

Координационный комитет ВОИС

**Шестьдесят седьмая (44-я очередная) сессия
Женева, 23 сентября – 2 октября 2013 г.**

ОТЧЕТ

принят Комитетом

1. На рассмотрении Координационного комитета находились следующие пункты сводной повестки дня (документ A/51/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 45, 46, 47 и 48.
2. Отчеты об обсуждении указанных пунктов, за исключением пунктов 7, 45 и 46, содержатся в общем отчете (документ A/51/20).
3. Отчеты об обсуждении пунктов 7, 45 и 46 содержатся в настоящем документе.
4. Председателем Координационного комитета был избран посол Фоде Сек (Сенегал), а заместителями Председателя – посол Вираг Кристина Халганд (Венгрия) и г-жа Александра Грациоли (Швейцария).

ПУНКТ 7 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

УТВЕРЖДЕНИЕ СОГЛАШЕНИЙ

5. Обсуждения проходили на основе документа WO/CC/67/1.

6. Открывая обсуждение данного пункта повестки дня, Юрисконсульт обратил внимание государств-членов на рабочий документ, касающийся утверждения соглашений. Он сказал, что на утверждение Координационного комитета выносятся два соглашения, и отметил, что хотел бы остановиться на двух вопросах, связанных с этим документом. Первый вопрос касается замечаний, полученных Секретариатом в отношении пункта 1 документа. Он сообщил Координационному комитету, что здесь используются те же самые формулировки, которые, насколько он помнит, всегда использовались Секретариатом при утверждении текстов соглашений. Внимание Секретариата было обращено на то обстоятельство, что эти формулировки не очень точны, и он хотел заверить членов Координационного комитета в том, что в любых будущих соглашениях, которые будут выноситься на их рассмотрение, Секретариат наверняка будет использовать формулировки, идентичные тем, которые используются в статье 12(4) Конвенции ВОИС, с тем, чтобы обеспечить максимально возможную точность формулировок. Во-вторых, он упомянул статью 1(4) соглашения между Организацией и Правительством Китайской Народной Республики. Он сказал, что данная статья касается оказания содействия в процессе рассмотрения международных заявок, поданных в рамках РСТ, Мадридской и Гаагской систем китайскими заявителями. Он заявил, для занесения в отчет о заседании, что, согласно пониманию Секретариата, которое совпадает с пониманием китайского правительства, когда в статье 1(4) говорится об оказании содействия, речь идет об оказании содействия китайским заявителям в подаче международных патентных заявок в рамках РСТ, Мадридской и Гаагской систем, а также оказании клиентам любых связанных с этим услуг, которые могут требоваться после подачи таких заявок. Он спросил, желают ли делегации Китая и Российской Федерации добавить что-либо к вводным положениям, но добавил, что все эти вопросы выносятся на рассмотрение членов Координационного комитета.

7. Делегация Китая заявила, что она полностью поддерживает пояснения, данные по статье 1(4) соглашения между Китаем и Организацией, и дает свое согласие на занесение этой трактовки в протокол.

8. Делегация Соединенных Штатов Америки отметила, что им не удалось переговорить с Председателем о включении ее представителя в список ораторов до открытия дискуссии. Она решила не прерывать вводное выступление Юрисконсульта обсуждением процедурного вопроса. Делегация заявила, что хотела бы сделать предварительное замечание по порядку ведения заседания, в особенности, по поводу того, что к участию в данном заседании не допущены наблюдатели и сотрудники ВОИС, включая сотрудников различного ранга, от самого высокого до самого низкого. Сославшись на текст Конвенции ВОИС, делегация отметила, что порядок определения состава участников заседаний данного Координационного комитета в нем зафиксирован, и что, согласно пункту 7 статьи 8, любое государство-член Организации, не являющееся членом Комитета, может быть представлено в нем наблюдателями. Недопущение каких-то иных лиц никак прямо не оговаривается, и делегации представляется, что было бы правильным допустить и приветствовать всех таких наблюдателей и любых сотрудников ВОИС, желающих принять участие в заседании. Делегация отметила, что пункт 8 статьи 8 предусматривает право Комитета самостоятельно устанавливать процедурные правила, определяющие порядок его работы, но если такие правила о недопущении наблюдателей, сотрудников или представителей СМИ не установлены, то, по мнению делегации, не допускать их к участию в заседании неправильно. Делегация заявила, что на нее произвел неприятное впечатление довольно строгий режим безопасности на некоторых из входов, и просила занести в протокол, что если отказ в

допуске наблюдателей, сотрудников и других лиц прямо не оговорен правилами, они должны присутствовать на заседании, а двери зала заседания должны оставаться открытыми. По мнению делегации, в ходе заседания нет вопросов, обсуждение которых должно было бы быть закрытым, учитывая, что рассматриваются открытые документы и вопросы, представляющие интерес для государств-членов и сотрудников, а также, безусловно, для различных наблюдателей, и к тому же веб-трансляция обсуждений представляла бы интерес для тех, кто не смог присутствовать на заседании, независимо от того, находятся ли они здесь или в столицах государств-членов. По изложенным выше причинам делегация заявила, что она просила оставить двери зала заседаний открытыми для всех вышеупомянутых сторон и предусмотреть веб-трансляцию.

9. Председатель отметил, что этот аспект является очень важным и просил Секретариат дать разъяснение по вопросам, затронутым делегацией Соединенных Штатов Америки.

10. Отвечая на замечания делегации Соединенных Штатов Америки, Юриконсульт напомнил, что традиционно Координационный комитет рассматривает вопросы, касающиеся персонала, зачастую носящие конфиденциальный характер. Он пояснил, что доступ на заседания Координационного комитета всегда был ограничен его членами и всеми государствами – членами ВОИС, не входящими в состав Координационного комитета. Межправительственные организации и неправительственные организации на заседания Координационного комитета никогда не приглашались. Он сослался на информационный документ, распространенный среди всех государств-членов, а именно документ A/51/INF/1 Rev., в котором применительно к Координационному комитету, ясно указано, что на его заседания приглашаются только его члены и государства-члены, не входящие в состав Координационного комитета ВОИС.

11. В ответ на вопрос, заданный делегацией Соединенных Штатов Америки, Генеральный директор заявил, что он лично и Секретариат не имеют ничего против Интернет-трансляции хода заседаний. На вопрос о присутствии в зале заседаний сотрудников Секретариата, он ответил, что, по его мнению, здесь речь идет лишь об эффективности работы Секретариата. Он сообщил, что каждый год за неделю до начала работы Ассамблей Секретариат назначает конкретных сотрудников, которые отвечают за конкретные пункты повестки дня. Все сотрудники свободно могут наблюдать за ходом заседаний, которые транслируются по сети. Секретариат назначает сотрудников, которые должны находиться в зале заседаний, чтобы избежать излишней потери времени со стороны персонала, и, как могут сами убедиться государства-члены, в зале присутствует довольно много сотрудников, которые отвечают за различные пункты, рассматриваемые во второй половине дня. Он напомнил, что Генеральный директор вправе определять, какие сотрудники должны присутствовать в зале. Он заявил, что те сотрудники, которые желают наблюдать за ходом заседания, транслируемого по сетевому вещанию, разумеется, могут делать это, и здесь он может высказать лишь одну оговорку: в силу того, что Координационный комитет занимается вопросами персонала от случая к случаю, а не всегда, порой возникают деликатные вопросы личного характера. Например, Генеральный директор должен докладывать Координационному комитету о всех увольнениях, которые были произведены в предшествующие 12 месяцев. Периодически могут возникать основания для проведения закрытых заседаний, однако он не видит наличия таких оснований применительно к этому заседанию Комитета, проходящему во второй половине дня.

12. Сославшись на выступление уважаемой делегации Соединенных Штатов Америки, в котором она упомянула правила процедуры ВОИС, Юриконсульт заявил, что он лишь хотел бы обратить внимание делегации на Общие правила процедуры ВОИС, особенно на правило 43, в котором речь идет о публичности заседаний. Согласно этому правилу, заседания Конференции ВОИС и Генеральной Ассамблеи ВОИС, а также Ассамблей Союзов являются открытыми, тогда как заседания других подразделений и

вспомогательных органов являются закрытыми. Координационный комитет явно подпадает под категорию других органов, и поэтому Общие правила процедуры также предусматривают проведение заседаний Координационного комитета за закрытыми дверями.

13. Делегация Бельгии, выступая от имени Группы В, поблагодарила Секретариат за документ WO/CC/67/1, касающийся одобрения соглашений. Она хотела бы внести некоторые замечания в отношении как формы, так и содержания соглашений. Во-первых, что касается формы, то, по мнению Группы В, оба соглашения не соответствуют положениям статьи 12(4) Конвенции, учреждающей ВОИС. С другой стороны, делегация приняла к сведению пояснения, которые дал Юрисконсульт на этот счет.

14. Делегация заявила, что ряд государств-членов испытывают озабоченность в связи с еще несколькими вопросами. Эти вопросы касаются статей в одном из двух соглашений, и делегация предложила рассмотреть их либо на двусторонней основе (и в этой связи она с удовлетворением отозвалась о ранее проведенных двусторонних встречах с соответствующей делегацией), либо позднее. Делегация заявила, что на данном этапе Группа резервирует свою позицию по соглашениям.

15. Делегация Мексики заявила о наличии у нее сомнений в отношении процедуры. Она попросила уточнить, будет ли сейчас рассматриваться пункт 7 повестки дня. Учитывая, что параллельно идут неофициальные консультации по вопросу о внешних бюро, и требуется присутствие на обоих мероприятиях, делегация считает, что обсуждение этого пункта следует начинать не раньше, чем завершатся консультации.

16. Председатель сказал, что делегация Мексики предвосхитила предложение, которое он как раз собирался внести. Комитет проведет предварительный обмен мнениями по данному вопросу, поскольку об этом просили несколько делегаций и это было согласовано всеми сторонами. Соответственно, он предложил перейти к другому пункту повестки дня, чтобы освободить время для консультаций.

17. Вновь открыв для обсуждения пункт 7 повестки дня, Председатель напомнил, что обсуждение данного пункта повестки дня было начато днем ранее и за истекшее время были проведены интенсивные консультации. Он с удовлетворением сообщил государствам-членам о том, что участникам консультаций удалось прийти к единому мнению. Председатель предложил Юрисконсульту изложить результаты консультаций.

18. Юрисконсульт зачитал предлагаемое Председателем понимание, которое гласит следующее:

«Что касается Соглашения между Китаем и ВОИС, то Секретариат и китайское правительство признают, что статью 1(4) Соглашения между Китаем и ВОИС следует понимать как предусматривающую оказание содействия китайским заявителям в подаче их международных заявок в рамках РСТ, Мадридской и Гаагской систем, а после этого – как предусматривающую любое соответствующее клиентское обслуживание, по мере необходимости, в отношении таких подаваемых заявок.

Подразумевается, что все информационно-технологическое оборудование будет приобретаться в соответствии с применимыми правилами и практикой ВОИС. Наконец, Секретариат должным образом принял к сведению выраженную обеспокоенность в отношении процедуры подписания соглашений.

«(1) Координационный комитет утверждает Соглашение между ВОИС и правительством Китайской Народной Республики и Соглашение между ВОИС и правительством Российской Федерации с учетом понимания заявлений, сделанных для внесения в протокол всеми соответствующими сторонами.

Помимо того,

2(a) Координационный комитет также постановляет, что ВОИС будет непосредственно приобретать требующееся информационно-технологическое оборудование для всех внешних бюро ВОИС посредством своих обычных процедур, и постановляет, что никакие внешние бюро ВОИС не будут осуществлять никакой деятельности, относящейся к обработке заявок в рамках РСТ, Мадридской и Гаагской систем, если Генеральная Ассамблея примет решение об этом.

2(b) Координационный комитет постановляет, что в будущем процедура, изложенная в статье 12 (4) Конвенции ВОИС, будет строго соблюдаться, а это означает, что до того, как Секретариат заключает и подписывает любое будущее соглашение о внешних бюро, он будет заручаться одобрением Координационного комитета».

19. Делегация Соединенных Штатов Америки, обращаясь с вопросом к Юриконсульту, сослалась на последнюю часть пункта 2(a). С учетом того, что Генеральная Ассамблея, Координационный комитет и Конференция ВОИС являются горизонтальными органами, делегация интересуется, какое воздействие решение Координационного комитета будет оказывать на решение Генеральной Ассамблеи, и наоборот.

20. Юриконсульт подтвердил, что Координационный комитет и Генеральная Ассамблея являются параллельными органами, и сейчас Координационный комитет полагает, что Генеральная Ассамблея может принять решение в отношении одного соглашения или в отношении других соглашений об учреждении внешних бюро и будущей деятельности внешних бюро. Он отметил, что, если Координационный комитет предпочитает передать решение этого вопроса Генеральному директору или принять это решение, например, через посредство Генерального директора, то он может это сделать в том случае, если не пожелает уполномочить Генеральную Ассамблею напрямую принять решение, содержащееся в пункте решения.

21. Делегация Соединенных Штатов Америки заявила о своей обеспокоенности тем, что, хотя речь идет о параллельных органах, решение Координационного комитета является обусловленным и зависит от того, что происходит в другом органе. Конечно, делегации, помогавшие в составлении проекта текста, ставили своей целью сделать так, чтобы положение в пункте 2 (a) было неограниченным, ясным решением Координационного комитета и, следовательно, являлось бы составляющей общего самостоятельного решения, которое не будет обусловлено какими-либо действиями любого другого органа. Если по какой-то причине некоторые делегации пожелают упомянуть Генеральную Ассамблею, то иным подходом была бы замена внесенного предложения формулировкой «если Генеральной Ассамблеей не будет принято другое решение», и в этой связи делегация повторила свою просьбу предоставить более четкие объяснения смысла слов, добавленных в первоначальный текст, обсуждавшийся ими на консультациях.

22. Делегация Франции заявила, что удовлетворена своим участием в неофициальных консультациях, и у нее в течение нескольких дней и недель были также двусторонние консультации с делегациями Китая и Российской Федерации, и фактически она не изменила свою позицию по этому вопросу. Делегация заявила, что поддерживает открытие бюро ВОИС в Китае и России. Она, безусловно, отметила, что скептически оценивает использованный метод, и довела до сведения российских и китайских партнеров, что было бы предпочтительно начать работу по выработке мандата заблаговременно с тем, чтобы избежать возникшей напряженности, однако она вновь с удовлетворением подчеркнула, что эти неофициальные консультации развеяли опасения обеих сторон. Делегация полагает, что формулировка отражает пояснения, по всем аспектам данного вопроса, и поддерживает заявление, сделанное делегацией

Соединенных Штатов Америки, но при этом вполне может согласиться с решением Координационного комитета, которое внесло необходимое успокоение без возобновления обсуждений. Учитывая замечания Соединенных Штатов Америки, делегация Франции с удовлетворением выражает поддержку процессу открытия бюро ВОИС в Китае и Российской Федерации.

23. Делегация Соединенных Штатов Америки заявила, что в интересах компромисса и стремлении достичь консенсуса и положить конец обсуждению этого пункта повестки дня делегация готова согласиться с формулировкой, зачитанной Юрисконсультom.

24. Председатель поблагодарил делегацию Соединенных Штатов Америки за ее компромиссный подход и предоставил слово делегации Алжира.

25. Выступая от имени Африканской группы, делегация Алжира заявила, что ее Группа не имеет возражений против заключения соглашения между ВОИС и Китаем и Российской Федерацией об открытии новых бюро в соответствующих странах.

26. Ввиду отсутствия возражений по проектам решений, содержащихся в предложении, зачитанном Юрисконсультom, Координационный комитет принял эти пункты, содержащие решение относительно открытия двух внешних бюро в Китае и Российской Федерации.

ПУНКТ 45 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ЕЖЕГОДНЫЙ ОТЧЕТ О ЛЮДСКИХ РЕСУРСАХ

27. Представляя пункт 45 повестки дня, озаглавленный «Ежегодный отчет о людских ресурсах», Председатель отметил, что на рассмотрении находятся три документа, представленные для критического анализа Координационному комитету Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС), а именно Ежегодный отчет о людских ресурсах (документ WO/CC/67/2), исправление к нему (документ WO/CC/67/2 CORR.) и Резюме решений и рекомендаций, вынесенных Комитетом по программе и бюджету на его двадцать первой сессии (документ WO/PBC/21/21). Затем он предложил Секретариату представить данный пункт повестки дня.

28. Секретариат заявил, что в Ежегодном отчете о людских ресурсах представлена обновленная информация о состоянии персонала ВОИС, его составе, географическом и гендерном соотношении, кадровых тенденциях, расходах на персонал и последних изменениях в области управления людскими ресурсами. Координационному комитету ВОИС было предложено принять к сведению и одобрить целый ряд рекомендаций в отношении людских ресурсов. В их числе на одобрение было представлено предложение о повышении обычного возраста выхода на пенсию с 62 до 65 лет для сотрудников, нанятых ВОИС после 1 января 2014 г., как это уже сделали другие организации системы Организации Объединенных Наций (ООН) по рекомендации Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН).

29. Секретариат пояснил, что в Ежегодный отчет о людских ресурсах включена обновленная стратегия в области людских ресурсов, отражающая общий подход к вопросам управления целым рядом стратегических рисков и решением проблем, с которыми Организация столкнется в предстоящем двухлетнем периоде. Важнейшие элементы стратегии касаются необходимости обеспечения того, чтобы ВОИС отвечала поставленным перед ней задачам и обладала способностью адекватно реагировать на изменяющиеся глобальные потребности в области интеллектуальной собственности (ИС). Кроме того, необходимо принять меры по покрытию растущих расходов на

персонал и устранению гендерных и географических диспропорций. ВОИС намерена продолжать выступать в качестве выгодного нанимателя и предлагать привлекательные условия труда с выплатой достаточно высоких пособий и предложением разумных возможностей для роста и развития, а также стимулов для достижения наивысших результатов.

30. Кроме того, в Ежегодном отчете о людских ресурсах представлены обновленные данные о внедрении усовершенствованных систем управления, направленных на повышение эффективности рабочих процедур и отчетности. Вскоре должен быть введен в действие модуль людских ресурсов системы управления общеорганизационными ресурсами (ПОР), а также усовершенствованная система планирования использования персонала. Еще одним важным элементом является реформа системы внутреннего правосудия, которая знаменует окончание начатого в 2012 г. процесса пересмотра Положений и правил о персонале (ППП) и которую венчает публикация утвержденных процедур и политики в области управления людскими ресурсами.

31. В приложении III к Ежегодному отчету о людских ресурсах содержится краткое описание деятельности Бюро по вопросам этики. Хотя Бюро по вопросам этики и является независимым подразделением канцелярии Генерального директора, для удобства его второй ежегодный отчет был включен в приложение III к Ежегодному отчету о людских ресурсах, с тем чтобы его можно было рассматривать в контексте кадровых вопросов. В числе последних изменений Секретариат отметил принятие Политики по защите осведомителей, запуск обязательной учебной программы по вопросам этики и добросовестности и существенное повышение уровня информированности в отношении этических принципов и процедур сообщения о проступках в ВОИС. О введении в действие Этического кодекса ВОИС было сообщено на сессии Ассамблей в 2012 г. Для всего персонала Организации было введено обязательное обучение по вопросам этики и добросовестности, и свыше 98% сотрудников уже прошли такое обучение.

32. Делегация Соединенного Королевства, выступая от имени Группы В, поблагодарила Секретариат за ежегодный отчет о людских ресурсах и многочисленные ежегодные брифинги, проведенные по этой теме. Делегация согласилась с важностью новой стратегии в области людских ресурсов и в то же время выразила определенную обеспокоенность по поводу значительного увеличения расходов на персонал. Делегация предложила Секретариату пристально следить за расходами на персонал и их среднесрочными и долгосрочными последствиями. Что касается поднятых в ежегодном отчете о людских ресурсах вопросов для сведения Координационного комитета ВОИС, то делегация подтвердила, что (a) она приняла к сведению прекращение рабочих контрактов на протяжении прошедшего года, (b) отметила содержащуюся в пунктах 51 – 55 документа информацию об избрании г-на Владимира Иосифова членом Комитета по пенсиям персонала ВОИС до очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2017 г., (c) утвердила и приняла кадровые вопросы, о которых идет речь в пунктах 60 и 61 документа, и (d) отметила информацию, содержащуюся в пунктах 62 - 65 документа.

33. Делегация Эквадора поблагодарила Секретариат за отчет и подняла три вопроса, а именно: важность осуществления продвижений по службе в соответствии с практическими методами, которые применяются в Организации, предоставление персоналу стимулов для выполнения хорошей работы в целях обеспечения гендерного баланса и, наконец, что касается увольнений со службы, важность соблюдения надлежащей правовой процедуры, включая предоставление сотрудникам возможности объяснить свое поведение.

34. Делегация Китая приветствовала ежегодный отчет о людских ресурсах, который помогает государствам-членам лучше понять инициативы, предпринимаемые в области людских ресурсов. Делегация приветствовала усилия, прилагаемые ВОИС в этой области, и высказала пожелание насчет того, чтобы ВОИС в соответствии с

требованиями и призывами государств-членов повысила прозрачность в работе в области людских ресурсов, учитывая потребности оперативной деятельности и необходимость обеспечения гендерного баланса и географического баланса.

35. Делегация Алжира, выступая от имени Африканской группы, поздравила Председателя с его избранием на эту должность в этом очень важном Комитете. Что касается вопроса о людских ресурсах, то делегация напомнила свои более ранние выступления от имени Африканской группы по вопросу о региональном балансе, когда она неоднократно предлагала Секретариату обеспечить более четкий баланс, и при этом она отметила, что, как видно из отчета, Группа В перепредставлена в ВОИС. Делегация настоятельно призвала Секретариат набирать персонал из других региональных групп, при условии равной квалификации и компетенции, тем самым давая странам Африканской группы больше возможностей быть представленными в ВОИС.

36. Делегация Египта поздравила Председателя с его избранием. Подтвердив замечания, высказанные Африканской группой от имени Группы по Повестке дня в области развития (ГПДР), делегация выразила свою признательность Секретариату за ежегодный отчет о людских ресурсах. Делегация подтвердила свою поддержку стратегии в области людских ресурсов и напомнила свои более ранние заявления, в том числе в Комитете по программе и бюджету, в отношении необходимости сбалансированного географического распределения персонала в Секретариате. Делегация отметила, что этот принцип, как представляется, не реализуется надлежащим образом, хотя он и не изложен в соглашении об учреждении Организации. Делегация сослалась на заявление Секретариата о том, что политика в отношении географического распределения нуждается в пересмотре. Делегация согласна с этой оценкой и выражает мнение о том, что необходимо как можно скорее начать консультации по этому вопросу, чтобы устранить дисбалансы, отмеченные в отчете Секретариата.

37. Делегация Франции заявила, что она одобряет заявления других делегаций по вопросу о важности поддержания гендерного равенства в Организации. Говоря о проблеме географического представительства, делегация заявила, что она приняла к сведению комментарии других делегаций и отметила обоснованность многих замечаний. Вместе с тем, делегация также отметила, что существуют определенные географические реальности, и что следует также учитывать тот факт, что ВОИС базируется в стране, имеющей очень длинную общую границу с другой страной. Затем делегация остановилась на необходимости контроля затрат на выплату жалования персонала. В связи с этим делегация заявила, что доля должностей категории директоров составляет 5%, в то время как в других организациях она составляет обычно порядка 3%. Делегация внесла предложение о том, чтобы учитывать этот момент в кадровом планировании, с тем, чтобы процентное соотношение должностей категории директоров и должностей других категорий было выведено на более реалистичный уровень, более соответствующий уровню других организаций системы ООН.

38. Делегация Ирана (Исламская Республика) поздравила Председателя с избранием и поблагодарила Секретариат за представленные документы и доклад. Напомнив о своем выступлении на двадцатой и двадцать первой сессиях Комитета по программе и бюджету, делегация отметила, что вопрос о географическом представительстве связан с базовым принципом, зафиксированным в Уставе ООН. Делегация выразила озабоченность по поводу отсутствия географического представительства в Секретариате и выразила надежду на то, что в этой связи будет предпринят ряд инициатив и шагов, в согласовании с государствами-членами и с их согласия, что позволит выработать ясную стратегию и график реализации мероприятий и регулярно информировать государства-члены об их проведении.

39. Делегация Соединенных Штатов Америки выразила удовлетворение по поводу подготовки Ежегодного отчета о людских ресурсах, который был распространен как

документ WO/CC/67/2. Делегация упомянула другой документ, A/51/14, и особенно пункт 11 повестки дня, в котором Комитет по программе и бюджету просит Генерального директора передать Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) его озабоченность по поводу роста расходов на персонал. Делегация заявила, что она хотела бы еще раз отметить важность этого вопроса и поинтересоваться, какая процедура в связи с этим применяется. Далее делегация заявила, что хотела бы яснее понять, как решение Комитета по программе и бюджету будет утверждено Генеральной Ассамблеей ВОИС.

40. Делегация Демократической Республики Конго сердечно поздравила Председателя с избранием, заверив его в том, что делегация готова оказывать ему всемерное содействие. Делегация отметила усилия, прилагаемые Организацией для обеспечения географического баланса и отметила, что в составе сотрудников Секретариата представлены 110 из 186 государств-членов. Делегация добавила, что этот вопрос требует достаточно внимательного отношения и поддержала заявление делегации Алжира, выступавшей от имени Африканской группы. Делегация подтвердила, что она поддерживает любую политику, направленную на снижение неравенства в представленности различных регионов, а также внутри регионов. Делегация отметила, что имеются государства-члены, которые не представлены в органах ВОИС, и что заявки, поступающие от граждан таких стран должны рассматриваться особенно внимательно. Делегация подтвердила, что она придает огромную важность принципу географического многообразия, конкретно поддержав положения, содержащиеся в пунктах 27 и 30 Ежегодного отчета о людских ресурсах. Стратегии, изложенные в этих пунктах, могли бы, по мнению делегации, быть приняты в качестве надежной базы и могли бы способствовать преодолению несбалансированности.

41. Делегация Испании поздравила Председателя с его избранием и поблагодарила Секретариат за очень обстоятельный отчет и проведение консультаций с государствами членами при его подготовке и доработке. Делегация отметила важность бюджетных аспектов кадровой работы, которые, несмотря на то, что они нашли частичное отражение в отчете, могли бы быть изложены более обстоятельно, с тем, чтобы государства-члены были осведомлены об этих вопросах более подробно. Делегация приняла к сведению предусмотренное проектом бюджета повышение расходов на персонал на 9% несмотря на сохранение численности сотрудников, что связано с затратами на реклассификацию должностей, повышением должностей до директорского уровня, ростом обязательств перед персоналом, затратами по медицинскому страхованию сотрудников, вышедших на пенсию и вопросами, касающимися пенсионного фонда. Все эти вопросы в совокупности, по мнению делегации, достаточно важны, чтобы Секретариат провел соответствующее исследование, чтобы рассчитать динамику этих затрат в будущие годы и сравнить ее с прогнозами доходов. В связи с этим делегация напомнила об озабоченности, выраженной государствами-членами по поводу роста расходов на персонал.

42. Делегация Южной Африки поздравила Председателя с назначением и поддержала заявления, сделанные Алжиром от имени Африканской группы, а также мнения, высказанные делегациями Египта и Ирана (Исламской Республики) в отношении содействия обеспечению справедливой географической представленности в штатном составе ВОИС. Делегация настоятельно призвала Секретариат принять меры для обеспечения сбалансированности в составе персонала на основе приема сотрудников из недопредставленных и непредставленных стран. Делегация также поддержала заявление Франции в отношении содействия обеспечению гендерного равенства.

43. Делегация Сенегала поздравила Председателя с избранием и заверила его в своей полной поддержке. Делегация поблагодарила Секретариат за ежегодный отчет о людских ресурсах, отметив реформы, проведенные в течение этого года, наем новых сотрудников и улучшение отношений между руководством и персоналом. Делегация указала, что у нее вызывают беспокойство два аспекта, первым из которых является

географическая представленность сотрудников. В этой связи делегация поддержала заявление, сделанное ранее Алжиром от имени Африканской группы, и предложила подумать над тем, как обеспечить такое равенство при найме сотрудников. Вторым моментом, который вызывает у нее обеспокоенность, является вопрос о гендерном равенстве. Отметив наличие определенного прогресса в этом плане, с учетом того, что 53% сотрудников ВОИС – это женщины, делегация выразила мнение, что следовало бы приложить усилия для устранения несбалансированной представленности женщин на руководящих должностях, в том числе в руководящих органах.

44. Делегация Объединенной Республики Танзания поздравила Председателя с его избранием. Она просила Секретариат представить информацию в отношении сокращающейся численности Африканского бюро, на что уже указывалось во время Африканского конгресса ВОИС. Делегация поинтересовалась, какие конкретные меры можно принять для исправления этого положения.

45. Генеральный директор, отвечая на вопрос, заданный делегацией Соединенных Штатов Америки, подтвердил, что в течение предстоящих недель он встретится с Председателем КМГС и что он планирует обсудить этот вопрос с Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) в ходе предстоящего совещания в ноябре.

46. В отношении географической представленности Генеральный директор подтвердил стремление Секретариата реализовать принцип справедливой географической представленности в штате Секретариата. В качестве доказательства этого стремления он сообщил, что Секретариат нанял специалиста по гендерным вопросам и географическому разнообразию. Что касается гендерного равенства, то, как отметил Генеральный директор, Секретариат поставил перед собой задачу добиться равной представленности мужчин и женщин во всех подразделениях Секретариата к 2020 г. Он указал на низкий показатель выбытия персонала в Секретариате, который составил 2,5%, что ограничивает способность Секретариата более оперативно произвести необходимые преобразования. Несмотря на это, Генеральный директор подтвердил твердое намерение Секретариата решить проблему географического и гендерного разнообразия, которая, как он понимает, является одним из важных вопросов, волнующих государства-члены. Он добавил, что все вакансии объявляются и что делегациям государств-членов предлагается направлять информацию об этих вакансиях своим правительствам с целью привлечь разных кандидатов. Генеральный директор отметил также, что Секретариат намерен проявлять максимально возможную открытость в вопросах гендерного и географического разнообразия, и с этой целью каждые шесть месяцев публикует соответствующие подробные статистические данные.

47. В ответ на вопрос, затронутый делегацией Объединенной Республики Танзания, Генеральный директор уточнил, что недавно в Африканском бюро были объявлены две вакантные должности и произведены два назначения. Одна из этих должностей в результате конкурса была занята внутренним кандидатом, и в этой связи будет объявлена еще одна вакансия.

48. По процедурному вопросу, касающемуся решения Комитета по программе и бюджету просить довести до сведения КМГС и КСР обеспокоенность в связи с ростом расходов по персоналу, Секретариат предложил Координационному комитету ВОИС включить в решение шестой пункт по пункту 45 повестки дня, озаглавленному «Ежегодный отчет о людских ресурсах», в котором было бы отражено одобрение Координационным комитетом ВОИС решения Комитета по программе и бюджету.

49. Прежде чем завершить обсуждение пункта 45 Председатель кратко изложил решения Координационного комитета ВОИС и принял к сведению информацию, содержащуюся в Ежегодном отчете о людских ресурсах по:

пункту 50, о прекращении рабочих контрактов – согласованное прекращение “Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению информацию, содержащуюся в предыдущем пункте”

пункту 56, о Комитете по пенсиям персонала ВОИС “Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению информацию, содержащуюся в пунктах 51-56 выше, и избрать г-на Владимира Иосифова членом Комитета по пенсиям персонала ВОИС на период до очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2017 г.”

пункту 59, касающемуся ордена, врученного Генеральному директору министром коммуникаций Королевства Марокко, “Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению факт награждения, о котором идет речь в пункте 58, и дать согласие на принятие этой награды Генеральным директором”.

пункту 61 (iii) “Координационному комитету предлагается принять к сведению поправки к приложению II к ППП, статья I(f), при этом новый размер субсидии на образование вступает в силу с начала текущего на 1 января 2013 г. учебного года”.

пункту 66 “Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению информацию, содержащуюся в пунктах 62-65 выше”.

50. Координационный комитет одобрил документ WO/CC/67/2 следующим образом:

пункт 61(i), касающийся поправок к положению о персонале 9.10 “Возраст выхода на пенсию”, вступает в силу 1 января 2014 г.; и

пункт 61(ii), принять новые “Стандарты поведения для международной гражданской службы” начиная с 1 января 2014 г. и утвердить соответствующую поправку к положению о персонале 1.5 «Поведение».

51. Наряду с этим

Координационный комитет ВОИС обратился к Генеральному директору с просьбой довести до сведения КМГС и КСР озабоченность государств-членов в отношении последствий повышения расходов на персонал для финансовой устойчивости Организации и необходимости проявлять повышенную бдительность и рассмотреть вопрос о принятии своевременных мер, в особенности в контексте текущего всеобъемлющего рассмотрения этих вопросов КМГС.

ПУНКТ 46 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

ПЕРЕСМОТР ПОЛОЖЕНИЙ И ПРАВИЛ О ПЕРСОНАЛЕ

52. Председатель открыл обсуждение пункта 46 повестки дня «Пересмотр положений и правил о персонале» и просил Секретариат представить этот пункт.

53. Секретариат заявил, что реформа главы X и главы XI ППП явится завершением общего пересмотра ППП ВОИС, который начался в 2010 г. и стал первым всеобъемлющим пересмотром за более чем 20 лет. Пересмотр двух глав проводился на основе подлинного участия и продолжался в течение девяти месяцев. Все основные

заинтересованные стороны имели широкие возможности внести свой вклад в обсуждение, активные консультации проводились с персоналом, которому было предложено вносить свои замечания и который регулярно информировался о ходе работы. ВОИС проводила эту реформу не в одиночку, а при содействии одного из старших экспертов в области международного административного права и с учетом богатого опыта международных организаций и систем внутреннего правосудия. Эксперт провел обзор действующей системы Секретариата и дал рекомендации относительно направлений реформы в русле оптимальной практики и международных стандартов. Действующая система имеет ряд существенных недостатков. Слишком большой акцент в ней делается на формальную нормализованную систему, которая является состязательной и медлительной. Она не предусматривает достаточных возможностей для неформального урегулирования конфликтов на ранней стадии до задействования формальных процедур. Действующая система представляет собой мозаичный набор административных инструкций, принимавшихся одна за другой, и предусматривает функционирование целого ряда коллегиальных комиссий. С годами увеличивалось число стадий рассмотрения споров. Водораздел между различными коллегиальными комиссиями не является четким, в связи с чем возникает опасность дублирования и лагун. Так, например, дела о претензиях в настоящее время могут четырежды представляться на рассмотрение Генерального директора для вынесения им решения по одному и тому же вопросу. Более того, большой объем времени нерационально тратится на обсуждение процедурных аспектов, хотя его можно было бы с большей пользой затратить на обсуждение существа вопроса. Присутствие юристов на каждой стадии рассмотрения способствовало ненужному обострению процедуры. С другой стороны налицо полное отсутствие разработанной процедуры на некоторых стадиях процесса. Чем эти недостатки грозят сотрудникам ВОИС? Секретариат установил, что система внутреннего правосудия недостаточно хорошо понятна и доступна для персонала. Многие сотрудники ощущают необходимость в приглашении юристов для представления их дела, что является весьма дорогостоящим мероприятием. Процесс затягивается, и урегулирование занимает слишком много времени. Такая длительная и состязательная процедура не способствует созданию благоприятного климата на рабочем месте для соответствующих сотрудников и отвлекает их от работы. Действующая процедура требует большого количества сотрудников для обеспечения функционирования многочисленных комиссий и в этой связи подготовка заключения и сама процедура обходятся Организации дорого с учетом затраченного рабочего времени.

54. Изложив основные характеристики предлагаемой новой системы и открывающиеся возможности, Секретариат пояснил, что внесенное предложение предусматривает укрепление механизмов неформального урегулирования конфликтов благодаря функционированию института Омбудсмана, в связи с чем предлагаемая глава XI получила название «Урегулирование конфликтов» и включает как неформальные, так и формальные элементы. Сотрудники смогут добиться урегулирования, не прибегая к помощи юристов. Открывается возможность урегулировать разногласия или разрешить конфликт на ранней стадии с минимальным ущербом для человеческих отношений в долгосрочном плане. Неформальная система является добровольной, а не обязательной. Указанное предложение упорядочивает и упрощает систему внутреннего правосудия, устраняя лишние стадии и дублирование. Объединенная группа по рассмотрению жалоб упраздняется, что устраняет одну из стадий. Объединенная консультативная группа сохраняется и будет продолжать консультировать Генерального директора и Директора Отдела управления людскими ресурсами. В состав Группы войдут три члена, избираемые всеми сотрудниками, и три сотрудника ВОИС, назначаемые Генеральным директором. Объединенная консультативная группа будет также консультировать персонал в целом по вопросам политики и благосостояния сотрудников. Наряду с этим данное предложение предусматривает возможность для подачи сотрудниками петиций в Объединенную консультативную группу, а также прозрачные процедуры и четкие сроки. Этот процесс не является затяжным, однако при необходимости предоставляет сотрудникам достаточное время для неформального

урегулирования конфликта, а также для подготовки формальной процедуры рассмотрения спора. Это предложение предусматривает соблюдение надлежащих процессуальных норм и гарантий. Закреплены право сотрудников представлять дело в рамках дисциплинарной процедуры, а также принцип соразмерности дисциплинарных мер. Конфликт интересов разрешается в рамках ППП, возлагающих на сотрудников обязательство информировать о таких конфликтах и разрешать их. Наказание в виде дисциплинарного увольнения, которое уже существовало в действующих ППП, в настоящее время четко определено и применяется на основании процессуальных норм, которые предусматривают право ответа до вынесения решения о дисциплинарном увольнении. Наказание в виде дисциплинарного увольнения применяется, в частности, в Международной организации труда (МОТ), Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) и во Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ). Оно выносится только за совершение серьезных проступков и применяется лишь в исключительных случаях. Временное отстранение от должности с сохранением или без сохранения содержания также уже предусмотрено Правилами о персонале ВОИС. Отстранение от должности без сохранения содержания включено в ППП ООН, и применяется в МОТ, ЮНЕСКО, ВОЗ и в Международном союзе электросвязи (МСЭ). Подобные меры применяются лишь в исключительных случаях, например, в случаях подлога с нанесением финансового ущерба Организации. Возвращение денежных средств является новым для ВОИС, однако существует в других организациях системы ООН, в частности в Секретариате ООН. Помимо этого указанное предложение определяет Апелляционный совет ВОИС в качестве основного органа по рассмотрению претензий и предусматривает его укрепление, с тем чтобы ускорить процедуру рассмотрения дел этим органом.

55. Секретариат пояснил, что польза для персонала заключается в том, что появится понятная, прозрачная и доступная система, в которой жалобы сотрудников будут рассматриваться оперативно. Если сотрудник решит возбудить официальное дело, процесс также будет менее затратным с точки зрения времени и других ресурсов и позволит получить результаты быстрее.

56. Секретариат отметил, что внедрение предлагаемой системы не повлечет за собой существенных дополнительных издержек для Секретариата.

57. Секретариат сообщил, системы внутреннего правосудия в разных организациях системы ООН примерно похожи, а имеющиеся несущественные различия обусловлены потребностями, обстоятельствами и предпочтениями конкретной организации. Предлагаемая новая система внутреннего правосудия ВОИС во многом похожа на аналогичные системы в других организациях. На обсуждение вариантов было потрачено много времени, и в нем приняли участие все ключевые внутренние заинтересованные стороны, включая Канцелярию юрисконсульта, Отдел внутреннего аудита и надзора, омбудсмена, Совет персонала и Консультативную группу, которая состоит из равного числа представителей персонала и Администрации. Сохраняются разногласия по отдельным тонкостям, но это нормально. Координационному комитету ВОИС было представлено директивное предложение общего характера, для практического осуществления которого потребуется проработать подробные процедуры (служебные инструкции). Для того чтобы все сотрудники имели возможность воспользоваться системой необходимо будет провести брифинги и обучение для персонала. Секретариат отметил, что по сравнению с другими организациями спорных дел в ВОИС не слишком много. Более того, в 2013 г. число дел снизилось по сравнению с 2012 г., причем как в Апелляционном совете ВОИС, так и в Административном трибунале МОТ. Действительно, за последние несколько лет выросло число апелляций, что вписывается в общую для системы ООН тенденцию. В определенной мере рост числа дел объясняется некоторыми новыми процедурами в области людских ресурсов. Например, внедренная в ВОИС в 2009 г. система управления служебной деятельностью дает сотрудникам возможность оспаривать оценки результативности, поставленные

руководителями, и многие из таких дел можно урегулировать с помощью неофициальной системы, которая предусматривает посредничество. В заключение Секретариат выразил убежденность в том, что скорейшее реформирование системы внутреннего правосудия очевидно отвечает интересам всех сотрудников ВОИС.

58. Председатель поблагодарила Секретариат за выступление и предложила делегациям высказывать замечания.

59. Делегация Германии выразила удовлетворение работой Председателя и поблагодарила Секретариат за представление пересмотренных ППП в целях совершенствования системы внутреннего правосудия ВОИС. Делегация отметила, что сотрудники международных организаций не имеют права обращаться с жалобами, связанными с рабочими конфликтами, в национальный суд. В то же время их право человека на рассмотрение дела независимым судебным или иным органом в случае нарушения их прав должно быть удовлетворено, в связи с чем организация-работодатель обязана иметь собственную внутреннюю систему отправления правосудия. При проведении реформы системы административного правосудия в 2007 г. Генеральная Ассамблея подчеркнула, что внутренняя система отправления правосудия должна быть независимой, прозрачной и отвечать соответствующим нормам международного права и принципам верховенства права и соблюдения надлежащих правовых процедур, а также обеспечивать уважение прав и обязанностей сотрудников и подотчетность как руководителей, так и рядовых сотрудников. Положения, проект которых содержится в приложении II к документу WO/CC67/3 преследуют именно эти цели. Они призваны повысить уровень транспарентности и надежности системы путем кодификации и упрощения внутреннего механизма ВОИС для разрешения споров. Делегация приветствует тот факт, что новая система разработана с учетом предпочтительности раннего разрешения споров посредством неофициальных и нейтральных процедур. Она также приветствовала особое внимание, которое вновь уделяется роли омбудсмана и его независимости. Делегация добавила, что в интересах транспарентности и укрепления доверия она предпочла бы, чтобы мандат и процедуры работы омбудсмана были прописаны в положениях о персонале, а не в служебной инструкции, выпускаемой Генеральным директором. Что касается официального урегулирования споров, то делегация отметила, что новая система во многом опирается на ряд механизмов независимой коллегиальной оценки. Коллегиальные механизмы обеспечивают участие персонала в урегулировании споров и выработку общего понимания субстантивных правил и норм, регулирующих взаимоотношения между ВОИС и ее сотрудниками. Очевидно, что это соответствует пожеланиям персонала ВОИС, который принимает активное участие в разработке новой системы. Делегация с удовлетворением отметила, что новое положение 11.2 явным образом предписывает всем лицам, исполняющим обязанности, связанные с официальным или неофициальным урегулированием жалоб и конфликтов, действовать беспристрастно и избегать потенциального и явного конфликта интересов. Это важное положение будет способствовать укреплению доверия всех сотрудников к новой системе. Делегация рекомендовала предоставлять всем сотрудникам, выбранным для исполнения функций в системе внутреннего правосудия, надлежащее освобождение от других обязанностей и проводить для них обучение по правовым вопросам. Делегация отметила, что для относительно небольшой организации, основная часть персонала которой работает в штаб-квартире, для всех процедур предусмотрены весьма длительные сроки: если суммировать время, отведенное на процедуры в рамках Апелляционного совета, получится 330 дней, не считая времени, которое отводится собственно Совету для принятия решения. Делегация выразила озабоченность в связи с тем, что столь длительные сроки могут затруднить оперативное урегулирование жалоб и споров. Наконец, делегация просила прояснить вопрос об отборе и статусе некоторых членов Апелляционного совета. В соответствии с положением 11.5.1(b) Председатель и его заместитель должны иметь опыт в области правового регулирования международной гражданской службы и при этом не должны являться действующими и бывшими (в последние 10 лет) сотрудниками

ВОИС. Делегация поинтересовалась, будут ли эти лица привлекаться за пределами системы ВОИС и каким в таком случае будет их правовой статус в отношении Организации.

60. Секретариат подтвердил, что Председатель Апелляционного совета ВОИС и его заместитель не будут действующими или бывшими (в последние 10 лет) сотрудниками Секретариата.

61. Генеральный директор добавил, что и сейчас дела в Апелляционном совете обстоят именно таким образом.

62. Делегация Франции поблагодарила Секретариат за представленную информацию о реформе системы внутреннего правосудия и приветствовала любые усилия, направленные на создание благоприятной рабочей атмосферы в Организации. Делегация отметила, что в 2000 г. на рассмотрении в Трибунале МОТ находилось незначительное число апелляций, которое за последние годы выросло. В этой связи делегация призвала к большей открытости системы и сослалась на выступление делегации Соединенных Штатов Америки, которая отметила, что заседания должны быть открыты для более широкой аудитории, а с персоналом должны вестись интерактивные обсуждения. Некоторые моменты, связанные, в частности, со сроками, безопасностью, возможностью немедленного отстранения от должности на период от 60 до семи дней, вызывают у делегации озабоченность. Делегация предостерегла, что хотя она и выступает за реформу, Администрация не должна оказаться в чрезмерно выгодном положении. Поскольку граждане Франции составляют значительную долю персонала, делегация хотела бы удостовериться в том, что сотрудников устраивает эта реформа и считает, что имеет смысл провести открытое обсуждение.

63. Председатель предложил сопредседателю консультативной группы кратко информировать Координационный комитет ВОИС о процессе консультаций, используемом Секретариатом для обзора системы внутреннего правосудия.

64. Сопредседатель консультативной группы пояснил, что после обзора ППП в 2012 г. осталось пересмотреть главы о внутреннем правосудии на протяжении 2012-2013 гг. Обзор начался с процесса детальных внутренних консультаций под руководством внешнего консультанта, на основе которых был составлен официальный отчет. Затем этот отчет стал рабочим документом консультативной группы, в состав которой вошли пять представителей, назначенных администрацией, одним из которых был он, а также пять представителей от персонала, т.е. от всех сотрудников. Эта группа, включавшая в себя 10 членов, обсуждала поправки к главам X и XI в течение двух месяцев — мая и июня — и вынесла рекомендации Генеральному директору по реформе системы внутреннего правосудия. Этот процесс проводился в атмосфере полной транспарентности. Во-первых, консультативная группа создала доступный для всех сотрудников веб-сайт, на котором размещались все краткие отчеты группы, равно как и отчет старшего консультанта. Всем сотрудникам Организации было предложено сотрудничать с консультативной группой по различным вопросам этого процесса. За два месяца консультативная группа провела в общей сложности 18 сессий, в ходе которых всем заинтересованным лицам было предложено внести свой вклад. На основе этого процесса был сформулирован комплекс итоговых рекомендаций. Персоналу несколько раз была предоставлена возможность принять участие в этом процессе, а все сотрудники могли быть в курсе, имея доступ к информации с интерактивного веб-сайта. Кроме того, консультативная группа дважды обращалась к Совету персонала и предлагала ему внести вклад в работу этой группы. Рекомендации были сформулированы и направлены Генеральному директору по окончании процесса в конце июня. Эти рекомендации также были размещены на веб-сайте. Рекомендации консультативной группы были вынесены решением большинства 7 голосов против 2, при этом позиция меньшинства была также опубликована и доведена до сведения всех сотрудников. Это в общих чертах описывает

весь процесс и также говорит о его абсолютной прозрачности, что позволило всем сотрудникам и Совету персонала принять участие в этой работе.

65. В дополнение к выступлению, сделанному сопредседателем консультативной группы, Секретариат пояснил, что Генеральный директор, получив предложение консультативной группы, провел отдельные консультации с Советом персонала. Совет персонала провел тщательный обзор предложения и внес множество замечаний, большая часть из которых была включена в итоговую версию предложения.

66. Председатель поблагодарил сопредседателя консультативной группы и Секретариат за разъяснение процесса реформирования и предложил выступить делегациям.

67. Делегация Венесуэлы (Боливарианская Республика) поздравила Председателя с избранием, а также поздравила Секретариат с предложением по реформе, напомнив, что реформа системы внутреннего правосудия ВОИС была проведена по просьбе государств-членов. Делегация отметила, что существует несколько сфер, границу которых, по ее мнению, переходить не стоит в рамках всей Организации, и кадровое управление является одной из них. Делегация отметила, что, возможно, ВОИС — не пример организации, где используется демократия на основе всеобщего участия, но здесь существуют свои аспекты управления Организацией. Делегация заявила, что Координационный комитет ВОИС не является дискуссионным клубом и государствам-членам не нужно вникать в рутинные подробности системы управления Организации.

68. Председатель, обобщая выступления делегаций Германии, Франции и Венесуэлы, заявил, что Организация должна быть транспарентной, справедливой и эффективной, и в связи с этим предложил принять четыре пункта решений.

69. Координационный комитет ВОИС принял к сведению информацию, изложенную в документе «Пересмотр Положений и правил о персонале», по:

пункту 10, касающемуся поправок к правилу о персонале 3.6.2 «Повышение в классе временных сотрудников» и к правилу о персонале 2.2.1 «Исполнение решения о реклассификации», содержащиеся в части 3 приложения III;

пункту 12, касающемуся поправок к правилу 7.2.9 «Суточные», правилу 9.8.1 «Выходное пособие для временных сотрудников», приложению II «Оклады и надбавки», статье 1(b) и приложению IV «Правила процедуры отборочных комиссий», статья 1(a).

70. Координационный комитет ВОИС принял документ WO/CC/67/3, как изложено ниже:

пункт 5 в отношении поправок к ППП, касающихся системы внутреннего правосудия, содержащихся в приложении II;

пункт 8 в отношении поправок к положению 1.6 «Деятельность и интересы вне Международного бюро», положению 4.4 «Повышение в должности», положению 3.1 «Оклады», положению 4.10 «Отборочные комиссии» и положению 4.19 «Постоянные контракты», вступающих в силу с 1 января 2014 г. и содержащихся в части 2 приложения III.

ЗАЯВЛЕНИЯ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ АССОЦИАЦИИ ПЕРСОНАЛА ВОИС И ЧЛЕНА СОВЕТА ПЕРСОНАЛА

71. Председатель Ассоциации персонала ВОИС и член Совета персонала выступили с заявлениями в Координационном комитете ВОИС. Тексты их заявлений воспроизводятся в приложении к настоящему документу.

72. По завершении второго заявления Совета персонала Председатель предложил члену Совета персонала покинуть зал, чтобы государства-члены могли продолжить свои обсуждения. Председатель отметил, что он будет оставаться доступным на протяжении всего его мандата и сможет возобновить диалог, если это будет целесообразно.

73. Делегация Франции спросила, будет ли какой-то ответ со стороны Секретариата. Делегация также подняла процедурный вопрос, касающийся, в частности, того, кого допускают в зал во время заседаний Координационного комитета ВОИС. Делегация далее заявила, что она хотела бы видеть крепкую и представительную Ассоциацию персонала, действительно представляющую персонал, и выразила обеспокоенность по поводу того, что она услышала два, как показалось, противоречивых заявления от представителей персонала. В ответ на приглашение внести предложение о том, как действовать в такой ситуации, делегация Франции сослалась на положение профсоюзов во Франции и высказала мысль о том, что другие делегации, возможно, также хотят прокомментировать этот вопрос.

74. Делегация Сингапура поздравила Председателя с его избранием и отметила, что в качестве предыдущего Председателя Координационного комитета ВОИС он, возможно, в состоянии пролить свет на ситуацию, которая, как представляется, повторяется каждый год и в отношении которой делегация Франции высказалась ранее. Делегация напомнила, что она вынесла определение в отношении роли Координационного комитета ВОИС в ходе сессии 2012 г. и, пребывая в должности Председателя указанного Комитета, определение, которое не вызвало возражений со стороны членов Координационного комитета ВОИС. Говоря конкретно, делегация Сингапура отметила, что ежегодная встреча, на которой Координационный комитет ВОИС позволяет Совету персонала выступить перед Комитетом, не является диалогом и что представители персонала международной организации не должны вести диалог с государствами-членами, поскольку эта привилегия зарезервирована за старшим руководством Организации, которому исполнительный орган, такой как Координационный комитет ВОИС, дает указания и инструкции, но при этом не занимается микроуправлением. Делегация напомнила, что эти принципы были четко установлены в 2012 г. при полной поддержке Координационного комитета ВОИС. Делегация напомнила, что до сессии Координационного комитета ВОИС в прошлом году Совет персонала настаивал на праве вести переговоры с Координационным комитетом ВОИС относительно принятия ППП с внесенными в них поправками. Председатель отказал в этом исходя из описанных выше взаимоотношений. Делегация подтвердила, что Совет персонала имеет право обращаться к Координационному комитету ВОИС, высказывать свои мнения, высказывать свои позиции. Делегация Сингапура высказала мысль о том, что из двух ранее прозвучавших заявлений она отдает предпочтение заявлению второго типа, в котором может быть высказана конструктивная критика и в котором могут быть озвучены вопросы, вызывающие подлинную обеспокоенность. Признав, что совершенства нет и что ситуация в ВОИС, как и во многих других организациях, далека от совершенства, делегация признала целенаправленное стремление Секретариата к улучшениям, начиная со стратегической перестройки, с пересмотра Положений о персонале, с усилий по упорядочению всех этих вопросов. Сославшись на прозвучавшие ранее высказывания делегации Франции, делегация Сингапура заявила, что то, что Координационный комитет ВОИС только что увидел, – это группа людей, которые, как представляется, думают, что они имеют права участвовать в работе старшего руководства ВОИС. Делегация отметила, что роль Совета персонала не предусматривает этого и что делегация

подчеркивает этот самый момент вот уже третий год подряд. Делегация отметила, что возможность сделать что-то позитивное не реализована. Вместо того, чтобы выступать в Координационном комитете ВОИС по вопросу о том, по какому стратегическому направлению Совет персонала хотел бы, чтобы Организация двигалась, он предпочел высказать целый ряд обвинений в адрес руководства и бросить тень сомнения на многое из того, что Координационный комитет ВОИС уже одобрил. Делегация Сингапура обратилась к причинам для задержки в продвижении вперед в том, что касается второй части пересмотра ППП. Делегация приветствовала то, что Председатель Совета персонала пролил определенный свет на это. В свою очередь делегация отметила, что она сама по себе старалась быть в курсе того, что происходило в этом отношении, в течение года пребывания делегации на посту Председателя Координационного комитета ВОИС. Она делала это конкретно в интересах обеспечения того, чтобы Секретариат завершил пересмотр ППП ко времени проведения нынешних Ассамблей. В этой связи делегация Сингапура выразила признательность за усилия, приложенные Секретариатом, и высказала пожелание насчет того, чтобы все изображалось в истинном свете, а этого как раз и недостает кое-кому; однако нельзя позволить, чтобы это отвлекало Координационный комитет ВОИС от его роли, заключающейся в том, чтобы заниматься управлением Организацией.

75. Делегация Ганы поздравила Председателя с его избранием и выразила благодарность делегации Сингапура за ее важную работу в качестве председателя Координационного комитета ВОИС в течение предыдущего года. Напомнив Комитету о важности его работы в рамках Генеральной Ассамблеи ВОИС и множестве обязанностей делегаций, отнимающих у них немало времени, делегация выразила мнение о том, что выступления представителей Совета персонала правильнее было бы распространить в письменном виде. Делегация напомнила, что Секретариат часто распространяет документы, которые делегации просто принимают к сведению. Касаясь выступления делегации Сингапура, делегация Ганы согласилась с мнением о том, что следует критически отнестись к недавним выступлениям, свидетелем которых стал Координационный комитет ВОИС, и что здесь следует проводить определенную черту и ясно понимать, что руководство есть руководство. Напомнив о выступлении председателя Совета персонала, делегация отметила, что он очень смело предъявлял руководству громкие и серьезные обвинения, не приводя при этом никаких конкретных доказательств. Делегация напомнила, что в числе этих критических замечаний назывались ненадежность консультаций, апатия сотрудников, отсутствие механизмов обеспечения транспарентности, распространение протекционизма и т. д. Вместе с тем, поскольку государства-члены рассмотрели Стратегию управления людскими ресурсами и признали ее удовлетворительной, у них возникает вопрос, проявили ли делегаты небрежность в своей работе или имеются ли какие-то моменты, о которых им следует знать? Делегация выразила мнение о том, что Организацию необходимо строить как единое целое, и что сотрудники должны проявлять должное почтение к руководству. Руководство должно быть открытым и выслушивать мнения персонала. Делегация заявила, что выслушивать заявления Совета персонала по поводу того, что явно не так в области управления Организацией – это неправильный подход. Делегация отметила, что необходима взвешенная оценка проводимой работы. В заключение делегация Ганы выразила мнение о том, что у Организации остается немало возможностей для согласования позиций, обсуждения вопросов и укрепления взаимного доверия и подотчетности в интересах ее дальнейшего роста.

76. Делегация Соединенных Штатов Америки поздравила Председателя с его избранием. Поддержав заявление, сделанное ранее делегацией Франции, делегация попросила предоставить ей оба выступления и стенографические отчеты, с тем, чтобы она могла дать Совету персонала и руководству определенные консультации, позволяющие вернуть процесс управления Организацией в правильное русло.

77. Делегация Эквадора заявила, что она присоединяется к позиции делегации Франции и выражает удивление по поводу заявлений представителей Совета персонала. Дав высокую оценку выступлению делегации Сингапура, делегация попросила Секретариат дать ответ на него в целях обеспечения транспарентности. Соглашаясь с заявлением делегации Ганы, делегация Эквадора подтвердила необходимость представления доказательств выдвинутых обвинений, а также попросила предоставить делегатам письменный текст заявлений.

78. Делегация Венесуэлы (Боливарианская Республика) напомнила, что аналогичные ситуации имели место на заседании Координационного комитета ВОИС в ходе предыдущей Ассамблеи, и положительно оценила подход делегации Сингапура, которая тогда весьма умело урегулировала ситуацию. Напомнив заявления некоторых делегаций по поводу черты, которую не следует переходить, делегация Венесуэлы предостерегла делегацию Франции от того, чтобы распахивать двери для участия в заседаниях для любого, кто приходит, чтобы заявить свою правду, ибо это просто приведет к тому, что прозвучит несколько различных версий правды. Делегация напомнила, что ранее директора положительно оценили работу персонала, его мотивированность и его напряженную работу, которые позволили добиться успеха с принятием Марракешского договора, в то время как Совет персонала заявил, что персонал не заинтересован в своей работе. Делегация, ссылаясь также на прозвучавшее ранее выступление делегации Сингапура, отметила, что этот момент необходимо прояснить, и что Координационный комитет ВОИС не должен входить во все детали управления и заниматься чрезмерной регламентацией. Делегация напомнила, что в мае будущего года ей необходимо будет избрать Генерального директора, что в этот момент государства-члены выразят свое доверие одному или другому кандидату, и что именно этим измеряется мера ответственности государств-членов за управление персоналом Организации.

79. Делегация Китая дала высокую оценку выступлениям делегаций Сингапура и Ганы и отметила, что не понимает, почему Координационный комитет посвятил так много времени заслушиванию жалоб представителей персонала, которые высказывали абсолютно неконструктивные мнения. Делегация выразила надежду на то, что Координационный комитет ВОИС будет уделять больше внимания вопросам, представляющим интерес для государств-членов.

80. Делегация Гвинеи-Бисау поздравила Председателя с его избранием и с удовлетворением отметила заявления делегаций Сингапура и Ганы. Делегация поддержала все то, что было сказано как Организацией, так и Ассоциацией, и добавила, что руководству и Ассоциации персонала следовало бы провести консультации и обсудить вопросы, по которым имеются расхождение мнений. Делегация также выразила надежду на то, что решение этим вопросам будет найдено и доведено до сведения следующей Генеральной Ассамблеи.

81. Председатель предоставил слово Генеральному директору для некоторых пояснений.

82. Генеральный директор пояснил, что на протяжении последних 28 лет Совету персонала предоставлялась возможность, с согласия Председателя выступать в Координационном комитете ВОИС. Генеральный директор уточнил, что между Советом персонала и государствами-членами никогда не проводилось диалога. Генеральный директор отметил, что он не хотел сразу же публично отвечать на высказывания Совета по двум причинам. Во-первых, Генеральный директор считает, что это может породить излишнюю конфронтацию. Он признал, что в оценке фактов или обстоятельств, о которых идет речь, имеются определенные различия. В качестве примера Генеральный директор отметил, что когда он приступил к исполнению обязанностей Генерального директора, в Организации насчитывалось 350 сотрудников, которые на протяжении длительного времени работали по краткосрочным контрактам. На сегодняшний день это

число сократилось до 50 сотрудников, а в следующем году сотрудников этой категории не будет вовсе. Он добавил, что включение более 300 временных должностей в штат произошло несмотря на глобальный финансовый кризис и на тот факт, что перевод каждой временной должности в штатную имел бюджетные последствия. Эта интеграция оказала положительное воздействие на Организацию. Генеральный директор указал далее, что в своем недавнем решении Трибунал МОТ заявил, что человек, который постоянно занимал временную должность на протяжении 11 лет, должен считаться штатным сотрудником. Разделяя это мнение, Генеральный директор подтвердил, что Секретариат предметно занимается решением этой давней проблемы, которая возникла задолго до того, как он вступил в должность. Остальные сотрудники, длительное время работающие на краткосрочных контрактах, будут включены в штат к концу следующего года. Генеральный директор отметил, что это – сложные вопросы, которые заслуживают цивилизованного обсуждения в достойной и уважительной форме, и выразил мнение, что он считает неуместным отвечать в конфронтационной манере представителям Ассоциации персонала по каждому вопросу, по которому имеются разногласия, являющиеся, по его мнению, естественным отражением расхождений в оценках. Генеральный директор заявил также, что он считает затруднительным и неуместным отвечать в случаях, когда заявления не были заранее согласованы с Советом персонала. Генеральный директор отметил, что в этом году, а также в предыдущие годы направлялись соответствующие просьбы, но ответа не последовало. Тем не менее, Генеральный директор подтвердил, что вопросы, затронутые Советом персонала, будут рассмотрены, и по этому поводу будут проведены соответствующие консультации и обсуждения.

83. Председатель принял к сведению пояснения Генерального директора и отметил практику Координационного комитета ВОИС, который должен заслушивать мнения Совета персонала. Он спросил, следует ли сохранить эту практику или же несколько изменить ее, в том числе сначала попросить Совет персонала представлять соответствующий документ за 48 часов или за 72 часа до начала обсуждения и предложить, чтобы выступление Совета персонала представляло собой краткое официальное заявление. Он отметил, что эти вопросы можно было бы рассмотреть на следующей сессии.

84. Председатель объявил перерыв в работе заседания.

[Приложение следует]

**УСТНОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ АССОЦИАЦИИ ПЕРСОНАЛА ВОИС Г-НА
АЗЗЕДДИНА МОНСЕФА КАТЕБА НА ПЯТЬДЕСЯТ ПЕРВОЙ СЕРИИ ЗАСЕДАНИЙ
АССАМБЛЕЙ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ВОИС**

30 сентября 2013 г.

Благодарю Вас, г-н Председатель.

Г-н Председатель, позвольте мне, прежде всего, поблагодарить Ваше Превосходительство за то, что Совету персонала, моим коллегам и мне лично было разрешено войти в этот зал, где проходит работа Генеральной Ассамблеи ВОИС. Хотел бы сказать Вам, как я уже отметил в ходе нашей беседы, что я направил Вам в соответствии с правилами вежливости французский и английский варианты текста заявления, которое будет сделано сегодня в 11 часов утра, и, полагаю, что этот текст уже находится у Вас. Примите мои извинения и извинения Совета персонала и Ассоциации за то, что это не было сделано раньше ввиду трудностей, связанных с переводом и доработкой речи. Приношу Вам в этой связи наши извинения. Благодарю Вас.

Г-н Председатель, г-н посол Фаде Сек, посол и Постоянный представитель Сенегала при Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, г-н Председатель Координационного комитета, уважаемые делегаты, г-н Генеральный директор, дамы, господа, дорогие коллеги,

Для меня большая честь обратиться к этому высокому собранию в третий раз от имени Ассоциации персонала ВОИС. Г-н Председатель, в начале своего выступления я хотел бы вновь искренне поздравить Вас по случаю Вашего избрания, а также двух заместителей Председателя, которые были избраны на первом заседании при открытии Генеральной Ассамблеи. Надеюсь, что под Вашим руководством обсуждениям в этом высоком собрании будет сопутствовать успех, что, разумеется, будет иметь благоприятные последствия как для сотрудников Организации, так и для государств-членов в целом.

Поскольку я выражаю признательность в традиционной форме, я хотел бы воздать должное Вашему предшественнику Его Превосходительству послу Сингапура, а также двух заместителям Председателя за высокое качество работы, которую Комитет проделал под их руководством.

Г-н Председатель, после завершения работы последней сессии Координационного комитета имели место следующие события, заслуживающие того, чтобы их довести до сведения государств-членов.

Прежде всего, следует отметить имплементацию нормативных рамок, касающихся преобразования краткосрочных или временных контрактов во временные назначения. Во-вторых, учреждены новые процедуры и общие условия работы ВОИС и, в-третьих, речь идет о пересмотре системы внутреннего правосудия и, как следствие, соответствующих норм Положений и правил о персонале.

Прежде чем подробно остановиться на этих трех аспектах, Совет персонала хотел бы сделать несколько предварительных замечаний относительно общих условий, характеризовавших процесс консультаций с Администрацией.

Совет персонала отметил, что Администрация неоднократно пыталась вмешаться в вопросы представительства сотрудников. Это было особенно очевидно в ходе последних выборов представителей персонала. Это также послужило причиной подачи жалоб с требованием аннулировать результаты этих выборов. В практическом плане такое

вмешательство выразилось в затягивании процедур в Апелляционном совете, что привело к задержке, составляющей на настоящий момент более 8 недель, а точнее от 8 до 12 недель, по сравнению с обычными сроками, которые должны были бы быть соблюдены в отсутствие подобных процедурных инцидентов.

Поданные в этой связи жалобы были препровождены в Объединенный консультативный комитет с приложенной рекомендацией относительно аннулирования как процедуры, так и результатов выборов. Поскольку эта рекомендация была принята Генеральным директором, были назначены новые выборы. В ходе этих новых выборов Администрация вновь попыталась прибегнуть к маневрам с целью затягивания процесса, чтобы воздействовать как на саму процедуру, так и на ее результаты. Совет персонала выражает в этой связи свое сожаление и намерен просить государства-члены воздействовать на Секретариат в целях прекращения такого рода проволочек, которые препятствуют нормальному осуществлению правосудия и приемлемому представительству персонала теми лицами, которые были должным образом избраны всеми сотрудниками.

В отношении процесса консультаций между Администрацией и представителями персонала следует отметить, что этот процесс является номинальным и на настоящем этапе не может рассматриваться в качестве заслуживающего доверия. Это чисто формальный процесс консультаций и Совет персонала убежден в том, что Администрация не принимает во внимание большинство, если не всю совокупность предложений, которые ей представлены. В этой связи невозможно утверждать, что процесс консультаций является значимым, как это предписано рекомендациями Объединенной инспекционной группы, и я хотел бы особо сослаться здесь на опубликованный в мае 2012 г. доклад, озаглавленный «Отношения между персоналом и руководством в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2012/110), ни даже соответствующим рекомендациям Комиссии по международной гражданской службе.

Наилучшей иллюстрацией маргинализации представителей персонала является процесс пересмотра системы внутреннего правосудия. Ассоциация персонала отметила, что Администрация назначила представителей персонала вместо того, чтобы дать сотрудникам возможность избрать этих представителей. Эта процедура назначения, являющаяся полностью незаконной и нарушающей права Ассоциации персонала в настоящее время является предметом апелляции, поданной в Апелляционный совет ВОИС. Г-н Председатель, дамы, господа, обращаю ваше внимание на весьма негативные последствия, которые могли бы затронуть как процедуру, так и саму суть этого пересмотра, если Апелляционный совет, а впоследствии Административный трибунал МОТ заявят, что процедура консультаций страдала процессуальными нарушениями и что вследствие этого принятые в этой связи важные положения должны быть аннулированы. Это поставило бы под угрозу целостность всей системы внутреннего правосудия на уровне Организации.

Г-н Председатель, Совет персонала отметил, что сравнительно недавно Администрация препроводила Ассоциации персонала для представления замечаний документ, озаглавленный «Стратегия Организации в области людских ресурсов на предстоящий двухлетний период». Эта стратегия стала предметом глубокого изучения со стороны Ассоциации персонала и мы посвятили ему очень много времени и подготовили 92 замечания, которые были направлены Отделу управления людскими ресурсами. Ассоциация персонала не получила отклика ни на одно из замечаний, представленных Советом персонала. Ассоциация выражает удивление тем, что такой важный документ как Стратегия на предстоящее двухлетие, который был Вам представлен до того, как представители Совета вошли в этот зал, призванный регулировать человеческие отношения в ходе предстоящих лет, может рассматриваться так легкомысленно. Мы

также просили Директора Отдела управления людскими ресурсами провести открытое заседание, обратиться к персоналу и информировать его о разработанной стратегии. Совет персонала не получил ответа на эту просьбу. Таким образом, даже такая простейшая форма диалога, состоящая в информировании персонала, в рамках Организации не существует.

Ваше Превосходительство, уважаемые делегаты, дамы, господа, это заседание проходит в тот период, когда Организация стоит перед лицом серьезных проблем, как внутреннего, так и внешнего характера, которые требуют изменений в деятельности Организации и в подходе к осуществлению ее мандата. В то же самое время это заседание является уникальной возможностью отметить целый ряд важных достижений, в том числе заключение Пекинского договора об аудиовизуальных исполнениях, Марракешского договора об облегчении доступа слепых и лиц с нарушениями зрения или иными ограниченными способностями воспринимать печатную информацию к опубликованным произведениям, а также очевидный прогресс в международном плане в области инноваций, товарных знаков и промышленных образцов. Эти достижения, по крайней мере частично, являются результатом неустанной и эффективной работы сотрудников различных секторов и служб, которые с полной отдачей сил трудятся на благо Организации и государств-членов, являя собой пример преданности, честности и самоотверженности.

Вместе с тем Ассоциация персонала осознает, что любая организация должна быть готова к постоянному пересмотру процедур, касающихся ее деятельности и вносить необходимые в них соответствующие коррективы. В конечном итоге определяющее значение имеют пути и средства проведения в жизнь этих изменений.

С точки зрения Ассоциации персонала процессы планирования и управления должны включать проведение реальных консультаций между всеми действующими лицами в качестве необходимого элемента рационального управления. Это облегчает проведение в жизнь последовательной политики и программ в тесной увязке с приоритетами Организации и способствует эффективному осуществлению ее мандата всеми заинтересованными сторонами.

В настоящий момент стратегия в области людских ресурсов, а также предлагаемые поправки к положениям о персонале, вынесенные на ваше рассмотрение, а также значительное число других политических инициатив и программ не отвечают этим стандартам, поскольку они разработаны без проведения необходимых консультаций и без учета замечаний некоторых ключевых действующих лиц, а также без какой бы то ни было ощутимой связи с установленными процедурами.

В связи с тем, что документ, касающийся стратегии в области людских ресурсов и поправки к Положениям и правилам о персонале не отвечают упомянутым целям, они лишь расширят дискреционные полномочия исполнительного органа Организации разрабатывать и определять политику и другие процедуры по его собственному усмотрению, без учета законной озабоченности других заинтересованных сторон и, в частности, персонала и даже государств-членов.

Ваше Превосходительство, уважаемые делегаты, дамы, господа, поскольку стратегия в области людских ресурсов и поправки, предложенные к Положениям и правилам о персонале не отвечают критериям, изложенным выше, Совет персонала хотел бы, что Координационный комитет в качестве директивного органа – гаранта эффективности норм Организации, предоставил дополнительную возможность рассмотреть эти важные документы и уполномочил таким образом Администрацию проводить более серьезные переговоры и консультации со всеми заинтересованными сторонами, будь то персонал

или государства-члены, и обеспечить соблюдение этих норм в настоящее время и в будущем.

В этой связи Совет персонала, обращаясь с этой трибуны ко всем государствам-членам, вновь заявляет о своей готовности активно и конструктивно участвовать в таких консультациях, будь то в рамках Организации или на уровне государств-членов, если последние сочтут необходимым предложить Организации пересмотреть выше названные документы.

Что касается создания нормативной базы, регулирующей преобразование краткосрочных контрактов во временные назначения, то Совет персонала хотел бы отметить, что в прошлом году в это же время Координационным комитетом была проведена первая часть реформы. В принятом документе Совет отметил, что выполнение заявленных мер в области реформирования должно начаться 1 января. Однако этого не произошло ввиду того, что Организация отложила внедрение и реализацию данной реформы до 1 июля того же года.

Практика задержки исполнения решений Координационного комитета создает ряд проблем и заставляет задуматься о том, почему исполнительный орган Организации не выполняет в полном объеме тех решений, которые предписывает ему это высшее собрание. Совет персонала также информирует Координационный комитет о том, что после принятия им в прошлом году первой части пересмотренной редакции положений и правил о персонале Секретариат утверждал, что провел «контроль качества» этого нормативного документа и при этом лично пообщался с бывшим Председателем Координационного комитета и довел до его сведения, что в некоторые положения были официально внесены поправки. Совет персонала полагает, что до проведения указанной процедуры и процесса следовало бы организовать консультации с Советом персонала ввиду имеющихся разногласий по внесенным поправкам. По мнению Администрации, речь идет о чисто формальных изменениях, тогда как Совет персонала утверждает, что эти поправки касаются сути вопроса. Кроме того, нигде в правилах процедуры, касающихся рабочих заседаний ВОИС, не сказано, что по завершении и закрытии рабочего заседания Секретариат может – в исключительном плане – вступать в непосредственный контакт с Председателем Координационного комитета и принимать решение о том, могут ли вступить в силу отдельные изменения, если таковые имели место.

Совет персонала призвал Координационный комитет напомнить Секретариату о его обязательстве неукоснительно следовать установленным процедурным правилам в том виде, в каком они были утверждены государствами-членами, а также довести до его сведения, что в случае проведения консультаций по какому-либо вопросу в них должны принимать участие все заинтересованные стороны, т.е. все государства-члены, с тем чтобы у каждого была возможность высказать свое мнение и свою оценку по данному вопросу.

Далее я хотел бы привлечь ваше внимание к следующему факту: в ходе прошлой сессии Административного трибунала МОТ произошли заметные изменения в области рационализации. Административным трибуналом МОТ было издано постановление № 3225, именно этот факт хотелось бы довести до сведения Комитета по программе и бюджету, обратив его внимание на финансовые последствия выполнения этого постановления во избежание смятения в рядах государств-членов, вызванного стоимостью или расходами, которые появятся в будущем, когда Организация будет или должна будет выполнять это постановление. Фактически это постановление предусматривает, что непрерывная практика предоставления Организацией краткосрочных контрактов рассматривается как неправомерная и решением Трибунала впервые разрешено реклассифицировать правовые отношения, возникающие между

Организацией и сотрудником с краткосрочным контрактом, контракты которого возобновляются с даты вступления в силу второго контракта.

К сессии Комитета по программе и бюджету нами были подготовлены несколько документов, но должен с сожалением сообщить, что Секретариат дал указания не распространять эти документы среди членов Комитета по программе и бюджету. С прискорбием отмечаю этот факт, поскольку в данном случае речь идет о реальных препятствиях, чинимых работе Ассоциации персонала, которые являются достаточно серьезной помехой и нарушением прав Ассоциации.

Хотел бы завершить обсуждение этого вопроса, также проинформировав вас о том, что мы обратились к Генеральному директору и директору Отдела управления людскими ресурсами по вопросу постановления № 3225 и просили их изложить свою точку зрения на перспективы исполнения указанного постановления. Несмотря на многочисленные обращения, никакой информации о том, как Организация намерена осуществлять это постановление в случае необходимости, предоставлено не было.

Я бы хотел очень кратко остановиться на вопросе создания внешних бюро ВОИС. Позволю себе привлечь ваше внимание к следующему моменту: персонал выражает особую обеспокоенность полным отсутствием информации о характере деятельности таких внешних бюро в случае их создания. Что касается возможного изменения места службы персонала, то возникает вопрос о том, на каких условиях будет осуществляться, если будет, такой перевод и будет ли он осуществляться с соблюдением стандартов, принятых в соответствующей области, — именно эти вопросы чаще всего поднимаются, когда речь заходит о создании внешнего бюро в регионе, удаленном от официальной штаб-квартиры Организации. Этот вопрос вызывает у нас обеспокоенность, и я бы хотел довести эту информацию до сведения государств-членов и Координационного комитета с тем пониманием, что по мере возможности эти аспекты могли бы обсуждаться с Секретариатом.

Что касается выполнения рекомендаций Объединенной инспекционной группы, то я хотел бы воспользоваться возможностью и коснуться двух основных моментов. Первый момент касается документа, в котором говорится, что Отдел управления людскими ресурсами привлекал консультанта для подготовки отчета по вопросам политики в области отпусков по болезни; позднее этот отчет был предоставлен Отделу управления людскими ресурсами. Этот документ так и не был передан Совету персонала, и мы остаемся в полном неведении о том, какие рекомендации были вынесены консультантом, если они были вынесены.

Однако для Совета персонала гораздо больше вопросов вызывает документ JIU/REP/2012/10 «Взаимоотношения между сотрудниками и руководством в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций». Администрация утверждает, что рекомендации 8 и 9 уже выполнены. Это касается факта наличия у персонала возможности вступать в контакт с государствами-членами. Совет персонала придерживается другой точки зрения. Речь идет о простой практике, т.е. согласно требованию документа ОИГ, эта практика должна быть оформлена в виде обязательства и включена в нормативно-правовую базу, т.е. положения и правила о персонале.

Господин Председатель, мы обращаемся к Совету, Координационному комитету как директивному органу Организации с просьбой рассмотреть эту ситуацию и обсудить данный вопрос, дабы придать официальный характер взаимоотношениям между уполномоченными представителями персонала и государствами-членами.

Наконец, по вопросу внутреннего аудита и надзора Совет персонала выступает за предоставление Отделу внутреннего аудита и надзора большей самостоятельности. Фактически полномочия Директора Отдела внутреннего аудита и надзора в области расследований и аудита, хотя они и подверглись ревизии в октябре прошлого года, уже реальных механизмов, которые могли бы позволить государствам-членам осуществлять такой контроль, и именно этот момент вызывает наибольший интерес у персонала ввиду того, что некоторые расследования могут касаться сотрудников Организации. Однако стало известно, что хотя государства-члены и имеют доступ к отчетам об аудиторской проверке и отчетам об оценке, они не могут ознакомиться с отчетами о проведении расследований, и, полагаем, в ходе следующей ревизии Устава внутреннего надзора всем государствам-членам должно быть предоставлено право знакомиться с отчетами о расследовании. Также было бы целесообразно разработать надежные и транспарентные механизмы для обеспечения подотчетности исполнительных органов, поскольку поступили сигналы о некоторых фактах, которые приводят к проведению расследований, либо по инициативе Директора Отдела внутреннего аудита и надзора, либо по линии внешних независимых органов, которые при необходимости могут вынести заключение о судебном разбирательстве или привлечении к ответственности.

Ваше Превосходительство, уважаемые делегаты, дамы, господа, накануне моего выступления представители персонала, мои коллеги попросили меня донести до вас одну мысль, и я обещал выполнить их просьбу, несмотря на связанные с этим трудности, ибо моя задача состоит в том, чтобы выполнять обязательства в рамках полномочий, которыми меня как выборное лицо облекли мои коллеги. Меня просили довести до вашего сведения, что сегодня моральный дух сотрудников Организации катастрофически упал, и причины этого упадка многочисленны. Первая из них – это, конечно, отсутствие прозрачных и достоверных механизмов; вторая – процветание политики nepotизма при найме на работе и продвижении по карьерной лестнице; третья – отсутствие реальных карьерных перспектив, которые могли бы позволить сотрудникам развивать свои способности и профессиональные качества и рассчитывать на более активную роль в работе, призванной служить вашим интересам.

Пытаясь донести до вас эту мысль, хотел бы сказать, что все мы понимаем, что Всемирная организация интеллектуальной собственности являет собой растение, растение, которое нуждается в защите. Разумеется, государствам-членам решать, какие механизмы позволят возродить былую красоту этого растения с помощью восстановления доверия, объективности, большей отдачи и согласованности.

Дамы, господа, уважаемые делегаты, благодарю вас за честь уже в третий раз представлять вашему вниманию позицию Ассоциации персонала.

Благодарю вас.

**УСТНОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ Г-НА АНАТОЛЯ КРАТТИГЕРА, ЧЛЕНА
СОВЕТА ПЕРСОНАЛА АССОЦИАЦИИ ПЕРСОНАЛА, НА
ПЯТЬДЕСЯТ ПЕРВОЙ СЕРИИ ЗАСЕДАНИЙ АССАМБЛЕЙ
ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ ВОИС**

30 сентября 2013 г.

Ваше Превосходительство посол Фоде Сек (Сенегал),
Уважаемые делегаты,
Генеральный директор,
Дамы и господа,
Уважаемые коллеги,

Для меня большая честь и привилегия не только выступить перед вами сегодня, но и просто работать в ВОИС. Мой моральный дух, равно как и моральный дух многих, если не большинства моих коллег, высок. Мы гордимся своей работой и достижениями, и мы будем работать еще больше, чтобы ВОИС была еще успешнее и чтобы позитивные изменения происходили и далее.

Действительно, всем известно, что в жизни есть только одна постоянная вещь – это изменение. К сожалению, работая в многосторонней системе, я пришел к осознанию того, что из этого правила есть исключения. Подобно мошке, застывшей в янтаре еще в юрский период, отношения между Советом персонала и Администрацией застыли во времени. И это вызывает сожаление.

Я помню заседание Координационного комитета в прошлом году и замечания бывшего в ту пору Председателем посла Сингапура Квок Фук Сена в ответ на выступление Председателя Совета персонала. Во-первых, посол рекомендовал нам не вмешиваться в дела государств-членов. Во-вторых, он настоятельно призвал нас последовать примеру современных союзов, которые отказались от противоречивых моделей XX века, с тем чтобы мы могли двигаться вперед и совместно с Администрацией решать реальные проблемы.

К сожалению, Совет персонала, членом которого я являюсь, не смог освободиться от такого пережитка как инстинкт к рефлексивной конфронтации. Как следствие, законные озабоченности тонут в шуме постоянно недовольного меньшинства. Вы только что заслушали выступление Председателя Совета персонала, в котором поднимались вопросы, относящиеся исключительно к вашей, государств-членов, компетенции, как это следует из вами же, государствами-членами, принятых ясных решений (статья 8.1.1 [b] Правил и положений о персонале). Это означает, что Совет пренебрегает своими собственными обязанностями. Вместо того чтобы решать насущные вопросы, волнующие всех сотрудников, такие как продвижение по службе, внутренняя мобильность, система правосудия и т.д., Совет персонала продолжает устраивать Администрации обструкцию почти по каждому вопросу.

Приведу несколько конкретных примеров:

- члены Совета, входившие в состав Консультативной группы, которой было поручено пересмотреть внутреннюю систему правосудия, коллективно подали в отставку в конце 2012 г. после спора, который являлся, по сути, спором внутри Совета;
- несмотря на многочисленные обращения к Совету персонала и предложения, ни на одно из них не было дано положительного ответа. Для того чтобы выполнить требуемую работу, Администрация была вынуждена учредить Группу, в состав которой вошли представители персонала, хотя, как вы знаете, ни один из них не

проходил через процедуру избрания. Однако Совет персонала неизменно продолжал подвергать сомнению, возражать или противодействовать каждому шагу;

- воздавая должное моим трудолюбивым коллегам по Совету персонала, я хотел бы также отметить, что Совет представил свои существенные замечания к проекту предложения. Хотя предложенные поправки, по моему мнению, и улучшают существующую систему, было бы намного конструктивней занимать позитивную позицию на протяжении всего процесса.

По причине нежелания Председателя Ассоциации персонала взаимодействовать с Администрацией и сопряженного с этим сутяжничества мы потеряли не одну возможность наладить такое взаимодействие и не выполнили наш долг по представлению коллективных интересов всего персонала. Такое непримиримое противодействие просто непостижимо.

Одним из проявлений такой рефлексивной конфронтации является настойчивость Председателя в обжаловании любого решения Администрации. Большинство споров, особенно когда они попадают на рассмотрение в Трибунал МОТ, сопряжено с расходами на внешних юристов. Это ведет к существенному перерасходу средств. В свою очередь, нехватка средств восполняется за счет пожертвований, организуемых Председателями Ассоциации персонала ВОИС.

Побудительные мотивы таких пожертвований вполне могут быть законными, однако всегда следует помнить о возможном конфликте интересов. В прошлом году объем пожертвований составил значительную сумму, а именно 100 тыс. шв. франков. Кроме того, эта сумма была уплачена напрямую внешнему юристу Ассоциации. В этом году сумма неоплаченных счетов юристов также значительна, хотя лишь немногие из этих счетов обсуждались и еще меньше были одобрены Советом, и это вопреки соответствующим требованиям, закрепленным в уставных документах самой Ассоциации персонала. И в этом году вновь нам потребуются пожертвования для погашения долгов. Без каких-либо намеков на мотивы следует как минимум проанализировать, насколько законны и чем именно мотивированы многочисленные апелляции, оплаченные за счет этих внешних пожертвований, что и было сделано совсем недавно Административным трибуналом МОТ (например, решение 3206 АТМОТ, принятое в июле 2013 г.).

Оспаривать решения Администрации, когда на то есть законные основания, — правильно и необходимо. Однако Совет персонала, принимая в штыки любое действие Администрации и отказываясь от конструктивного сотрудничества, только вредит членам Ассоциации персонала. Это неправильно, идет вразрез с базовыми принципами благого управления и не соответствует интересам персонала в целом.

Принципы, которыми руководствуется Ассоциация, предельно ясны. Они были заложены еще в 1946 г., на первой сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, когда Организацию возглавлял Генеральный секретарь Трюгве Ли, бывший профсоюзный деятель, позвольте процитировать: «... Комитет персонала, который будет отражать точку зрения и мнения своих членов, Комитет, который не будет ни равняться на Администрацию, ни находиться к ней в оппозиции априори, Комитет, который не стремится спровоцировать кризис, но и не старается с помощью обтекаемых слов приглушить законное недовольство...».

Все начинается с нас, конкретных людей. Как избранный член Совета персонала, я отдаю себе отчет в том, что, чтобы сделать ВОИС более прозрачной, уважаемой, заслуживающей доверия и эффективной, необходимо в первую очередь начать с самих себя, и в этом смысле Совет персонала служит примером для всех сотрудников. И

логично ожидать, что нашему примеру последуют — а может и пойдут дальше — и Генеральный директор, и Администрация, и вы, государства-члены.

Чем меньше мы, Совет персонала, занимаемся политическими играми, тем больше времени у нас будет на полезную работу. Я рассчитываю на вашу поддержку и надеюсь, что вы подадите хороший пример.

Конструктивно настроенных коллег по Совету прошу не считать мое несогласие предательством. Я лишь призываю к повышению прозрачности, достоинства, авторитета и эффективности, в первую очередь самого Совета персонала. Уильям Фулбрайт, приверженец многосторонности, выступавший за учреждение Организации Объединенных Наций, сказал: «При демократии выражать несогласие — значит верить в нее».

И я верю, что придет время, когда мы воплотим в ВОИС принципы резолюции 1946 г., освободимся от пут застарелой враждебности и отбросим закостенелые стереотипы, определимся, по каким вопросам сотрудничать с Администрацией, а по каким — противостоять ей, обоснованно и конструктивно, в интересах всего коллектива.

Повторю еще раз: я рассчитываю на вашу поддержку и надеюсь, что вы подадите достойный пример.

Благодарю вас.

[Конец приложения и документа]