

## Координационный комитет ВОИС

**Шестьдесят четвертая (23-я внеочередная) сессия  
Женева, 14 июля 2011 г.**

ОТЧЕТ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КООРДИНАЦИОННОГО КОМИТЕТА ВОИС О СТЕПЕНИ  
УРЕГУЛИРОВАНИЯ ВОПРОСОВ, ПОДНЯТЫХ ПРЕЗИДЕНТОМ СОВЕТА  
АССОЦИАЦИИ ПЕРСОНАЛА ВОИС НА ЗАСЕДАНИИ КООРДИНАЦИОННОГО  
КОМИТЕТА, СОСТОЯВШЕМСЯ 29 СЕНТЯБРЯ 2010 Г.

*подготовлен Секретариатом*

Председатель Координационного комитета ВОИС препровождает рабочий документ,  
касающийся пункта 3 повестки дня шестьдесят четвертой (23-й внеочередной) сессии  
Координационного комитета ВОИС.

[Документ следует]

**Отчет Председателя Координационного комитета ВОИС о степени урегулирования вопросов, поднятых Президентом Совета Ассоциации персонала ВОИС на заседании Координационного комитета, состоявшемся 29 сентября 2010 г.**

**История вопроса**

На заседании Координационного комитета, состоявшемся 29 сентября 2010 г., Президент Совета Ассоциации персонала ВОИС (ПСАП) выступил перед государствами-членами с заявлением, содержащим целый ряд обвинений, многие из которых представляли собой критику осуществляемого администрацией управления людскими ресурсами и проводимой ею реструктуризации в целом. В пункте 95 своего отчета от 29 сентября 2010 г. (WO/CC/63/8) Комитет рекомендовал, чтобы заявление Президента Совета Ассоциации персонала было распространено, чтобы Секретариат представил свой письменный ответ, чтобы Координационный комитет дал возможность руководству ВОИС урегулировать вопросы внутри Организации и чтобы в случае, если какие-либо из вопросов останутся неурегулированными, можно было весной созвать заседание Координационного комитета.

Все рекомендованные шаги были предприняты, за исключением последнего, а именно определения того, урегулированы ли вопросы. После того, как предпринятые Председателем усилия по определению того, урегулированы ли вопросы или они находятся в процессе урегулирования, не увенчались успехом (как ожидалось, в виде принятия заявления на основе консенсуса), Председатель приняла решение о том, что для определения того, урегулированы ли, по ее мнению, вопросы или они находятся в достаточно продвинутой стадии урегулирования, она будет использовать заявление Президентом Совета Ассоциации персонала ВОИС (ПСАП) и ответ Генерального директора (ГД) от 4 апреля 2011 г.

Председатель пришла к выводу о том, что ввиду невозможности достичь соглашения относительно степени урегулирования вопросов будет проведено заседание Координационного комитета и что она подготовит отчет для Комитета. Администрации ВОИС была представлена соответствующая просьба, и была определена дата заседания – 14 июля. К сожалению, эта дата пришлось не на весенний период, как планировалось ранее.

**Оценка степени урегулирования вопросов осуществлялась на следующей основе**

1. Координационный комитет не должен заниматься «мелким администрированием» в отношении Организации.
2. При оценке степени урегулирования упомянутых вопросов новые вопросы рассматриваться не будут.
3. Следует признать, что если ни та, ни другая сторона не достигла желаемого, то это не означает, что вопрос не урегулирован, при условии, что соблюдены

процедуры отправления правосудия и что сторонам была предоставлена возможность изложить свою точку зрения. Это просто означает, что соответствующий вопрос не урегулирован в пользу той или другой стороны.

4. Если установлено, что выдвинутое обвинение ошибочно или неточно, оно включается в список тех, которые уже рассмотрены или урегулированы.

### **Подход к оценке степени урегулирования вопросов**

#### Процедура

Обвинения были разбиты на группы, а пункты заявления ПСАП были последовательно пронумерованы для облегчения ссылки на них (см. Приложение II) и сопоставлены с ответом ГД (с помощью пронумерованных пунктов, выделенных жирным шрифтом) (см. Приложение III). Опираясь на ответ, Председатель оценила степень урегулирования каждого вопроса. С помощью системы включения в список было определено 37 обвинений. К вопросам первого уровня были отнесены те, которые легко поддаются проверке. К вопросам второго уровня были отнесены те, которые требуют углубленного разбирательства.

#### **Вопросы первого уровня**

Было установлено следующее:

1. *Искажение (ММ)* [12 случаев] (используемые сокращения см. в Приложении I)

Было выявлено 12 случаев искажения фактов. Это было установлено на основании ответа Генерального директора от 4 апреля 2011 г. Подробные сведения об искажениях (прямых и косвенных) можно получить путем сопоставления заявления с ответами. См. заявление ПСАП и Ответ соответственно (пункт 9 – **пункты 3 и 4**), (пункт 12 – **пункт 11**), (пункт 15 – **пункт 7**), (пункт 17 – **пункт 14**), (пункт 17 – **пункт 8**) (пункт 18 – **пункт 17**), (пункт 20 – **пункт 18**), (пункт 31 – **пункт 17**), (пункт 25 – **пункт 21**), (пункт 26 – **пункты 23 и 24**), (пункт 34 – **пункт 28**) и (пункт 38 – **пункт 33**). Эти вопросы касаются главным образом того, проводились ли консультации с Советом персонала.

2. *Отрицание факта проведения консультаций с предыдущим Председателем или Советом персонала прежнего состава (СрС)* [3 случая]

При изложении обвинений неоднократно не принимается в расчет факт проведения консультаций с предшествующим Председателем или Советом персонала прежнего состава и в случаях, когда тот или иной вопрос обсуждался с предыдущим Председателем или Советом персонала прежнего состава, делается вывод о том, что консультаций попросту не было. Однако применительно к постоянно действующему органу речь должна идти не о конкретном лице, а об органе. Выявлено не менее трех случаев, когда ПАСП отрицал (или косвенно

отрицал) факт проведения консультаций с Советом персонала, хотя в действительности такие консультации с Советом персонала прежнего состава проводились. См. заявление ПСАП и Ответ соответственно (пункт 9 - **пункты 3, 4 и 5**), (пункт 18 – **пункт 17**) и (пункт 34 - **пункт 28**).

3. *Консультации, проведение которых не требуются регламентом (CNRperReg)[2 случая]*

Были выявлены случаи обвинения администрации в уклонении от проведения консультаций, однако, согласно регламенту, при определенных обстоятельствах администрация не обязана проводить никаких консультаций. Под эту категорию подпадают случаи перевода сотрудников на другие должности «по горизонтали». См. заявление ПСАП и Ответ соответственно (пункт 17 – **пункт 14**) и (пункт 35 - **пункт 29**).

4. *Подвергаемые сомнению решения, принятые Координационным комитетом ВОИС и подлежащие выполнению руководством (QDof CC) [2 случая]*

В ряде случаев были подвергнуты сомнению решения, принятые Координационным комитетом, например создание конкретного числа должностей для сотрудников, работающих длительное время на основе краткосрочных контрактов, и одобрение Координационным комитетом периода в пять лет для решения этой проблемы. См. пункты 12, 13 и 14 заявления ПСАП и соответственно **пункты 9 и 10, 11 и 13 Ответа**.

5. *Упреждающая критика (PC) [2 случая]*

По крайней мере в двух случаях были высказаны критические замечания упреждающего характера, а именно без ожидания и выяснения того, что именно намерена предпринять администрация: внесение изменений в Правила о персонале (пункт 10) – пункт 10 заявления и соответственно **пункт 5 Ответа**; и создание бюро по этике – (пункт 35) заявления и соответственно **пункт 29 Ответа**. (Ассоциация персонала также выразила пожелание, чтобы правила были введены в действие Координационным комитетом «с тем чтобы этот директивный орган в полной степени реализовал свой мандат на надзор за соблюдением этических норм внутренними органами Организации». Помимо того, что Бюро по этике не было предоставлено – как указано выше – достаточно времени для развертывания своей деятельности, из анализа статьи 8 документа об учреждении Координационного комитета не ясно, является ли это одной из его прерогатив. Этот вопрос нуждается в уточнении.)

6. *Критика, утратившая свою актуальность (CNLR)[3 случая]*

а) Другие подвергшиеся критике моменты, которые, однако, в силу развития событий утратили свою актуальность: возобновление публикации информации, касающейся назначений – (пункт 23) заявления и соответственно **пункт 20 Ответа**.

b) Назначение Внутреннего аудитора: Этот вопрос был урегулирован на заседании Координационного комитета, состоявшемся 29 сентября 2010 г., путем сокращения срока, на который продляются полномочия. Это уже не является проблемой, и соответствующий сотрудник должен покинуть должность в конце года.

c) Отсутствие информации о положении дел в области обеспечения безопасности средств ИТ – пункт 21 заявления и соответственно **пункт 19 Ответа**.

Администрация пояснила, что эта проблема затрагивает вопросы конфиденциальности и что результаты расследований были доведены до сведения соответствующих лиц. **См. пункт 19 Ответа**. Кроме того, среди всех сотрудников был распространен отчет от 17 декабря 2010 г. По результатам расследований, доказательств обвинений найти не удалось. Как следствие, соответствующие дела можно считать закрытыми.

**На все эти вопросы приходится в общей сложности 24 из 37 включенных в список критических заявлений**

7. *Были зарегистрированы четыре случая, в которых подвергались сомнению обычные области ответственности и компетенции руководства (MR) [4 случая]*

a) Консультации, касающиеся упразднения должностей (пункт 15). Это обычная область ответственности руководства в большинстве организаций. **См. пункт 7 Ответа**.

b) Пересмотр должностных обязанностей и понижение категории должностей (пункт 15) (пункт 18). Это обычная область ответственности руководства. **См. пункты 8, 14, 15 Ответа**.

c) Критика в связи с использованием специалиста по вопросам классификации и роль Комитета по классификации должностей (пункт 15). **См. пункт 24 Ответа**, в котором содержится информация о консультациях с Комитетом по классификации должностей, на которых присутствовал представитель СП.

d) Озабоченность относительно реклассификации должностей в целом (пункт 27). Согласно пунктам **23 и 24 Ответа**, использовалась согласованная процедура, инициатива исходила от департамента, представитель СП участвовал в процессе; надлежащим образом использовались услуги внешних специалистов.

Четыре упомянутые области в большинстве организаций рассматриваются как области принятия решения руководством. Предполагается, что существует согласие с тем, что окончательная ответственность за управление, реструктуризацию и реализацию процесса стратегической перестройки лежит на руководстве.

**С учетом этих четырех объяснений число ответов на 37 обвинений составляет 28.**

Прочие вопросы

**8. Заполнение должностей с учетом выслуги лет как основного фактора (PboSen)[1 случай]**

Было выражено мнение, что выслуга лет должна служить основным доводом при заполнении вакантных должностей. Большинство организаций с новаторским подходом не придерживаются этих принципов. Можно подвергнуть сомнению оправданность такого подхода или его соответствие принципам работы учреждения, которое хочет занимать лидирующие позиции (пункт14). **См. пункты 6 и 7 Ответа.** (Совет также обратился к Координационному комитету с просьбой внести поправки в предлагаемый документ WO/CC/63/5, и исходить из того, что критерии выслуги лет и удовлетворительного выполнения обязанностей должны превалировать над любыми другими факторами в процессе заполнения вакантных должностей. Предлагается, чтобы критерий выслуги лет учитывался только при равных профессиональных качествах кандидатов). Как правило, следует также учитывать цели и стратегическое направление деятельности организации.

**9. Логически вытекающие вопросы (СМ) [1случай]**

Некоторые обвинения логически вытекали из других решений.

Например, в случае принятия решения в связи с созданием должностей для сотрудников, работающих длительное время по краткосрочным контрактам (свыше 5 лет), произойдет, как следствие, задержка в выплате пособий. Этот вопрос, очевидно, следовало бы рассматривать в качестве единой проблемы во избежание дублирования (пункт 13)

**Таким образом, число обвинений, на которые были даны соответствующие ответы, или которые были урегулированы каким-либо другим образом, составляет 30. Четыре (4 ) из них касаются ответственности и полномочий руководства**

**Вопросы второго уровня**

Несмотря на то, что данные области являются предметом неуместной критики или областями, положение дел в которых было исправлено руководством или областями, в которых факты и понимание роли были неправильно истолкованы, а аналогичные типы случаев изложены выше в пунктах 1-9, они являются вполне конкретными. Однако существует несколько областей, **которые требуют углубленного разбирательства** для определения того, являются ли вопросы решенными или они находятся в процессе решения. Такие вопросы будут рассматриваться как вопросы второго уровня.

А) Были высказаны критические замечания в отношении тех областей, в которых результаты работы администрации значительно превысили предыдущие показатели. Они включают не менее двух областей: географическое распределение (пункт 25 ) и **пункты 21 и 22 Ответа;** и вопросы классификации (пункт 27 в сопоставлении с **пунктом 24 Ответа**). Можно задать вопрос, являются ли эти критические замечания

обоснованными в свете того, что в этих областях деятельности Организации произошли существенные положительные сдвиги. Однако избежанию подобных обвинений могло бы способствовать улучшение «обратной связи» (2 случая).

В) Вопросы, которые не следовало адресовать Координационному комитету.

i) Относительно критериев оценки характеризующихся «трудностью адаптации к некоторым секторам». Очевидно, Координационный комитет не является наилучшим органом для рассмотрения таких специфических вопросов. Это, скорее, технический вопрос, который может быть лучшим образом решен в конкретном отделе или подразделении соответствующими сотрудниками или руководителем отдела. [1 случай], (пункт 19 ). **См. пункты 14 и 15 Ответа.**

ii) Были сделаны замечания по пункту 10 заявления ПСАП в отношении контрактов, а именно в отношении перечня положений, которые СП хотел бы видеть в контрактах. Их не следует рассматривать в качестве конкретных обвинений; они рассматривались не как обвинения, а, скорее, как предостережения. Никакие конкретные случаи не были упомянуты. Поэтому они не рассматривались как вопросы, требующие решения. Они представляют собой аспекты, которые желательно включить в трудовые контракты, и поэтому они могут быть предметом переговоров между договаривающимися сторонами.

iii) Аналогичным образом, в пункте 26 заявления ПСАП были сделаны замечания общего характера без упоминания о каких-либо конкретных случаях. Они также не рассматриваются как обвинения. **См. пункт 22 Ответа.**

С) Обвинения в расовой дискриминации (1 случай)

Администрация категорически отрицает обвинения в расовой дискриминации в отношении высшего должностного лица и доводит до сведения, что данный случай имел место среди членов Совета персонала (пункт 38 заявления ПСАП). **См. пункт 33 Ответа.**

D) Была выражена озабоченность в связи с возросшим числом апелляций и жалоб, в то числе слушаний в Административном трибунале МОТ, в качестве знака неудовлетворенности. В этом отношении было бы целесообразно руководствоваться некоторыми решениями, которые вскоре будут вынесены (пункт 38). **См. пункт 31 Ответа** в отношении адаптации к изменениям. Упомянутое выше представляет собой статистические данные, которые могут свидетельствовать о наличии проблемы или отражать быстрые изменения, что зависит от предпочитаемого толкования. Результаты имеют более важное значение, чем число апелляций, и к этому вопросу можно будет вернуться в то время, когда будет получена информация о результатах рассмотрения упомянутых случаев и причинах вынесения решений. В настоящее время этот вопрос можно исключить из перечня вопросов, требующих решения, до получения информации о результатах рассмотрения апелляций.

После исключения этих вопросов второго уровня по упомянутым выше причинам из числа вопросов, требующих решения, остаются еще четыре вопроса. Председатель предлагает следующие комментарии по одному из оставшихся четырех критических замечаний.

**Полномочия Генерального директора (пункт 10 ) заявления ПСАП.**

А) Генеральный директор, как это подразумевает его должность, призван осуществлять общее руководство деятельностью Организации. Это требует соответствующих полномочий. Совет персонала играет консультативную роль в вопросах, которые относятся к его функциям. Поскольку Совет персонала не является исполнительным органом Организации, большое значение имеет атмосфера сотрудничества с руководством. Однако всегда возникают вопросы, которые относятся к компетенции руководства или которые решаются по его усмотрению. Кроме того, руководство несет ответственность за управление Организацией в соответствии с установленными руководящими принципами, согласованными решениями и, в случае необходимости, одобренными мерами. В сравнении со структурами управления других организаций полномочия ГД не представляются необычными. Это несложно проверить. Имеющаяся информация свидетельствует о том, что в ВОИС имеются несколько консультативных комитетов, в которых представлены члены Совета персонала ВОИС. Как показывает предварительная проверка, по сравнению с другими организациями, базирующимися в Женеве, ВОИС выглядит в более предпочтительном свете (была рассмотрена ситуация в трех организациях). Имеющаяся информация также указывает на то, что, как правило, рекомендации консультативных комитетов принимаются. В процессе принятия окончательных решений высшее руководство призвано учитывать перспективу развития всей организации в соответствии с ее целями, планами и стратегическим направлением деятельности. Совет персонала мог бы разделить ответственность за реализацию такого подхода, но от него это не требуется. Поэтому иногда решения могут отличаться от рекомендаций именно по этим причинам. Было бы целесообразно избегать рассмотрения таких вопросов в качестве неурегулированных.

Было бы также полезно рассмотреть следующий вопрос: может ли организация функционировать, не наделив своего руководителя надлежащими полномочиями, и, если будет решено, что такое положение невозможно, являются ли полномочия Генерального директора нечто таким, в чем организация должна усомниться. Предполагается, что полномочия Генерального директора не представляют проблему, которую предстоит решить, и что полномочия Главного должностного лица обычно уравновешиваются мнением сотрудников в вопросах, затрагивающих их интересы, поскольку должен быть механизм, позволяющий сотрудникам вносить свои предложения и рекомендации. Есть все свидетельства тому, что именно так все и обстоит на самом деле. Кроме того, по всей вероятности, существует договоренность о том, что желательно соблюдать надлежащую процедуру, избегать случаев введения в заблуждение и находить способы решения проблем, носящие в меньшей степени публичный характер.

**По всей видимости, дополнительного рассмотрения требуют три оставшихся аспекта:**



1. Прекращение повышения в должности за заслуги.
2. Недостаточная коммуникация.
3. Случай двухгодичной задержки, который слишком долго оставался нерассмотренным.

Ответы на эти три вопроса приводятся ниже:

Вопрос 1. Критика по поводу повышения в должности за заслуги (пункт 30).  
Администрация отмечает, что она активно стремится изыскать альтернативные методы вознаграждения за выдающиеся производственные показатели. **(См. пункт 25 Ответа)**

Вопрос 2. В отношении озабоченности по поводу коммуникации (пункт 19)  
Администрация признает, что существует необходимость совершенствования коммуникации. Администрация планирует проводить более частые встречи между сотрудниками и руководителями, в частности, для разъяснения новой системы и обсуждения вопросов производительности. **(См. пункт 16 Ответа)**

Вопрос 3. Существует озабоченность в связи со случаем двухгодичной задержки, который слишком долго оставался нерассмотренным (пункт 39). Действительно, задержки были признаны, но, как представляется, и в этом вопросе достигается прогресс.  
**(См. пункт 34 Ответа)**

Председатель предлагает комментарии к одному из оставшихся трех аспектов – коммуникации.

### **Коммуникация и личная заинтересованность и участие**

Вероятно, коммуникация является источником существенных проблем. Несмотря на эффективную и перспективную работу высшего руководства ВОИС, много еще предстоит сделать в плане общения с сотрудниками с тем, чтобы обеспечить их большую личную заинтересованность и участие в достижении целей Организации. Существует необходимость более четко оценить соответствующие функции руководства и персонала. Кроме того, необходимо приложить больше усилий для того, чтобы сотрудники усвоили, что если учреждение не собирается стать «устаревшим», необходимы изменения, позволяющие ему подготовиться к грядущим глобальным вызовам XXI века. Вместе с тем руководство должно понимать, что любой человек, пострадавший в результате реструктуризации, проводимой в целях улучшения будущих условий работы Организации, испытывает тяжелые чувства по поводу несправедливого к нему отношения. Это естественное последствие, которое преодолевается временем и перераспределением ресурсов и, где это возможно, при содействии Отдела управления людскими ресурсами в осуществлении процесса перемещения персонала. В этом смысле в таких ситуациях Организация может

пожелать выйти за рамки общения (в плане передачи информации) в стремлении обеспечить большую личную заинтересованность и участие сотрудников в достижении целей структурной перестройки. Эта задача требует постоянных усилий.

### **Заключение**

В силу вышеизложенного Председатель

а) полагает, что в отношении вопросов, которые не основаны на фактах или не охватывают сложившуюся ситуацию в полной мере либо относятся к категории вопросов, которые целесообразнее решать руководству, а также в отношении случаев подобного рода, которые подробно излагаются в настоящем документе, большинство оставшихся проблем, требующих своего решения, были устранены, однако прогресс в ряде сфер деятельности был неполным. Организация представляет собой живой организм, и проблемы будут возникать постоянно. 100-процентное решение проблем – явление необычное в любой организации, поскольку всегда возникает какой-то новый аспект, который может усложнить рассматриваемый вопрос, или возникает какая-то новая проблема. Председатель считает, что большинство проблем удалось урегулировать, а оставшиеся проблемы решаются.

б) отмечает необходимость совершенствования коммуникации и проявления большей личной заинтересованности и участия в процессе реструктуризации, поскольку эти аспекты лежат в основании многих затронутых вопросов. Однако решение проблем, связанных с безопасностью работы при проведении структурной перестройки, необходимой для сохранения работоспособности учреждения как передовой организации, вероятно, будет продолжать оставаться актуальной задачей, несмотря на выявление большинства вопросов, требующих решения. Вместе с тем ожидается, что при условии достижения большей личной заинтересованности и участия в процессе происходящих быстрых перемен должна укрепиться атмосфера большего взаимного доверия, и что сотрудники будут обращаться к руководству, а не в Координационный комитет, с предложениями обсудить насущные проблемы и найти адекватные решения.

Координационному комитету предлагается принять к сведению содержание приведенного выше Отчета.

Председатель  
Координационного комитета ВОИС

[Приложения следуют]

ПРИЛОЖЕНИЕ I

**Используемые пояснительные коды**

MM	=	искажение (вследствие дезинформации или неполной информации)	12
CrC	=	Факт проведения консультаций с предыдущим Председателем	3
CNRper Reg	=	Консультации, проведение которых не требуется регламентом	2
QDof CC	=	Подвергаемые сомнению решения, принятые КК для принятия действий	2
PC	=	Упреждающая критика	2
CNLR	=	Критика, утратившая свою актуальность	3
MR	=	Ответственность руководства	4
PboSen	=	Должность на основе принципа старшинства	1
CM	=	Вытекающие вопросы, а не дополнительный вопрос	1
			30

Вопросы второго уровня – требующие разбирательства и толкования или логического обоснования

- |   |   |
|---|---|
| (1) Критика в случае, если результативность значительно превышает ранее установленные нормы   | 2 |
| (2) Вопросы административного порядка, которые не должны были стать предметом обсуждения в Координационном комитете   | 2 |
| (3) Расовая дискриминация - отклонено.  | 1 |
| (4) Число дел, рассматриваемых в рамках МОТ – Поскольку результаты рассмотрения дел являются более показательными, чем число дел – предлагается отложить принятие решения по ряду дел в ожидании результатов разбирательств и комментариев. | 1 |

Полномочия Генерального директора - не вопрос - Главное должностное лицо должно иметь достаточные полномочия.

1

37

Сферы деятельности, в которых необходимо дальнейшее урегулирование/работа (3)

- Озабоченность по поводу продвижения по заслугам. Объяснение перехода к системе соответствия служебного положения занимаемой должности может быть недостаточным. Оно поможет сотрудникам увидеть свои заслуги. Отмечаемая в **пункте 25 Ответа** приверженность руководства нахождению способов признания хорошей результативности работы предполагает, что проводится дальнейшее рассмотрение этого вопроса.

- Озабоченность по поводу двух случаев задержки, которые слишком долго остаются нерассмотренными. Рассмотрение все еще не завершено. Эта озабоченность обоснована.
- Необходимость в совершенствовании способов коммуникации и в большей личной заинтересованности и участии в процессе реструктуризации. Необходимость в совершенствовании способов коммуникации также была признана Руководством.

---

[Приложение II следует]



---

**ORIGINAL: ENGLISH**  
**DATE: JULY 8, 2011**

STATEMENT BY MR. AZZEDDINE MONCEF KATEB, PRESIDENT OF THE WIPO  
STAFF ASSOCIATION, TO THE FORTY-EIGHTH SERIES OF MEETINGS OF THE  
ASSEMBLIES OF THE MEMBER STATES OF WIPO

*Annex I of document WO/CC/63/8\**

Geneva, September 22 to 29, 2010

Your Excellency, Chair of the Coordination Committee,  
Distinguished Delegates,  
Director General,  
Ladies and Gentlemen,  
Dear colleagues,

1. It is an honor for me to be able to address you at this important gathering today, in my capacity as President of the Council of the WIPO Staff Association. I am aware of my responsibilities and I wish to fulfill them with the appropriate respect and dignity, given the trust that my colleagues have placed in me, as I address you and share with you their aspirations, concerns and hopes. As I begin this address, please allow me, your Excellency, Chair of the Coordination Committee, to warmly congratulate you on behalf of all my colleagues on your election as Chair of this organ (legislative body set up pursuant to Article 8 of the Convention

---

\* In this document, paragraph numbering has been added, as referred to in the Report of the Chair of the WIPO Coordination Committee (document WO/CC/64/2).

establishing the World Intellectual Property Organization, concluded in Stockholm on 14 July 1967), and to wish you success in your sessions and deliberations.

2. The WIPO Staff Association currently has six hundred and sixty-three (663) members. In relation to the one thousand and forty-nine (1049) posts approved in the budget of the current financial year, the number of members represents 63 per cent of posts. The Staff Association is a body elected by the members of the Staff Association and, under the terms of Article 8.1 of the Staff Regulations and Rules, is a statutory representative body of the Association aimed at defending staff interests in dealings with the Director General and the different representatives.
3. A year has passed since the previous meeting of the Coordination Committee, and the year has been a rich and eventful time.
4. Five major events have marked the past year:
  - 1- New draft Staff Regulations and Rules (Doc WO/CC/62/2) were distributed to Member States at the sixty-second (62) session of the Coordination Committee. A provisional consultation schedule was drawn up, and was initially intended to lead to a meeting of the Coordination Committee to discuss and adopt the final proposed draft.
  - 2- Continued implementation of the Voluntary Separation Program (VSP) approved by Member States (Doc WO/CC/61/3 and WO/CC/61/3 ADD) for officials with a permanent contract or fixed-term contract, which ran as initially scheduled until June 30, 2010.
  - 3- Sector-by-sector restructuring once the new senior management team had taken office on December 1, 2009 and the Strategic Realignment Program had been adopted.
  - 4- Implementation of the second phase of the Performance Management and Staff Development System (PMSDS).
  - 5- Drafting and publication of an Investigation Manual.
9. In terms of the new draft Staff Regulations and Rules, the Staff Association welcomes the establishment of a new consultation mechanism, namely an advisory group with equal representation of four people appointed by the Administration and four individuals elected by the staff. The Council is nonetheless concerned by the approach taken in completing the initial draft, as well as by the substantive provisions that the Administration initially intended to implement from 2011.
10. It is with considerable interest and extreme vigilance that the Staff Association, in close collaboration with the advisory group, will follow the results that are soon to be launched. The Council also wishes to point out, at this stage, that the principles of acquired rights and the non-retroactivity of new provisions (where these are less favorable than current ones) must be clearly respected. Similarly, transitional provisions should also be introduced, whenever necessary, so as to respect the status of ongoing contracts and their associated rights. In addition, and very importantly, the draft revised Staff Regulations and Rules appears to be leaving too much discretionary power in the hands of the Director General without adequate check and balances which would regulate abuse, if any, of those discretionary powers. Furthermore, we are also concerned that unlike the present situation, several key amendments to the Staff Rules are proposed to come into effect without prior approval and scrutiny of the Coordination Committee.
11. The implementation of the Voluntary Separation Program (VSP), as approved by Member States, ended on June 30, 2010: the Administration has reported that a total of eighty-seven (87) officials were accepted into the program, at an overall cost of twenty (20) million Swiss francs (DOC WO/CC/63/4).

12. The Staff Association considers that it would be somewhat premature to draw all the relevant conclusions following the implementation of the Voluntary Separation Program (VSP). In the light of the reported statistics, however, the Council fears that the total number of posts freed up by the program has already been absorbed by the recruitment of 104 temporary employees in under two years. Nevertheless, the Council hopes that the Organization will sensibly use any opportunities offered by the freed up posts to regularize, as a priority, the status of as many long-standing temporary colleagues as possible, since their situation has been uncertain for many years and their duties relate to essential activities and ongoing programs.
13. Indeed, the Council considers that long-standing temporary employees have been doubly penalized: first, the promise to regularize their situation has been repeatedly put on hold and second, the system of allowances applied to them remains unfair and inequitable, and deprives them of the allowances due to them in the form of family benefits. Paradoxically, many such people would be unable to benefit from these allowances even if they were awarded now or soon, because their children have already reached or exceeded the age limit established for receiving such allowances.
14. As for the proposal in document WO/CC/63/5 relating to a regularization strategy for long-standing temporary employees, the Council notes that the principle of delaying its implementation (for a total of around thirty (30) posts) until the 2012 financial year is only a partial response to the situation faced by long-standing temporary colleagues. On June 16 and 24, 2010, the Council approached the Director General on the matter but was met with an incomprehensible refusal, particularly considering the resulting financial impact. The Council considers that our colleagues have endured enough suffering and uncertainty, and that they simply cannot be subjected to more of the same. The Staff Association's position on the subject is set out in an annex to this address. The Council invites the Coordination Committee to amend the proposed document and to consider that the criteria of seniority and of satisfactory performance and service should prevail on any other consideration in the process of filling the vacant posts.
15. On a final point concerning the implications of the Voluntary Separation Program, the Staff Association remains concerned at having been excluded from the consultation process relating to the abolition of certain posts, the assignment of posts by sectors, programs and divisions, but mainly the category downgrading of certain posts to be filled. This is despite the fact that, pursuant to the statutory provisions in force (and particularly Article 2.1 of the Staff Regulations and Rules), this task comes under the responsibility of the Post Classification Committee.
16. The sector-by-sector restructuring following the adoption of the Strategic Realignment Program continued throughout the year and Office Instructions were published until the end of July 2010.
17. At present, the Staff Association is analyzing the content of information it has received and will soon submit a detailed report on the subject to the Director General. The Council does, however, wish to communicate its concern about the creation of new posts, some of which seem to have been organized without a prior selection procedure, and others freed up by moving staff members and filled by other colleagues of the same grade with no selection procedure, mainly in the form of downgradings that have affected the duties or grades of officials, including at least one individual who had been an interim Director for over eight (8) years. The Staff Association wishes to inform Member States of the deep sense of humiliation felt by our colleagues, and regrets this move that is not conducive to respect for the dignity of colleagues and that, in addition, causes them unjustified harm.
18. The Staff Association wishes to recall that it was solemnly informed during the second half of 2008 that there will be no witch hunting and settling of old scores. Yet we have reasons to believe that, among other things, the process of strategic realignment has been conducted, without any involvement of the Staff Association, in a manner which has favored certain

colleagues and punished and humiliated others for no justifiable reasons. Division was downgraded to section; sections and units were closed in an arbitrary and high handed manner and the incumbents were assigned to inferior tasks and responsibilities; and in one instance a successful and useful program was discontinued and contrary to a decision of member states has not yet been reinstated.

19. Implementation of the second phase of the new Performance Management and Staff Development System (PMSDS) is ongoing. The Staff Association is closely following the remarks and other requests received from many colleagues. Some of these directly relate to the assessment criteria that are difficult to adapt to certain sectors. Other more worrying comments relate to the attitudes linked to the lack of communication between officials and their superiors. At this stage, the Council is gathering information on the cases reported, and wishes to propose readjustments to the Administration once the appropriate conclusions have been drawn.
20. The recent dissemination of the procedural manual for investigations has raised many concerns, including those around the rights and protection of officials who may be investigated, and more particularly their right to benefit from the assistance of a person of their choice and/or a legal advisor, the obligatory or optional nature of the manual and its actual date of entry into force, to the right of an official who is a subject of an investigation to receive the final report and to be able to submit his or her comments, to the privileges of the Director General and the Internal Auditor with respect to the designation of investigators. The Staff Association considers the outstanding issues to be particularly important and has decided to submit an appeal to repeal the promulgation process of the manual, as well as its substantive provisions.
21. Furthermore, the Council states that, to date, the staff have received no information on the computer violations suffered by many colleagues in 2008, during which time the Internal Auditor's services were called upon. Similarly, no information has been received about officials who received defamatory and threatening letters and e-mails during 2008. The Staff Association considers that the opacity surrounding these investigations to be particularly disturbing and has created a situation of growing suspicion. This uneasy situation has grown considerably and some colleagues have decided to bring their grievances outside the Organization before the judiciary police of the host country. Even with criminal complaints who are subject to national law, these colleagues have not measured any more progress despite the means at the disposal of the judiciary police. This situation is all the more disturbing because these officials are apparently now facing something akin to a denial of justice. It is within this particularly worrisome context that the Staff Association was apprised of a document concerning a proposal to extend the mandate of the Internal Auditor, in spite of a negative recommendation by the Audit Committee.
22. The Staff Association insistently invites the Member States to consider the staff's legitimate preoccupations and concerns with respect to this proposal.
23. Alongside this, questions relating to the recruitment process, post reclassification and other promotions continue to concern the Staff Association. Since November 2009, the Administration has stopped distributing information circulars about staff movements and the recruitment of consultants, as well as the results of the various posts advertised with a selection procedure. The Administration has attempted to attribute the change to the fact that circulars on the sector-by-sector reorganization were being prepared, and stated that the usual procedure would soon be resumed.
24. The Staff Association disapproves of this situation, as it gives free rein to rumors. The same can be said of the fact that recruitment results are no longer announced, because officials occupy advertised posts that have been filled, thus depriving those wishing to appeal of the opportunity to launch a procedure on the basis of the announced result.



25. Besides this, the lack of communication about selection procedures in the professional and higher categories makes it impossible to monitor statistics about respect for the principle of equitable geographical distribution by which the selection procedure is bound.
26. Some recent recruitments were carried out disregarding the most basic rules laid down in job vacancy announcements. This practice of favoritism and cronyism is unacceptable and is promoting a deep sense of unease among staff at the current time. Other recruitments are political ones that contravene the most basic principles of international public service, particularly that of its independence. I take this opportunity to recall that the resources of this organization are owned by some seven (7) billion citizens spread over 184 countries. It is important to remember at all times that we all have a fiduciary duty and obligation to the ultimate masters and owners of this Organization and must ensure at all times that those resources are not misused or used for personal ends. It goes without saying that this principle applies to all including the representatives of the Member States, the Director General and each and every staff member.
27. The work of the Post Classification Committee set up under Article 2.1 of the Staff Regulations and Rules has progressed with no communication received about the results of reclassification measures approved, or the decisions to reject requests submitted. This lack of transparency is extremely damaging to the credibility of the procedure followed.
28. In addition, the Staff Association notes that, contrary to the instruction contained at the end of Article 2.1 of the Staff Regulations and Rules that "the grading standards, fixing the level of duties and responsibilities and the requisite qualifications, shall be brought to the notice of the staff", those standards were never brought to the notice of staff. This is a violation of the principle of equal treatment for officials, with which strict compliance is always reiterated in the judgments handed down by the ILO Administrative Tribunal.
29. The Staff Association considers that this casts doubt on the credibility of the entire post reclassification process.
30. The removal of the merit-based promotion system and the promise to replace it with a scheme based on other criteria (OI 46/2008) remain pending, and poses the problem of consistency of promotions applied following the post reclassification procedure. Indeed, the lack of a sitting advisory committee begs the question as to which body has the last word on reclassifications applied. There is currently no Office Instruction on this subject.
31. Many officials are wondering why the new Performance Management and Staff Development System (PMSDS) contains a component which identifies officials who do not achieve their allocated objectives, but does not identify people in the opposite circumstances, even though this might motivate and encourage staff more. This is despite the fact that sanctions are automatic when these same officials do not achieve their assigned objectives.
32. This inequity is of concern to officials and exposes them to mistakes that are more than theoretical. The Staff Association wishes the appropriate readjustments to be made as soon as possible.
33. A similarly important subject is also causing considerable concern: internal justice mechanisms.
34. The post of mediator, one of the key mechanisms of the internal justice system, was not filled in accordance with the applicable standards. Given the particularly sensitive nature of the post, the procedures in force (Office Instructions 18/2006 and 32/2009, paragraph 3) state that the post of mediator should be filled in consultation with the Staff Association. As this procedure was not respected, the Council cannot accept having been excluded from the procedure in force for no reason.

35. An Ethics Office has also been created within the Office of the Director General, which also appointed the head of this Office without a selection procedure, despite the fact that it is a new post. Besides the fact that the definition of ethics needs to be further clarified, the Staff Association notes its exclusion from the prior consultation procedure (contrary to the provisions of Article 8.1.3 of the Staff Regulations and Rules), and wonders why it is repeatedly marginalized (this is the fifth time since its election in April 2010). The Council strongly deplores this situation, and has unanimously decided to launch an action to overturn the appointment that has been made.
36. Given the sensitive nature of an issue relating to ethics, the Council considers that only the very widest kind of consultative approach is likely to promote the gradual introduction of a genuine culture of ethics at all levels, prevent problems such as any kind of conflict of interest within and outside the Organization, and encourage the introduction of measures that prevent any kind of reprisals against officials who report unethical practice, as well as the formulation of rules that prevent and deal with cases of abuse of power, fraud and corruption.
37. With this in mind, and in accordance with the recommendations from the report produced by the United Nations Joint Inspection Unit and published on June 10, 2010, the Staff Association strongly wishes these rules to be enacted by the Coordination Committee, so that this legislative body fully conserves its mandate to oversee the ethics of the Organization's internal bodies.
38. At the beginning of the year we were informed by a much concerned HRMD Director that there were some seventy (70) grievances pending before the various organs of justice including the ILO Administrative Tribunal. This is a very high number and we must all collectively address the causes for such a high level of dissatisfaction. I also regret to inform you that during our Staff Assemblies this year, allegations of racism, discrimination, degrading treatment and obstructions of justice was raised against officials in high places. The Staff Association is willing to work hand in hand with the Administration and the member states to uproot such unfortunate practices.]
39. The Staff Association would also like to inform Member States that it remains particularly concerned by the cases of two colleagues who have been suspended for two years, and whose files have not yet been submitted to the Joint Advisory Committee on disciplinary matters.
40. The Council considers that, whatever the nature of the administrative misconduct of which they stand accused and, where relevant, the sanction they might incur, two years of professional life spent wondering and being on the receiving end of accusing glances or compassion surely represents the very opposite of the notion of justice and can be devastating. In the legislation of all member countries, the key principle of innocence until proven guilty is fully enshrined, yet here it is clearly completely denied or at least seriously questioned.
41. Your Excellency, in concluding my statement, I would like to once again underline the critical importance of fair play, respect, dignity, justice and humanity in keeping the morale high and without which the core values of service orientation, working as one, accountability for results and social and governance responsibility will remain hollow words and concepts.
42. Your Excellency, Chair of the Coordination Committee, Honorable Delegates, Ladies and Gentlemen, on behalf of the Staff Association I thank you for allowing me to address you and share with you the major concerns of our Organization's officials.

[Annex III follows]



**R**

**ОРИГИНАЛ: АНГЛИЙСКИЙ  
ДАТА: 4 АПРЕЛЯ 4 2011 Г.**

## **Ответ на заявление, сделанное Президентом Совета Ассоциации персонала ВОИС 27 сентября 2010 г.**

*Нота подготовлена Секретариатом*

1. Настоящая нота является ответом администрации Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) на заявление, сделанное Президентом Совета Ассоциации персонала ВОИС государствам-членам Координационного комитета 27 сентября 2010 г.
2. Администрация ограничилась комментариями в отношении основных или системных вопросов, поднятых в этом заявлении, и отсутствие комментариев по каким-либо отдельным аспектам не должно толковаться как согласие с выраженным по ним мнением.

### **Пересмотр Положений и правил о персонале**

3. В заявлении Совета персонала выражен ряд озабоченностей в отношении предложенных ранее поправок к Положениям и правилам о персонале, которые явились результатом рекомендаций, вынесенных Рабочей группой прежнего состава в 2009 г. В заявлении затрагиваются несколько конкретных вопросов, отраженных в этом первоначальном проекте предложения.
4. Созданная в 2009 г. Рабочая группа являлась совместной рабочей группой, в которую входили представители администрации и персонала, в том числе три члена Совета персонала прежнего состава. Представители персонала активно участвовали в выработке рекомендаций при поддержке Совета персонала прежнего состава. Поэтому комментарии Совета персонала нынешнего состава представляют собой не что иное, как отказ от результатов работы, проделанной Советом персонала прежнего состава.
5. Тем не менее, для снятия озабоченностей, высказанных новым Советом персонала, а также обеспечения продвижения вперед важной работы по пересмотру Положений и

правил о персонале в 2010 г. Генеральный директор создал новую совместную Консультативную группу<sup>1</sup>. В ее состав входят три члена Совета персонала нынешнего состава и еще один, четвертый, представитель персонала. Консультативная группа обеспечивает механизм для снятия всех озабоченностей, выраженных Советом персонала, а также для разработки пересмотренного предложения для его представления государствам-членам.

### **Программа добровольного прекращения службы (ПДПС)**

6. В своем заявлении Совет персонала выразил мнение о том, что с ним следует консультироваться по решениям, касающимся должностей, освободившихся после ухода из Организации сотрудников в рамках Программы добровольного прекращения службы (ПДПС), особенно в отношении того, каким образом освободившиеся должности будут использоваться в рамках процесса реструктуризации и перестройки. В заявлении также был поставлен под сомнение процесс, заключающийся в том, что некоторые из освободившихся должностей, которые впоследствии были выставлены на конкурс для заполнения, были реклассифицированы до более низких уровней.
7. Решение об использовании освободившихся должностей является управленческим решением, принятым исходя из организационных потребностей. Что касается процесса удовлетворения заявлений, поданных в рамках ПДПС, то каждое заявление было рассмотрено Группой по оценке ПДПС, в состав которой входил представитель персонала, назначенный Советом персонала. При вынесении своих рекомендаций Генеральному директору Группа по оценке учитывала представленную руководителями программ информацию о потребностях и предлагаемом использовании освободившихся должностей. Окончательные решения об использовании 87 освободившихся должностей принимались Генеральным директором вместе с его Группой высших должностных лиц. Отчет об осуществлении ПДПС был представлен Координационному комитету в документе WO/CC/63/3<sup>2</sup>.
8. Ряд должностей, освобожденных сотрудниками, которые вышли на пенсию досрочно или уволились в рамках ПДПС, действительно были скорректированы с целью обеспечить их соответствие изменившимся организационным потребностям, и, как следствие, они были использованы для набора новых сотрудников не на те же, а на более низкие должности. Что касается корректировки должностей, то для этого была применена стандартная процедура ВОИС, в соответствии с которой соответствующее оперативное подразделение составляло описание должностных функций для каждой освобождающейся должности исходя из пересмотренных в соответствии с потребностями обязанностей и профессиональной квалификации применительно к должности, подлежащей заполнению. На основании описания должностных функций специалист по вопросам классификации присваивал класс должности до публикации объявления о вакансии.

### **Временные сотрудники**

9. В заявлении поднимается вопрос о тех сотрудниках, которые работают в Организации на протяжении многих лет на основе временных контрактов. В нем утверждается, что «обещание урегулировать их положение так и остается невыполненным». В частности, что касается одобренного государствами-членами предложения Генерального директора решить эту проблему путем создания до 156 должностей, финансируемых по регулярному бюджету, в течение пяти лет<sup>3</sup>, то Совет персонала возражает против того, чтобы отчет этого пятилетнего периода начинался с 2012 г.

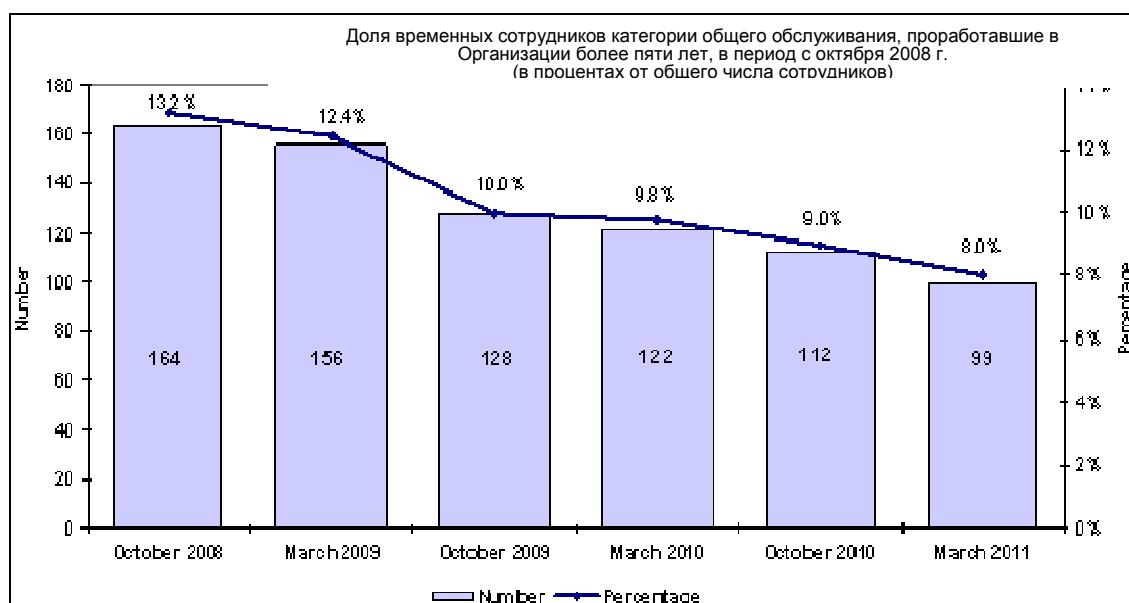
---

<sup>1</sup> WO/CC/63/2, Отчет о ходе пересмотра Положений и правил о персонале ВОИС, 23 июня 2010 г.

<sup>2</sup> Отчет о реализации Программы добровольного прекращения службы (ПДПС), WO/CC/63/3, 23 июня 2010 г.

<sup>3</sup> WO/CC/63/5

10. Администрация подчеркивает, что, несмотря на трудности, связанные с финансовым кризисом, она существенно продвинулась вперед в урегулировании этой ситуации, которая усугублялась на протяжении длительного времени. Первым шагом явился перевод в штат в 2009 г. 30 сотрудников, длительное время работающих по краткосрочным контрактам, после того, как государства-члены одобрили предложение о создании 30 новых должностей категории общего обслуживания в рамках пересмотренных Программы и бюджета на 2008-2009 гг. Вторым шагом, предпринятый в 2010 г., заключался в резервировании для целей проведения внутреннего конкурса из 87 должностей, освободившихся в рамках ПДПС, 55 должностей, для заполнения которых, как было установлено, в Организации имеются сотрудники, обладающие требуемыми навыками и профессиональной квалификацией, а также в проведении внутреннего конкурса на замещение этих должностей среди сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам. В настоящее время идет процесс отбора кандидатов для заполнения этих должностей при активном участии представителей персонала, назначенных Советом персонала. Третий шаг – это вышеупомянутый пятилетний план создания до 156 должностей, который был одобрен государствами-членами в документе WO/CC/63/5. На приводимой ниже диаграмме показан прогресс, достигнутый администрацией в урегулировании данной ситуации за период с октября 2008 г.



11. В заявлении Совета персонала указывается, что за двухлетний период на работу были приняты 104 временных сотрудника, которые, по его мнению, «заняли» должности, освободившиеся в рамках ПДПС. Администрация заявляет, что эти опасения лишены оснований, так как заполнение зарезервированных 55 должностей, освободившихся в рамках ПДПС, производится исключительно путем проведения внутреннего конкурса. Кроме того, следует отметить, что в число 104 набранных временных сотрудников входят все сотрудники, работающие по временным контрактам, в том числе такие, как письменные переводчики и редакторы, набранные на непродолжительный срок для обслуживания конкретных заседаний, а также сотрудники, работающие по специальным трудовым договорам, срок действия которых ограничен максимумом в три года. В течение 2010 г. Организацию покинули 28 таких временных сотрудников.
12. По оценкам, в 2010-2011 г. появятся и будут объявлены вакантными порядка 130 должностей (включая должности, освободившиеся в рамках ПДПС). Департамент управления людскими ресурсами (ОУЛР) в тесном взаимодействии с Советом персонала выработал меры по ускорению процесса набора персонала ввиду большого числа должностей, подлежащих заполнению. Проведение конкурса на замещение таких должностей дает также возможность сотрудникам, работающим по срочным и постоянным контрактам, получить повышение в должности. В случае заполнения вакантной

должности выигравшим конкурс штатным сотрудником освобожденная им должность в свою очередь может быть заполнена одним из сотрудников, работающим по краткосрочному контракту.

13. Совет персонала также выразил озабоченность по поводу того, что временные сотрудники с большим стажем работы не получают все те надбавки и пособия, которые выплачиваются сотрудникам, работающим по срочным/постоянным контрактам, особенно в том, что касается пособий на иждивенцев. Администрация хотела бы напомнить, что одна из главных реформ, предложенных в прежнем пересмотренном варианте Положений и правил о персонале<sup>4</sup> (отклоненном Советом персонала нынешнего состава – см. пункт 4, выше), заключалась в том, чтобы предоставить сотрудникам с временными контрактами статус штатных сотрудников, благодаря чему было бы обеспечено большее равенство между сотрудниками и условиями их службы. Выполнение этого предложения позволило бы устранить эти законные озабоченности. Поскольку вопрос об условиях службы временных сотрудников тесно связан с реформой Положений и правил о персонале, у Совета персонала есть прекрасная возможность – через посредство своего участия в работе Консультативной группы – вновь проанализировать эту проблему комплексно и высказать свои рекомендации.

### **Стратегическая перестройка**

14. В заявлении Совета персонала содержится критика процесса реорганизации и реструктуризации в рамках предложенной Генеральным директором Программы стратегической перестройки (ПСП). По мнению Совета персонала, ему должна была быть предоставлена возможность участвовать в реструктуризации, и он утверждает, что реорганизация проводилась с целью «свести счеты». Администрация решительно отвергает эти утверждения. ПСП была обусловлена необходимостью обеспечения наиболее эффективного и действенного использования людских и финансовых ресурсов Организации в интересах выполнения ее мандата в условиях быстро меняющейся внешней обстановки. Проведенная в 2009-2010 гг. всеобъемлющая реорганизация каждого сектора преследовала цель приведения организационной структуры в соответствие с новой структурой Программы, утвержденной в пересмотренных Программе и бюджете на 2008-2009 гг. Перевод сотрудников из одних подразделений в другие был направлен на то, чтобы обеспечить максимально возможное соответствие профессиональных навыков сотрудников оперативным потребностям, и такой перевод осуществлялся в интересах Организации в соответствии с положением о персонале 4.3, которое не требует проведения конкурса для перевода сотрудников с одной должности на другую должность того же класса по «горизонтали». В ходе таких преобразований ни один из сотрудников не был понижен в должности.
15. Вместе с тем преобразования по-прежнему вызывают чувство тревоги. Администрация полностью признает, что более систематический внутренний обмен информацией о программе организационных перемен, возможно, помог бы сотрудникам в большей мере «принять» перестройку. Поэтому укрепление коммуникации внутри Организации было признано Генеральным директором в качестве приоритетной задачи на 2011 г.

### **Система управления служебной деятельностью и повышения квалификации (ПМСДС)**

16. В заявлении Совета персонала высказываются озабоченности в связи с недостаточным информационным обменом между руководителями и подчиненными в контексте ПМСДС. Администрация в полной мере признает значение эффективного информационного взаимодействия между руководителями и подчиненными. Действительно, в этом заключается одна из основных целей ПМСДС. ПМСДС (существует уже второй год) впервые установила в ВОИС официальное требование в отношении проведения систематического диалога между руководителями и подчиненными, чтобы помочь улучшить понимание роли каждого отдельного сотрудника в содействии достижению ожидаемых результатов в рамках действующих программ. ПМСДС все еще находится на

---

<sup>4</sup> Предлагаемый пересмотренный вариант Положений и правил о персонале, WO/CC/62/2, 15 августа 2009 г.

ранних этапах развития, и опыт других организаций, внедривших подобные системы, показывает, что потребуется определенное время, чтобы произошли культурные и поведенческие изменения, которые подразумевает такая система. Однако администрация надеется совместно с Советом персонала продолжить работу над этими вопросами.

17. В заявлении Совета также утверждается, что ПМСДС предполагает автоматическое применение санкций в случае неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей и не предусматривает поощрения за надлежащее выполнение таких обязанностей. Это неверно. Оценки ПМСДС варьируются от «не отвечает ожиданиям» до «превосходит ожидания» и благодаря этому проводят четкое различие между разными степенями выполнения сотрудником своих служебных обязанностей. Кроме того, существует официальная процедура критического анализа оценки, и нет никакого автоматизма в отношении применения любой из санкций. Совет персонала прежнего состава принимал активное участие в разработке ПМСДС и в экспериментальном проекте, осуществлявшемся до начала внедрения этой системы. В своем недавнем обращении ко всем сотрудникам (24 марта 2011 г.) Генеральный директор подчеркнул, что основной задачей ПМСДС является повышение квалификации персонала. Также ведется работа по укреплению роли поощрения за надлежащее выполнение служебных обязанностей с использованием новой схемы вознаграждения и поощрения (см. пункт 26).

### **Расследования**

18. В своем заявлении Совет персонала выражает озабоченность по поводу элементов, содержащихся в недавно опубликованном «Руководстве по процедуре расследования», и заявляет о своем намерении обжаловать принятие Руководства и его основные положения. Администрация хотела бы напомнить, что в соответствии с положениями Устава аудита ВОИС 2007 г. «Руководство по процедуре расследования» от 30 июля 2010 г. было опубликовано для обеспечения транспарентности и информирования сотрудников. Руководство содержит информацию о методах и процедурах проведения расследований, которыми руководствуется Отдел внутреннего аудита и надзора (ОВАН) при проведении своих расследований. Руководство было разработано на основе исследования передовых методов, применяемых Организацией Объединенных Наций, включая стандарты, отраженные в Единых руководящих принципах проведения расследований, принятых на Конференции международных следователей, и эти методы применяются в ВОИС с 2005 года. Совету персонала было предложено высказать свои замечания на стадии подготовки проекта Руководства. После того, как Совет персонала не дал никакого ответа, это предложение было направлено ему вновь, а завершение подготовки Руководства было отложено, с тем чтобы по получении замечаний Совета персонала их можно было всесторонне проанализировать. Многие из предложений Совета персонала впоследствии были включены в Руководство.
19. В заявлении Совета персонала также выражена обеспокоенность по поводу отсутствия информации о расследованиях в отношении предполагаемых серьезных нарушений правил безопасности в области ИТ («ключ регистрации») в 2008 г., а также распространения анонимных клеветнических писем и сообщений по электронной почте. Администрация подчеркивает, что все расследования должны носить сугубо конфиденциальный характер. В связи со всеобщей обеспокоенностью, вызванной предполагаемыми нарушениями в области ИТ, которые затрагивают большое число сотрудников, в декабре 2010 г. Администрация опубликовала сообщение для всех сотрудников, в котором она отметила, что после всестороннего изучения утверждений одного из бывших сотрудников было признано, что они не имеют под собой никаких оснований. Кроме того, сотрудники, которые обратились к ОВАН с просьбой провести расследование этих инцидентов или фактов распространения клеветнических сообщений о них по электронной почте, были проинформированы о результатах соответствующих расследований, как того требует «Руководство по процедуре расследования». Что касается жалоб сотрудников, поданных в органы полиции, то Организация в полной мере сотрудничает с ними, предоставляя любую запрашиваемую ими информацию.

### **Набор сотрудников, продвижение по службе**

20. В заявлении Совета персонала критикуется решение администрации о временном приостановлении публикации в 2010 г. обычных ежемесячных циркуляров о кадровых перемещениях до выпуска полной серии служебных инструкций с объявлением результатов реорганизации каждого сектора в рамках Программы стратегической перестройки. Администрация отмечает, что публикация циркуляров о кадровых перемещениях возобновилась в декабре 2010 г. начиная с публикации полного перечня всех кадровых перемещений, назначений и продвижений по службе, которые имели место с декабря 2009 г.
21. В заявлении Совета персонала утверждается, что временная приостановка публикации циркуляров о кадровых перемещениях препятствовала мониторингу статистических данных о географическом распределении должностей. Статистические данные о штатном расписании, в том числе в связи с географическим и гендерным распределением должностей, на регулярной основе подготавливаются ОУЛР и публикуются для сведения государств-членов.
22. В заявлении Совета персонала утверждается, что некоторые процессы набора персонала осуществляются под влиянием политических соображений или «фаворитизма». Секретариат хотел бы твердо заявить, что:

*«Важнейшим фактором при наборе и отборе сотрудников является необходимость обеспечения предоставления услуг сотрудниками с самым высоким уровнем работоспособности, компетенции и добросовестности»* (положение о персонале 4.1); и

*«Должное внимание уделяется отбору сотрудников на максимально широкой и справедливой географической основе, при этом, при равных уровнях квалификации, предпочтение должно отдаваться кандидатам из тех регионов мира, которые не представлены или представлены недостаточно»* (положение о персонале 4.2).

Если такими географическими соображениями являются те, которые, по утверждению Совета персонала, относятся к «политическим назначениям», то администрация вправе признать, что Организация активно поощряет подачу заявлений из недопредставленных государств-членов, при условии соблюдения требования о необходимых навыках и уровня квалификации кандидата. Администрация отмечает, что с октября 2008 г. общее число государств-членов, представленных в кадровом составе ВОИС, возросло на шесть процентов. За тот же период отмечено увеличение на семь процентов числа женщин, занимающих должности категории специалистов.

23. Однако набор и отбор сотрудников проводится в соответствии с положениями Главы IV Положений и правил о персонале и Приложения II к ним. Во всех случаях, когда вакантная должность выставляется на конкурс, Комиссия по назначениям и продвижению по службе, в состав которой входит представитель персонала, назначенный Советом персонала, представляет свои рекомендации Генеральному директору. По каждому факту нарушения Положений и правил о персонале, о котором сообщают члены Комиссии по назначениям и продвижению по службе, должно быть проведено расследование, и, если он будет доказан, к нарушителю могут быть приняты административные меры.

### **Реклассификация должностей и продвижение по службе**

24. В заявлении Совета персонала утверждается, что не было обеспечено надлежащее информирование о результатах рассмотрения заявлений о реклассификации должностей Комитетом по классификации. Администрация отмечает, что заявления о реклассификации должностей анализируются специалистами по вопросам классификации с использованием стандартов классификации КМГС, а затем в соответствии с положением о персонале 2.1 рассматриваются Комитетом по классификации. В состав Комитета входит представитель персонала, назначенный Советом персонала, и внешний



Председатель, что обеспечивает единообразие и последовательность классификации должностей. Результаты должным образом доводятся до сведения руководителя программы/начальника, который направил заявление. С октября 2008 г. Комитет по классификации рассмотрел в общей сложности 272 заявления о реклассификации должностей, в том числе 161 заявление, которое оставалось нерассмотренными по состоянию на октябрь 2008 г.

25. Совет персонала также выразил озабоченность относительно приостановки действия прежней системы поощрения за заслуги. Администрация хотела бы отметить, что такая система была упразднена во многих организациях системы ООН. В соответствии с принципом «равная плата за равный труд» и передовыми методами, применяемыми в системе ООН ВОИС перешла к системе «*соответствия служебного положения должности*», в которой класс должности определяется выполняемыми обязанностями, степенью ответственности и требованиями, предъявляемыми к профессиональной квалификации, а не продолжительностью службы или компетенцией соответствующего лица. Согласно этой системе и Положениям и правилам о персонале, штатный сотрудник имеет право на продвижение по службе либо после реклассификации занимаемой им должности в сторону повышения, либо после его перевода на должность более высокого класса после проведения конкурса<sup>5</sup>. Право на продвижение по службе после реклассификации должности в сторону повышения определяется с учетом требований положения о персонале 4.3(b)<sup>6</sup>.
26. Как Генеральный директор сообщил на общем собрании персонала в декабре 2010 г., в настоящее время администрация работает над альтернативными средствами признания заслуг и вознаграждения (Система вознаграждения и признания заслуг). В настоящее время готовятся предложения, основанные на более широких принципах вознаграждения и признания заслуг, используемых в общей системе ООН.
27. ОУЛР принял к сведению просьбу Совета персонала о предоставлении дополнительной информации о системе реклассификации и продвижения по службе. ОУЛР подготовил внутреннюю инструкцию (февраль 2011 г.) с информацией для персонала о стандартах классификации, применяемых Организацией. Будет также опубликовано сообщение по вопросу о продвижении по службе. Вопрос классификации и продвижения по службе, который вызывает озабоченность у персонала, регулярно затрагивается Генеральным директором в ходе встреч с персоналом. Он также был предметом презентации и обсуждения в ноябре 2010 г. на встрече Генерального директора с директорами, которые впоследствии информировали своих сотрудников о ее результатах.

#### **Внутренняя система отправления правосудия**

28. В заявлении утверждается, что Совет персонала «был исключен» из процесса отбора кандидатов на должность омбудсмена. Это неверно. Назначение омбудсмена происходило в строгом соответствии со стандартными процедурами набора персонала в ВОИС, предусмотренными в Главе IV и Приложении II Положений и правил о персонале. Представитель персонала, назначенный Советом персонала прежнего состава, входил в Комиссию по назначениям и продвижениям по службе и активно участвовал в процессе отбора. На момент избрания нового состава Совета персонала в 2010 г. эта Комиссия уже была создана и процесс отбора шел полным ходом.
29. В заявлении Совета персонала выражено неудовлетворение по поводу того, что назначение старшего сотрудника по вопросам этики, который должен возглавить недавно созданное Бюро ВОИС по этике, не было проведено на конкурсной основе, и в нем указано, что Совет персонала предпринял шаги с целью добиться отмены этого назначения. Администрация хотела бы разъяснить, что назначение сотрудника по вопросам этики было произведено посредством внутреннего «горизонтального» перевода штатного сотрудника, обладающего соответствующей квалификацией, из другого

<sup>5</sup> См. положение о персонале 4.3(a).

<sup>6</sup> «Любой штатный сотрудник имеет право на продвижение по службе в результате реклассификации занимаемой должности, при условии, что он обладает необходимой профессиональной квалификацией и удовлетворительно выполняет свои служебные обязанности».

подразделения и что это было сделано в интересах Организации и в полном соответствии с положением о персонале 4.3, которое не предусматривает проведения конкурса в случае «горизонтального» перевода (т.е. перевода, который не связан с назначением на более высокую должность). Администрация подтверждает, что Генеральный директор получил письмо Совета персонала от 3 августа 2010 г. с просьбой о пересмотре принятого Генеральным директором решения о назначении сотрудника по вопросам этики, и что 27 сентября 2010 г. на него был отправлен ответ. Администрация считает, что для отмены решения об этом назначении нет никаких причин.

30. Совет персонала также высказал просьбу о том, чтобы его допустили к участию в консультациях, посвященных будущей работе Бюро по этике и определению этики. Администрация хотела бы отметить, что она завершила Совет персонала в своем подлинном намерении сделать это. Как предусматривается в соответствующем кратком описании проекта в рамках ПСП и плане работы Бюро по этике на 2011 г., проект Кодекса этики ВОИС распространен среди всех штатных сотрудников, а также направлен Совету персонала для комментариев. Кроме того, в мандат Бюро по этике в качестве приоритетной задачи включена разработка политики неприменения репрессалий, упомянутой Советом персонала.

### **Апелляции и жалобы**

31. В заявлении выражается озабоченность в связи с большим числом рассматриваемых апелляций и жалоб, включая дела, находящиеся на рассмотрении в Административном трибунале МОТ. Администрация разделяет эту озабоченность. Она планирует пересмотреть в сотрудничестве с Советом персонала процедуры внутренней системы отправления правосудия, а также расширить неформальные средства урегулирования конфликтов. Администрация принимает к сведению вопросы, упоминаемые в апелляциях, и, по мере необходимости, предпринимает шаги по их разрешению, в частности посредством предлагаемого пересмотра Положений и правил о персонале и связанных с ними политики и процедур. Следует отметить, что рост числа апелляций может быть также обусловлен тем, что Организация переживает период реформ, и служить свидетельством несогласия с изменениями, даже несмотря на то, что реформа осуществляется в общих интересах Организации и всего персонала.

### **Обвинения в расизме**

32. В заявлении Совета персонала утверждается, что на собраниях Совета персонала в 2010 г. в адрес «высокопоставленных должностных лиц» прозвучали обвинения в проявлении расизма и препятствовании отправлению правосудия. Администрация категорически отвергает эти беспочвенные обвинения в расизме. Более того, она указывает на то, что так называемые обвинения в расизме не имели отношения ни к какому действию или инциденту, затрагивающему администрацию. Напротив, взаимные обвинения прозвучали из уст самих членов Совета персонала в контексте определенных анонимных сообщений по электронной почте и писем, которые, как представляется, были написаны одним или несколькими сотрудниками о своих коллегах; и касались они критики методов рассмотрения этих электронных сообщений Советом персонала прежнего состава.
33. В мае 2009 г. в своем Меморандуме, обращенном ко всем штатным сотрудникам, администрация подчеркнула, что направление клеветнических или оскорбительных электронных сообщений любого рода строго запрещена и что и о них следует немедленно информировать. Кроме того, Генеральный директор в своих устных и письменных заявлениях недвусмысленно указывал на то, что Организация не будет мириться ни с проявлениями расизма в какой бы то ни было форме. В своем Меморандуме от 23 апреля 2010 г., обращенном ко всему персоналу, он писал: «Расистское поведение в любом виде или форме абсолютно неприемлемо в каком бы то ни было контексте, и оно противоречит всему тому, что мы отстаиваем как международная организация, гордящаяся многообразием культуры и многонациональным персоналом, а также своим статусом специализированного учреждения системы ООН. Любой сотрудник, замеченный в расистском поведении, или в распространении клеветнических материалов или писем с угрозами или оскорблениями будет строго подвержен наказанию в соответствии с Положениями и правилами о персонале Организации и другими действующими

административными инструкциями. Будут также всячески пресекаться ложные обвинения в расизме или злонамеренные обвинения в серьезных нарушениях любого характера в отношении коллег по работе».

#### **Дисциплинарные случаи**

34. В заявлении Совета персонала также выражена озабоченность по поводу двух сотрудников, которые отстранены от работы на два года до завершения рассмотрения их дел Объединенным консультативным комитетом по дисциплинарным вопросам. Администрация подтверждает, что в настоящее время два сотрудника ВОИС временно отстранены от работы с сохранением выплаты полного оклада до окончания дисциплинарного процесса. Эти случаи стали предметом расследования, которое носит чрезвычайно сложный и деликатный характер. Администрация разделяет озабоченность по поводу длительности их временного отстранения и прилагает все усилия для обеспечения того, чтобы дисциплинарный процесс был завершен как можно скорее. В этой связи администрация заявляет, что она была чрезвычайно обеспокоена тем, что дисциплинарное разбирательство в Объединенном консультативном комитете было отложено на шесть месяцев по причине того, что Совет персонала не реагировал на неоднократные просьбы администрации сообщить имена назначенных им кандидатов для представительства в Комитете<sup>7</sup>. В настоящее время дисциплинарный процесс находится в стадии завершения.

[Конец Приложения III и документа]

---

<sup>7</sup> См. правило о персонале 8.2.1.