранить моральный дух персонала.

48. Что касается процедуры рассмотрения данного пункта повестки дня, то оратор предлагает обсуждать совместно предложения о включении существующего класса 3 женевского корректива по месту службы в шкалу основных окладов и об упразднении «отрицательных» коррективов по месту службы, особенно, учитывая заявление, сделанное ККМГС и изложенное в первой фразе пункта 36 его доклада.

49. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает, чтобы обсуждение обоих вопросов было объединено, но чтобы предложения, находящиеся на рассмотрении Комитета, голосовались раздельно.

*Предложение принимается.*

50. Г-н МОРАЛЕС (Колумбия) говорит, что его делегация, как правило, выступает за принятие Организацией Объединенных Наций политики экономии и даже строгой экономии, особенно принимая во внимание крупные расходы по основным программам развития, осуществляемым в настоящее время как государствами-членами, так и Организацией Объединенных Наций. Однако за последние годы в большинстве стран произошли изменения, которые вызвали необходимость периодического пересмотра окладов и заработной платы как в частном, так и в государственных секторах. Шкала основных окладов международных гражданских служащих категории специалистов и более высоких категорий остается неизменной с 1950 года, хотя необходимость повысить их подчеркивается Секретариатом с 1956 года. Выплаты, производимые в соответствии со схемой коррективов по месту службы, не компенсируют недостатков шкалы основных окладов.

51. На основе изучения докладов, находящихся на рассмотрении Комитета, и реалистичной оценки существующего положения делегация Колумбии считает необходимым поддержать предложения Генерального Секретаря.

52. Г-н ГАМИЛЬТОН (Директор Бюро кадров) говорит, что представитель Ирака ссылаясь на желательность установить некие критерии определения необходимости повышения окладов. Приемлемый критерий может быть основан на признании того факта, что шкала окладов, рекомендованная Комитетом по пересмотру окладов в 1956 году, является в общих чертах целесообразной и в нее следует вносить повышающие коррективы в соответствии с изменением окладов персонала национальной гражданской службы. Одна из причин, в силу которых Комитет по пересмотру окладов не рекомендовал увеличения ставок Организации Объединенных Наций в 1956 году, заключается в том, что не отмечалось никакого повышения окладов персонала национальных служб. Такое повышение началось вскоре после того, как Генеральная Ассамблея приняла рекомендации Комитета по пере-

смотру окладов. В Соединенном Королевстве, например, реальный доход старших должностных лиц гражданской службы увеличился за последние годы на 30 процентов. Изменение размера добавочного подоходного налога Соединенного Королевства в 1961 году привело к дополнительному увеличению на 20 процентов окладов этих служащих.

53. Оратор не будет оспаривать результатов проведенного представителем Соединенного Королевства сравнения ставок окладов Соединенного Королевства и Организации Объединенных Наций. Однако он не считает вполне сопоставимыми должности класса С-2 в Организации Объединенных Наций и помощника начальника отдела в Соединенном Королевстве. Средний возраст служащих класса С-2 в Организации Объединенных Наций составляет 33—34 года, тогда как, насколько ему известно, обычно считается, что помощник начальника отдела в Соединенном Королевстве переводится в ранг начальника к тридцати годам. Представляется более уместным сравнение должности класса С-2 в Организации Объединенных Наций с должностью более высокого класса в Соединенном Королевстве. Кроме того, если принимать во внимание ставки окладов на гражданской службе только в самом Соединенном Королевстве и если исключить из заработной платы элемент представительских и включить элемент квартирных, то результаты проведенного сравнения будут иными.

54. Различие между техническим персоналом, или персоналом, занимающимся проектами, и служащими, выполняющими регулярную работу, было более отчетливым до 1956 года, когда для первой категории сотрудников существовали особые условия службы. Это различие в условиях приводило к таким осложнениям, что впоследствии все условия службы были уравнены, и в настоящее время весьма трудно провести различие между этими двумя видами должностей, особенно в специализированных учреждениях, таких, как, например, Всемирная организация здравоохранения.

55. В связи с замечаниями представителя Нидерландов относительно соотношения между национальными и международными окладами оратор отметил, что, по его сведениям, многие сотрудники персонала в Нью-Йорке считают, что они жили бы лучше на родине даже при значительно меньших окладах. Наиболее «высокооплачиваемая» гражданская служба не обязательно является «наилучшей» гражданской службой, и положение, связанное с той или иной работой, является важным фактором, который необходимо принимать во внимание.

56. Что касается Организации Объединенных Наций, то упразднение «отрицательных» коррективов по месту службы обойдется приблизительно в 20 000 долларов в течение первого года. Однако предполагается, что к концу 1964 года из-

менения в стоимости жизни сведут эти расходы на нет.

57. Г-н ХОДЖЕС (Соединенное Королевство) говорит, что, насколько ему известно, сотрудники, принимаемые на должность класса С-1 в Организации Объединенных Наций, обычно являются лицами, недавно закончившими университет, и они, как правило, довольно быстро переводятся на должность класса С-2. Поэтому он удивлен, что средний возраст лиц, занимающих эти должности, является столь солидным. Ссылаясь на оклады помощника начальника отдела в Соединенном Королевстве, оратор привел максимальные ставки для этого класса должностей. Упо-

мянутые им оклады, выплачиваемые Соединенным Королевством, включают элемент квартирных.

58. В связи с проведенным им различием между специализированным персоналом, или персоналом, занимающимся проектами, и служащими, выполняющими регулярную работу, оратор отметил, что в большинстве случаев затруднения при наборе персонала, о которых говорится в документе А/С.5/L.685, по-видимому, касаются набора персонала первого типа.

Заседание закрывается в 17 час. 30 мин.