

ных документов, фактические расходы на представительство до 1 500 долл. в год. Подкомитет предложил, чтобы они получали оклад и надбавку на представительство в размере 16 000 долл. (А/С.5/400, Приложение I) и упразднить формальности, связанные с представлением оправдательных документов.

67. По вопросу о пособиях на репатриацию, однако, Подкомитет предлагает сократить на 50 процентов шкалу, предложенную Комитетом экспертов. Делегация Франции предлагает, чтобы сотрудники имели право выбора между существующей в настоящее время надбавкой на экспатриацию и предполагаемым пособием на репатриацию.

68. Можно сказать, что, за исключением двух или трех пунктов, план Комитета экспертов принят Консультативным комитетом, Генеральным Секретарем и Подкомитетом.

69. Проблема переключения на новую систему более сложна. Помощник генерального секретаря приводил цифры, вызывающие некоторое беспокойство, и заявил, что свыше 1 700 сотрудников, т. е., свыше 58 процентов персонала, в настоящее время будут иметь более низкий предел для своих окладов и что 448 человек могут потерять известную часть фактически получаемого оклада по той причине, что они будут реклассифицированы и попадут в категорию с более низким пределом. Последнее будет чрезвычайно печально, но ни Комитет экспертов, ни Подкомитет обвинять в этом нельзя.

70. При реклассификации персонала администрация обратила внимание на то, что во многих случаях оклады не соответствовали обязанностям, связанным с той или иной должностью или квалификацией того или иного сотрудника. Нет никакого сомнения в том, что на протяжении четырех с половиной лет могли быть допущены ошибки. Их нельзя, однако, поправить, пренебрегая моральными правами персонала или принимая слишком сложные меры. Принятие предложений

Генерального Секретаря (А/С.5/408) поддержит дух теперешнего персонала, чего нельзя сказать о будущих сотрудниках через четыре или пять лет. Может случиться, что сотрудники выполняющие одинаковые обязанности, будут к тому времени получать различные оклады, так как для некоторых из них будет сохранен существующий теперь предел, в то время как для принятых после 1 января 1951 г. будет установлен более низкий предел окладов. Помощник генерального секретаря по Департаменту административных и финансовых служб окажется тогда в затруднительном положении.

71. Поэтому, хотя мероприятия, предлагаемые Генеральным Секретарем, полностью удовлетворяют теперешний персонал, французская делегация не может их поддержать. Она поддержит, однако, любое временное предложение, например план Подкомитета, поправку, внесенную Австралией в Подкомитете и заключающуюся в том, что решение, которое будет принято, должно сохранять силу в течение двух лет и что вопрос этот должен быть вновь рассмотрен в 1952 году, или же предложение Сирии, которое имеет тот недостаток, что оно по существу является эмпирическим и не обращает достаточного внимания на «приобретенные» права персонала. Во всяком случае, Комитет должен без промедления принять то или иное решение.

72. Позиция французской делегации по остальным вопросам хорошо известна: она твердо стоит за сохранение существующей системы отпусков для поездок на родину каждые два года.

73. Г-н Ганем подчеркивает, что целью совместной поправки, представленной Бразилией и Чили (А/С.5/411), является исправление простой материальной ошибки; никто из представителей в Комитете не желает сокращать вознаграждения директоров, играющих столь важную роль в деятельности Организации.

Заседание закрывается в 1 ч. дня.

ДВЕСТИ ШЕСТЬДЕСЯТ СЕДЬМОЕ ЗАСЕДАНИЕ

Понедельник 20 ноября 1950 года, 3 ч. дня Лейк Соксес, Нью-Йорк

Председатель: Магараджа Джам, сагиб НАВАНАГАРСКИЙ (Индия)

Бюджетная смета на 1951 финансовый год: б) Система окладов, надбавок и отпусков Организации Объединенных Наций (А/1312 и Corr.1 и Add.1, А/1313 и Corr.1, А/1378, А/С.5/386, А/С.5/400, А/С.5/403, А/С.5/408, А/С.5/410, А/С.5/411, А/С.5/412) (продолжение)

[Пункт 39]*

1. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ заявляет, что по окончании общих прений Комитет подвергнет голосованию по пунктам проект резолюции, содержащийся в документе

А/С.5/403, и различные предложенные к нему поправки.

2. Г-н БРЕННАН (Австралия) заявляет, что существующая надбавка на экспатриацию была введена в 1947 году в качестве временной меры; она вызывалась четырьмя совершенно основательными причинами, приведенными в пункте 106 доклада Комитета экспертов по системе окладов, надбавок и отпусков (А/С.5/331)¹. Последняя из этих причин — необходимость для многих сотрудников Секретариата жить

* Повестки дня Генеральной Ассамблеи.

¹ См. Официальные отчеты, четвертая сессия Генеральной Ассамблеи, Пятый комитет, Приложение, том II.

на два дома — касается не всех сотрудников Секретариата. Австралийская делегация согласна с мнением Комитета экспертов, что компенсация за излишние текущие расходы не должна выдаваться в виде ежегодной надбавки, но должна быть включена в основной оклад. Другие невыгоды должны компенсироваться долгосрочными мерами. По мнению австралийской делегации, «увеличенные расходы на жизнь в течение первого времени пребывания за границей» будут покрываться пособием на первоначальное устройство и ставками окладов, рекомендуемыми Комитетом экспертов. «Необеспеченность условий службы» и «потеря профессиональных или деловых связей» будут условно компенсироваться получением выходного пособия; в противном случае выдача такого пособия не имела бы смысла.

3. Австралийская делегация всегда возражала против выдачи надбавки на экспатриацию и сомневается в том, надо ли вообще выдавать какое-либо пособие, тем более что имеется столько дублирующих друг друга различных пособий, выдаваемых персоналу. Все же, если предлагаемое пособие на репатриацию будет введено, оно не будет превышать те суммы, которые так щедро рекомендует Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (А/1313, пункт 70).

4. По мнению г-на Бреннана, нельзя в отдельности обсуждать вопрос об отрицательной стороне службы в Организации Объединенных Наций. Положения, относящиеся к отпускам для поездки на родину, должны рассматриваться совместно с положениями, касающимися ежегодных отпусков, которые и Комитет экспертов, и Консультативный комитет считают благоприятными для сотрудников; вследствие всего этого Организация лишается возможности пользоваться услугами сотрудников Секретариата в течение довольно долгого периода, достигающего в среднем одной седьмой части рабочего времени сотрудников. Хотя австралийская делегация не сомневается в необходимости сохранить в сотрудниках их национальные характерные черты, все же нельзя не учесть вызываемое этим нарушение работы Секретариата. Национальные характерные черты не так уж легко исчезают, чтобы на них могло оказывать влияние пребывание сотрудников в чужой стране в течение трех лет между двумя периодическими поездками в отпуск на родину.

5. В Подкомитете 7 австралийская делегация предлагала, чтобы Генеральный Секретарь отложил окончательное решение вопроса о применении к персоналу новой системы окладов до истечения предлагаемого двухлетнего переходного периода. Однако она решила не вносить вторично своего предложения, так как администрация заявила, что проблема введения новой системы будет еще сложнее в 1952 году, чем в 1950 году. Кроме того, сотрудники Секретариата будут находиться в сомнении относительно окончательных размеров своих окладов и могут лишиться права быть уведомленными об этом в течение определенного срока, рекомендуемого Консультативным комитетом.

6. Г-н КРИСТОБАЛЬ (Филиппины) заявляет, что в такой большой организации, как Организация Объ-

единенных Наций, затруднения должны возникать неизбежно при применении правил и положений, которым никогда не предполагалось придавать постоянного характера. Комитет должен выработать такие правила и положения, которые создали бы чувство обеспеченности среди персонала, привлекали бы квалифицированных кандидатов из всех стран мира и не налагали бы слишком тяжелого финансового бремени на членов Организации.

7. В сущности проблема сводится к следующим шести основным пунктам.

8. По вопросу о шкале окладов взгляды филиппинской делегации были изложены в плане, представленном другой делегацией.

9. В отношении замены надбавки на экспатриацию пособием на репатриацию филиппинская делегация в принципе согласна на введение пособия на репатриацию, но оговаривает свою позицию в вопросе ее размера.

10. По вопросу о квартирной надбавке филиппинская делегация согласна с рекомендацией Подкомитета, то есть признает, что выплата этой надбавки должна продолжаться до конца 1951 года.

11. Что касается вопроса об отпусках для поездки на родину, филиппинская делегация считает, что так как климат Нью-Йорка имеет четыре времени года и, следовательно, подходит для жителей любой страны, отпуска для поездки на родину должны предоставляться один раз в три года, как это делается на филиппинской дипломатической службе.

12. По вопросу о мерах, которые должны быть приняты на переходный период между старой и новой системой, филиппинская делегация согласна с рекомендацией Подкомитета, но в то же время не возражает и против предложения Сирии, изложенного в документе А/С.5/410.

13. По вопросу о коррективах к докладам филиппинская делегация будет голосовать против пятипроцентного вычета из окладов международного персонала Женевского отделения. Представленные Комитету статистические данные неоднородны и во многих случаях устарели; кроме того, рост дороговизны в Соединенных Штатах скоро почувствуется и в Женеве, куда ввозятся многие товары из Нью-Йорка.

14. Г-н ОЗГҮРЕЛЬ (Турция) считает, что Комитет должен руководствоваться обещаниями, сделанными Генеральной Ассамблеей; они являются моральным обязательством соблюдать не только приобретенные сотрудниками права, но и все условия контрактов. Ведь все признают, что взаимоотношения между Генеральным Секретарем и персоналом основаны на заключенных контрактах. Нарушение условий контрактов допустимо лишь в тех случаях, когда изменившаяся обстановка не позволяет их придерживаться. Однако такого положения не существует. Турецкая делегация будет поддерживать сирийскую поправку (А/С.5/410), касающуюся переходных мероприятий.

15. Г-жа ВИТТЕВЕН (Нидерланды) заявляет, что в своем подходе к этому вопросу нидерландская делегация не руководствуется в первую очередь соображениями экономии, так как вопрос о персонале является главным образом вопросом человеческих отношений. Если Организация желает пользоваться услугами действительно выдающихся сотрудников, мужчин или женщин, она должна создать такие условия работы, которые бы привлекали на службу и удерживали на ней усердных и работоспособных сотрудников. Рекомендации Подкомитета предусматривают такие условия, и нидерландская делегация будет поддерживать рекомендации от *a* до *i*, от *m* до *p* и *r* раздела I, пункта 4 документа A/C.5/400.

16. Она согласна с представителем Франции в том, что применение в течение неопределенного срока двух систем окладов создаст в будущем большие затруднения, так как это неблагоприятно отразится на настроении персонала, особенно если за одинаковую работу будет выплачиваться вознаграждение по различным ставкам. Для разницы в окладах может быть лишь одно оправдание, а именно, строгое соблюдение условий контрактов. Из заявления Помощника генерального секретаря, сделанного им 17 ноября (265-е заседание, пункт 9), нидерландская делегация с удовлетворением отмечает, что администрация согласна с ней в том, что взаимоотношения между Организацией Объединенных Наций и персоналом носят договорный характер. План В, указанный в пункте 13b документа A/C.5/400, основан на этом принципе, и хотя г-жа Виттевен не предполагает вновь предлагать этот план, его целей можно достичь простой заменой в измененной рекомендации Консультативного комитета (A/C.5/400, пункт 17a) слова «короче» словом «длиннее».

17. Нидерландская делегация не имеет ничего против введения двухлетнего переходного периода, рекомендуемого Консультативным комитетом и Подкомитетом. Если этот срок удлинить, то придется прийти к заключению, что новая система настолько сурова, что необходимо будет оградить от ее правил теперешний состав персонала. Но если это так, то как же можно утверждать, что она будет приемлема для новых сотрудников? Сокращение дохода, от которого пострадает теперешний персонал, будет до некоторой степени компенсироваться расширением той основы, из которой исходят при исчислении пенсий, и новыми положениями о социальном обеспечении.

18. Если в классификации были сделаны ошибки, необходимо принять меры к их исправлению, и в связи с этим администрация должна учесть пункты 10 и 11 первого доклада Консультативного комитета за 1950 год (A/1313).

19. Нидерландская делегация будет голосовать за рекомендации Подкомитета, но не за различные поправки, которые, по ее мнению, не вносят никаких улучшений.

20. Генеральная Ассамблея не может быть связана никакими обещаниями, на которые она не давала своего разрешения. Как Генеральный Секретарь, так

и персонал вполне понимают, что вопрос об окладах, надбавках и отпусках зависит от решения Генеральной Ассамблеи, что и было указано в разосланном персоналу информационном циркуляре от 13 февраля 1950 г., в котором говорится, что фактическое применение системы окладов зависит от решения Генеральной Ассамблеи и что бюджетная смета на 1951 год будет составлена скорее на основании ряда предположений, а не определенных постановлений.

21. Нидерландская делегация основательно продумала свое решение и считает, что в этом вопросе не может быть речи о противоположных интересах, так как у персонала, администрации и делегаций, у всех одна и та же цель — защита интересов Организации Объединенных Наций.

22. Д-р СЯ (Китай) согласен с рекомендациями Подкомитета. Касаясь первой из четырех поправок, предложенных Генеральным Секретарем (A/C.5/408), он поддерживает взгляд представителя Соединенных Штатов, полагая, что в данном вопросе нельзя говорить о каких-то приобретенных правах, но самое большее — лишь о моральном праве. Предложение Подкомитета он считает справедливым.

23. По второму пункту, т. е. об отпусках для поездки на родину, г-н Ся согласен с мнением канадского представителя, полагая, что эти отпуска должны предоставляться через каждые три года.

24. По третьему пункту, т. е. о пособии на ренатриацию, китайская делегация не пришла к определенному мнению и будет поддерживать рекомендации Подкомитета.

25. Что касается четвертого пункта, т. е. коррективов к окладам, д-р Ся согласен со взглядами представителя Соединенного Королевства.

26. Оратор предлагает вычеркнуть из пунктов 1, 2 и 3 приложения I документа A/C.5/403 слова «подлежащих обложению по плану налогового обложения персонала» и вставить в скобках в пунктах 1 и 2 соответствующие суммы окладов нетто, так как этот план подлежит изменению, в то время как шкала окладов носит постоянный характер. В таблице I приложения I те же самые слова, указанные в подзаголовке, должны быть изменены следующим образом: «подлежат обложению по плану налогового обложения персонала по ставкам, установленным Генеральной Ассамблеей в резолюции 239 (III) от 18 ноября 1948 года».

27. Г-н ПРАЙС (Помощник генерального секретаря по Департаменту административных и финансовых служб) поясняет, что семейное положение сотрудников делает затруднительным включение в документ чистых ставок окладов. Однако он не имеет ничего против предлагаемого изменения подзаголовка таблицы.

28. Г-н НОСЕК (Чехословакия) приводит цифры из бюджетов за 1949, 1950 и 1951 гг., для того чтобы показать, что оклады и заработная плата персонала Организации Объединенных Наций составляют приблизительно половину годового бюджета Организации.

Необходимо стабилизировать весь бюджет Организации Объединенных Наций, как на это неоднократно указывала делегация СССР. Стабилизация такого важного раздела, как оклады и заработная плата персонала, очевидно, в значительной мере будет способствовать стабилизации всего бюджета. Хотя это соображение имеет второстепенное значение, но все же Комитет должен иметь его в виду, обсуждая вопрос об окладах, надбавках и системе отпусков Организации Объединенных Наций. Главное, что должно быть принято во внимание, это, конечно, необходимость правильно классифицировать сотрудников Секретариата, установить для них справедливые оклады в соответствии с их работой, обеспечить им достаточно высокий уровень жизни в самом широком смысле этого слова и предоставить им возможность получать отпуска на родину через определенные промежутки времени.

29. Оратор сомневается в правильности подхода Подкомитета к этому вопросу. В пункте 1 раздела II своего доклада (А/С.5/400) Подкомитет заявляет, что он прежде всего обратил свое внимание на проблему определения размера оклада главного (высшего ранга) директора, имея в виду использовать эту цифру в качестве исходного пункта при определении всех остальных ставок в шкале окладов. Однако из общего числа 3 701 штатных должностей, установленных на 1951 год (А/1267, стр. 39 и 40), только шестнадцать должностей относятся к классу главного директора.

30. Что касается отпусков для поездки на родину, оратор не согласен с Подкомитетом в том, чтобы интервал, установленный между отпусками, был продлен с двух до трех лет. По его мнению, необходимо сохранить существующий порядок.

31. Г-н ФЕНО (Бельгия) подчеркивает, что обсуждаемый вопрос касается будущего как самой Организации, так и судьбы нескольких тысяч сотрудников и их семейств. Этот вопрос имеет огромное значение и должен быть разрешен на основе общих принципов. Поэтому он рад, что Комитет ведет общие прения по этому вопросу и обсуждает его в целом, а не в отдельных частях. Система окладов, надбавок и отпусков должна считаться составной частью постоянных положений о персонале и, как указал представитель Канады, так же важно гарантировать персоналу прочность его службы, как и обеспечить его членов достаточным вознаграждением. Поэтому он полностью поддерживает предложение Подкомитета о том, чтобы при принятии новой шкалы окладов, она была внесена в качестве составной части в постоянные положения о персонале. Решение Комитета должно учитывать постоянные нужды Организации, которые уже выяснились на основании опыта нескольких лет. При принятии новой системы необходимо воздерживаться от предоставления особых привилегий небольшому числу высших сотрудников, так же как необходимо избегать демагогического подхода к вопросу о положении низших сотрудников Секретариата. Исходя из принципа справедливости и учитывая нужды Организации, оратор поддерживает рекомендуемые Подкомитетом меры вместе с поправкой, предложенной Чили и Бразилией относительно должности директора (А/С.5/411).

32. Как справедливо заметил представитель Турции, Организация обязана и морально и юридически выполнять свои обязательства по отношению к персоналу. Г-н Фено был поражен, выслушав теорию, выдвинутую как Помощником генерального секретаря, так и представителем Соединенных Штатов, согласно которой Ассамблея совершенно неограничена в своих правах и может произвольно изменять контракты просто из соображений своего удобства. Бельгийская делегация имеет вполне определенные возражения против такого подхода. Бразильский представитель напомнил Комитету о предоставленных Административному трибуналу полномочиях и указал, что если условия контрактов не будут выполняться, то это может привести к неприятным сюрпризам финансового характера и, если Организация этого не учитывает, то она стоит на неправильном пути. Оратор обращает внимание на мнения, выраженные в октябре 1932 года группой юристов, включая и г-на Бадевана, по вопросу о том, имело ли право Общее собрание Лиги Наций сокращать оклады должностных лиц Международного бюро труда и канцелярии Постоянной палаты международного правосудия. Оратор убежден, что сотрудники Секретариата имеют договорные права, которые Ассамблея не может игнорировать. Поэтому, если меры переходного периода не смогут удовлетворить всех надежд персонала, то по крайней мере они должны удовлетворять всем условиям контрактов, имеющим силу в настоящее время.

33. Г-н Фено подчеркивает необходимость сохранить международный характер Секретариата. Опасность влияния местных условий особенно заметна в Центральных учреждениях, где значительное большинство персонала состоит из лиц местного населения и где всюду слышится английская речь. Поэтому, даже если бельгийская делегация и не поддерживает идею сохранения надбавки на экспатриацию, то по крайней мере она будет поддерживать текст бразильской поправки (А/С.5/412), которой предоставляется возможность выбора. С тех пор как был создан Секретариат, надбавка на экспатриацию являлась частью окладов персонала, принятого за границей. Если теперь эта надбавка упраздняется, то сотрудники средних и в особенности низших рангов определенно пострадают от сокращения чистой суммы их окладов, что особенно тяжело отразится на этих сотрудниках как раз во время переезда в постоянные помещения Центральных учреждений.

34. В силу тех же соображений, он будет голосовать за предоставление отпусков на родину через каждые два года, как это предусматривается бразильской поправкой. Он не может согласиться с доводом представителя Канады. Правда, что на бельгийской дипломатической службе, так же как и на дипломатической службе других стран, отпуск на родину предоставляется, как общее правило, через каждые три года, но в этом отношении делается много исключений для лиц, которые служат в странах, находящихся вне зон с умеренным климатом. В географическом отношении климат Нью-Йорка считается полутропическим, в психологическом отношении Нью-Йорк является горо-

дом, который может изменить характерные черты иностранца и ассимилировать его. Поэтому очень важно, чтобы лица, находящиеся на международной гражданской службе, возвращались в обстановку своей родины через довольно короткие интервалы. Это не относится к тем лицам, которые, находясь на дипломатической службе, переезжают с места на место, хотя и здесь опыт показал, что они не должны слишком долго оставаться на этой должности. Кроме того, важно привлекать высококвалифицированных лиц из всех стран мира на таких условиях, чтобы они могли делать свою карьеру в Организации Объединенных Наций. Что касается бюджетной стороны вопроса, то администрация обычно сочетает отпуск на родину того или иного сотрудника с командировкой его в какую-либо миссию и, таким образом, экономит на ненужных расходах.

35. Г-н Фено говорит, что по соображениям, приведенным представителем Израиля, он будет голосовать против введения предлагаемого корректива к окладам сотрудников Женевского отделения. Дороговизна в Женеве растет, и имеются все признаки того, что этот рост будет продолжаться.

36. Оратор считает, что в конце концов необходимо будет ввести общую систему окладов для всех лиц, находящихся на международной службе.

37. В заключение г-н Фено говорит, что бельгийская делегация при своем голосовании будет руководствоваться всеми упомянутыми им принципами.

38. В. И. КОБУШКО (Союз Советских Социалистических Республик) заявляет, что в рекомендациях Подкомитета имеются некоторые положительные черты. Введение новой системы упростит административную структуру Организации и даст возможность соблюсти некоторую экономию. Но в то же время в докладе Подкомитета содержатся и такие рекомендации, которые советская делегация считает совершенно неприемлемыми.

39. Во-первых, он будет голосовать против предложения о предоставлении отпусков для поездки на родину через каждые три года и будет поддерживать существующую двухгодичную систему.

40. Во-вторых, об интересах старших сотрудников, повидимому, очень заботятся в новой системе и даже в ущерб интересам младших служащих. Этот первоначальный дефект доклада Комитета экспертов был частично устранен рекомендациями Консультативного комитета, но все же страдает большим дефектом.

41. В-третьих, советская делегация считает, что Генеральный Секретарь поступил неправильно, приступив к выполнению некоторых из рекомендаций Комитета экспертов без согласия на то Генеральной Ассамблеи. В частности, советская делегация полагает, что решение о местном наборе служащих для заполнения должностей в категории общих служб ниже теперешних 8 или 9 рангов серьезно отразится на международном характере Секретариата.

42. Г-н ЛЕВИ (Югославия) выражает сожаление, что Комитет не хочет отложить голосование этой слож-

ной и очень важной проблемы, проблемы окладов, надбавок и системы отпусков. В связи с различными аспектами новой системы было сделано так много различных предложений, что чрезвычайно трудно сделать правильный выбор. Но, повидимому, все предложения имеют одну общую черту: результатом их будет увеличение чистой суммы окладов старших сотрудников и сотрудников высшего ранга без предоставления такого же преимущества сотрудникам средних и низших рангов. Оратор предпочитает такую новую систему окладов, которая предоставит одинаковые выгоды всем сотрудникам Секретариата. Но ввиду того что ни предложениям Консультативного комитета, ни рекомендациям Подкомитета не удалось восстановить нарушенного равновесия, он не считает возможным голосовать за какие-либо увеличения окладов старших сотрудников и сотрудников высшего ранга. Он будет вынужден поэтому воздержаться от голосования многих предложений. Для защиты интересов сотрудников среднего и низшего рангов он будет голосовать за предложение Генерального Секретаря, касающееся предельных ставок окладов и содержащееся в пункте 1 документа А/С.5/408.

43. В отношении отпусков для поездки на родину он будет голосовать за сохранение теперешней двухгодичной системы и против рекомендации Подкомитета.

44. Что касается пособия на репатриацию, он будет голосовать за предложенную Консультативным комитетом систему и против рекомендации Подкомитета.

45. Он готов принять рекомендации Подкомитета о введении корректива к окладам персонала Женевского отделения, но не считает правильным указывать, в качестве одного из оснований для этого, повышение размера суточных членам комиссий, заседающих в Нью-Йорке, по сравнению с размером суточных, выплачиваемых в Женеве.

46. В ответ на вопрос г-на ФРИЙСА (Дания) г-н ПРАЙС (Помощник генерального секретаря по Департаменту административных и финансовых служб) поясняет, что принятие второй бразильской поправки (А/С.5/412), предоставляющей сотрудникам право выбора между надбавкой на экспатриацию и предлагаемым пособием на репатриацию, вызовет затруднения скорее бюджетного, чем административного характера. Если сотрудникам будет предоставлено право выбора, то, вероятно, все они предпочтут попрежнему получать надбавку на экспатриацию, так как она для них более выгодна в финансовом отношении. Таким образом, если будет принята бразильская поправка, в бюджетную смету на 1951 год необходимо будет включить дополнительную сумму в 640 000 долларов.

47. Г-н МАШАДО (Бразилия) согласен, что это скорей финансовый чем административный вопрос, но полагает, что заранее нельзя определить точный размер расходов. Он предлагает, чтобы в случае принятия его предложения, из Фонда оборотных средств была отпущена необходимая сумма для оплаты расходов по возмещению подоходного налога, как это дела-

лось и в прошлом году. Он считает, что принятие его предложения не вызовет никаких дополнительных расходов, так как Организация будет попрежнему тратить ту же сумму, что и раньше, и если она сэкономит на упразднении надбавки на экспатриацию, то впоследствии у нее будут дополнительные расходы по выплате пособия на репатриацию.

48. Г-н ПОЛЛОК (Канада) полагает, что хотя бразильская поправка была, несомненно, предложена в целях компромисса, ее принятие окажется в сущности бесполезным, так как оно будет равносильно решению о сохранении надбавки на экспатриацию. По его мнению, этот вопрос должен быть разрешен раз навсегда.

49. Когда придет время голосования, было бы полезно голосовать в первую очередь вопросы об отпусках для поездки на родину и о надбавке на экспатриацию. После этого, учитывая принятые решения, делегации смогли бы приступить к обсуждению мер переходного периода.

Заместитель председателя г-н Краевский (Польша) занимает председательское место.

50. Г-н ОРИБЕ (Уругвай) заявляет, что он будет голосовать за рекомендации Подкомитета, за исключением лишь тех пунктов, которые расходятся с предложениями Генерального Секретаря. По вопросу о мерах переходного периода, о коррективе к окладам в Женевском отделении, о выдаче пособия на репатриацию и по вопросу об отпусках для поездки на родину он разделяет взгляды Генерального Секретаря. Что касается вопроса о пособии на репатриацию, он считает, что Комитет должен принять предложение в духе бразильской поправки (А/С.5/412). Он также будет поддерживать совместную поправку Бразилии и Чили о выплате директорам надбавок на представительство (А/С.5/411).

51. Оратор не согласен с тем мнением бельгийского представителя, согласно которому Ассамблея имеет право изменять контракты по своему усмотрению.

52. В заключение, переходя к пункту 4 приложения I документа А/С.5/403, г-н Орибе недоумевает, почему ежегодные прибавки заменяются прибавками через каждые два года, начиная с сотрудников с окладами от 10 800 долл. нетто (или 14 670 долл. брутто) и выше. По его мнению, было бы более логичным ввести такое изменение между категориями, т. е. начиная с оклада в 11 000 долл. нетто (15 000 долл. брутто).

53. Г-н НАСС (Венесуэла) заявляет, что он будет поддерживать рекомендации Подкомитета, за исключением тех пунктов, в которых они расходятся с предложениями Генерального Секретаря. Он будет голосовать за предложения Генерального Секретаря, касающиеся мер переходного периода, за бразильскую поправку, предоставляющую сотрудникам право выбора между надбавкой на экспатриацию и пособием на репатриацию, и за сохранение нынешней двухгодичной системы предоставления отпусков для поездки на родину в той формулировке, которая дана в первой бразильской поправке. Он будет голосовать против

введения корректива к окладам служащих Женевского отделения.

54. Г-н Насс поддерживает предложение председателя Уругвая относительно той категории оклада, начиная с которой ежегодные прибавки должны быть заменены прибавками через каждые два года.

55. Г-н РИБАС (Куба) заявляет, что он будет поддерживать бразильские поправки об отпусках для поездки на родину и о праве выбора между надбавкой на экспатриацию и пособием на репатриацию. Он поддерживает предложение Генерального Секретаря о мерах переходного периода. Он также согласен с предложением уругвайского представителя относительно замены ежегодных прибавок прибавками через каждые два года.

56. Г-н АГНИДЕС (председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), отвечая уругвайскому представителю, заявляет, что предложения о замене ежегодных прибавок прибавками через каждые два года, начиная с суммы чистого оклада в 10 800 долл., основаны на двух соображениях. Во-первых, на государственной службе всех стран принято давать относительно более значительные и более частые прибавки сотрудникам более низких классов окладов. Кроме того, так как лица, занимающие директорскую должность, могут надеяться лишь на три прибавки по 400 долл. каждая, было бы правильно давать эти прибавки через каждые два года, чтобы эти лица могли ожидать дальнейшего финансового улучшения своего положения. Вторым соображением является желание избежать на высших должностях слишком большого количества лиц с совершенно одинаковыми окладами. Цифра в 10 800 долл. не является каким-то священным числом, но цифрой, дающей возможность применения системы двухгодичных прибавок к сотрудникам, принадлежащим к трем различным категориям, H, I и J, указанных в предложенной Комитетом экспертов шкале окладов. Если начать замену ежегодных прибавок прибавками через два года с класса директора, как это предложено уругвайским представителем, то это не устранил того, что слишком много лиц, занимающих высшие должности, будут получать совершенно одинаковые оклады.

57. Г-н ОРИБЕ (Уругвай) благодарит председателя Консультативного комитета за его пояснение и соглашается с необходимостью изменить продолжительность срока службы, необходимого для получения прибавок, начиная с определенного класса окладов. Однако он полагает, что замена ежегодных прибавок прибавками через каждые два года должна начинаться не на промежуточной ступени какой-либо категории окладов, но на первой ступени следующей высшей категории. Согласно представленному Комитету предложению такая замена должна быть сделана, начиная с оклада в 10 800 долл., соответствующего ступени 3 оклада, получаемого главными сотрудниками. Было бы гораздо логичнее начать такую замену с класса окладов в 11 000 долл., соответствующего начальному чистому окладу директора (15 000 долл. брутто). В противном случае, лица, принадлежащие к одной и той же кате-

гории и, следовательно, выполняющие совершенно одинаковые функции, будут разбиты в смысле окладов на два класса.

58. По его мнению, разрешить этот вопрос можно или предоставлением права всем директорам на получение надбавки на представительство или же заменой ежегодных прибавок прибавками через каждые два года, начиная с оклада директора в 11 000 долларов.

59. Поэтому г-н Орибе предлагает изменить последнюю фразу пункта 4 Приложения 1 документа А/С.5/403 следующим образом: «причем продолжительность периода удовлетворительной службы, необходимого для увеличения окладов директора и главного директора, устанавливается в два года».

60. Г-н ХОЛЛ (Соединенные Штаты Америки) указывает, что оклады брутто директоров колеблются между 15 000 и 17 400 долл., в то время как оклады брутто главных сотрудников варьируют от 13 330 долл. до 17 000 долл. Если будет принята уругвайская поправка и директора будут получать прибавки лишь через каждые два года, в то время как главные сотрудники будут получать прибавки ежегодно, то возможно, что в некоторой стадии эти сотрудники будут получать оклады больше директорских. Он также спрашивает уругвайского представителя, будет ли тот настаивать на своей поправке, даже если будет отклонена поправка Бразилии и Чили (А/С.5/411).

61. Г-н ОРИБЕ (Уругвай) заявляет, что если произвести замену прибавок, начиная с какого-либо определенного класса окладов, то независимо от того, какой класс окладов будет выбран, все равно возникнут затруднения, указанные представителем Соединенных Штатов. Это верно, что в некоторой стадии какой-либо главный сотрудник будет, возможно, зарабатывать больше своего начальника-директора. Это является одним из тех соображений, в силу которых поправка Бразилии и Чили предусматривает, чтобы все директора получали помимо своего оклада еще надбавку на представительство не свыше 1 500 долл. в год. Но так как его собственная поправка основана на требованиях логики и последовательности, он будет настаивать на ее голосовании независимо от того, какая судьба постигнет поправку Бразилии и Чили.

62. Г-н БРЕННАН (Австралия) спрашивает бразильского представителя, будет ли поправка Бразилии и Чили применяться лишь к директорам, а не к главным сотрудникам. Тогда ее главная цель сводится к тому, чтобы восстановить право директоров получать надбавку на представительство без необходимости представления оправдательных документов.

63. Подкомитет предложил прекратить выдачу директорам надбавок на представительство и, вместо этого, предоставить им право покрывать такие расходы из Фонда на представительство. Он не вполне уверен в том, какое положение создастся в этом отношении, если будет принята поправка Бразилии и Чили. Считая, что Подкомитет подошел правильно к этому вопросу, он будет голосовать за рекомендации Подкомитета.

64. Г-н МАШАДО (Бразилия) подтверждает, что данное австралийским представителем толкование правильно и что общая поправка Бразилии и Чили будет применяться лишь к директорам, но не к главным сотрудникам. Прежде некоторые директора получали ежегодную надбавку на представительство в сумме 2 500 долл. Согласно предложению Бразилии и Чили директора, получающие надбавку на представительство, не будут иметь права пользоваться средствами из Фонда на представительство.

65. Чистые оклады директоров колебались между 10 000 и 11 000 долл., помимо надбавки на представительство в 2 500 долл. в год. Ввиду того что большинство из них в настоящее время достигло оклада в 11 000 долл., их годовой заработок исчисляется в 13 500 долл. Подкомитет предложил увеличить оклады директоров до максимальной суммы в 12 200 долл. нетто, но при условии, что они не будут получать надбавки на представительство. Таким образом их ежегодная потеря выразится в сумме 1 300 долл. нетто. Правда, они смогут компенсировать эту потерю получением средств из Фонда на представительство, но для этого им необходимо будет представлять оправдательные документы. Согласно его предложению они смогут получить сумму, приблизительно равную надбавке на представительство, не представляя при этом оправдательных документов. По мнению г-на Машадо, такой порядок более соответствует достоинству директоров и их высокому положению, занимаемому в Секретариате.

66. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ заявляет, что прежде чем голосовать по вопросу об организации и классификации персонала, по вопросу о переходных мерах и другим вопросам, Комитету необходимо сначала решить вопрос о предоставлении отпусков для поездки на родину, о выплате пособия на репатриацию и введения корректировок к окладам. Для целей голосования основным документом будет меморандум председателя (А/С.5/403) о докладе Подкомитета (А/С.5/400), учрежденного Пятым комитетом для рассмотрения вопроса об окладах, надбавках и системе отпусков Организации Объединенных Наций.

67. Говоря об отпусках на родину, председатель указывает, что к пункту 4 проекта резолюции, приведенного в приложении А документа А/С.5/403, были представлены две поправки, причем одна была представлена Генеральным Секретарем в документе А/С.5/408, где предлагается предоставлять сотрудникам Секретариата отпуск для поездки на родину через каждые два года, а не через три, как это предложено Подкомитетом, а другая поправка была представлена бразильской делегацией в документе А/С.5/412, в которой предлагается, чтобы сотрудники имели право на отпуск для поездки на родину по истечении 24 месяцев с момента их возвращения из предыдущего отпуска на родину. Он предлагает Комитету сначала проголосовать поправку, представленную Генеральным Секретарем.

68. Г-н МАШАДО (Бразилия) считает, что Комитет должен проголосовать сначала его поправку, а затем уже поправку Генерального Секретаря.

69. После краткого обмена мнений ПРЕДСЕДАТЕЛЬ заявляет, что по его мнению поправка Генерального Секретаря отличается сильнее от первоначального предложения, и поэтому он поставит ее на голосование первой.

Поправка Генерального Секретаря (А/С.5/408, пункт 2) к пункту 4 проекта резолюции, приведенного в приложении А документа А/С.5/403, отклоняется 24 голосами против 18, при 3 воздержавшихся.

70. Г-н МАШАДО (Бразилия) заявляет, что так как поправка Генерального Секретаря отклонена, он берет обратно свою собственную поправку по вопросу об отпусках для поездки на родину, ибо по его мнению обе поправки весьма схожи.

71. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ставит на голосование пункт 4 проекта резолюции, приведенного в приложении А документа А/С.5/403.

Пункт 4 проекта резолюции принимается 28 голосами против 13, при 5 воздержавшихся.

Пункт 5 проекта резолюции принимается без обсуждения.

72. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ставит на голосование поправку Генерального Секретаря (А/С.5/408, пункт 3) к приложению II в документе А/С.5/403 о введении системы выплаты пособия на репатриацию.

Поправка Генерального Секретаря отклоняется 32 голосами против 7, при 3 воздержавшихся.

73. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ставит на голосование пункт 6 проекта резолюции, приведенного в приложении А до-

кумента А/С.5/403, о системе выплаты пособия на репатриацию.

Пункт 6 проекта резолюции принимается 43 голосами при 1 воздержавшемся, причем никто не голосовал против.

74. Затем ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ставит на голосование бразильскую поправку (А/С.5/412) к пункту 6 проекта резолюции, приведенного в приложении А документа А/С.5/403, о введении системы выплаты пособия на репатриацию.

Бразильская поправка отклоняется 24 голосами против 16, при 7 воздержавшихся.

75. Г-н МАШАДО (Бразилия) подчеркивает, что нельзя голосовать предложения относительно коррективов к окладам, прежде чем Комитет не примет решения относительно системы окладов. В самом деле, для многих делегаций будет затруднительно голосовать за или против введения коррективов к окладам, пока они не будут иметь ясного представления о размерах окладов.

76. Г-н ХОЛЛ (Соединенные Штаты Америки) поддерживает замечание бразильского представителя и заявляет, что делегация Соединенных Штатов будет голосовать за введение коррективов к окладам персонала Женевского отделения лишь при условии, что надбавка на дороговизну будет включена в основные оклады.

Заседание закрывается в 6 ч. 05 м. веч.

ДВЕСТИ ШЕСТЬДЕСЯТ ВОСЬМОЕ ЗАСЕДАНИЕ

Вторник 21 ноября 1950 года, 10 ч. 45 м. утра Лейк Соксес, Нью-Йорк

Председатель: Магараджа Джам, сагиб НАВАНАГАРСКИЙ (Индия)

Финансовая сторона проекта резолюции по пункту 20б повестки дня, предложенного Специальным комитетом по политическим вопросам (А/1516, А/С.5/399) (продолжение)

Финансовые аспекты программы помощи Корею и ее восстановления: просьба Соединенного второго и третьего комитета в связи с пунктом 24 повестки дня (А/1526, А/С.5/402) (продолжение)

1. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ обращает внимание членов Комитета на доклады Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о помощи палестинским беженцам (А/1516) и о программе Организации Объединенных Наций помощи Корею и ее восстановления (А/1526). Он знакомит членов Комитета с генералом Кеннеди, директором Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ.

2. Г-н АША (Сирия) удивлен, что Консультативный комитет рекомендовал выдать вышеуказанному агентству из Фонда оборотных средств аванс лишь в сумме в 2 500 000 долл. (А/1516, пункт 14). Ему непонятно, почему Комитет полностью не удовлетворил просьбу Специального комитета по политическим вопросам о выдаче аванса в сумме пяти миллионов долларов (А/АС.38/L.28/Rev.1, пункт 9).

3. Г-н АГНИДЕС (председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) указывает, что в июле и августе фонд оборотных средств был почти исчерпан. Консультативный комитет надеялся, что его рекомендация побудит членов Организации сделать свои взносы возможно скорее.

4. Генерал КЕННЕДИ (директор Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ) заявляет, что если бы государства-члены Организа-