

WO/CC/74/8

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 14 ديسمبر 2017

## لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الرابعة والسبعون (الدورة العادية الثامنة والأربعون)  
جنيف، من 2 إلى 11 أكتوبر 2017

### التقرير

الذي اعتمده لجنة الويبو للتنسيق

1. تناولت لجنة الويبو للتنسيق البنود التالية التي تعنيها من جدول الأعمال الموحد (الوثيقة A/57/1): 1 و2 و3 و4 و5 و6 و7 و10 و12 و28 و29 و30 و31.
2. وترد التقارير عن البنود المذكورة، فيما عدا البنود 7 و28 و29، في التقرير العام (الوثيقة A/57/12).
3. وترد في هذه الوثيقة التقارير عن البنود 7 و28 و29.
4. وانتخب السيد دانيير موكشيف (قرغيزستان) رئيساً للجنة التنسيق؛ وانتخب السيد يوكيو أونو (اليابان) والسيد فيزال شيري سيدهارتا (إندونيسيا) نائبين للرئيس.

البند 7 من جدول الأعمال الموحد

الموافقة على الاتفاقات المبرمة

5. استندت المناقشات إلى الوثائق WO/CC/74/1 و WO/CC/74/1 Add. Rev. و WO/CC/74/1 Add.2.

6. وشكر الرئيس الوفود على انتخابه رئيساً للجنة التنسيق ودعا المستشار القانوني إلى تقديم بند جدول الأعمال.

7. وذكر المستشار القانوني بأنه يتعين، طبقاً للمادة 13(1) من اتفاقية الويبو، أن يتولى المدير العام إبرام أي اتفاق عام يوضع بهدف إنشاء علاقات عمل وتعاون مع منظمات حكومية دولية أخرى، وذلك بعد موافقة لجنة الويبو للتنسيق. وذكر بأنه يقترح على لجنة الويبو للتنسيق الموافقة على ستة اتفاقات تعاونية عامة من هذا النوع، كما هو وارد في الوثيقة WO/CC/74/1. وأشار المستشار القانوني، فضلاً عن ذلك، إلى أن المادة 12(4) من اتفاقية الويبو تنص على أن "المدير العام أن يتفاوض بخصوص الاتفاقات، وبعد أخذ موافقة لجنة التنسيق يقوم بإبرام وتوقيع هذه الاتفاقات نيابة عن المنظمة"، والاتفاقات المعنية هي اتفاقات تعاونية تُبرم مع الدول الأعضاء بغرض تمتع المنظمة وموظفيها وممثلي كل الدول الأعضاء بالامتيازات والحصانات التي قد تكون ضرورية لتحقيق أهدافها وممارسة وظائفها. وقال، في هذا الصدد، إنه تم التفاوض على اتفاقين من هذا القبيل مع الجزائر ونيجيريا، على التوالي، لفتح مكاتب خارجيين في البلدين المذكورين طبقاً للفقرة 5 من المبادئ التوجيهية الخاصة بمكاتب الويبو الخارجية. وأضاف أن الاتفاقين المشار إليهما، والواردين في الوثيقتين WO/CC/74/1 Add. Rev. و WO/CC/74/1 Add.2 معروضان على لجنة الويبو للتنسيق كي توافق عليهما. وأوضح أن كلا الاتفاقين ينص على امتيازات وحصانات وتسهيلات ضرورية لتحقيق أهداف المكاتب الخارجيين، وضمان الكفاءة في ممارستها لوظائفها طبقاً للمادة 12(3) من اتفاقية الويبو. ومضى يقول إن الاتفاقين سيكونان، بناءً على ذلك، بمثابة نموذج للاتفاقات التي ستُبرم في المستقبل بشأن فتح مكاتب خارجية. وأخيراً، أشار المستشار القانوني إلى أن الاتفاق مع الجزائر صدر بلغتين أصليتين وهما العربية والفرنسية، وأن لكلا النصين الحجية نفسها. وأوضح أنه بعد إجراء مزيد من المشاورات مع وفد الجزائر، أدخلت على النص العربي بعض التغييرات التحريرية وغير الموضوعية، كما هو وارد في الوثيقة WO/CC/74/1 Add. Rev.

8. وشكر وفد الولايات المتحدة الأمريكية الرئيس ورحب بفرصة استعراض اتفاقي المكاتب الخارجيين. وأعرب عن سروره من أن الاتفاقين يمنحان مجموعة كاملة من الامتيازات والحصانات للموظفين الذين سيعملون في المكاتب الخارجيين المعنيين، وكذلك لمن يسافرون إليهما لأغراض اجتماعات ومؤتمرات تتعلق بالعمل. كما أبدى الوفد سروره حيال عدم حياد الاتفاقين عن الامتيازات والحصانات الممنوحة فعلاً للبعثات الدبلوماسية.

9. وتحدث وفد السنغال باسم المجموعة الأفريقية ورحب بمبادرة التوقيع على مذكرات التفاهم من أجل إقامة أنشطة وبرامج مشتركة ضمن الولايات الممنوحة نيابة عن الدول الأعضاء المهتمة. وقال إن مجموعته ستتابع بوجه خاص الاتفاق المبرم مع الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا (ECOWAS) والاتفاقين الخاصين بفتح مكاتب خارجيين في الجزائر ونيجيريا.

10. ووافقت لجنة الويبو للتنسيق على مذكرة التفاهم بين الويبو والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا (ECOWAS)؛ واتفاق التعاون بين الويبو والجمعية المشتركة بين برلمانات الدول الأعضاء في كومنولث الدول المستقلة (IPA CIS)؛ ومذكرة التفاهم بين الويبو ومنظمة التعاون الاقتصادي (ECO)؛ ومذكرة التفاهم بين الويبو وجامعة الدول العربية؛ ومذكرة التفاهم بين الويبو والوكالة الدولية للطاقة المتجددة (IRENA)؛ وشراكة الويبو في الإعلان المشترك مع رؤساء بعض المنظمات الدولية؛ كما ترد في المرفقات الأولى والثاني والثالث والرابع والخامس والسادس للوثيقة WO/CC/74/1.

11. ووافقت لجنة الويبو للتنسيق على الاتفاق المبرم بين الويبو وحكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية كما ورد في مرفق الوثيقة WO/CC/74/1 Add. Rev.

12. ووافقت لجنة الويبو للتنسيق على الاتفاق المبرم بين الويبو وحكومة جمهورية نيجيريا الاتحادية كما ورد في مرفق الوثيقة WO/CC/74/1 Add.2.

13. وشكر وفد نيجيريا الدول الأعضاء والأمانة على الثقة التي وُضعت في بلده من خلال الموافقة على اتفاق البلد المضيف المبرم بين الويبو وحكومة نيجيريا بغرض إنشاء أحد مكثبي الويبو الخارجيين الرائدتين في أفريقيا خلال الثنائية 2017/2016. وقال إن هذا التطور يمثل شراكة استراتيجية ذات فائدة متبادلة بين الويبو ونيجيريا، ومن ثم أفريقيا. وأضاف أنه يتطلع، إلى جانب الويبو والدول الأعضاء وسائر أصحاب المصلحة، إلى العمل على ضمان أن يساعد مكتب الويبو الخارجي في أبوجا على تحفيز الابتكار والإبداع في نيجيريا وغيرها من البلدان الأفريقية. وأشار، بوجه خاص، إلى أن بلده سيتعاون مع كل أصحاب المصلحة المعنيين لضمان إسهم ذلك المكتب في تيسير استخدام الملكية الفكرية لأغراض التنمية في نيجيريا وسائر البلدان الأفريقية.

14. وأبرز وفد الجزائر دعم بلده في نجاح مهمته. وشكر الأمانة على ما أبدته من فعالية وجاهزية منذ بداية المسار، الذي سيفضي في القريب إلى فتح مكتب خارجي في الجزائر. كما شكر الدول الأعضاء على الدعم الذي أبدته لبلده والثقة التي وضعتها فيه وأعرب مجدداً عن التزامه الكامل بضمان عمل المكتب على النحو المناسب.

البند 28 من جدول الأعمال الموحد

تقارير عن شؤون الموظفين

"1" التقرير عن الموارد البشرية

15. استندت المناقشات إلى الوثائق WO/CC/74/2 و WO/CC/74/2 Corr. و WO/CC/74/5 و WO/CC/74/6.

16. وفيما يخص "التقرير السنوي عن الموارد البشرية"، أفادت الأمانة بأن التقرير يعرض موجزاً لأنشطة إدارة الموارد البشرية في الفترة من يوليو 2016 إلى نهاية يونيو 2017 مع رسم صورة عامة لعمل الإدارة والمقاييس الرئيسية المتعلقة بالقوى العاملة في المنظمة. وشددت على النقاط الأربعة التالية: "1" ظل عدد موظفي المنظمة مستقراً مع استمرار زيادة الإنتاجية على مدى العام السابق؛ "2" حققت المنظمة توازناً أفضل بين عقود الموظفين الطويلة الأجل والترتيبات التعاقدية الأكثر مرونة للتكيف مع الاحتياجات المؤقتة فعززت بذلك المنظمة مرونتها وتجاوبها السريع مع احتياجات العمل والتكيف معه؛ "3" استمر انخفاض حصة تكاليف الموظفين من إجمالي النفقات ويُتوقع أن تبلغ 62.4 بالمائة للثنائية 2019/2018؛ "4" نُفذت استراتيجية الموارد البشرية التي أقرتها الدول الأعضاء في عام 2012 بعناية من أجل مواءمة الوظائف الشاغرة وإعادة تخصيص الموارد تماشياً مع احتياجات العمل في الحاضر والمستقبل. وذكرت الأمانة أن المنظمة تعمل في ظل بيئة سريعة التغير فحددت الويبو كخطر تنظيمي رئيسي عدم تكيف القوى العاملة مع احتياجات العمل. وأضافت أن المنظمة تفتقر لبعض المهارات ولا سيما في اللغات الآسيوية المتعلقة بنظام معاهدة البراءات فضلاً عن القدرات المعلوماتية لإدارة العمليات على مستوى المنظمة حيث يزداد الانتقال من الإجراءات الورقية إلى الوسائل الإلكترونية. وفضلاً عن ذلك، حققت المنظمة نتائج جيدة بفضل عملية إعادة التقييم التدريجي للقوى العاملة لأن تلك العملية كانت أساسية بالنسبة إلى المنظمة. وفيما يخص طلب الدول الأعضاء زيادة التنوع الجغرافي في القوى العاملة، أبلغت الأمانة اللجنة أنها أجرت المزيد من أنشطة الترويج خلال الأشهر الاثني عشر السابقة فزادت عدد الدول الأعضاء الممثلة في ملاك الموظفين. وذكرت أن ذلك العدد قد

بلغ 122 بلداً ممثلاً في فئة الموظفين الفنيين من القوى العاملة وهو عدد غير مسبوق. وأقرت الأمانة بصعوبة تحقيق التوازن بين الجنسين على كل المستويات وأن المزيد من العمل لازم على مستوى الوظائف العليا على الرغم من التقدم المحرز. وأضافت أن التقرير يسرد بعض المبادرات التي نُفذت في ذلك الصدد. وشددت الأمانة على أنها استثمرت موارد كبيرة في أنشطة التدريب وتنمية الموظفين مع إتاحة قائمة كبيرة من خيارات التدريب للموظفين بما في ذلك التدريب التقني والإداري. وأضافت أن سبل الدعم قد قَدِّمت للموظفين من أجل مواصلة دراساتهم العليا وأنها شرعت في تنفيذ برنامج مخصص للتقدم المهني من أجل دعم تحقيق التوازن بين الجنسين. وفضلاً عن ذلك، شجع برنامج المكافآت والتقدير الابتكار وممارسات العمل الجيدة مع تحقيق الموظفين نتائج ممتازة ولا سيما في مجال الترجمة الآلية. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، استمر تحسين الكفاءة التشغيلية مع اعتماد العديد من الخدمات والعمليات المرتبطة بالموارد البشرية على الخدمة الذاتية والإدارة الإلكترونية للوثائق. وستستمر الإدارة في وضع تلك الإجراءات إذ شرعت في تنفيذ خمسة مشاريع للتخطيط للموارد المؤسسية. وفيما يخص "استراتيجية الموارد البشرية 2017-2021"، عرضت الأمانة الوثيقة WO/CC/74/5 قائلة إن تلك الاستراتيجية الجديدة تستند إلى خطة الوبو الاستراتيجية للأجل المتوسط للفترة 2016-2021. وذكرت أن الموارد البشرية تؤدي دوراً رئيسياً في تحقيق إحدى ركائز الهدف الاستراتيجي التاسع للوبو "دعم إداري ومالي فعال لتمكين الوبو من تنفيذ برامجها". وأبلغت الأمانة اللجنة بأن الأهداف الرئيسية الأربعة للاستراتيجية هي "1" دعم مستقبل مستدام للوبو بوصفها وكالة متخصصة ذاتية التمويل من وكالات الأمم المتحدة في ظل بيئة سريعة التغير؛ "2" وإنشاء قوى عاملة متنوعة وشاملة لإقامة بيئة عمل مبتكرة؛ "3" وتعزيز الوبو بوصفها جهة عمل مفضلة من خلال تنفيذ الممارسات الفضلى لإدارة المواهب؛ "4" وتوفير عمليات فعالة موجهة نحو خدمة المستهلكين وآليات للتواصل المتجاوب مع الزبائن واتخاذ القرارات استناداً إلى البيانات. وأضافت أن السياسات والأنظمة المرتبطة بالموارد البشرية مصممة لدعم تحقيق تلك الأهداف. ومن التدابير المتخذة لتحقيق تلك الأهداف تخطيط القوى العاملة بعناية؛ وإعادة تقويم المهارات؛ واستقطاب المواهب اللازمة والاستثمار في التدريب وتطوير الموظفين؛ وبرنامج المكافآت والتقدير على الإنجازات؛ وتحسين إدارة الوقت بترتيبات عمل مرنة؛ ونظام واسع لدعم الموظفين عن طريق خدمات الرفاه الاجتماعي والرعاية الطبية. وفضلاً عن ذلك، ستساعد أنشطة الترويج في الدول الأعضاء غير الممثلة على تحسين التنوع الجغرافي للقوى العاملة مع مساهمة سياسات المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين والعمل الواسع النطاق على تعميم المساواة بين الجنسين في عمل المنظمة في تحقيق التوازن بين الجنسين على كل المستويات. واختتمت الأمانة عرض الوثيقة معلنة أن استراتيجية الموارد البشرية ستُنقذ في حدود الميزانية المخصصة. وفيما يخص "سن التقاعد الإلزامية"، عرضت الأمانة الوثيقة WO/CC/74/6 حيث اقترح اعتماد سن عام للتقاعد، هي الخامسة والستون، لكل الموظفين اعتباراً من 1 يناير 2021. وأشارت إلى أن أمانة الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ستطبق سن التقاعد في الخامسة والستين اعتباراً من 1 يناير 2018 عملاً بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة. وأفادت الأمانة بأن المنظمة ملتزمة بمواءمة سياساتها الخاصة بالموارد البشرية مع تلك المعتمدة على مستوى النظام الموحد للأمم المتحدة مضيئةً أنها طبقت سن التقاعد في الخامسة والستين على كل الموظفين المعيّنين اعتباراً من 1 يناير 2014 أي نحو 20 بالمئة من الموظفين الذين سيتقاعدون عند سن الخامسة والستين. وشددت الأمانة على أن للمنظمة احتياجات عمل محددة للغاية وأن مجال الملكية الفكرية يشهد تحولات سريعة في جميع أنحاء العالم. وفضلاً عن ذلك، أدت المنظمة أكثر من 95 بالمئة من إيراداتها بفضل الرسوم المحصلة من الزبائن العالميين وقد تغيرت قاعدة الزبائن وطريقة توفير الخدمات تغيراً كبيراً خلال السنوات القليلة الماضية. وشددت الأمانة أيضاً على أن المنظمة وجدت من الصعب تحويل قوتها العاملة بالسرعة الكافية لمواكبة التحولات الخارجية السريعة فحددت ذلك خطراً استراتيجياً رئيسياً على المنظمة. وفي ذلك المقام، بذلت المنظمة جهوداً حثيثة لإدارة المخاطر على مدى السنوات السابقة من أجل سد الثغرات في المواهب وإعادة تقويم قوتها العاملة. وفضلاً عن ذلك، تحسنت الفاعلية مع الحد من التكاليف؛ وعلى الرغم من زيادة معدلات الإيداع، لم تُفتح وظائف إضافية. وإنما انخفضت حصة تكاليف الموظفين من إجمالي نفقات المنظمة. ومع ذلك، أقرت الأمانة بضرورة مواصلة إعادة تقويم القوى العاملة مشيرة إلى أن معدل تغير الموظفين في المنظمة منخفض للغاية. وذكرت بأن العامل الرئيسي للتمكن من إعادة تقويم القوى العاملة هو تقاعد الموظفين والعكوف على الوظائف الشاغرة بعناية قبل مواءمتها مع احتياجات العمل وأولويات المنظمة. وسلطت الأمانة الضوء على نظام معاهدة البراءات حيث يعمل 33 بالمئة من موظفي الوبو وتحقق المنظمة 75 بالمئة من إيراداتها ولكنها تفتقر للقدرات من حيث اللغات الآسيوية وتحتاج

المزيد من الكفاءات في مجال تكنولوجيا المعلومات. وعلى الرغم من الاستثمار الكبير في التدريب على اللغات وتكنولوجيا المعلومات، فما هو بكافٍ فيجب تعيين موظفين جدد يتقنون لغات آسيوية (الصينية والكورية واليابانية) وتدريب الموظفين على استخدام الأنظمة والعمليات الخاصة بمنصة الإيداع الإلكتروني لمعاهدة البراءات (e-PCT). وذكرت الأمانة أن المنظمة تنتظر 24 حالة تقاعد في عامي 2018 و2019 و39 حالة تقاعد في عام 2020. ويخص الجزء الأكبر من تلك الحالات عمليات معاهدة البراءات حيث حددت احتياجات كبيرة إلى المهارات. وستعين على المنظمة تعيين موظفين إضافيين ومن ثم زيادة تكاليف الموظفين كثيراً إذا لم تتمكن من سد تلك الثغرات بفضل الوظائف الشاغرة عقب حالات التقاعد. واختتمت الأمانة عرضها قائلةً إنه استناداً إلى المعلومات المتاحة ونموذج عمل المنظمة واحتياجات عملها، من المبرر اتخاذ إجراء انتقالي - وهو اعتماد فترة انتقالية مدتها ثلاث سنوات لمواءمة المنظمة تماماً مع النظام الموحد للأمم المتحدة.

17. وتحدث وفد اليابان باسم المجموعة باء وشكر الأمانة على إعداد الوثيقة WO/CC/74/2 "التقرير السنوي عن الموارد البشرية" والوثيقة WO/CC/74/5 "استراتيجية الموارد البشرية 2017-2021". ورحب بالتعيين المستمر لذلك التقرير الذي بات مرجعاً رئيسياً للدول الأعضاء بشأن الموارد البشرية. ونظراً إلى طبيعة الويبو، يظل حماس الموظفين وفعالية الإدارة ذوي أهمية محورية لتحقيق مهمة المنظمة وأهدافها كما يتبين من حصة تكاليف الموظفين من إجمالي نفقات المنظمة. وقال الوفد إن الإدارة الملائمة للموارد البشرية مهمة من ذلك المنظور وإن المجموعة باء تدرك الصعوبة البالغة للتوفيق بين مكانة الويبو كجهة تقدم خدمة عالمية في بيئة سريعة التغير وبين طلب الدول الأعضاء على احتواء التكاليف. وأعرب الوفد عن تقديره للجهود التي بذلتها الأمانة للاستجابة لتلك المتطلبات الصعبة من خلال تحقيق الاستقرار والمرونة بين القوى العاملة عن طريق إبرام عقود مع خلاف الموظفين وآليات إسداء الأعمال لجهات خارجية. وفيما يتعلق بالتوظيف، أكد الوفد الأهمية التي توليها مجموعته لأن يقوم التوظيف على الجدارة وأعلى معايير الفعالية والكفاءة والنزاهة مع مراعاة الطبيعة التقنية للمنظمة وواقع الخدمات التي تقدمها. إذ إن ذلك المبدأ الشامل ضروري لتحقيق مهمة المنظمة الفريدة في إطار الأمم المتحدة. وأعرب الوفد أيضاً عن تقديره للجهود المستمرة للأمانة في مجال تحقيق التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وفيما يخص سن التقاعد، أفاد الوفد بضرورة مواصلة المناقشات بشأن اقتراح تأجيل تطبيق سن التقاعد الإلزامية عند الخامسة والستين لمدة ثلاث سنوات.

18. وتحدث وفد جورجيا باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق وشكر الأمانة على إعداد الوثيقتين المعنيتين ومدير إدارة الموارد البشرية على عرضه الوافي. وقال إن التقرير السنوي عن الموارد البشرية يتماشى مع الأولويات الاستراتيجية للمنظمة التي تشمل إعادة تقويم المهارات والكفاءات للتكيف مع احتياجات العمل المتطورة والسعي إلى تحقيق التكافؤ الجغرافي. وأعرب الوفد عن تقديره للتقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية في عام 2017 الذي شمل عدداً من التحسينات، وأشاد بعمل الأمانة على مواصلة تحقيق المزيد من المرونة في تكوين القوى العاملة للمنظمة. ولما كان التنوع في مكان العمل عاملاً استراتيجياً حاسماً في عمل المنظمة، فإن الوفد أعرب عن تقديره لاستمرار جهود الأمانة من أجل توسيع التوزيع الجغرافي والتنوع في ملاك موظفيها.

19. وأعرب وفد الولايات المتحدة الأمريكية عن تقديره للتقرير السنوي عن الموارد البشرية واستراتيجية الموارد البشرية 2017-2021. وعبر عن رضاه للتقدم المحرز في نظام إدارة الأداء وتطويره متطلعاً إلى المزيد من التطورات في إطار الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية. وفيما يخص سن التقاعد الإلزامية، أعرب الوفد عن تقديره للمعلومات المقدمة وإن رأى أن الويبو ملزمة بحكم مشاركتها في منظومة الأمم المتحدة بالامتثال لبعض قرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية والجمعية العامة للأمم المتحدة من أجل ضمان الاتساق في أجور الموظفين ومزاياهم بين مختلف المنظمات التابعة للأمم المتحدة. وأبدى قلقه من عدم تنفيذ توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية برفع سن التقاعد الإلزامية إلى الخامسة والستين للموظفين المعيّنين قبل 1 يناير 2014 حتى 1 يناير 2018. إذ إن الويبو ملزمة بوصفها شريكة في النظام الموحد للأمم المتحدة بتنفيذ توصيات اللجنة التي تقرها الجمعية العامة للأمم المتحدة ولذلك لم يفهم الوفد كيف سيؤدي تأخير التنفيذ إلى وفورات في التكاليف لأن الوظائف الشاغرة سيحصل عليها موظفون جدد يتقدمون رتباً ودرجات. وفضلاً عن ذلك، ذكر الوفد أن تلك المسألة خضعت

للمناقشة في إطار منظمة الصحة العالمية وخلصت المناقشات إلى أن تأخير تاريخ التنفيذ يعرض المنظمة للخطر. ومن ثم تساءل الوفد عما إذا كانت الأمانة قد حددت أي مخاطر على المنظمة إذا كانت الوكالة الوحيدة التي تؤخر التنفيذ حتى عام 2021 في حين تطبق الوكالات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة سن التقاعد الإلزامية الجديدة اعتباراً من 1 يناير 2018 أو 2019. وفي الختام، طلب الوفد من الأمانة تزويد الدول الأعضاء بالتكلفة المقدّرة إذا طعن الموظفون في تأخير تنفيذ التوصية أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية كما فعلت فيما يخص مسألة تسوية مقر العمل.

20. وأقر وفد ألمانيا بأهمية رفع سن التقاعد إلى الخامسة والستين تماشياً مع النظام الموحد للأمم المتحدة والتوجهات الراهنة في القطاعين العام والخاص حول العالم. وأيد التنفيذ السريع للقرار في كل وكالات منظومة الأمم المتحدة. وبعد النظر في الاقتراح المحدد للبت في وضع المنظمة، رأى أنه ينبغي مواصلة مناقشة ذلك الاقتراح بعناية. وأضاف أنه لن يتمكن من تأييد أي قرار يقوم على النص المقترح لما لديه من أسئلة عن تاريخ تأجيل التنفيذ المحتمل والمبررات المسوّقة لذلك التأجيل وموقف مجلس موظفي اليوبو - وكلها أسئلة مفيدة يجب مراعاتها. ولذلك، اقترح الوفد إجراء مشاورات غير رسمية بين الأمانة والدول الأعضاء من أجل التوصل إلى قرار مستنير ومتوازن أكثر.

21. وهتأ وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) الرئيس على انتخابه وشكر الأمانة على عرض الوثيقتين. وأكد الأهمية الكبرى التي يوليها لقضايا الموارد البشرية في المنظمة لأنها تتعلق بكفاءة المنظمة وتوجهها نحو الخدمات فضلاً عن قدرتها على التجاوب مع التطورات الجديدة بسرعة وبطريقة مناسبة. وفيما يخص استراتيجية الموارد البشرية 2017-2021، أعلن الوفد أنه لا يمكنه تأييد إحاطة مجلس التنسيق علماً بالوثيقة بصيغتها الحالية لما تنطوي عليه من عناصر مثيرة للجدل.

22. وشكر وفد كندا الأمانة على استراتيجية الموارد البشرية وعرضها المفصل والمفيد لاحتياجات المنظمة المرتبطة بالموارد البشرية وأسباب اقتراحها. وأفاد بأن كندا من كبار مؤيدي النظام الموحد للأمم المتحدة مشيراً مع التقدير إلى التنفيذ في الوقت المناسب لقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 244/70 بشأن رفع سن التقاعد الإلزامية إلى الخامسة والستين للموظفين المعيّنين قبل 1 يناير 2014 في أمانة الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وأحاط الوفد أيضاً علماً بأن اليوبو ملتزمة بالتقدم نحو تحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي على غرار كل وكالات منظومة الأمم المتحدة وأقر بالصعوبات المحددة التي تواجهها المنظمة كجهة مقدمة للخدمات في ظل بيئة أعمال متغيرة. ومع ذلك، رأى أن اليوبو ليست الوكالة الوحيدة التي تواجه صعوبات خاصة في مواكبة احتياجات العمل المتطورة معرباً عن قناعته بأن الدول الأعضاء والأمانة، في اليوبو وغيرها، قادرة على تحقيق التوازن بين ضرورة تحقيق الاتساق على مستوى المنظومة ومراعاة الخصائص المحددة لكل وكالة بما يقتضي هامشاً من المرونة في تطبيق السياسات المشتركة. وفي الختام، أبدى الوفد سروره لمواصلة المناقشات بشأن تلك المسألة خلال الأيام التالية من أجل تحقيق التوازن المنشود.

23. وهتأ وفد جمهورية كوريا الرئيس على انتخابه معرباً عن قناعته بأن اجتماعات لجنة اليوبو للتنسيق ستستفيد كثيراً من قيادته الحكيمة. وشكر الأمانة على إعداد الوثيقة الخاصة بسن التقاعد في اليوبو مشيراً إلى أنه ينبغي للمنظمة أن تنفذ قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة بوصفها وكالة من الوكالات المتخصصة للأمم المتحدة. وذكر أيضاً أنه أحاط علماً بوضع المنظمة الفريد وبيئة عملها الفريدة مقارنة بمنظمات الأمم المتحدة الأخرى ولا سيما احتياجات عملها الخاصة إذ إنها توفر خدمات عالمية للمستخدمين تدر لها نحو 95 بالمئة من إجمالي إيراداتها. ورأى أنه ينبغي مراعاة تلك الجوانب في مناقشة تلك المسألة.

24. وهتأ وفد السويد الرئيس على انتخابه وأعرب عن تقديره لعرض التقرير السنوي عن الموارد البشرية. ورحب بخاتمة التقرير عن العمل المضطلع به لتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP). وأعلن تأييده الشديد لجهود الأمانة في سبيل تقييم التوازن بين الجنسين في الوظائف العليا. ورحب بالوثيقة الخاصة بسن التقاعد فضلاً عن الأهداف الرئيسية الواردة في استراتيجية الموارد البشرية قائلاً إن التنوع يحفز الإبداع والابتكار. وفيما يخص وثيقة استراتيجية الموارد البشرية، طلب من وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) توضيح الأجزاء التي لم

يقبلها وأسباب عدم تمكنه من إقرارها. وفيما يخص سن التقاعد، أعلن الوفد تأييده لبيان وفد الولايات المتحدة الأمريكية وبيان وفد ألمانيا معرباً عن تطلعه إلى التطبيق المتسق لسن التقاعد الإلزامية في جميع وكالات الأمم المتحدة. وأبدى أسفه لقرار بعض المنظمات تأخير التطبيق متطوعاً إلى أن تطبق الأغلبية تلك الإجراءات في موعدها. وفي الختام، أشار الوفد إلى الاختلافات في الشروط والبنود الخاصة بالتوظيف في إطار منظومة الأمم المتحدة قائلاً إنه ينبغي تفضي تلك الاختلافات تفضيلاً للتنافس على استقطاب الموظفين وتيسيراً لحراك الموظفين بين الوكالات.

25. وأعرب وفد المكسيك عن تقديره للتقرير السنوي عن الموارد البشرية الذي زوّد الوفد بلمحة عامة وعلمية بشأن الموارد البشرية في المنظمة والأنشطة المضطلع بها لتنفيذ استراتيجياتها. وفيما يخص سن التقاعد، أقر الوفد بأن المنظمة تعمل في ظل بيئة خاصة مع تأكيد الأهمية الخاصة التي يوليها لصون الانساق على مستوى منظومة الأمم المتحدة في تطبيق الإجراءات وتنفيذ القرارات التي تنطوي على آثار مالية وإدارية. فضلاً عن ذلك، يتعين النظر في احتياجات الموارد البشرية نظرة شاملة بعد التخطيط الدقيق للاحتياجات المتوقعة ومراعاة التكافؤ بين الجنسين والتوزيع الجغرافي العادل. ورأى أن حصر المناقشة في ربط احتياجات الموارد البشرية بسن التقاعد لن يحقق الهدف الذي تصبو إليه الوفود. وفي الختام، ذكر الوفد ضرورة جمع المزيد من البيانات بشأن الجهود المبذولة للاستجابة لاحتياجات التوظيف مواكبة للمتطلبات الراهنة والمستقبلية مثل تدريب موظفين جدد على اكتساب المهارات التي تعوزها المنظمة.

26. وشكر وفد بلجيكا الأمانة على المعلومات المفصلة بشأن سن التقاعد التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في نهاية عام 2015. وأكد تمسكه الشديد بمبدأ الانساق والتنفيذ المنهجي للقرارات على مستوى منظومة الأمم المتحدة لضمان المساواة في معاملة كل موظفي الأمم المتحدة. وذكر أنه أحاط علماً بالحجج التي ساقها الأمانة ووافق على ضرورة منح المنظمة هامشاً من المرونة. ومع ذلك، أضاف أنه يريد أن يكون أي قرار في تلك المسألة مسبباً وينص صراحة على أنه قرار استثنائي. ورأى الوفد ضرورة جمع المزيد من المعلومات وإجراء المزيد من المناقشات من أجل اتخاذ القرار الملائم.

27. وهنأ وفد البرازيل الرئيس على انتخابه وشكر الأمانة على إعداد الوثيقتين وعرضها. وذكر مع التقدير أن التقرير السنوي عن الموارد البشرية يتيح لمحة عامة لوضع المنظمة الراهن. وأكد الأهمية الكبيرة التي يوليها للتنوع الجغرافي وبخاصة في فئتي الفنيين والمديرين وأشاد بزيادة عدد الدول الأعضاء الممثلة في ملاك الموظفين. وأضاف أنه من الضروري بذل المزيد من الجهود لتحقيق التوازن في التمثيل الجغرافي مع الاحتفاظ بالروح المهنية اللازمة للاستجابة للاحتياجات المحددة للمنظمة؛ ومن ثم حث الأمانة على مواصلة أنشطة الترويج وتوسيع نطاقها في المناطق الممثلة دون النصاب. وفيما يخص التنوع بين الجنسين، أشار الوفد إلى الانخفاض الطفيف في تمثيل النساء في وظائف الفئة الفنية قائلاً إنه سيتابع تلك المسألة عن كثب خلال الدورة التالية. وفيما يخص رفع سن التقاعد، أيد الوفد طلب كل الوفود تنفيذ السياسة بطريقة متسقة على مستوى منظومة الأمم المتحدة.

28. وهنأ وفد الاتحاد الروسي الرئيس على انتخابه متمنياً له النجاح في مساعيه وقائلاً إنه سيدبل قصارى جهده لتيسير عمله. وشكر الوفد الأمانة على عرض التقريرين مشيداً بالجهود المبذولة من أجل ضمان التوزيع الجغرافي العادل على مستوى المنظمة. ومع ذلك، قال إنه سيكون من المفيد للدول الأعضاء الاطلاع على توزيع الوظائف في المنظمة على أساس المجموعة الإقليمية أي عدم الاقتصار على المنطقة الجغرافية كما هو الحال في التقرير. وفي ذلك ضرب الوفد مثل منطقة أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى التي تتكون من دول في مجموعة بلدان آسيا الوسطى والتوقاز وأوروبا الشرقية ودول في مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق؛ وعليه سيكون من المفيد أن تقدّم الأمانة المزيد من التفاصيل عن توزيع الوظائف في المستقبل. وفيما يخص استراتيجية الموارد البشرية، ذكر الوفد أن إدارة الموارد البشرية من مجالات العمل الرئيسية في المنظمة قائلاً إن الموظفين هم أئمن أصول المنظمة. وينبغي النظر في استراتيجية الموارد البشرية ومناقشتها مع مراعاة آراء كل الدول الأعضاء وألا تكتفي اللجنة بالإحاطة علماً بها نظراً إلى العناصر التي لم تحط بتأييد كل الدول الأعضاء. ومن ثم، قال الوفد إنه لن يتمكن من تأييد إصدار قرار بشأن تلك الوثيقة بصيغتها الحالية ملماتاً فرصة لمواصلة التفاوض عليها. وفيما يخص التقرير عن سن التقاعد،

قال الوفد إنه ينبغي للمنظمة اتباع الممارسات المشتركة في منظومة الأمم المتحدة وإن كان يتفهم حجة الأمانة المرجحة لتأجيل تطبيق سن التقاعد الإلزامية.

29. وهتأ وفد أستراليا الرئيس على انتخابه وشكر الأمانة على التقريرين وعرضهما. وأعلن تأييده للنظام الموحد للأمم المتحدة مشجعاً المنظمة على تنفيذ توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن رفع سن التقاعد الإلزامية. وأعلن أيضاً استعداداه للانخراط في مناقشات بشأن تلك المسألة من أجل التوصل إلى قرار يرضي جميع الأطراف.

30. وشكر وفد إسبانيا الأمانة على عملها وتعاونها وأحاط علماً بالتقدم المحرز في مجال الموارد البشرية من خلال إدخال العديد من التحسينات منها الموازنة بين الحياة المهنية والشخصية. وذكر بأن الويبو جزء من أسرة الأمم المتحدة وعليها مواءمة ممارساتها مع تلك المعتمدة في الوكالات الأخرى ومن ثم لا يمكن للوفد تأييد اقتراح الأمانة بشأن سن التقاعد. وأضاف الوفد أنه مستعد للتوصل إلى اتفاق يفضي إلى عدم حياد المنظمة كثيراً عن النظام الموحد للأمم المتحدة. وأقر بالطلب العالي على اللغات الآسيوية مشدداً على ضرورة إيلاء العناية أيضاً للغات الأخرى المستخدمة في المنظمة.

31. وهتأ وفد الصين الرئيس على انتخابه وشكر الأمانة على المعلومات المفيدة والمفصلة المقدّمة في التقرير السنوي عن الموارد البشرية والتي أتاحت للدول الأعضاء الفرصة لفهم الإجراءات العملية المتخذة والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية. وأعرب الوفد عن تقديره للجهود المبذولة فيما يخص التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين. وفيما يخص استراتيجية الموارد البشرية، أقر بجهود الأمانة في مجال التدريب وإدارة الأداء وتخطيط الموارد البشرية وحاجة المنظمة إلى تعزيز مرونة الموارد البشرية لمواكبة احتياجات العمل. وأبدى أمله في أن تراعي عمليات التوظيف احتياجات السوق واحتياجات العمل. وذكر أن الدول الأعضاء لا تزال تناقش بعض المفاهيم الواردة في استراتيجية الموارد البشرية. وفيما يخص سن التقاعد، قال إنه قد أحاط علماً بتقرير المدير العام المقدّم في اليوم الأول من الجمعيات حيث أبلغ بالتعزيز المستمر لنظام معاهدة البراءات منذ إنشائه قبل 39 عاماً أي في عام 1978 ولا سيما في عام 2016 حيث شهد معدل نمو بلغ 7.3 بالمئة. وبلغ معدل النمو في نظام مدريد 7.2 بالمئة و35 بالمئة في نظام لاهاي في عام 2016. ومع ذلك، لم يتغير عدد الموظفين ولا تكاليفهم. ولما كانت إيرادات المنظمة تعتمد على الرسوم وكان من الأهمية بمكان مواكبة صعوبات العمل وضمان سير شؤون المنظمة بسلاسة، فقد رأى الوفد أن من المعقول زيادة عدد الوظائف وبخاصة في المجالات التي تشهد زيادة في الطلب لضمان نمو المنظمة وتعزيز قدرتها التنافسية في المستقبل. وفيما يخص تنفيذ قرارات الأمم المتحدة، رأى الوفد أنه ينبغي مراعاة الخصائص المحددة للمنظمة كي تتماشى الاستراتيجيات والسياسات المرتبطة بالموارد البشرية مع نمو المنظمة.

32. وهتأ وفد سنغافورة الرئيس على انتخابه وشكر الأمانة على الوثيقتين وعرضهما. وذكر أنه يؤيد عامة الانساق في تنفيذ قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة وتطبيقها على مستوى منظومة الأمم المتحدة التي تشمل الويبو. ومع ذلك، أقر الوفد بالظروف الخاصة التي تواجهها المنظمة من حيث احتياجات العمل وضرورة تحسين التمثيل الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف الأمانة ومن ثم أعرب عن تفهمه لاقتراح الأمانة تأجيل رفع السن الإلزامية للتقاعد من أجل الموازنة بين المتطلبات التنافسية والقيود التي تواجه المنظمة. وأبدى الوفد تطلعه إلى مواصلة مناقشة ذلك الاقتراح بما يراعي شواغل الدول الأعضاء كافة.

33. وهتأ وفد المملكة المتحدة الرئيس ونائبه على انتخابهم وشكر الأمانة على التقريرين المقدّمين في إطار هذا البند. وفيما يخص الوثيقة WO/CC/74/6 التي تتناول مسألة سن التقاعد، شجع الوفد المنظمة، بوصفها عضواً مهماً في النظام الموحد للأمم المتحدة، على تنفيذ توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية مع الإقرار بالوضع الخاص للمنظمة ولا سيما فيما يتعلق بعمليات معاهدة البراءات. ومن ثم، أعلن الوفد استعداداه للتعاون مع جميع الدول الأعضاء للتوصل إلى قرار ملؤه توافق الآراء.

34. وهتأ وفد عمان الرئيس على انتخابه وأكد اهتمامه بالمسائل المرتبطة بالموارد البشرية في الويبو. وشكر الأمانة على العناية التي توليها لمسائل الموظفين من أجل ضمان الاستجابة لاحتياجات عمل المنظمة مشيداً بما حققته من نجاح في ذلك



الصدد. وفي ذلك المقام، أشار الوفد إلى عدد الدول الممثلة في ملاك موظفي الويبو الذي بلغ 120 دولة عضواً معرباً عن تقديره للجهود المبذولة في سبيل تحقيق التوازن بين الجنسين. وفيما يخص الوثيقة WO/CC/74/5 "استراتيجية الموارد البشرية 2017-2021"، رأى الوفد أن الوثيقة تتناول عدداً من المسائل التي تتطلب المزيد من التشاور بين الدول الأعضاء وعليه لا يمكنه إقرار محتوى تلك الوثيقة بأكملها.

35. وهتأ وفد مصر الرئيس على انتخابه وشكر الأمانة على الجهود المبذولة لضمان التوازن بين الجنسين في ملاك الموظفين. وفيما يخص الوثيقة WO/CC/74/5 "استراتيجية الموارد البشرية 2017-2021"، قال الوفد إن بعض عناصر تلك الوثيقة يتطلب المزيد من المشاورات. وأضاف أن التوجه العام للمنظمة هو ضمان التمثيل المتساوي في ملاك الموظفين وتمتع جميع الموظفين بحقوقهم. وأقر بالجهود اليومية المبذولة في ذلك الصدد مع التماسه المزيد من التوضيح بشأن بعض العناصر المحددة في الوثيقة.

36. وشكر وفد العراق الأمانة على جهودها وناشدها إعادة صياغة الوثيقة WO/CC/74/5 "استراتيجية الموارد البشرية 2017-2021" بحيث ترضي جميع الدول الأعضاء.

37. وهتأ وفد ليتوانيا الرئيس على انتخابه وشكر الأمانة على إعداد الوثائق وعرضها. وقال إن ليتوانيا تؤيد بيان مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق نظراً إلى أنها عضو فيه. وأضاف أن ليتوانيا كانت في قائمة البلدان غير الممثلة حتى شهر سبتمبر من العام الجاري غير أن تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية في عام 2017 أدى إلى انضمام أحد مواطنيها إلى موظفي الويبو وقد اكتسب خبرة كبيرة في العمل في المنظمة. وأزجى الوفد الشكر إلى الأمانة على بعثة الترويج في ليتوانيا قبل بضعة أسابيع من عقد الدورة. ورأى أن المعلومات التي وفرتها الأمانة خلال تلك البعثة للمؤسسات المحلية والمناقشات المعقودة بشأن الأنشطة المشتركة المقبلة وتعيين جهة تنسيق محلية لنشر المعلومات بشأن السياسات والممارسات المرتبطة بالموارد البشرية في المنظمة كلها مساهمات في تحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة ولا سيما تعزيز التوزيع الجغرافي وتنوع الموظفين من جميع أنحاء العالم وتوسيعها.

38. وهتأ وفد المغرب الرئيس ونائبه على انتخابهم وشكر الأمانة على التقريرين. واستحسن أن تمثل المنظمة للتوجه العام في منظومة الأمم المتحدة فيما يخص سن التقاعد. وفيما يخص استراتيجية الموارد البشرية 2017-2021، رأى الوفد أنها وثيقة بالغة الأهمية ولكنها تتطلب المزيد من المشاورات بين الدول الأعضاء للتوصل إلى توافق الآراء.

39. إن لجنة الويبو للتنسيق:

"1" أحاطت علماً بالمعلومات الواردة في الفقرات 84 إلى 88 من الوثيقة WO/CC/74/2، وانتخبت السيد فلاديمير يوسفوف عضواً في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الويبو للفترة الممتدة حتى الدورة العادية للجنة الويبو للتنسيق في عام 2021؛

"2" وأحاطت علماً بالمعلومات الواردة في الفقرتين 91 و92 من الوثيقة WO/CC/74/2.

40. ثم تلا الرئيس فقرة القرار المتعلقة باستراتيجية الموارد البشرية 2017-2021 وسأل عن وجود أي اعتراض.

41. فذكر وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) أن العديد من الوفود قد أعربت عن شواغلها إزاء بعض العناصر الواردة في الوثيقة ومن ثم لا يمكنها تأييد الإحاطة علماً بالوثيقة. وأكد الوفد موقفه بعدم القدرة على تأييد الإحاطة علماً بالوثيقة بصيغتها المعروضة على اللجنة.

42. وأيدت وفود عُمان والعراق والاتحاد الروسي والمغرب، على التوالي، بيان وفد إيران (جمهورية - الإسلامية).

43. واقترح الرئيس أن تعقد الوفود مشاورات غير رسمية على القضايا التي أثارها وفد إيران (جمهورية - الإسلامية).
44. وقال وفد المكسيك إنه يوافق على اللغة المستخدمة في استراتيجية الموارد البشرية 2017-2021 ولكنه يرغب في المشاركة في أي مشاورات عن صياغتها.
45. واستوضح وفد الولايات المتحدة الأمريكية عن موضوع المناقشة أو المسألة محل الاعتراض فيما يخص استراتيجية الموارد البشرية. وأضاف أن اللغة المستخدمة في الوثيقة متسقة مع ممارسات الأمم المتحدة.
46. وتلبية لدعوة الرئيس، قال وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) إن المسألة محل خلاف وتخرج عن نطاق ولاية المنظمة. وقال إنه لا يود بدء مناقشة في الجلسة العامة بشأن تلك المسألة وإنما تناولها في إطار مشاورات.
47. واقترح الرئيس أن تشارك كل الجهات المهتمة بصياغة استراتيجية الموارد البشرية في مشاورات غير رسمية من أجل التوصل إلى توافق في الآراء. وفيما يخص سن التقاعد، طلب الرئيس من الأمانة المشاركة في المشاورات غير الرسمية مع الدول الأعضاء المعنية نظراً إلى تنوع آراء الدول الأعضاء في تلك المسألة.
48. وأبدى وفد السويد أسفه لضرورة إعادة مناقشة استراتيجية الموارد البشرية قائلاً إنه لا يود المشاركة في مشاورات غير رسمية قبل معرفة المسألة التي يعترض عليها وفد إيران (جمهورية - الإسلامية).
49. ورداً على بيان وفد السويد، قال الرئيس إن ذلك كان الغرض من اقتراحه السابق. وأضاف أن من المستحسن أن تشارك كل الدول الأعضاء المهتمة في مشاورات غير رسمية مع الأمانة نظراً إلى تعدد آراء الدول الأعضاء. ومن ثم، سيتسنى لوفد السويد أن يُطلع على مختلف آراء الدول الأعضاء خلال تلك المشاورات غير الرسمية.
50. وأيد وفد الولايات المتحدة الأمريكية بيان وفد السويد وقال إنه سيشارك في المشاورات غير الرسمية. ولفت الانتباه إلى أن عدداً من الدول الأعضاء قد لا يشارك في المشاورات بسبب عدم وضوح موضوع الاعتراض. والتمس الوفد توضيح المسألة موضع الاعتراض كي يتسنى لكل الدول الأعضاء المهتمة المشاركة في المناقشات.
51. ورداً على بيان وفد الولايات المتحدة الأمريكية، أوضح وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) أن الويبو منظمة توجّهها الدول الأعضاء وأنه ينبغي لكل استراتيجياتها ومنها استراتيجيات الموارد البشرية أن تتفق والمعايير والقيم المقبولة في كل الدول الأعضاء. وأضاف أنه يؤيد معاملة كل الأفراد على قدم المساواة من دون تمييز وأنه ينبغي توفير كل المرافق والمعدات من دون تمييز ضد أي فرد. ومع ذلك، قال الوفد إنه لا يمكنه تأييد التشديد على فئة معيّنة في الوثيقة.
52. والتمس وفد المملكة المتحدة توضيحاً من الرئيس عما إذا كانت المشاورات غير الرسمية ستتناول استراتيجية الموارد البشرية بأكملها أم القرار المشار إليه في الفقرة 26 من الوثيقة.
53. وأيد وفد اليابان البيانات التي أدلت بها وفود السويد والولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة.
54. وأحاط وفد ألمانيا علماً بالوثيقة WO/CC/74/5 "استراتيجية الموارد البشرية" ورحب بالتزام المنظمة بتهيئة مكان عمل جامع وشامل للجميع. وأضاف أنه يؤيد هدف ضمان التنوع والشمولية والتزامه بالطابع العالمي والشامل لحقوق الإنسان. وأكد أنه لا يمكن التذرع بالقيم الثقافية أو التقليدية أو الدينية لتبرير أي نوع من أنواع التمييز، بما في ذلك التمييز على أساس الميول الجنسي أو الهوية الجنسية.

55. وشكر الرئيس جميع الوفود على بياناتها؛ وأشار إلى تعدد الآراء والأسئلة بشأن القرارين المتعلقين بسن التقاعد واستراتيجية الموارد البشرية 2017-2021؛ ودعا كل الدول الأعضاء المهمة إلى المشاركة في المشاورات غير الرسمية بشأن هذين الموضوعين حيث سيطلعهم على جوهر القضايا موضع النقاش.

56. وأعاد الرئيس فتح النقاش حول البند 28"1" من جدول الأعمال "التقرير عن الموارد البشرية" وأبلغ اللجنة بأن المشاورات غير الرسمية التي دامت عدة أيام وشاركت فيها كل الوفود المهمة قد تمخضت عن توافق في الآراء بين الدول الأعضاء. وأضاف أن نص فقرة القرار قد أتيح للوفود. وأعلن فتح باب التعليقات لكل الوفود الراغبة في الإدلاء ببيان ختامي حول هذا البند. ثم اقترح الرئيس على الجلسة العامة نص القرار المتفق عليه خلال المشاورات غير الرسمية.

57. إن لجنة الويبو للتنسيق،

- وإذ نظرت في مقترح الأمانة على النحو المشروح في الوثيقة WO/CC/74/6؛
- وإذ تؤكد مجددا التزام الويبو بمواءمة سياساتها وممارساتها مع نظام الأمم المتحدة الموحد؛
- وإذ تعي احتياجات الويبو المؤسسية المحددة وما يتصل بذلك من التزامات بموجب المعاهدات بتقديم الخدمات العالمية لتسجيل الملكية الفكرية؛
- وإذ تلاحظ باهتمام خاص الطلب المتزايد على خدمات الويبو العالمية في مجال الملكية الفكرية، ولا سيما التحول الجغرافي الراهن في منشأ الطلبات المودعة بناء على معاهدة التعاون بشأن البراءات والحاجة إلى إعادة تشكيل موظفيها من حيث المهارات اللغوية والمعلوماتية من أجل الاستجابة لتلك المقنضيات؛

قررت بشكل استثنائي الموافقة على تنفيذ التقاعد في سن 65 سنة بالنسبة للموظفين الذي عُيّنوا قبل 1 يناير 2014، اعتبارا من 1 يناير 2020. وسيجكّن ذلك الويبو من الحفاظ على قدرتها التنافسية ويضمن امتثالها لالتزاماتها بموجب المعاهدات.

"2" تقرير مكتب الأخلاقيات

58. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/74/3.

59. وقدمت رئيسة مكتب الأخلاقيات التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات، الذي عرض أنشطة مكتب الأخلاقيات لعام 2016 (الوثيقة WO/CC/74/3). وأشارت إلى اتفاقية إنشاء المنظمة العالمية للملكية الفكرية، التي أُكِّدَت على أهمية أن تكفل المنظمة أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة. وقالت إن إنشاء نظام شامل للأخلاقيات والنزاهة وإنشاء مكتب للأخلاقيات على صعيد المنظمة نابع من ذلك. وأكّدت على أن مكتب الأخلاقيات مستقل عن خدمات الويبو الأخرى. وأوضحت أن أنشطة ذلك المكتب تشمل مجالات أربعة هي الاضطلاع بأنشطة ترويجية ولا سيما التدريب والتوعية، وتقديم المشورة السرية إلى الإدارة العليا والمديرين وجميع الموظفين، ووضع القواعد والمعايير، وصياغة السياسات. وأضافت أن المكتب يتولى أيضا تنفيذ السياسات المخصصة له. وتطرق إلى الأنشطة الترويجية وقالت إنه نُظِمَ تدريب إجباري لفائدة جميع الموظفين على كل مستويات المنظمة منذ إطلاق سياسة الويبو للأخلاقيات والنزاهة في عام 2012. ومضت تقول إنه شارك 622 موظفا، أي ما يقارب 53 بالمائة من مجموع موظفي الويبو، في أنشطة التدريب بشأن الأخلاقيات وإذكاء الوعي في عام 2016، وإن تلك الأنشطة شملت أنشطة للتوعية حسب القطاع، وولاية مكتب الأخلاقيات والخدمات المقدمة إلى الموظفين، وتوافر خط المساعدة المتاح على مدار الساعة. وذكرت أن الاستقصاءات الهادفة إلى استطلاع الآراء أظهرت أن 80 بالمائة من المحييين أشاروا إلى أن الدورة زادت من فهمهم. وتطرق بعد ذلك إلى

المشورة السرية المقدمة إلى جميع الموظفين وأفادت بأن مكتب الأخلاقيات استلم 36 طلباً للمشورة في عام 2016، وأن معظم الطلبات تعلقت بالأنشطة الخارجية، وتضارب المصالح، وإعلانات المصالح، ثم المسائل المرتبطة بالتواصل والعمل. كما أشارت رئيسة مكتب الأخلاقيات إلى مجال وضع القواعد والمعايير وصياغة السياسات وقالت إن العمل الداخلي على وضع سياسة جديدة بشأن الكشف المالي فيما يخص كبار الموظفين وبعض الموظفين المحددين قد استؤنف واستكمل. وأضافت أنه تم، في عام 2016، استعراض سياسة الحماية من الانتقام بسبب المشاركة في نشاط رقابي أو الإبلاغ عن سوء سلوك أو غير ذلك من المخالفات، أو ما يُسمى بسياسة الحماية من الانتقام أو سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. وأوضحت أن الاستعراض راعي الملاحظات والتوصيات المبيّنة في تدقيق إطار الويبو للأخلاقيات. وأعلنت عن استكمال ذلك الاستعراض. واستطردت قائلة إن نتائج ذلك العمل قُدمت إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة كي تستعرضها وتعلق عليها، وإن تلك السياسة صدرت بالفعل. وأشارت بعد ذلك إلى تنفيذ السياسات المخصصة لمكتب الأخلاقيات، وقالت إن المكتب استلم شكاوى بخصوص أعمال انتقامية واضطلع باستعراض أولي لتحديد ما إذا كانت تلك الشكاوى تدخل ضمن النشاط المحمي بموجب سياسة الحماية من الانتقام. وأوضحت أن المكتب تمكن، استناداً إلى الاستعراض الأولي للشكاوى، من تحديد ما إذا كان يبدو، من الوهلة الأولى، أن ثمة حالة من حالات الانتقام تقتضي حماية مناسبة للمدعي المعني. وصرّحت بأن مكتب الأخلاقيات استكمل، في عام 2016، استعراضين أوليين بشأن طلبي حماية من الانتقام، وأنه تبين أن الشكويين تقعان خارج إطار سياسة الحماية من الانتقام. وأفادت بأن المقارنة التي أجريت بينت أن عدد التحريات في الويبو مماثل للأعداد المسجلة في هيئات الأمم المتحدة الأخرى. وأضافت أن مكتب الأخلاقيات يتولى أيضاً تنفيذ برنامج إعلان المصالح فيما يخص موظفي الويبو من رتبة مد 1 (D1) فما فوق، وعدد محدود من فئات الموظفين المحددة الأخرى. وذكرت أنه تحقق، فيما يخص فترة الإبلاغ 2016، امتثال بنسبة 100 بالمائة لمتطلبات الكشف المحددة في المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (معايير إيباساس) فيما يتعلق بالمعاملات بين أطراف مترابطة. وأضافت أنه أُجري، في عام 2016، استقصاء بشأن الوعي بمبادئ الويبو الأخلاقية والالتزام بها أفاد فيه 86 بالمائة من المحييين بأنهم يدركون تلك المبادئ وأفاد فيه 87 بالمائة منهم بأنهم ملتزمون بها. وذكرت المجالات الأخرى التي أورد التقرير أن مكتب الأخلاقيات اضطلع بأنشطة فيها في عام 2016 ومنها تعاون مكتب الأخلاقيات في تدقيق إطار الأخلاقيات ومشاركته النشطة مع اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة. وأكدت أن المكتب ظلّ، في أثناء تلك التفاعلات واعياً بالشروط الأساسية لعمل مكتب الأخلاقيات، وهي الاستقلال والحياد والسرية. كما ذكرت جهود المكتب الرامية إلى توحيد الممارسات الفضلى ضمن نظام الأمم المتحدة الموحد، مما جعل المكتب يشارك بنشاط في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، التي تسعى إلى تعزيز التعاون على مستوى المنظومة بشأن القضايا المتعلقة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة، وتوفير هيكل لتبادل السياسات والممارسات الخاصة بالأخلاقيات.

60. وشكر وفد الاتحاد الروسي أمانة الويبو، وبخاصة مكتب الأخلاقيات، على العناية التي توخاها في إعداد تقريره وأبدى سروره لملاحظة التعاون الجاري بين أمانة الويبو والأمانة العامة للأمم المتحدة في مجال الأخلاقيات.

61. وشكر وفد ألمانيا الأمانة وخص بالشكر رئيسة مكتب الأخلاقيات على إعداد التقرير الشامل وعرضه. وتناول الوفد سياسة الحماية من الانتقام، والقرار الصادر في عام 2016 والداعي إلى استعراضها، وقال إن المدير العام قد أصدر السياسة المعدلة في 29 سبتمبر 2017، وإن اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة قدمت تعليقات عليها قبل يومين من إصدارها. وأعرب عن امتنانه لتلك اللجنة على إسهامها في عملية المراجعة وخصوصاً على إيجادها إجراءً مكّنها من تقديم تلك التعليقات خارج برنامج اجتماعاتها العادية. وأقر الوفد بتضمين نص السياسة العديد من تعليقات اللجنة المذكورة، فضلاً عن بعض التعليقات التي قدمها هو بصفته الوطنية. كما أشاد بالعمل الممتاز الذي قام به المستشار القانوني وفريقه بغرض إدراج التعليقات في النص بطريقة متنسقة قانوناً. وأضاف أن وضع سياسة محكمة لحماية المبلغين عن المخالفات من الوسائل الفعالة لبناء ثقة متبادلة بين موظفي المنظمة. ومضى يقول إنه على مكتب الأخلاقيات تقييم مدى تناسب تلك السياسة مع الواقع. وشكر الوفد المدير العام على ما أبداه من انفتاح لزيادة تطوير السياسة في حال بدت أي نقائص فيها. وأشار، في هذا

الصدد، إلى أهمية ولزوم أن يكون إبلاغ مكتب الأخلاقيات بشكل منتظم وشامل عن طلبات الحماية من الانتقام، والطريقة التي عولجت بها تلك الطلبات، جزءاً لا يتجزأ من التقرير السنوي لذلك المكتب في المستقبل.

62. وأقر وفد الولايات المتحدة الأمريكية بالدور القيم الذي يؤديه مكتب الأخلاقيات في الاضطلاع بوظيفة مهمة على صعيد الويبو. وشكر المكتب على تنظيم تدريب مباشر وتدريب إلكتروني وتساءل عن عدد الموظفين الذين يُتوقع منهم استكمال الدورة لتجديد معلوماتهم. ورأى أنه لا بد أن يكون لمنظمة دولية سياسات متينة بشأن الكشف المالي وإعلان المصالح، واستفسر عن أي تغييرات ملحوظة أدخلت على السياسة ومتى يُتوقع تنفيذها. والتمس توضيحات حول وضع طلب للمشورة بشأن حالة انتقام لم يُبلغ أنه استُكمل النظر فيه في عام 2016. وطلب أن تُدرج في التقارير التحليلية المقبلة أولويات المكتب في العام القادم، والملاحظات أو التوصيات التي قدمها المكتب إلى الإدارة. وأفاد بأن ذلك يتوافق مع التقارير السنوية بشأن الأخلاقيات الصادرة عن هيئات من قبيل منظمة الطيران المدني الدولي وصندوق الأمم المتحدة للسكان. كما طلب الوفد أن يُدرج، لأغراض المقارنة، رسم بياني أو جدول يشتمل على عدد شكاوى الانتقام وتحريات الأخلاقيات المسجلة في الأعوام السابقة، وذلك لتمكين الدول الأعضاء من تقييم إطار الأخلاقيات وتطور ثقافة الأخلاقيات في المنظمة مع مرور الوقت. وأخيراً، أعرب الوفد عن تقديره لتزويد الدول الأعضاء بفرصة التعليق على السياسة المرجعة للحماية من الانتقام، وشكر اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة على التعليقات التي قدمتها خارج برنامج اجتماعاتها العادية وفي وقت قصير جداً. ورأى أن تلك المرجعة أسفرت عن سياسة أفضل، وأبدى تطلعه إلى تنفيذها الفعلي. وشجع الأمانة على إتاحة السياسة الجديدة للجمهور من باب الشفافية، لأن ذلك من شأنه توجيه رسالة عامة مفادها أن حماية المبلغين عن المخالفات أمر يُؤخذ على محمل الجد. وأشار في هذا الصدد إلى أن السياسات ذات الصلة لكل من منظمة الأمم المتحدة ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية ومنظمة الأغذية والزراعة ومنظمة العمل الدولية منشورة على مواقعها الإلكترونية العامة. وصرح قائلاً إن وضع وظائف مستقلة في مجال الأخلاقيات وآليات موثوقة لحماية المبلغين عن المخالفات ظلت لزمن طويل على سلم أولويات الولايات المتحدة الأمريكية وأعرب عن سروره لرؤية تقدم الويبو نحو تحقيق تلك الأولويات، ورحب بالتزام الويبو ببلوغ تلك الغاية.

63. وأكد وفد المكسيك من جديد الأهمية التي يوليها للإدارة السلمية للموارد البشرية في الويبو ولاستخدام تلك الموارد بطريقة شفافة. وأعرب عن امتنانه لمكتب الأخلاقيات على المعلومات التي قدمها، وحث الأمانة والمدير العام وفريقه على مواصلة تنفيذ الممارسات الفضلى. وذكر الوفد الأهمية التي تكتسبها متابعة جهود التوعية، والحاجة إلى حفظ سجلات العمل الاستشاري، مع الحفاظ على السرية. وفي هذا الصدد، تساءل الوفد عن إمكانية تضمين التقارير المقبلة مزيداً من التفاصيل حول متابعة الحالات، الراهنة منها والسابقة. وأكد على لزوم توفير الموارد اللازمة للمكتب لتمكينه من تنفيذ ولايته، وشكر المدير العام والأمانة على الدعم المقدم لذلك الغرض.

64. وشكر وفد أستراليا رئيسة مكتب الأخلاقيات على تقريرها وعرضها. وقال إن بلده يعتبر وظيفة الأخلاقيات المتسمة بالمتانة والاستقلالية وظيفته ذات أهمية حيوية بالنسبة إلى الويبو، وكذلك سائر وكالات الأمم المتحدة. وأشاد الوفد بمكتب الأخلاقيات، لا سيما على أنشطته الخاصة بالتدريب والتوعية في مجالي الأخلاقيات والنزاهة. وأشار إلى نتائج تدقيق إطار الأخلاقيات، التي تبين منها أن الإطار مناسب ومتسق مع الممارسات السلمية في منظومة الأمم المتحدة. كما شجع الوفد مكتب الأخلاقيات على أن يراعي في تقريره السنوي اقتراحات اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة بخصوص الحاجة إلى توخي المزيد من الطموح في تحديد التواريخ المستهدفة لتنفيذ توصيات تقرير التدقيق. وقال إن بلده يؤيد بقوة سياسات وإجراءات الحماية من الانتقام التي توضع في الويبو على نحو يضمن الفعالية والكفاءة والشفافية ويعكس الممارسات الفضلى المتبعة في منظومة الأمم المتحدة. وشكر الوفد مكتب الأخلاقيات على استعراضه لسياسة الويبو للحماية من الانتقام واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة على مساهماتها، وأعرب عن سروره لصدور تلك السياسة ومراعاتها لتعليقات تلك اللجنة. وأبدى تأييده لاقتراح الولايات المتحدة الأمريكية الداعي إلى نشر السياسة المذكورة على الإنترنت تعزيراً للشفافية.

65. وردت رئيسة مكتب الأخلاقيات على الأسئلة التي طرحها الوفود مشيرةً إلى أنه أُلغى، في أوائل 2017، طلب ثالث للمشورة بشأن الانتقام ورد في التقرير. وقالت إن ذلك الطلب لم يُذكر لأن التقرير يتعلق بعام 2016. وتطرقت إلى التدريب وقالت إن الدورة التدريبية الإلكترونية ستكون إجبارية باعتبارها دورة لتجديد معلومات كل الموظفين وستكون متاحة بلغتين. وأضافت أن النسخة الإنكليزية متاحة فعلاً على الإنترنت وأن النسخة الفرنسية ستكون متاحة في القريب. وتناولت الأمانة مسألة نشر سياسة حماية المبلغين عن المخالفات وأوضحت أن التعميمات الإدارية وثائق داخلية وبالتالي فهي تُنشر على شبكة الويب الداخلية (إنترنت) ليطلع عليها كل الموظفين وفقاً للإجراء المعتاد. وأضافت أن تلك الوثائق لا تُبلّغ رسمياً إلى الدول الأعضاء. ولكنها استثنت من ذلك سياسة حماية المبلغين عن المخالفات وقالت إن الأمانة تعكف حالياً على إبلاغ السياسة المذكورة إلى كل الدول الأعضاء، بالنظر إلى الإسهامات المستلمة من الدول الأعضاء ودرجة الاهتمام بتلك السياسة.

66. أحاطت لجنة الويبو بالتنسيق علماً "بالتقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات" (الوثيقة WO/CC/74/3).

البند 29 من جدول الأعمال الموحد

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

67. استندت المناقشات إلى الوثائق WO/CC/74/4 و WO/CC/74/4 Add. و WO/CC/74/7 و WO/CC/74/7 Corr.

68. وأشارت الأمانة إلى الوثيقتين WO/CC/74/4 و WO/CC/74/4 Add. وأبلغت اللجنة بأن ثلاث مواد من نظام الموظفين ولائحته قد عُرضت على لجنة الويبو للتنسيق للموافقة عليها. وكانت المادة الأولى هي المادة 3-5 - المرتب الأولي، التي تضمنت اقتراحاً بدفع مكافأة تعيين محددة المدة في الحالات التي تواجه فيها الويبو صعوبات لاستقطاب مترشحين في مجالات شديدة التخصص. واستند ذلك الاقتراح إلى اقتراح قدمته لجنة الخدمة المدنية الدولية في تقريرها السنوي لعام 2015 وقرار للجمعية العامة للأمم المتحدة. وأضافت الأمانة أن أحكاماً مماثلة قد أُدرجت في نظام الموظفين ولائحته لأمانة الأمم المتحدة ومنظمة الصحة العالمية وأن مكافأة التعيين لن تُمنح إلا عند الحاجة. وكانت المادة الثانية هي المادة 12-5 - التداير الانتقالية بشأن منحة التعليم. وشددت الأمانة على أن مجموعة عناصر الأجر المُتَّفَحة التي اعتمدت في منظومة الأمم المتحدة في عام 2017 قد أدخلت بعض التعديلات في منحة التعليم أدت إلى تقييد شروط منحة التعليم فيما بعد المرحلة الثانوية؛ مشيرة إلى أن الفقرة 7 من الوثيقة WO/CC/74/4 تعرض المزيد من التفاصيل عن تلك المسألة. واقترحت الأمانة اعتماد تدبير انتقالي يخص الموظفين الذين التحق أطفالهم بدراسات بعد المرحلة الثانوية لا تتجاوز أربع سنوات من تاريخ نفاذ الأحكام الجديدة. والهدف من ذلك التدبير الانتقالي هو التخفيف من الأثر الكبير الناجم عن فقدان الحق في الحصول على منحة التعليم الذي يطال 18 موظفاً و19 طفلاً بقيمة إجمالية قدرها 190 ألف دولار أمريكي. وكانت المادة الثالثة هي المادة 9-10 - سن التقاعد. وأفادت الأمانة بأن المادة 9-10 الحالية تجيز للمدير العام أن يستبقي في الخدمة الموظفين الذين بلغوا سن التقاعد القانونية، أي 60 أو 62 عاماً، حتى بلوغهم 65 عاماً. غير أن تلك المادة لا تجيز أن يُستبقي في الخدمة بعد سن التقاعد الموظفون الذين تكون السن القانونية لتقاعدهم 65 عاماً. وسعيًا إلى مواءمة الأحكام القانونية للويبو مع تلك المعتمدة على مستوى منظومة الأمم المتحدة، اقترحت الأمانة تعديل تلك المادة كي يجوز للمدير العام أن يأذن، في حالات استثنائية، بتمديد سن التقاعد إذا رأى أن ذلك من مصلحة المنظمة. وأضافت الأمانة أنه إلى جانب تعديل المواد الثلاث المذكورة آنفاً يوجد عدد من التعديلات الأخرى ذات طابع أقل أهمية وترد في الفقرة 13 من الوثيقة المذكورة آنفاً. وأبلغت الأمانة اللجنة بأنها أتاحت لها قائمة بتعديلات نظام الموظفين التي ستدخل حيز النفاذ اعتباراً من 1 يناير 2018 - ولا سيما التعديلات التي تخص إدارة الوقت؛ والحماية الصحية والتأمين الصحي للموظفين المؤقتين؛ وبعض التعديلات التحريرية. وترد تلك القائمة في المرفق الثاني للوثيقة WO/CC/74/4. وأضافت الأمانة أن الوثيقة تحتوي أيضاً على قائمة بالتعديلات على نظام

الموظفين ولائحته التي طُبِّقت في الفترة من يوليو 2016 إلى يونيو 2017 لغرض إعلام لجنة التنسيق ومنها التعديلات الخاصة بقواعد بدلات الإعاقة لموظفي فئة الخدمات العامة؛ ومجلس الويبو للتعويض؛ والإجازة السنوية. وفي الختام، دعت الأمانة لجنة التنسيق إلى الإحاطة علماً بسياسة الويبو بشأن انتقال الموظفين إلى مكاتب بعيدة عن المقر؛ وإلى الإبقاء على المادة 25-3 من نظام الموظفين ولائحته التي تنص على مكافأة مالية محددة المدة لتشجيع انتقال الموظفين إلى المكاتب الخارجية.

69. وأشاد وفد الولايات المتحدة الأمريكية بالتدابير الإيجابية التي اتخذتها الأمانة لتحسين أحكام نظام الموظفين ولائحته وتوضيحها. وأعرب عن تقديره لتنفيذ الأمانة سياسة انتقال الموظفين إلى مكاتب بعيدة عن المقر. ومع ذلك، طلب أن تنظر لجنة التنسيق في المادة 25-3 أي في الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات بعد منحها لأحد الموظفين من أجل البت في الإبقاء على تلك المادة. إذ رأى أن ذلك سيتيح للدول الأعضاء تقدير قيمة الزيادة الدورية الخاصة في المرتب بطريقة أفضل بعد الاطلاع على طريقة تطبيقها. وأعلن أن ذلك الطلب يتماشى مع موافقته على الزيادة الدورية الخاصة في المرتب خلال الدورة السابقة للجنة التنسيق حيث ناقش ضرورة أن تنظر لجنة التنسيق في تلك المسألة.

70. وشكر وفد السويد الأمانة على التغييرات المدخلة على اللائحة التنفيذية. وطلب توضيحات بخصوص التغيير المقترح إدخاله على المادة 3-5 بشأن حافز الاستقدام. وأضاف أن ذلك التغيير سيتيح إمكانية منح حافز يعادل زيادة في المرتب الأولي بنسبة لا تتجاوز 25 في المائة من ذلك المرتب لأغراض استقدام خبراء في مجالات شديدة التخصص. وتساءل، أولاً، عما إذا كانت الويبو تجد صعوبات في إيجاد المؤهلات المناسبة وعمّا إذا كان هذا التدبير مفيداً. وتساءل، ثانياً، عن التكاليف الإضافية المقدرة المرتبطة بذلك التعديل المقترح. وتناول الوفد بعد ذلك الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات وقال إنه يؤيد البيان الذي أدلى به وفد الولايات المتحدة الأمريكية واستفسر عن مدى استخدام تلك الزيادة وعن عدد الموظفين المعنيين بها وعن تكلفة ذلك التدبير.

71. والتمس وفد كندا معلومات عن حافز الاستقدام. وتساءل عن المجالات الشديدة التخصص المستهدفة، وعن عدد المناصب المشمولة، وعن تقديرات الأمانة بشأن التكاليف السنوية المرتقبة لذلك التدبير. كما التمس معلومات عما إذا كان أي مكتب خارجي يواجه صعوبات في التوظيف بما أدى إلى استحداث تلك المادة.

72. وأعرب وفد الاتحاد الروسي عن تقديره للأمانة على الوثيقة المفصلة بشأن التعديلات على نظام الموظفين ولائحته وقال إنه يرى أن القواعد متنسقة مع أولويات الويبو ومع الممارسة الجارية في نظام الأمم المتحدة الموحد.

73. وردت الأمانة قائلة إنها لا تملك أي تقديرات بشأن حافز الاستقدام لأنها لم تطبق ذلك التدبير بعد. وأضافت أن هناك بعض الحالات الظرفية التي تعلن المنظمة فيها عن مناصب ولا تستطيع إيجاد موظفين من ذوي المؤهلات المطلوبة، وأن عليها بالتالي إعادة الإعلان عن المناصب. وأوضحت قائلة إن المناصب المعنية قد تكون مناصب محدّدة في مجالي الترجمة وتكنولوجيا المعلومات، أو مجالات متخصصة أخرى. وذكرت أن عليها، أولاً، أن تجزّب ما سيفضي إليه ذلك التدبير وأن الفكرة هي استخدامه حسب الحاجة فقط، وأنه ليس بإمكانها إطلاع اللجنة على عدد الحالات التي كان فيها التدبير ضرورياً. ومضت تقول إنها لا تعلم ما إذا كانت منظمات أخرى استخدمته على نطاق واسع، ولكنه أدرج على سبيل الطوارئ في الوقت الراهن. وتطرقت بعد ذلك إلى الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات، وأوضحت أن تلك الزيادة سارية منذ عام، وأنها لم تطبقها بعد لأنها لم تشهد حالة اضطرت فيها إلى نقل موظف من جنيف إلى مكتب خارجي للعمل هناك على المدى الطويل.

74. وأشار رئيس اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة إلى الوثيقتين WO/CC/74/7 و WO/CC/74/7 Corr. وأدلى بالبيان التالي:

"شكرا سيدي الرئيس. أصحاب السعادة، المندوبون الموقرون، يسرني أن أعرض عليكم التعديلات المقترحة إدخالها على نظام موظفي الويبو والواردة في الوثيقة المرجعية WO/CC/74/7.

"لقد عدّلت الجمعية العامة، كما تذكرون، ميثاق الرقابة الداخلية لإدراج أحكام تخص التحقيق في الادعاءات التي تصدر ضد أعضاء فريق الإدارة العليا للويبو.

"وفي حين تُعالج جوانب ذلك الوضع المتعلقة بالتحقيق على النحو المناسب في الوقت الحالي، فإنه لوحظ أن الأحكام التأديبية لنظام الموظفين غير كاملة في هذا الخصوص. وبالتالي، التمسّت الجمعية العامة للويبو، في دورتها الثامنة والأربعين، من اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة أن تقترح الطرائق والإجراءات المناسبة، بما في ذلك أية تعديلات ضرورية يُقترح إدخالها على نظام الموظفين، وفقا للنسخة المراجعة من ميثاق الرقابة الداخلية.

"وأجرت اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، في دورتها الرابعة والأربعين والخامسة والأربعين، مداوات حول هذه المسألة وأعدّت، بعد التشاور مع الأمانة والدول الأعضاء، الوثيقة المقدمة إلى لجنة التنسيق.

"وتوضّح التعديلات المقترحة الأدوار والمسؤوليات في حال أثبت تحقيق الادعاءات الصادرة ضد المدير العام. ويُقترح أن تتولى لجنة التنسيق المهام التي يتولاها عادة مدير إدارة الموارد البشرية، وأن تتولى الجمعية العامة المهام التي يتولاها عادة المدير العام.

"ويُقترح كذلك التمييز بوضوح بين مسألتي الأداء والسلوك، واستخدام مصطلح "سوء السلوك" باتساق في كامل نظام الموظفين.

"ويُقترح أخيرا النص بوضوح على واجب الموظفين بالإبلاغ عن سوء السلوك، لأن ذلك الواجب هو أساس الإبلاغ عن المخالفات وحماية المبلغين عنها. وفي هذا السياق، تقترح اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة أن تكون شعبة الرقابة الداخلية القناة الأساسية للإبلاغ عن سوء السلوك.

"ويسرني إبلاغكم أنه تم، بعد إجراء المزيد من المناقشات مع إدارة الموارد البشرية ومكتب المستشار القانوني، التوصل إلى توافق في الآراء بشأن المادة 1-7 (ج) من نظام الموظفين. والنص الجديد المقترح متنسق أيضا مع الصياغة المستخدمة في سياسة الويبو الصادرة مؤخرا بشأن الحماية من الانتقام.

"وفي شأن آخر لا علاقة له بالمسألة المذكورة، أوصت اللجنة المدير العام بتعديل بعض الجوانب الأخرى من القواعد التأديبية العامة الواردة في لائحة الموظفين – والمبيّنة بالتفصيل في الفقرة 12 من تقريرنا. وقد بلغنا مؤخرا أن المدير العام قرّر عدم تنفيذ توصية اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة.

"وترى اللجنة أن التعديل المقترح، إذا اعتمد، سيمكّن من التعامل بشكل ملائم مع ادعاءات سوء السلوك الصادرة ضد أعضاء فريق الإدارة العليا للويبو.

"وشكرا لكم."



75. إن لجنة الويبو للتنسيق:

- "1" وافقت على التعديلات المدخلة على نظام الموظفين على النحو الوارد في المرفق الأول من الوثيقة WO/CC/74/4، لتدخل حيز النفاذ اعتباراً من 1 يناير 2018؛
- "2" وأحاطت علماً بالتعديلات المدخلة على لائحة الموظفين والمرفقات ذات الصلة على النحو الوارد في المرفقين الثاني والثالث من الوثيقة WO/CC/74/4؛
- "3" وأحاطت علماً "بسياسة الويبو بشأن انتقال الموظفين إلى مكاتب بعيدة عن المقر" الواردة في المرفق الرابع من الوثيقة WO/CC/74/4؛
- "4" وقررت الإبقاء على المادة 3-25 في نظام موظفي الويبو؛
- "5" وقررت الموافقة على التعديل المدخل على المادة 9-10 من نظام الموظفين على النحو الوارد في مرفق الوثيقة WO/CC/74/4 Add.، ليدخل حيز النفاذ اعتباراً من 1 يناير 2018.

76. ووافقت لجنة الويبو للتنسيق على التعديلات التي اقترحت اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة إدخالها على نظام الموظفين (الوثيقتان WO/CC/74/7 و WO/CC/74/7 Corr.).

[يلي ذلك المرفق<sup>1</sup>]

<sup>1</sup> لقد جرت العادة أن يسمح الرئيس لممثل عن مجلس موظفي الويبو، بناء على الطلب، بمخاطبة أعضاء لجنة الويبو للتنسيق بعد استكمال النظر في جدول أعمال تلك اللجنة وذلك من أجل إبداء وجهات نظر الموظفين. وأفاد الرئيس بأنه سيتبع تلك الممارسة المعتادة بموافقة الدول الأعضاء، وذلك ما فعله. وبالتالي يرد في المرفق بيان ممثل مجلس الموظفين.

مداخلة مجلس موظفي الويبو أمام  
لجنة تنسيق الدول الأعضاء  
المنظمة العالمية للملكية الفكرية  
6 أكتوبر 2017؛ جنيف، سويسرا

السيد الرئيس، المندوبون الموقرون، السيدات والسادة،

إنه لشرف عظيم لي أن أخاطب لجنة التنسيق في هذا الصباح باسم مجلس موظفي المنظمة العالمية للملكية الفكرية. اسمي توم بومبيلس، ولو أنني أنا المتحدث اليوم، فأنتي أشدّد أن ملاحظاتي اليوم هي باسم مجلس الموظفين ككل. فنحن مجموعة تنتهج أسلوباً جماعياً، وزملائي حاضرون معي اليوم في هذه القاعة. وسنركز اليوم على تزويدكم بوجهات نظر وشواغل كل موظفي الويبو. أجل، كل موظفي الويبو. فلأول مرة في تاريخ المنظمة، انتخب ممثلو الموظفين على أساس اقتراع عام بلا قيود ولا شروط على أصحاب الأصوات والآراء.

وكما تعلمون، لقد أنشئ مجلس الموظفين عقب انتخابات جامعة في مارس 2017. فنحن هيئة جديدة ولايتها عام واحد ومهمتنا إرساء قواعد وإجراءات وأسس سليمة لمجلس الموظفين في المستقبل من أجل تمثيل مصالح كل الموظفين. وسيقف عملنا شاهداً على الطابع الجامع لمجلسنا واهتمامه بأفضل التقاليد الديمقراطية.

ولعل أهم مسألة شغلت مجلس الموظفين منذ مباشرة أعماله هي البحث عن أفضل وسيلة لتمثيل مصالح كل الموظفين أمام المدير العام والإدارة، مع الحرص كل الحرص على تحقيق نتائج فعلية وعملية. وقد هدانا ذلك إلى استئناف التواصل بروح بناءة مع المدير العام والإدارة. ففي نهاية المطاف، مجلس الموظفين هو أيضاً الحارس الأمين الذي يضمن أن تصب قرارات المدير العام والإدارة في مصلحة الموظفين بما يهيئ بيئة عمل ملؤها الشمولية والإنصاف والروح المهنية والاحترام.

هذه هي رؤيتنا... رؤيتنا التي حثتنا على استئناف الحوار مع المدير العام والإدارة فوراً فتمكّنا من عقد خمسة اجتماعات مع المدير العام خلال الأشهر الستة الأولى من ولايتنا. وقد نتفّق أحياناً ونختلف أحياناً أخرى ولكن المهم أننا نقيم دائماً حواراً مفتوحاً وصادقاً ونصل غالباً إلى حل وسط.

وقد آتت مساعينا أكلها ما عُرف منها للموظفين وما خفي عنهم.

1. فمثلاً، في تعليقاتنا على التغييرات المقترحة في منحة التعليم، ناشدنا الإدارة حماية الموظفين المؤهلين من الانخفاضات الكبيرة المفاجئة في مزاياهم، فوافقت الإدارة على تطبيق بعض التدابير الانتقالية للحد من العواقب على حياة عدد من الموظفين.

2. وأنشأنا أفرقة عمل واستعنا بموظفين من كل قطاعات الويبو للتفكير في مجموعة من المسائل الرامية إلى إيجاد وسائل عملية تكفل الطابع الجامع الذي ذكرته منذ قليل.

3. ونظّمنا فعاليتين اجتماعيتين ونجحنا في إعادة فتح شرفتين لصالح الموظفين. وهو مثال واحد فقط للمزايا العديدة من العمل في مجمع الويبو والانتفاع بمرافقها ودليل على أن أي خطوة، ولو كانت صغيرة، قد تنعكس إيجاباً على الروح المعنوية للموظفين.

4. ولم نألُ جهداً في تغيير الجو والعلاقة بين الموظفين والإدارة. وأكد أجزم أننا نجحنا في ذلك. وكما قلت سابقاً فإن الاختلاف في الرأي لا يفسد للود قضية وإنما يفتح باباً للمناقشة بروح بناءة ومهنية قائمة على الاحترام المتبادل. وقد نما إلى علمنا أن نهجنا الناجح قد نال رضا الزملاء وتقديرهم.

وأؤكد هنا أننا مع التقدم مهما كان حجمه. ولكنني أود أن أحدثكم اليوم عن أهم قضية تواجه موظفي الويبو بل كل موظفي الأمم المتحدة الفنيين في جنيف... أقصد هنا قرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن تغيير مضاعف تسوية المقر لجنيف. حقاً أيها الحضور الكرام، هذا القرار يهدد بخفض صافي مرتب الموظفين الفنيين خفصاً حاداً. فمن حيث المبدأ، سيفقد الموظفون ما يعادل مرتب شهر كامل بما يحفز ميزانيات أسر الموظفين. ولذلك، أيد مجلس الموظفين عريضة بادر الموظفون بإعدادها وجمعت 602 توقيع من أجل التنديد بقرار اللجنة المهم والمعيب.

ففي رأينا، تعتري نهج اللجنة مشكلتان رئيسيتان.

أما المشكلة الأولى، فقد أعلنتها المنظمات القائمة في جنيف وممثلو الموظفين جهرًا أمام اللجنة في اجتماع يوليو 2017 ببينا؛ وهي المنهجية المبهمة والمعيبة المستخدمة والواجب هجرها.

وتطالب الدول الأعضاء دوماً الموظفين بالشفافية والمساءلة والامتثال للإجراءات والمنهجيات الموضوعية. ولا غبار على ذلك. ولكن بين اجتماع فيينا كالشمس في رابعة النهار أن اللجنة فشلت في مهمتها من كل النواحي. وهي رؤية لقيت صدىً واسعاً لدى العديد من الخبراء في المنظمات القائمة في جنيف. فدعوني أسألكم يا أيها الحضور الكرام، أليس من واجب الدول الأعضاء أن تطالب اللجنة بما تطالبنا به نحن الموظفين؟

وأما المشكلة الثانية، فنخص الجانب العملي أي النهج اللفظ والأهوج الذي اعتمده اللجنة دون مراعاة للأضرار الفعلية التي ستلحق بالعديد من الزملاء غير المستعدين، بوضوح، لذلك الانخفاض الكبير في صافي المرتبات. فقد قبل العديد من الموظفين وظائفهم في الويبو متوقعين طبعاً ألا يتغير مضاعف تسوية المقر جذرياً اللهم إلا التغيرات الشهرية الطفيفة. ولا يخفى عليكم أن الإيجارات والرهون العقارية والقروض ومصاريف المدارس ورعاية العائلات والمسنين من الأهل كلها جزء من التخطيط المالي لموظفي الأمم المتحدة. ولن تنخفض الالتزامات فجأة بنسبة 7 بالمئة لأن اللجنة قررت تغيير منهجيتها لجنيف.

ويذكرنا العديد من الزملاء، نحن ممثلهم المنتخبين حسب الأصول، بأن قرار اللجنة ليس بمعزل عن الظروف الأعم المحيطة بنا. ونزولاً عند إصرارك أساساً، أتم الدول الأعضاء، عمدت الويبو خلال فترة قصيرة جداً إلى تقليص مزاي الموظفين تدريجياً حتى طالت استحقاقات المعالين ومنحة التعليم وبدلات إجازة زيارة الوطن وغيرها من مستحقاتنا ومزاياها المادية.

وفضلاً عن ذلك، لم تفتح المنظمة وظيفة واحدة من عام 2015 إلى عام 2018 مع بقاء عدد الوظائف المحددة المدة مستقرًا عند 1205 وظائف. وفي الوقت ذاته، تكلف بمزيد من العمل وتُمنح موارد أقل، فما نابنا من تقليص المرتبات سوى مزيد من التقليص.

وسأستشهد هنا بمثل مجالي الخدمات الرئيسيين للمنظمة، وهما نظاما معاهدة البراءات ومدير، حيث زادت نسبة الطلبات المعالجة بنسبة 8 في النظام الأول و9 بالمئة في النظام الثاني. والمكاسب الإنتاجية رائعة بكل تأكيد؛ ولكن فعلياً لم نكافأ على تلك المكاسب بتاتا لا مادياً ولا غيره وما نابنا من ورائها سوى المزيد من الجزاءات.

وأخيراً، أذكركم جميعاً بأن المنظمة العالمية للملكية الفكرية تتوقع زيادة قدرها 10 بالمئة في إيراداتها على مدى الثنائية المقبلة مع احتواء تكاليف الموظفين عند زيادة قدرها 0.8 بالمئة علماً بأن الاحتياطي المالي للمنظمة يتجاوز 300 مليون فرنك سويسري.

فهل يُعقل أن يكون جزاء زيادة فعالية الموظفين خفض مرتباتهم؟ أليست القاعدة أن يكون الجزاء من جنس العمل؟ أو ليس الموظفون هم أصل تملكه المنظمة؟

وإني لا أنفي أن الويبو وموظفيها يتمتعون بمزايا كون المنظمة عضواً في منظومة الأمم المتحدة، وما يحدونا، نحن موظفي الويبو، إلا أأمل أن تراعي الدول الأعضاء نموذج عمل الويبو الخاص وقدرتها على التمويل الذاتي ووضعها المالي الممتاز.

ويرحب مجلس الموظفين برسالة المدير العام المؤرخة 13 أبريل 2017 والموجهة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية لما نقلته تلك الرسالة من خطاب صريح ومباشر يطعن في قرار اللجنة. إذ شدد المدير العام على ضرورة التأكد من أن تنفيذ قرار اللجنة لا يخل بالتزامات المنظمة تجاه موظفيها. بمعنى آخر، من الواجب على المنظمة توخي العناية والحذر في تلك المسألة.

وشدد المدير العام أيضاً في الرسالة ذاتها على أن الويبو تتنافس على المواهب والمهارات الأكثر طلباً وتقيماً في السوق العالمية بسبب متطلبات القرن الحادي والعشرين. فلا يمكن اعتماد نهج موحد لعناصر الأجر في منظماتنا؛ ومن حقنا عليكم، يا أيها الدول الأعضاء، أن تراعي شواغلنا مجدية.

وفضلاً عن ذلك، أبلغت الدول الأعضاء في اقتراح البرنامج والميزانية الوارد في الوثيقة WO/PBC/27/8 المؤرخة 15 أغسطس 2017 والمعدّة لغرض اجتماع لجنة البرنامج والميزانية في سبتمبر 2017 (الفقرة 29 في الصفحة 24) بالمخاطر القانونية والمالية التي قد تتعرض لها المنظمة في حال رُفعت عليها دعاوى قضائية نتيجة تنفيذ قرار اللجنة ومن ثم تخفيض المرتبات.

السيد الرئيس، المندوبون الموقرون، السيدات والسادة،

الويبو جوهره الأمم المتحدة: فهي تواكب أحدث القطاعات في الاقتصاد العالمي وتوفر خدمات يقدرها الزبائن والعملاء حول العالم. والويبو، بوصفها وكالة تابعة للأمم المتحدة، تستفيد من موقعها المتميز للتركيز على الأهداف الإنمائية ومساندة كل الدول الأعضاء في جني ثمار الاقتصاد القائم على الابتكار.

فعلينا أن نستقطب خيرة الموظفين ونخبهم وأن نحافظ عليهم بأجور تنافسية. ونحن مسؤوليتنا، التي نؤديها على أكمل وجه، هي القيام بعملنا وتحقيق النتائج المنشودة. وفي المقابل، نطلب منكم أن تترثوا وتفكروا في الضغط المستمر الناجم عن عدم فتح وظائف جديدة وتقليص مزايا الموظفين واستحقاقاتهم. إذ نرى أن برامجنا تحقق أداءً جيداً يفوق غالباً التوقعات ونتائج مالية ممتازة. فهل يكون جزاؤنا تخفيض صافي مرتباتنا ومستحققاتنا؟

وفي النهاية، دعوني أؤكد أن بيئة العمل في الويبو جيدة بل أكاد أقول ممتازة للتقدم مهنيًا. ولو وجب صون أمر واحد في الويبو، فهو بالتأكيد هذه الروح المتميزة التي تسود منظماتنا.

وشكراً على حسن استماعكم وإتاحتني الفرصة للتحدث أمامكم اليوم باسم جميع موظفي الويبو.

[نهاية المرفق والوثيقة]