

Координационный комитет ВОИС

Семьдесят четвертая (48-я очередная) сессия
Женева, 2 – 11 октября 2017 г.

ВОЗРАСТ ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ СОТРУДНИКОВ ВСЕМИРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ (ВОИС)

Документ подготовлен Секретариатом

1. В своей резолюции от 23 декабря 2015 г.¹ Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций (ГА ООН), действуя по рекомендации Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), определила,

«...что организациям общей системы Организации Объединенных Наций следует повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, без ущерба для приобретенных ими прав самое позднее к 1 января 2018 года;»

2. Решение о повышении возраста обязательного увольнения до 65 лет связано с рекомендацией, направленной КМГС Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФПООН), основанной на заключении актуарного консультанта и комитета актуариев Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций («ОПФПООН», или «Фонд») относительно влияния, которое оказал рост продолжительности жизни на долгосрочную устойчивость функционирования Фонда.

3. В рамках выполнения решения ГА ООН Секретариатом Организации Объединенных Наций (ООН) для сохранения их приобретенных прав сотрудники, достигшие возраста выхода на пенсию (60 лет или 62 лет) на 31 декабря 2017 г., могут воспользоваться своим

¹ Документ A/RES/70/244 ГА ООН
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/458/91/PDF/N1545891.pdf?OpenElement>

правом выхода на пенсию в этом возрасте. Такой выход на пенсию не считается досрочным, и сотрудники пользуются своими пенсионными правами в полном объеме.

4. Следует напомнить, что в ВОИС, как и в других организациях общей системы ООН, возраст обязательного увольнения сотрудников, назначение которых на должность вступило в силу не ранее 1 января 2014 г., был повышен до 65 лет. Таким образом, решение ГА ООН будет иметь силу только для сотрудников, назначение которых на должность вступило в силу ранее 1 января 2014 г.

5. Любое выполнение решения ГА ООН в ВОИС требует его предварительного утверждения Координационным комитетом ВОИС². Настоящий документ содержит соответствующую информацию и сведения об ожидаемом выходе на пенсию сотрудников ВОИС в период с 1 января 2018 г. по 31 декабря 2020 г., а также предложение Координационному комитету ВОИС относительно выполнения решения ГА ООН.

Действующие нормативные положения ВОИС, касающиеся возраста выхода сотрудников на пенсию³

6. В настоящее время возраст обязательного выхода на пенсию сотрудников, назначенных ранее 1 января 2014 г., составляет 62 года или 60 лет, в зависимости от фактической даты их назначения на должность.

- Сотрудники, назначение которых на должность вступило в силу в период с 1 ноября 1990 г. по 31 декабря 2013 г. (включительно), выходят на пенсию по достижении ими возраста 62 лет.
- Сотрудники, назначение которых вступило в силу в период с 1 ноября 1977 г. по 31 октября 1990 г. (включительно), выходят на пенсию по достижении ими возраста 60 лет.

В отдельных случаях, когда это соответствует интересам Организации, Генеральный директор вправе санкционировать продление этих возрастных лимитов выхода на пенсию до 65 лет.

7. Для сотрудников, назначение которых вступило в силу не ранее 1 января 2014 г., возраст выхода на пенсию уже составляет 65 лет.

Ожидаемый выход на пенсию сотрудников ВОИС в 2018 г., 2019 г. и 2020 г.

8. В приложении к настоящему документу приводятся данные на 1 августа 2017 г. об ожидаемом выходе на пенсию сотрудников ВОИС в течение трех лет с 1 января 2018 г. по 31 декабря 2020 г. с распределением по полу, географическим регионам, классам должностей и секторам Организации. Эти данные можно резюмировать следующим образом:

² «Ссылаясь на положения статьи 16 устава КМГС, Сеть (руководителей кадровых служб при КСР) отметила, что любая дата выполнения этих положений (касающихся возраста обязательного увольнения, равного 65 годам), которая будет согласована в отношении общей системы ООН, будет в лучшем случае индикативной, **поскольку право принятия окончательного решения по этому вопросу принадлежит руководящим органам организаций**» (выделение наше); пункт 21 доклада Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год, документ A/70/30, размещенный по адресу: <https://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf?d=81420174:46:51AM>

³ Возраст выхода сотрудников ВОИС на пенсию установлен положением 9.10 о персонале ВОИС.

- Общее ожидаемое число сотрудников, выходящих на пенсию (по достижении 60 или 62 лет), составляет 90 человек, или 8,5 процентов общего штатного персонала ВОИС⁴.
- Шестьдесят процентов сотрудников, которые должны выйти на пенсию, занимают должности категорий специалистов и выше, особенно классов С-5 и С-4 (38,8 процентов). Остальные 40 процентов сотрудников занимают должности категории общего обслуживания, в основном класса ОО-6 (18,8 процентов).
- Почти треть (32,2 процента) всех сотрудников, выходящих на пенсию, приходится на Сектор патентов и технологий, за ним следует Сектор администрации и управления (17,8 процентов) и службы, находящиеся в непосредственном подчинении Генерального директора (15,6 процентов).
- 44,4 процента сотрудников, которые должны выйти на пенсию, составляют мужчины; подавляющее большинство из них (75 процентов) занимают должности категорий специалистов и выше.
- Почти половина сотрудников, выходящих на пенсию с 48 должностей, подлежащих справедливому географическому распределению (то есть должностей категории специалистов и выше, исключая лингвистические должности) – это граждане стран Западной Европы (45,8 процентов). Доля граждан стран, относящихся к другим географическим регионам, среди сотрудников, которым предстоит выход на пенсию, значительно ниже: доля граждан стран Азиатско-Тихоокеанского региона составляет 14,6 процентов, Северной Америки – 12,5 процентов, Восточной и Центральной Европы и Средней Азии – 10,4 процентов, Африки – 10,4 процентов и региона Латинской Америки и Карибского бассейна – 6,25 процента. Выхода на пенсию сотрудников из стран ближневосточного региона в период с 2018 г. по 2020 г. не ожидается.

Последствия повышения возраста выхода на пенсию до 65 лет

9. Из документов КМГС⁵ следует, что в отзывах и комментариях, полученных КМГС от административных руководителей организаций системы ООН, а также при обсуждении этих вопросов в рамках КМГС в течение 2015 г., отмечались негативные последствия, которые будет иметь повышение возраста выхода на пенсию до 65 лет.

- «Административные руководители указали на негативные последствия увеличения возраста обязательного увольнения работающих сотрудников для усилий, прилагаемых в рамках организаций к омоложению состава их персонала и к его перепрофилированию с точки зрения требуемых навыков, гендерного равенства и географического распределения, а также для усилий по сокращению расходов на персонал»⁶.
- Сеть руководителей кадровых служб при КСР отметила, что «(i) выполнение решения о повышении возраста обязательного увольнения отдалит или затормозит достижение целевых показателей, касающихся обеспечения гендерного равенства и географического многообразия»: Сеть выразила мнение о

⁴ Общая численность штатного персонала ВОИС по состоянию на 30 июня 2017 г. составляла 1 059 человек. См. таблицу 1 в приложении I к Годовому отчету о людских ресурсах (документ WO/CC/74/2).

⁵ См. пункты 18 - 28 доклада Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год (документ A/70/30, <https://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf?d=8120179:44:41AM>)

⁶ Там же, пункт 19.

том, что, хотя КМГС указал на «потенциальный долгосрочный позитивный эффект в плане медицинского страхования и (ОПФПООН), (он) не оценил связанные с этим дополнительные затраты, которые необходимо будет включить в текущие бюджеты организаций»⁷.

10. По этим причинам «предложенные административными руководителями сроки введения указанного повышения относились к диапазону от 2017 до 2020 года, при этом большинство заявило, что такое повышение не может быть введено ранее 1 января 2018 года с учетом того, что бюджеты и программы работы их организаций на 2016 и 2017 годы уже были утверждены их руководящими органами»⁸.

11. Повышение возраста выхода на пенсию до 65 лет в ВОИС негативно повлияет на достижение четырех стратегических приоритетов Организации: (i) обновления базы специальностей и компетенций Организации, (ii) достижения более справедливого географического представительства, (iii) достижения гендерного равенства и (iv) экономии ресурсов.

Операционные потребности ВОИС

12. Удовлетворение конкретных операционных потребностей ВОИС, определяемых спросом на ее глобальные услуги в области ИС, требует внимательного и комплексного перспективного планирования. В связи с этим Организация учла ожидаемый выход сотрудников на пенсию (по достижении ими установленного в настоящее время возраста выхода на пенсию в 60 лет и 62 года) в своих планах на период до 2020 г. то есть далее горизонта своей программы на следующий двухлетний период (2018-2019 гг.).

13. В частности, вследствие сдвигов в географии происхождения заявок, подаваемых по процедуре Договора о патентной кооперации (РСТ), для осуществления деятельности сектора РСТ, составляющей основной источник доходов ВОИС, необходимо значительно перестроить структуру имеющихся в его распоряжении лингвистических компетенций. Текущие прогнозы спроса на услуги РСТ составлены на период до 2020 г., что позволяет лучше оценивать меняющиеся потребности рынка, готовиться к этим изменениям, планировать деятельность РСТ и удовлетворять соответствующие потребности в полной мере. Расширение лингвистических компетенций в пользу китайского, английского, японского и корейского языков имеет ключевое значение для более уверенного позиционирования РСТ ввиду текущего и ожидаемого роста числа заявок по процедуре РСТ, подаваемых на этих языках. Освоение этих языков или повышение уровня владения ими в оперативном порядке в форме проведения языковых курсов для сотрудников проблематично. Для обеспечения деятельности Организации необходим набор сотрудников, являющихся носителями этих языков. Привлечение этих важнейших ресурсов требует наличия вакантных должностей. В ситуации, когда почти треть всех сотрудников, предположительно выходящих на пенсию в период с 2018 г. по 2020 г., занимают должности в Секторе патентов и технологий (причем подавляющее большинство из них – это должности в секторе РСТ), очевидно, что увольнение сотрудников в связи с их выходом на пенсию открывает для Организации возможности, которые она не может позволить себе упустить, если она намерена добиться поставленных целей постоянного обновления структуры своих лингвистических ресурсов.

14. Еще одна ключевая область профессиональной специализации – это область информационных технологий (ИТ). ВОИС необходима прочная база профессионалов и техников, специализирующихся в области компьютерных технологий и информационной

⁷ Там же, пункт 20.

⁸ Там же, пункт 19.

безопасности для обеспечения оптимального и надежного функционирования ее глобальных баз данных, информационных систем и платформ, применяемых при оказании глобальных услуг в области регистрации интеллектуальных прав, разработки программ сотрудничества в интересах развития и решения административных и управленческих задач, а также для их поддержания в актуальном состоянии. В этой связи освобождение сотрудниками должностей в связи с выходом на пенсию также открывает ключевые возможности для приобретения Организацией необходимых экспертных ресурсов и ноу-хау в области информационных технологий, позволяющих ей поддерживать свою инфраструктуру на уровне международных стандартов.

Повышение уровня многообразия в ВОИС

15. Хотя в расширении географического представительства и улучшении гендерного баланса персонала ВОИС имеются изменения к лучшему, в этих областях необходимо добиваться большего, особенно в связи с направлением соответствующих просьб государствами-членами. Более половины сотрудников, которые должны выйти на пенсию в период с 2018 г. по 2020 г., занимают должности, подлежащие справедливому географическому распределению. Наибольшую долю этих должностей (45,8 процентов) занимают граждане стран Западной Европы, и их ожидаемый выход на пенсию в предстоящие три года открывает возможности для набора сотрудников из непредставленных государств-членов и недостаточно представленных географических регионов.

16. Кроме того, подавляющее большинство выходящих на пенсию сотрудников-мужчин (44,4 процента всех сотрудников, которые должны выйти на пенсию) занимают должности категории специалистов и выше, в которой необходимо повысить представительство женщин. Улучшение гендерного баланса в отношении должностей категории специалистов и выше будет реальным, если будут существовать возможности для набора сотрудников, особенно женщин.

Расходы на персонал

17. Почти все сотрудники, которые должны выйти на пенсию в период с 2018 г. по 2020 г., – это сотрудники, занимающие верхние ступени соответствующего класса, при этом почти половина всех сотрудников, которые должны выйти на пенсию (47,7 процентов), находятся на последней ступени своего класса.

18. Наивысшая ступень, присвоенная сотрудникам, ожидающим выхода на пенсию в категории общего обслуживания – это 12-я ступень. В категории специалистов и выше классов от С-1 до Д-1 наивысшая присвоенная ступень – 13. Как показано выше, большинство сотрудников, близких к пенсионному возрасту, получают оклады, максимально возможные для своего класса и будут продолжать получать их до своего выхода на пенсию.

19. С другой стороны, и в соответствии с установленными правилами, вновь принимаемым на работу сотрудникам обычно присваивается 1-я ступень в их классе. Соответственно, экономия ресурсов будет достигнута при наборе новых сотрудников того же или более низкого класса, но не будет достигнута, если выход на пенсию сотрудника, занимающего должность в настоящее время, будет отсрочен. Можно привести следующий пример: разница в расходах при назначении на должность сотрудника ступени 1 класса С-4 и ступени 13 класса С-4 составляет 39 700 шв. франков в год. В категории общего обслуживания разница в расходах при назначении на должность сотрудника ступени 1 класса ОО-6 и ступени 12 класса ОО-6 составляет 32 800 шв. франков в год.

Последствия повышения возраста выхода на пенсию до 65 лет для ВОИС

20. Представители персонала, действуя через федерации персонала ООН, энергично выступали за скорейшее введение правила о выходе всех сотрудников на пенсию по достижении ими 65 лет⁹. Следует ожидать, что при наличии такой возможности значительное большинство сотрудников предпочтет выходить на пенсию в возрасте 65 лет. Например, повышение возраста выхода на пенсию до 65 лет с 1 января 2018 г., как это было рекомендовано ГА ООН, будет, весьма вероятно, означать, что ВОИС столкнется с ситуацией, когда в предстоящие три года ее сотрудники почти не будут выходить на пенсию. Выход на пенсию в период с 2018 г. по 2020 г. 74 сотрудников, ожидавшийся в случае применения действующего возрастного лимита в 62 года, будет, вероятно, отложен на три года, а выход на пенсию в тот же период 16 сотрудников, ожидавшийся в случае применения действующего возрастного лимита в 60 лет, будет, вероятно, отложен на пять лет.

21. Общий вывод состоит в том, что при таком сценарии развития событий перспективное кадровое планирование в ВОИС будет в основном заморожено, что нанесет ущерб деятельности Организации именно на том отрезке ее истории, когда изменение структуры компетенций ее кадров осознается как острая необходимость. Не менее важно резкое ограничение возможностей улучшения географического представительства и гендерного баланса. Кроме того, для сотрудников, которые еще не достигли максимальной ступени в рамках своего класса, будут по-прежнему проводиться ежегодные повышения окладов по ступеням в рамках классов должностей, что не позволит достичь экономии ресурсов, которая возникла бы в случае назначения новых сотрудников на вакантные должности того же или более низкого класса.

22. С другой стороны, и как это видно из предыдущих пунктов, сохранение текущего возраста выхода на пенсию до 2020 г. позволит ВОИС осуществить уже разработанные ею планы обновления своей квалификационной базы в интересах решения ее текущих и перспективных задач, оптимизации возможностей для удовлетворения в будущем просьб государств-членов о повышении географического представительства, улучшения гендерного баланса и общего многообразия персонала ВОИС, а также экономии ресурсов для Организации. Период с 2018 г. по 2020 г. будет также достаточным для того, чтобы Организация могла лучше спланировать свою деятельность и в полной мере подготовиться к нейтрализации последствий повышения возраста выхода на пенсию до 65 лет.

Предложение об отсрочке повышения возраста выхода на пенсию до 65 лет

23. ВОИС является одной из организаций общей системы ООН, и она в полной мере ориентирована на то, чтобы соотносить свою политику и практику с политикой и практикой ООН. Однако Организации также приходится принимать во внимание свои специфические операционные потребности и просьбы своих государств-членов об улучшении географического представительства и гендерного баланса. Чтобы обеспечить правильный баланс между необходимостью действовать согласованно с системой Организации Объединенных Наций и учетом специфических обстоятельств деятельности ВОИС, предлагается начать применение положения об обязательном увольнении по достижении возраста 65 лет к сотрудникам, принятым на работу до 1 января 2014 г., с 1 января 2021 г. Такая мера позволит поддержать конкурентоспособность ВОИС и даст возможность добиться дальнейшего прогресса в обеспечении географического представительства и улучшении гендерного баланса.

⁹ Там же, пункт 23.

24. Следует отметить, что руководящие органы ряда других организаций системы Организации Объединенных Наций приняли решение об отсрочке выполнения положения об обязательном увольнении сотрудников по достижении ими возраста 65 лет. Так, во Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и Международной организации гражданской авиации (ИКАО) это положение вступит в силу только с 1 января 2019 г. Другие организации также ориентируются на выполнение этого положения после 2018 г.

25. Координационному комитету ВОИС предлагается утвердить предложение, содержащееся в пункте 23 документа WO/CC/74/6.

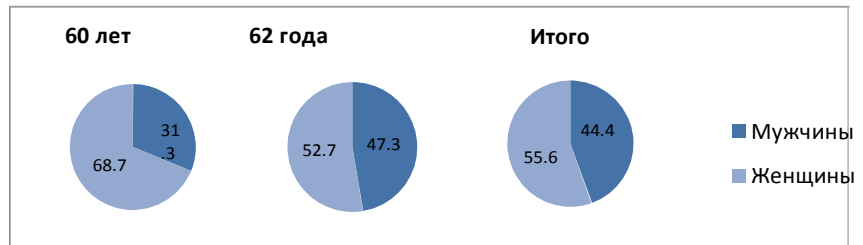
[Приложение следует]

Ожидаемый выход сотрудников на пенсию в разбивке по годам

	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Итого
60	3	4	9	16
62	23	21	30	74
Итого	26	25	39	90

Выход сотрудников на пенсию в разбивке по полу

	60	62	Итого
Мужчины	5	35	40
Женщины	11	39	50
Итого	16	74	90



Выход сотрудников на пенсию в разбивке по классам должностей

	Д2	Д1	С5	С4	С3	С2	ОО7	ОО6	ОО5	ОО4	ОО3	Итого
60	0	2	1	5	2	0	2	4	0	0	0	16
62	5	7	15	14	3	0	2	13	10	4	1	74
Итого	5	9	16	19	5	0	4	17	10	4	1	90

Выход сотрудников на пенсию в разбивке по секторам

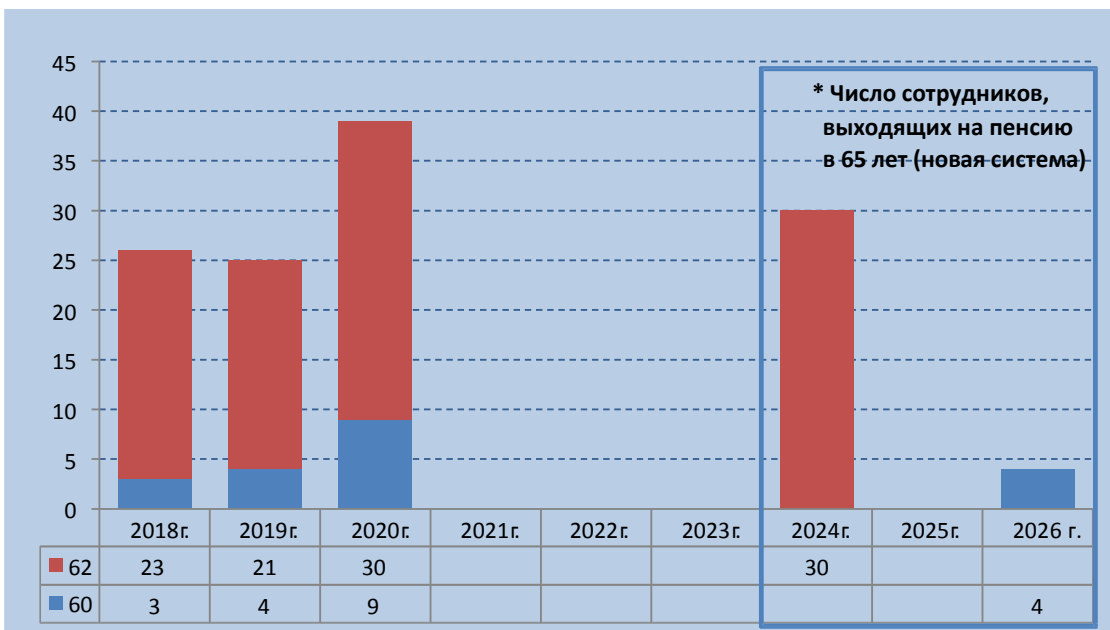
	60	62	Итого	%
Администрация и управление	6	10	16	17,8
Бренды и образцы	2	6	8	8,89
Авторское право и творческие отрасли	0	4	4	4,44
Развитие	2	8	10	11,1
Генеральный директор	1	13	14	15,6
Глобальная инфраструктура	0	6	6	6,67
Глобальные вопросы	0	3	3	3,33
Патенты и технологии	5	24	29	32,2
Итого	16	74	90	

Выход сотрудников на пенсию в разбивке по регионам *

	60	62	Итого	%
Африка	1	4	5	10,4
Азиатско-Тихоокеанский регион	1	6	7	14,6
Восточная и Центральная Европа и Средняя Азия	1	4	5	10,4
Латинская Америка и Карибский бассейн	0	3	3	6,25
Ближний Восток	0	0	0	0
Северная Америка	1	5	6	12,5
Западная Европа	6	16	22	45,8
Итого	10	38	48	

* В данной таблице отражены только должности, подлежащие справедливому географическому распределению.

2) Действующая и новая система



* Предполагается, что в случае повышения возраста выхода на пенсию до 65 лет все сотрудники, которые должны выйти на пенсию в 2021 г., предпочтут выйти на пенсию по достижении возраста 65 лет, а не 60 или, соответственно, 62 лет.