

WO/CC/67/4

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 2 أكتوبر 2013

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة السابعة والستون (الدورة العادية الرابعة والأربعون)

جنيف، من 23 سبتمبر إلى 2 أكتوبر 2013

التقرير

الذي اعتمده لجنة التنسيق

1. تناولت لجنة الويبو للتنسيق البنود التالية التي تعنيها من جدول الأعمال الموحد (الوثيقة A/51/1): 1 و 2 و 3 و 4 و 5 و 6 و 7 و 8 و 11 و 12 و 13 و 14 و 15 و 16 و 19 و 20 و 21 و 22 و 23 و 45 و 46 و 47 و 48.
2. وترد التقارير عن البنود المذكورة، باستثناء البنود 7 و 45 و 46 في التقرير العام (الوثيقة A/51/20).
3. وترد في هذه الوثيقة تقارير عن البنود 7 و 45 و 46.
4. وانتخب السفير فودي سيك (السنغال) رئيساً للجنة التنسيق؛ وانتخبت السفيرة فيراغ كريستينا هالغند (هنغاريا) والسيدة ألكسندرا غرازولي (سويسرا) نائبتين للرئيس.

البند 7 من جدول الأعمال الموحد الموافقة على الاتفاقات

5. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/67/1.
6. وعرض المستشار القانوني هذا البند من جدول الأعمال ولفت انتباه الدول الأعضاء إلى وثيقة العمل الخاصة بالموافقة على الاتفاقات. وقال إن اتفاقين اقترحا على لجنة التنسيق لتوافق عليهما، وأعرب عن رغبته في تناول مسألتين تتعلقان بهذه الوثيقة، المسألة الأولى تخص التعليقات التي تسلمتها الأمانة على الفقرة 1 من الوثيقة. وأخطر لجنة التنسيق أن هذه، على ما يتذكر، هي الصيغة التي طالما استخدمتها الأمانة للموافقة على وثائق الاتفاقات، ولكن ثمة من لفت انتباه الأمانة إلى أن هذه الصيغة المستخدمة ليست دقيقة للغاية، وأعرب عن رغبته في التأكيد لأعضاء لجنة التنسيق أن الأمانة ستضمن، عند تقديم أية اتفاقات في المستقبل لينظروا فيها، أن تطابق الصيغة المستخدمة صيغة المادة 12(4) من اتفاقية الويبو، لضمان أن تكون الصيغة دقيقة قدر الإمكان. أما المسألة الثانية فتتعلق بالمادة 1(4) من الاتفاق المبرم بين المنظمة وحكومة جمهورية الصين الشعبية، وقال إن هذه المادة تشير إلى الحكم المتعلق بالمساعدة على معالجة الطلبات الدولية التي يودعها المودعون الصينيون بناء على أنظمة معاهدة التعاون بشأن البراءات ومدير لاهاي. ولغرض التسجيل في سجل الجلسة، صرح بأن الأمانة، والحكومة الصينية أيضاً، تفهم أن المادة 1(4) عندما تشير إلى تقديم المساعدة، فإن المقصود هو تقديم المساعدة إلى المودعين الصينيين على إيداع الطلبات الدولية بناء على أنظمة معاهدة التعاون بشأن البراءات ومدير لاهاي، وأي خدمات وجيهة قد يلزم تقديمها إلى الزبائن بعد إيداع الطلبات. وتساءل إن كان وفد الصين ووفد الاتحاد الروسي يريدان إضافة أي شيء إلى البيان الافتتاحي، لكنه أضاف أن الأمر كله يرجع إلى نظر أعضاء لجنة التنسيق.
7. وصرح وفد الصين بأنه ينضم تماماً إلى توضيح المادة 1(4) من الاتفاق بين الصين والمنظمة، ووافق على أن يدون هذا الفهم في سجل الجلسة.
8. وأشار وفد الولايات المتحدة الأمريكية إلى أنه حاول لفت انتباه الرئيس إلى إدراجه في القائمة مباشرة قبل بدء المناقشات. واختار ألا يقاطع المستشار القانوني، لأنه كان يدي بملاحظات التمهيدية، مثيراً نقطة نظام. ورغب في إثارة نقطة مبدئية حول إجراء الاجتماع، لا سيما استبعاد المراقبين وموظفي الويبو من حضور الجلسة، بمن فيهم الموظفون من صغارهم إلى كبارهم. وبالنظر إلى اتفاقية الويبو، لاحظ أنه ثمة مجموعة من الأعضاء بالنسبة للجنة التنسيق هذه، وتنص الفقرة 7 من المادة 8 على إمكانية تمثيل أي دولة من الدول الأعضاء في المنظمة وغير الأعضاء في اللجنة من جانب مراقبين. وليس ثمة استبعاد صريح لأي جهة أخرى، ورأى الوفد أنه سيكون من الملائم السماح والترحيب بحضور أولئك المراقبين، إلى جانب أي موظفين من موظفي الويبو الراغبين في الحضور. وقال إن الفقرة 8 من المادة 8 تنص على أنه يتعين على اللجنة أن تضع نظامها الداخلي الخاص. ولكن في غياب قواعد تستبعد المراقبين والموظفين ووسائل الإعلام، رأى الوفد أن استبعادهم من حضور الجلسة أمر لا يليق. ولم يستحسن تشديد الإجراءات الأمنية بالأحرى في بعض الأبواب وود أن يفيد بأنه ما دام لم يكن هناك استبعاد صريح للمراقبين والموظفين، إلى آخره، من حضور الجلسة، فإنه ينبغي فتح جميع أبوابها. وذكر وفدها أنه ليس هناك ما يجنب في الاجتماع، نظراً لأنه يتطرق لوثائق عامة. أما المسائل التي تهم الدول الأعضاء والموظفين، وحتماً المراقبين على اختلاف أنواعهم، إضافة إلى البث الإلكتروني المباشر للمداولات، فهي مفيدة جداً لغير الحاضرين، سواء الموجودين محلياً أو في عواصمهم. ولكل هذه الأسباب، طلب فتح أبواب الجلسة أمام جميع الأطراف المشار إليها آنفاً وتشمل البث الإلكتروني أيضاً.
9. وأشار الرئيس إلى أن هذه مسألة وجيهة جداً وطلب من الأمانة أن تقدم بعض التوضيح بشأن القضايا التي طرحها وفد الولايات المتحدة.

10. وردا على تعليقات وفد الولايات المتحدة، ذكر المجلس القانوني بأنه جرت العادة أن تتناول لجنة التنسيق المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين، وهي غالبا ذات طابع سري. وأوضح أن اجتماعات لجنة التنسيق كانت دائما مقصورة على أعضاء هذه اللجنة وأن جميع الدول الأعضاء في الويبو ليست أعضاء في لجنة التنسيق. وإن المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية لم تُدعَ أبدا إلى اجتماعات هذه اللجنة. وأشار إلى أن الوثيقة الإعلامية التي قدمتها الدول الأعضاء، أي الوثيقة A/51/INF/1 Rev، التي جاء فيها أنه فيما يتعلق بلجنة التنسيق، صراحة أنه لن يدعى إلى ذلك الاجتماع إلا أعضاء لجنة التنسيق والدول الأعضاء في الويبو من غير لجنة التنسيق.

11. وردا على هذه المسألة التي طرحها وفد الولايات المتحدة الأمريكية، قال المدير العام إنه هو شخصيا والأمانة لم يجدوا أي صعوبات حول مسألة بث الوقائع. وبخصوص مسألة الحضور في قاعة الأمانة، رأى أن ذلك مجرد مسألة كفاءة بالنسبة إلى الأمانة. وأفاد بأنه في الأسبوع السابق للجمعيات كل سنة تعين الأمانة الموظفين المعنيين بنود محددة. وجميع الموظفين مرحب بهم ليشاركوا في الوقائع التي تبث. وقد عينت الأمانة من ينبغي أن يكونوا في القاعة لتجنب أي هدر للوقت بلا مبرر من جانب الموظفين، وكما يمكن للدول الأعضاء أن ترى وجود عدد كبير ممن يهتمون بمختلف البنود الواردة على جدول الأعمال بعد الظهر. وذكر بأن الأمر راجع لصلاحيات المدير العام أن يبت في من هو مناسب من الموظفين للحضور. وقال إن الراغبين في مشاهدة ذلك عبر البث يمكنه أن يشاهد عبر جميع الوسائل وأنه لن يدلي إلا بتحفظ واحد، وما دامت لجنة التنسيق لا تتناول شؤون الموظفين إلا أحيانا، وليس دائما، فهناك بنود طرحت وكانت ذات طابع شخصي حساس. مثلا، ينبغي للمدير العام أن يطلع لجنة التنسيق على أي حالات فصل تحدث في الأشهر 12 الماضية. وأحيانا، يمكن أن تكون هناك أسباب لتصوير الوقائع بالكاميرا، ولكنه لم يجد أي من هذه الأسباب قبل وقائع اجتماع اللجنة بعد الظهر.

12. وأشار المستشار القانوني إلى البيان الذي أدلى به الوفد الموقر للولايات المتحدة الأمريكية وذكر فيه النظام الداخلي للويبو وأبدى ببساطة رغبته في شد انتباه الوفد إلى النظام الداخلي العام للويبو وخص بالذكر القاعدة 43 التي تتعلق بالإعلان الخاص بالاجتماعات. وأوضح قائلاً إن القاعدة تنص على عقد اجتماعات مؤتمر الويبو والجمعية العامة للويبو واجتماعات جمعيات الاتحادات بشكل مفتوح في حين أن اجتماعات الهيئات الأخرى والهيئات الفرعية تعقد بصورة مغلقة. ومضى يقول إن لجنة التنسيق تتدرج في الهيئات الأخرى وإن النظام الداخلي العام ينص بالتالي أيضاً على عقد اجتماعات اللجنة بصورة مغلقة.

13. وتحدث وفد بلجيكا باسم المجموعة باء وشكر الأمانة على الوثيقة WO/CC/67/1 بشأن الموافقة على الاتفاقات. وأعرب عن رغبته في تقديم بعض الملاحظات فيما يتصل بشكل الاتفاقين وبجوهرهما. فبالنسبة إلى الشكل، قال إن المجموعة ترى أن كلا الاتفاقين لا يمثلان للمادة 12(4) من اتفاقية إنشاء الويبو. ومن جانب آخر أحاط علماً جيداً بالتفسيرات التي قدمها المستشار القانوني في ذلك الصدد.

14. أما عن جوهر الاتفاقين، فقال إن لدى عدة دول أعضاء بعض الشواغل الأخرى التي لا تتصل إلا بمواد إحدى مذكرتي التفاهم واقترح إمكانية مواصلة تناولها في الاجتماع على المستوى الثنائي (ورحب بالاجتماعات الثنائية السابقة التي عقدت مع الوفد المعني) في ذلك الصدد أو إمكانية طرحها في مرحلة لاحقة. وأعرب عن موقف المجموعة المتحفظ بشأن الاتفاقين في المرحلة الحالية.

15. وساور وفد المكسيك شك واحد فقط بشأن الإجراء. وأبدى رغبته في معرفة ما إذا كان البند 7 من جدول الأعمال سيُطرح للبحث في الوقت الحالي. وقال إنه يفهم أن هناك مشاورات غير رسمية تجري في الوقت ذاته بشأن المكاتب الخارجية مما يعني وجوب حضور الاجتماعين في الآن ذاته ورأى بالتالي ضرورة عدم بحث ذلك البند حتى تنتهي المشاورات.

16. وقال الرئيس إن البيان الذي أدلى به وفد المكسيك يجسد ما سيقره. وأضاف قائلاً إن اللجنة تحتاج إلى إجراء تبادل أولي للآراء بشأن المسألة بناء على طلب عدة وفود مما اتفق عليه الجميع. واقترح بالتالي الانتقال إلى تناول بند آخر من جدول الأعمال لتكريس الوقت للمشاورات.

17. وأعاد الرئيس فتح باب النقاش حول البند 7 من جدول الأعمال بشأن الموافقة على الاتفاقات فأشار إلى أن باب النقاش فُتح في اليوم السابق وعقدت الكثير من المشاورات منذ ذلك الحين وقال إنه مسرر بأن يبلغ الدول الأعضاء بالتوصل إلى توافق في الآراء في المشاورات. وعلى أساس تلك المشاورات، طلب من المستشار القانوني أن يتلو النتائج التي تم التوصل إليها.

18. وتلى المستشار القانوني تفاهم الرئيس على النحو التالي:

"فما يتعلق بالاتفاق بين الصين والويبو، تقرر الأمانة والحكومة الصينية بأن المادة 1(4) من الاتفاق بين الصين والويبو يُفهم منها أنها تنص على تقديم المساعدة للمودعين الصينيين في إيداع طلباتهم الدولية بناء على معاهدة التعاون بشأن البراءات ونظام مدريد ونظام لاهاي، وبعد ذلك توفير أية خدمات زبون وجبهة، حسب الاقتضاء، فيما يتعلق بتلك الإيداعات.

"ومن المفهوم أن جميع معدات تكنولوجيا المعلومات ستقتني وفقاً لقواعد وممارسات الويبو الجاري بها العمل.

"وفي الختام، أحاطت الأمانة علماً كاملاً بالانشغالات المعرب عنها بشأن إجراءات توقيع الاتفاقات.

"(1) توافق لجنة التنسيق على الاتفاق المبرم بين الويبو وحكومة جمهورية الصين الشعبية والاتفاق بين الويبو وحكومة الاتحاد الروسي، بناء على التفاهم بشأن البيانات التي أدلت بها جميع الأطراف المعنية لتدوّن في المحضر.

"وبالإضافة إلى ذلك،

"(2)(أ) تقرر أيضاً لجنة التنسيق بأن تقتني الويبو مباشرة معدات تكنولوجيا المعلومات اللازمة لجميع مكاتب الويبو الخارجية باستخدام الإجراءات العادية، وتقرر أن جميع مكاتب الويبو الخارجية لن تنفذ أية أنشطة تتعلق بمعالجة الطلبات المقدمة بناء على معاهدة التعاون بشأن البراءات ونظام مدريد ونظام لاهاي، إذا ما قررت الجمعية العامة ذلك.

"(2)(ب) وتقرر لجنة التنسيق أن يُطبق في المستقبل الإجراء الوارد في المادة 12(4) من اتفاقية الويبو بدقة، وهو ما يعني أن تلتزم الأمانة موافقة لجنة التنسيق قبل إبرام وتوقيع أي اتفاق بشأن المكاتب الخارجية في المستقبل".

19. وتوجه وفد الولايات المتحدة بسؤال إلى المستشار القانوني فأشار تحديداً إلى الجزء الأخير من الفقرة 2(أ). وتساءل عن أثر قرارات لجنة التنسيق في سير قرار الجمعية العامة والعكس بالعكس، فالجمعية العامة ولجنة التنسيق ومؤتمر الويبو هي كلها هيئات أفقية.

20. ورد المستشار القانوني قائلاً إن لجنة التنسيق والجمعية العامة هي هيئات موازية وإن ما تقوم به لجنة التنسيق في الوقت الراهن لا يتعدى إخطار الجمعية العامة أنه في مقدورها أن تتخذ قراراً بشأن اتفاق أو اتفاقات المكاتب الخارجية الأخرى أو أنشطة هذه المكاتب في المستقبل. وأشار إلى أن لجنة التنسيق تفضل إحالة الأمر للمدير العام ليضطلع بالأمر بنفسه وقد يحدث ذلك إذا كانت اللجنة لا تريد أن تخول الجمعية العامة باتخاذ القرار الوارد في فقرة القرار مباشرة.

21. واستمع وفد الولايات المتحدة إلى الشرح وقال إنه يشعر بالقلق لأن قرار لجنة التنسيق مقيد بشروط ويتبع ما يحدث في هيئة أخرى على الرغم من كون الجمعية واللجنة هينتين موازيتين. وأشار إلى أنه لا شك أن الوفود التي اضطلعت بالصياغة كانت تريد للحكم 2(أ) أن يكون مطلقاً ليكون الأمر محض قرار لجنة التنسيق وبالتالي جزءاً من قرار أشمل قائم بذاته ولا يتبع أي تدبير آخر صادر عن أي هيئة أخرى. وأضاف أنه في حال أرادت وفود أخرى أن تذكر الجمعية العامة، يمكن الاستعانة بمقاربة أخرى وحذف عبارة "ما لم تقرر الجمعية العامة غير ذلك". وأصر الوفد على طلبه بالحصول على شرح أفضل للهدف وراء هذه العبارة التي أضيفت إلى الاقتراح الأصلي الذي نوقش أثناء المشاورات.

22. وقال وفد فرنسا إن بلده سُرّ للمشاركة في المشاورات غير الرسمية، وأنه أجرى أيضاً مشاورات ثنائية مع وفدي الصين والاتحاد الروسي على مدى عدة أيام وأسابيع، ولكنه لم يغيّر موقفه بشأن هذه المسألة. وصرّح بأنه يوافق على فتح مكتبين خارجيين للويبو في الصين والاتحاد الروسي. وأضاف أنه أعرب بوضوح عن الشكوك التي انتابته بخصوص الأسلوب المنتهج، وقد أخبر نظيره من الاتحاد الروسي والصين بأنه كان يفضل العمل على تحديد الولاية بطريقة مبدئية من أجل تلافي التوترات، ولكنه أبدى ارتياحه من إفضاء تلك المشاورات الرسمية إلى تبديد شكوك كلا الطرفين. ورأى الوفد أن الصياغة تجسّد التوضيحات التي أعطيت بخصوص كل الجوانب، وأعرب عن دعمه لمداخلة وفد الولايات المتحدة الأمريكية، ولكنه أبدى سروره حيال تمكّن لجنة التنسيق من إصدار قرار جلب الارتياح اللازم دون أن يعيد فتح المسائل. وبمراعاة النقطة التي طرحها وفد الولايات المتحدة الأمريكية أعرب الوفد عن دعمه للإجراء الخاص بفتح مكتبين للويبو في الصين والاتحاد الروسي.

23. وقال وفد الولايات المتحدة الأمريكية إنه يعترم الموافقة على الصيغة التي تلاها المستشار القانوني، وذلك توخياً لإيجاد حل توفيقى وتحقيق التوافق والتمكّن أخيراً من غلق باب النقاش حول هذا البند من جدول الأعمال.

24. وشكر الرئيس وفد الولايات المتحدة الأمريكية على ما أبداه من روح توفيقية وأعطى الكلمة لوفد الجزائر.

25. وتحدث وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية وقال إن مجموعته لا تعترض على الاتفاق المبرم بين الويبو وحكومتها الصين والاتحاد الروسي لفتح مكتبين جديدين في هذين البلدين.

26. ونظراً لعدم إبداء أي اعتراض على مشروع القرار بصيغته الواردة في اقتراح الرئيس الذي تلاه المستشار القانوني، اعتمدت لجنة التنسيق فقرات القرار المذكورة.

البند 45 من جدول الأعمال الموحد

التقرير السنوي عن الموارد البشرية

27. وأحاط الرئيس، لدى عرضه البند 45 من جدول الأعمال المعنون "التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية"، علماً بالوثائق الثلاث المقدمة إلى لجنة الويبو للتنسيق كي تنظر فيها، وهي التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية (الوثيقة WO/CC/67/2 CORR)، والتصويب الخاص بها (الوثيقة WO/CC/67/2 CORR)، وملخص القرارات والتوصيات الصادرة عن لجنة البرنامج والميزانية في دورتها الحادية والعشرين (الوثيقة WO/PBC/21/21). ودعا بعد ذلك الأمانة إلى تقديم البند.

28. وجاء في ملخص الأمانة أن التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية يوفر معلومات محدثة عن وضع القوة العاملة في الويبو، وتشكيلتها، والتوازن بين المناطق الجغرافية وبين الجنسين، والتوجهات الخاصة بتلك القوة العاملة، وتكاليف الموظفين، والتطورات الأخيرة في إدارة الموارد البشرية. ودعت الأمانة لجنة الويبو للتنسيق إلى الإحاطة علماً بعدد من المسائل المتعلقة بالموارد البشرية والموافقة عليها. وقالت إن من بين البنود المطروحة للموافقة اقتراح برفع السن القانونية للتقاعد من 62 عاماً

إلى 65 عاماً بالنسبة للموظفين الذين يلتحقون بالويبو بعد 1 يناير 2014، طبقاً لقرارات مماثلة اتخذت في منظمات أخرى تابعة لمنظومة الأمم المتحدة، بناءً على توصية من الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

29. وأوصحت الأمانة أن التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية يشتمل على استراتيجية محدثة للموارد البشرية تحدّد منظوراً عالي المستوى بخصوص كيفية إدارة عدد من المخاطر والتحديات الاستراتيجية التي تواجه الويبو في الشائبة القادمة. وأفادت بأن من العناصر الرئيسية لتلك الاستراتيجية ضرورة ضمان أن تكون الويبو منظمة تفي بالغرض المنشود منها وتكون قادرة على الاستجابة بطريقة مناسبة للاحتياجات العالمية المتطورة الخاصة بالملكية الفكرية. وذكرت، فضلاً عن ذلك، الحاجة إلى إدارة تكاليف الموظفين الآخذة في الارتفاع والتصدي إلى عدم التوازن بين المناطق الجغرافية وبين الجنسين. وأشارت إلى أن الويبو تعترم البقاء صاحب عمل مفضل وتوفير بيئات عمل جذابة ومحفزة ومستحقات تنافسية وفرص معقولة للنمو والتطور فضلاً عن حوافز تشجّع على تحقيق إنجازات بارزة.

30. وهناك عناصر أخرى من التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية توفر معلومات محدثة عن تنفيذ أنظمة الإدارة المحسنة، التي من شأنها تعزيز فعالية العمليات وأعداد التقارير. ومن المقرر أن تدخل الوحدة الخاصة بالموارد البشرية المدرجة ضمن نظام التخطيط للموارد المؤسسية (ERP) طور التشغيل في القريب، كما يُتوقع تنفيذ الأنظمة المحسنة لتخطيط الموارد البشرية في القريب العاجل. ويمثل إصلاح العدالة الداخلية أحد العناصر المهمة الأخرى وآخر مرحلة لاستكمال مراجعة نظام الموظفين ولائحته وإصدار الصيغة الموافقة عليها لإجراءات وسياسات الموارد البشرية، التي استُهلّت في عام 2012.

31. وقالت الأمانة إن المرفق الثالث بالتقرير السنوي بشأن الموارد البشرية يتضمن موجزاً عن أنشطة مكتب الأخلاقيات. وأفادت بأن التقرير السنوي الثاني لمكتب الأخلاقيات أدرج للتيسير في المرفق الثالث بالتقرير السنوي بشأن الموارد البشرية حتى يتسنى النظر فيه في سياق المسائل المتعلقة بالموظفين لأن مكتب الأخلاقيات هو مكتب مستقل موجود في مكتب المدير العام. وأحاطت علماً باعتماد سياسة لحماية المبلغين عن المخالفات واستهلال برنامج للتدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات والنزاهة وزيادة ملحوظة في مستوى الوعي بالمبادئ الأخلاقية وإجراءات رفع التقارير عن سوء السلوك في الويبو من ضمن أهم الأحداث. وأفادت الجمعيات لعام 2012 باعتماد مدونة الويبو للأخلاقيات. وأشارت إلى تنفيذ أنشطة التدريب الإلزامي في مجال الأخلاقيات والنزاهة لفائدة جميع الموظفين واستكمال أكثر من 98 بالمائة من الموظفين للتدريب.

32. وتحدث وفد المملكة المتحدة باسم المجموعة باء وشكر الأمانة على التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية والجلسات الإعلامية غير الرسمية المتعددة المنظمة فيما يتصل بالموضوع. واتفق على أهمية استراتيجية جديدة للموارد البشرية وأعرب في الوقت ذاته عن بعض شواغلها إزاء الارتفاع الشديد في تكاليف الموظفين. ودعا الأمانة إلى رصد تكاليف الموظفين وآثارها في الأمدن المتوسط والطويل عن كثب. وفيما يخص المسائل الواردة في التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية التي يجب أن توليها لجنة الويبو للتنسيق عنايتها، أكد ما يلي (أ) الإحاطة علماً بمسألة إنهاء عقود التوظيف خلال السنة الماضية، (ب) وملاحظة المعلومات الواردة في الفقرات من 51 إلى 55 من الوثيقة والخاصة باختيار السيد فلاديمير يوسيفوف كعضو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو حتى الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في سنة 2017، (ج) الموافقة على المسائل المتعلقة بالموظفين واعتمادها في الفقرتين 60 و61 من الوثيقة، (د) وملاحظة المعلومات الواردة في الفقرات من 62 إلى 65 من الوثيقة.

33. وشكر وفد إكوادور الأمانة على التقرير وأثار ثلاث نقاط أي أهمية إجراء الترقبات وفقاً للممارسات المطبقة في المنظمة وتوفير الحوافز للموظفين حتى يقدموا خدمات جيدة ضماناً لتحقيق التوازن بين الجنسين وأخيراً أهمية مراعاة الأصول القانونية بما في ذلك إتاحة الفرصة للموظفين لشرح حالتهم فيما يتصل بمجالات الفصل عن الخدمة.

34. ورحب وفد الصين بالتقرير السنوي بشأن الموارد البشرية الذي يساعد الدول الأعضاء على تحسين فهمها للمبادرات المضطلع بها في ميدان الموارد البشرية. كما رحب بجهود الويبو المبذولة في ذلك المجال معرباً عن أمله في أن تعزز الويبو

الشفافية في العمل على الموارد البشرية وفقاً لمتطلبات الدول الأعضاء والتاساتها أخذاً في الحسبان احتياجات العمليات وضرورة تحقيق التوازن بين الجنسين والتوازن الجغرافي.

35. وتحدث وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية وهنأ الرئيس على انتخابه رئيساً للجنة مهمة للغاية. والتفت الوفد إلى مسألة الموارد البشرية مذكراً بكمالاته السابقة باسم المجموعة الأفريقية بشأن موضوع التوازن الإقليمي ودعا الأمانة مراراً إلى أن تضمن تحسين التوازن، مشيراً إلى أن التقرير يبرهن على أن المجموعة باء ممثلة بإفراط في الويبو. وحث الوفد الأمانة على توظيف موظفين من مجموعات إقليمية أخرى عند تساوي الكفاءات، ومن ثم إتاحة فرص أكبر لبلدان المجموعة الأفريقية لكي تمثل في الويبو.

36. وهنأ وفد مصر الرئيس على انتخابه. وأكد الوفد تعليقات المجموعة الأفريقية باسم مجموعة جدول أعمال التنمية وأعرب عن شكره للأمانة على التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية. وأكد الوفد دعمه لاستراتيجية الموارد البشرية وذكر ببيانه السابق الوارد في لجنة الميزانية فيما يتعلق بضرورة التوزيع الجغرافي المتوازن للموظفين في الأمانة. وأشار الوفد إلى أن هذا المبدأ لا يبدو منفذاً تنفيذاً ملائماً، رغم أنه لم يجدد في اتفاق المنظمة. وأشار الوفد إلى بيان الأمانة الذي أفاد بأن سياسة التوزيع الجغرافي تحتاج إلى مراجعة. ووافق الوفد مع هذا التقييم ورأى أنه لا بد من بدء مشاورات حول الأمر بأسرع ما يمكن لإصلاح أوجه الاختلال الملاحظة في تقرير الأمانة.

37. وأيد وفد فرنسا بيانات الوفود الأخرى فيما يتعلق بأهمية التكافؤ بين الجنسين في المنظمة. والتفت الوفد إلى التمثيل الجغرافي وأقر تعليقات الوفود الأخرى وأشار إلى أهمية الحدادة. ولكن الوفد أشار أيضاً إلى وجود واقع جغرافي وأن الويبو موجودة في بلد له حدود طويلة جداً مع بلد آخر وينبغي أخذ ذلك في الاعتبار. ثم أشار الوفد إلى ضرورة مراقبة تكاليف الرواتب. وفي هذا الصدد، قال الوفد إن نسبة المناصب من رتبة مدير أعلى بخمسة في المئة، فيما تناهز ثلاثة في المئة بالمنظمات الأخرى. واقترح الوفد أنه ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار أثناء تخطيط القوى العاملة بحيث تكون النسبة أكثر واقعية بين المناصب من رتبة مدير والمناصب الأخرى، وتصبح أقرب إلى منظمات الأمم المتحدة الأخرى.

38. وهنأ وفد إيران (جمهورية - إسلامية) الرئيس على انتخابه وشكر الأمانة على الوثائق المقدمة والعرض. وذكر الوفد بمداخلته أثناء الدورتين العشرين والحادية والعشرين من لجنة البرنامج والميزانية مشيراً إلى أن التوزيع الجغرافي مبدأ جوهري يقر به ميثاق الأمم المتحدة. وعبر الوفد عن قلقه حيال مشاكل التمثيل الجغرافي في الأمانة آملاً في زيادة عدد المبادرات والخطوات بمشاركة الدول الأعضاء ورضاها ما سيتمخض عنه استراتيجية واضحة وجدول زمني ومعلومات محدثة ومنظمة للدول الأعضاء.

39. ورحب وفد الولايات المتحدة بالتقرير السنوي بشأن الموارد البشرية في الوثيقة WO/CC/67/2. وأحال الوفد إلى وثيقة أخرى وهي A/51/14 وتحديداً بند جدول الأعمال رقم 11 حيث تطلب لجنة البرنامج والميزانية من المدير العام أن ينقل إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية مسألة الكلفة المتزايدة للموظفين. وأراد الوفد أن يؤكد مجدداً على أهمية هذه القضية وأن يطرح الأسئلة بشأنها. كما راودته الرغبة في فهم كيف ستحصل لجنة البرنامج والميزانية على تأييد الجمعية العامة للويبو.

40. وهنأ وفد جمهورية الكونغو الديمقراطية المدير على انتخابه تهنئة حارة مؤكداً له على الدعم الكامل. وأقر الوفد بالجهود المبذولة لتحقيق التوازن الجغرافي مشيراً إلى أن 110 دولة عضو من إجمالي 186 دولة ممثلون في الأمانة. وأضاف الوفد أنه يتعين التعامل مع الأمر بحذر بالغ مؤيداً بذلك بيان الجزائر الذي ألقته آنفاً نيابة عن المجموعة الأفريقية. وأكد أنه يؤيد أية سياسات لخفض مواطن الاختلال في التوزيع الجغرافي بين الأقاليم بل وداخل الأقاليم ذاتها. وأشار الوفد إلى أن بعض الدول الأعضاء غير ممثلة بما فيه الكفاية وأنه يتعين الاعتناء بوجه خاص بطلبات رعايا بلدان مثل هذه الأقاليم. وأكد الوفد أنه يولي عناية خاصة لمبادئ التنوع الجغرافي مؤيداً على وجه الخصوص البيانات المذكورة في الفقرتين 27 و30 في التقرير السنوي

للموارد البشرية. وأضاف أن الاستراتيجيات الواردة في هذه الفقرات يمكن أن تشكل من وجهة نظره أساساً موثقاً وحلاً ناجعاً لمشكلة اختلال التوازن الجغرافي.

41. وهنأ وفد إسبانيا الرئيس على انتخابه وشكر الأمانة على التقرير الشامل وعلى تشاوره مع الدول الأعضاء في إكمال التقرير وتحسينه. وأكد الوفد على أهمية عناصر الميزانية في الموارد البشرية فلئن احتوى التقرير جزئياً على هذه العناصر، فإنه من الممكن زيادتها لتوفير المزيد من المعلومات للدول الأعضاء. وأحاط الوفد علماً بالزيادة المقترحة في كلفة الموظفين ومقدارها تسعة بالمائة في مشروع الميزانية على الرغم من استقرار عدد الموظفين بسبب الإنفاق على إعادة التصنيف وترقية بعض المناصب لمستوى المدراء وتناهي أصول الموظفين وكلفة التأمين الصحي المتقاعدين والقضايا المتعلقة بصندوق المعاشات التقاعدية. واستطرد الوفد قائلاً إن هذه العوامل كلها تشكل دافعاً للأمانة للقيام بدراسة بشأن التطور المحتمل لهذه التكاليف خلال الأعوام المقبلة مقارنة بتوقعات زيادة الدخل. وهنأ، أراد الوفد التذكير بشواغل الدول الأعضاء حيال الزيادة المطردة في كلفة الموظفين.

42. وهنأ وفد جنوب أفريقيا الرئيس على تعيينه وأيد البيان الذي أدلى به وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية مردداً أيضاً المشاعر التي عبر عنها وفد مصر وإيران (جمهورية - الإسلامية) فيما يتعلق بتشجيع المساواة الجغرافية بين موظفي الويبو. وحث الأمانة على اتخاذ خطوات ترمي إلى موازنة الجداول من خلال إدراج البلدان القليلة التمثيل والبلدان غير الممثلة. وساند أيضاً البيان الذي أدلى به وفد فرنسا بشأن النهوض بالمساواة بين الجنسين.

43. وهنأ وفد السنغال الرئيس على انتخابه وأكد له دعمه التام. وشكر الأمانة على التقرير السنوي بشأن الموارد البشرية مرحباً بالإصلاحات المنفذة خلال السنة وأنشطة التوظيف والعلاقات المحسنة بين الإدارة والموظفين. وأشار إلى شاغلين أولهما التمثيل الجغرافي. وفي ذلك الصدد، أيد البيانات السابقة التي أدلى بها وفد الجزائر باسم المجموعة الأفريقية وقال إنه من الضروري ملاحظة السبل المحتملة لتحقيق مثل ذلك الإنصاف في إطار التوظيف. ثم ذكر الشاغل الثاني أي المساواة بين الجنسين. وإذ أحاط علماً بالتقدم المحرز نظراً إلى كون 53 بالمائة من موظفي الويبو من النساء، رأى أنه ينبغي بذل الجهود لتصحيح أوجه اختلال التوازن على مستوى كبار الموظفين بما في ذلك على مستوى هيئات صنع القرار.

44. وهنأ وفد جمهورية تنزانيا المتحدة على انتخاب الرئيس. وطلب الحصول على المعلومات من الأمانة بخصوص تقلص حجم المكتب الأفريقي مما يعد شاغلاً قد أثير خلال مؤتمر الويبو الأفريقي. واستفسر عن التدابير التصحيحية المزمع اتخاذها.

45. وفي إطار التطرق للموضوع الذي أثاره وفد الولايات المتحدة الأمريكية، أكد المدير العام أنه سيلتقي برئيس لجنة الخدمة المدنية الدولية خلال الأسابيع المقبلة وأنه يُخطط لإفادة مجلس الرؤساء التنفيذيين التابع للأمم المتحدة خلال الاجتماع المقبل في نوفمبر.

46. وفيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي، أكد المدير العام مجدداً التزام الأمانة بتنفيذ مبدأ التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة. وللتشديد على هذا الالتزام، وأضاف أن الأمانة قد وظفت أخصائياً في قضايا الجنسين والتنوع. وفيما يتعلق بالمنظور الجنساني، لاحظ المدير العام أن الأمانة قد حددت هدفاً للمساواة بين الجنسين بنسبة متكافئة في إطار الأمانة بأسرها بحلول عام 2020. وأشار إلى وتيرة التناقص الطبيعي المتدنية في الأمانة والبالغة نسبة 2,5 بالمائة، مما يجد من قدرة الأمانة على تنفيذ التغيير بوتيرة أسرع. ورغم ذلك، أكد المدير العام إصرار الأمانة على معالجة مشكل التنوع بشقيه الجغرافي والجنساني، واعترف بأنه من أبرز الشواغل بالنسبة للدول الأعضاء. وأضاف أنه يتم الإعلان عن جميع المناصب الشاغرة وأن وفود الدول الأعضاء مدعوة إلى إخطار عواصمها بفتح تلك المناصب بغية جذب مجموعة متنوعة من المرشحين. وأشار المدير العام أيضاً إلى أن الأمانة ترغب في بلوغ أقصى حد من الشفافية فيما يتعلق بالتنوع، بشقيه الجنساني والجغرافي، ولهذا الغرض تُنشر إحصاءات مفضلة في ظرف كل ستة أشهر.

47. وفيما يتعلق بالمسألة التي أثارها وفد جمهورية تنزانيا المتحدة، أوضح المدير العام أنه قد أُعلن مؤخراً عن منصبين في المكتب الأفريقي وأجري تعيينان. ورح مرشح داخلي إحدى هاتين المنافستين، وبالتالي سيتم الإعلان عن منصب آخر.

48. وفيما يتعلق بالمسألة الإجرائية حول قرار لجنة الميزانية القاضي بلفت الانتباه لشواغل لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن ارتفاع تكاليف الموظفين، اقترحت الأمانة أن تُدرج لجنة التنسيق التابعة للويبو فقرة سادسة للقرار في البند 45 من جدول الأعمال الذي يحمل عنوان "التقرير السنوي عن الموارد البشرية" تجسيدا لتأييد لجنة التنسيق التابعة للويبو لقرار لجنة الميزانية.

49. وقبل اختتام البند 45 من جدول الأعمال، لخصت الرئيسة قرارات لجنة الويبو للتنسيق وأحاطت علما بالمعلومات الواردة في التقرير السنوي عن الموارد البشرية على النحو التالي:

الفقرة 50 بشأن إنهاء عقود التوظيف – إنهاء الخدمة بالتراضي، "إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للإحاطة علما بالمعلومات الواردة في الفقرة السابقة".

الفقرة 56 بشأن لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو، "إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للإحاطة علما بالمعلومات الواردة في الفقرات من 51 إلى 55 أعلاه، لاختيار السيد فلاديمير يوسفوف كعضو في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو للفترة الممتدة حتى الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق عام 2017".

الفقرة 59 بشأن تكريم المدير العام من قبل معالي وزير الاتصالات بالمملكة المغربية، "إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة للإحاطة علما بموضوع الوسام المذكور في الفقرة 58، والموافقة على قبول هذا الوسام من جانب المدير العام".

الفقرة 61"3"، "إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الإحاطة علما بالتعديلات المدخلة على المرفق الثاني من نظام الموظفين ولائحته، في المادة 1(و)، المتعلقة بالمبالغ المقررة للمنح التعليمية، والسارية اعتبارا من العام الدراسي الجاري بدءا من 1 يناير 2013".

الفقرة 66 "إن لجنة الويبو للتنسيق مدعوة إلى الإحاطة علما بالمعلومات الواردة في الفقرات من 62 إلى 65 أعلاه".

50. واعتمدت لجنة الويبو للتنسيق الوثيقة WO/CC/67/2 على النحو التالي:

الفقرة 61"1" بشأن تعديلات المادة 10.9 من نظام الموظفين ولائحته "سن التقاعد" لتدخل حيز النفاذ اعتبارا من 1 يناير 2014؛

والفقرة 61"2" اعتمدت "معايير سلوك الخدمة المدنية الدولية" الجديدة ليبدأ العمل بها في 1 يناير 2014، ووافقت على التعديل المقابل في المادة 5.1 من نظام الموظفين ولائحته "السلوك".

51. وإضافة إلى ذلك:

التمست لجنة الويبو للتنسيق من المدير العام أن ينقل إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الرؤساء التنفيذيين شواغل الدول الأعضاء بشأن وقع ارتفاع تكاليف الموظفين على الاستدامة المالية للمنظمة، وضرورة توخي المزيد من الحذر والنظر في اتخاذ تدابير موقوتة وفعالة، ولا سيما في سياق الاستعراض الشامل الذي تجريه لجنة الخدمة المدنية الدولية في الوقت الراهن لهذه المسائل.

البند 46 من جدول الأعمال مراجعة نظام الموظفين ولائحته

52. وعرض المدير العام البند 46 من جدول الأعمال "مراجعة نظام ولائحة الموظفين" وطلب من الأمانة تقديم البند.

53. وقالت الأمانة إن إصلاح الفصلين العاشر والحادي عشر من نظام ولائحة الموظفين سيفضي إلى نتيجة الاستعراض العام لنظام ولائحة موظفي الويبو الذي بدأ في 2010 والذي كان أول استعراض شامل ينجز في أكثر من 20 سنة. ولقد كانت مراجعة الفصلين عملية تشاركية طيلة تسعة أشهر. وجميع أصحاب المصلحة الرئيسيين كان عندهم فرصة وافرة للمساهمة في الحديث وجرت استشارة الموظفين على نطاق واسع ودعوتهم إلى التعليق وقد أخطرت بانتظام بالتقدم المحرز. ولم تنجز الويبو هذا الإصلاح بمفردها، ولكن بمساعدة خبير كبير في القانون الإداري الدولي له خبرة وافرة بالمنظمات الدولية وأنظمة العدالة الداخلية. وقد أجرى استعراضاً لنظام الأمانة الحالي وأسدى النصح بشأن خيارات الإصلاح المتماشية مع الممارسات المثلى والمعايير الدولية. ويضم نظام العدالة الداخلي الحالي عدداً من أوجه القصور الكبيرة. وقد شددت الأمانة كثيراً على النظام القانوني الرسمي الذي يعد متناقضاً وطويل الأمد. ولم تدرج فرصاً كافية لتسوية المنازعات غير الرسمية المبكرة قبل اللجوء إلى المسارات الرسمية. والنظام الحالي خليط من التعليمات الإدارية المتتالية ولجان الاستعراض الندي وقد أضيفت أجزاء من الاستعراضات على مر الزمن. وإن الحدود الفاصلة بين مختلف لجان الاستعراض الندي غير واضحة، وتسفر عن مخاطر التداخلات والشغرات. ويمكن مثلاً أن تذهب حالات التظلمات إلى المدير العام كي يبت أربع مرات في مسألة واحدة نفسها. وعلاوة على ذلك، استغرقت إجراء المناقشة وقتاً طويلاً غير مبرر، وهذا وقت كان الأحرى قضاؤه على الجوهر. وساهم حضور محامين في كل المراحل في العملية التي أصبحت قاسية على نحو غير ملائم. ومن ناحية أخرى هناك نقص تام للإجراء في بعض أجزاء العملية. وماذا تعني أوجه القصور هذه لموظفي الويبو؟ وأفادت الأمانة بأن نظام العدالة الداخلي لا يسهل فهمه وليس متاحاً للموظفين. وقد شعر العديد من الموظفين بضرورة توكيل محامين لتولي قضاياهم، وهذا مكلف جداً. وكانت العملية طويلة واستغرقت التسوية وقتاً طويلاً جداً. وهذه الإجراءات الطويلة والمتناقضة لم تقض إلى بيئة عمل جيدة للموظفين المعنيين وأدت إلى تشتيت الاهتمام عن العمل. وتطلبت العملية الحالية من عدد كبير من الموظفين إدارة شتى اللجان والردود ومن ثم كانت العملية مكلفة للمنظمة عند أخذ وقت الموظفين في الحسبان.

54. وشرحت الأمانة الخصائص المفتاحية للنظام المقترح الجديد والقيمة المضافة وقالت إن الاقتراح يرمي إلى تعزيز آليات حل النزاع غير الرسمية من خلال وظائف أمين المظالم، وعليه، يحمل الفصل الحادي عشر اليوم عنوان "حل النزاعات"، محتوياً بذلك على العوامل الرسمية وغير الرسمية في هذا الصدد. وأشارت إلى أنه بوسع الموظفين أن يجدوا حلاً بدون اللجوء إلى محام وهناك فرص مبكرة للتغلب على الخلافات أو حل النزاع، ما يقلل من تدهور العلاقات على المدى الطويل. وأشارت الأمانة إلى أن النظام غير الرسمي ليس إلزامياً وإنما طوعياً. وقالت إن الاقتراح سيجعل العدالة الداخلية في متناول الجميع كما سيبسطها عن طريق اختصار بعض المراحل وتجنب الازدواجية. كما شرحت الأمانة المستجدات ومنها إلغاء الفريق المعني بالتظلمات، ما يزيل هنا مرحلة من مراحل العدالة الداخلية، أما الفريق الاستشاري المشترك فقد تم الإبقاء عليه وسيستمر في تقديم النصح إلى المدير العام ومدير الموارد البشرية. وأشارت الأمانة إلى أن هذا الفريق يتكون من ثلاثة أعضاء منتخبين من جميع الموظفين، وثلاثة موظفين في الويبو من اختيار المدير العام ويمكن للفريق الاستشاري المشترك أن يقدم المشورة للموظفين عامة في الشؤون المتعلقة برفاههم والسياسات الخاصة بهم. وفضلاً عن ذلك، أوضحت الأمانة أن الاقتراح ينص على إمكانية تقديم الموظفين لتظلمات للفريق الاستشاري المشترك في إطار إجراءات شفافة وجدول زمنية. وقالت إن العملية ليست أطول ولكنها تتيح للموظفين متسعاً من الوقت، إن اقتضى الأمر، لحل النزاعات على نحو غير رسمي والوقت للتخصيص لقضية في الإطار الرسمي. وأضاف أن الاقتراح ينص على مراعاة الأصول القانونية والضمانات. وأشار إلى أنه تم النص على حق الموظفين في الاستعانة بدفاع في الإجراءات التأديبية وكذا مبدأ التناسب في هذه الإجراءات. وقالت الأمانة إن تضارب المصالح منصوص عليه في نظام الموظفين ولائحته ويُلزم الموظفين بتقديم التقارير وإدارة هذه النزاعات. وأضافت أن

عقوبات الفصل بدون إنذار منصوص عليها في نظام الموظفين ولائحتهم ولكن تم تعريفها تعريفاً واضحاً وتخضع لقواعد إجرائية تشمل الحق في الرد قبل صدور قرار الفصل. وقالت إن الفصل بدون إنذار موجود على سبيل المثال في منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ومنظمة الصحة العالمية ويُلجأ إليه في حالات سوء السلوك الخطيرة وينطبق في حالات استثنائية. وأضافت الأمانة أن الإيقاف عن العمل بدون أجر منصوص عليه في نظام الموظفين وكذا في النظامين الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة وكذا منظمة العمل الدولية واليونسكو ومنظمة الصحة العالمية والاتحاد الدولي للاتصالات، مؤكدة من جديد أن هذه الإجراءات مطبقة في حالات استثنائية للغاية ومنها على سبيل المثال الغش وتعرض المنظمة لضرر مالي من جرائه. أما عن رد الأموال فأشارت الأمانة إلى أن هذا الأمر جديد على الويبو ولكنه موجود في منظمات الأمم المتحدة الأخرى، وتحديدًا أمانة الأمم المتحدة. وأضافت أن الاقتراح الجديد يكرس مجلس الويبو للتظلمات باعتباره هيئة المراجعة الرئيسية وينص على تثبيت دعائه حتى يتعامل مع القضايا على نحو سريع.

55. واستطردت الأمانة قائلةً إن القيمة المضافة للموظفين تكمن في نشوء نظام شفاف وواضح متاح للجميع يمكن أن يلجأ إليه الموظفون لحل تظلماتهم في مرحلة مبكرة. وأضافت أنه في حال قرر الموظفون رفع قضية رسمياً، تمر العملية بأسرها بسرعة أكبر ما يقلل من الوقت والموارد فينتج عن الأمر قرارات مبكرة.

56. وأشارت الأمانة إلى أن النظام المقترح لن ينج عنه كلفة إضافية للأمانة.

57. ولاحظت الأمانة أنه عند مقارنة نُظم العدالة الداخلية في إطار منظومة مؤسسات الأمم المتحدة، تبين أنها تتشابه إلى حد كبير، ولكن مع وجود تباينات من حيث التفاصيل تعكس احتياجات كل منظمة وظروفها وأفضليتها. ويتسق نظام العدالة الداخلية المقترح للويبو إلى حد كبير مع نظم المؤسسات الأخرى. وكُرس وقت طويل لمناقشة الخيارات، وساهمت في ذلك جميع الجهات الداخلية المعنية، بما فيها مكتب المستشار القانوني، وشعبة التدقيق الداخلي والرقابة الإدارية، وأمين المظالم، ومجلس الموظفين، والفريق الاستشاري المؤلف من أعداد متساوية من ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة. وظلت هناك بعض اختلافات الآراء بشأن التفاصيل، وكان ذلك أمراً عادياً. وما عُرض على لجنة التنسيق التابعة للويبو كان عبارة عن اقتراح سياسي رفيع المستوى، مما سيتطلب إجراءات مفصلة في شكل تعليمات للمكتب لوضعه موضع التشغيل. وسيلزم أيضاً القيام بإفادة الموظفين وإتاحة التدريب لهم قبل أن يتمكن جميع الموظفين من استخدام النظام. وفي الختام، لاحظت الأمانة أن الويبو ليس لديها بصفة خاصة عدد مرتفع من قضايا النزاع مقارنة بغيرها من المنظمات. وفي الواقع، سُجِّل في عام 2013 إجمالاً عدد أقل من القضايا مقارنة بعام 2012، على صعيدي مجلس الويبو للتظلمات والمحكمة التابعة لمنظمة العمل الدولية. وبينما من الصحيح أنه قد سُجِّل عامة على مدى الأعوام القليلة الماضية عدد أكبر من قضايا الاستئناف، فإن ذلك كان اتجاهًا عامًا في منظومة الأمم المتحدة. وما ساهم بدوره في زيادة قضايا إضافية هو بعض السياسات الجديدة المتعلقة بالموارد البشرية. فعلى سبيل المثال، مع إدخال نظام إدارة الأداء الذي اعتمد في الويبو عام 2009، أصبح بإمكان الموظفين الطعن في تقييمات الأداء التي يقوم بها المشرفون عليهم، وتم التمكن من تسوية العديد من هذه القضايا من خلال النظام غير الرسمي الذي ينص على الوساطة. وفي الختام، أعلنت الأمانة أن تنفيذ هذا الإصلاح تنفيذاً مبكراً سيكون لا محالة في مصلحة موظفي الويبو.

58. وشكر الرئيس الأمانة على عرضها ودعا الوفود إلى إبداء تعليقاتها.

59. وابدأ وفد ألمانيا ارتياحه من طريقة الرئيس في قيادة هذه اللجنة وشكر الأمانة على تقديم صيغة مراجعة لنظام الموظفين ولائحتهم بهدف تحسين العدالة الداخلية في الويبو. وأشار إلى أنه ليس بإمكان موظفي المنظمات الدولية رفع نزاع ناشئ عن شكوى تتعلق بالعمل أمام محكمة وطنية. وبناء عليه فإنهم يتمتعون، في رأيه، بحق الإنسان المتمثل في رفع قضيتهم أمام هيئة قضائية مستقلة أو هيئة أخرى في الحالات التي تُنتهك فيها حقوقهم، وعلى المنظمة التي تستخدمهم توفير نظامها الداخلي الخاص لإقامة العدل. وأضاف أن الجمعية العامة للأمم المتحدة أكدت، لدى قيامها بإصلاح نظام إقامة العدل في

عام 2007، على ضرورة أن يكون النظام الداخلي لإقامة العدل مستقلا وشفافا ومتسقا مع القواعد الوجيهة للقانون الدولي وسيادة القانون والإجراءات القانونية الواجبة من أجل ضمان احترام حقوق الموظفين وواجباتهم وضمان مساءلة المديرين والموظفين على حد سواء. وصرح بأن ذلك ما هو متوقع بالضبط من مشروع النظام واللائحة الوارد في المرفق الثاني من الوثيقة WO/CC67/3. وأوضح أن الغرض من ذلك المشروع هو إضفاء المزيد من الشفافية والموثوقية على النظام من خلال تقنين وتبسيط آلية الويبو الداخلية لتسوية المنازعات. ورحب بالنظام الجديد لأنه يؤكد أهمية محاولة تسوية النزاع في المراحل المبكرة وعن طريق إجراءات غير رسمية ومحايده. كما رحب الوفد بتجديد التركيز على دور أمين المظالم وعلى تأمين استقلاليته. وأضاف قائلاً إنه يفضل، لتعزيز الشفافية وبناء الثقة، لو تم بيان ولاية أمين المظالم والإجراءات المتعلقة به في لائحة الموظفين بدلا من بيانها في تعميم إداري يصدره المدير العام. وتطرق إلى تسوية النزاعات بالطرق الرسمية وأشار إلى أن النظام الجديد يتبع نهجا يستند بقوة إلى عدد من الآليات المراجعة جماعيا. وأوضح أن المراجعة الجماعية تضمن مشاركة الموظفين في تسوية النزاعات وتطوير فهم مشترك للقواعد والمعايير الموضوعية التي تنظم العلاقة بين الويبو وموظفيها. ومن الواضح أن ذلك يتفق، في رأيه، مع رغبة موظفي الويبو الذين تم إشراكهم في تصميم النظام الجديد. وأشار الوفد، مع التقدير، إلى أن المادة الجديدة 2.11 تقضي، صراحة، بأن يقوم كل الأشخاص المكلفين بمهمة تتعلق بتسوية الشكاوى والنزاعات بالطرق الرسمية وغير الرسمية بعملهم بطريقة حيادية وأن يتجنبوا أي شكل محتمل أو ظاهر من أشكال تضارب المصالح. وقال إن ذلك الحكم مهم لاكتساب ثقة جميع الموظفين بخصوص النظام الجديد. ولتمكين الموظفين الذين يشاركون في مجالس مختلفة من القيام بذلك الدور وضمان إقدام الناس على النهوض بتلك المسؤولية، أوصى الوفد بضرورة توفير تدريب قانوني لكل من يُختار للقيام بتلك المهمة، وإعفائه بالقدر المناسب من مهام أخرى. وأشار الوفد إلى أن المهل الزمنية الخاصة بجميع الإجراءات حُسبت بطريقة سخية للغاية بالنسبة إلى منظمة صغيرة نسبيا تستخدم معظم موظفيها في المقر الرئيسي، واستشهد بمثال على ذلك وهو أن مختلف المهل الزمنية في الإجراءات التي تُرفع أمام مجلس الطعون وحده قد تصل إلى 330 يوما، بالإضافة إلى الفترة التي قد يحتاجها المجلس نفسه لاتخاذ قرار. وأعرب عن قلقه من أن يستغرق الإجراء كله فترة طويلة للغاية لا تليي الغرض المنشود منها وهو تسوية الشكاوى والنزاعات في أسرع وقت ممكن. وأخيرا التمس الوفد توضيحا بشأن اختيار بعض أعضاء مجلس الطعون ووضعهم. وقال إنه يجب، بمقتضى المادة 1.5.11(ب)، أن يكون الرئيس ونائب الرئيس من ذوي الخبرة في مجال قانون الخدمة المدنية الدولية وأن لا يكونا من الموظفين الذين يعملون حاليا في المنظمة أو ممن عملوا فيها في السنوات العشر الماضية. وتساءل الوفد عما إذا كان هذان الشخصان من خارج نظام الويبو، وإذا كانا من خارجه فما سيكون وضعهما القانوني إزاء المنظمة.

60. وأكدت الأمانة أن الرئيس ونائب رئيس مجلس الويبو للتظلمات سيكونان من خارج الأمانة وأنها لن يكونا من الموظفين ولا من قدماء الموظفين في السنين العشر السابقة.

61. وأضاف المدير العام أن هذا يمثل أيضا الوضع الحالي فيما يخص مجلس الويبو للتظلمات.

62. وشكر وفد فرنسا الأمانة لأنها قدمت إصلاح نظام العدالة الداخلية ورحب بأي جهد يرمي إلى تهيئة مناخ جيد للعمل في المنظمة. وأشار الوفد إلى أنه في عام 2000 لم يكن هناك إلا عدد قليل من التظلمات في محكمة المنظمة الدولية للعمل وأنه طرأت زيادة في السنوات الماضية. ولهذا السبب، رحب الوفد بمزيد من الصلات في النظام، مشيرا أيضا إلى تعليقات سابقة لوفد الولايات المتحدة الأمريكية مفادها أن الاجتماعات ينبغي أن تكون مفتوحة للجمهور أوسع وإلى إجراء مناقشة تفاعلية مع الموظفين. وتحدث الوفد عن بعض المخاوف بشأن بعض الاختصاصات والمواعيد النهائية والأمن وإمكانات الفصل والفصل الفوري مع فترات من 60 يوما إلى سبعة أيام. وحذر الوفد من ذلك في الوقت الذي رحب فيه بالإصلاح قائلاً إنه ينبغي ألا ترجح الكفة بقوة لصالح الإدارة. وأشار الوفد إلى أن فرنسا ممثلة تمثيلا عاليا ضمن الموظفين، لذلك أراد أن يضمن أن الموظفين مرتاحون لهذا الإصلاح وربما هناك ما يبرر إجراء مناقشة مفتوحة.

63. ودعا الرئيس الرئيس الثاني للفريق الاستشاري كي يخبر لجنة التنسيق الخاصة بالويبو عن عملية التشاور التي تتبعها الأمانة في مراجعة نظام العدالة الداخلية.

64. وأوضح الرئيس الثاني للفريق الاستشاري بأنه بعد مراجعة نظام ولائحة الموظفين عام 2012، ظلت الفصول الخاصة بالعدالة الداخلية مطروحة للمراجعة خلال سنتي 2012-2013. وبدأت المراجعة بعملية مشاورة داخلية مستفيضة قادها مستشار خارجي وصيغ استنادا إليها تقرير. وجاء التقرير وثيقة عمل للفريق الاستشاري المكون من خمس ممثلين عينتهم الإدارة وكان له الشرف أن يكون واحدا منهم، وخمس ممثلين من الموظفين، أي الموظفون عموما. وهذا الفريق مكون من عشرة أشخاص كانوا يتداولون حول مراجعة الفصل العاشر والحادي عشر لمدة شهرين، أي خلال شهري مايو ويونيو وأصدروا توصيات للمدير العام بشأن إصلاح نظام العدالة الداخلية. وهذه عملية جرت بشفافية تامة. فقد وضع الفريق الاستشاري أولا موقع إنترنت تفاعلي متاح لجميع الموظفين وتنشر عليه كل ملخصات وقائع الفريق وتقرير كبير المستشارين. وجميع الموظفين في المنظمة مدعوون للتفاعل مع الفريق الاستشاري بشأن مختلف نقاط العملية. وخلال شهرين، التقى الفريق الاستشاري في 18 دورة عامة دعي خلالها جميع أصحاب المصلحة للمساهمة. واستنادا إلى هذه العملية، صيغت توصيات ختامية. وأتيحت عدة فرص للموظفين كي يشاركوا في هذه العملية وظل الموظفون عموما على علم بالأخبار عبر الموقع التفاعلي. وعلاوة على ذلك، اتصل الفريق الاستشاري بمجلس الموظفين ودعاه في مناسبتين إلى المساهمة في عمل الفريق. وصيغت توصيات ورفعت إلى المدير العام في نهاية العملية بنهاية يونيو. ونشرت أيضا تلك التوصيات على موقع الإنترنت. وقد جاءت توصيات الفريق الاستشاري بقرار الأغلبية 7 مقابل 2، ونشر أيضا موقف الأقلية وأتيح لجميع الموظفين. وهذا يعطي لمحة عن العملية ويظهر أيضا أنه كان شفافا تماما وأتاح فرصا جيدة جدا للموظفين وللمجلس الموظفين كي يساهموا في العمل.

65. وإضافة إلى العرض الذي قام به الرئيس المساعد للفريق الاستشاري، أوضحت الأمانة أن المدير العام، عند تسلم اقتراح الفريق الاستشاري، تشاور مع مجلس الموظفين على حده. واستعرض مجلس الموظفين الاقتراح بتفاصيله وقدم عددا كبيرا من التعليقات، وجلبها أدخل في النسخة النهائية للتقرير.

66. وشكر الرئيس الرئيس المساعد للفريق الاستشاري والأمانة على توضيح عملية الإصلاح ودعا الوفود إلى أخذ الكلمة.

67. وتحدث وفد فنزويلا (جمهورية - البوليفارية) وهنأ الرئيس على انتخابه، كما هنأ الأمانة على اقتراح الإصلاح، مذكرا بأن الدول الأعضاء هي التي التمسست إصلاح نظام العدالة الداخلية في الويبو. وأشار الوفد إلى أن ثمة بعض المجالات التي يرى أنها تمثل الخط الأحمر في شتى أرجاء المنظمة وقال إن إدارة الموظفين أحد هذه الخطوط الحمراء. وأشار إلى أن الديمقراطية التشاركية قد لا تكون معنية، لكن ثمة بعض الجوانب في طريقة تسيير شؤون المنظمة. وراح يقول إن لجنة الويبو للتنسيق ليست مركزا للمنازعات وإن الدول الأعضاء لا يلزم أن تدخل في التفاصيل اليومية لإدارة الموظفين.

68. ولخص الرئيس مداخلات وفود ألمانيا وفرنسا وفنزويلا (جمهورية - البوليفارية) وخلص إلى أن المنظمة يلزمها أن تتسم بالشفافية والعدل والفعالية، ومن ثم اقترح اعتماد فقرات القرار الأربع التالية:

69. إن لجنة الويبو للتنسيق أحاطت علما بالمعلومات الواردة في مراجعة نظام الموظفين ولائحته على النحو التالي:

الفقرة 10 المتعلقة بتعديلات القاعدة 2.6.3 من لائحة الموظفين "تقدم الموظفين المؤقتين داخل الرتبة"
والقاعدة 1.2.2 "تنفيذ قرارات إعادة التصنيف"، كما وردت في الجزء 3 من المرفق الثالث.

الفقرة 12 المتعلقة بتعديلات القاعدة 9.2.7 "بدل الإقامة اليومي" والقاعدة 1.8.9 "تعويض إنهاء الخدمة للموظفين المؤقتين"، والمادة 1(ب) من المرفق الثاني "الرواتب والمنح" والمادة 1(أ) من المرفق الرابع "النظام الداخلي لهيئات التعيين".

70. ووافقت لجنة الويبو للتنسيق على الوثيقة WO/CC/67/3 على النحو التالي:

الفقرة 5 المتعلقة بتعديلات نظام الموظفين ولائحته فيما يتعلق بنظام العدالة الداخلية، كما ورد في المرفق الثاني؛

الفقرة 8 المتعلقة بتعديلات المادة 1.6 من نظام الموظفين "الأنشطة والمصالح خارج المكتب الدولي" والمادة 4.4 "الترقيات" والمادة 1.3 "الرواتب" والمادة 10.4 "هيئات التعيين" والمادة 19.4 "التعيينات الدائمة"، لتدخل حيز النفاذ اعتبارا من 1 يناير 2014، كما وردت في الجزء 2 من المرفق الثالث.

بيان رئيس مجلس جمعية موظفي الويبو وبيان عضو من أعضاء مجلس جمعية الموظفين

71. أدلى رئيس جمعية موظفي الويبو وعضو من أعضاء مجلس الموظفين ببيانها على مسامع لجنة الويبو للتنسيق. ويرد هذان البيانان في مرفق هذه الوثيقة.

72. وعند انتهاء البيان الثاني لمجلس الموظفين، دعا الرئيس عضو المجلس إلى مغادرة القاعة كي تواصل الدول الأعضاء مداولاتها. وأشار الرئيس إلى أنه سيكون لديه الوقت خلال ولايته، ويمكنه أن يستأنف الحوار، إذا كان ذلك مناسباً.

73. وتساءل وفد فرنسا إن كانت الأمانة سترد على ما قيل. وطرح أيضا مسألة إجرائية، وخاصة بشأن من يقبل دخوله إلى القاعة أثناء انعقاد اجتماعات لجنة الويبو للتنسيق. وقال أيضا إنه يود أن تكون جمعية الموظفين قوية وتمثل الموظفين بالفعل، وأعرب عن انشغاله لاستماع بيانين متناقضين كما بدا من ممثلي الموظفين. ووفد فرنسا إذ دُعي إلى تقديم اقتراح بشأن كيفية التعامل مع هذا الوضع، فإنه أشار إلى وضع نقابات العمال في فرنسا واقترح أيضا أن تُعلق سائر الوفود على هذه المسألة.

74. وهنأ وفد سنغافورة الرئيس على انتخابه وأشار إلى أنه كما الرئيس السابق للجنة الويبو للتنسيق، ربما يستطيع إلقاء بعض الضوء على الوضع الذي كان يتكرر كل عام على ما يبدو والذي علق عليه وفد فرنسا في وقت سابق. وذكر الوفد بأنه قدم قرارا بشأن دور لجنة الويبو للتنسيق خلال اجتماع عام 2012، أثناء وجوده في منصب رئيس اللجنة المذكورة، لم يلق القرار أي معارضة من أعضاء لجنة الويبو للتنسيق. وأشار وفد سنغافورة تحديدا إلى أن المناسبة السنوية التي تسمح فيها لجنة الويبو للتنسيق للموظفين بمخاطبة اللجنة لم تكن حوارا وأنه ينبغي لموظفي منظمة دولية ألا يتحاوروا مع الدول الأعضاء لأن هذا امتياز يخص للإدارة العليا للمنظمة التي أعطتها الهيئة الرئاسية مثل لجنة التنسيق تعليمات وتوجيهات، ولكنها لا تتدخل فيها. وذكر الوفد بأن هذه المبادئ وضعت بوضوح في 2012 بدعم تام من لجنة التنسيق الخاصة بالويبو. وذكر الوفد بأنه قبل اجتماع هذه اللجنة العام الماضي، أصر مجلس الموظفين على الحق في التفاوض مع اللجنة حول اعتماد نظام ولائحة الموظفين المعدل. وهذا ما أنكره الرئيس على أساس العلاقة المحددة أعلاه. وأكد الوفد أن مجلس الموظفين كان له الحق في مخاطبة لجنة التنسيق كي يعلمها بشعوره وموقفه. ورأى وفد سنغافورة أن البيانين السابقين، وفضل البيان الثاني الذي يمكن انتقاده انتقادا بناء ويمكن الحديث عن شواغل حقيقية فيه. وأقر الوفد بأن لا شيء كاملا وأن وضعية الويبو مثل العديد من المنظمات أبعد ما تكون عن الكمال، وأقر بتركيز الأمانة الشديد على التحسين بدءا بالتقويم الاستراتيجي ومراجعة نظام الموظفين ولائحته والجهود الرامية إلى ترشيده كل ذلك. وأشار وفد سنغافورة إلى التعليقات السابقة التي ألقاها وفد فرنسا قائلاً إن ما شهدته لجنة التنسيق هو حفنة من الأشخاص يبدو أنهم يفكرون أن لهم الحق في المشاركة في الإدارة العليا

لوييو. وأشار الوفد إلى أن هذا ليس دور مجلس الموظفين وأنه يعرض هذه النقطة للسنة الثالثة على التوالي. وأضاف الوفد أنه لم يتم اغتنام فرصة لاتخاذ خطوة إيجابية. وعضوا عن مخاطبة لجنة الويو للتنسيق بشأن أنواع التوجه الاستراتيجي، يود مجلس الموظفين أن يلتقي برئيس المنظمة، واختار توجيه قائمة من الاتهامات إلى الإدارة وإعادة النظر في عدد من الأشياء التي وافقت عليها لجنة الويو للتنسيق بالفعل. ثم تطرق وفد سنغافورة إلى الأسباب الكامنة وراء التأخر في إحراز التقدم بشأن الجزء الثاني من مراجعة نظام الموظفين ولأخته. ورحب الوفد بتسليط رئيس مجلس الموظفين لبعض الضوء على هذه المسألة وفي المقابل أشار الوفد إلى أنه ظل، من جهته، على اطلاع بالتطورات المسجلة في هذا الصدد خلال السنة التي تولى فيها رئاسة لجنة الويو للتنسيق. وقام بذلك خاصة من أجل ضمان أن تستكمل الأمانة مراجعة نظام الموظفين ولأخته قبل هذه الجمعيات. وفي هذا الصدد أعرب الوفد عن تقديره للجهود التي بذلتها الأمانة وود لو أبرزت هذه الأمور، وهو ما يفقد إليه بعض الأفراد وينبغي مع ذلك ألا يجعل ذلك اللجنة تحيد عن الاضطلاع بدورها في الامتثال لحوكمة المنظمة.

75. وهنأ وفد غانا الرئيس على انتخابه، وخصّ وفد سنغافورة بالشكر على مساهمته المهمة في إطار دوره كرئيس للجنة التنسيق التابعة للوييو خلال العام السابق. وذكر الوفد بعمله المهم في إطار الجمعية العامة والالتزامات العديدة بشأن الوقت المخصص لمداخلات الوفود، ورأى أن مداخلات مجلس الموظفين قد يُستحسن الإدلاء بها خطياً. وذكر بأن الأمانة غالباً ما أعدت وثائق لمجرد الإفادة. ووافق وفد غانا، مشيراً إلى مداخلات وفد سنغافورة، على ضرورة إلقاء نظرة جوهرية على العروض الأخيرة المشهودة من جانب لجنة التنسيق التابعة للوييو ولزوم رسم خط في هذا الصدد، بناء على مفهوم واضح مفاده أن الإدارة هي الإدارة. وبالتذكير بمداخلة رئيس مجلس الموظفين، قدم الوفد ملاحظة على الجرأة في رفع دعاوى جدية وخطيرة في الإدارة، دون تقديم أدلة ملموسة. وأبدى الوفد ملاحظة على الانتقادات من قبيل عدم مصداقية المفاوضات، وتدني معنويات الموظفين، والافتقار إلى آليات شفافة، واستفحال المحاباة، إلى آخره. وفي نفس الوقت، بعد أن استعرضت الدول الأعضاء استراتيجية الموارد البشرية وتبين لها أنها مقبولة، تساءلت عما إذا كان المندوبون مقصّرين في إداء عملهم أو عن وجود أمر يلزمها الاطلاع عليه. وأعرب الوفد عن الحاجة إلى توحيد الأداء في إطار المنظمة، وضرورة توقيف الموظفين للإدارة. ويلزم فتح الإدارة أمام الموظفين للاستماع إلى آرائهم. وقال الوفد إنه لا يستصوب الاستماع لمجلس الموظفين بشأن مكامن الأخطاء الجلية إزاء الإدارة. وأشار إلى الحاجة إلى النظر إلى العمل الجاري نظرة متوازنة. وفي الختام، عبر وفد غانا عن رأي مفاده وجود حيز للمشاورة والمناقشة وبناء الثقة والمساءلة على نحو متبادل من أجل الدفع بالمنظمة إلى الأمام.

76. وهنأ وفد الولايات المتحدة الأمريكية الرئيس على انتخابه. وأيد البيان الذي أدلى به وفد فرنسا سابقاً، وطلب الحصول على البيانات والمحاضر الحرفية على حد سواء بغية إسداء بعض المشورة إلى مجلس الموظفين والإدارة لاستخدامها على حد سواء في تسيير المنظمة.

77. وأعرب وفد إكوادور عن رغبته في تأييد وفد فرنسا في تعبيره عن اندهاشه لبيانات مجلس الموظفين. وأبدى تقديره للبيان الذي أدلى به وفد سنغافورة وطلب من الأمانة الرد في سبيل الشفافية. واتفق مع البيان الذي أدلى به وفد غانا وأكد ضرورة توفير الأدلة على الادعاءات المصوبة وطلب أيضاً إتاحة بيانات خطية للمندوبين.

78. وذكر وفد فنزويلا (جمهورية - البوليفارية) مجالات مماثلة ظهرت في لجنة التنسيق للوييو خلال الجمعية السابقة وأنهى على وفد سنغافورة حسن إدارته للغاية للوضع في ذلك الحين. وإذ ذكر بالبيانات السابقة التي أدلى بها بعض الوفود بشأن الخط الأحمر، حذر وفد فرنسا من فتح أبواب الاجتماع لأي شخص يحضر للتعبير عن حقيقته مما يفضي ببساطة إلى عدد من الحقائق المتباينة. كما ذكر بأن المديرين هنا وسابقاً الموظفين على دوافعهم ومجهودهم الجبارة التي أدت إلى النتيجة الناجحة التي حققتها معاهدة مراكش في حين أن مجلس الموظفين يدعي أن الموظفين ليسوا محفزين. وأشار أيضاً إلى البيان السابق الذي أدلى به وفد سنغافورة وأحاط علماً بأنه ينبغي توضيح ذلك الأمر وأنه لا ينبغي إشراك لجنة التنسيق للوييو في مسائل الإدارة التفصيلية. وذكر بأن اللجنة كلفت بانتخاب المدير العام في شهر مايو وأن الدول الأعضاء ستمتخ في ذلك الحين ثقتها لمرشح أو آخر مما يمثل مدى مسؤولية الدول الأعضاء بالنسبة إلى إدارة الموظفين.

79. وأشاد وفد الصين ببياني وفد سنغافورة ووفد غانا وأحاط علماً بأنه لا يفهم سبب اضطرار لجنة التنسيق للويبو إلى تكريس كثير من الوقت للاستماع إلى شكاوى ممثلي الموظفين الذين لا يبدون آراء بناءة على الإطلاق. وأعرب عن أمله أن تعزز لجنة التنسيق تركيزها على مسائل تهم الدول الأعضاء.

80. وهناً وفد غينيا - بيساو الرئيس على انتخابه ورحب ببياني وفد سنغافورة ووفد غانا. وأيد كل ما أتى ذكره من جانب المنظمة وجمعية الموظفين وأضاف قائلاً إنه من الضروري أن تتشاور الإدارة وجمعية الموظفين وتناقشا بشأن المسائل موضع الخلاف. وأعرب أيضاً عن رغبته في إيجاد الحلول وتجليها خلال الجمعية العامة المقبلة.

81. ودعا الرئيس المدير العام إلى أخذ الكلمة لإعطاء بعض التوضيحات.

82. وأوضح المدير العام أن مجلس الموظفين مُنح، طيلة السنوات الثماني والعشرين الماضية وبموافقة الرئيس، فرصة إلقاء كلمة أمام لجنة الويبيو للتنسيق. وأوضح أيضاً أنه لم يكن هناك إطلاقاً حوار بين مجلس الموظفين والدول الأعضاء. وقال إنه لم يرغب في الرد مباشرة على مجلس الموظفين لسببين اثنين وهما، أولاً، لأنه يعتبر أن التبادل يثير مواجهة بدرجة لا تترك مجالاً للحوار. واعترف بوجود اختلافات في التقدير فيما يخص الوقائع والظروف التي أشير إليها. واستشهد بمثال على ذلك قائلاً إنه لما بدأ العمل في منصبه كمدير عام، كان لدى المنظمة 350 من الموظفين العاملين بعقود قصيرة لفترات طويلة، وقال إن ذلك العدد انخفض الآن ليلبغ 50 موظفاً، وسيختفي نهائياً في العام المقبل. وأضاف أن تلك التسوية التي شملت أكثر من 300 وظيفة تمت على الرغم من الأزمة المالية العالمية، وعلى الرغم من الأثر الذي تخلفه كل تسوية على الميزانية. وأوضح أنه كان لتلك التسوية أثر إيجابي على المنظمة. وأطنب المدير العام في حديثه قائلاً إن ثمة حكماً صدر مؤخراً عن المحكمة الإدارية لمنظمة العدل الدولية يقضي بأنه كان ينبغي أن يُعامل شخص عمل في منصب مستمر بعقود قصيرة لمدة 11 عاماً متتالية كموظف دائم. وأبدى تعاطفه مع ذلك الرأي مؤكداً أن الأمانة بصدده معالجة هذا الوضع الذي طال أمده والذي بدأ قبل توليه منصبه بزمان طويل. وصرح بأن أوضاع ما تبقى من الموظفين العاملين بعقود قصيرة لفترات طويلة ستسوى قبل نهاية العام المقبل. وأفاد بأن ثمة مسائل معقدة تستحق أن تُناقش مناقشة متحصّرة بطريقة تكفل الكرامة والاحترام ورأى أنه لا فائدة بالنسبة إليه أن يردّ بطريقة مثيرة للمواجهة على كل نقطة تطرحها جمعية الموظفين فيما يخص المسائل التي توجد اختلافات في وجهة النظر بشأنها، وهي اختلافات يعتبرها اختلافات طبيعية في التقدير. وقال المدير العام أيضاً إنه من الصعب وغير المناسب الردّ عندما لا تكون بيانات مجلس الموظفين موزّعة سلفاً. وأوضح أن ذلك الأمر التمس هذا العام وفي الأعوام السابقة، دون الحصول على أي ردّ. غير أنه أكد على أن المسائل التي أثارها مجلس الموظفين ستُدرس وتخضع لمشاورات ومناقشات مع أعضاء ذلك المجلس.

83. وأحاط الرئيس علماً بالتوضيحات التي قدمها المدير العام وبالممارسة المتبعة من قبل لجنة الويبيو للتنسيق وهي الاستماع إلى مجلس الموظفين. وتساءل عما إذا كان ينبغي الاستمرار في تلك الممارسة أو إدخال بعض التغييرات عليها، بما في ذلك الاشتراط من مجلس الموظفين أن يقوم أولاً بإتاحة الوثائق قبل المداولات بفترة تساوي 48 ساعة إلى 72 ساعة، والتماس أن يكون العرض عرضاً رسمياً موجزاً. وقال إنه يمكن النظر في تلك المسائل في الدورة القادمة.

84. ورفع الرئيس الجلسة.

[يلي ذلك المرفق]

بيان شفهي للسيد عز الدين منصف كاتب، رئيس مجلس جمعية
موظفي الويبو في سلسلة الاجتماعات الحادية والخمسين
لمجمعات الدول الأعضاء في الويبو
30 سبتمبر 2013

أشكر سيدي الرئيس.

سيدي الرئيس، اسمح لي أولاً بأن أشكر سعادتك على السماح لنا، أنا وزملائي، بالدخول إلى هذه القاعة والمشاركة في أعمال الجمعية العامة للويبو. وأود أن أقول لك، وكما سبق أن قلت في الجلسة التي تكلمت بعقدها معنا، إنني أحلت إليك، وفقاً لقواعد حسن السلوك، نص خطابي باللغتين الفرنسية والإنكليزية اليوم على الساعة الحادية عشرة صباحاً، ومن ثمة فمن المفروض أن النص موجود بين يديك. وتقبل مني اعتذاري واعتذار جمعية الموظفين على عدم التمكن من فعل ذلك قبل ذلك الوقت نظراً إلى المسائل المتعلقة بالترجمة وإيصال الخطاب. فأرجو تقبل اعتذارنا على ذلك.

سعادة الرئيس، السفير فادي سيك، الممثل الدائم للسنغال في الأمم المتحدة بجنيف ورئيس لجنة التنسيق،
المندوبون الموقرون،
السيد المدير العام،
السيدات والسادة،
السادة الزملاء،

إنه لشرف عظيم أن أتحدث إلى هذا الجمع الموقر للمرة الثالثة باسم جمعية موظفي الويبو. وقبل بدء الكلام، اسمح لي حضرة الرئيس أن أهنيئك مرة أخرى على انتخابك رئيساً للجنة التنسيق وأن أهنيئ أيضاً نائبك المنتخبين أثناء الجلسة الأولى بعد افتتاح أعمال الجمعية العامة. ويحدوني أمل في أن تتكلم مداوات هذا الجمع الموقر بالنجاح تحت قيادتك ما سينعكس لا محالة إيجابياً على موظفي المنظمة والدول الأعضاء على وجه العموم.

وبما أننا لازلنا في صدد الشكر المعتاد، لا يسعني سوى أن أشيد بخلفك، سعادة سفير سنغافورة، السيد كوك فوك سنغ وبنائيه على جودة العمل الذي أنجزته اللجنة تحت رئاستهم.

سيدي الرئيس، منذ انعقاد الدورة الأخيرة للجنة التنسيق، طرأت التطورات المهمة التالية التي تستحق أن تحاط الدول الأعضاء علماً بها.

أولاً، وضع الإطار التنظيمي فيما يخص تحويل العقود القصيرة الأجل إلى عقود مؤقتة بتعيينات مؤقتة؛ وثانياً، وضع إجراءات وشروط عمل جديدة في الويبو؛ وثالثاً، تعديل نظام العدالة الداخلية في الويبو وفيما بعد تعديل الأحكام الخاصة به في نظام موظفي الويبو ولائحته.

وقبل الخوض في تفاصيل هذه الموضوعات الثلاثة، يود مجلس الموظفين أن يدلي ببعض الملاحظات التمهيدية بشأن الظروف العامة التي أحاطت بالعملية التشاورية مع الإدارة.

لاحظ مجلس الموظفين أن الإدارة حاولت التدخل في شؤون تمثيل الموظفين. وقد اتضح هذا الأمر على وجه الخصوص أثناء الانتخابات الأخيرة لممثلي الموظفين. وأدى ذلك أيضاً إلى تقديم شكاوى تطالب بإلغاء نتائج تلك الانتخابات. وتجلى ذلك في تأخير في الإجراءات أمام لجنة التظلمات التي تسجل حالياً مدة تأخير تتراوح بين 8 إلى 12 أسبوعاً مقارنة بالإجراءات العادية التي كانت ستتخذ لو لم يحدث ذلك الخلل في الإجراءات.

وتلك الشكاوى المقدمة بهذا الشأن، والتي أحيلت إلى اللجنة الاستشارية المشتركة، كانت موضوع توصية بإلغاء إجراءات الانتخاب ونتائجها على حد سواء. وبعد أن قبل المدير العام تلك التوصية وتمت الدعوة إلى انتخابات جديدة. وحاولت الإدارة مرة أخرى التلاعب بهذه الانتخابات الجديدة لكي تؤثر على الإجراء وعلى النتائج. ويأسف لمجلس الموظفين لذلك ويود أن يطلب من الدول الأعضاء التأثير على الأمانة لكي تتوقف عن هذه التلاعبات التي لا تتماشى مع ممارسة عدالة رصينة وتمثيل مقبول للموظفين من قبل ممثلين انتخبهم الموظفون حسب الأصول.

وفيما يتعلق بالعملية التشاورية التي جرت بين ممثلي الإدارة والموظفين، يمكن القول إن هذه العملية التشاورية أبعد ما تكون عن الواقع، ولا يمكن أن تعتبر ذات مصداقية في الوقت الراهن. فهي عملية تشاورية شكلية محتمة ومجلس الموظفين مقتنع بأن الإدارة لا تأخذ بعين الاعتبار معظم المقترحات التي تقدم لها، إن لم نقل كلها. ولذلك، ليس من الممكن أن نستنتج أن هذه العملية التشاورية مهمة، كما هو مطلوب في توصيات وحدة التفتيش المشتركة، وأود أن أشير هنا بشكل خاص إلى التقرير الذي نشر في مايو 2012 بعنوان "العلاقات بين الإدارة والموظفين في وكالات الأمم المتحدة المتخصصة ونظامها الموحد" (الوثيقة JIU/REP/2012/10)، ولا تتفق والتوصيات الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية.

وخير مثال على تهميش ممثلي الموظفين هو ما جرى أيضا أثناء تعديل نظام العدالة الداخلية. فقد لاحظت جمعية الموظفين أن الإدارة عيّنت ممثلين عن الموظفين بدلا من أن يتم انتخابهم من قبل الموظفين. وإجراء التعيين هذا إجراء غير قانوني تماما ينتهك حقوق جمعية الموظفين ويخضع حاليا لإجراء طعن مرفوع إلى لجنة التظلمات في الويبو. سيدي الرئيس، السيدات والسادة، أود أن ألفت انتباهكم إلى التذاعيات السلبية للغاية التي قد تؤثر على ذلك التعديل سواء من الناحية الإجرائية أو الموضوعية إذا ما أعلنت لجنة التظلمات، والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فيما بعد، أن عيوبها إجرائية قد شابت العملية التشاورية وأنه ينبغي، نتيجة لذلك، إلغاء الأحكام الموضوعية التي اتخذت في هذا الصدد. وهذا من شأنه تفويض نظام العدالة الداخلية بأكمله على صعيد المنظمة.

سيدي الرئيس، لاحظ مجلس الموظفين منذ وقت ليس بالبعيد أن الإدارة أرسلت إلى جمعية الموظفين وثيقة لتعلق عليها بعنوان "استراتيجية الموارد البشرية للشائبة المقبلة". وأجرت الجمعية تدقيقا معمقا لتلك الاستراتيجية وقضينا في ذلك الكثير من الوقت وخرجنا بأكثر من 92 تعليقا تمت إحالتها إلى شعبة إدارة الموارد البشرية. ولم تتلق الجمعية أية ملاحظة على التعليقات التي قدمها مجلس الموظفين. وترى جمعية الموظفين أن وثيقة هامة مثل استراتيجية الشائبة المقبلة، التي قدمت لك قبل أن يدخل المجلس إلى هذه القاعة، أقول إن جمعية الموظفين تعرب عن دهشتها الشديدة من أن تُعالج بهذه الخفة وثيقة مهمة مثل هذه الوثيقة التي ستنظم العلاقات البشرية على مدى العامين المقبلين. وطلب مجلس الموظفين أيضا من مديرة شعبة إدارة الموارد البشرية عقد اجتماع عام واستدعاء الموظفين لعرض الاستراتيجية عليهم. ولم تتوصل بأي جواب على هذا الطلب. وهذا يشير إلى غياب الحد الأدنى من الحوار داخل المنظمة والمتمثل في إتاحة المعلومات للموظفين.

أصحاب السعادة، المندوبون الموقرون، سيداتي سادتي، يعقد هذا الاجتماع في زمن حافل بالتحديات المطروحة أمام المنظمة، سواء على الصعيد الداخلي أو الخارجي، ويقتضي ذلك بعض التغييرات في أسلوب أداء أنشطة المنظمة وولايتها. وفي الوقت نفسه، يشكل هذا الاجتماع فرصة فريدة للاعتراف بعدد من الإنجازات البارزة، بما فيها إبرام معاهدة ييجين بشأن حماية الأداء السمعي البصري ومعاهدة مراكش لتيسير النفاذ إلى المصنفات المنشورة لفائدة الأشخاص المكفوفين أو معاقبي البصر أو ذوي إعاقات أخرى في قراءة المطبوعات وتسجيل زيادة مهمة على الصعيد الدولي في مجال الابتكار والعلامات التجارية والتصاميم الصناعية. وقد تمت جميع هذه الإنجازات، في جزء منها على الأقل، بفضل قدر لا يستهان به من التفاني والفعالية عند الموظفين الذين عملوا بلا كلل في مختلف القطاعات والمرافق خدمة للمنظمة والدول الأعضاء بكل تفان وولاء وتضحية.

ومع ذلك، فإن جمعية الموظفين تدرك أن أي منظمة يجب أن تكون مستعدة لمراجعة إجراءات تسيير أنشطتها باستمرار، وإجراء التغييرات اللازمة. وما يهم، في نهاية المطاف، هو الطرق والوسائل التي تجرى بها تلك التغييرات.

تشمل مسألة التخطيط والإدارة، بالنسبة لجمعية الموظفين، التشاور الحقيقي مع جميع أصحاب المصلحة وهي عنصر أساسي لإدارة جيدة. وهذا يسهل وضع سياسات وبرامج متمسكة في تناغم وثيق مع أولويات المنظمة، ويساهم في التنفيذ الفعال لولاية المنظمة من قبل جميع الجهات المعنية.

وفي هذا الصدد، فإن استراتيجية الموارد البشرية والتعديلات المقترحة إدخالها على نظام الموظفين والتي عرضت عليك مثلها في ذلك مثل عدد كبير من السياسات والبرامج لا تمثل لهذه المعايير لأنها وضعت دون تشاور فعال ودون مراعاة تعليقات بعض الفعاليات الرئيسية ودون وجود علاقة واضحة مع الإجراءات التي كان من المفروض اتخاذها.

والوثيقة بشأن استراتيجية الموارد البشرية والتعديلات المقترحة إدخالها على نظام الموظفين ولائحته لا تراعي هذه الأهداف، ولا تساهم إلا في توسيع نطاق السلطة التقديرية للهيئة التنفيذية للمنظمة في إنشاء السياسات والإجراءات الأخرى واتخاذ قرارات بشأنها كما تشاء، دون مراعاة ضرورة تقديم براهين للشواغل المشروعة للفعاليات الأخرى، بما فيها الموظفون، بل والدول الأعضاء.

أصحاب السعادة، المندوبون الموقرون، سيداتي سادتي، إن استراتيجية الموارد البشرية والتعديلات المقترحة إدخالها على نظام الموظفين ولائحته لا تمثل للمبادئ المذكور آنفاً، ويتمنى مجلس الموظفين أن تتيح لجنة التنسيق، بصفتها الهيئة التشريعية التي تكفل تفعيل معايير منظمة، فرصة إضافية لإعادة النظر في تلك الوثائق المهمة والولاية ولتجري الإدارة مفاوضات ومشاورات أكثر عمقا مع جميع الفعاليات من الموظفين أو الدول الأعضاء لضمان أن تكون تلك المعايير قد احترمت وأنها ستحترم.

وفي هذا الصدد، يعرب مجلس الموظفين مرة أخرى للمنظمة وللدول الأعضاء، استعداداه الكامل أمام جميع الدول الأعضاء للمشاركة بنشاط وبروح إيجابية في المشاورات إذا ما دعت الدول الأعضاء المنظمة إلى إعادة النظر في تلك الوثائق.

وفيما يتعلق بوضع الإطار التنظيمي لتحويل العقود القصيرة الأجل إلى تعيينات، يود المجلس أن يشير إلى أن لجنة التنسيق اعتمدت الجزء الأول من هذا الإصلاح العام الماضي في نفس الفترة. وكان المجلس قد قال في الوثيقة التي تم اعتمادها إنه ينبغي أن تدخل جميع الإصلاحات المطلوبة في 1 يناير. ولكن الأمر لم يكن كذلك لأن المنظمة أجلت بدء نفاذ هذه الإصلاحات إلى 1 يوليو من العام نفسه.

وتطرح هذه الطريقة التي تتبعها لجنة التنسيق في تأجيل اتخاذ القرارات عددا من المشاكل وتثير تساؤلات عن سبب عدم تطبيق الهيئة التنفيذية للمنظمة القرارات بجميع جوانبها على النحو الذي تطلبه جمعيتكم الموقرة. ويحيط مجلس الموظفين لجنة التنسيق علما أيضا بأنه عقب اعتماد مراجعة الجزء الأول من نظام الموظفين ولائحته في العام الماضي، تحججت الأمانة بأنها كانت تراقب جودة هذا الصك التنظيمي وتوجهت إلى الرئيس السابق للجنة التنسيق مباشرة وأخبرته بأن بعض الأحكام خضعت لتعديلات شكلية. ويرى مجلس الموظفين أنه كان يلزم القيام بهذا الإجراء وهذه العملية عقب التشاور معه، لأننا لا نرى التعديلات المدخلة من الزاوية نفسها. فبالنسبة للإدارة، تُعد هذه التعديلات شكلية محضة في حين يرى مجلس الموظفين أنها تمس الموضوع، ناهيك عن أن الإجراءات المتعلقة باجتماعات العمل في الويبو لا تنص إطلاقا على أن تتصل الأمانة مباشرة عقب انتهاء اجتماع عمل واختتامه برئيس لجنة التنسيق حصرا ليبت في إمكانية دخول عدد من التعديلات حيز النفاذ، وإن كان ذلك ما يحدث في الواقع.

ويطالب مجلس الموظفين لجنة التنسيق بأن تذكر الأمانة بأن عليها التقيد بالقواعد الإجرائية كما هي وكما وافقت عليها الدول الأعضاء، وبأنه في حال تعيين القيام بعملية تشاورية في هذا الصدد، فلا بد أن تشارك فيها أصحاب المصالح، أي جمعية الدول الأعضاء، للتعبير عن رأيها ووجهة نظرها في الموضوع.

وأخيرا أود أن ألفت انتباه حضراتكم إلى أن تقدما ملحوظا قد أحرز فيما يخص عملية تثبيت الموظفين المؤقتين أثناء الدورة السابقة للمحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية. وقد أصدرت المحكمة حكما في الواقع برقم 3225، ونحن نود أن نلفت انتباه لجنة البرنامج والميزانية في هذا الصدد إلى التذاعيات المالية التي ستتربط على تنفيذ هذا الحكم كي لا تُفاجأ الدول الأعضاء لاحقا بالتكلفة أو بالتكاليف المتكبدة عندما تطبق المنظمة أو قد تطبق هذا الحكم. وقد جاء في هذا الحكم أن تعاقب العقود القصيرة الأجل التي تبرمها منظمة يعد أمرا تعسفيا، وقد سمحت المحكمة للمرة الأولى بإعادة تقييم العلاقات القانونية التي تربط موظفا يعمل بعقد قصير الأجل بالمنظمة التي تجدد العقود بطريقة متعاقبة في تاريخ سريان العقد الثاني.

ولقد حضرنا عددا من الوثائق لدورة لجنة البرنامج والميزانية، لكن يؤسفني أن أقول لحضراتكم أن الأمانة أصدرت تعليمات بالأ توضع هذه الوثائق في اللجنة. ويؤسفني ذلك لأنه يعد خرقا حقيقيا لممارسة نشاط جمعية الموظفين وأنه يمثل خرقا وانتهاكا خطيرا لحق الجمعية.

وأود أيضا أن أنهي حديثي عن هذه النقطة قائلا إننا فيما يخص الحكم رقم 3225 توجهنا إلى المدير العام ومدير إدارة الموارد البشرية كي نعرف رأيها في آفاق تنفيذ هذا الحكم. ولم تردنا أي إشارة، على الرغم من تكرار رسائل التذكير التي أرسلناها، عن الطريقة، إن وجدت، التي تعترم المنظمة أن تنفذ بها هذه الأحكام.

وبالنظر إلى إنشاء مكاتب خارجية للويو، فسأتطرق لهذا الموضوع في عجلة. فما أود أن ألفت انتباه حضراتكم إليه هو أن مجلس الموظفين منشغل على وجه الخصوص لأنه لم يحصل على أية معلومات عن نوع الأنشطة التي ستضطلع بها هذه المكاتب الخارجية، إن وجدت. والسؤال المطروح بشأن إعادة توزيع الموظفين هو في إطار أية أحكام قد يعاد توزيع الموظفين، إن اقتضى الأمر، وإذا نُقل الموظفون فهل سيتماشى هذا النقل مع احترام القواعد السارية في مجال "النقل"، كما يقال دائما عندما يتعلق الأمر بإنشاء مكتب خارجي جديد في إقليم بعيد عن مقر المنظمة. وهو موضوع يشغلنا، وأود أن أُنقل هذه المعلومات إلى الدول الأعضاء ولجنة التنسيق في إطار الجوانب التي قد تخضع للمناقشة مع الأمانة.

وبالالتفات إلى تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة، فإنني اغتنم هذه الفرصة للحديث عن عنصرين أساسيين، أولهما يتعلق بالوثيقة التي جاء فيها أن إدارة الموارد البشرية استعانت بخبير استشاري، في مجال إدارة العطل المرضية، وربما أعد هذا الخبير الاستشاري تقريرا وعرضه على إدارة الموارد البشرية، لكن هذه الوثيقة لم تعرض على مجلس الموظفين، ونحن لا نعرف على الإطلاق الاستنتاجات التي استند إليها هذا الخبير الاستشاري لإصدار توصياته، إن وجدت.

والأدهى بالنسبة لمجلس الموظفين هي الوثيقة JIU/REP/2012/10 المعنونة "العلاقات بين الموظفين والإدارة في وكالات الأمم المتحدة المتخصصة والنظام المشترك للأمم المتحدة". وتزعم الإدارة أن التوصيتين 8 و9 قد نُفذتا، والمقصود السماح للموظفين بالاتصال بالدول الأعضاء، لكن هذا ليس رأي مجلس الموظفين. فالأمر لا يعدو كونه ممارسة، إلا أن المطلوب في وثيقة وحدة التفتيش المشتركة هو بالتحديد تحويل هذه الممارسة إلى التزام يدرج في القواعد الدستورية والتنظيمية في نظام الموظفين ولائحته.

سيدي الرئيس، إننا نريد أن يأخذ المجلس، ولجنة التنسيق، وهي الهيئة التشريعية للمنظمة، هذا الوضع بعين الاعتبار وأن يتناول هذه المسألة كي تكون العلاقة بين الممثلين الذين ينتخبهم الموظفون والدول الأعضاء علاقة مؤسسية.

وأخيرا وبالنظر إلى مسألة التدقيق الداخلي والرقابة الإدارية، يود مجلس الموظفين أن تُمنح شعبة التدقيق الداخلي والرقابة الإدارية المزيد من الاستقلال. فاختصاصات مدير الشعبة، فيما يخص التفتيش والتدقيق، وإن كانت خضعت للمراجعة في أكتوبر من العام الماضي، فإنها لا تزال لا ترقى لمستوى الآليات التي قد تتيح للدول الأعضاء القيام بهذه الرقابة، وهذا الأمر يشغل الموظفين على أعلى مستوى لأنهم قد يتأثرون بعدد من أنشطة التفتيش. وإن كانت الدول الأعضاء تستطيع النفاذ إلى تقارير التدقيق والتقييم، فإنها لا يمكنها النفاذ إلى تقارير التفتيش، ويا حبذا لو تتيح المراجعة المقبلة لميثاق التدقيق الداخلي لجميع الدول الأعضاء النفاذ إلى تقارير التفتيش أيضا. ويا حبذا أيضا لو وضعت آليات تتسم بالمصداقية والشفافية لتطبيق مسؤولية الهيئات التنفيذية عند الإبلاغ عن عدد من الأعمال وخضوعها للتفتيش، سواء بمبادرة من مدير شعبة التدقيق الداخلي والرقابة الإدارية أو من الهيئات الخارجية المستقلة بما قد ينتهي بتوجيه اتهام لجهة أو تحميلها المسؤولية.

وختاما أصحاب السعادة، المندوبون الموقرون، السيدات والسادة، قبل أن آتي إلى هذه القاعة وأنتقي بكم حملي بعض زملائي من الموظفين رسالة إليكم وقد وعدتهم بأن أنقل الرسالة رغم ما أجده من صعوبة في نقلها، لأن دوري أن أضطلع بواجباتي وفقا للولاية التي أسندتها إليّ زملائي بانتخابهم إليّ. فلقد طلبوا مني أن أقول لكم إن حالة الموظفين النفسية بلغت مستويات متدنية للغاية وإن هذا الإحباط العميق يُعزى إلى عدد من الأسباب، أولها بالتأكيد هو عدم وجود آليات تتسم بالمصداقية والشفافية، والثاني هو تعدد حالات المحاباة في التعيينات وفي إدارة المسارات الوظيفية، والثالث هو عدم وجود آفاق حقيقية لإدارة المسارات الوظيفية بما يتيح للموظفين تطوير قدراتهم وكفاءاتهم وبتيح لهم إمكانية ترسيخ مشاركتهم في خدمتكم.

لقد نقلت إليكم هذه الرسالة، أود أن أقول إننا كلنا، نحن وأنتم، نعتبر المنظمة العالمية للملكية الفكرية كنزا يستحق الحفاظ عليه. وبالطبع الأمر بيد الدول الأعضاء لوضع الآليات التي تراها مناسبة لتعيد لهذا الكنز رونقه من حيث المصداقية والاستقرار وتدفعه للعمل الجاد القائم على التوافق.

السيدات والسادة، المندوبون الموقرون، أشكركم لأن سمحتم لي للمرة الثالثة هذه السنة بأن أنقل رسالة جمعية الموظفين إلى عنايتكم. وشكرا

بيان شفهي للسيد أناتول كراتيغر، عضو في مجلس جمعية
موظفي الويبو في سلسلة الاجتماعات الحادية والخمسين
لجمعيات الدول الأعضاء في الويبو
30 سبتمبر 2013

سعادة سفير جمهورية السنغال فوديه سيك،
المندوبون الموقرون،
السيد المدير العام،
السيدات والسادة،
الزملاء الأعزاء،

إنه من دواعي شرفي وفخري أن أدلى بهذا الخطاب أمامكم اليوم وأن أكون أحد العاملين في الويبو. وأشعر أن معنوياتي مرتفعة كما هو الحال مع الكثير من الزملاء إن لم يكن أغلبهم. يحدونا الفخر بعملنا وإنجازاتنا ونواصل العمل بهمة لإصباح مزيد من النجاح على عمل الويبو ولتحقيق المزيد من التغيير الإيجابي.

ولا يخفى على أحد العبارة القائلة بأن سنة الحياة هي التغيير وهذا صحيح. ولكن المحزن في الأمر أنه تبين لي أن هناك استثناءات لهذه القاعدة في النظام متعدد الأطراف. توقف الزمن بنا كما توقف بأهل الكهف وتجمدت العلاقات بين مجلس الموظفين والإدارة وهو أمر مؤسف.

حضرة الرئيس، المندوبون الموقرون،

أود أن أذكركم باجتماع لجنة التنسيق العام الماضي وتعليقات الرئيس في تلك الآونة، سعادة سفير سنغافورة كوك فوك سنغ، على مداخلته رئيس مجلس الموظفين. وفي البداية، أعطانا سعادة السفير تعليمات بعدم التدخل في شؤون الدول الأعضاء. ودعانا بعد ذلك إلى محاكاة النقابات الحديثة التي تخلت عن النماذج الصدمية في القرن العشرين، حتى يتسنى لنا التقدم والعمل مع الإدارة من أجل حل المشكلات الحقيقية.

ولكن المؤسف في الأمر أن مجلس الموظفين وأنا أحد أعضائه لم يستطع أن يتحرر من رؤيته المتحجرة البالية ومن الانزلاق تلقائياً إلى براثن الصدام.

وكنتييجة لذلك، غطى ضحيح قلة من الناقلين باستمرار على الشواغل المشروعة. فقد استمتم للتو إلى خطاب رئيس مجلس الموظفين وقد زخر بالقضايا المندرجة في صلب اختصاصكم جميعاً كدول أعضاء حددتموها بأنفسكم (المادة 1.1.8 (ب) من نظام الموظفين ولائحته). ولكن ها هو المجلس مدفوع دفعاً إلى تجاهل صميم عمله. بدلاً من التعامل مع القضايا الملحة التي تمهم الموظفين جميعاً كالتطوير الوظيفي والتنقل الداخلي ونظام العدالة، على سبيل المثال لا الحصر، يواصل مجلس الموظفين المراوغة مع الإدارة في كل قضية.

وسأسوق بعض الأمثلة بعينها:

- كُلف أعضاء المجلس في الفريق التشاوري، وهو مجلس لحل النزاعات داخلياً من الأساس، بالمساهمة في استعراض نظام العدالة الداخلية ولكنهم استقالوا استقالة جماعية في أواخر 2012؛

- وعلى الرغم من تعدد المقاربات والاقتراحات التي قدمت لمجلس الموظفين، لم تجد أي منها أي صدى. وكان على الإدارة أن تشكل فريقاً لإنجاز العمل يضم موظفين على الرغم من عدم انتخاب أي منهم كما استمتعتم للتو. ويستمر مجلس الموظفين في تحدى كل حركة ومعارضتها وعرقلتها؛
- ولا يسعني هنا سوى أن أشيد بعمل زملائي الشاق في مجلس الموظفين وبالتعليقات المفصلة على مشروع الاقتراح الذي قام به المجلس. وعلى الرغم من أن التعديلات المقترحة هي تحسين للنظام القائم من وجهة نظري، فقد كان من الأفضل بمراحل الانخراط بإيجابية في العملية.

حضرة الرئيس، المندوبون الموقرون،

لقد ضيعنا الكثير من الفرص للانخراط في هذه العملية وفشلنا في مهمة تمثيل المصالح الجماعية للموظفين كافة بسبب عزوف رئيس جمعية الموظفين عن التعاطي مع الإدارة والنزاع الناجم عن ذلك للمعارضة المتصلبة أمر محير.

وتتجلى هذه المعارضة التلقائية في إصرار الرئيس على التقدم بتنظم في كل مرة يصدر فيها قرار إداري. وفي أغلب الحالات، ينطوي الأمر على كلفة قانونية خارجية ولا سيما عند تصعيد الأمور لمحكمة منظمة العمل الدولية. وقد نتج عن ذلك إفراط في الإنفاق. وفي المقابل، تم تعويض أوجه القصور من خلال منحة سهلها رئيس جمعية موظفي الويبو.

ولئن كانت الأسباب وراء هذه المنح مشروعة للغاية، فإنها لا ينبغي أن تبعد أنظارنا عن تضارب المصالح. فقد وصل حجم المنح العام الماضي إلى 100 ألف فرنك سويسري وهو مبلغ كبير. دُفع هذا المبلغ مباشرة للمستشار القانوني الخارجي للجمعية. وبلغت الفواتير القانونية غير المدفوعة هذا العام مستوى مرتفع والقليل منها تمت مناقشته وأقل القليل اعتمده المجلس كما هو منصوص عليه في النظام الأساسي لجمعية الموظفين ذاته. وسنتطلب مجدداً بمنحة لتمويل أصولنا. وهنا، يتساءل المرء عن شرعية التطلعات المتكررة التي تمولها هذه المنح الخارجية أقله في ظل غياب أي مبرر، وعن الأسباب المحتملة لها، كما حكمت بذلك المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية مؤخراً (على سبيل المثال حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية رقم 3206 في يوليو 2013).

حضرة الرئيس، المندوبون الموقرون،

إن الطعن في الإجراءات الإدارية عند وجود سبب مشروع لهو أمر وجيه وضروري في آن معاً. ولكن يجدر مجلس الموظفين أعضائه عندما يطعن من حيث المبدأ فيفشل في الحوار البناء. هذا خطأ ويخالف أبسط مبادئ الحوكمة الجيدة ولا يخدم مصالح الموظفين بشكل عام.

إن المبادئ الحاكمة لجمعية الموظفين واضحة للغاية. لقد وضعت هذه المبادئ خلال الجمعية العامة الأولى للأمم المتحدة سنة 1946 وقت كان تريغيني لي أميناً عاماً. ولا يخفى على أحد أنه كان نقابياً سابقاً وأقتبس بعض مما ورد على لسانه: "... لجنة الموظفين تعبر عن وجهات نظر أعضائها وآرائهم،... لا تخضع للإدارة ولا تعارضها من حيث المبدأ،... لا تبحث عن المشاكل ولا تحاول أن تطمئن الغضب المشروع بكلمات فضفاضة،...".

حضرة الرئيس، المندوبون الموقرون،

نعيب الآخرين والعيب فينا، دعونا نبدأ بأنفسنا، نحن الأفراد. فباعتباري أحد أعضاء مجلس الموظفين المنتخبين، أعلم تمام العلم أن الخطوة الأولى للخلع المزيد من الشفافية والاحترام والمصادقة والفاعلية على الويبو تبدأ قبل أي شيء بشخصي وبمجلس الموظفين كمثل يحتذى به للجميع. وليس من المدهش أبداً أن نتوقع من يحاكي هذا المثل بل ويتفوق عليه سواء المدير العام أو الإدارة أو حتى أتم الدول الأعضاء.

كلما قلل مجلس الموظفين الوقت المخصص للتيه بالسياسة، زاد الوقت الذي نخصه لعملنا النبيل. أعتد على تأييدكم وأعتد بالأخص على مثالكم الطيب.

وهنا، أتوجه بالحديث لزملائي في المجلس من ذوي النوايا الحسنة، وأطلب منهم ألا يخلطوا التمرد بالخيانة. فأنا من أنصار الشفافية والاحترام والمصادقية والفاعلية داخل مجلس الموظفين في المقام الأول. وقد ورد على لسان ويليام فولبرايت أحد مناصري النظام متعدد الأطراف وإنشاء الأمم المتحدة، أن "التمرد مظهر من مظاهر الإيمان في أي نظام ديمقراطي".

وكلي إيمان بأنه سيحين وقت تطبيق قرار 1946 في الويبو عندما تتحرر من قيود الضغائن القديمة ونماذج التفكير المتحجرة فنحدد متى نتعاطى مع الإدارة ومتى نعارضها الرأي بمصادقية وبروح بناءة لتحقيق الصالح للجميع.

حضرة الرئيس، المندوبون الموقعون،

أكرر وأقول إنني أعتد على تأييدكم وعلى مثالكم الطيب.

وشكراً.

[نهاية المرفق والوثيقة]