

## 世界知识产权组织协调委员会

第六十七届会议(第44次例会)

2013年9月23日至10月2日，日内瓦

### 报 告

*经协调委员会通过*

1. 本大会涉及统一编排议程(文件 A/51/1)的下列项目：第 1、2、3、4、5、6、7、8、11、12、13、14、15、16、19、20、21、22、23、45、46、47 和 48 项。
2. 除第 7、45 和 46 项外，关于上述各项的报告均载于总报告(文件 A/51/20)。
3. 关于第 7、45 和 46 项的报告载于本文件。
4. Fodé Seck 大使(塞内加尔)当选为协调委员会主席；Virág Krisztina Halgand 大使(女士)(匈牙利)和 Alexandra Grazioli 女士(瑞士)当选为副主席。

统一编排议程第 7 项：

## 批准协定

5. 讨论依据文件 WO/CC/67/1 进行。

6. 法律顾问介绍该议程项目，请成员国注意关于批准协议的工作文件。他说，现提出两份协定供协调委员会批准，并希望就文件谈及两个问题。第一个是秘书处就文件第 1 段收到的评论意见。他向协调委员会通报，就他所知，这是秘书处在批准协定文件中一直使用的措词。但是，秘书处被提请注意，所用的措词不是很准确，他希望向协调委员会成员保证，在今后提交他们审议的未来协定中，秘书处将肯定使用与《WIPO 公约》第 12 条第(4)款相同的语言，以确保措词尽量准确。第二，他提及本组织与中华人民共和国政府协定的第 1 条第(4)款。该款提及为受理中国申请人依照 PCT、马德里和海牙体系提交的国际申请提供援助。为记录在案起见，他说，秘书处的理解是——这也是中国政府的理解，第 1 条第(4)款在提到提供援助时，指的是向中国申请人提交 PCT、马德里和海牙体系国际申请提供援助，以及在提交这些申请后可能需要的任何顾客服务。他想知道，中国代表团和俄罗斯联邦代表团是否希望对介绍性发言补充任何内容，但补充说这就是供协调委员会成员审议的全部内容。

7. 中国代表团说，它完全认同关于中国与本组织协定第 1 条第(4)款的解释，并同意这一理解可以记录在案。

8. 美利坚合众国代表团指出，它试图在讨论开始前请主席注意花名册。它选择不以程序问题打断法律顾问，因为他正在作介绍性发言。它想就会议的管理提出初步的一点，特别是观察员和 WIPO 的工作人员，包括最高级别到最低级别的工作人员，被排除在本次会议之外的事实。翻阅一下《WIPO 公约》，其注意到，有一套成员资格的规定，第 8 条第 7 款规定，“本组织任何不属协调委员会成员的成员国，可以派观察员参加本委员会的会议”。其中没有明确排除其他任何人，似乎对本代表团来说，允许并欢迎希望出席会议的所有此类观察员和任何 WIPO 工作人员是恰当的。代表团说，第 8 条第 8 款规定委员会应制定自己的议事规则。但是，如果没有此类排除观察员、工作人员、媒体的规则，代表团认为将他们排除在会议之外是不恰当的。代表团说，它不欣赏在有些门口相当严厉的安全措施，希望将其记录在案，即如果没有明确排除观察员、工作人员等等，他们应该可以参加会议，所有会议室的门应该打开。代表团看来，会议中没什么可隐藏的，鉴于他们处理的文件是公开的，处理的事情对成员国和工作人员以及所有类型的观察员肯定是感兴趣的。还有，讨论过程的网络传输对不能参会的人是非常有帮助的，不管他们是在这里或是在首都。代表团说，由于所有这些理由，其要求会议室的门向上述各方打开，也包括网络直播。

9. 主席指出，这是一个非常相关的问题，并要求秘书处对美利坚合众国代表团提出的问题提供一些澄清。

10. 在回应美利坚合众国代表团提出的意见时，法律顾问回忆说，传统上协调委员会处理有关人事事宜的问题，往往具有机密性质。他解释说，协调委员会会议一直限制在协调委员会成员和非协调委员会成员的所有 WIPO 成员国。政府间组织和非政府组织从未被邀请参加协调委员会会议。他提到给所有成员国提供的信息文件，文件 A/51/INF/1 Rev.，其中明确指出，关于协调委员会，只有协调委员会成员和非协调委员会成员的 WIPO 成员国被邀请参加该会议。

11. 为回应美利坚合众国代表团提出的问题，总干事说，他本人和秘书处对于网播会议进程的问题没有任何困难。关于秘书处出现在此会议室的问题，在他看来，这仅仅是一个为了秘书处效率的问题。

他指出，在每年大会的前一周，秘书处都会指定那些与特定项目有关的工作人员。非常欢迎所有工作人员收看网播的会议进程。秘书处指定那些应该在会议室的人，是为了避免在工作人员环节上不必要的时间浪费，成员国可以看到，有相当多数量的人与列在下午议程上的各种项目有关。他回顾说，决定哪些工作人员应当出席，是在总干事的权力范围之内。他说，那些希望通过网播观看的人可以通过各种手段这样做，他只会给出一个限制条件；由于协调委员会偶尔但并非经常处理工作人员事宜，有一些出现的项目具有敏感的私人性质。例如，总干事必须向协调委员会报告在过去 12 个月内发生的任何解雇。偶尔可能有理由要对会议进程录像，但是关于下午的会议进程，他并没有看到委员会有任何这样的理由。

12. 关于曾提到 WIPO 议事规则的尊敬的美利坚合众国代表团的发言，法律顾问说，他只是想提请代表团注意《WIPO 总议事规则》，特别是规则第 43 条，其谈到会议的宣传。根据该规则，WIPO 成员国会议和 WIPO 大会，以及联盟大会的会议应是开放的，而其他机构和附属机构的会议则是不公开的。协调委员会显然属于“其他机构”，所以也是《WIPO 总议事规则》规定了不公开的协调委员会会议。

13. 比利时代表团代表 B 集团发言，感谢秘书处关于批准协定的文件 WO/CC/67/1。它希望就形式以及协定的实质方面发表意见。首先，关于形式方面，B 集团的意见是，这两个协议不符合《WIPO 公约》第 12 条(4)。另一方面，它充分注意到法律顾问在这方面所做的解释。

14. 在实质方面，代表团说，一些成员国有一些进一步的关注。这些仅仅与两份谅解备忘录之一的条款有关，并建议这次会议既可以把它进一步提升到双边，在这方面(它欢迎之前它与有关代表团进行的双边会谈)，或者它们可以被放到稍后的阶段。代表团说，在此阶段，该集团将保留其关于协定的立场。

15. 墨西哥代表团说，它只有程序上的一个疑问。它希望知道议程第 7 项是不是现在将要处理的。代表团的理是，鉴于关于驻外办事处的非正式磋商在同时进行，这意味着它们必须同时在两个会议上，因此它认为应该直到磋商结束才能讨论这个项目。

16. 主席说，墨西哥代表团的发言反映了他想要提议的内容。应几个代表团之请求，委员会需对该问题的看法进行初步交流，而这是已获得所有代表团同意的。因此，他提议进行另一项议程项目，以给予磋商一些时间。

17. 重新开放议程项目 7 “批准协定”，主席回顾道，该议程项目在前一天就已经开放，并随后举行了许多磋商，他很高兴地通知各成员国磋商已产生共识。在这些磋商的基础上，他请法律顾问宣读磋商结果。

18. 法律顾问宣读了主席的谅解，内容如下：

“关于中国/WIPO 协定，秘书处和中国政府承认，中国/WIPO 协定第 1 条第(4)款应理解为向中国申请人提供在提交 PCT、马德里和海牙体系的国际申请方面的援助，以及之后根据要求提供与这些申请有关的任何顾客服务。

“各方达成谅解，所有信息技术设备的采购将根据可适用的 WIPO 规则与做法进行。

“最后，秘书处已适当注意到对协定签署程序表达的关切。

“(1) 协调委员会批准 WIPO 与中华人民共和国政府的协定和 WIPO 与俄罗斯联邦政府的协定，并以所有有关各方记录在案的发言作为谅解。

“此外，

2(a) 协调委员会还决定，WIPO 将直接通过其正常程序为所有 WIPO 驻外办事处采购所需的信息技术设备，并决定，如果大会如此决定，所有 WIPO 驻外办事处将不进行与处理 PCT、马德里和海牙体系申请有关的任何活动。

2(b) 协调委员会决定，《WIPO 公约》第 12 条第(4)款中所述的程序未来将得到严格遵守，这意味着在秘书处缔结和签署任何未来的驻外办事处协定前，将征得协调委员会批准。”

19. 美利坚合众国代表团向法律顾问提出了问题，涉及第 2(a)段的最后一部分。考虑到成员国大会、协调委员会和 WIPO 成员国会议是水平机构，代表团想知道协调委员会的决定对成员国大会的决定有何效力，反之亦然。

20. 该法律顾问确认了协调委员会和成员国大会是平行机构，并且协调委员会此刻所做的是关于成员国大会能够对协议、或其他驻外办事处协议或将来驻外办事处的活动作出决定。他指出，如果协调委员会倾向于递交或通过总干事完成，例如，在它并不想直接授权成员国大会作出决定段落中提及的决定的情况下，是可以这么做的。

21. 美利坚合众国代表团说，其关注的是看起来尽管它们是平行机构，但协调委员会的决定正在受到影响，而且决定的作出取决于另一个机构发生的事情。它肯定是那些帮着起草措辞的代表团的意图，2(a)的规定应是绝对的，应是协调委员会一个明确的决定，并且因此成为整体决定的一部分，既独立又不依赖于其他任何机构的任何行动。如果出于某种原因，一些代表团希望提到成员国大会，那么另一种办法是替换与“除非成员国大会另有决定”一起提出的内容，并重申它要求一个更好的解释，关于这些文字加到他们磋商讨论的原提案中的背后目的。

22. 法国代表团说，法国很高兴参加非正式磋商，并在过去几天和几周内与中国代表团和俄罗斯联邦代表团进行了双边磋商，而且它在这一问题上并未真正改变立场。它说，它赞同在中国和俄罗斯开设 WIPO 办事处。很明显，它对所用的方法表示了怀疑，并已向俄罗斯和中国伙伴指出，它原本希望以一种提前的方式就任务规定开展工作，以便避免这些紧张，但对这些非正式磋商消除了双方的猜忌感到高兴。代表团认为，措词反映了已经在各方面作出的澄清，并对美利坚合众国代表团的发言表示支持，但很高兴地接受了协调委员会的决定，这提供了必要的舒适度，不必重新讨论各种问题。关于美利坚合众国提出的一点，法国代表团很高兴地支持在中国和俄罗斯联邦开设 WIPO 办事处的过程。

23. 美利坚合众国代表团说，为了妥协和达成协商一致，并最终结束这一议程项目，其代表团愿意同意法律顾问宣读的语言。

24. 主席感谢美利坚合众国代表团的妥协精神，并请阿尔及利亚代表团发言。

25. 阿尔及利亚代表团代表非洲集团发言，说该集团不反对 WIPO 和中国政府及俄罗斯联邦政府关于在两国开设新办事处的协定。

26. 由于对法律顾问宣读的主席提案中所列的决定草案没有反对意见，协调委员会通过了这些决定段落。

统一编排议程第 45 项：

## 人力资源年度报告

27. 主席介绍议程第 45 项“人力资源年度报告”，指出提交由世界知识产权组织(WIPO)协调委员会审查的三份文件，即人力资源年度报告(文件 W0/CC/67/2)、其更正(文件 W0/CC/67/2 Corr.)以及计划和预算委员会在第二十一届会议上所作决定和所提建议的摘要(文件 W0/PBC/21/21)。然后他请秘书处介绍该项议程内容。

28. 秘书处总结说，人力资源年度报告提供了 WIPO 的劳动力、其组成结构、地理及性别平衡、劳动力趋势、工作人员费用及人力资源管理最近进展方面的最新情况。请 WIPO 协调委员会关注并批准一系列的人力资源事项。在有待批准的事项中有一份提案建议将 2014 年 1 月 1 日以后加入 WIPO 的员工的退休年龄从 62 岁推后到 65 岁，这份提案是在联合国合办工作人员养恤基金(UNJSPF)提出建议后依照其他联合国系统组织的类似决定提出的。

29. 秘书处澄清道，人力资源年度报告包括了人力资源战略的最新信息，提出了如何在即将来临的两年期管理影响 WIPO 的若干战略风险及挑战的宏观愿景。该战略的关键内容包括有必要确保 WIPO 有效发挥作用，并且有能力对全球知识产权不断变化的需求做出适当的反应。此外，有必要管理不断上升的工作人员费用，并应对性别和地域的不平衡。WIPO 打算继续作为上选的雇主机构，提供有吸引力及有利的工作环境、有竞争力的福利待遇、合理的成长及发展机会，以及对出色成绩的奖励。

30. 人力资源年度报告的其他内容提供了实施改进的管理系统的最新消息，这一改进使运行及报告更加高效。企业资源规划(ERP)系统的人力资源模块按计划很快就要投入使用，改进的劳动力规划系统也很快要实施。内部司法制度的改革是另一项重要的内容，该项改革结束了《工作人员条例与细则》(SRR)的修订，并从 2012 年开始实施通过的人力资源流程和政策。

31. 人力资源年度报告的附件三载有道德操守办公室的活动摘要。尽管道德操守办公室是位于总干事办公室内的一个独立办公室，但出于方便的考虑，其第二份年度报告作为附件三纳入到人力资源年度报告中，以便它能够在工作人员事项的背景下予以审议。在各项工作亮点中，秘书处强调了引入“举报者保护政策”，启动了强制性的道德与操守培训计划，以及在举报 WIPO 内不端行为的道德原则与程序方面的意识大大增强。向 2012 年大会报告了 WIPO 引入的“道德守则”。实施了面向所有员工的强制性道德与操守培训，有超过 98%的员工完成了培训。

32. 联合王国代表团代表 B 集团发言，对秘书处提供的人力资源年度报告以及就此议题开展的多次非正式情况介绍表示感谢。代表团同意，制定新的人力资源战略很重要，同时对工作人员费用的显著上升表达了一些关切。代表团请秘书处密切监测工作人员费用及其中长期影响。关于人力资源年度报告中要 WIPO 协调委员会关注的事项，代表团确认：(a)它注意到去年终止了雇佣合同，(b)注意到文件第 51 段至 55 段所载的推选 Vladimir Yossifov 先生作为 WIPO 工作人员养恤金委员会成员任职至 WIPO 协调委员会 2017 年例会的信息，(c)批准并通过了在文件第 60 段至 61 段中所载的工作人员事项，并且(d)注意到在文件第 62 段至 65 段所载的信息。

33. 厄瓜多尔代表团对秘书处提供的报告表示感谢，并提出了三点，即按照在本组织中适用的做法开展升职的重要性，为工作人员提供激励以提供良好的服务来确保实现性别平衡，以及最后关于解雇工作人员，要有一个正当程序，包括允许工作人员有机会解释其情况。

34. 中国代表团对《人力资源年度报告》表示欢迎，该报告帮助成员国更好地理解人力资源领域所采取的举措。代表团欢迎 WIPO 在这个领域所做的努力，并希望 WIPO 能根据成员国的呼吁和请求，在考虑业务需要以及保持性别平衡与地域平衡这一需要的同时，使人力资源工作更加透明。
35. 阿尔及利亚代表团代表非洲集团发言，祝贺主席当选这个重要委员会的这一职位。在人力资源的议题上，代表团忆及之前代表非洲集团在地域平衡问题上所作的发言，当时代表团指出，报告显示 B 集团在 WIPO 的代表比例过高，请秘书处一再保证将改善平衡性。代表团促请秘书处从其他地区集团招募同等工作能力的工作人员，从而提供更多机会提升非洲集团国家的代表比例。
36. 埃及代表团祝贺主席当选。代表团再次申明非洲集团代表发展议程集团(DAG)所作的发言，并为《人力资源年度报告》向秘书处表示感谢。代表团肯定了其对人力资源战略的支持，并忆及之前在计划和预算委员会就确保秘书处工作人员地域分布平衡的必要性所作的发言。代表团指出，这一原则的落实似乎不够充分，即便该原则未在本组织的协议中列出。代表团提及秘书处的发言，即关于地域平衡性的政策需要予以审查。代表团同意这一看法，并表示有必要尽快就此事宜启动磋商，以纠正秘书处报告中指出的不平衡现象。
37. 法国代表团支持其他代表团关于性别平等在本组织的重要意义所作的发言。关于地域代表性，代表团认可其他代表团所作的发言，也注意优点的重要性。代表团还指出，存在地域上的现实状况，而且 WIPO 的所在国与周边国家的共同边界很长，这点也应考虑在内。代表团接着提及控制薪资成本的必要性。在此方面，代表团指出，司长级的员额比例超过了 5%，而其他组织的这一比例约为 3%。代表团建议人力规划计入这一因素，以便使司长级员额与其他员额之间的比例更加合理，也更贴近其他联合国组织的比例。
38. 伊朗(伊斯兰共和国)代表团祝贺主席当选并感谢秘书处提供的文件和所做的陈述。忆及其在计划和预算委员会第二十届和第二十一届会议期间所作的发言，代表团指出，地域分布是《联合国宪章》认可的基本原则。代表团对秘书处缺乏地域代表性表示关切，并希望经过成员国的磋商和批准，将会采取一些举措和步骤，由此产生清晰的战略、时间安排和定期发送给成员国的更新信息。
39. 美利坚合众国代表团欢迎文件 WO/CC/67/2 所引的《人力资源年度报告》。代表团提及另一份文件——A/51/14，并特别提及第 11 项议程，计划和预算委员会在此项议程中请求总干事向国际公务员委员会(ICSC)表达对不断上升的工作人员成本的关切。代表团希望重申这一事宜的重要性，并就其进程进行质询。代表团希望进一步澄清计划和预算委员会的决定如何获得 WIPO 大会支持。
40. 刚果民主共和国向主席当选致以最热烈的祝贺，同时保证代表团将全面配合。代表团认可在地域平衡问题上所做的努力，并且注意到 186 个成员国中有 110 个国家有人在秘书处任职。代表团补充说需要小心处理该事宜，并且代表团支持阿尔及利亚之前代表非洲集团所作的发言。代表团肯定地表示，其支持任何能降低地区间及地区内的地域不平衡性的政策。代表团指出，有些成员国无人任职，来自这些国家的申请应被给予特别关注。代表团肯定地表示，其高度重视地域多样性的原则，并特别支持《人力资源年度报告》中的第 27 段和第 30 段。代表团认为，这些段落中列出的战略可以作为可靠的准则予以保留，并可以用来解决不平衡问题。
41. 西班牙代表团对主席的当选表示祝贺，并感谢秘书处的非常完整的报告以及其与成员国在完成和改善报告过程中进行的磋商。代表团强调了预算因素在人力资源中的重要性，而这虽然部分包含在报告中，可以增加向成员国提供更多的信息。代表团注意到，尽管员工人数保持稳定，由于支出再分类、司长级别职位的更新、增长的人员负债、退休人员的医疗保险成本以及养老基金相关事宜，在预

算草案中拟议的 9%的员工成本增长。这些因素结合起来，在代表团看来，证明了秘书处要记录未来几年这些成本的演变情况与收入预测进行比较的研究的必要性。就此而言，代表团回忆起了成员国提出的有关员工成本增长的关注。

42. 南非代表团对主席的任命表示祝贺，并支持阿尔及利亚代表非洲集团所作的发言，呼应了同样由埃及和伊朗(伊斯兰共和国)代表团表达的要促进 WIPO 员工地域均等的意见。代表团敦促秘书处采取措施，通过纳入未被充分代表和未被代表的国家进行尺度平衡。此外，代表团支持法国在促进性别平等方面所作的发言。

43. 塞内加尔代表团对主席的当选表示祝贺，并向他保证了全力支持。代表团感谢秘书处的《人力资源年度报告》，欢迎这一年内实施的改革、招聘以及管理层和员工之间改善的关系。代表团指出两个关注，首先是地域代表性。在这方面，代表团支持阿尔及利亚代表非洲集团早些时候的发言，并表示，看到这种平等性在招聘中如何实现是必要的。第二个关注是性别平等。虽然代表团注意到了进展，WIPO 员工中 53%是女性，其认为应作出努力以纠正包括决策机构在内的高层的不平衡。

44. 坦桑尼亚联合共和国代表团对主席的当选表示祝贺。其要求秘书处提供有关非洲局规模缩减的信息，该关注在 WIPO 非洲大会期间就已经提出。代表团询问将采取的具体整改措施。

45. 总干事在回应美利坚合众国代表团提出的问题时确认，他将在未来几周内会晤 ICSC 主席，他计划向联合国行政首长协调理事会(CEB)在即将到来的 11 月会议中简要介绍。

46. 关于地域代表性，总干事重申秘书处致力于在秘书处中实现平等地域代表的原则。他补充说，为强调这个承诺，秘书处已经招募了一名性别和多元化方面的专家。在性别方面，总干事指出，秘书处已经设定了到 2020 年整个秘书处实现 50/50 的性别平等的目标。他指出，秘书处 2.5%的低损耗率限制了秘书处实施快速改变的能力。尽管如此，总干事确认了秘书处解决地域和性别多元化问题的决心，他认为这是成员国的主要关注。他补充说，所有职位空缺都被公布，成员国代表团被邀请将这些职位空缺的信息传送到他们的首都，以便吸引多元化的申请人群体。总干事还指出，秘书处希望实施性别和地理多元化方面最大可能的透明度，为此目的，每六个月公布一次的详细的统计信息。

47. 对于坦桑尼亚联合共和国代表团提出的问题，总干事澄清说，非洲局的两个职位最近被公布，并且已经作出两项任命。一名内部的候选人已经赢得了其中的一项竞争，作为结果，进一步的空缺将被公布。

48. 关于计划和预算委员会决定的要求将员工成本上升的关注请求 ICSC 和 CEB 注意的程序问题，秘书处建议，WIPO 协调委员会在议程 45《人力资源年度报告》纳入了第六个决定段，反映了 WIPO 协调委员会对计划和预算委员会决定的认可。

49. 在宣布结束议程第 45 项之前，主席总结了 WIPO 协调委员会的决定，根据以下各段注意到《人力资源年度报告》中提供的信息：

第 50 段，关于终止聘用合同——商定的终止：“请 WIPO 协调委员会注意上段中提供的信息。”

第 56 段，关于 WIPO 工作人员养恤金委员会：“请 WIPO 协调委员会注意上文第 51 段至第 55 段中所载的信息，并选举 Vladimir Yossifov 先生为 WIPO 工作人员养恤金委员会成员，任期截至 WIPO 协调委员会 2017 年例会。”

第 59 段，关于摩洛哥王国新闻大臣授予总干事的荣誉：“请 WIPO 协调委员会注意第 58 段中提及的勋章，并批准总干事接受。”

第 61 段第(iii)项：“请 WIPO 协调委员会注意对《工作人员条例与细则》附件二第 1 条 (f)款教育补助金适用金额的修正，从 2013 年 1 月 1 日所在学年开始实行。”

第 66 段：“请 WIPO 协调委员会注意上文第 62 段至第 65 段中所载的信息。”

50. 协调委员会对文件 W0/CC/67/2 作出如下批准：

第 61 段第(i)项，关于对工作人员条例 9.10 “退休年龄”的修正，于 2014 年 1 月 1 日生效；以及

第 61 段第(ii)项，通过新的《国际公务员行为标准》，于 2014 年 1 月 1 日生效，并批准对工作人员条例 1.5 “行为”进行相应的修正。

51. 此外：

WIPO 协调委员会要求总干事向国际公务员制度委员会 (ICSC) 和联合国系统行政首长协调理事会 (CEB) 转达成员国的关注，这些关注涉及不断上涨的工作人员费用对本组织财务可持续性造成的影响，以及提高警觉，考虑采取及时和有效的措施，特别是在 ICSC 正在对这些事项进行的全面审查的背景下采取措施的必要性。

统一编排议程第 46 项：

#### 修订《工作人员条例与细则》

52. 主席介绍议程第 46 项“修订《工作人员条例与细则》”(SRR)，并请秘书处介绍该项议程内容。

53. 秘书处表示，SRR 第十章和第十一章的修订使始于 2010 年的 WIPO SRR 整体审查过程得以完成，这是 20 多年以来首次进行全面的审查。这两章的修订为期九个月，整个过程体现了高度的参与性。所有的关键利益相关方都有充分的机会对这一讨论做出贡献，并广泛征求了全体工作人员的意见，请他们做出评论并定期告知其进展。WIPO 并没有仅凭自身能力实行这次改革，而是获得了在国际行政法领域的一位资深专家的帮助，他拥有国际组织和内部司法制度方面的丰富经验。他审查了秘书处现有的制度，并根据最佳做法和国际标准就改革选项提出了咨询意见。目前的内部司法制度有若干重大缺陷。它过度强调了正式的法律制度，这一制度是對抗性的并且耗时冗长。它没有提供充足的机会，以在诉诸正式过程之前尽早通过非正式途径解决冲突。目前的制度是由一系列的行政指令及同行审查委员会拼凑而成。各层级的审查意见长期以来层层叠加。各同行评审委员会之间的分界线也不清楚，导致了交叉和空白的风险。例如，关于同样一件事情的抱怨案件目前可四次提交总干事以做出决定。另外，过多的时间用于讨论程序，而这些时间用于实质性内容将更为有效。在每个阶段都有律师出现使整个过程变得过于严苛。另外，在这一过程的某些环节出现了程序的完全缺失。这些缺陷对 WIPO 的工作人员意味着什么呢？秘书处阐述道，内部司法制度对于工作人员来说不容易理解。很多工作人员觉得有必要聘请律师来处理其案件，这么做费用高昂。整个过程耗时冗长，解决冲突需要花很长的时间。这些冗长和對抗性的程序不利于为所涉员工创建一个良好的工作环境，并且分散其工作注意力。目前的流程需要大量的工作人员管理多个委员会及各种反馈，因此如果考虑工作人员所花时间，这一过程对于本组织来说代价不菲。



54. 秘书处列出了拟议新制度的主要特征，并解释这一提案旨在能通过监察员的职能加强非正式冲突解决机制，因此建议的第十一章名为“冲突解决”，涵盖非正式和正式解决的内容。工作人员可以在不诉诸律师的情况下找到解决办法。另外，该制度提供了尽早消除分歧或解决冲突的机会，使长期的关系伤害降到最低程度。非正式制度不是强制性的，而是自愿性的。该提案将优化并简化内部司法，消除层级及重复工作。取消了抱怨事件联合审议小组，这减少了一个层级。保持了联合咨询小组，继续为总干事及人力资源主任提供咨询。该小组由全体工作人员推选的三位成员以及总干事指定的三位 WIPO 工作人员组成。联合咨询小组也为全体员工就政策和工作人员福利问题提供咨询。另外，该提案预期将为员工向联合咨询小组申诉提供机会以及透明的程序和时限。这不会拉长整个过程，但是这一过程能使员工在有必要的情况下有足够的时间进行非正式的冲突解决，并且有时间为正式案件做准备。该提案提供了正当程序及保障措施。工作人员有权在纪律处分程序中进行辩护，同时还肯定了纪律处分措施中的相称性原则。利益冲突也是 SRR 中所处理的一个问题，要求员工有义务报告并管理这些冲突。即时解雇的制裁在现有的 SRR 中就已经存在，现在得到了明确的界定，并且要受到程序规则的制约，包括在做出即时解雇决定之前所涉员工有机会做出回应。国际劳工组织(ILO)、联合国教科文组织(UNESCO)和世界卫生组织(WHO)中都有即时解雇的规定。这一措施仅在严重违规行为出现时才使用，并仅适用于特殊情况。《WIPO 工作人员细则》中也规定了停职留薪或停职停薪的情况。停职停薪存在于联合国、国际劳工组织、联合国教科文组织、世界卫生组织以及国际电信联盟(ITU)的《工作人员条例与细则》中。这些措施仅在特殊情况下才适用，比如给本组织带来了财务损失的舞弊案。赔偿款项对于 WIPO 来说是一项新规定，但这项规定存在于其他的联合国机构中，特别是联合国秘书处。另外，该提案把 WIPO 上诉委员会确定为主要的审查委员会，并预期该委员会得到加强，以便快速高效地处理案件。

55. 秘书处解释说，为工作人员增加的价值，就是将有一个明确和透明的制度，它是可获取的，工作人员可以从那里得到提早解决申诉的支持。在工作人员决定正式立案时，进程更快，涉及的时间、资源更少，以便更早做出决定。

56. 秘书处指出，拟议的制度不会给秘书处造成显著的额外成本。

57. 秘书处指出，当把联合国组织制度周边的内部司法制度进行比较时，可以发现这些是大致相似的，但是在反映各组织的需求、情况和优先权的细节方面有不同之处。WIPO 拟议的新的内部司法制度与其他组织已有的是非常一致的。已经用了很多时间来讨论选择，全体关键利益相关方都做出了贡献，包括法律顾问办公室、内部审计与监督司、监察员、工作人员代表大会和咨询小组，咨询小组由同等数量的工作人员代表和管理人员代表组成。一些有关细节的意见分歧仍然存在，这是正常的。提交到 WIPO 协调委员会的是一个高水平的政策建议，它将需要《办公指令》形式的详细程序以使其付诸实施。工作人员介绍和培训也必须在该制度可用于所有工作人员之前进行。最后，秘书处指出，与其他组织相比，WIPO 没有过高数量的争端案件。事实上，2013 年比 2012 年的总体案件要少，无论是在 WIPO 上诉委员会还是在国际劳工组织法庭层面。虽然确实一般比过去几年有更多的上诉案件，但这是在联合国系统中的一种普遍趋势。造成额外案件的还有一些新的人力资源政策。例如，在 2009 年被引入 WIPO 的绩效管理制度下，工作人员现在可以针对上级给出的绩效评级提出上诉，许多这类案件可以通过提供了调解的非正式制度解决。最后，秘书处断定，这项改革的早日实施将明显有利于 WIPO 工作人员。

58. 主席感谢秘书处的介绍，并邀请代表团发表意见。

59. 德国代表团对主席领导该委员会表示满意，并感谢秘书处以提高 WIPO 的内部司法制度为目的而提交《工作人员条例与细则》的修订。代表团指出，国际组织的工作人员无法将与工作有关的申诉产生的争端提交到国家法院。出于这个原因，当权利可能已受到侵犯时，他们享有使其案件由一个独立的司法或其他机制审查的人权，雇用他们的组织必须提供自己的司法行政内部制度。在 2007 年改革行政司法体制时，联合国大会强调，内部司法行政制度必须独立、透明、符合国际法的有关规则和法治及正当程序的原则，以确保对工作人员权利和义务的尊重以及管理人员和工作人员的相似的责任制。文件 WO/CC/67/3 的附件二中包含的条例草案正是应该做这件事的。他们的目的是通过编写和简化 WIPO 的内部冲突解决机制，来为这一制度引入更高的透明度和更高的可靠性。代表团对新制度强调尝试提早且通过非正式和中性程序解决争端的重要性表示欢迎。此外，代表团对重新强调监察员以及确保他或她的独立性的作用表示欢迎。代表团补充说，然而，由于透明度和建立信任的缘故，它将倾向于将监察员的职权和程序规定在《工作人员条例》中而不是由总干事签发的《办公指令》中。至于争端的正式解决，代表团指出，新制度遵循了一种强烈依赖于一些同行审查机制的方法。同行审查确保工作人员参与解决争端和发展对于规范 WIPO 及其雇员之间关系的实质性规则和规范的共同理解。这显然符合 WIPO 工作人员的愿望，他们曾参与新制度的设计。代表团赞赏地注意到，新条例 11.2 明确规定，所有受委托履行非正式和正式争端和冲突解决职能的人，应遵循公正的原则，避免潜在或看似存在的利益冲突。这是一个重要的规定，以在新制度中获得全体工作人员的信任和信心。为了使在不同委员会任职的工作人员履行这一职责，并确保人们愿意承担这个责任，代表团建议，适当的法律培训以及对其他义务的充分减轻应当提供给所有被选择任职的人。代表团指出，贯穿在所有程序中的最后期限对一个相对较小的、雇用的大部分工作人员在总部的组织而言，是以一种极其宽松的方式计算的，引用一个例子，仅仅在上诉委员会之前的程序中的不同期限加起来可能达到 330 天，还不包括委员会自身作出决定所需要的时间。代表团对于整个程序可能需要过长时间来达到其尽早解决申诉和争端的目的表示关注。最后，代表团要求澄清有关上诉委员会某些成员的选择和身份。根据条例第 11.5.1(b)，主席和副主席必须有国际公务员法经验，且不是现职工作人员或者过去 10 年内的退职工作人员。代表团问，这些人是否会因此而来自于 WIPO 系统之外，如果是这样，他们的法律地位相对于本组织将是什么。

60. 秘书处确认了 WIPO 上诉委员会的主席和副主席将来自秘书处以外，并且他们既不会是工作人员，也不会是之前 10 年内的前工作人员。

61. 总干事补充道，这也代表着 WIPO 上诉委员会当前的情况。

62. 法国代表团感谢秘书处对内部司法制度改革的介绍，并欢迎任何旨在于本组织内部创造一个良好工作氛围的努力。代表团指出，在 2000 年，仅有少数到国际劳工组织 (ILO) 法庭的上诉，而这在过去几年中有所增加。为此，代表团将欢迎制度内的更多联系，其还提到美利坚合众国代表团早前的评论，关于会议应向广泛听众开放并与员工进行互动讨论的效果。代表团搜集了一些关注，涉及某些快捷办法和最后期限、安全、解雇与即时解雇时间从 60 天到 7 天的可能性。代表团告诫说，尽管它欢迎改革，但平衡不应强烈地倾向行政部门。注意到法国在员工内部被高度代表，代表团想要确保员工对此次改革感到舒适，公开的讨论或有可取之处。

63. 主席邀请咨询小组的共同主席向 WIPO 协调委员会就磋商进程简要介绍，之后秘书处审查了其内部司法制度。

64. 咨询小组的共同主席解释道，在 2012 年修订《工作人员条例与细则》之后，内部司法章节仍有待在 2012 年至 2013 年期间接受审查。该审查从详细说明了的内部咨询过程开始，这个过程是由外聘顾

问在其制定的报告基础之上进行。这份报告然后作为咨询小组的一份工作文件，该小组是由行政部门制定的 5 名代表，其中他很荣幸是成员之一，和 5 名员工的代表组成，这里的员工是指全体员工。由 10 名成员组成的该小组，花了两个月评议修订后的第十章和第十一章，即在 5 月和 6 月期间，并向总干事作出了关于内部司法制度改革的建议。这是一个在完全透明中进行的过程。第一，咨询小组建立了一个所有员工都可接入的互动网站，该小组全部的简要记录以及高级顾问的报告均被上传。本组织的所有员工被邀请与咨询小组就该过程的各个方面进行互动。在过去的两个月中，咨询小组总共举行了 18 次会议，其中所有利益相关方都被邀请作出贡献。在此过程的基础之上，形成了一套最终建议。其给与员工数次机会参与这个过程，并使全体员工通过互动网站保持知情。此外，咨询小组找到工作人员代表大会进行探讨，并两次邀请其对咨询小组的工作做出贡献。在 6 月底该过程结束的时候，制定了建议并交给总干事。这些建议也在网站上进行了公布。咨询小组的建议是根据 7-2 的大多数决定作出的，而占少数的立场也被公开，并提供给全体员工。这简要介绍了该过程，并且它还显示出它是完全透明地向全体职工提供很好的机会，而且也让工作人员代表大会为这项工作做出贡献。

65. 作为对咨询小组共同主席介绍的补充，秘书处澄清道，在收到咨询小组的提议后，总干事单独咨询了工作人员代表大会。工作人员代表大会深入审查了提议，并提供了大量评论，其中绝大部分被纳入该提案的最终版本。

66. 主席对咨询小组的共同主席和秘书处解释改革进展表示感谢，并邀请代表团发言。

67. 委内瑞拉(玻利瓦尔共和国)代表团对主席当选表示祝贺，并进一步就改革提议向秘书处祝贺，其回顾说，是成员国要求了这次 WIPO 的内部司法制度改革。代表团指出，在代表团看来，有一些领域在整个组织构成一条红线，而员工管理就是这样一条红线。代表团指出，参与式民主可能并非如此，但是运行本组织的方式的某些方面是这样的。代表团表示，WIPO 协调委员会不是争端的中心，因而成员国并不需要深入探讨本组织每天的管理细节。

68. 主席归纳德国、法国和委内瑞拉(玻利瓦尔共和国)各代表团的发言，总结说需要一个透明、公正和有效的组织，因此他提议通过四个决定段落。

69. WIPO 协调委员会根据以下各段注意到“修订《工作人员条例与细则》”中提供的信息：

第 10 段，关于附件三第 3 部分中工作人员细则 3.6.2 “临时工作人员的职等内提薪”和工作人员细则 2.2.1 “改叙决定的落实”的修订。

第 12 段，关于关细则 7.2.9 “每日生活津贴”、细则 9.8.1 “临时工作人员解雇赔偿金”、附件二“薪酬和津贴”第 1(b)条和附件四“任用委员会程序细则”第 1(a)条的修订。

70. WIPO 协调委员会对文件 WO/CC/67/3 作出如下批准：

第 5 段，关于准附件二对《工作人员条例与细则》有关内部司法改革的修订；

第 8 段，关于将于 2014 年 1 月 1 日生效的附件三第 2 部分中有关条例 1.6 “国际局之外的活动和利益”、条例 4.4 “晋升”、条例 3.1 “薪酬”、条例 4.10 “任用委员会”和条例 4.19 “长期任命”的修订。

## WIPO 工作人员协会主席及工作人员理事会一名成员的发言

71. WIPO 工作人员协会主席及工作人员理事会的一位成员在 WIPO 协调委员会作了发言。其发言案文转录于本文件的附件中。

72. 在第二个工作人员理事会发言结束后，主席请工作人员理事会成员退场，以便成员国能够继续审议。主席指出，他在整个任期都不会离开，并可酌情恢复对话。

73. 法国代表团问是否秘书处会对此回应。代表团还提出了一个程序问题，尤其是关于谁能在 WIPO 协调委员会会议期间获准进入会议室。代表团进一步表示，它想看到一个强有力且具代表性的工作人员协会切实代表工作人员，并对听到工作人员代表似乎相互矛盾的发言表达了关切。主席请代表团就如何解决这一情况提出建议，代表团提及法国的工会情况，并建议其他代表团也可对此事项发表评论意见。

74. 新加坡代表团祝贺主席当选，并指出作为 WIPO 协调委员会的前任主席，他或许能就似乎每年都重复出现、且法国代表团之前已评论过的这种局面提供一些启发。代表团忆及，在担任 WIPO 协调委员会主席时，它在 2012 年的会议期间就 WIPO 协调委员会的作用做出过一项决定，该项决定没有受到 WIPO 协调委员会成员的反。新加坡代表团特别指出，WIPO 协调委员会每年允许工作人员理事会在该委员会发言的场合不是一场对话，并且国际组织的工作人员不应该与成员国开展对话，这是为本组织高级管理层保留的特权，WIPO 协调委员会等执行机构对本组织高级管理层进行指示和指导，但不进行微观管理。代表团忆及，这些原则在 2012 年已经明确确立了，得到了 WIPO 协调委员会的全力支持。代表团忆及，去年 WIPO 协调委员会召开会议之前，工作人员理事会坚持有权与 WIPO 协调委员会协商通过修订的 SRR。主席依据以上简述的关系拒绝了这一要求。代表团确认，工作人员理事会有权向 WIPO 协调委员会发表意见，表达他们的感受及其立场。新加坡代表团的观点是，在之前听到的两个发言中，它支持第二类发言，其中可以做出建设性的批评并表达真正的关切。尽管承认没有什么是完美的，WIPO 的情况和很多其他组织一样远未达到完美的程度，但代表团认可秘书处非常专注于改进，首先开展了战略调整，然后修订《工作人员条例与细则》，并努力在所有这些领域实现优化。谈及法国代表团之前的评论意见，新加坡代表团表示，WIPO 协调委员会刚刚见证到的是自认为有权参与 WIPO 高级管理层的一小拨人。代表团指出，这不是工作人员理事会的职责，它已经连续第三年提出了这一点。代表团补充说，工作人员理事会没有抓住机会来做一些积极的事情。它没有就各种战略方向对 WIPO 协调委员会提出意见，而是选择对管理层发表一系列的指控，并对 WIPO 协调委员会已经批准的诸多事项表示质疑。新加坡代表团然后谈及修订 SRR 的第二部分工作进展出现延迟的原因。代表团对工作人员理事会主席对此提供的一些启发表示欢迎。代表团接着指出，在担任 WIPO 协调委员会主席的那一年，它及时跟进这方面的最新发展。它特别关注确保秘书处为这些大会及时完成对 SRR 的审查。就此，新加坡代表团向秘书处所付出的努力表示感谢，并确保正确看待这些问题，很多人都缺失这一正确的角度，但不允许这一局面分散 WIPO 协调委员会的注意力，使其无法专注于履行治理本组织的职能。

75. 加纳代表团祝贺主席当选，并对新加坡代表团在过去一年担任 WIPO 协调委员会主席一职作出的重要贡献表示感谢。代表团提醒委员会注意自己在 WIPO 大会中的重要工作及代表团时间上的许多安排，表示工作人员理事会的发言可能以书面提供更为恰当。代表团回顾说，秘书处编写的很多文件只是需要注意。加纳代表团提及新加坡代表团的发言，同意需要认真地审视 WIPO 协调委员会最近注意到的一些表现，必须划清界线，清楚地认识到管理就是管理。代表团回顾工作人员理事会主席的发言，注意

到在没有具体证据的情况下对管理层发出严重指控的厚颜。代表团提及磋商不可信、工作人员士气低下、缺少透明机制、任人唯亲泛滥等批评。与此同时，成员国在审查完人力资源战略，认为可以接受之后，不禁想问与会代表在工作中是否错过了什么，是否有些事情他们应当知道。代表团表示认为，有必要建设团结如一的组织，工作人员有必要给予管理层应有的尊重。管理层必须开诚布公听取工作人员的意见。代表团说，听到工作人员理事会说管理层犯下大错是不好的。它指出，必须对正在开展的工作有一种平衡的视角。最后，加纳代表团表示，还有磋商、讨论、建设互信和问责的余地，以便把本组织推向前进。

76. 美利坚合众国代表团祝贺主席当选。代表团支持法国代表团早先的发言，要求得到两份发言以及逐字报告，以便向工作人员理事会和管理层提出一些建议，使双方回到运转本组织的轨道上去。

77. 厄瓜多尔代表团希望与法国代表团一同对工作人员理事会的发言表示震惊。它对新加坡代表团的发言表示赞赏，要求秘书处为了透明作出反应。代表团同意加纳代表团的发言，认为有必要为提出的指控提供证据，并要求将书面发言向代表提供。

78. 委内瑞拉(玻利瓦尔共和国)代表团回顾说，在上届大会期间 WIPO 协调委员会发生了类似的事情，并赞扬新加坡代表团当时对形势进行了很好的管控。委内瑞拉(玻利瓦尔共和国)代表团回顾一些代表团早先关于红线的发言，告诫法国代表团，不要把会议的大门向来陈述事实的任何人打开，这只会导致事实的不同说法。它回顾说，各位司长早先赞扬了工作人员的积极性和辛勤工作，导致了《马拉喀什》的顺利缔结，而工作人员理事会声称工作人员没有积极性。代表团提到新加坡代表团早先的发言，指出这应当得到澄清，而且 WIPO 协调委员会不应卷入微观管理。代表团回顾说，它的任务是在 5 月选出总干事，届时成员国将把信任给予一个或另一个候选人，这就是成员国在管理工作人员方面的责任范围。

79. 中国代表团称赞新加坡和加纳两个代表团的发言，并指出不理解 WIPO 协调委员会为何花费如此多的时间来听工作人员代表完全没有建设性的抱怨。代表团表示，希望 WIPO 协调委员会更加注重与成员国利益相关的事宜。

80. 几内亚比绍代表团祝贺主席当选，并欢迎新加坡和加纳两个代表团所作的发言。代表团支持本组织和工作人员协会所说的所有内容，并补充说管理层和工作人员协会需要就有分歧的问题进行磋商和讨论。代表团进一步表示，希望能找到解决方案并将其反映在下一届大会上。

81. 主席请总干事发言作一些澄清。

82. 总干事澄清说，在过去的 28 年中，在主席的同意下，工作人员代表大会被给予机会向 WIPO 协调委员会发言。总干事澄清说，从未有过工作人员代表大会与成员国之间的对话。总干事指出，他不希望在公开场合直接回应工作人员代表大会有两个原因。首先，总干事认为这太具有对抗性，以致无法进行商榷。他承认，提到的有关事实或情况在认识上存在差异。作为例子，总干事指出，当他刚被任命为总干事时，本组织有 350 名长期服务临时雇员。现在这个数字已减少到约 50 名，来年将被彻底消除。他补充说，超过 300 个职位的转正已经完成，尽管有全球金融危机，每一个岗位的转正对预算都有影响。这种整合对本组织有有利的影响。总干事进一步阐述，最近国际劳工组织法庭的一个判决指出，在短期职位持续工作 11 年后应该被视为工作人员。对这一观点表示支持的同时，总干事证实，秘书处正在解决这个长期存在的情况，这在他的任期之前运行良好。剩余的长期服务临时雇员将在明年年底之前进行整合。总干事指出，有一些复杂的问题值得以尊严和尊重的态度进行文明的讨论，他认为以对抗性的方式向职工协会逐点回应存在的差异没有用处，他认为这是认识上的自然差异。总干

事还表示，工作人员代表大会事先不分享声明时进行回应将是困难的，不适宜的。总干事指出，今年和往年一样提出了请求，没有进行回应。尽管如此，总干事确认，工作人员代表大会提出的事项会进行研究，并将是与他们进行磋商和讨论的主题。

83. 主席感谢总干事提供的澄清，并指出 WIPO 协调委员会的做法，该委员会要听取工作人员代表大会。他质疑这一做法是否应该维持或以某种方式作出改变，包括首次要求工作人员代表大会在审议前 48 或 72 小时提供文件，并要求介绍应是一个简短的正式介绍。他指出，此类事宜可以在下一届会议讨论。

84. 主席宣布休会。

[后接附件]

WIPO 工作人员协会主席 AZZEDDINE MONCEF KATEB 先生  
在 WIPO 成员国大会第五十一届系列会议上的口头发言

2013 年 9 月 30 日

谢谢主席。

首先请允许我向阁下致谢，感谢您让工作人员理事会、我的同事和我在 WIPO 大会期间进入这个会议厅。我想说的是，正如我在您允许我们召开的会议期间向您通报的那样，出于礼貌，我在今天上午 11 点向您提交了发言稿，既有法文也有英文。现在这个发言稿应该已经在您手中。请接受工作人员理事会、工作人员协会和我的歉意，请原谅我们发言稿没有早点提交，这是因为翻译问题和完成发言稿等方面遇到了困难。请接受我们的歉意。谢谢。

主席，塞内加尔常驻联合国日内瓦办事处大使兼代表、协调委员会主席 Fodé Seck 大使阁下，  
尊敬的各位代表，  
总干事，  
女士们、先生们，  
亲爱的各位同事，

我有幸代表 WIPO 工作人员协会第三次在这个庄严的大会上致辞。在我开始之前，请允许我祝贺你和两位副主席在大会会议开幕时的第一次会议上当选。我希望，在你的领导下，这个庄严的大会的讨论将取得成功，这接下来将对本组织的工作人员和广大成员国产生积极影响。

由于我在按传统致谢，我还想向你的前任新加坡大使阁下及他的两位副主席致意，感谢这个委员会在他的领导下做出的高质量工作。

主席，自协调委员会上届会议以来，发生了以下大事，提请成员国注意：

首先，落实了关于短期合同或临时合同改为临时任用的监管框架。其次，实施了新的程序和 WIPO 就业的一般条件。第三，审查 WIPO 的内部司法制度，并随之修订相应的工作人员条例和工作人员细则。

在提供上述三个主题的详情之前，工作人员理事会希望就与 WIPO 管理当局开展磋商过程的一般主要条件讲几点初步看法，这些条件也有助于形成上述过程。

工作人员理事会注意到管理当局在许多场合都试图干涉工作人员代表事务。这在上次选举工作人员代表时特别明显，当时工作人员纷纷投诉，要求撤销选举结果。那种情况导致上诉委员会的选举程序出现拖延，由于上述事件，上诉委员会的选举目前比正常时间延迟八周以上，确切说是八到十二周。

将这方面的投诉提交联合咨询委员会之后，一个要求将选举程序和结果撤销的建议提了出来。总干事接受了这个建议，要求重新举行选举。然而，管理当局再次试图施以拖延伎俩，影响新的选举程序及其结果。工作人员理事会谴责这种行为，请成员国利用其影响，确保秘书处停止使用这种品质拙劣的拖延伎俩，正当行使司法，让所有工作人员妥为选出的代表适当代表工作人员。

关于管理当局和工作人员代表之间的磋商进程，恰当的说法是，磋商进程仅在名义上存在，现在根本不可信。磋商进程只是形式上存在。工作人员理事会强烈地认为，管理当局根本不考虑所收到的

其中多数建议，如果不是全部的话。因此，不可以根据联检组(JIU)在建议中的呼召，要么结束，要么指出，磋商进程意义重大。我在此特别提及 2012 年 5 月发布的“联合国各专门机构和共同制度中工作人员与管理当局的关系”报告(文件 JIU/REP/2012/10)。这个进程也不符合国际公务员制度委员会(ICSC)的建议。

工作人员代表被边缘化的完美例证可以在审查内部司法制度期间发生的事件中找到。工作人员协会指出，管理当局任命了工作人员代表，而不是让工作人员选举自己的代表。这一任命程序完全是非法的，违反了工作人员协会的权利，目前已将这个程序申诉到 WIPO 上诉委员会。主席，女士们，先生们，我想提请你们注意，这种尤为负面的影响可能会影响本次审查的程序和实质，如果上诉委员会以及稍后阶段的国际劳工组织行政法庭规则裁定这个磋商程序漏洞百出，在这方面采取的主要措施也要由此取消的话。这种情况让人们对本组织内部司法制度的操守提出质疑。

主席，工作人员协会还注意到，管理当局近期向工作人员协会发送了一份题为《本组织下一两年期的人力资源战略》的文件，供提出意见。工作人员协会对这项战略进行了深入研究，我们也在这个问题上花费了大量的时间，还向人力资源管理部门发送了 92 点以上的意见。工作人员协会还没有收到堆它在这方面提出的建议的任何反应。工作人员协会认为，这份在工作人员理事会进入会议厅之前提交给你们的文件与下一两年期的战略同样重要。这是一份管理未来两年的人与人之间关系的文件，却受到如此轻率地对待。我们已经请求人力资源管理司司长召开一次公开会议，向工作人员发表讲话，告诉他们战略已经落实。但是，我们代表工作人员理事会提出的这个请求却石沉大海。即使是最简单的对话，包括把信息提供给工作人员，本组织都不屑一顾。

阁下，尊敬的各位代表，女士们、先生们，这次会议的召开，恰逢本组织面临巨大挑战的时刻。这些挑战既有内部的也有外部的，要求对本组织开展活动及落实任务授权的方式进行变革。与此同时，本次会议也是承认大量成就的绝佳时机，这些成就尤其包括《视听表演北京条约》、《关于为盲人、视力障碍者或其他印刷品阅读障碍者获得已出版作品提供便利的马拉喀什条约》的缔结，以及创新、商标和外观设计数量在国际层面不断增长。所有这些成就至少要部分归功于各部门工作人员兢兢业业和成效丰硕，他们不懈地工作，以忘我的敬业精神忠诚为本组织和成员国服务。

尽管如此，工作人员协会意识到，所有组织都必须准备着不断重新审视自己开展活动的方式，必要时做出变革。最终，真正重要的是，这种转型要怎样实现。

从工作人员协会的角度来看，规划和管理包括所有利益相关方的真正磋商，是好的管理不可或缺的组成部分。这种作法有利于落实有连续性的政策和计划，与本组织的优先重点密切相关，有助于所有相关方高效地履行本组织任务授权。

现阶段，已经提请你们注意的人力资源战略和《工作人员条例与细则》拟议修订案，以及众多其他政策和计划，没有达到这些标准，它们是在没有经过有效的磋商，没有考虑到一些主要利益攸关者的意见的情况下落实的，与应当落实到位的程序实际上没有关系。

人力资源战略和《工作人员条例与细则》修订案方面的文件在这点上也不符合。它们仅仅有利于进一步加强本组织执行机构制定和拍板其认为合适的政策的酌处权，不必考虑必须解决其他利益攸关者，尤其是工作人员甚至成员国的合法顾虑的不便。

阁下，尊敬的各位代表，女士们、先生们，人力资源战略和《工作人员条例》拟议修订案没有达到上述标准。工作人员理事会希望看到协调委员会作为本组织标准高效落实的立法机构的担保人，重



新考虑这些重要的文件和任务授权，还希望看到管理当局与所有利益攸关者，不论是工作人员还是成员国，进行更为深入的谈判和磋商，确保这些标准得到尊重。

在此方面，工作人员理事会希望在所有成员国面前重申，如果成员国请本组织重新考虑有关文件的话，理事会听从召唤，不论是本组织的召唤还是成员国的召唤，可以在磋商中进行积极和主动的参与。

关于短期合同转为任用的监管框架的落实，工作人员理事会希望指出，协调委员会去年同期已经通过了这项改革的第一部分。理事会曾在已通过的文件中说过，1 月 1 日应当适用于已经建议的所有改革。这种方法未被遵守，因为本组织将落实和生效推迟到了同年 7 月 1 日。

这一推延协调委员会已通过决定的方法产生了若干问题，并提出了为什么本组织的执行机构没有按照今年八月份大会所要求的方式完全适用决定的问题。工作人员理事会也希望告知协调委员会，在去年通过《工作人员条例与细则》第一部分的审查后，秘书处凭借正在对该规范性文件开展质量控制工作的理由，直接与协调委员会前任主席接洽，告知他有些条款已经经过了正式修订。工作人员理事会感到，这一程序及过程应该在与工作人员理事会磋商后开展，因为我们对实施的修订有不同的解释。对于管理层来说，这些修订纯粹是形式上的，但对工作人员理事会来说，它们构成了对所涉文件的实质改变。此外，WIPO 工作会议的议事规则没有在任何地方提到，在工作会议结束后，秘书处能够单独直接与协调委员会主席接洽，以决定若干修订(即便可能是事实上的修订)能开始生效。

工作人员理事会要求协调委员会提醒秘书处有义务严格按照成员国确定并批准的程序规则行事，并且如需要在这方面开展磋商过程，应确保所有相关方，即所有成员国，都参与，以便它们能发表各自的看法和观点。

最后我想提请各位注意这一事实，在国际劳工组织行政法庭上届会议期间，就转正过程出现了重大进展。国际劳工组织行政法庭发布了第 3225 号判决书，就此我们希望提请计划和预算委员会注意实施这一判决书会带来的财务影响。这样，成员国在本组织实施或可能适用这一判决书时，不会对此后出现费用或各种费用上升感到惊讶。该份判决书表明，本组织签订的一系列短期合同被认为侵权。对于通过不断续展的短期合同受雇于本组织的员工，法庭使在第二份合同生效之日重新规定其与本组织之间存在的法律关系首次成为可能。

我们为计划和预算委员会本届会议编拟了若干文件，遗憾的是，我出于职责不得不向各位指出，秘书处发出指令，这些文件不应分发给所涉的委员会。我对这一行为表示谴责，因为这构成了对工作人员协会开展活动权利的真正侵害，并且严重侵害和违反了自由结社权。

我希望在结束这一点时说，我们已就 3225 号判决联系了总干事和人力资源管理部主任，请他们告诉我们打算如何执行该判决。除了一些提示，我们现在还没有收到意见说如果有必要实施判决，本组织将采取哪种做法。

关于 WIPO 驻外办事处的设立，我不打算在这个问题上多花时间。我想提醒你们注意一点，工作人员对此尤为关切，因为关于这些驻外办事处将会开展的活动类型，没有任何信息提供。所产生的问题是可能会出现工作人员的重新部署。会根据什么规定对工作人员进行部署，而且如果出现调动，是否是按常说的“重新安排”这一规范予以实施，这是在远离本组织总部的地区设立驻外办事处时最常用的说法。这是我们较为关切的问题，而且我希望向成员国和协调委员会提供这一信息，它可能与秘书处所讨论的议题相关。

关于实施联检组的建议，我希望借此机会谈两个基本的方面。第一个涉及一份文件，是关于病假管理，人力资源管理部聘用了一位顾问编拟了一份报告提交给该部门。这份文件没有拿出来与工作人员代表大会分享，而且我们不知道顾问最后的结论是什么，或者如果给出了建议的话，究竟是什么建议。

但对工作人员代表大会来说，问题更大的是题为《联合国专门机构和共同系统中工作人员与管理层的关系》的文件 JIU/REP/2012/10。管理层说，建议 8 和建议 9 已经落实，也就是说，允许工作人员与成员国进行接触。工作人员代表大会不赞同这一观点。而且不单是简单的做法而已，联检组文件要求将这种做法变成一项义务，并要求以写入《工作人员条例和细则》的形式，将其纳入规章和规范。

主席，我们希望代表大会、协调委员会、本组织的立法部门考虑这一情况并予以处理，以确保从机构的立场出发，摆正正式选出的工作人员代表和成员国之间的关系。

最后，关于与内部审计和监督有关的问题，工作人员理事会希望给予内部审计与监督司更多独立性。调查与审计方面，内部审计与监督司司长的职权尽管在去年 10 月接受了审查，但仍不是能够让成员国执行这种监督的真正机制，工作人员对此非常关注，他们可能受到一些这种调查的影响。众所周知，尽管成员国可以查阅审计和评价报告，但不能查阅调查报告，下次对内部监督章程的也能查阅调查报告。还应当实行可信与透明的机制，确保在有一定数量的事件被报告并接受调查时，执行机构负起责任，不论是有内部审计与监督司司长发起，还是通过外部独立机构，它们可能得出结论应当作出指控，或者有人应当为此负责。

最后，阁下，尊敬的各位代表，女士们，先生们，在我来到这里见大家之前，工作人员，我的一些同事要我向你们传递一条信息，我答应我的同事我将传递这种信息，尽管我这样做有困难，因为按照我的同事通过选举进程赋予我的职责履行我的义务是我的责任。他们让我告诉你们，工作人员士气很低，工作人员这方面低落的士气是有一系列原因的。第一个原因自然是缺少透明和可信的机制，第二个是在征聘和职业管理中的任人为亲，第三个是在职业管理方面缺少能够让工作人员发展自己的技能和胜任能力，更好地为各位服务的真正视觉。

在向你们传递这种信息时，我想告诉大家，我们每个人，你们和我们工作人员，都认为世界气象组织是一个值得珍惜的宝贵资产。自然，要由成员国来设计他们认为以可信和冷静方式并通过更多监控和协商一致的工作改善本组织形象的任务所适当机制。

主席，女士们，先生们，尊敬的各位代表，我感谢你们允许我第三年向大家传递工作人员协会的信息。谢谢大家。

WIPO 工作人员协会工作人员理事会成员 ANATOLE KRATTIGER 先生  
在 WIPO 成员国大会第五十一届系列会议上的口头发言

2013 年 9 月 30 日

塞内加尔共和国 Fodé Seck 大使阁下，  
尊敬的各位代表，  
总干事，女士们，先生们，  
亲爱的各位同事，

今天，我对能在这里讲话深感荣幸，同时也对能在 WIPO 工作感到无尚荣耀。我和同事们都斗志昂扬。我们对我们的工作和取得的成就深感自豪。我们正在为 WIPO 取得更大成功，进一步实现积极的变革而不懈努力。

众所周知，生活中唯一不变的就是变革。但可悲的是，我发现在多边体系中这条规则有例外。就像自侏罗纪以来蚊子被困在琥珀中那样，工作人员理事会和管理当局的关系也在时间中冻结了，这实在令人遗憾。

主席，尊敬的各位代表，

我想起了去年的协调委员会会议，记得时任主席、新加坡的郭福成大使对工作人员理事会主席的发言发表了意见。首先，大使指示我们不要干预成员国的事务。其次，他又敦促我们效法现代工会，抛开二十世纪的对抗模式，努力向前，与管理当局一并解决实际问题。

遗憾的是，我所在的工作人员理事会一直无法挣脱僵化的本能的束缚，对外界自然地做出反应。

因此，正当的关切淹没在一些人无休止的抱怨声中。你们刚才已经听到了工作人员理事会主席的发言，谈到的问题全部都是成员国明确规定的范围内的事情（《工作人员条例与细则》第 8 条第 1 款 1 项 [b]），与此同时，工作人员理事会被迫放下其本职工作。我们本应该解决事关所有员工的紧迫问题，诸如职业发展、内部流动、司法制度等等，但是与之相反，我们却依然在几乎每个问题上与管理当局针锋相对。

可以通过具体事例来说明：

- 工作人员理事会的咨询小组成员负责帮助修订内部司法制度，在发生了一次主要是工作人员理事会内部的纠纷之后，在 2012 年年底集体辞职；
- 尽管已经向工作人员理事会提出了大量的方法和建议，但是没有一个得到了积极的响应。管理当局不得不组建了一个小组来完成这项工作，这个小组包括了一些工作人员，不过如你们所知道的那样，没有一个是选举出来的。但是工作人员理事会仍然继续对每一项举措提出质疑、表示异议、设置障碍；
- 我向工作人员理事会的那些不辞辛苦的同事们致意，同时我也注意到，理事会也就提案草案提出了大量意见。尽管我认为拟议的修订是对当前制度的一个完善，但是它本应该更具建设性，在整个工作中发挥更积极的作用；

主席，尊敬的各位代表，

由于工作人员协会主席不愿参与管理当局交锋，也不愿采用随之而来的诉讼方式，因此我们浪费了许多参与的机会，也未能履行代表所有员工集体利益的职责。这种不妥协的对立实在令人沮丧。

这种本能的对立表现出来的一种方式就是，主席坚持对管理当局每个可能的决定都提出异议。大多数情况下，尤其是一旦他们进入国际劳工组织法庭程序，就会产生外部法律费用，这造成了巨额超支。反之，资金短缺已经通过 WIPO 工会主席促成的捐赠得到了补充。

这种捐助原因也许是合法的，但是我们必须始终对利益冲突保持警惕。去年捐赠了 100,000 瑞典郎，数额巨大。而且，这笔捐助直接支付给了协会外部法律顾问。今年有待支付的法律费用仍然很高，尽管其中几笔费用已经得到讨论，但是根据工作人员理事会的规定，还谈不上得到工作人员理事会的批准。我们将再次需要捐赠，来支付我们的债务。在不考虑任何动机的情况下，至少我们应该对许多诉讼由这些外部捐助资助以及背后可能存在的动机是否合法提出质疑，因为实际上，国际劳工组织行政法庭近期已经这么做了(如 2013 年 7 月的劳工组织行政法庭判决第 3206 号)。

主席，尊敬的各位代表，

当有合法的理由时，就要对行政命令提出质疑，这既恰当、又十分必要。但是当工作人员理事会在开始时就提出异议，而不是建设性地抗争时，就背离了其职责。这样做是不对的，违背了良好治理的基本原则，也无疑不会为广大员工的利益服务。

协会的管理原则是非常清晰的。实际上，这些原则是在 1946 年联合国大会第一次会议上酝酿而成的，当时的秘书长特里格夫·赖伊本身就是一名前工会会员。他说，“工作人员委员会要体现其成员的观点和意见，既不听命于管理当局，也不一开始就提出异议，……既不寻求挑起危机，也不试图以模糊的言词平息正当的不满……”。

主席，尊敬的各位代表，

所有的主张都始于我们这些人。作为一名当选的工作人员理事会成员，要使 WIPO 更加透明、值得尊重、可信、有效，第一步就是首先从我做起，从工作人员理事会做起，为所有工作人员做出好的榜样。这样，才有理由期望能够被总干事、管理当局、成员国效仿，甚至超越。

工作人员理事会越少玩弄权术，我们就越会有时间好好地投入我们的工作当中。我期望得到你们的支持，尤其是期望你们能够成为好榜样。

对于工作人员理事会的那些用心良苦的同事，我请求他们不要把我的不同意见与不忠混为一谈。我只是建议首先增加工作人员理事会的透明度、受尊重度、可信度和有效性。一个坚决支持成立联合国的多边主义者威廉·富布赖特曾说，“在民主国家，持不同政见是一种忠诚的行为。”

我相信，当我们能够在 WIPO 履行 1946 年决议，当我们从旧的仇恨和僵化的思维模式中挣脱出来，当我们可信地、建设性地找出可以在哪方面与管理当局合作，在哪方面提出异议，让所有人受益时，这种时刻便会到来。

主席，尊敬的各位代表，

我再次期望你们给予支持，期望你们成为好的榜样。谢谢大家。

[附件和文件完]