

## **Координационный комитет ВОИС**

**Восемьдесят вторая (54-я очередная) сессия  
Женева, 6–14 июля 2023 года**

### **ОТЧЕТ**

*принят Координационным комитетом ВОИС*

1. Координационный комитет ВОИС занимался рассмотрением следующих пунктов сводной повестки дня (документ A/64/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10(ii), 12, 21, 22, 23, 24, и 25.
2. Отчеты об обсуждении данных пунктов повестки дня, за исключением пунктов 22–25, содержатся в Общем отчете (документ A/64/14).
3. Отчет об обсуждении пунктов 22–25 содержится в настоящем документе.
4. Заседания проходили под председательством посла Альфредо Суэскума Альфаро (г-н) (Панама), Председателя Координационного комитета ВОИС. Г-жа Вивьен Катжиуонгва (Намибия) была избрана заместителем Председателя Координационного комитета ВОИС.

## ПУНКТ 22 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

## НАЗНАЧЕНИЕ ДИРЕКТОРА ОТДЕЛА ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА (ОВН)

5. Обсуждения проходили на основе документа [WO/CC/82/5](#).
6. Председатель открыл обсуждение по пункту 22 повестки дня и предложил Генеральному директору представить рассматриваемый документ.
7. Генеральный директор проинформировал Комитет о том, что должность директора Отдела внутреннего надзора (ОВН) стала вакантной 1 февраля 2023 года по истечении не подлежащего продлению фиксированного срока пребывания в должности предыдущего директора в январе 2023 года. Отметив, что администрация по мере возможности принимает меры для того, чтобы начало срока полномочий директора ОВН не совпадало с началом срока пребывания в должности нового Внешнего аудитора, Генеральный директор сообщил, что первоначально объявление о вакансии было опубликовано 28 февраля 2022 года, но впоследствии конкурс был отменен из-за недостаточного количества подходящих кандидатов. Генеральный директор отметил, что повторное объявление о вакансии широко распространялось в период с 4 ноября по 8 декабря 2022 года, в том числе на кадровом портале Организации и на информационных платформах в Интернете; информация об объявленной вакансии была также доведена до сведения государств-членов. В общей сложности было получено 188 заявлений (148 от кандидатов-мужчин и 40 от кандидатов-женщин). Генеральный директор также сообщил, что на основании проведенных оценок и собеседований Совет по назначению пришел к выводу, что предъявляемым к должности требованиям соответствуют три кандидата, и с учетом этого ему на рассмотрение была представлена соответствующая рекомендация. Тщательно изучив отчет Совета и досье кандидатов и проведя собеседование с предпочтительным кандидатом, он предлагает для назначения на должность директора ОВН кандидатуру гражданки Кении г-жи Джули (Джулианы) Ньянг'айя. В соответствии с пунктом 52 Устава внутреннего надзора ВОИС с Независимым консультативным комитетом ВОИС по надзору (НККН) в ходе его сессий в 2022 и 2023 годах проводились информационные брифинги и консультации о должностных обязанностях и о процессе найма, и Комитет одобрил выдвижение кандидатуры, предложенной Генеральным директором. Генеральный директор довел до сведения Комитета, что г-жа Ньянг'айя имеет степень магистра делового администрирования (МДА), степень бакалавра бухгалтерского учета и несколько сертификатов (аудитор информационных систем, специалист по расследованию хищений и мошенничества, присяжный бухгалтер и специалист по устойчивому развитию в рамках Глобальной инициативы по отчетности). Она также работала в компании Deloitte & Touche LLP в качестве партнера в Кении с 2007 года по настоящее время и в качестве старшего менеджера в Соединенных Штатах Америки с 2004 по 2006 год. По оценке Генерального директора, г-жа Ньянг'айя хорошо ориентируется в вопросах организаций системы Организации Объединенных Наций (ООН), управления ими, положений и правил и соответствующих рисков и средств контроля, она руководила проведением комплексных аудиторских проверок, расследований и консультаций и продемонстрировала значительный опыт руководства соответствующими группами специалистов.
8. Председатель поблагодарил Генерального директора за сообщение и предложил делегациям выступить с заявлениями.
9. Делегация Ганы, выступая от имени Африканской группы, поблагодарила Секретариат за подготовку документа WO/CC/82/5, а Генерального директора – за сообщение. Учитывая богатый опыт кандидата, полученный в результате многолетней работы в качестве ответственного за комплексные расследования, а также работы в компании Deloitte & Touche LLP, ведущем поставщике услуг в области аудита, выдачи

заклучений в отношении финансовой информации, консалтинга, финансового консультирования, консультирования по вопросам рисков, налогообложения и смежным вопросам, Группа поддерживает назначение гражданки Кении г-жи Джули (Джулианы) Ньянг'айя на должность директора ОВН.

10. Председатель констатировал, что других желающих выступить делегаций нет, из чего он делает вывод, что возражений в отношении предложенной Генеральным директором кандидатуры не имеется; после этого он перешел к принятию решения о назначении директора ОВН согласно документу WO/CC/82/5.

11. Координационный комитет ВОИС принял к сведению информацию, содержащуюся в пунктах 1–7 документа WO/CC/82/5, и одобрил назначение г-жи Ньянг'айя директором Отдела внутреннего надзора (ОВН) на срок в шесть лет без права последующего продления.

## ПУНКТ 23 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

### ОТЧЕТЫ ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ

#### (i) Отчет о людских ресурсах

12. Обсуждения проходили на основе документов [WO/CC/82/INF/1](#) и [WO/CC/82/1](#).

13. Председатель представил пункт 23 повестки дня и сообщил, что в рамках этого пункта предстоит рассмотреть два подпункта. По первому подпункту вниманию делегатов предлагаются два документа, в частности Годовой отчет о людских ресурсах (документ WO/CC/82/INF/1) и Пенсионный комитет персонала ВОИС (документ WO/CC/82/1). Председатель предложил директору Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР) представить первый документ.

14. Секретариат сообщил, что рассматриваемый Годовой отчет о людских ресурсах охватывает период с 1 января по 31 декабря 2022 года. В нем изложены все связанные с людскими ресурсами (ЛР) вопросы, требующие отчета перед Координационным комитетом ВОИС, а также содержится обзор кадровой политики, профильных инициатив и мероприятий, представляющих интерес для государств-членов. Секретариат отметил, что вызовы, с которыми он сталкивается сегодня, более значительны и сложны, чем когда-либо; по его мнению, это обусловлено рядом глобальных кризисов, последовавших за пандемией, и нарастающей неопределенностью. Вполне возможно, что такое положение дел станет – если еще не стало – нормальным и что с точки зрения необходимости решения задач, связанных с цифровизацией, автоматизацией, демографическими сдвигами, обеспечением многообразия и инклюзивности кадрового состава, а также адаптации общеорганизационной культуры, ВОИС ничем не отличается от других международных организаций. Важнейшим элементом кадровой стратегии является развитие Организации в русле укрепления ее способности выполнять свой мандат в постоянно меняющихся условиях. Секретариат отметил, что за прошедший год он продолжал решать ключевые задачи, зафиксированные в кадровой стратегии, не забывая о том, что все элементы взаимосвязаны, от найма персонала до управления кадрами, развития потенциала сотрудников и обеспечения производительности труда, а также обеспечения наилучшего опыта с точки зрения персонала. Поэтому в процессе продумывания, разработки и реализации различных инициатив особое внимание уделялось использованию комплексного подхода. Кроме того, благодаря стремительному развитию технологий Секретариат может все активнее пользоваться данными, позволяющими получить важнейшую информацию о персонале и различных направлениях работы. В Годовом отчете о людских ресурсах, брошюре «Данные о персонале», а также статистических данных о географической представленности и

гендерном балансе систематизированы и отражены сведения, которые ложатся в основу работы Секретариата и помогают руководителям в принятии решений. Секретариат заявил, что его первостепенной задачей является формирование новой организационной культуры и Департамент управления людскими ресурсами (ДУЛР) должен сыграть ключевую роль в трансформации культуры труда в ВОИС, причем в основе этих усилий лежит принцип многообразия персонала. В течение прошедшего года основное внимание уделялось налаживанию диалога: в частности, Организация прислушивалась к мнению сотрудников, а в мае 2022 года провела первое исследование вовлеченности сотрудников. Данные, полученные в результате этих инициатив, послужили основанием для принятия в сентябре 2022 года ряда мер по ключевым направлениям развития на уровне коллектива и всей Организации, а также для принятия обязательств на уровне ответственных работников ВОИС продолжать работать в этом направлении. Примерами использования имеющихся возможностей для развития межпрограммного сотрудничества и внедрения более согласованного подхода к работе являются проектные группы Сектора национального и регионального развития (СНРР) и программа «Молодые эксперты». Вторая задача, по словам Секретариата, заключается в обеспечении организационной гибкости и мобильности: ВОИС необходимо развивать способность к адаптации, чтобы оперативно реагировать на возникающие вызовы и открывающиеся возможности. Это означает расширение пула специалистов, благодаря чему Организация сможет перераспределять ресурсы между участками с учетом текущих потребностей и формировать самые разные команды из представителей всех подразделений. Секретариат уточнил, что Организация создала дополнительные возможности для внутренней мобильности, открыв временные и проектные должности для внутренних кандидатов при сохранении за ними категории контракта, а в настоящее время пересматривает кадровую политику с целью поощрения более творческого подхода в интересах производительности труда и выполнения должностных обязанностей, а также с целью уменьшения внутриорганизационных барьеров для мобильности. Третья задача – обеспечить ориентацию Организации на результат. Для того чтобы стимулировать изменения, Секретариату необходима система управления служебной деятельностью, отражающая новое видение. Важнейшим начинанием в этой области стало проектирование, разработка и внедрение такой системы. Кроме того, в 2022 году Секретариат разработал концепцию служебной деятельности, ввел калибровку на всех уровнях в интересах единообразия и скорректировал существующую программу награждений и поощрения. Четвертая задача заключается в развитии навыков. В этой связи Секретариат заявил, что для обеспечения организационной гибкости необходимо, чтобы обучение и развитие навыков были направлены на поиск решений по устранению возникающих квалификационных лакун, укреплению ключевых компетенций и созданию культуры обучения, т.е. условий, когда сотрудники активно ищут возможности для развития и совершенствования. Кроме того, Целевая группа по обучению и повышению квалификации разработала стратегическую структуру обучения и профессиональной подготовки, которая должна опираться на принципы кадрового планирования по секторам. Это позволит создать условия для того, чтобы предлагаемое Академией ВОИС обучение отвечало потребностям как сотрудников, так и Организации. Секретариат также отметил, что ориентироваться в происходящих изменениях непросто, поэтому так важно обучать руководителей, которые затем смогут поддерживать своих сотрудников на пути приобретения новых навыков. Что касается пятой задачи, которая заключается в обеспечении вовлеченности и благополучия персонала, Секретариат заявил, что, внедряя новую, усовершенствованную политику и создавая функциональное направление по управлению персоналом, которое обеспечивает свободу действий, а не регулирует, выявляет и решает проблемы и в целом стремится улучшить опыт сотрудников, он пытается сохранить интерес сотрудников к ВОИС как к работодателю не только в силу миссии Организации, но и потому, что они видят внимательное и бережное отношение к себе. Кроме того, Секретариат признал, что гибкий подход к выполняемым обязанностям имеет определяющее значение для рабочего процесса, способствуя обеспечению баланса между работой и личной жизнью сотрудников ВОИС, а также

восприятию Организации как предпочтительного работодателя. В связи с этим сотрудникам предоставляется широкий спектр услуг по поддержке благополучия и психического здоровья. Более того, в Руководстве по формированию гармоничной рабочей среды, характеризующейся взаимным уважением сотрудников, содержатся рекомендации и утверждается принцип, согласно которому каждый человек имеет право на работу в безопасной и уважительной рабочей среде. Вопросы решаются комплексно: многие инициативы были включены в смежные мероприятия, такие как инструктаж новых сотрудников, аттестация персонала и вопросник при увольнении. Что касается борьбы с сексуальными домогательствами, Секретариат отметил, что в целях профилактики подобных явлений ведется работа по многим направлениям с участием Бюро Омбудсмана, Бюро по вопросам этики, ОВН, Академии ВОИС, специалиста по вопросам гендерного равенства и культурно-личностного многообразия, специалиста по консультированию персонала и партнеров по взаимодействию с сотрудниками. В отношении шестой задачи, связанной с созданием модели оказания услуг ДУЛР по принципу «одного окна», Секретариат заявил, что на фоне меняющихся условий и необходимости сокращения расходов, гибридных моделей работы и меняющихся ожиданий сотрудников преобразование системы кадровых услуг актуально как никогда. В то же время необходимо обеспечить поддержку трансформации Организации и новых методов работы путем корректировки текущих систем и политики с целью поощрения изменений. Говоря о последней задаче – обеспечении разнообразия и инклюзивности персонала, Секретариат отметил, что, исповедуя принципы разнообразия и инклюзивности, Организация готовит себя к переменам. Что касается географического разнообразия, то информационно-разъяснительная работа способствовала увеличению числа заявок из большего числа стран. Целенаправленная работа с Африканским регионом способствовала тому, что он впервые занял лидирующую позицию по числу кандидатов. Секретариат добавил, что ему удалось добиться прогресса в отношении должностей, подлежащих географическому распределению: за последние два года увеличилось представительство стран Азии и Тихого океана, Латинской Америки и Карибского бассейна, Восточной и Центральной Европы и Центральной Азии, а также Африки. Кроме того, Секретариат добился значительного прогресса в области гендерной представленности на уровне Д-2, однако на уровнях С-5 и Д-1 сохраняются проблемы; при этом было отмечено, что Организация обгоняет большинство других специализированных учреждений системы ООН по показателю гендерной представленности на этих уровнях. Секретариат также пояснил, что в соответствии с решением Координационного комитета ВОИС, принятым на его последней сессии в июле 2022 года, он разработал План действий по повышению географического разнообразия, который представлен в приложении к Годовому отчету. Если отталкиваться от имеющихся данных о перспективных вакансиях, в ближайшие 15 лет открывается широкое окно возможностей для изменения географического состава персонала Организации, поскольку освободятся 43% должностей, подлежащих географическому распределению. Однако Секретариат еще раз подчеркнул, что, если государства-члены и Организация хотят изменить ситуацию, необходимо действовать уже сейчас, ведь без поддержки и участия государств-членов добиться каких-либо результатов будет невозможно.

15. Председатель поблагодарил Секретариат за представление Годового отчета о людских ресурсах и предоставил слово делегациям.

16. Делегация Швейцарии, выступая от имени Группы В, поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах и в интересах экономии времени напомнила свое заявление по данному документу, озвученное на тридцать шестой сессии Комитета по программе и бюджету (КПБ), при этом она повторила его главную идею. Группа В добавила, что она будет следить за организационной гибкостью ВОИС и трансформацией мобильности и просит Секретариат регулярно информировать членов Комитета по данному важному вопросу. Группа В также приняла к сведению План действий по повышению географического разнообразия, фигурирующий в приложении к

Отчету, и отметила, что он дает четкое представление о содержании мер, которые будут приняты, и сроках их реализации. Группа В добавила, что будет с большим вниманием следить за тем, как выполняется этот план, и попросила Секретариат как можно скорее информировать членов, если будут внесены какие-либо коррективы. В заключение Группа В подтвердила, что, хотя для Организации важно обеспечить более широкую географическую представленность, главным критерием отбора сотрудников, по ее мнению, должны оставаться профессиональные качества.

17. Делегация Ганы, выступая от имени Африканской группы, поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах и приветствовала представленную в нем подробную информацию о географическом балансе в соответствии с решением, принятым Координационным комитетом ВОИС в 2022 году. Группа приняла к сведению успехи, достигнутые за период, охватываемый этим отчетом, особенно в части гендерного равенства, и с удовлетворением отметила показатель представленности женщин в коллективе ВОИС, особенно на руководящих должностях, которого удалось добиться за прошедшие годы. Группа также выразила признательность Секретариату за начало реализации Плана действий с учетом необходимости ускорить процесс расширения географического разнообразия в составе персонала Организации. Кроме того, она вновь призвала повысить представленность и возможности для карьерного роста африканцев в рамках Организации, особенно на руководящих должностях. Группа также отметила, что, согласно статистике, предоставленной ДУЛР, около 50% государств-членов из африканского региона не представлены в штате ВОИС; в этой связи Группа подчеркнула, что это отнюдь не результат отсутствия интереса со стороны африканцев, поскольку именно этот регион с большим отрывом лидирует по числу соискателей на замещение вакантных должностей. Группа выразила озабоченность отсутствием ясности в процессе отбора кандидатов, особенно на заключительном этапе. Она рекомендовала Секретариату рассмотреть возможность автоматизированной сортировки на начальном процессе отбора в соответствии с практикой, принятой в ООН. Группа заявила, что было бы полезно организовать брифинг для государств-членов и предоставить им материалы и рекомендации, позволяющие кандидатам избежать распространенных ошибок при составлении заявлений. Группа обратила внимание на отсутствие упоминаний в Отчете многоязычия, цифровой трансформации и удаленного режима работы и заявила, что была бы признательна за дополнительную информацию о том, как Секретариат намерен решать эти вопросы. В заключение Группа выразила надежду на то, что положительная тенденция по развитию географического разнообразия станет более заметной в ближайшем будущем, а это, со своей стороны, позволит Организации лучше отражать интересы тех, кому она стремится помочь.

18. Делегация Польши, выступая от имени Группы государств Центральной Европы и Балтии (ГЦЕБ), напомнила о своем заявлении, сделанном в ходе тридцать шестой сессии КПБ, и поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах, представленного в документе WO/CC/82/INF/1. Группа приняла к сведению всю информацию, изложенную в этом документе, и особенно высоко оценила предложения, направленные на обеспечение более справедливого географического распределения и достижение гендерного паритета в Организации. В то же время небольшие, по мнению Группы, подвижки на пути изменения по-прежнему неблагоприятной ситуации в области географической представленности вызывает глубокую озабоченность в рядах ГЦЕБ. Было указано, что географическое разнообразие Организации – это ее будущее, и именно оно позволит ВОИС лучше понимать региональную специфику ИС. Группа ГЦЕБ заявила, что для ее членов географическое разнообразие является необходимым условием эффективной работы Организации, ее способности вырабатывать адекватную реальным политикам и предоставлять высококачественный продукт заинтересованным сторонам в области интеллектуальной собственности (ИС). По словам Группы, несмотря на предпринятые усилия, она не видит позитивных сдвигов в отношении представленности ее членов в штате Организации: члены ГЦЕБ по-прежнему

представлены очень слабо. Приняв к сведению рассматриваемый документ, Группа ГЦЕБ считает необходимым в срочном порядке пересмотреть текущую политику и стратегии набора персонала с тем, чтобы выявить существующие трудности и проблемы. Группа ГЦЕБ также отметила необходимость более энергичных усилий по развитию сотрудничества с соответствующими учреждениями недопредставленных регионов с целью дальнейшего расширения горизонта возможностей Секретариата по трудоустройству. Применительно к ситуации Группы особого внимания требует понимание причин, по которым до заключительного этапа отбора доходит крайне небольшая доля кандидатов. Хотя Группа ГЦЕБ признает ценность инициативы координаторов, поддержки укрепления потенциала среди заинтересованных сторон в области ИС и повышения осведомленности, необходим глубокий анализ, призванный установить проблемы, связанные с трудностями прогресса, достигнутого благодаря этой политике, на пути улучшения географического разнообразия в ВОИС. Группа ГЦЕБ заверила, что будет продолжать диалог с соответствующими органами и представителями Организации с целью проведения конкретных мероприятий и изменения сложившейся неутешительной ситуации.

19. Делегация Китая поблагодарила Секретариат за представление отчета и подчеркнула, что женщины составляют 54,3% от общего числа сотрудников. Делегация хотела бы выразить признательность и поздравить Организацию с прогрессом в области гендерного равенства. Она также считает, что необходимо в равно степени обеспечить соблюдение принципа географического баланса; при этом делегация высоко оценила усилия Секретариата в этом направлении, ссылаясь на включение в Отчет Плана действий по повышению географического разнообразия. Делегация полагает, что Организация должна определить для себя ощутимые и измеримые цели и принять разумные меры по улучшению географической представленности. Она добавила, что кадры являются ключевым элементом любой организации. По мнению делегации, ВОИС должна идти в ногу со временем и использовать методику долгосрочного планирования для совершенствования своей кадровой структуры в интересах ее большего соответствия будущим реалиям и оперативным потребностям Организации.

20. Делегация Российской Федерации поблагодарила Секретариат за подготовку Годового отчета о людских ресурсах. Она заявила, что главенствующими факторами при отборе кандидатов должны быть высокая компетентность последних и обеспечение справедливой географической представленности, как это указано в статье 9 Конвенции об учреждении ВОИС. Что касается процесса набора персонала, то делегация считает предпочтительным процедуру отбора кандидатов в ручном, а не машинном режиме, поскольку это снизит вероятность выбраковки кандидатов, допустивших незначительные и непреднамеренные ошибки в своих заявлениях. Делегация также призвала Секретариат строго придерживаться решений, принятых Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) и подкрепляемых различными резолюциями Организации Объединенных Наций. Что касается географического разнообразия, делегация приветствовала соответствующий План действий и выразила надежду на то, что Секретариат будет регулярно отчитываться о ходе его реализации в будущих отчетах о людских ресурсах. Делегация также выступает за продолжение работы по совершенствованию Годового отчета; для этого предлагается включить в него подробную информацию о будущих вакансиях, причем не только с указанием должностей, но и их классов. Наконец, делегация считает необходимым разработать отдельный рабочий портал, на котором Секретариат мог бы размещать обновленную статистику, включая информацию о гражданстве сотрудников в разбивке по стране происхождения. Делегация добавила, что подобные инструменты существуют в ряде учреждений системы ООН и доказали свою ценность для государств-членов.

21. Делегация Ирана (Исламская Республика) поблагодарила Генерального директора за Отчет, содержащий информацию о прогрессе в достижении кадровых целей, а также обзор политики, инициатив и мероприятий в области управления персоналом. Делегация

хотела бы подчеркнуть важность географической представленности во всех направлениях деятельности Организации, особенно в ее кадровом составе. Делегация считает, что географическая представленность и распределение должностей с учетом географических соображений являются важнейшими элементами кадровой работы всех учреждений системы ООН, поскольку они позволяют отразить все мировое сообщество в кадровом составе любой организации. По мнению делегации, без интеграции принципа многообразия в кадровую политику, правила и процедуры, а также при разработке и реализации соответствующих стратегий принимаемые решения могут быть неэффективными, не позволяющими удовлетворить потребности всех государств-членов, особенно тех, которые подвергались дискриминации, особенно в последние годы. Делегация заявила, что, отдавая приоритет географическому разнообразию и представленности групп, Организация будет способствовать инновационному процессу и творчеству и лучше обслуживать свою мировую аудиторию. В этой связи делегация считает крайне важным сделать акцент на соответствующих методах работы, тем самым обеспечив справедливое и инклюзивное принятие решений в контексте кадровой практики Организации. Кроме того, чтобы состав персонала Организации отражал интересы обслуживаемого ею населения, делегация предложила Генеральному директору создать целевую группу для решения проблемы географического разнообразия, дополнив уже предпринимаемые усилия и обеспечив справедливое географическое распределение должностей среди государств-членов, а также разнообразие региональных групп. Делегация добавила, что в Организации по-прежнему трудится непропорционально много сотрудников из стран с высоким уровнем дохода; при этом ряд развивающихся стран рассчитывает на увеличение этого показателя по всем регионам, особенно по региону, который ранее был в невыгодном положении с точки зрения представленности в штате Организации. По мнению делегации, еще один кадровый вопрос, требующий решения, связан с балансом уровня инноваций и творчества молодежи, женщин-изобретателей и новаторов и количества представленных стран и их вклада в работу Организации. Делегация предложила ДУЛР продолжать реализацию программ, способствующих развитию энергичного участия, творчества и инновационного вклада молодых сотрудников, и рекомендовала набирать в штат молодых специалистов, тем самым обратив вспять сложившуюся негативную тенденцию. Кроме того, делегация твердо убеждена, что, несмотря на отличную работу, проделанную Организацией под началом действующего руководства, предстоит еще многое сделать для утверждения более справедливой, эффективной и подотчетной системы в рамках ВОИС. Делегация добавила, что необходимо срочно сосредоточить внимание на принципах справедливой географической представленности, омоложении кадрового состава, квалификации и множественных компетенциях, а также многоязычии – другими словами, необходимо переосмыслить все эти вопросы с целью обеспечения целостного подхода к решению проблем равенства и многообразия. В интересах повышения эффективности и внесения вклада в политику в области управления персоналом делегация также призвала ДУЛР более тесно взаимодействовать и сотрудничать с Управлением людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления ООН. Она также призвала Секретариат содействовать разработке совместных планов и программ с другими кадровыми структурами, чтобы обеспечить согласование стратегий Секретариата в области управления персоналом со стратегиями всей системы ООН.

22. Делегация Колумбии приветствовала Председателя сессии и поблагодарила Секретариат за подготовленный Отчет о людских ресурсах. Она отметила открытость и прозрачность, с которой Секретариат предоставил подробные разъяснения Группе стран Латинской Америки и Карибского бассейна (ГРУЛАК). Делегация также отметила усилия, позволившие открыть для женщин профессиональные горизонты в рамках Организации, и подчеркнула, что это отражает линию, проводимую Генеральным директором начиная с назначения директора ОВН, кандидатура которого была одобрена ранее на текущей сессии Комитета. Делегация приветствовала усилия по совершенствованию программ и признанию навыков женщин, равно как и организацию обучения, обеспечивающего

создание недискриминационной рабочей среды. Делегация также приветствовала работу, проделанную в отношении баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью. Что касается географической представленности, то делегация разделяет озабоченность Африканской группы; она будет работать над формированием системы, позволяющей Организации увеличить число кандидатов из Латинской Америки.

23. Делегация Нигерии приветствовала избрание Председателя Координационного комитета ВОИС и присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Ганы от имени Африканской группы. Она также выразила признательность Генеральному директору и Секретариату, в первую очередь директору ДУЛР, за Годовой отчет о людских ресурсах, содержащий информацию о ходе достижения кадровых целей, а также обзор политики, инициатив и деятельности Организации в области управления персоналом. Далее делегация выразила благодарность Секретариату за работу, проделанную за период, рассматриваемый в упомянутом отчете, особенно в части гендерного паритета. Она также высоко оценила усилия Секретариата по разработке нового Плана действий по повышению географического разнообразия, равно как и за понимание острой необходимости ускорить процесс развития разнообразия в штате Организации. По мнению делегации, это является основой для эффективного функционирования Секретариата, поэтому делегация придает большое значение действенному управлению людскими ресурсами, учитывая его связь с эффективностью работы всего организма ВОИС. Именно в свете этих соображений делегация обращает внимание на недостатки в географической представленности сотрудников в рамках Организации. Делегация добавила, что излишнее внимание уделяется количеству заявлений, полученных от соискателей из каждого региона, а не количеству отобранных кандидатов и отражению справедливого представительства каждого региона в Организации. Делегация с прискорбием отмечает, что, несмотря на большое количество кандидатов из Африки, многие из них так и не дошли до этапа отбора. В этой связи делегация хотела бы призвать Секретариат пересмотреть свои стратегии, обратить внимание на проблему и задуматься о справедливой географической представленности отобранных кандидатов в целом, а не просто прогнозировать количество кандидатов в качестве обоснования своей инициативы по привлечению кадров. Делегация также считает, что усилия по обеспечению справедливого географического распределения должны быть закреплены в стратегическом кадровом планировании с учетом необходимости привлечения кадров из государств-членов принимая во внимание фактор пере- или недопредставленности, а также проблем, связанных со спецификой каждой отдельно взятой страны.

24. Делегация Франции присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Швейцарии от имени Группы В, и поблагодарила Секретариат за подготовку и представление Годового отчета о людских ресурсах. Она призвала Секретариат продолжать совершенствовать политику в области людских ресурсов (ЛР), особенно в части привлечения молодежи, поддержки женщин и географической представленности. Делегация полагает, что стратегия, сочетающая вопросы географического распределения и справедливости, заслуживает внимания.

25. Делегация Зимбабве выразила признательность за подготовку Годового отчета о людских ресурсах и успехи в деле обеспечения гендерного равенства и баланса. Делегация присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Ганы от имени Африканской группы. Она также выразила признательность за информацию о реализации принципа справедливой представленности в рамках Секретариата, включая отдельные данные о кандидатах и выбранных сотрудниках, а также за содействие в размещении объявлений о вакансиях для национальных кандидатов на сайте Организации. Делегация выразила обеспокоенность тем, что из 3299 кандидатов из Африки конкурс прошли всего 14. Несмотря на то что кандидаты из Африки попадают в длинный список, в дальнейшем это не приводит к каким-либо результатам: в коротком списке соискателей, приглашенных на собеседование, фигурирует минимальное число кандидатов из этого региона, как и среди отобранных кандидатов на замещение

вакантной должности. В связи с этим делегация хотела бы задать следующие вопросы, которые могут быть рассмотрены в будущих отчетах и в рамках тех или иных контактов. Делегация попросила Секретариат разъяснить критерии составления длинного списка, поскольку, по ее мнению, такой список должен соответствовать минимальным критериям отбора, а расхождение в количестве кандидатов, включенных в длинный и короткий списки, вызывает серьезные опасения. Кроме того, делегация задала вопрос о том, учитывается ли в процессе набора возможная предвзятость в отношении того, где кандидаты получили квалификацию. Например, может ли кандидат с квалификацией, полученной в авторитетном африканском высшем учебном заведении, одинаково оцениваться с кандидатом из авторитетной развитой страны? Соответствуют ли отборочные комиссии, занимающиеся составлением короткого списка и проведением собеседований, требованиям гендерного и географического разнообразия, как это принято в других учреждениях системы ООН? Делегация приветствовала План по повышению географического разнообразия и предложила в будущем также отражать в нем выход на пенсию сотрудников старшего звена в зависимости от географических регионов. Делегация также хотела бы получить разъяснения по поводу того, включены ли в статистику сотрудники, работающие по срочным контрактам с фиксированным сроком действия без возможности продления, и возможно ли в будущем получить статистику по географическому распределению этой категории сотрудников. Делегация выразила надежду на сотрудничество с ДУЛР в деле обеспечения справедливой географической представленности и заявила, что хотела бы видеть действительно разнообразный и инклюзивный состав Секретариата, который бы отражал членский состав Организации.

26. В отсутствие других делегаций, желающих сделать заявление, Председатель предоставил слово Генеральному директору.

27. Генеральный директор поблагодарил выступившие делегации, а также других многочисленных субъектов, взаимодействовавших с Секретариатом в частном порядке, информируя его о проблемах, пожеланиях и надеждах относительно того, как должна выглядеть Организация и как она должна заботиться о своих сотрудниках. Это очень помогало Секретариату стать ближе к государствам-членам, донести до них информацию о том, что делает Секретариат, а также узнать их видение будущего облика Организации. Генеральный директор добавил, что Организация будет лелеять эту атмосферу открытого, инклюзивного и прозрачного взаимодействия, и заявил, что многие замечания о многообразии и инклюзивности весьма близки лично ему, поскольку он является выходцем из многообразного региона мира, из страны, где сосуществуют четыре национальных языка и этнические группы. Генеральный директор отметил, что, по его мнению, многообразие в штате Организация – это залог ее силы, но для достижения этой цели необходимо помнить о трех вещах. Во-первых, заявил Генеральный директор, ВОИС является технической организацией, и выполняемая ей работа носит узкоспециальный характер. Соответственно, Секретариат должен работать с государствами-членами над тем, чтобы подающие заявления кандидаты обладали необходимой квалификацией и имели наибольшие шансы на успех при рассмотрении их заявления. Речь идет не только о количестве, но и о качестве, и об этом не следует забывать. Генеральный директор убежден, что благодаря более масштабной работе, проводимой вне контекста набора персонала, например по линии Академии ВОИС, проектов, усилий и инициатив, направленных на приближение ИС, профильного обучения, соответствующих навыков, возможностей, перспектив по повышению квалификации к государствам-членам, особенно развивающимся и наименее развитым странам (НРС), со временем ситуация изменится. Вторым элементом он назвал сотрудничество с государствами-членами. Генеральный директор выразил благодарность многим государствам-членам, которые проявили инициативу и открыли окно возможностей для людей в своих странах – и это видно по возросшему числу заявок, а также по числу контактов команды Генерального директора с учреждениями, имеющими доступ к пулу специалистов, которые заинтересованы в работе в ВОИС. Однако, отметил

он, нередко государства-члены энергично заявляют свою позицию в период проведения Ассамблей, но впоследствии Секретариат не всегда получает от них столь же энергичный отклик по данным вопросам. В этой связи Генеральный директор обратился к государствам-членам с призывом сотрудничать с Секретариатом не только нескольких недель в году в период подготовки к Ассамблеям, но и на протяжении всех двенадцати месяцев. В-третьих, заявил Генеральный директор, некоторые из этих изменений потребуют времени, хотя бы в силу того, что не все должности будут объявляться. Он выразил надежду, что государства-члены поймут, что Секретариат намерен работать с ними над реализацией Плана действий по повышению географического разнообразия и в будущем представит отчет о результатах этой работы. Генеральный директор просил государства-члены проявить терпение, поскольку изменение состава и облика Организации требует времени. Кроме того, Генеральный директор отметил, что забота о сотрудниках Организации имеет огромное значение для ее успешного функционирования и учитывая его опыт руководства Организацией он со всей серьезностью относится к данному вопросу. Многообразие действительно является важным элементом, но создание адекватной задачам среды и культуры в Организации, позволяющей обеспечить ее динамичность, открытость и прозрачность, не менее важно для того, чтобы Организация могла более качественно удовлетворять потребности своих государств-членов и миллионов авторов и новаторов. В связи с этим Генеральный директор подтвердил, что Секретариат будет работать не только над утверждением принципа многообразия, но и над культурной трансформацией Организации, и в этой области ему необходима поддержка государств-членов. В заключение Генеральный директор заявил, что, по его твердому убеждению, совместная с государствами-членами работа над этими вопросами в интересах улучшения ситуации со временем приведет к формированию такого облика Организации, которого ожидают от нее все собравшиеся в этом зале. С позволения Председателя Генеральный директор передал слово Директору ДУЛР с просьбой ответить на замечания, озвученные делегациями.

28. Секретариат поблагодарил делегации за положительные отзывы и заявил, что на протяжении года будет продолжать взаимодействовать и контактировать с государствами-членами для обсуждения поднятых вопросов. Он добавил, что будет регулярно представлять отчеты, признав, что одним из фундаментальных элементов прозрачности и сотрудничества является возможность предоставления данных. Отвечая на вопрос делегации Российской Федерации о портале, Секретариат подтвердил, что именно к этому он и стремится: так, совсем недавно на интернет-странице сайта Организации была размещена последняя версия брошюры «Данные о персонале» по состоянию на конец июня 2023 года. Секретариат добавил, что в настоящее время этот документ обновляется дважды в год, но конечная цель состоит в том, чтобы сделать его онлайн-информационной панелью, которая будет доступна государствам-членам. Секретариат поблагодарил делегацию Нигерии за упоминание того факта, что усилия Секретариата должны быть направлены на кадровое планирование. Секретариат подтвердил, что это крайне важно для экспертной организации, которая в ближайшие 15 лет потеряет половину своих сотрудников, и добавил, что работа в этой области будет весьма полезна для понимания Секретариатом хода реализации Плана действий по повышению географического разнообразия. Она также позволит Секретариату заранее обмениваться с государствами-членами информацией о том, какие специалисты будут востребованы Организацией, и на основе этого постоянного обмена государства-члены смогут начать формировать внутри страны резервы специалистов, которые будут необходимы Организации. Аналогичным образом в отношении комментариев, сделанных делегацией Ганы от имени Африканской группы, Секретариат попытался прояснить вопрос соотношения числа соискателей и числа отобранных кандидатов, подтвердив, что существует взаимосвязь и одно действительно зависит от другого, хотя большое число кандидатов необязательно приводит к успеху на замещение вакантной должности. Тем не менее Секретариат привел пример Кении, страны, из которой им было получено большее число заявлений, что привело к увеличению числа успешных кандидатов из этой конкретной страны. Секретариат также заявил, что он должным образом принял к

сведению важность обмена информацией о процессе набора и намерен продолжать работать в этом направлении в рамках инициативы координаторов. Отвечая на вопрос делегации Зимбабве, касающийся процесса набора и учета соображений географического и гендерного разнообразия отборочных комиссий, Секретариат подтвердил, что именно эти критерии применяются при формировании состава комиссий. Что касается рейтинга академических учреждений, то Секретариат отметил, что на данном этапе разница между длинным и коротким списками заключается не в этом, а в первую очередь в опыте. В этой связи Секретариат добавил, что для некоторых должностей категории С-3, например, на которые претендуют до 300 человек, будет наблюдаться довольно резкое различие в числе кандидатов на этапах длинного и короткого списков, поскольку обычно в среднем около десяти кандидатов попадают в короткий список для прохождения письменного тестирования, которое, в свою очередь, определяет число кандидатов, приглашенных для участия в собеседовании. Тем не менее Секретариат осознает, что предстоит сделать еще немало. Отвечая на вопрос делегации Ирана (Исламская Республика), Секретариат подтвердил, что его практика соответствует практике других учреждений системы ООН и что он участвует в рабочей группе по вопросу о найме на работу. Кроме того, Секретариат добавил, что он активно следит за тем, что происходит в рамках инициативы «ООН 2.0» в отношении эволюции процессов набора персонала, поскольку это также является составляющей его рабочего плана по началу пересмотра собственного процесса набора персонала. Что касается вопроса о важности внимания к различным группам, включая молодежь, то Секретариат отметил, что за последние четыре года он расширил программы, ориентированные на эту категорию, и намерен продолжать адресно работать в этом направлении, не забывая о других аспектах. Что касается географического разнообразия, то Секретариат заявил, что, опираясь на данные, он также рассматривает возможность целенаправленных действий в интересах конкретных групп населения. В отношении комментария, сделанного делегацией Польши от имени Группы ГЦЕБ, Секретариат подчеркнул, что в основе проблемы географической представленности лежит не действующая политика, скорее, речь идет о совокупности факторов. В качестве иллюстрации дилеммы, возникающей в связи с этим вопросом, Секретариат упомянул текущую дискуссию в отношении географической представленности со странами Африканской региональной организации интеллектуальной собственности (АРОИС) и сообщил, что не получил ни одного заявления по крайней мере от пяти непредставленных государств-членов, в то время как количество полученных кандидатур от других, представленных государств-членов было слишком мало по сравнению с общим числом заявок. Тем не менее, заявил Секретариат, он будет продолжать готовить задел задолго до начала кадрового планирования, а также информировать государства-члены о конкретных потребностях ВОИС в квалифицированных кадрах с учетом ее характера специализированного учреждения.

29. Председатель констатировал, что желающих выступить делегаций больше нет, и предложил Секретариату перейти к рассмотрению следующего подпункта.

#### Пенсионный комитет персонала ВОИС (ПКПВ)

30. Секретариат представил документ WO/CC/82/1, посвященный Пенсионному комитету персонала ВОИС (ПКПВ), и заявил, что Координационный комитет ВОИС на своей очередной сессии в 1977 году постановил, что ПКПВ будет состоять из трех членов и трех заместителей членов, причем один член и один заместитель члена будут избираться Координационным комитетом ВОИС. Срок пребывания в должности членов, кандидатуры которых предлагаются Генеральным директором для избрания Координационным комитетом ВОИС, как правило, составляет четыре года. Однако, добавил Секретариат, в интересах утверждения процедуры, способствующей более широкому извещению и рассмотрению кандидатур, выдвинутых государствами-членами для последующего избрания членом и заместителем члена ПКПВ Координационным комитетом ВОИС, в 2021 году срок полномочий действующих членов – в порядке

исключения – был сокращен до одного и двух лет соответственно. Так, на очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2022 году был избран новый член ПКПВ, а на текущей сессии Комитету предстоит избрать нового заместителя члена. В связи с этим Секретариат отметил, что в октябре 2021 года Координационный комитет ВОИС на очередной сессии избрал заместителя члена ПКПВ на двухлетний срок, т. е. до окончания очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2023 году. С учетом этого на данный момент Генеральный директор предлагает избрать заместителя члена ПКПВ на четырехлетний срок. Секретариат также добавил, что в начале этого года государствам-членам была направлена вербальная нота, в которой им было предложено представить кандидатов для избрания заместителем члена ПКПВ на четырехлетний срок полномочий. В связи с этим Секретариат отметил, что по итогам тщательного изучения предложенных кандидатур Генеральный директор принял решение предложить кандидатуру г-на Жан-Люка Перрана (Франция) для избрания Координационным комитетом ВОИС в качестве заместителя члена ПКПВ.

31. Делегация Российской Федерации поблагодарила Секретариат за подготовку документа об избрании заместителя члена ПКПВ и просила дать некоторые разъяснения в отношении предлагаемого кандидата г-на Жан-Люка Перрана, который на протяжении последних двух лет уже выполнял функции заместителя члена ПКПВ. По словам делегации, в резюме г-на Перрана указано, что до выхода на пенсию он занимал различные должности в Секретариате, в связи с чем делегация призвала Секретариат рассмотреть вопрос о правомерности такого назначения в свете мандата и круга деятельности ПКПВ и его полномочий. Делегация признала, что в состав ПКПВ входят три обычных члена и три заместителя, причем один из каждой категории избирается Координационным комитетом ВОИС, назначается Генеральным директором и избирается участниками Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ОПФП ООН), находящимися на службе в ВОИС, и из их числа (участники). Делегация поинтересовалась, нет ли здесь потенциального конфликта интересов в связи с тем, что бывший сотрудник Секретариата предлагается для избрания в состав ПКПВ.

32. Делегация Франции поблагодарила Секретариат за представление документа и приветствовала предложение о назначении г-на Жан-Люка Перрана в качестве заместителя члена ПКПВ, избранного Координационным комитетом ВОИС. Делегация считает, что г-н Перран отвечает всем требованиям, предъявляемым к кандидату для выполнения соответствующих функций.

33. В ответ на замечание делегации Российской Федерации о потенциальном конфликте интересов Секретариат напомнил, что г-н Владимир Иосифов также находился на пенсии, когда был избран Координационным комитетом ВОИС, и что в прошлом имела место подобная практика. При этом Секретариат уточнил, что наличие в составе упомянутого органа человека, работавшего в Организации и знающего предмет, очень важно для эффективной последующей работы в ПКПВ. Таким образом, заявил Секретариат, он не усматривает причин, по которым это назначение могло бы вызвать конфликт интересов, и еще раз подчеркнул, что речь идет не о действующем сотруднике Организации, а о пенсионере.

34. Координационный комитет ВОИС избрал г-на Жана-Люка Перрана заместителем члена Пенсионного комитета персонала ВОИС сроком на четыре года до окончания очередной сессии Координационного комитета ВОИС в 2027 году.

(ii) Отчет Бюро по вопросам этики

35. Обсуждения проходили на основе документа [WO/CC/82/INF/2](#).

36. Главный сотрудник по вопросам этики представила документ WO/CC/82/INF/2, озаглавленный «Годовой отчет Бюро по вопросам этики за период с 1 января по

31 декабря 2022 г.». Главный сотрудник по вопросам этики отметила, что она впервые представляет отчет, охватывающий полный год ее работы после ее вступления в должность в сентябре 2021 года. Далее Главный сотрудник по вопросам этики заявила, что Бюро по вопросам этики как независимое подразделение продолжает оказывать помощь Генеральному директору в укреплении культуры этики, добросовестности и подотчетности в организации. Она отметила, что 2022 год ознаменовался увеличением числа запросов на услуги Бюро по вопросам этики, и, несмотря на трудности, связанные с управлением рабочей нагрузкой, Бюро по вопросам этики работало эффективно и добилось рекордных результатов. Что касается конфиденциальных консультаций и рекомендаций, то Бюро по вопросам этики получило и ответило на 155 запросов, что почти на 300% больше, чем в 2021 году. По словам Главного сотрудника по вопросам этики, это способствовало укреплению мнения руководства и более широкого круга сотрудников о Бюро по вопросам этики как о надежном ресурсе для получения консультаций и безопасном месте для получения рекомендаций и поддержки. Что касается защиты от преследований, то Бюро по вопросам этики получило четыре официальных запроса на защиту. Главный сотрудник по вопросам этики сообщила, что одно дело было закрыто, поскольку не было установлено факта преследования, а три других были переданы в ОВН для проведения расследований. Главный сотрудник по вопросам этики обратила внимание на то, что Бюро по вопросам этики уделяет особое внимание обучению, просвещению и информационно-разъяснительной работе. Что касается информационно-разъяснительной работы, то Главный сотрудник по вопросам этики выступила с докладом на общем собрании, в котором приняли участие около 750 сотрудников, что было признано эффективным способом донесения этической информации до коллектива. Далее она отметила, что по просьбе директоров отделов и руководителей секторов Бюро по вопросам этики провело индивидуальные семинары и занятия по расширению информированности. Главный сотрудник по вопросам этики сообщила, что одним из значимых мероприятий стал запуск в ноябре 2022 года в онлайн-формате обязательного учебного курса «Этика и добросовестность в ВОИС», который прошли 97% всех сотрудников. Что касается раскрытия финансовой информации и декларирования интересов (FDDI) и Международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС), то, как отметила Главный сотрудник по вопросам этики, ВОИС достигла 100-процентного соответствия по обеим программам. В отношении FDDI она сообщила, что Бюро по вопросам этики приступило к реализации (в 2023 году) ежегодной программы FDDI с использованием собственного запатентованного программного обеспечения WIPO FDDI. Главный сотрудник по вопросам этики пояснила, что использование этой новой собственной защищенной платформы, а также услуг нового внешнего инспектора позволят сделать программу более эффективной и действенной и приведут к значительной ежегодной экономии для ВОИС. Что касается политики, то Бюро по вопросам этики приступило к пересмотру двух программных документов: политики FDDI и политики защиты от преследований за сообщения о неправомерных действиях и за сотрудничество при проведении должным образом санкционированных аудиторских проверок. Главный сотрудник по вопросам этики отметила, что политика FDDI была опубликована недавно в связи с началом реализации программы FDDI, в то время как политика защиты от преследований все еще находится в процессе рассмотрения. Наконец, Главный сотрудник по вопросам этики подтвердила, что на протяжении 2022 года Бюро по вопросам этики продуктивно взаимодействовало с НККН и регулярно принимало участие в его ежеквартальных заседаниях. Заглядывая вперед, Главный сотрудник по вопросам этики подтвердила, что независимые услуги, оказанные Бюро по вопросам этики в 2022 году, продолжали способствовать продвижению в ВОИС этического и основанного на ценностях подхода, и что Бюро по вопросам этики надеется на продолжение сотрудничества с руководством ВОИС и ключевыми заинтересованными сторонами для реализации своих стратегических приоритетов на 2023 год.

37. Делегация Швейцарии, выступая от имени Группы В, поблагодарила Секретариат за подготовку годового отчета, а Главного сотрудника по вопросам этики - за представление отчета. Группа В отметила, что Бюро по вопросам этики является неотъемлемой частью

руководящей структуры ВОИС и помогает обеспечить рабочую среду, характеризующуюся высоким уровнем профессиональной этики. Группа В отметила, что начиная с 2021 года заметно увеличилось количество запросов на конфиденциальные консультации и рекомендации, и призвала Бюро по вопросам этики продолжать тщательно отслеживать этот рост. Группа В подтвердила, что в этой связи она поддерживает усилия Бюро по вопросам этики, направленные на то, чтобы лучше обосновать свою стратегию и более эффективно и последовательно представлять отчеты об этической зрелости в ВОИС. Группа В также приветствовала значительное увеличение доли слушателей, прошедших новый обязательный учебный курс по этике в онлайн-формате с ноября 2022 года, и выразила надежду на то, что эта тенденция сохранится и в будущем. Группа В отметила, что она приветствует тот факт, что Бюро будет публиковать иллюстрированный краткий отчет для всех сотрудников ВОИС, с тем чтобы повысить осведомленность о результатах своей работы, и попросила направить этот отчет государствам-членам. В заключение Группа В поблагодарила Бюро по вопросам этики за его ценную работу и заявила, что надеется на сохранение ключевой и активной роли, которую оно играет в Организации.

38. Делегация Мексики поблагодарила Председателя и Бюро по вопросам этики за проделанную работу и отметила усилия, направленные на повышение институциональной культуры в Организации с помощью различных инициатив. Делегация отметила увеличение количества дел, рассматриваемых Бюро по вопросам этики, и положительные результаты его работы. Далее делегация заявила, что, по ее мнению, ресурсов не хватает для того, чтобы справиться с растущим объемом работы, особенно в отношении вопросов, связанных с политикой и нормативными аспектами. Делегация отметила, что, несмотря на увеличение расходов на нужды канцелярии Генерального директора и управления в предлагаемом бюджете на предстоящий двухлетний период, объем ресурсов, выделяемых Бюро по вопросам этики, в данном контексте не упоминается. В заключение делегация попросила впредь информировать ее о бюджетных ассигнованиях, выделяемых Бюро по вопросам этики, чтобы гарантировать, что Бюро располагает соответствующим объемом ресурсов для надлежащего выполнения своей работы.

39. Генеральный директор выразил признательность за работу, проделанную Главным сотрудником по вопросам этики и Бюро по вопросам этики, и заявил, что частью культуры любой хорошо функционирующей, открытой, прозрачной и динамичной организации является культура этики. В этом смысле именно так мы можем уважать друг друга, так мы можем доверять своим членам и выполнять работу надлежащим образом. Генеральный директор отметил, что ему было очень приятно услышать отзывы государств-членов об этой работе. Он заверил делегации, что вместе с Главным сотрудником по вопросам этики они проводят постоянные обсуждения, касающиеся необходимого уровня ресурсов, практики других организаций и способов поддержки Главного сотрудника по вопросам этики. В заключение Генеральный директор подтвердил свою поддержку важной работы, проводимой Бюро по вопросам этики.

40. Главный сотрудник по вопросам этики поблагодарила все делегации и Генерального директора за слова поддержки и признательности. Главный сотрудник по вопросам этики сообщила, что 2023 год – это первый год, когда резюме отчета, представленного делегациям, будет представлено и сотрудникам. В частности, для того, чтобы разговор об этике продолжался и чтобы сотрудники понимали, в чем заключается работа Бюро по вопросам этики и как она связана с их повседневной деятельностью. Она добавила, что всем делегациям будет предоставлен экземпляр отчета, который в основном написан на французском и английском языках, но она будет поддерживать связь с коллегами в Организации по поводу переводов на другие языки. Что касается замечания Генерального директора по поводу ресурсов, то она заявила, что это действительно постоянный диалог, поскольку они учитывают растущий спрос на услуги Бюро по вопросам этики. Главный сотрудник по вопросам этики привела слова Жан-

Жака Кусто, который говорил: «Без этики все происходит так, как будто мы все – это 5 миллионов пассажиров большой машины, и никто не управляет этой машиной, а она едет все быстрее и быстрее, но мы не знаем куда». Она пояснила, что такая ситуация, безусловно, не является для Организации той, в которой она хотела бы оказаться. В заключение Главный сотрудник по вопросам этики подтвердила свою готовность работать с Генеральным директором и всесторонне выполнять свои функции для того, чтобы этика была в центре внимания коллег по ВОИС, а также поблагодарила всех.

## ПУНКТ 24 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

### ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

41. Обсуждения проходили на основе документов [WO/CC/82/2](#) и [WO/CC/82/4](#).

42. Секретариат представил документ WO/CC/82/2, озаглавленный «Поправки к Положениям и правилам о персонале», и сообщил, что поправки к положениям о персонале представляются на предварительное утверждение Координационного комитета ВОИС, в то время как поправки к правилам о персонале утверждаются Генеральным директором и представляются Координационному комитету ВОИС только для информации. Секретариат отметил, что в этом году Координационному комитету ВОИС были представлены для информации поправки к пяти правилам о персонале, а на утверждение Координационного комитета ВОИС были представлены поправки к семи действующим положениям о персонале и одно новое положение. Наиболее существенные поправки касались принятия нового положения о персонале 1.10 о месте жительства и нового текста в положении о персонале 4.9 о найме. В отношении первого из них Секретариат отметил, что принятие нового положения о персонале 1.10 предусматривает, что сотрудники должны иметь основное место жительства в районе места службы и что вознаграждение, надбавки и другие выплаты, зависящие от места жительства, могут быть сокращены для тех сотрудников, которые в порядке исключения имеют право проживать за пределами района своего места службы. Что касается нового текста о найме персонала в положении о персонале 4.9, то Секретариат заявил, что оно предусматривает возможность проведения конкурсов только для внутренних кандидатов (т.е. сотрудников, работающих по срочным или непрерывным контрактам, которые ранее были набраны по результатам конкурса). Что касается нового положения о персонале 1.10, то, поскольку в ходе консультаций Секретариата с координаторами групп были высказаны определенные опасения, он подтвердил, что предлагаемое новое положение о персонале 1.10 не наносит ущерба существующим контрактным механизмам, которые были и остаются следующими: временные контракты, срочные контракты и непрерывные контракты. Именно эти три вида контрактов действуют в Организации в соответствии с Положениями о персонале 0.1(b), 4.16, 4.17 и 4.18. Секретариат добавил, что создание любого нового вида контрактов потребует предварительного одобрения Координационного комитета ВОИС, поскольку это приведет к необходимости внесения изменений в Положения о персонале. Кроме того, Секретариат отметил, что после консультаций с координаторами групп он также предложил внести небольшое изменение в новое положение о персонале 1.10, добавив во второе предложение слова «по их ходатайству». Это было сделано для того, чтобы четко указать, что в исключительных случаях сотрудникам может быть разрешено иметь основное место жительства за пределами района места службы, если они обращаются с такой просьбой.

43. Председатель поблагодарил Секретариат за презентацию и предоставил слово делегации Ганы от имени Африканской группы для представления документа WO/CC/82/4, озаглавленного «Предложение Африканской группы о внесении поправок в Положения и правила о персонале».

44. Делегация Ганы от имени Африканской группы хотела бы внести в положение о персонале 4.8 новый текст, предусматривающий, что о повышении в должности и назначении на должности категории директоров Генеральный директор должен сообщать Координационному комитету с кратким изложением квалификации лиц, получивших повышение или назначение. Группа подтвердила свое доверие к руководящей роли Генерального директора и призвала его продолжать превосходную работу, проделанную до настоящего времени. Она также заверила Организацию в своей неизменной поддержке и преданности делу выполнения мандата Организации. Группа твердо верит в принципы прозрачности, подотчетности и справедливости в рамках ВОИС, и именно благодаря этим ценностям она и выдвинула данное предложение. Группа считает, что директора играют ключевую роль в обеспечении эффективного функционирования и динамизма Секретариата, и что Организация и ее государства-члены согласны с тем, что процедуры, приводящие к таким назначениям, должны осуществляться с максимальной прозрачностью. Обращаясь к Генеральному директору с просьбой сообщать Координационному комитету ВОИС о повышениях и назначениях на должности категории директоров, Группа предоставляет Организации возможность укрепить уверенность государств-членов в справедливости и прозрачности процесса принятия решений. Группа добавила, что такой механизм отчетности позволит ознакомить государства-члены с лицами, недавно назначенными на должности в Организации, а краткая справка с указанием квалификации также послужит информационным инструментом для государств-членов, давая представление о причинах принятия таких решений. Группа отметила, что прозрачность способствует укреплению доверия между государствами-членами и содействует инклюзивности и равным возможностям в Организации. Кроме того, обмен соответствующей информацией о квалификации продвигаемых или назначаемых лиц создаст атмосферу, способствующую прозрачности процесса принятия решений, что особенно важно для Африканской группы, поскольку соответствует ее призыву обеспечить справедливое географическое представительство и гендерный баланс в Организации. Кроме того, данное предложение соответствует глобальному движению в направлении повышения прозрачности и подотчетности в государственном и частном секторах, и многие организации в системе ООН и за ее пределами признали ценность прозрачности в процессах принятия решений. Группа заявила, что, приняв данное предложение, Организация продемонстрирует свою приверженность этим принципам, последовав примеру таких организаций системы ООН, как Международная организация труда (МОТ), и подаст пример другим международным организациям, тем самым укрепив свою репутацию лидера в области эффективного управления. Группа признает прерогативу Генерального директора в отношении категории директоров и определяющий характер его мнения в контексте принятия этих решений. Вместе с тем предоставление такой информации (в идеальном варианте – через ежегодный отчет о людских ресурсах Координационному комитету ВОИС), по мнению Группы, позволит найти баланс между полномочиями Генерального директора и необходимостью повышения прозрачности. В данной связи Группа хотела бы недвусмысленно заявить, что ее предложение предназначено исключительно для информации Координационного комитета ВОИС. Учитывая изложенные выше причины, Африканская группа настоятельно призывает государства-члены поддержать ее предложение.

45. Председатель поблагодарил делегацию Ганы за выступление от имени Африканской группы и предоставил слово делегациям.

46. Делегация Швейцарии, выступая от имени Группы В, поблагодарила Генерального директора за подготовку документа WO/CC/82/2, содержащего поправки к ППП. Она приняла к сведению предложенные поправки и с удовлетворением отметила, что изменения в условиях труда после COVID-19, такие как повсеместное распространение удаленной работы, нашли свое отражение в поправках. Что касается положения о персонале 4.9, то Группа в принципе приветствует элемент, связанный с предоставлением более широких возможностей действующим сотрудникам, и понимает, что предлагаемая поправка будет работать в увязке с определяющим фактором при

наборе персонала, который заключается в обеспечении высочайших стандартов эффективности, компетентности и добросовестности при наборе и назначении сотрудников. В некоторых предлагаемых поправках – например, в положении о персонале 4.9, – не использовались гендерно нейтральные формулировки, и поскольку в общие правила процедуры были внесены поправки, предусматривающие использование таких формулировок, Группа считает, что было бы логичным использовать гендерно нейтральные формулировки и в данном случае. Наконец, что касается включения в текст нового положения о персонале 1.10, то, предложив добавить во второе предложение слова «по их ходатайству», Группа хотела иметь уверенность в том, что раздел определений в ППП увязан с новым положением 1.10. Группа еще раз поблагодарила Генерального директора за предоставленную ей возможность ознакомиться с этими документами. Что касается предложения Африканской группы, содержащегося в документе WO/CC/82/4, то Группа В поблагодарила Африканскую группу за предложенную ею поправку к Положениям и правилам о персонале. Вместе с тем Группа В заявила, что она все еще пытается понять, в чем именно заключается смысл данного предложения, включая, в частности, цели предоставления отчетности в соответствии с данным предложением. Группа отметила, что полностью поддерживает назначения на основе заслуг и считает, что ДУЛР вполне способен справиться с этой задачей, в связи с чем она не видит необходимости в привлечении государств-членов через Координационный комитет к ВОИС принятию таких решений.

47. Делегация Польши, выступая от имени ГЦЕБ, поблагодарила Генерального директора, Секретариат и участвующие государства-члены за предложенные поправки к ППП, содержащиеся в документе WO/CC/82/2. Как уже указывалось в заявлении Группы в связи с ежегодным отчетом о людских ресурсах, тот факт, что в вопросе об обеспечении более широкого географического разнообразия кадрового состава Организации был достигнут лишь ограниченный прогресс, вызывает обеспокоенность членов Группы. По ее мнению, необходимыми условиями для развития этого процесса являются прозрачность и объективность конкурсных процедур в сочетании с обеспечением доступа к материалам, содержащим информацию и знания, владение которыми ожидается от кандидатов. Учитывая сложившуюся ситуацию, Группа не может согласиться с предлагаемой в настоящее время поправкой к положению 4.9, согласно которой некоторые вакансии будут открыты только для внутренних кандидатов. Группа считает необходимым продолжить работу в этом направлении, с тем чтобы лучше понять точные параметры, связанные с типами вакансий, открывающихся в рамках данной категории, их количеством, а также факторами, диктующими необходимость использования именно такого механизма набора сотрудников. Группа заявила, что готова активно включиться в эту дискуссию.

48. Делегация Ганы, выступая от имени Африканской группы, поблагодарила Генерального директора за подготовку документа о поправках к ППП и приняла к сведению поправки, содержащиеся в приложении 2. В приложении 1 Группа одобрила положение о персонале 1.10, однако в отношении положения о персонале 4.9, хотя она и высоко оценивает инициативу Генерального директора по содействию карьерному росту и мобильности сотрудников, у нее вызывает озабоченность предложение о том, чтобы вакансии заполнялись на конкурсной основе только внутренними кандидатами. Группа считает, что данное положение в его нынешней редакции будет препятствовать усилиям по достижению должного географического баланса и включению непредставленных государств-членов и недостаточно представленных регионов в кадровый состав Организации. Группа предложила следующий текст для продвижения сотрудников по службе, который в то же время учитывал бы необходимость обеспечения географической сбалансированности: «Вакансии, подлежащие заполнению, публикуются на веб-сайте ВОИС, посвященном набору персонала. Такие вакансии могут быть открыты только для внутренних кандидатов, отвечающих минимальным требованиям, и должны составлять не более 30% от общего числа вакансий, если Генеральный директор примет такое решение. В качестве внутренних кандидатов рассматриваются только сотрудники,

работающие по срочным или непрерывным контрактам после проведения конкурса в соответствии с положениями 4.9 и 4.10, за исключением сотрудников, работающих по срочным контрактам в рамках соглашений о целевых фондах или по утвержденным проектам».

49. Председатель попросил делегацию Ганы предоставить Секретариату только что предложенный ею текст, с тем чтобы Секретариат мог вывести его на экран.

50. Делегация Ирана (Исламская Республика) поблагодарила Генерального директора за подготовку документа о поправках к ППП. Делегация отметила, что высказала свою озабоченность в ходе неофициальных консультаций, созванных Секретариатом за две недели до этого. Хотя делегация признает важность мобильности и продвижения по службе для нынешних сотрудников Организации, по ее мнению, новые поправки не являются достаточно инклюзивными и эксклюзивными, чтобы учесть обоснованные опасения государств-членов, особенно в отношении географического и гендерного баланса и обеспечения прозрачности. Делегация заявила, что поправки нуждаются в дальнейшем согласовании со всеми государствами-членами с целью обеспечить справедливость, разнообразие и инклюзивность новой практики, чтобы она могла служить новой политикой набора персонала в Организацию. Особую обеспокоенность делегации вызывают две поправки: новое положение 1.10 о месте жительства и включение нового текста в положение 4.9 о наборе персонала. Что касается последней поправки, то делегация предложила Секретариату поработать и выбрать подходящий процентный показатель, с тем чтобы очертить границы реализации предложенной Секретариатом поправки. Она призвала Секретариат провести консультации, с тем чтобы учесть законные интересы государств-членов. Наконец, делегация поддержала предложение, внесенное делегацией Ганы от имени Африканской группы.

51. Делегация Соединенных Штатов Америки поблагодарила Генерального директора за сведение воедино поправок к ППП и с удовлетворением отметила усилия по синхронизации нормативной базы Организации с наиболее эффективными практиками общей системы ООН. В отношении положения 1.10 делегация запросила информацию по двум вопросам. Во-первых, требует ли Секретариат от сотрудников уведомлять его об изменении места жительства в течение определенного количества дней, а во-вторых, какие шаги предпримет Секретариат в отношении неправомερных действий в рамках системы подотчетности. Что касается предложения Африканской группы, содержащегося в документе WO/CC/82/4, то делегация присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Швейцарии от имени Группы В. Она отметила, что, учитывая количество директорских должностей, это изменение негативно скажется на способности Секретариата своевременно набирать и продвигать сотрудников. По состоянию на декабрь 2022 года в Организации насчитывалось девять сотрудников исполнительного уровня и 71 сотрудник директорского уровня, и применение данного предложения приведет к более чем 700-процентному увеличению числа должностей, утверждаемых Координационным комитетом ВОИС. Делегация считает, что это негативно скажется на рабочем процессе и деятельности, а следовательно, и на моральном духе. Делегация отметила, что поддерживает дальнейшую реализацию принципов набора персонала Секретариата, первый из которых заключается в назначении наиболее сильного кандидата, отвечающего самым высоким стандартам эффективности, компетентности и добросовестности.

52. Делегация Вануату поблагодарила Генерального директора за подготовку поправок к ППП и приняла к сведению усилия Секретариата по улучшению географической представленности. Несмотря на это, делегация отметила, что в штате Организации нет ни одного сотрудника из ее региона, и призвала Секретариат взять на себя дополнительные обязательства и проявить особый интерес к обеспечению справедливого географического представительства в штате.

53. Делегация Сингапура поблагодарила Африканскую группу за ее предложение, содержащееся в документе WO/CC/82/4, и хотела бы понять цели этого предложения. По ее мнению, надзор со стороны государств-членов не означает, что они должны заниматься рассмотрением повседневной деятельности Организации. Делегация заявила, что назначения и продвижения по службе, особенно на старших должностях, должны эффективно обеспечиваться людьми на основе их заслуг.

54. Делегация Китая поблагодарила Секретариат за представление документа и приняла к сведению предложение о внесении изменений в положение о персонале 4.9, которое предусматривает, что некоторые должности могут быть открыты только для внутренних кандидатов. Делегация приняла к сведению, что цель заключается в повышении внутренней мобильности персонала, и понимает, что расширение возможности внутренней мобильности окажет положительное влияние на карьерный рост сотрудников. Это, в свою очередь, повысит мотивацию и конкурентоспособность персонала. Однако делегация хотела бы знать, каковы критерии отбора внутренних кандидатов на определенные должности и каковы другие механизмы, созданные для обеспечения прозрачности, подотчетности и справедливости конкурсов, а также оценки и сферы охвата конкурсов на эти должности.

55. Делегация Российской Федерации отметила, что она разделяет мнение Секретариата о необходимости упорядочения выплат и надбавок в отношении места жительства сотрудников, работающих вне места службы. Делегация считает, что такой подход в целом оправдан, и, учитывая разъяснения Секретариата и дополнительный текст, предложенный в поправке, она готова поддержать предложенную поправку к положению о персонале 1.10. Что касается поправки к положению о персонале 4.9, то делегация заявила, что она слышала аргументы других государств-членов и групп и что, возможно, для предотвращения возможных злоупотреблений при наборе персонала имеет определенный смысл ограничить случаи, когда конкурсы проводятся только для внутренних кандидатов. Она добавила, что также имеет смысл ограничить число таких конкурсов определенным количеством в год или согласовать процент сотрудников, которые могут участвовать в таких внутренних конкурсах.

56. В ответ на замечание, высказанное делегацией Швейцарии от имени Группы В, Секретариат должным образом принял к сведению использование гендерно-нейтральных формулировок и заявил, что в будущем этот вопрос будет решаться на систематической основе. Секретариат также запросил у Группы дополнительные разъяснения по поводу ее замечания о разделе определений в ППП в связи с новым правилом 1.10.

57. В ответ на уточнение, запрошенное Секретариатом, делегация Соединенного Королевства заявила, что, несмотря на различия в клаузулах, это было сделано в первую очередь для того, чтобы обеспечить восприятие нового положения и всех определений.

58. Секретариат поблагодарил делегацию Соединенного Королевства за разъяснение и заверил, что оно было должным образом принято к сведению. В отношении предложения ГЦЕБ о проведении дополнительной работы в связи с новым текстом о внутреннем наборе в рамках положения 4.9 Секретариат заявил, что Организация является уникальной в системе ООН в том смысле, что в соответствии с ее нормативной базой в ней ранее не существовало практики объявления конкурсов внутри Организации, а также привилегированного рассмотрения заявок внутренних кандидатов. Она добавила, что после недавнего общения с 14 другими организациями системы ООН все они либо отдавали предпочтение внутренним кандидатам, либо имели возможность проведения внутренних конкурсов, либо в них действовали оба этих механизма, в то время как Секретариат был единственной структурой, в которой не предусматривалась ни одна из этих возможностей. Таким образом, Секретариат считает, что он не запрашивает ничего такого, что не соответствовало бы практике других подразделений системы ООН. Что касается замечания делегации Ганы от имени Африканской группы, делегаций Ирана

(Исламская Республика) и Российской Федерации, то Секретариат подчеркнул, что, как было заявлено в ходе неофициальных консультаций, он предлагает эту поправку для охвата ограниченного числа вакансий и только в конкретных случаях, например, в целях обеспечения непрерывности деятельности, а также передачи знаний в контексте Организации, в которой в ближайшие 10–15 лет на пенсию выйдет 50% сотрудников категории специалистов. Кроме того, Секретариат подчеркнул, что он будет использовать эту возможность только в том случае, если соответствующие навыки имеются внутри организации, и при условии, что для проведения реального конкурса найдется достаточное количество внутренних кандидатов. Он добавил, что если у него не будет достаточного количества кандидатов, отвечающих требованиям, или если будет проведен конкурс, но ни один из внутренних кандидатов не будет выбран, то в любом случае должность будет объявлена во внешнее размещение. Если же, напротив, будет выбран внутренний кандидат, то прежняя должность этого кандидата станет вакантной и, в свою очередь, будет открыта для внешнего конкурса. Таким образом, Секретариат подчеркнул, что с этой точки зрения не будет никакого влияния на общую географическую представленность в штате Организации. Что касается комментариев делегации Соединенных Штатов Америки по поводу правила 1.10 и его применения, то Секретариат пояснил, что в действующей системе уже существует требование к сотрудникам представлять отчетность, если они работают вне места службы. Аналогичным образом, правило 1.13.1 (а) предусматривает, что сотрудники несут ответственность за оперативное информирование Генерального директора в письменной форме о любых изменениях, которые могут повлиять на их статус и права в рамках ППП. Секретариат также подчеркнул, что в отношении несоблюдения требований не составляет особого труда установить, где работают люди, когда они подключены. Кроме того, наличие доступа к защищенной ИТ-сети также является одним из критериев, по которым Секретариат проверяет любой запрос на работу вне места службы, и, наконец, если руководители считают, что организационные потребности диктуют необходимость присутствия на месте, запрос на работу вне места службы не удовлетворяется. Секретариат также пояснил, что в случае искажения информации это будет считаться грубым нарушением дисциплины и будет начато расследование. Если факт нарушения будет подтвержден, администрация примет дисциплинарные меры.

59. Делегация Парагвая поблагодарила Секретариат за презентацию и за то, что он смог ответить на все вопросы, заданные на различных неофициальных встречах, а также на данной сессии. Тем не менее делегация по-прежнему не совсем понимает, как будет применяться предложенная поправка к положению 4.9, и считает, что по этому вопросу необходимо провести дополнительную работу. Делегация также уверена, что необходимо найти соответствующие механизмы, чтобы обеспечить сохранение мотивации всех сотрудников Организации. Делегация сообщила о своей готовности продолжить работу над этим вопросом.

60. Делегация Мексики приняла к сведению предложенные поправки к ППП и заявила, что поддержит утверждение нового правила 1.10 о месте жительства. Что касается правила 4.9, то делегация Мексики попросила предоставить дополнительную информацию о процентном или среднем количестве должностей, которые будут затронуты, а также о масштабах изменений, с тем чтобы она могла поддержать предложение Секретариата. Что касается предложения Африканской группы по положению 4.8 относительно того, что Генеральный директор информирует Координационный комитет ВОИС о назначениях и повышениях в должности в категории директоров, то, хотя авторы предложения и заявили, что его целью является информирование Координационного комитета ВОИС, делегация считает, что было бы уместно дополнительно разъяснить цель этой поправки. Она повторила, что ей по-прежнему неясны конкретные причины, лежащие в основе этого предложения, и задала вопрос о том, зачем нужно информировать Координационный комитет ВОИС и что ожидается от него в ответ на это решение, когда он получит доступ к этой информации. Делегация считает, что в компетенцию Координационного комитета ВОИС не входит

чрезмерная регламентация или участие во внутренних решениях, поскольку в ППП указано, что назначение всех сотрудников находится в ведении Генерального директора.

61. Что касается внутренней мобильности сотрудников и возможности того, что некоторые конкурсы будут открыты исключительно для внутренних кандидатов, то делегация Бразилии хотела бы присоединить свой голос к заявлениям других делегаций, включая, например, делегацию Парагвая, которые подняли некоторые вопросы и выразили обеспокоенность. Делегация считает, что их необходимо учитывать при рассмотрении вопроса о том, как именно будет осуществляться данное положение, особенно когда речь идет о непредставленных странах или регионах, недостаточно представленных в штате Организации. Делегация также заявила, что во вводной части предлагаемой поправки к положению 4.9, содержащейся в документе WO/CC/82/2, подчеркивается важность следования передовому опыту других учреждений системы ООН. Вместе с тем она обратила внимание Комитета на резолюцию, одобренную Генеральной Ассамблеей ООН в 2014 году, в которой говорится следующее о мобильности: «просить Генерального секретаря при рассмотрении вакансий обеспечивать равное отношение к внутренним и внешним кандидатам». В связи с этим делегация задалась вопросом о том, насколько данное предложение соответствует передовой практике в системе ООН.

62. Секретариат признал обеспокоенность делегаций по поводу включения нового текста в положение 4.9. Он обратил внимание Комитета на тот факт, что в 2022 году более чем в 20% конкурсов, предполагающих возможность участия внешних кандидатов, победителями и отобранными кандидатами оказывались внутренние кандидаты. Это означает, что были потрачены административные ресурсы и время, в то время как если бы эти конкурсы были открыты только для внутренних кандидатов, то процесс можно было бы оптимизировать и ускорить. Несмотря на это, Секретариат подтвердил, что готов взаимодействовать с государствами-членами по вопросам условий и реализации этого нового положения, и напомнил Комитету, что это в значительной степени попытка дать понять внутренним кандидатам, что их карьера важна и что иногда они будут иметь возможность расти благодаря этим внутренним конкурсам. Секретариат также принял к сведению резолюцию, о которой упомянула делегация Бразилии, и обратил внимание на то, что она в большей степени относится к вопросу о равном обращении. Он также добавил, что в других учреждениях ООН, хотя вакансии могут быть открыты для участия внешних кандидатов, в качестве первого шага рассматриваются только внутренние кандидаты, и это не соответствует предлагаемому подходу в отношении нового текста в положении 4.9, согласно которому в ограниченном числе случаев в качестве первого шага будут рассматриваться внутренние кандидаты, а впоследствии, если процесс не увенчается успехом, – внешние.

63. Прежде чем продолжить, Председатель попросил делегацию Ганы разъяснить связь между предложением, содержащимся в документе WO/CC/82/4 от имени Африканской группы, и предложенным текстом, который она представила после этого и который был показан на экране. Он хотел бы узнать, является ли это новым предложением, связанным с тем или иным положением, или заменой предложения, представленного в документе WO/CC/82/4, а также понять, как именно делегация желает их рассматривать.

64. Делегация Ганы сообщила Председателю, что предложение, отображенное на экране, не совпадает с тем, которое было выдвинуто Африканской группой в документе WO/CC/82/4, а является ответом на предлагаемую поправку к положению 4.9, с тем чтобы учесть озабоченность Группы по конкретному вопросу, касающемуся набора, открытого только для внутренних кандидатов.

65. Делегация Нигерии попросила Председателя сделать перерыв на 10 минут, с тем чтобы члены Африканской группы могли провести консультации и как можно скорее обратиться к Председателю.

66. Делегация Польши, выступая от имени ГЦЕБ, попросила уточнить, предлагается ли государствам-членам дополнительно рассмотреть отображенное на экране предложение, с тем чтобы она могла передать эту информацию своим членам.
67. Принимая во внимание требование географической сбалансированности, делегация Парагвая попросила Секретариат пояснить, как будет реализовано это предложение относительно положения 4.9 и каково будет ограниченное число случаев, когда конкурсы будут открыты только для внутренних кандидатов, а также каково будет минимальное число внутренних кандидатов.
68. Делегация Ганы, выступая от имени Африканской группы, попросила Председателя объявить 10-минутный перерыв для рассмотрения предложения Африканской группы, содержащегося в документе WO/CC/82/4.
69. Председатель прервал обсуждение пункта повестки дня для проведения неофициальных консультаций.
70. Возвращаясь к пункту повестки дня, Председатель попросил делегацию Ганы представить обновленную информацию о предложении и позиции Африканской группы.
71. Делегация Ганы, выступая от имени Африканской группы, поблагодарила все делегации, представившие комментарии по предложению Африканской группы о поправках к ППП, содержащемуся в документе WO/CC/82/4. Группа с удовлетворением отметила стремление Генерального директора укрепить кадровый состав Организации в категории директоров и рассчитывает на дальнейшее взаимодействие с Секретариатом по этому вопросу. Исходя из этого, а также из доверия Группы к Генеральному директору и принимая во внимание законные опасения государств-членов, Группа хотела бы снять свое предложение по поправкам к ППП, содержащееся в документе WO/CC/82/4. Она также заявила, что предложенный ранее и показанный на экране вариант не имеет никакой связи с данным предложением, а представляет собой попытку найти некую золотую середину, с тем чтобы учесть озабоченность государств-членов в отношении правила 4.9.
72. Председатель поблагодарил делегацию Ганы и попросил уточнить, остается ли предложение, отображенное на экране, на рассмотрении или оно также снято с рассмотрения.
73. Делегация Ганы заявила, что это была лишь часть заявления, которая представляла собой попытку внести вклад в обсуждение правила 4.9.
74. Председатель поблагодарил делегацию Ганы за разъяснения и отметил, что, как всегда, гибкость и доверие являются двумя основными аспектами в работе этой и других организаций, и он рад видеть, что оба этих аспекта по-прежнему сохраняются в этой сфере. Что касается предлагаемых поправок к ППП, содержащихся в документе WO/CC/82/2, то, по его мнению, для достижения консенсуса лучше всего провести неофициальные консультации с региональными координаторами, отметив, что консультации уже ведутся.
75. Делегация Польши заявила, что ей было бы удобнее сначала поделиться предложением с членами ГЦЕБ, поскольку некоторые из них не входят в состав Координационного комитета ВОИС, но, несмотря на это, будут заинтересованы в данном вопросе. Поэтому делегация обратилась к Председателю с просьбой дать возможность сначала провести обсуждение среди членов ГЦЕБ до встречи с региональными координаторами.

76. Председатель пояснил, что текст, предложенный Африканской группой и отображенный на экране, не является полным предложением, а представляет собой часть заявления Группы.

77. Делегация Польши отметила, что некоторые конкретные предложения Африканской группы в отношении правила 4.9 будут интересны членам ГЦЕБ.

78. Председатель отметил, что о проведении консультаций будет объявлено после того, как Генеральная Ассамблея ВОИС соберется во второй половине дня. Затем он объявил перерыв в рассмотрении данного пункта повестки дня.

79. Председатель вновь открыл этот пункт повестки дня и напомнил, что накануне обсуждение этого пункта было прервано для проведения консультаций с различными группами и делегациями. Председатель с удовлетворением сообщил, что после этих консультаций и благодаря гибкости, умению и профессионализму, проявленным всеми группами и делегациями, была достигнута договоренность о тексте решения на основе консенсуса, который он попросил Секретариат вывести на экран. Затем Председатель приступил к зачитыванию предложенного пункта решения и предоставил делегациям несколько минут для его изучения.

80. Председатель отметил, что делегаций, желающих выступить, не было, и заключил, что возражений по предложенному пункту решения нет. Затем он перешел к решению в отношении поправок к ППП, содержащихся в документе WO/CC/82/2.

81. Координационный комитет ВОИС:

(i) утвердил поправки к положениям о персонале, изложенные в приложении I к документу WO/CC/82/2, за исключением предложенной поправки к положению о персонале 4.9 и с учетом пункта 2, ниже;

(ii) утвердил новое положение о персонале 1.10, озаглавленное «Место жительства», следующего содержания: «Основное место жительства сотрудников должно находиться в районе их места службы. Размеры вознаграждения, надбавок и других льгот, которые зависят от места жительства, могут быть уменьшены для сотрудников, которым в порядке исключения разрешается, по их ходатайству, проживать вне пределов района их места службы.»;

(iii) признавая важность создания новых возможностей для развития карьеры для сотрудников ВОИС и учитывая усилия Организации по поощрению мобильности кадров, постановил продолжить обсуждение мер, направленных на ускорение продвижения по службе и профессионального роста в ВОИС; и

(iv) принял к сведению поправки к правилам о персонале, изложенные в приложении II к документу WO/CC/82/2.

82. Делегация Аргентины попросила слова, с тем чтобы выразить благодарность Председателю, Секретариату и государствам-членам за всю проделанную ими конструктивную работу в ходе неофициальных заседаний. Она добавила, что Секретариат прилагает большие усилия для создания необходимых условий, чтобы обеспечить сотрудникам Организации плодотворную и удовлетворяющую их карьеру, оптимальный баланс между их профессиональной деятельностью и личными ожиданиями, а также баланс между работой и личной жизнью. Поэтому делегация очень благодарна за диалог и за возможность взаимодействия с Секретариатом для обмена мнениями о том, как улучшить условия труда в Организации. Делегация весьма сильно обеспокоена этим вопросом, так как она придает ему очень большое значение и готова

продолжать работу по обеспечению столь же позитивных результатов на предстоящих Ассамблеях.

#### ПУНКТ 25 СВОДНОЙ ПОВЕСТКИ ДНЯ

#### ПОПРАВКИ К СТАТУТУ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (КМГС)

83. Обсуждения проходили на основе документа [WO/CC/82/3](#).

84. Представляя пункт повестки дня о поправках к Статуту Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), Юрисконсульт обратила внимание делегаций на документ WO/CC/82/3. Юрисконсульт напомнила, что Ассамблеям государств-членов предлагается одобрить поправки к Статуту Комиссии по международной гражданской службе, или КМГС, приведенные в приложении к этому документу. Далее она напомнила, что 30 декабря 2022 года Генеральная Ассамблея ООН приняла решение о внесении поправок в статьи 10 и 11 Статута КМГС, касающихся ее полномочий по принятию решений о размерах корректива по месту службы. Юрисконсульт пояснила, что необходимость внесения изменений в Статут КМГС возникла в связи с тем, что его положения о полномочиях принимать решения о размерах корректива по месту службы по-разному интерпретировались Административным трибуналом МОТ и Апелляционным трибуналом ООН. Она добавила, что поправки к Статуту КМГС призваны разрешить противоречивые судебные толкования этих двух трибуналов, являющихся самыми высокими инстанциями в своих юрисдикциях в рамках общей системы ООН. Юрисконсульт проинформировала делегации о том, что поправки не распространяются на ВОИС автоматически; поскольку она является специализированным учреждением, ее государства-члены должны принять решение об одобрении поправок, и именно в этом заключается цель предлагаемого решения. В заключение Юрисконсульт заявила, что после одобрения поправок государствами-членами Генеральный директор направит Генеральному секретарю ООН официальное уведомление о принятии поправок к Статуту. Это административный шаг, завершающий процесс принятия, и как таковой он не требует отдельного решения государств-членов.

85. Делегация Швейцарии, выступая от имени Группы В, поблагодарила Секретариат за подготовку документа WO/CC/82/3, отметив, что в нем разъясняются поправки к Статуту Комиссии по международной гражданской службе, а также связанный с ними контекст. Группа приветствовала юридическую ясность, которую вносят эти поправки, а именно то, что классификация мест службы относится к компетенции Генеральной Ассамблеи ООН. Соответственно, Группа В поддержала принятие Координационным комитетом ВОИС решения об одобрении этих поправок к Статуту Комиссии по международной гражданской службе. Группа В заявила, что ее членам предлагается выступить в своем национальном качестве с дополнительными комментариями.

86. Делегация Мексики выступила с заявлением от имени делегаций Испании и Мексики. Обе делегации хотели бы подчеркнуть важность данного вопроса, поскольку эти поправки были внесены некоторыми международными организациями, на которые распространяется юрисдикция АТМОТ, в том числе ВОИС. Делегация отметила, что специализированные организации обратили внимание своих государств-членов на сложности, связанные с наличием двух шкал корректива по месту службы, что, в свою очередь, затрудняет формирование единой системы окладов в системе ООН. Делегация далее заявила, что поправки к статьям 10 и 11 являются решением, которое позволит специализированным учреждениям, заинтересованным в этом, преодолеть разночтения между различными административными трибуналами. Делегация отметила, что в интересах участников системы ООН и ее сотрудников государства-члены пытались преодолеть этот правовой пробел, и заявила, что хочет поддержать эти поправки к Статуту КМГС. Делегации предложили пункт решения, направленный на решение

проблемы стоимости жизни, и предложили изменить пункт решения, предложенный Секретариатом, с тем чтобы текст на английском языке звучал следующим образом: «The Coordination Committee is invited to endorse the amendments of the Statute of the International Civil Service Commission, as provided in the annex of the document WO/CC/82/3, to be notified immediately, in writing to the Secretary-General of the United Nations» («Координационному комитету предлагается одобрить поправки к Статуту Комиссии по международной гражданской службе, приведенные в приложении к документу WO/CC/82/3, о чем незамедлительно уведомить Генерального секретаря Организации Объединенных Наций в письменной форме»). В связи с этим делегация предложила добавить второй абзац: «Координационный комитет ВОИС просит Генерального директора ввести в действие официальные множители корректива по месту службы КМГС, предоставленные после даты принятия ВОИС этих поправок, в соответствии с ее юридическими обязательствами».

87. Делегация Германии поддержала заявление, сделанное делегациями Мексики и Испании, а также изменения в решении, предложенные этими делегациями. Делегация заявила, что поддерживает равное отношение во всех организациях ООН и настоятельно призывает ВОИС своевременно выполнить решения КМГС.

88. Делегация Соединенного Королевства поддержала заявление, сделанное уважаемым делегатом Мексики от имени делегаций Мексики и Испании, и предложенные ими изменения.

89. Делегация Соединенных Штатов Америки поддержала заявление, сделанное Группой В, и предложение, внесенное делегациями Испании и Мексики. Кроме того, она поблагодарила Секретариат за документ и заявила, что решительно поддерживает присоединение ВОИС к поправкам к Статуту КМГС.

90. Делегация Канады выразила свою поддержку заявлению Группы В по данному вопросу, а также заявлению делегаций Мексики и Испании. Делегация также выразила дополнительную поддержку предложенной формулировке решения, изложенной делегацией Мексики.

91. Делегация Японии выразила признательность Секретариату за усилия, приложенные при подготовке документа WO/CC/82/3, в котором разъясняется история поправок к Статуту КМГС. Делегация приветствовала ясность в вопросе о полномочиях КМГС, внесенную этими поправками, и поддержала одобрение Координационным комитетом этих поправок к Статуту КМГС. Делегация выразила поддержку предложению делегаций Испании и Мексики. В заключение делегация отметила, что с учетом заработной платы персонала и институционального единства системы ООН, а также административных и финансовых перспектив, она считает, что ВОИС следует перейти к применению последних множителей корректива по месту службы без неоправданных задержек.

92. Делегация Российской Федерации выразила поддержку предложенным поправкам к Статуту КМГС. Делегация сочла целесообразным включить в решение Координационного комитета ВОИС просьбу к Генеральному директору своевременно приступить к применению множителя корректива по месту службы, установленного КМГС.

93. Делегация Норвегии присоединилась к заявлению, сделанному делегацией Швейцарии от имени Группы В, а также выразила поддержку заявлениям делегаций Мексики и Испании.

94. Делегация Исландии поддержала заявление, сделанное Группой В, и предложенную поправку к тексту, выдвинутую уважаемыми делегатами Испании и Мексики.

95. Поскольку других просьб о предоставлении слова не поступало, Председатель предоставил слово Генеральному директору.

96. Генеральный директор выразил глубокую признательность делегациям и поблагодарил все группы, которые активно взаимодействовали с Секретариатом по неофициальным каналам, а также выступали с заявлениями на заседании. Он указал, что хотел бы официально заявить, что в качестве Генерального директора он хотел бы подтвердить поддержку ВОИС общей системы. Он также подчеркнул, что ВОИС является членом семьи ООН, и поэтому он хотел бы быть уверен в том, что его действия в этом отношении согласуются со всей системой ООН. Поэтому он очень рад возможности сделать это с помощью сегодняшнего решения и продвинуться вперед. Генеральный директор еще раз поблагодарил все государства-члены за их мнение и поддержку.

97. Председатель предложил следующее решение.

98. Координационный комитет ВОИС одобрил поправки к статуту Комиссии по международной гражданской службе, представленные в приложении к документу WO/CC/82/3, о чем Генеральный директор незамедлительно уведомит в письменном виде Генерального секретаря Организации Объединенных Наций.

99. Координационный комитет ВОИС просит Генерального директора применить официальные множители корректива по месту службы КМГС, представленные после даты признания этих поправок ВОИС в соответствии с ее правовыми обязательствами.

[Приложение<sup>1</sup> следует]

---

<sup>1</sup> В соответствии со сложившейся практикой Председатель, в ответ на просьбу, разрешает представителю Совета персонала ВОИС выступить перед членами Координационного комитета ВОИС по завершении рассмотрения его повестки дня с целью довести до сведения Комитета мнение персонала. Председатель информировал о том, что с согласия государств-членов он последует вышеизложенному прецеденту, и, соответственно, предоставил слово представителю Совета персонала. В приложении содержится выступление представителя Совета персонала.

**Заявление Совета персонала ВОИС Координационному комитету государств – членов Всемирной организации интеллектуальной собственности**  
**14 июля 2023 года, Женева.**

Ваши Превосходительства,  
Господин Председатель,  
Генеральный директор,  
делегаты и  
уважаемые коллеги по работе в ВОИС,

Для меня большая честь выступить сегодня перед вами от имени Совета персонала ВОИС. Возможность выступить перед Координационным комитетом на ежегодной Генеральной Ассамблее привлекает пристальное внимание моих коллег и ожидается ими, поскольку это единственный шанс для нас, сотрудников, напрямую пообщаться с государствами-членами. В связи с этим я надеюсь на то, что вы учтете наши мнения и озабоченность, а также на то, что вы будете уделять первоочередное внимание персоналу в контексте вашей текущей и будущей деятельности по разработке политики.

В прошедшем году руководство ВОИС предприняло усилия в целях сбора мнений сотрудников с помощью опроса о вовлеченности персонала, а также предоставления возможностей для мобильности и обучения персонала и улучшения коммуникации. Департамент управления людскими ресурсами провел несколько общих и тематических собраний и секторальных совещаний, с тем чтобы информировать сотрудников о последних событиях в области людских ресурсов, что свидетельствует о стремлении нынешней администрации поддерживать связь с персоналом по важным вопросам. Тем не менее остаются ключевые области, в которых Совет персонала надеется увидеть дополнительные позитивные подвижки в интересах сотрудников и Организации.

Совет персонала осознает вызовы, с которыми сталкивается современный мир, а также растущее число неопределенностей, связанных, в частности, с вопросами цифровизации, автоматизации, разнообразия рабочей силы и инклюзивности. Мы также осознаем потребность в динамичных кадрах, способных быстро реагировать на новые вызовы и новые возможности.

При этом сотрудники являются самым важным активом Организации. Сотрудники, которые чувствуют, что их слышат и ценят на работе, гораздо более продуктивны и преданы своему делу. Обеспечение положительного опыта для сотрудников, а также предоставление возможностей для роста и развития повышают вовлеченность и мотивацию персонала. Мы убеждены, что ВОИС, обучая своих сотрудников и расширяя их права и возможности, может обеспечить как динамизм кадровых ресурсов, так и более безопасную рабочую среду. Мы высоко оцениваем принятые администрацией меры по инвестированию в развитие потенциала и обучение с использованием нескольких методов и призываем укреплять эти меры и обеспечивать их широкое распространение на справедливой основе. Сотрудники с нетерпением ожидают диверсификации своих навыков и компетенций, чтобы иметь возможность больше давать Организации.

В недавно проведенном опросе о вовлеченности сотрудников был вопрос о благополучии персонала, в котором спрашивалось, проявляет ли ВОИС подлинный интерес к благополучию сотрудников. Этот вопрос получил одну из самых низких оценок, опустившись на 3 пункта ниже и без того низкого результата опроса 2022 года. Мы считаем, что на столь низкий результат повлияло множество факторов, например, постоянное стремление делать больше при меньших затратах, отсутствие возможностей для карьерного роста, надвигающаяся тревога по поводу возможного снижения

заработной платы, отсутствие доступных и недорогих вариантов ухода за детьми в Женеве и ее окрестностях, а также предложение ограничить гибкий график работы.

В свете вышесказанного я выделю шесть основных проблемных для сотрудников областей, которые напрямую влияют на их мотивацию, вовлеченность и благополучие:

**Первая проблема связана с карьерными устремлениями, профессиональным ростом и продвижением сотрудников.**

В области карьерного роста ожидания сотрудников вполне оправданно высоки. Они включают в себя ожидания того, что отличная работа в сочетании с увеличением обязанностей на более высоком уровне будут признаны и вознаграждены через возможности карьерного роста. Это нормально, что сотрудники стремятся к росту, и нормально, что любой работодатель поощряет и поддерживает своих сотрудников.

В настоящее время сотрудники могут быть повышены либо в контексте внешнего конкурса, либо путем реклассификации, причем последний вариант в настоящее время ограничен должностями класса С-1 и С-2. Дело в том, что внутреннего механизма продвижения по службе на основе профессиональных заслуг не существует. Хотя мы и понимаем, что реклассификация не является инструментом продвижения по службе, существуют должности более высоких классов, которые должны быть реклассифицированы в соответствии с положением о персонале 2.2. Это негативно сказывается на моральном состоянии сотрудников, которые стремились к тому, чтобы их должности были реклассифицированы в связи с появлением новых обязанностей более высокого уровня, которые были получены естественным образом с течением времени и накоплением опыта. Это очень важный вопрос в свете возросших требований к выполнению задач ВОИС, в том числе в рамках Среднесрочного стратегического плана.

Чтобы иметь хоть какие-то шансы на повышение, сотрудники, особенно среднего и высшего звена, должны дожидаться объявления о вакансии и пройти открытый конкурс. После объявления вакансии сотрудники бывают обеспокоены попытками влияния и внешнего прессинга, которые могут иметь место в связи с вопросами географического представительства, справедливости, предвзятости, пола и возраста: все это влияет на конкурс и, в свою очередь, на наши перспективы карьерного роста.

Без ущерба для привлечения новых специалистов на всех уровнях, что, безусловно, также необходимо, многие родственные организации предприняли конкретные шаги для того, чтобы при замещении вакансий в полной мере учитывать интересы квалифицированных штатных сотрудников. Многие организации, такие как ЮНЭЙДС, ВОЗ и другие, прямо оговаривают в своих Положениях и правилах о персонале, что при прочих равных условиях предпочтение автоматически отдается внутренним кандидатам. Другие ограничивают право на занятие определенных должностей внутренними кандидатами, чтобы дать возможность тем, кто отвечает всем необходимым требованиям, расти и продвигаться по карьерной лестнице.

Совет персонала хотел бы видеть конкретные действия аналогичного характера и в ВОИС, что, в свою очередь, будет способствовать повышению эффективности работы Организации и государств-членов, которым мы служим. Важно заверить наших сотрудников в том, что Организация понимает их стремления и обязуется защищать их возможности карьерного роста. Мы рассчитываем на вашу поддержку в утверждении предложенной руководством системы внутреннего набора персонала, которая соответствует практике, принятой во многих организациях системы ООН. Мы отмечаем, что в ходе обсуждений многие государства-члены выступают за более тесное согласование с практикой ООН. Мы рассчитываем, что вы также будете придерживаться этого принципа в политике набора персонала.

## **Вторая проблема связана с устойчивым контрактным статусом сотрудников**

В данной связи Совет персонала хотел бы затронуть две важные темы: (1) контракты с ограниченным сроком действия и (2) преобразование срочных назначений в непрерывные.

В 2022 году Координационный комитет утвердил контракты с ограниченным сроком действия, максимальная продолжительность которых составляет 5 лет, и администрация начала широко применять их в объявлениях о новых вакансиях. Тем не менее требуется большая прозрачность в отношении того, на какие должности распространяется этот новый тип контрактов. Сотрудники ВОИС являются гражданскими служащими ООН, ценность которых заключается в их институциональных знаниях и стаже работы. Сохранение этих преимуществ и сохранение наших институциональных знаний имеют решающее значение для бесперебойной работы нашей специализированной Организации. Поэтому важно, чтобы мы не лишали себя этой важной характеристики ООН, за исключением должностей, которые создаются для конкретного проекта и будут существовать только в течение срока его реализации.

Второй момент связан с преобразованием срочных назначений в непрерывные. Хотя преобразование срочных назначений в непрерывные осуществляется по усмотрению Генерального директора, мы до сих пор не имеем четкого представления о том, на каком основании принимаются такие решения. В Совет персонала регулярно обращаются сотрудники, получившие от кадровых служб неясные ответы по этому вопросу. Необходимо внести в него больше определенности, чтобы сотрудники и Совет лучше понимали, на каком основании принимаются решения о непрерывных назначениях.

Оба вопроса напрямую связаны со стабильностью и гарантиями занятости. Нам необходима ясность по обоим вопросам, чтобы удовлетворить чаяния и обеспечить полноценное участие людей.

## **Третья проблема связана с инклюзивностью, многообразием и гендерным равенством**

Мы признаем недавно взятые обязательства по улучшению положения дел с разнообразием и инклюзивностью в ВОИС. Мы очень хотим, чтобы администрация устранила существующие диспропорции в нашем трудовом коллективе для достижения сбалансированного гендерного и географического представительства, а также для использования имеющихся в Организации талантов. Эта тема подробно обсуждалась в Комитете по программе и бюджету. Некоторые информационно-разъяснительные мероприятия, проведенные администрацией, уже помогли увеличить число заявок от ряда недостаточно представленных или непредставленных стран.

Тем не менее дисбаланс сохраняется на уровне С-5 и выше. ВОИС необходимо решать эту проблему не только путем проведения информационно-разъяснительной работы, но и путем соответствующей оценки внутренних кандидатов, которые могут помочь устранить этот дисбаланс, взяв на себя обязанности более высокого уровня и перейдя на должности более высокого класса. Внутреннее продвижение по службе также высвобождает должности более низкого уровня и должно привести к появлению новых вакансий и возможностей. Такое внутреннее продвижение по службе не приведет к увеличению численности персонала и не будет препятствовать усилиям по географическому распределению; более того, оно может привести к повышению класса должностей для сотрудников из некоторых географических регионов, которые в настоящее время не представлены на должностях класса С-5 и выше.

В основе достижения гендерного равенства лежат не только цифры, но и создание благоприятных условий. Совет персонала высоко оценивает одобрение Генеральной Ассамблеей ООН новой гендерно-нейтральной политики предоставления отпусков по уходу за ребенком, которая вступила в силу 1 января текущего года. Несмотря на то, что ВОИС реформировала свою политику предоставления отпуска по уходу за ребенком в 2021 году, она все еще отстает на 2 недели от общепринятой в ООН политики предоставления отпуска по уходу за ребенком для рожаящих матерей. Мы призываем администрацию незамедлительно обновить нашу политику предоставления отпусков по уходу за ребенком, с тем чтобы еще больше способствовать созданию благоприятной среды в ВОИС.

#### **Четвертая проблема связана с гибкими условиями работы**

По многочисленным отзывам коллег, гибкие условия работы в ВОИС высоко ценятся сотрудниками и положительно сказываются на нашем благополучии. В настоящее время Совету персонала предлагается высказать свое мнение по поводу пересмотра политики в области удаленной работы. Любые изменения в действующей политике должны адекватно уравновешивать положительный эффект от удаленной работы, включая, в частности, улучшение баланса между работой и личной жизнью, и в то же время учитывать необходимость поощрения межличностных связей между сотрудниками в рамках Организации. Мы считаем, что эти принципы могут дополнять друг друга, и готовы работать с администрацией над новыми и творческими способами расширения связей между сотрудниками.

#### **Пятая проблема связана с КМГС и проблемой корректива по месту службы в Женеве**

Совет персонала с большой обеспокоенностью следит за обсуждением вопроса о коррективе по месту службы в Женеве, определенном КМГС на основе результатов обследования стоимости жизни в 2021 году. В контексте его использования Совет персонала ставит под сомнение достоверность результатов обследования 2021 года, поскольку оно было проведено до внесения поправок в Статут КМГС, т.е. когда КМГС не имела полномочий определять на основании собственного решения множители корректива по месту службы для тех организаций, которые подпадают под юрисдикцию Административного трибунала МОТ. И это мы еще не говорим о сомнительных сроках проведения обследования, которое было организовано в разгар пандемии, когда структура расходов явно не соответствовала нормальной жизни.

Как вы помните, методология КМГС, применявшаяся при проведении серии обследований 2016 года, была оспорена сотрудниками пяти базирующихся в Женеве учреждений. Трибунал разрешил эти дела по важнейшему процедурному вопросу, постановив, что КМГС не имела полномочий устанавливать размеры коррективов по месту службы. Хотя Трибуналу не пришлось рассматривать обоснованность методологии, результат свидетельствует о крайней необходимости проведения обзора функционирования самой КМГС. Такой обзор и окончательное реформирование позволят избежать в будущем юридических претензий со стороны сотрудников по поводу методик КМГС, при помощи которых определяются размеры вознаграждения, что, естественно, имеет принципиальное значение для всех.

Само собой разумеется, что при росте цен на товары наша покупательная способность продолжает снижаться; именно от этого и призвана защищать система коррективов по месту службы.

Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) призвала соответствующие организации, расположенные в Женеве, установить новый корректив по месту службы таким образом, чтобы это не наносило ущерба интересам сотрудников.

Мы обращаемся к государствам-членам с призывом поддержать сотрудников ВОИС как минимум в вопросе о сохранении корректива по месту службы и текущих окладов до тех пор, пока не будет ликвидирован разрыв в оплате труда в Женеве.

**Шестая проблема касается формирования рабочей среды, основанной на уважении и гармонии**

Совет персонала придает большое значение формированию безопасной и основанной на уважении рабочей среды в ВОИС. Мы будем продолжать взаимодействовать с администрацией и поддерживать ее в предпринимаемых ею усилиях по решению

**В заключение хотел бы сказать следующее.**

ВОИС должна и впредь инвестировать в свой персонал и поддерживать его. Для достижения выдающихся результатов необходимы выдающиеся люди. Мы призываем руководство ВОИС продолжать усилия по поддержке, развитию и расширению прав и возможностей сотрудников во всей Организации.

Для того, чтобы ВОИС могла сохранять динамизм и мотивированность своих кадров и привлекать лучших специалистов, необходима постоянная поддержка со стороны всех государств-членов.

Мы благодарны Генеральному директору и администрации за то, что они учитывают проблемы и предложения Совета персонала. Открытое общение и взаимное уважение являются ключевыми характеристиками наших нынешних отношений. Мы надеемся на дальнейшее сотрудничество с администрацией в целях укрепления репутации ВОИС как привлекательного работодателя.

Совет персонала намерен продолжать свою работу в интересах всех сотрудников, посвящая свое время и энергию проблемам персонала и с глубоким уважением относясь к возложенной на нас огромной ответственности. Мы будем и впредь отстаивать карьерные устремления и профессиональный рост сотрудников. Мы будем постоянно выступать за гармонизацию условий контрактов на основе единого подхода и четких критериев. Мы будем настойчиво добиваться того, формирование рабочей среды, основанной на принципах справедливости и равенства, и благополучие сотрудников оставались главным приоритетом для всех заинтересованных сторон. Мы стремимся к тому, чтобы ВОИС сохранила свои позиции в качестве Организации, которой удастся привлекать и нанимать высококвалифицированных специалистов, сохраняя, поощряя и поддерживая карьерный рост преданных своему делу и квалифицированных сотрудников, уже работающих в Организации.

Мы благодарим вас за внимание и рассчитываем на вашу дальнейшую поддержку в реализации наших ключевых запросов, а также на то, что в своих обсуждениях вы всегда будете помнить о сотрудниках, поскольку они являются наиболее ценным активом нашей Организации.

[Конец приложения и документа]