

WO/CC/74/6

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 23 أغسطس 2017

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الرابعة والسبعون (الدورة العادية الثامنة والأربعون)

جنيف، من 2 إلى 11 أكتوبر 2017

سن التقاعد في المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو)

وثيقة من إعداد الأمانة

1. بموجب قرار مؤرخ 23 ديسمبر 2015¹، قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة، بناء على توصية من لجنة الخدمة المدنية الدولية، ما يلي:

"... أن ترفع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة السن الإلزامية لإنهاء خدمة من عُين من الموظفين قبل 1 كانون الثاني/يناير 2014 إلى 65 سنة في موعد أقصاه 1 كانون الثاني/يناير 2018، مع مراعاة حقوق الموظفين المكتسبة؛"

2. واتخذ قرار رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة بناء على توصية وجهها مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (مجلس صندوق المعاشات) إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية، استناداً إلى توصية صدرت عن الخبير الأكتواري الاستشاري ولجنة الأكتواريين التابعة للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (صندوق المعاشات أو الصندوق) بشأن الأثر الذي يخلّفه ارتفاع متوسط العمر المأمول على استقرار الصندوق على المدى البعيد.

3. والتّمس من الأمانة العامة للأمم المتحدة، عند تنفيذ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة أن تكفل، حفاظاً على حقوق الموظفين المكتسبة، أن تُتاح لمن بلغوا سن التقاعد (60 أو 62 سنة، حسب الحال) في 31 ديسمبر 2017، إمكانية ممارسة حقوقهم في التقاعد في تلك السن. ولا يُعتبر ذلك تقاعداً مبكراً ويستفيد الموظفون المعنيون من كامل حقوقهم المرتبطة بالمعاش التقاعدي.

¹ وثيقة الجمعية العامة للأمم المتحدة A/RES/70/244

4. ويجدر التذكير بأن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة زُفعت في الويبو، وفي سائر المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، إلى 65 سنة بالنسبة إلى من أصبح تعيينهم نافذاً في 1 يناير 2014 أو بعد ذلك التاريخ. وبالتالي فإن قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة لن يؤثر سوى على الموظفين الذين أصبح تعيينهم نافذاً قبل 1 يناير 2014.

5. وسيكون أي تطبيق لقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في الويبو مرهوناً باعتماده المسبق من قبل لجنة الويبو للتنسيق.² وتحتوي هذه الوثيقة على معلومات وبيانات وحيية عن حالات التقاعد المتوقعة في الويبو في الفترة بين 1 يناير 2018 و31 ديسمبر 2020، وعلى اقتراح موجه إلى لجنة الويبو للتنسيق بشأن تنفيذ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة.

الإطار القانوني الراهن في الويبو بشأن سن التقاعد³

6. سن التقاعد الحالي بالنسبة للموظفين الذين عُيّنوا قبل 1 يناير 2014 هو 62 أو 60 سنة، حسب التاريخ الفعلي لتعييناتهم.

- الموظفون الذين أصبحت تعييناتهم نافذة بين 1 نوفمبر 1990 و31 ديسمبر 2013 (بما يشمل ذلك التاريخ) يتقاعدون عند بلوغهم 62 سنة.
- الموظفون الذين أصبحت تعييناتهم نافذة بين 1 نوفمبر 1977 و31 أكتوبر 1990 (بما يشمل ذلك التاريخ) يتقاعدون عند بلوغهم 60 سنة.

ويجوز للمدير العام أن يأذن، في حالات مُحدّدة، بتمديد سن التقاعد إلى 65 سنة كحد أقصى إذا رأى أن ذلك من مصلحة المنظمة.

7. وسن الخامسة والستين منطبق فعلاً كسن للتقاعد بالنسبة للموظفين الذين أصبحت تعييناتهم نافذة في 1 يناير 2014 أو بعد ذلك التاريخ.

حالات التقاعد المتوقعة في الويبو في 2018 و2019 و2020

8. يورد مرفق هذه الوثيقة بيانات، حتى 1 أغسطس 2017، بشأن حالات التقاعد المتوقعة في الويبو في السنوات الثلاث الممتدة بين 1 يناير 2018 و31 ديسمبر 2020، موزّعة بحسب الجنس والمنطقة الجغرافية ورتبة المنصب وقطاع العمل. وإيجاز، تُظهر البيانات ما يلي:

- سيكون هناك ما مجموعه 90 حالة تقاعد متوقعة (في سن الستين أو الثانية والستين) ما يمثل 8.5 بالمائة من مجموع موظفي الويبو الاعتياديين.⁴

² "وأوضحت الشبكة (شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق) في معرض إشارتها إلى المادة 16 من النظام الأساسي للجنة أن أي تاريخ لتنفيذ الزيادة يتفق عليه بالنسبة لنظام الأمم المتحدة الموحد (زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة) سيكون إرشادياً على أفضل تقدير، إذ يعود القرار النهائي بشأن هذه المسألة إلى مجالس إدارات المنظمات." التوكيد مضاف؛ الفقرة 21 من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2015، الوثيقة A/70/30، التي يمكن النفاذ إليها عبر الرابط التالي: <https://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf?d=81420174:46:51AM>.

³ تحدّد المادة 10.9 من نظام الموظفين سن التقاعد لموظفي الويبو.

⁴ بلغ العدد الإجمالي لموظفي الويبو الاعتياديين، في 30 يونيو 2017، 1 059 موظفاً. انظر الجدول 1 من المرفق الأول من التقرير السنوي عن الموارد البشرية، الوثيقة WO/CC/74/2.

- تتعلق ستون بالمائة من حالات التقاعد المتوقعة بمناصب في الفئة الفنية والفئات العليا، لا سيما مناصب في المستويين ف-5 وف-4 (38.8 بالمائة). وتتعلق الأربعون بالمائة المتبقية بمناصب في فئة الخدمات العامة وهناك عدد لا بأس به منها في رتبة ع-6 (18.8 بالمائة).
- ويستأثر قطاع البراءات والتكنولوجيا بنحو ثلث (32.2 بالمائة) من مجموع حالات التقاعد المتوقعة، يليه قطاع الإدارة والتسيير (17.8 بالمائة) والمكاتب الواقعة تحت الإشراف المباشر للمدير العام (15.6 بالمائة).
- ومن أصل المناصب الخاضعة للتمثيل الجغرافي (أي المناصب في الفئة الفنية والفئات العليا، باستثناء المناصب اللغوية)، والتي تبلغ 48 منصبا في المجموع، يتعلق نحو نصف حالات التقاعد المتوقعة بموظفين من مواطني أوروبا الغربية (45.8 بالمائة). ويمثل الموظفون من مواطني المناطق الجغرافية الأخرى نسبة أقل فيما يخص حالات التقاعد المتوقعة: مواطنو آسيا والمحيط الهادئ (14.6 بالمائة)، وأمريكا الشمالية (12.5 بالمائة)، وأوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى (10.4 بالمائة)، وأفريقيا (10.4 بالمائة)، وأمريكا اللاتينية والكاريبي (6.25 بالمائة). وليس هناك أي حالة تقاعد متوقعة بالنسبة لمواطني الشرق الأوسط في الفترة بين 2018 و2020.

الأثر الناجم عن رفع سن التقاعد إلى 65 سنة

9. تورد محاضر لجنة الخدمة المدنية الدولية⁵ أن التعقيبات التي تلقتها تلك اللجنة من الرؤساء التنفيذيين لمنظمات الأمم المتحدة وكذلك المناقشات التي دارت على صعيد اللجنة المذكورة في عام 2015 أشارت إلى الأثر السلبي الذي سينجم عن رفع سن التقاعد إلى 65 سنة.
- "وأشار الرؤساء التنفيذيون إلى التأثير السلبي الذي يترتب على رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة للموظفين الحاليين على الجهود المبذولة داخل المنظمات من أجل تجديد شباب قواها العاملة وإعادة صياغة ملامحها العامة من حيث المهارات وتكافؤ الجنسين والتوزيع الجغرافي، وأيضا على الجهود المبذولة لخفض تكاليف الموظفين."⁶
- وأشارت شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق إلى أن "1" تنفيذ الزيادة في السن الإلزامية لإنهاء الخدمة من شأنه أن يرحم أو يعيق بلوغ الغايات المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي". ورأت الشبكة أنه في حين أبلغت اللجنة عن "الأثار الإيجابية الطويلة الأجل المحتملة على التأمين الصحي وصندوق المعاشات، (فإنها) لم تقدر التكاليف الإضافية المصاحبة لتلك الزيادة التي تتحملها الميزانيات التشغيلية للمنظمات."⁷
10. وبناء عليه، "نظر الرؤساء التنفيذيون في طائفة من توارخ التنفيذ من عام 2017 إلى عام 2020، وذكرت الغالبية أن التاريخ لا يمكن أن يكون قبل 1 كانون الثاني/يناير 2018، نظرا لأن الميزانيات وبرامج العمل لكل من منظماتهم لعامي 2016 و2017 قد سبق وأن وافقت عليها مجالس إدارتها."⁸
11. وفي الوبو، ستنتأثر أربع أولويات استراتيجية من رفع سن التقاعد إلى 65 سنة. وتلك الأولويات هي: "1" تجديد قاعدة المهارات والكفاءات، "2" وتعزيز التمثيل الجغرافي العادل، "3" وتحقيق المساواة بين الجنسين، "4" وتحقيق وفورات في التكاليف.

⁵ انظر الفقرات من 18 إلى 28 من "تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام 2015"، الوثيقة A/70/30:

<https://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf?d=8120179:44:41AM>

⁶ المرجع نفسه، الفقرة 19.

⁷ المرجع نفسه، الفقرة 20.

⁸ المرجع نفسه، الفقرة 19.

احتياجات الويبو العملية

12. تقتضي احتياجات الويبو العملية، كما يحددها الطلب على خدماتها العالمية في مجال الملكية الفكرية، التخطيط المسبق الدقيق والشامل. ولتحقيق ذلك الغرض، أدرجت المنظمة حالات التقاعد المتوقعة (في سن التقاعد الحالي، أي 60 و62 سنة) في تخطيط مواردها البشرية بما يتجاوز برنامج الثنائية القادمة (2018-2019) وحتى عام 2020.

13. ولا بدّ لعمليات معاهدة التعاون بشأن البراءات (معاهدة البراءات) على وجه الخصوص، التي تمثل المصدر الرئيسي لإيرادات الويبو، من إدخال تغييرات كبيرة على تشكيلة قدراتها اللغوية بالنظر إلى التحولات الجغرافية التي يشهدها منشأ الطلبات المودعة بناء على معاهدة البراءات. وتغطي التوقعات الراهنة بشأن الطلب على خدمات معاهدة البراءات فترة تمتد إلى عام 2020 بغرض استباق الأمور والإعداد والتخطيط والاستجابة بشكل تام لاحتياجات السوق المتطورة. وأصبحت زيادة القدرات اللغوية في اللغات الصينية والإنكليزية واليابانية والكورية أمراً أساسياً لتعزيز مكانة معاهدة البراءات بالنظر إلى الزيادة الكبيرة الحالية والمتوقعة للطلبات المودعة بتلك اللغات بناء على المعاهدة. ولا يمكن اكتساب الكفاءات في تلك اللغات بسهولة أو تطويرها في الوقت المناسب من خلال تدريب الموظفين. فقد بات من الضروري تعيين موظفين ممن تُعد تلك اللغات لغاتهم الأصلية لضمان حسن سير العمليات. وتوظيف تلك الموارد الأساسية يحتاج إلى توافر مناصب شاغرة. وحيث أن نحو ثلث حالات التقاعد الإجمالية المتوقعة بين 2018 و2020 يتعلق بمناصب في قطاع البراءات والتكنولوجيا (الغالبية القصوى منها هي وظائف في معاهدة التعاون بشأن البراءات)، فمن البديهي أن تمثل حالات المغادرة الناجمة عن التقاعد فرصاً لا يمكن للمنظمة تفويتها إذا ما أرادت أن تواصل التجديد الجاري لقاعدة مهاراتها اللغوية.

14. ومن مجالات المهارات الأخرى الحاسمة الأهمية مجال تكنولوجيا المعلومات. فالويبو بحاجة إلى قاعدة متينة من الخبراء والتقنيين في مجال تكنولوجيا المعلومات والأمن المعلوماتي لضمان السير السلس والآمن والمحدث لقواعد بياناتها العالمية وأنظمتها ومنصاتها المعلوماتية المستخدمة في خدماتها العالمية لتسجيل الملكية الفكرية، وبرامجها الخاصة بالتعاون الإنمائي، ولأغراض الإدارة والتسيير. وبالتالي فإن حالات المغادرة الناجمة عن حالات التقاعد المتوقعة تمثل أيضاً فرصاً سانحة لاكتساب ما يلزم من خبرة ودراية في مجال تكنولوجيا المعلومات لتمكين الويبو من مواصلة تحديث بنيتها التحتية لإبقائها في مستوى المعايير الدولية.

تعزيز التنوع في الويبو

15. على الرغم من المكاسب التي تحققت فيما يخص تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفي الويبو، ما زال يتعين إنجاز المزيد ولا سيما بالنظر إلى طلبات الدول الأعضاء في هذا الصدد. فأكثر من نصف حالات التقاعد المتوقعة بين 2018 و2020 يتعلق بمناصب خاضعة للتمثيل الجغرافي. وهناك نسبة معتبرة من تلك المناصب (45.8 بالمائة) يشغلها موظفون من مواطني أوروبا الغربية، وبالتالي يفتح التقاعد المتوقع لهؤلاء الموظفين في السنوات الثلاث المقبلة فرصاً لتعيين موظفين من مواطني الدول الأعضاء غير الممثلة والمناطق الجغرافية غير الممثلة تمثيلاً كافياً.

16. وعلاوة على ذلك، تتعلق الغالبية القصوى من حالات التقاعد المتوقعة الخاصة بالذكر (44.4 بالمائة من مجموع حالات التقاعد المتوقعة) بمناصب في الفئة الفنية والفئات العليا، حيث يجب تعزيز تمثيل النساء. ولن يتحقق تحسين التوازن بين الجنسين في الفئة الفنية والفئات العليا إلا بتوافر فرص التوظيف، ولا سيما توظيف النساء.

تكاليف الموظفين

17. تخص غالبية حالات التقاعد المتوقعة بين 2018 و2020 موظفين ممن هم في النصف الأعلى من درجات رتبهم وتخص نصف حالات التقاعد المتوقعة تقريباً (47.7 بالمائة) موظفين ممن هم في أعلى درجة.

18. والدرجة الأعلى للمناصب المعنية بمجالات التقاعد المتوقعة في فئة الخدمات العامة هي الدرجة 12. أما بالنسبة للفئة الفنية والفئات العليا، أي من رتبة ف-1 إلى رتبة مد-1، فإن الدرجة الأعلى هي الدرجة 13. وكما أُشير إليه أعلاه، يتلقى معظم الموظفين الذين يقترَبون من سن التقاعد، حالياً، أعلى المرتبات الممكنة الخاصة برتبهم وسيستمرّون في تلقيها حتى التقاعد.

19. وعلى العكس من ذلك وطبقاً للقواعد الراسخة، يُعيّن الموظفون الجدد عادة في الدرجة 1 من رتبهم. وبالتالي سيؤدي تعيين موظفين جدد في الرتبة نفسها أو رتبة أدنى إلى تحقيق وفورات في التكاليف، ولكن ذلك لن يتحقق في حال تأخير تقاعد من يشغلون المناصب المعنية. فعلى سبيل المثال، يبلغ فرق التكاليف بين موظف يُعيّن في الدرجة 1 من رتبة ف-4 وموظف في الدرجة 13 من الرتبة ذاتها 39 700 فرنك فرنسي سنوياً. وفي فئة الخدمات العامة، يبلغ فرق التكاليف بين موظف يُعيّن في الدرجة 1 من رتبة ع-6 وموظف في الدرجة 12 من الرتبة نفسها 32 800 فرنك سويسري سنوياً.

الآثار التي ستحمّلها الويبو من جرّاء رفع سن التقاعد إلى 65 سنة

20. دعا ممثلو الموظفين بقوة، من خلال اتحادات موظفي الأمم المتحدة، إلى التعجيل بتطبيق الخامسة والستين كسن للتقاعد بالنسبة لكل الموظفين⁹. ومن المتوقع أن تختار الغالبية القسوى للموظفين، إن أُتيح لها الاختيار، التقاعد في سن الخامسة والستين. ومن ثمّ فإنّ رفع سن التقاعد إلى 65 سنة، اعتباراً من 1 يناير 2018 مثلاً، كما أوصت به الجمعية العامة للأمم المتحدة، سيعني احتمال أن تواجه الويبو وضعاً ستعتمد فيه حالات التقاعد تقريباً في السنوات الثلاث القادمة. فمن المرجح أن تُؤجل بثلاث سنوات حالات التقاعد البالغ عددها 74 حالة والمتوقع حدوثها بين 2018 و2020 في سن التقاعد الحالية وهي 62 سنة، وأن تُؤجل بخمس سنوات حالات التقاعد البالغ عددها 16 حالة والمتوقع حدوثها في الفترة ذاتها في سن الستين.

21. والخلاصة أن ذلك الوضع سيؤدي إلى تجميد التخطيط المسبق الذي تنتهجه الويبو، والمساس بسير الأعمال في هذا المنعطف الخاص الذي تَمَس فيه الحاجة إلى إعادة تشكيل الكفاءات. وسيؤدي كذلك إلى التقليل بصورة هائلة من فرص تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين، وهما أمران في غاية الأهمية. وعلاوة على ذلك، سيتواصل دفع الزيادة السنوية في المرتب من جرّاء ارتفاع الدرجة لمن لم يبلغوا بعد أعلى درجة في رتبهم، مما يفوّت فرصة تحقيق وفورات من تعيينات جديدة في مناصب شاغرة تُنشر في الرتبة ذاتها أو في رتبة أدنى.

22. ومن جهة أخرى وكما ذُكر في الفقرات السابقة، سيكفل الإبقاء على سن التقاعد الحالية حتى عام 2020 للويبو القدرة على تنفيذ الخطط التي أعدتها لتجديد قاعدة مهاراتها والتمكّن من الاستجابة للاحتياجات الراهنة والمتوقعة، والاستفادة على أفضل وجه من الفرص القادمة لتلبية طلبات الدول الأعضاء المتمثلة في زيادة التمثيل الجغرافي وتحسين التوازن بين الجنسين والتنوع عموماً في صفوف موظفي الويبو والعمل، إلى جانب ذلك، على ضمان وفورات في تكاليف المنظمة. وستتيح الفترة المتراوحة بين 2018 و2020 للمنظمة أيضاً الوقت الكافي لتحسين التخطيط والاستعداد بشكل تام للأثر الذي قد ينجم عن رفع سن التقاعد إلى 65 سنة.

اقترح إجراء رفع سن التقاعد إلى 65 سنة

23. الويبو جزء من نظام الأمم المتحدة الموحد وهي ملتزمة بمواءمة سياساتها وممارساتها مع تلك المُتبعة على صعيد الأمم المتحدة. غير أنه يجب على المنظمة أن تراعي احتياجاتها العملية المحددة وطلبات الدول الأعضاء الداعية إلى تحسين التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين. ومن أجل الموازنة بين لزوم استمرار المواءمة مع نظام الأمم المتحدة وظروف الويبو الخاصة، يُقترح بدء تنفيذ السن الإلزامية لإنهاء الخدمة في سن الخامسة والستين، بالنسبة للموظفين الذي عُيّنوا قبل 1 يناير 2014،

⁹ المرجع نفسه، الفقرة 23.

اعتباراً من 1 يناير 2021. وسيكّن ذلك الويبو من الحفاظ على قدرتها التنافسية ويوفر فرصة لإحراز مزيد من التقدم في تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

24. وتجدر الإشارة إلى أن الهيئات الرئاسية لعدة منظمات أخرى تابعة لمنظومة الأمم المتحدة قررت تأجيل تنفيذ السن الإلزامية لإنهاء الخدمة في سن الخامسة والستين. فعلى سبيل المثال، سيبدأ تنفيذ سن التقاعد الجديدة في منظمة الصحة العالمية ومنظمة الطيران المدني الدولي اعتباراً من 1 يناير 2019. وهناك منظمات أخرى تتوخى أيضاً بدء التنفيذ بعد عام 2018.

25. إن لجنة الويبو للتنسيق مطالبة بالموافقة على الاقتراح الوارد في الفقرة 23 من الوثيقة WO/CC/74/6.

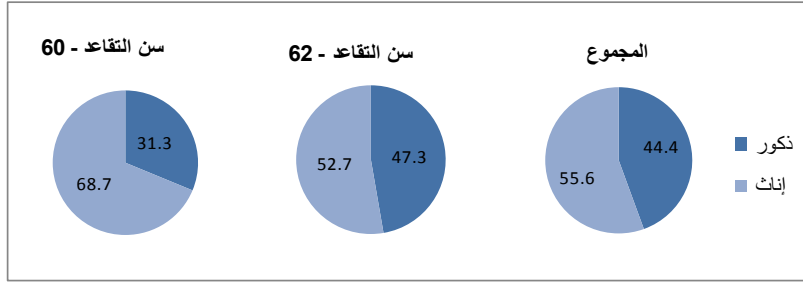
[يلي ذلك المرفق]

(1) حالات التقاعد بين 2018 و2020

حالات التقاعد المتوقعة بحسب العام

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

حالات التقاعد بحسب الجنس



المجموع	62	60	
40	35	5	ذكور
50	39	11	إناث
90	74	16	المجموع

حالات التقاعد بحسب الرتبة

المجموع	3-ع	4-ع	5-ع	6-ع	7-ع	2-ف	3-ف	4-ف	5-ف	1-مد	2-مد	
16	0	0	0	4	2	0	2	5	1	2	0	60
74	1	4	10	13	2	0	3	14	15	7	5	62
90	1	4	10	17	4	0	5	19	16	9	5	المجموع

حالات التقاعد بحسب القطاع

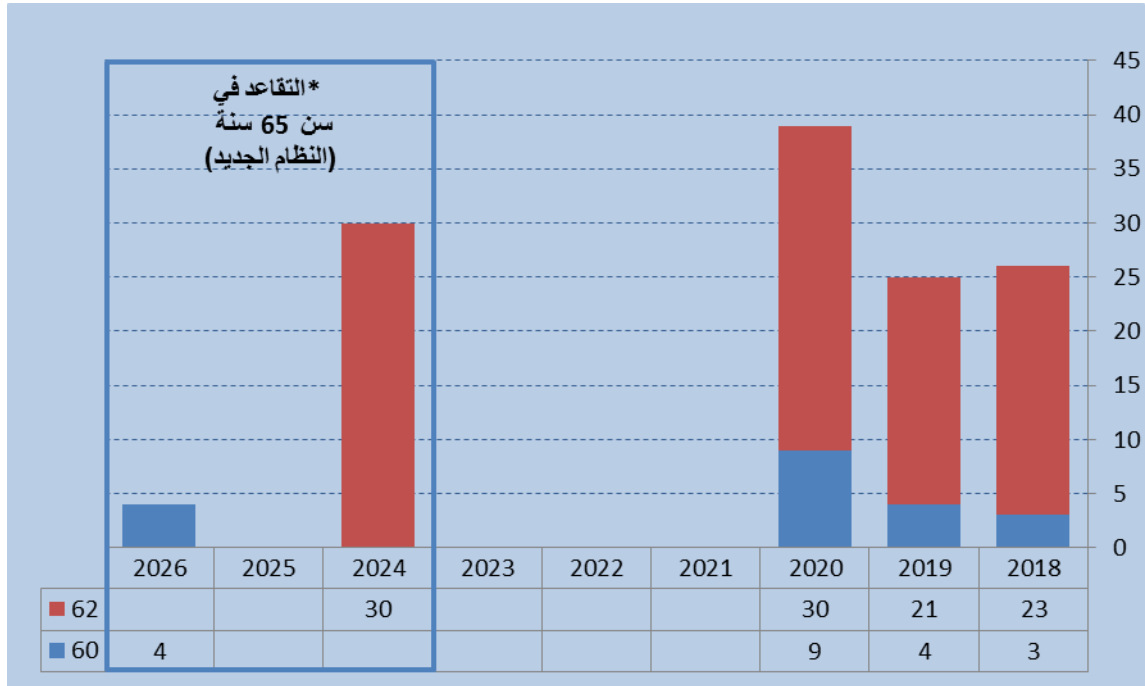
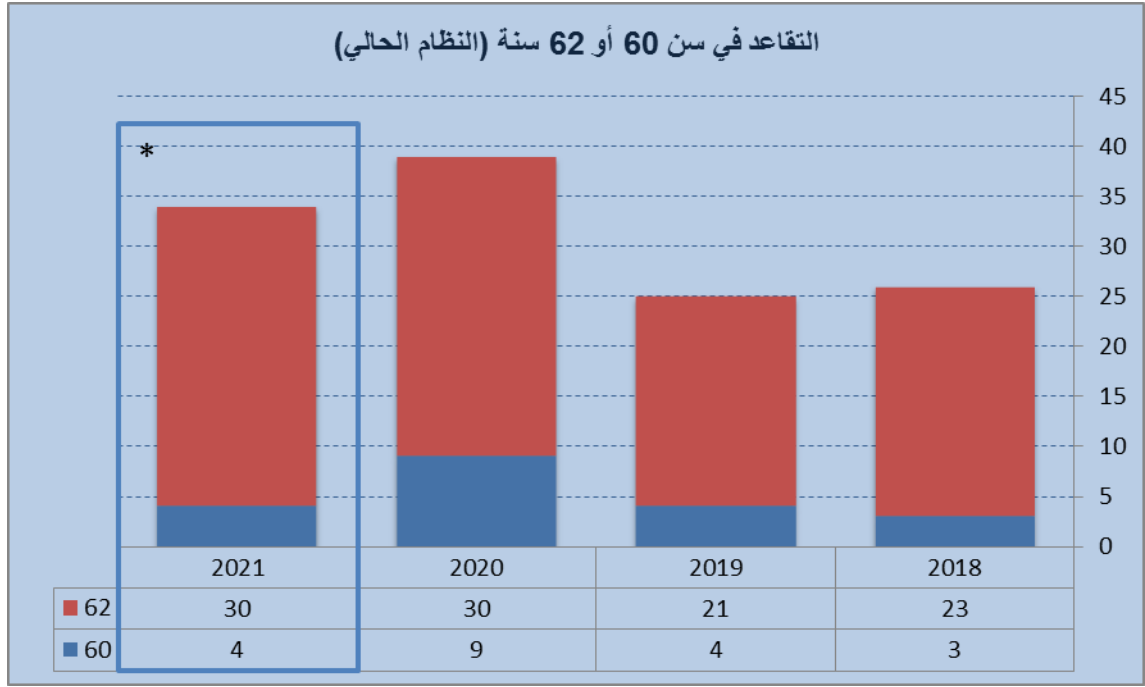
%	المجموع	62	60	
17.8	16	10	6	الإدارة والتسيير
8.89	8	6	2	العلامات التجارية والتصاميم
4.44	4	4	0	حق المؤلف والصناعات الإبداعية
11.1	10	8	2	التنمية
15.6	14	13	1	المدير العام
6.67	6	6	0	البنية التحتية العالمية
3.33	3	3	0	القضايا العالمية
32.2	29	24	5	البراءات والتكنولوجيا
	90	74	16	

حالات التقاعد بحسب المنطقة*

%	المجموع	62	60	
10.4	5	4	1	أفريقيا
14.6	7	6	1	آسيا والمحيط الهادئ
10.4	5	4	1	أوروبا الشرقية والوسطى وآسيا الوسطى
6.25	3	3	0	أمريكا اللاتينية والكاريبي
0	0	0	0	الشرق الأوسط
12.5	6	5	1	أمريكا الشمالية
45.8	22	16	6	أوروبا الغربية
	48	38	10	

* لا يشمل هذا الجدول سوى المناصب الخاضعة للتمثيل الجغرافي.

(2) النظام الحالي والنظام الجديد



* من المفترض أن يختار كل الموظفين المتوقع أن يتقاعدوا في عام 2021 التقاعد في سن 65 سنة عوضاً عن 60 أو 62 سنة، حسب الحال، إذا ما نُفِع سن التقاعد إلى 65 سنة.

[نهاية المرفق والوثيقة]