

Координационный комитет ВОИС

Семьдесят третья (47-я очередная) сессия
Женева, 3–11 октября 2016 г.

ОТЧЕТ О ГЕОГРАФИЧЕСКОМ РАСПРЕДЕЛЕНИИ ДОЛЖНОСТЕЙ

подготовлен Председателем Координационного комитета ВОИС

1. На своей ежегодной сессии 12 октября 2015 г. Координационный комитет ВОИС «отметил необходимость проведения под общим руководством Председателя Координационного комитета ВОИС консультаций, посвященных критическому анализу 'Принципов географического представительства', принятых в 1975 г., для подготовки предложения Координационному комитету в рамках Ассамблей государств-членов 2016 г.».
2. Соответственно, посол Франсуа Ксавье Нгарамбе, Председатель Координационного комитета ВОИС (Руанда), провел консультативные совещания с региональными координаторами и другими членами региональных групп ВОИС 28 января 2016 г., 4 марта 2016 г. и 22 июня 2016 г. Настоящий документ представляет собой отчет Председателя об этих консультативных совещаниях. Он содержит предварительные рекомендации Председателя для рассмотрения Координационным комитетом ВОИС в преддверии дальнейших консультативных совещаний по вопросу о географическом распределении должностей.
3. Вначале Председатель хотел бы отметить, что данные о географическом распределении должностей, которые были подготовлены Секретариатом по состоянию на июнь 2016 г. на основе Принципов 1975 г., показывают, что из семи географических регионов, установленных в соответствии с Принципами 1975 г., два региона (первый - Восточная Европа и Центральная Азия и второй - Ближний Восток) не достигают их соответствующего желательного диапазона по количеству должностей и, соответственно, являются недопредставленными. Один регион (Северная Америка) находится чуть ниже желательного диапазона по количеству должностей – ему недостает одной должности. Два региона находятся в пределах их соответствующего желательного диапазона по количеству должностей (Азиатско-Тихоокеанский регион и Западная Европа), а два

региона превышают их соответствующий желательный диапазон по количеству должностей и являются, соответственно, перепредставленными (Африка, Латинская Америка и Карибский бассейн). Такая же конфигурация сохраняется по крайней мере на протяжении последних двух лет, о чем говорят более ранние данные, подготовленные по состоянию на июнь 2014 г. и июнь 2015 г.¹. Объективно говоря, в соответствии с Принципами 1975 г. вопрос о географическом распределении должностей (и, более конкретно, о недопредставленности) сводится к двум региональным группам из семи.

Справочная информация для консультативных совещаний

4. Информация по вопросу о географическом распределении должностей была предоставлена Секретариатом, включая исследования, проведенные Объединенной инспекционной группой (ОИГ), и методологии и практические методы, применяемые некоторыми организациями общей системы Организации Объединенных Наций (ООН) при определении соответствующего географического распределения должностей при подборе кадров. Кроме того, Секретариат разъяснил этапы в процессе набора персонала и свои различные информационно-пропагандистские инициативы по поощрению и улучшению географического распределения должностей при наборе персонала ВОИС.

5. Проведенные Секретариатом изыскания показывают:

(а) Статья 9(7) Конвенции ВОИС, касающаяся географического распределения должностей, является точной копией статьи 101, пункт 3, Устава ООН. Аналогичные положения также содержатся в учредительных документах или положениях и правилах о персонале других организаций системы ООН. Статья 9(7) гласит: «Важнейшим фактором в подборе персонала и определении условий службы является необходимость обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание уделяется важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе».

(б) Исходя из исследований ОИГ, представляется, что организации системы ООН используют два подхода к решению вопроса географического распределения должностей в своем кадровом составе:

- один из них заключается в применении методологии для расчета справедливого географического распределения должностей, которая приводит к желательному диапазону по количеству должностей (или квоте) для каждого государства-члена. Такого подхода придерживаются Секретариат ООН, Международная организация труда (МОТ), Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО), Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Международная организация гражданской авиации (ИКАО), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО). При формулировании этих методологий используются некоторые или все из следующих элементов: членский состав, взносы, население и «вес должности» (т.е., чем выше должность, тем больше баллов присваивается ей);
- другой подход используется там, где нет официальной системы или установленных квот для определения географического представительства

¹ Данные о географическом распределении должностей по состоянию на июнь 2014 г., июнь 2015 г. и июнь 2016 г. содержатся в приложении II к годовому отчету о людских ресурсах за эти соответствующие периоды. Отчеты имеются на веб-сайте ВОИС в качестве документов ежегодной сессии Координационного комитета ВОИС по адресу: http://www.wipo.int/meetings/en/topic.jsp?group_id=104.

государств-членов (например, Всемирный почтовый союз (ВПС), Международный союз электросвязи (МСЭ), Всемирная метеорологическая организация (ВМО), Международная морская организация (ИМО), Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ), Всемирная продовольственная программа (ВПП), Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/синдрому приобретенного иммунодефицита (ЮНЭЙДС), Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) и Всемирная туристская организация Объединенных Наций (ЮНВТО)). Некоторые из этих организаций (ПРООН, ЮНИСЕФ и ВПП) рассматривают справедливое географическое распределение должностей с точки зрения баланса между странами-донорами/промышленно развитыми странами и странами осуществления программ/развивающимися странами или же между странами Севера и Юга (УВКБ и Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР)). Все эти организации учитывают географический баланс, но не применяют систему квот.

(с) ОИГ признала, что в небольших организациях с ограниченным количеством должностей могут возникать трудности с введением квот.

(d) Должностями, охватываемыми географическим распределением (будь то посредством формальной системы или нет), являются должности категории специалистов и выше, обычно исключая лингвистические должности и должности, финансируемые не из регулярного бюджета. ВОИС придерживается этого различия.

(e) Кроме того, в ВОИС имеются другие виды должностей в операционных областях/областях, связанных с обработкой заявок, таких как РСТ, Мадрид и Гаага, которые требуют профессиональных знаний, конкретно и преимущественно определяемых пользователем. Вследствие ориентации этих должностей на обслуживание, конкретно предназначенное для пользователей услуг ВОИС по регистрации прав ИС, и в силу того, что в некоторых странах существует больше пользователей, чем в других, имманентно трудно применять к этим должностям принцип географического распределения. Примерами таких должностей являются должности экспертов² и некоторые юридические должности.

(f) В целом, исключая должности, о которых идет речь в пунктах 5(d) и 5(e) выше, в ВОИС имеется приблизительно 400 должностей, подпадающих под географическое распределение. Возможности в плане вакантных должностей являются ограниченными. При нынешнем максимальном возрасте выхода на пенсию в следующие пять лет можно ожидать примерно 88 вакансий в категориях специалистов и директоров. По нынешним подсчетам прогнозируемые вакансии составляют примерно 17 процентов от общего количества должностей в этих категориях.

(g) ВОИС использует стратегию улучшения географического распределения по двум направлениям. Первым из них является совершенствование внутренних мер,

² Хотя большинство должностей экспертов относятся к категории общего обслуживания (и поэтому исключаются из географического распределения), некоторые старшие должности экспертов относятся к категории специалистов.

связанных с процессом набора, а вторым – целенаправленная информационно-пропагандистская деятельность в партнерстве с заинтересованными государствами-членами.

- Во внутреннем плане Секретариат увеличил количество платформ, используемых для размещения объявлений о рабочих местах, которые предназначаются для более широкого распространения. Он использует традиционные методы публикации (печатные издания, веб-сайт ВОИС и распространение информации среди государств-членов через их представительства в Женеве) и социальные сети (LinkedIn, Twitter, Monster.com). Среди руководителей, советов по назначениям и персонала в целом на постоянной основе осуществляются меры по информированию, такие как учебные мероприятия, в целях повышения осведомленности и ценности и выгодах географического и гендерного разнообразия. Советы по назначениям получают обновленную информацию о не представленных в штате сотрудников ВОИС государствах-членах и включают в свой отчет для Генерального директора их конкретные соображения относительно принципов географического распределения и гендерного баланса при проверке кандидатов.
- Информационно-пропагандистская деятельность, осуществляемая с целью расширить разнообразный пул подходящих кандидатов, принимает форму кампаний, предназначенных для недопредставленных регионов, миссий в непредставленные государства-члены с посещением университетов, информационных мероприятий и налаживания партнерских связей с координаторами (например, в занимающихся вопросами трудоустройства отделах в университетах и других организациях, национальных ведомствах ИС). Информация о вакансиях также распространяется с использованием рассылочных списков, в частности среди потенциальных кандидатов из непредставленных государств-членов, которые обладают интересными данными, но которые не добились успеха при подаче заявлений в прошлом.

Обсуждения и предложения

6. Указанный выше набор информации послужил трамплином для открытого и всеохватного обсуждения на консультативных совещаниях.

Общее согласие

7. Региональные группы единогласно поддержали заслуги в качестве главного критерия для набора. Они придерживались также того мнения, что обусловленные пользователями должности (о них идет речь в пункте 5(е) выше) должны быть исключены из сферы географического распределения. Все группы высказались твердо в поддержку нынешних инициатив Секретариата. Признано, что добиваться представительства абсолютно всех государств-членов ВОИС в качестве эталона географического распределения - это не осуществимо ввиду небольшого количества должностей, подлежащих географическому распределению.

Конкретные материалы

8. В ходе совещаний по просьбе Председателя некоторыми региональными группами были представлены материалы, содержащие замечания и предложения относительно направления дальнейших действий. Такие материалы поступили от Африканской группы, Группы В, Группы государств Латинской Америки и Карибского бассейна (ГРУЛАК), Группы государств Центральной Европы и Балтии (ГЦЕБ) и Группы государств

Центральной Азии, Кавказа и Восточной Европы (ГЦАКВЕ). После этого по просьбе Председателя Секретариат провел исследования по некоторым из вопросов, поднятых в различных материалах. Информация, полученная в результате этих исследований, включена сейчас в настоящий отчет сразу после резюме каждого представленного материала.

9. Одна группа считала необходимым, чтобы итоги нынешнего процесса обзора системы географического распределения должностей, существующей в ВОИС, воплощали принципы справедливости, равенства, прозрачности, подотчетности и заслуги в процессах отбора и найма кадров в ВОИС. Эта группа выступила с предложением о прямом отборе Генеральным директором (со ссылкой на МОТ) кандидатов на должности старшего уровня, начиная с С-5, включая должности, связанные с проектами, дабы установить легко определяемую ответственность в случаях недопредставленности или географического дисбаланса.

(a) Было выражено общее согласие в отношении того, что принципы, объявленные этой группой, должны лежать в основе набора кадров в ВОИС.

(b) Что касается предложения о прямом отборе Генеральным директором, то Секретариат сообщил, что государства-члены отказались от этой практики в 2006 г. Следующая выдержка из доклада ОИГ, выпущенного в 2005 г.,³ является актуальной в этой связи.

Прямой набор кадров

18. Практика прямого набора кадров в ВОИС началась в 1976 г. Правило о персонале 4.8 (b) среди прочего предусматривает: «...когда определенные услуги в профессиональной категории срочно необходимы в течение ограниченного периода – в особенности, применительно к актуальным проектам, – Генеральный директор может осуществлять прямой набор кадров, не прибегая к проведению конкурса. Штатные сотрудники, нанятые на работу в соответствии с такой процедурой, получают назначение на определенный срок, не превышающий трех лет, который затем не подлежит продлению или преобразованию в постоянное назначение». Инспекторы были информированы, что толкование этого правила в ВОИС состоит в том, что лица, нанятые на работу путем прямого набора, могут участвовать в конкурсах на замещение вакантных должностей в ВОИС и что в течение последних трех лет 99% должностей, нанятых по прямому набору, были преобразованы в регулярные посты. В течение двухлетнего периода 2002-2003 г. 43% (38 из общего количества 88) лиц профессиональной категории были наняты на работу путем прямого набора. Этот двухэтапный процесс осуществляется в обход проведения конкурсов и справедливого географического представительства и поэтому должен быть прекращен. Признавая, что в исключительных случаях может существовать необходимость скорейшего найма на работу какого-либо лица, инспекторы считают, что для удовлетворения этих потребностей могут быть использованы другие существующие контрактные положения.

(c) В соответствии с рекомендацией ОИГ соответствующее положение Положений и правил о персонале ВОИС было специально изменено – была исключена ссылка на процедуры прямого набора – в 2006 г., что было одобрено в то время Координационным комитетом ВОИС.

³ «Анализ управления и администрации в ВОИС: Бюджет, надзор и смежные вопросы», JIU/REP/2005/1.

(d) Если государства-члены пожелают восстановить эту практику в отношении должностей старшего уровня и должностей, связанных с проектами, то Секретариату необходимо провести дополнительное исследование, что установить необходимую нормативную основу и механизм осуществления, равно как и последствия, если таковые возникнут, возвращения к такой практике.

10. Другая группа подчеркнула тот факт, что в небольших организациях система квот не реальна ввиду ограниченного количества должностей, и в этом случае система географического распределения должностей, возможно, является той системой, которая учитывает географический баланс. Она призвала расширить связанную с набором персонала информационно-пропагандистскую деятельность Секретариата и укрепить стандарты отбора на основе заслуг и компетентности. Она поддержала сосредоточение внимания на непредставленных государствах-членах и постоянную информационно-пропагандистскую работу с ними в качестве единственного средства улучшения географического баланса.

(a) Предложение расширить информационно-пропагандистскую деятельность Секретариата в связи с набором кадров, особенно среди непредставленных государств-членов, и укрепить стандарты набора, основанные на заслугах, получило согласие всех групп.

11. Еще одна группа коснулась необходимости обновления Принципов 1975 г. с помощью системы, отражающей многообразие Организации и принцип универсальности, воплощенный в ООН и в Конвенции ВОИС. Она предложила, чтобы Секретариат разработал набор показателей и целей в отчете о реализации программы (ОРП) для улучшения соотношения персонала из непредставленных государств-членов и недопредставленных регионов. Она также предложила, чтобы принимающие на работу руководители отвечали за результаты, в том числе как часть их ежегодной служебной аттестации, и выпускали «отчет об исключении» при найме граждан из перепредставленных регионов. Еще одно предложение сводится к тому, чтобы географическое распределение относилось к сфере не связанных с персоналом ресурсов (в качестве примера приводится ФАО). Кроме того, она предложила программу для молодых специалистов (ПМС), ориентированную на непредставленные государства-члены и недопредставленные регионы, и хотела, чтобы конкретный найм граждан стран-доноров был отделен от добровольных взносов и чтобы не допускалось принятие бесплатных услуг от любой страны в качестве прелюдии к найму. Две группы предложили принять систему «веса должности», причем одна из этих групп приводила в качестве примера ФАО.

(a) Вопрос о том, нужно ли обновить, частично изменить или полностью заменить Принципы 1975 г., будет частью будущего решения государств-членов.

(b) Что касается предложения о внедрении в ВОИС системы «веса должности», то Секретариату следует провести дальнейшие исследования и представить дополнительную информацию в отношении такого механизма, с тем чтобы на дальнейших консультативных совещаниях можно было провести предметные обсуждения.

(c) Что касается принципа подотчетности за набор персонала, что Секретариат уточняет, что принимающий на работу руководитель является частью совета по назначениям, который проводит проверку кандидатов на объявленную должность. Совет по назначениям выносит свои рекомендации Генеральному директору, который обладает исключительным правомочием производить назначения сотрудников в ВОИС. Секретариат сообщает, что есть две точки зрения относительно участия принимающих на работу руководителей в процессе отбора.

Одна из них выступает за отдаление принимающего на работу руководителя от процесса отбора по причинам конфликта интересов. Это может происходить тогда, когда сотрудник, занимающий должность (например, на основе временного контракта), борется за должность по срочному контракту. В такой ситуации принимающего на работу руководителя могут рассматривать как не нейтральную, как пристрастную сторону в силу предшествующего опыта работы с одним из кандидатов. В прошлом – в соответствии с таким подходом – принимающие на работу руководители в ВОИС имели лишь статус наблюдателя в советах по назначению и должны были предоставлять информацию о требованиях, связанных с должностью, если члены совета просили их об этом, не имея абсолютно никакого права голоса. Другая точка зрения исходит из того (разумного) предположения, что принимающий на работу руководитель лучше всего знает конкретные потребности и требования, связанные с объявленной должностью, и поэтому должен непосредственно участвовать в оценке кандидатов и в вынесении рекомендаций Генеральному директору. Такова нынешняя процедура в ВОИС, в рамках которой принимающий на работу руководитель является одним из четырех членом совета по назначениям. Тремя другими являются представитель персонала, представитель ДУЛР и Председатель; они совместно отвечают за рекомендации, выносимые Генеральному директору. Перенести ответственность на принимающего на работу руководителя, сделав это часть его/ее служебной аттестации, будет означать радикальное изменение нынешних процедур.

(d) В дополнение к предшествующему соображению Секретариат сообщает, что советы по назначениям в процессе отбора получают обновленную информацию о списке непредставленных государств-членов. Советы специально включают в свои отчеты результаты учета ими факторов географического распределения и гендерного баланса при проверке и отборе кандидатов.

(e) Мотивировка предложения о создании ПМС вполне может быть интегрирована с существующей программой младших сотрудников категории специалистов (МСКС), которая находится в ведении ПРООН и в которой участвует ВОИС. Любое государство-член ВОИС может согласиться финансировать какого-то МСКС в ВОИС, который является гражданином непредставленного государства-члена или который представляет недопредставленный регион, в течение определенного периода времени. Такая система используется в других организациях в целях укрепления потенциала. Роль МСКС позволит гражданам из отобранных государств-членов приобрести непосредственный опыт, узнать о мандате ВОИС и о ее программах и деятельности, тем самым помогая младшим сотрудникам категории специалистов получить более глубокое представление об Организации и приобрести (или расширить) знания, необходимые для борьбы за потенциальные вакантные должности по срочным контрактам.

(f) Что касается предложения относительно учета географического распределения при найме ресурсов, не связанных с персоналом, то Секретариат сообщает, что данные о национальности и поле не относящихся к персоналу людей, нанятых на основе индивидуальных контрактных услуг, имеются по состоянию на 1 января 2015 г. Чтобы продолжить рассмотрение этого предложения, Секретариату следует провести исследование относительно необходимой нормативной основы и механизма осуществления, равно как и последствий расширения сферы охвата за счет распространения географического распределения на сотрудников, не относящихся к штатному персоналу.

(g) Предложение о том, чтобы разьединить вопросы пожертвований и найма граждан из стран-доноров за счет таких пожертвованных средств, представляет собой еще один вопрос для дальнейшего рассмотрения государствами-членами,

особенно государствами-членами, являющимися донорами. Секретариат подчеркивает также, что любое принятие бесплатных услуг гражданина того или иного государства-члена, являющегося донором, никогда не было частью процесса найма в ВОИС. Процедуры отбора на любую должность, будь то по срочному или временному контракту, устанавливаются в соответствии с Положениями и правилами о персонале ВОИС и строго соблюдаются Секретариатом. Конкурсный процесс, предусматривающий строгую проверку кандидатов, является одной из главных характеристик этих процедур отбора.

(h) Наконец, установление целей и показателей в ОРП будет зависеть от договоренности государств-членов о дальнейших действиях в вопросе о географическом распределении.

12. Другая группа отметила ограниченные возможности вакансий среди должностей, подлежащих географическому распределению. Она настоятельно призвала сосредоточить внимание на осуществлении существующей политики, а не на разработке новой, которая, по-видимому, будет оказывать ограниченное воздействие на желаемые результаты, и подчеркнула важность применения принципа справедливого географического распределения при найме персонала. Она предложила обеспечить географический баланс на высших руководящих должностях и сослалась на указания ОИГ о том, как внедрить принцип справедливого географического распределения в организационную культуру, нормативную и политическую базу, деятельность, программы, мониторинг и отчетность.

(a) До принятия государствами-членами решения об отказе от Принципов 1975 г. инициативы и деятельность Секретариата по улучшению географического распределения в рамках Принципов 1975 г. будут оставаться в центре внимания во всей практической деятельности.

(b) Секретариат сообщает, что проводились и по-прежнему проводятся учебные программы и семинары-практикумы в целях повышения осведомленности членов советов по назначениям, руководителей и персонала в целом относительно обоснования организационного многообразия, в частности географического разнообразия и гендерного баланса. Кроме того, принципы географического распределения и гендерного баланса четко подтверждены в положении 4.2 Положений о персонале. Воздействие информационно-пропагандистских миссий, мер по повышению информированности, более широких кампаний по распространению информации и популяризации в целях пропаганды работы в ВОИС на глобальном уровне, особенно среди непредставленных государств-членов, постоянно анализируется, а данные о географическом представительстве в штатах ВОИС отслеживаются и предоставляются на регулярной основе. Это – некоторые из методов учета многообразия, говоря конкретно – географического и гендерного разнообразия, в организационной культуре, нормативной и политической базе, программах и деятельностью ВОИС. Налицо неуклонные улучшения в географическом распределении должностей руководителей среднего и старшего уровня.

13. Наконец, еще одна группа выступила в поддержку онлайн-публикации большего объема данных о географическом распределении и их динамике для обеспечения большей прозрачности. Она предложила проводить набор персонала в два этапа: во-первых, конкурс для заполнения той или иной вакансии, ограниченный лишь недопредставленными регионами, причем такой конкурс открывается для широкой публики лишь в тех случаях, если нет подходящих кандидатов из целевых регионов. Она также предложила направлять индивидуальные отзывы не прошедшим отбор кандидатам

и подчеркнула географический баланс не только между регионами, но и между странами в том или ином регионе.

(a) Секретариат сообщает, что данные о географическом распределении предоставляются государствам-членам дважды в год в дополнение к документам, публикуемым во время ежегодных сессий Ассамблей. Данные и соответствующая информация также предоставляются любому Секретариатом государству-члену по получении от него соответствующей просьбы.

(b) Секретариат также информирует, что в среднем поступает свыше 100 заявлений в связи с каждым объявлением о вакансии. Приведенная ниже таблица показывает среднее число заявлений на вакантные должности в категориях специалистов и директоров в 2014 и 2015 годах и общее количество объявлений о вакансиях, опубликованных за этот период.

	2014 г.	2015 г.
Среднее число заявлений – категория директоров и выше	85	100
Среднее число заявлений – категория специалистов	152	140
Общее количество объявлений о вакансиях	89	90

(c) Приведенные выше данные указывают на большое количество заявлений, получаемых на протяжении года, которое превышает 10 000. С учетом количества, о котором идет речь, отзывы направляются только кандидатам, вошедшим в окончательный список по итогам того или иного конкурса, но не отобранным. К сожалению, нет возможности направлять индивидуальные отзывы всем не прошедшим отбор кандидатам. Более того, выделение неудачливых кандидатов из непредставленных государств-членов или из недопредставленных регионов для направления индивидуальных откликов может рассматриваться в неблагоприятном свете как различие в отношении (или, что еще хуже, как дискриминационное отношение) к не прошедшим отбор кандидатам и чревато нанесением ущерба репутации Организации.

(d) Кроме того, Секретариат сообщает, что любой процесс отбора, проводимый в соответствии с «процессом отсеивания в два этапа», изложенным в пункте 13 выше, был бы незаконным. Он был бы дискриминационным и несогласующимся с Уставом ООН, Конвенцией ВОИС и Положениями и правилами о персонале ВОИС, поскольку все эти документы предусматривают (с незначительными различиями в формулировках) следующее: «Важнейшим фактором в подборе персонала и определении условий службы является необходимость обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание уделяется важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе». Положение 4.1 Положений о персонале ВОИС дополнительно гласит: «[...] Набор и назначение сотрудников производятся без различия по признаку расы, национальности, пола [...]» (подчеркивание добавлено). В этой связи актуальными являются следующие решения Административного трибунала Международной организации труда (подчеркивание и эмфаза во всех случаях добавлены):

- Решение № 3652 (2016), пункт 25:
«Установленный принцип заключается в том, что гражданство страны, которая была непредставлена или недопредставлена с точки зрения географического распределения сотрудников, принимается во внимание лишь тогда, когда кандидаты являются в равной мере квалифицированными. Было ошибочным то, что факторам квалификации, гражданства и географического распределения придавался равный вес на этом раннем этапе процесса [...]».
- Решение № 3103 (2012), пункт 10:
«Организация должна следовать своим собственным правилам, касающимся честной конкуренции, и проявление фаворитизма по отношению к ней в силу ее истекающего контракта, пола или гражданства было бы несправедливым по отношению ко всем другим кандидатам. В своих письменных заявлениях истец неоднократно упоминает свой пол и свое гражданство в качестве специальных соображений, благоприятствующих приоритетному обращению, которого она ожидает от Организации. Она, как представляется, не поняла идею создания системы квот. Хотя верно то, что Организация прилагает особые усилия для привлечения женщин и служащих из непредставленных и недопредставленных стран в целях найма и удержания "персонала, отобранного на широкой географической основе, признавая также необходимость принятия во внимание соображений пола и возраста", она принимает во внимание такие факторы, как возраст, пол и гражданство только тогда, когда она выбирает между в равной степени квалифицированными кандидатами».
- Решение №1871 (1999), пункты 9-10:
«9. Трибунал отмечает, что Генеральный директор придал первостепенное значение принципу географического распределения, в результате чего он отобрал кандидата, стоявшего на втором месте в списке, рекомендованном ему Комиссией по отбору, потому что этот кандидат был гражданином "непредставленной" страны, в то время как истец, стоявший на первом месте, был гражданином "справедливо представленной" страны.
"10. Анализ указанных выше положений и фактов данного дела показывает, что Генеральный директор ошибался в своем толковании этих положений. В Уставе ФАО четко сказано, что важнейшим фактором при назначении сотрудников являются "самые высокие стандарты эффективности и технических знаний". Комиссия по отбору обязана рекомендовать для выбора такого кандидата, чья квалификация больше всего соответствует требованиям должности. Поэтому первостепенным критерием является требуемая обязательная квалификация. Рассмотрение других критериев, включая стаж работы и географическое распределение, которые, как представляется, имеют второстепенный характер, предусматривается только тогда, когда несколько кандидатов являются в равной мере квалифицированными». [Истец по данному делу получил компенсацию в размере 100 000 долл. США за причиненный ему ущерб.]

Предстоящая работа

14. В 2016 г. будут запланированы на период до конца 2017 г. дальнейшие обсуждения и консультативные встречи для определения того, рекомендовать ли отход от Принципов географического представительства 1975 г. или нет, и, следовательно, для выработки предлагаемой формулировки официальной политики или новой системы в отношении справедливого географического распределения должностей в штатах ВОИС.

Исследования для проведения

15. Нижеследующие исследования могут быть проведены Секретариатом в случае принятия соответствующих принципов:

- исследование относительно практики прямого отбора для заполнения должностей старшего уровня и должностей, связанных с проектами, о чем идет речь в пункте 9(d);
- исследование относительно системы «веса должности» в ВОИС, о чем идет речь в пункте 11(b); и
- исследование относительно не относящихся к персоналу людей, нанятых на основе индивидуальных контрактных услуг, о чем идет речь в пункте 11(f).

Предварительные рекомендации

16. На данном этапе консультаций проявилось четкое согласие между региональными группами в поддержку продолжения Секретариатом его нынешних усилий и инициатив по улучшению географического распределения должностей.

17. Кроме того, некоторые указанные ниже практические шаги, взятые из предложений, выдвинутых различными политическими региональными группами, или навеянные такими предложениями, согласуются с этой заявленной поддержкой и поэтому предлагаются для одобрения Координационным комитетом ВОИС при том условии, что их осуществление никак не повлияет на бюджет. Одна из рекомендаций (пункт 17(a) ниже) подразумевает целенаправленное взаимодействие со стороны соответствующих государств-членов, без которого будет трудно добиться прогресса.

(a) Информационно-пропагандистская деятельность Секретариата может быть расширена в целях охвата, в первоочередном порядке, непредставленных государств-членов. Секретариат будет работать с государством-членом/государствами-членами, которое/которые будет/будут весь необходимый вклад и будет/будут взаимодействовать. С этой целью государство-член должно определить координатора (на достаточно высоком уровне, чтобы он мог взаимодействовать и брать на себя обязательства) для налаживания тесных партнерских связей с Секретариатом, например, (i) в выявлении надлежащих национальных информационных платформ для ознакомления с работой в ВОИС, (ii) в планировании, организации и проведении форумов для информационных кампаний относительно работы в ВОИС (например, с университетами, профессиональными группами и т.д.) и (iii) в создании платформы поддержки для потенциальных подходящих кандидатов (в вид консультаций относительно процесса найма в ВОИС, подготовки заявлений или участия в собеседованиях). Другие схожие или новые информационно-пропагандистские усилия, которые могут быть предложены Секретариатом и соответствующим государством-членом, поощряются.

(b) В объявления о вакансиях в отношении должностей, подлежащих географическому распределению (и, как настоятельно предлагается, в отношении всех других должностей в ВОИС), Секретариату следует систематически включать раздел «Разнообразие», в котором будут излагаться цели ВОИС, касающиеся гендерного баланса и справедливого географического распределения. В настоящее время единственной ссылкой на разнообразие в объявлениях ВОИС о вакансиях является предложение: «Заявления от квалифицированных кандидатов-женщин приветствуются». Пора сделать так, чтобы главные показатели организационного разнообразия, т.е. пол и гражданство, стали неотъемлемой частью информации, доводимой до потенциальных кандидатов. Предлагаемый раздел о разнообразии

мог бы содержать следующее предложение: «Заявления от квалифицированных женщин, а также от квалифицированных граждан непредставленных государств-членов ВОИС и непредставленных географических регионов приветствуются. Чтобы ознакомиться со списком непредставленных государств-членов и непредставленных регионов, пожалуйста, [щелкните мышкой здесь](#).» [Должен быть предусмотрен выход на страницу на веб-сайте ВОИС, на которой такие списки должны размещаться и регулярно обновляться Секретариатом.]

18. Председатель вносит предложение о том, чтобы другие замечания и предложения, сформулированные региональными группами в их материалах, были более детально обсуждены и рассмотрены на последующих встречах – при условии согласия Координационного комитета ВОИС на проведение дальнейших консультативных совещаний – в целях выработки новой политики или установления новой системы географического распределения, если будет решено отойти от Принципов 1975 г.

19. Координационному комитету ВОИС предлагается:

(i) принять к сведению «Отчет о географическом распределении должностей» (документ WO/CC/73/5); и

(ii) одобрить предварительные рекомендации, изложенные в пунктах 17 и 18 того же документа.

[Конец документа]