

## 世界知识产权组织协调委员会

第七十一届会议(第46次例会)  
2015年10月5日至14日,日内瓦

### 报 告

*经协调委员会通过*

1. 协调委员会涉及统一编排议程(文件 A/55/1)的下列项目：第 1、2、3、4、5、6、9、10、11、23、28、29、30、31 和 32 项。
2. 除第 9、23、28、29 和 30 项外，关于上述各项的报告均载于总报告(文件 A/55/13)。
3. 关于第 9、23、28、29 和 30 项的报告载于本文件。
4. 弗朗索瓦·格扎维埃·恩加兰贝大使(卢旺达)当选为协调委员会主席；沃伊切赫·皮翁特科夫斯基先生(波兰)当选为副主席。

## 统一编排议程第 9 项

## 批准协定

5. 讨论依据文件 W0/CC/71/1 进行。
6. 法律顾问介绍议程项目时请成员国注意工作文件，并通报说提出了两项协定供协调委员会批准。第一项协定是 WIPO 和拉丁美洲和加勒比区域图书推广中心(图书推广中心)订立的，第二项协定是 WIPO 和联合国亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会)订立的。
7. 法律顾问回顾说，如果协调委员会愿意，该文件决议段落第 4 段请协调委员会批准这两项协定。
8. WIPO 协调委员会批准了文件 W0/CC/71/1 附件一和附件二中所列的 WIPO 与图书推广中心的谅解备忘录以及 WIPO 与亚太经社会的谅解备忘录。

## 统一编排议程第 23 项

## 协调委员会就设立里斯本联盟周转基金的提案向里斯本联盟大会提出意见

9. 讨论依据文件 W0/CC/71/6 进行。
10. 美利坚合众国代表团说，它欢迎总干事有关为里斯本联盟设立周转基金的提案，因为这将有助于里斯本成员落实自 1958 年以来便已存在的条约义务，这些条约义务自里斯本成员加入《里斯本协定》之后便由其承担。代表团强调指出，里斯本联盟持续赤字不符《WIPO 财务条例与细则》，因此代表团对拟议措施表示满意，因为这些措施可以帮助里斯本联盟开始以与本组织其他联盟一致的方式行事。代表团认为，看到在 WIPO 大会本届会议上里斯本成员对里斯本体系作出具体的财务承诺，这一点至关重要。在此方面，代表团回顾说，它已经在非正式磋商过程中提出了一个灵活的解决方案，其中规定对这一承诺进行重申，同时由里斯本成员自行决定怎样履行自己的义务。代表团说，要记住的重要一点是，WIPO 的决策涉及许多不同层面。例如，PCT、马德里、海牙和里斯本联盟均保留了是否增加各自收费以及收取多少费用的权利。本组织并没有一个单一的大会机构，可以替这些联盟做决定。换句话说，如果里斯本联盟最终决定不提高里斯本的足以支付其成本的费用，那也将是它们的权利。不过，《里斯本协定》第十一条第(三)款第 5 项规定，这种情况下，需要联盟各国缴纳会费。这种会费将与《里斯本协定》第十一条第(七)款中提到的有关周转基金的费用不同。在此方面，代表团说，总干事的有关设立周转基金的提案让其非常满意，因为这种周转基金是里斯本成员向本组织作出的另一种条约承诺。代表团接着说，《WIPO 公约》对协调委员会就两个或两个以上联盟共同关心的所有行政、财务及其他事项提出意见作出了规定。在此方面，重要的是要注意到，协调委员会不仅包括巴黎联盟执行委员会和伯尔尼联盟执行委员会的成员，也包括 WIPO 其他联盟的成员，目的是确保与本组织以及 WIPO 管理的各条约保持一致，也确保有关其所关心的事项的任何决定都不会违背任何联盟成员的意愿。正如代表团曾多次指出的那样，扩大 1958 年《原产地名称里斯本协定》，列入更广泛的地理标志主体，对 WIPO 其他联盟也产生了影响，其中包括巴黎联盟和马德里联盟。特别是，自从《日内瓦文本》在未经协调委员会建议的情况下获得通过以来，美利坚合众国代表团一直在极力敦促对此事重新进行审查。最后，代表团表示支持设立周转基金，以向现有的里斯本体系提供一点资金。
11. 捷克共和国代表团承认，载于审议中的文件的信息非常有用，构成了里斯本成员进一步审议的良好基础。代表团回顾说，里斯本成员已经宣布其准备并愿意寻找可能的解决方案，以确保里斯本联盟的财务可持续性，其中包括列于审议中的文件的备选方案。在此方面，代表团进一步指出，里斯本

成员已经同意增加里斯本费用，也已同意成立制定“里斯本协定和里斯本协定日内瓦文本共同实施细则”工作组。代表团重申了里斯本联盟成员对努力找出一种解决方案以解决里斯本体系的财务可持续性的承诺，这一点已经由已经采取的首批积极措施予以了证明。代表团说，里斯本成员将需要更多时间来审议其他的长短期措施，因为它们需要就此咨询其各自国家的金融机构。之后，将会采取进一步的具体措施。

12. 法国代表团指出，法国作为里斯本联盟的成员，正在尽一切努力确保里斯本体系的财务可持续性，里斯本成员之前就将所有注册费增加一倍作出的决定尤其证明了这一点。代表团还指出，里斯本成员有一个短期的问题要解决，目前仍在寻找途径和方法解决这一特定问题。在此方面，代表团指出，设立周转基金是所提出的备选方案之一。在任何情况下，都应当对找出最佳方案、确保里斯本联盟财务长期可持续性体现出一种政治决心。不过，代表团此时还不能及时通过载于审议中的文件的提案。不过，代表团补充说，它希望秘书处施以援助，明年召集一个工作组，为落实《日内瓦文本》做准备。该工作组也可以采用第 24 条中规定的方式，以确保里斯本体系的供资问题。让代表团感到不舒服的事实是，协调委员会只针对里斯本联盟的财政赤字，而不针对海牙联盟的赤字问题，而海牙联盟的赤字更为显著。它不明白这种明显的歧视背后的原因是什么，也不明白为何里斯本联盟在此方面被特别提了出来。因此，为了进行良好的辩论，代表团建议为下届会议编制两份单独的文件，一份谈及为里斯本联盟设立周转基金一事，另一份涉及里斯本联盟的财政赤字问题。作为结论，代表团指出，法国将承担其对联盟的财政义务，它已经在 5 月份外交会议结束之时对此做出了表示。代表团还指出，不管从长期还是短期来看，一项财务解决方案均会为新成员签署《里斯本协定日内瓦文本》创造条件。

13. 澳大利亚代表团说，正在审议的文件中包含的信息是有帮助的，并对秘书处关于周转基金的建立、比例和条件的提案表示感谢。代表团指出，它很高兴地听到很多里斯本联盟成员已经确认其有意愿处理实现里斯本联盟长期财务可持续性的问题。代表团认为，建立周转基金将是为解决里斯本联盟赤字和财务问题的一系列努力中的一个重要因素。

14. 尼日利亚代表团代表非洲集团发言，敦促形成关于建立周转基金的建设性的解决方案，以确保透明、可靠、包容的原则仍是指导 WIPO 作为一个组织的所有活动的核心原则。代表团指出，非洲集团仍愿意与 WIPO 成员们一起找到这一问题的解决方案。代表团说，非洲集团极为关切关于计划和预算的总体谈判的成果。

15. 阿尔及利亚代表团回顾说，已经做了很多努力以为所有国家找到一个建设性的和可以接受的解决方案。代表团认为，非洲集团和法国代表团提出的论点应该得到认真考虑。代表团表示，其支持用更多时间来解决问题的建议，因为这将使得各代表团能够超出目前已有的提案看问题，并找到一个各方均能接受的解决方案。

16. 瑞士代表团认为，建立周转基金是一个预算案。代表团说，与此同时，WIPO 的成员们感兴趣于其他很多非常重要的问题，并且他们正在共同努力以通过下一个两年期的预算。代表团建议将这个问题留待解决，从而允许已经开始的建设性的讨论得以继续。

17. 印度代表团表示，它想看到就解决涉及里斯本的问题建立一种建设性的氛围。在协调委员会以及在大会中，都应该本着妥协的精神找到解决方案，以避免该问题将妨碍其他应由成员国大会通过的重要决定。

18. 巴拿马代表团支持美利坚合众国代表团和澳大利亚代表团表示的关切。出现这些关切是因为存在于里斯本联盟和其他联盟之间的某些差异，还因为《日内瓦文本》得以被建立的方式。代表团说，它能够找到一个令所有代表团满意的解决方案，因为这些问题还对其他议程项目有影响。

19. 印度尼西亚代表团指出，它仍致力于在 WIPO 大会和协调委员会中谈判，以找到针对很多未决问题的解决方案。代表团敦促 WIPO 成员找到关于建立周转基金的提案的解决方案。代表团最后说，它希望 WIPO 大会可以通过 2016/17 两年期预算。

20. 大韩民国代表团认为秘书处关于里斯本联盟财务稳定性的提案非常有帮助。代表团回顾说，它一向强调每一个联盟的财务稳定性对于本组织来说都是很重要的。代表团表示对这一有用的提案未获批准感到失望。

21. 中国代表团指出，在超过一周的讨论之后，关于里斯本问题的进展仍然缓慢。然而，所有各方都显示出了解决里斯本财务问题的良好意愿。主要问题是一个纯粹的技术问题。因此，代表团建议在下届大会召开技术会议来解决这个问题。代表团进一步表示，其认为成员们应该表现出更多政治意愿来解决该问题，从而确保本组织的正常运作。最后，代表团希望，这一问题将不会阻碍大会通过 2016/17 两年期的计划和预算。

22. 伊朗(伊斯兰共和国)代表团强调说，它知道作为里斯本联盟的一名成员，其任务是确保里斯本体系的效率，并同意拟议的注册费增长。此外，为里斯本联盟建立周转基金的提案与其他观点一样，在包括伊朗(伊斯兰共和国)在内的里斯本联盟成员的考虑之中。由于里斯本成员们需要时间在其政府内部进行磋商之后才能做出决定，代表团支持捷克共和国代表团和法国代表团所作的发言。

23. WIPO 协调委员会注意到所作的发言，并要求委员会主席将讨论结果提供给里斯本联盟大会主席。

#### 统一编排议程第 28 项

#### 关于工作人员事项的报告

24. 讨论依据文件 WO/CC/71/2、WO/CC/71/2 Add. 和 Rev. 和 WO/CC/71/3 Rev. 进行。

##### (i) 关于人力资源的报告

25. 主席进入议程第 28 项“人力资源年度报告”，并请秘书处介绍文件。

26. 秘书处感谢主席给予介绍“人力资源年度报告”的机会，并对来自 116 个国家的 WIPO 男女工作人员的工作致敬，通过这些个人和团队的奉献精神、出色工作和创造力，WIPO 得以年复一年地出类拔萃，并展示卓越的效绩和高质量的服务。秘书处提到，在报告所涉期间，本组织得以平衡稳定性和内部更新，WIPO 的工作团队保持稳定，但是一些关键的领域，如 IT 安全、业务连续性、语言能力，都根据 WIPO 的业务要求得到了加强。这通过精心的劳动力调整来实现，如逐步取消支持过时的流程和技术的工作，并且在能为本组织全球客户带来更多附加值的领域设立新岗位。内部更新也是推动工作人员技能发展的一个因素，3,000 多名人员接受了培训，内容涵盖技术、语言、管理和其他领域，同时约有 25 名工作人员目前在本组织支持下开展更高层次的学习。就职业发展而言，22 名以上的工作人员得到了内部升职，其中绝大多数经过了差额遴选过程，工作人员还利用各种机会实现内部横向流动，以进一步发展和拓宽能力。本组织的目标是继续保持吸引多元化全球劳动力的雇主形象。本组织的员工离职率继续保持低水平，其缺勤率连续第二年下降。地域多元性是一个重点领域，秘书处在这方面

取得了进展，尽量从广泛的地域招聘候选人，同时不损害员工招聘的最高原则，即依照《WIPO 公约》以及《工作人员条例与细则》的要求确保最高水准的效率、能力和操守。他补充说，一些旨在提高某些国家和地区申请人数量的宣传举措正在产生所期望的成果，来自这些国家的申请量稳步上升。在现有工作人员中任职人数不足的国家或地区获得任命的人员数量正在上升，在实现更均衡的地域分布目标上取得了进展，另外在招聘临时工作人员上也确保了地域多元性。秘书处还提到，与成员国分享了有关地域多样性的信息文件，并且举行了介绍会，这为成员国在 WIPO 讨论地域多元性以及秘书处分享有关 WIPO 1975 年的协议和其他联合国组织地域多元制度的信息提供了机会。他补充说，一些其他的联合国组织没有建立任何正式的制度，但仅仅是考虑了招聘中的地域平衡。关于本组织，信息表明，根据 1975 年的协定，411 个员额受到地域分配的限制，相当于工作人员员额的 39%。秘书处表示，它愿意就此与成员国开展建设性的讨论。关于性别平衡，取得了一些进展，但是本组织离到 2020 年在高级岗位上实现性别平衡还有一段距离。现在的重点是增加符合条件的工作申请人人数，并发展工作人员的竞争力，以便在出现性别失衡的层级上及时填补空缺。此外，秘书处还更多地参与了国际网络，这导致性别问题越来越多地纳入主流并且空缺岗位申请人员中出现了更好的性别平衡。秘书处继续关注工作人员成本，努力用同样规模的工作人员队伍来实现更多成果，要提到的是，在拟议的 2016–2017 年预算中，工作人员成本所占的比例甚至有所下降。在整合最佳做法方面取得了非常好的进展，2013 年，有 78 项审计建议涉及人力资源，而截至 2015 年 6 月为止，仅有 10 项建议仍然没有落实。展望未来的一年，秘书处的重点是通过使用人力资源服务 IT 平台进一步提高其效率和成效，包括对其时间管理制度进行审查，在这方面，一个有员工参与的工作组将制定在 2016 年实施的各项建议。同时，任何新措施的基础都应当是保持和激励工作与生活的平衡。秘书处还打算继续进行精心的劳动力管理和调整，以确保反映业务需求的语言能力和优化工作流程的技术能力。另一个重点领域是为工作人员和管理人员提供各种工具，使他们的工作环境充满和谐和尊重。秘书处提到，报告中有若干内容需要 WIPO 协调委员会加以关注，包括 WIPO 协调委员会要注意的终止任命，以及批准总干事接受被授予的两项荣誉。这两项荣誉分别是 2015 年 7 月 22 日总干事访问蒙古时被授予的北极星勋章以及 2015 年 7 月 10 日法国总理令授予的学术界棕榈叶骑士勋章(总干事于 2015 年 9 月 9 日得到通知)。它还请 WIPO 协调委员会注意国际公务员制度委员会(ICSC)的报告以及联合国合办工作人员养恤基金委员会(UNJSPF)的报告，这两份报告都在 2014 年联合国大会第 69 届会议上进行了介绍。

27. 巴西代表团代表拉丁美洲及加勒比国家集团(GRULAC)发言，感谢秘书处介绍了人力资源年度报告，特别是本组织人员的地域代表情况，并重申该集团要求各地区的平衡参与。就此，它表示该集团致力于在协调委员会讨论这一议题，以便本组织的全体成员能得到广泛的代表。

28. 尼日利亚代表团代表非洲集团发言，感谢秘书处介绍人力资源年度报告，并提到，正如该集团长期以来强调的那样，本组织工作人员在地域分布上存在着严重失衡，并指出公平的地域代表性是联合国全系统(包括其专业机构)的一个核心原则。它认为，尽管非洲集团和本组织其他受影响的区域多年来提出这一关切，本组织仍然未能奉行该原则，这是一个反常现象。它提到，该集团原来提出过有必要审查 WIPO 的招聘运作机制，在这方面，该集团强烈支持审议 1975 年的招聘协定，该政策不再符合现实，并且不应当作为 WIPO 招聘的基础，这一点无需进一步阐述。它补充说，有必要制定一项新政策，确保在本组织各部门不同层级的工作人员中具有公平的代表性。它还借此机会赞扬总干事和本组织制定性别政策。

29. 罗马尼亚代表团代表 CEBS 集团发言，祝贺主席和副主席当选，并感谢秘书处提供大量有关人力资源的文件。在它看来，人力资源是本组织面临的重大机构挑战之一，秘书处对此也予以认可。它赞

赏旨在确保工作队伍兼具稳定性和灵活性的措施，并高兴地看到 WIPO 已经完成法律和政策方面的改革过程。它鼓励秘书处制定计划进一步采纳措施，以改进本组织整体的人事管理。关于新工作人员的征聘问题，它提到，该集团支持适用与效率、能力和操守相关的标准。同时，根据合理的地域代表性原则，它欢迎秘书处作出努力，通过宣传及其他活动改善地域分布。它还指出，正如统计数据明确显示的那样，CEBS 集团仍然是在本组织任职人数最不足的集团之一，如果秘书处能在宣传活动和遴选过程中对此给予适当关注，它将不胜感谢。关于对 WIPO 地域分布现行规定的可能审查，代表团相信此类事项需要深度分析，并且它意识到纠正现有的不平衡没有容易或者快速的办法。秘书处打算制作一份有关 WIPO 非工作人员的单独报告，作为采纳及响应联合检查组 (JIU) 所提建议的积极承诺，它对此表示欢迎。

30. 中国代表团感谢秘书处的这一非常重要的报告，该报告使各成员国能够更好地了解本组织的各项行动倡议和计划。代表团还提到，它对本组织在对人力资源进行高效、兼顾各方利益的管理和发展方面所取得的积极成果表示赞赏。代表团还指出，由于宣传工作仍在继续进行，因此它要求本组织跟进这些活动与国家平台，今年 4 月份的情况便是如此，同时也与一些国家和一些国家局联合开展活动进行招聘工作。它认为，在有需要的国家中，举办情况介绍会将有助于招聘过程保持透明度，代表团愿意在此方面与本组织合作。

31. 印度代表团代表亚洲和太平洋集团发言时对主席当选表示祝贺，并指出，在 WIPO 工作人员的地域代表性以及工作人员的工作效率方面已经取得了一些进展。但是，它认为，由于亚太地区的全球知识产权服务用户增长较快，因此这一区域的国家的代表性也应当逐步增加。它最后补充说，它很高兴地注意到，秘书处已经在今年早些时候接受了外聘审计员的八条建议，内容涉及对人力资源管理部 (HRMD) 的合规性审计。

32. 美利坚合众国代表团对总干事的详细、内容丰富的报告表示感谢，并对在新的内部司法系统、组织规划、绩效管理 and 招聘工作上所取得的进展表示欢迎。它对秘书处提供的修订后的完善的绩效考核制度表示赞扬，其中包括了解决绩效不佳、加强主管与其工作人员之间的沟通，以及将个人绩效与组织绩效和目标关联起来的各种方法。它期待着与秘书处进一步合作，以更多了解有关绩效不佳问题怎样得到处理和解决的信息，也更多了解 WIPO 新上诉委员会怎样帮助改革和加强争议解决机制方面的信息。

33. 伊朗(伊斯兰共和国)代表团感谢秘书处的本组织人力资源现状报告，并指出，在本组织的所有专业和管理级别体现出公平地域代表性非常重要。人力资源年度报告曾明确指出，本组织的工作人员来自 118 个国家，但是有一个成员国被 32% 以上的工作人员代表，有 5 个国家约占了 55%。它补充说，根据本组织的最新地域分配报告，该国属于未被代表的国家。不公平的地域代表性也已经体现在了联检组报告建议 6 之中，其中建议协调委员会重新审查地域分配现有原则，目的是确保本组织的专业人员队伍体现出更广泛的多样性。代表团重申了其对发展中国家在秘书处工作队伍中的整体代表性持续失衡的情况，呼吁秘书处在招聘新工作人员过程中对这一标准给予应有的重视。它希望目前的状况发生改变，将来能够在整个地域代表性和任何地区不同国家代表性方面取得显著改善，从而纠正这些缺陷。在此方面，代表团要求秘书处与相关成员国进行磋商、采取实际行动。

34. 刚果代表团高兴地看到主席主持协调委员会的工作，并向主席保证将在其任期内给予支持。它还对协调委员会成员国当选下一两年期表示祝贺，并对能够列于其中表示高兴，同时也认识到了协调委员会的任务授权，以及当选成员需要做哪些工作。它感谢秘书处介绍其报告，也感谢秘书处在治理

WIPO 方面所付出的努力。代表团提请委员会注意公平地域代表性和性别平等方面的最新统计数据。它同意尼日利亚代表团代表非洲集团的发言，也认为文件清楚地表明，非洲仍然代表不足，秘书处中没有成员来自 15 个非洲国家。因此，它呼吁秘书处对这种情况给予关注。代表团对尼日利亚代表团有关审查 1975 年协议的发言表示支持，目的是使这一问题得到公平解决。

35. 墨西哥代表团祝贺主席当选，并对人力资源管理部门所开展的工作表示赞赏，亦对其介绍本报告表示感谢。它满意地注意到了在人力资源 2015 年基本目标方面所取得的进展。然而，代表团也承认，在公平分布方面还有许多工作要做，尽管已经付出了各种努力。它回顾了联检组报告有关本组织行政与管理的建议 6 和 7，尤其是建议 6，其中指出协调委员会应当审查地域分配现有原则，以确保专业人员的地域分配在本组织得到更好地体现。代表团对信息文件表示感谢，该文件解释了 1975 年以来的地域分配政策原则，也列出了体系中其他机构的地域分配方法。不过，该文件没有纳入要取代 1975 年原则的明确的备选方案，而这些方案很有必要，因为委员会需要就此做出知情的决定。它指出，该文件没有进一步探讨可以被用来确定除会费之外的地域分配的参数。这一内容非常重要，联检组在以前的报告中已就这一问题提了出来。代表团说，它不能接受地域分配原则继续保留，因为该原则歪曲了事实，这一点已经在适用 1975 年协议时体现了出来。根据 1975 年协议的适用情况，非洲、拉丁美洲和加勒比地区等均为代表人数不足的地区。代表团认为，各国需要重新设定目标。很清楚的一点是，要想就这一问题找出令人满意的解决方案，就需要认真考虑技术问题，而这将在本届会议上难以实现。代表团同意巴西和尼日利亚代表团分别代表 GRULAC 和非洲集团的发言，也认为在主席的指导下开展磋商进程极有必要，具体任务授权是在委员会下届会议上呈交一份取代 1975 年协议的替代方案。代表团指出，文件 W0/CC/71/INF/1 可以作为开展这些磋商工作的依据。

36. 南非代表团祝贺主席当选为协调委员会主席，并承诺其将支持主席的工作。代表团说，它赞同尼日利亚代表团代表非洲集团的发言，并对总干事在努力解决本组织工作队伍当前的不平衡情况方面所取得的进展表示赞赏，并鼓励秘书处根据公平地域和性别代表性原则在本组织所有部门付出努力。在此方面，代表团表示支持审查 1975 年协议，并认为该协议已过时，不符合目前的现实情况。

37. 纳米比亚代表团祝贺主席当选为协调委员会主席，并承诺其支持主席的工作，并将建设性地参与委员会的工作。它满意地注意到了秘书处的报告，并对在实现性别平等方面所做的努力表示感谢。代表团称赞尼日利亚代表团代表非洲集团的发言，并希望强调就不公平的地域代表性，特别是专业干部队伍内的不公平的地域代表性所提出的关注。它促请秘书处调整其招聘政策，同时也支持在工作人员编制内保持相应的标准的能力。代表团认为，这一点可以在维护公平代表性原则的同时得到实现。

38. 厄瓜多尔代表团祝贺主席当选，并对秘书处介绍该项议程的文件表示感谢。它想提出两点具体意见。第一，在征聘工作人员时尊重地域多样性，并且在这点上，代表团支持巴西代表团代表拉丁美洲和加勒比国家集团 (GRULAC) 所作的发言。代表团指出，在计划和预算委员会 (PBC) 的会议中，它曾坚持尊重这一基本原则，并要求秘书处作出各种解释。代表团感谢指出有一项行动计划正在各国众多的大学和研究机构中进行，以传播关于为本组织征聘人员的信息。它敦促继续这一行动计划，尤其在其区域内的国家中。第二点意见更像是个问题，有关已经被削减的和已经被取消的职位。代表团想要知道这些职位是否来自拉丁美洲和加勒比地区，以及这种削减是否影响地域分配原则。

39. 阿尔及利亚代表团感谢秘书处介绍该文件，并表示，它已经认真研究了该报告，并有两点意见，第一点是关于征聘工作的主题，第二点是关于内部重组的问题。对于征聘工作，它指出，它将不会增加多于其他代表团已经指出的问题，即有关有必要保持地区之间的平衡和性别平等，并确保一些区域

的过度代表性应予以明智、透明和平静地解决。代表团鼓励秘书处实现其包容性和多样性方面的目标。关于第二点内部重组的问题，它支持厄瓜多尔代表团所作的发言，并要求就已做的工作和未来将要做的工作了解更多信息。代表团认为，需要再增加一点透明度。它补充说，当然可以就该问题进行磋商，这不仅可以摆出平衡方面的问题，也可以选择摆出那些受重组影响方面的问题。最后，代表团表示支持尼日利亚代表团代表非洲集团所作的关于审查 1975 年协议的发言。

40. 格鲁吉亚代表团祝贺主席当选为协调委员会的主席，并感谢秘书处为该报告取得的成果。它指出，它完全支持罗马尼亚代表团代表中欧和波罗的海国家 (CEBS) 集团所作的发言。代表团补充说，它在秘书处的工作人员中未被代表，并希望重申代表团对这一具体问题最强烈的兴趣。它还借此机会向该委员会确保格鲁吉亚知识产权局拥有人的能力，能够满足本组织的要求并在本组织中得到适当代表。

41. 俄罗斯联邦代表团对主席当选这一重要职务表示祝贺，并感谢秘书处关于人力资源的报告及其所做的工作。它欢迎秘书处采取的改进和提高人力资源能力的行动，但也指出，需要符合工作人员的公平地域代表性。因此，代表团认为，在为本组织征聘人员时，首先应该考虑候选人的专业性。

42. 土耳其代表团感谢秘书处编拟了众多详细文件的宝贵工作。它指出，数据明确显示，中东仍是代表性最为不足的区域，然而一些区域被过度代表了，而且地域平衡以及员工队伍的效率和效力对于实现 WIPO 的战略目标是至关重要的。代表团鼓励秘书处对这些不平衡加以考虑，并向 WIPO 改进地域分配的努力表示感谢。

43. 巴基斯坦代表团与其他代表团一道祝贺主席当选。它表示，它已经密切跟踪了本组织内关于人力资源管理问题的讨论，并呼吁秘书处加速努力，以解决跨地理区域和在地理区域内部持续不平衡的问题，以确保联合国关于公平地域分配的原则，并对 1975 年征聘政策进行审查。

44. 摩洛哥代表团对主席当选协调委员会主席致以最热烈的祝贺。它注意到了人力资源管理取得的进展，但是它也强调尊重地域分配和性别平等的重要性，并强调指出严重缺乏来自其区域女性的代表性。因此，代表团呼吁秘书处在未来的征聘政策中牢记这个问题。

45. 秘鲁代表团对秘书处提交的报告表示感谢，并支持墨西哥代表团、巴西代表团和厄瓜多尔代表团，以及其他成员关于公平地域代表性的发言。它指出，人力资源政策是大约 3 年前推出的，但是无法看到该政策任何明显的效果。代表团质疑所采取的方向，并认为只有享有共同的目标，才能够取得进展。它表示支持对 1975 年政策进行修订。

46. 法国代表团对总干事和人力资源管理部所做的工作表示感谢，并希望提出三点评论意见。第一，关于地域分配，它希望对被过度代表表示歉意，但是作为一个地域代表性的问题，它指出，它没有在高职位中被过度代表。它呼吁秘书处尽一切努力继续开展工作，以寻找来自不同大洲的候选人。第二，代表团回顾说，它已经就工作人员的总数和高职位之间的比例作了发言，并指出有大约 60 至 70 个这样的职位，相较于本组织 1000 个左右的职位，这代表了一个相当高的比例。它说，这是一个它早已指出过的因素。第三，它希望对工作人员的奉献精神表示赞赏，正如总干事曾表示的；并指出有一个重要文件意在审查工作人员条例，这可能会在透明度方面与社会对话相关联。代表团说尚未在议程上看到任何内容表明工作人员协会确实将在《工作人员条例与细则》的讨论中提出其观点。它补充说，可以在秘书处对人力资源提供答复之后着手研究这个问题。

47. 马来西亚代表团祝贺主席担任主席职务，并很高兴看到他领导该委员会。它赞同印度代表团代表亚洲及太平洋集团的发言，高兴地看到秘书处所作的努力，并鼓励秘书处加速努力以改进本组织中



的地域代表性。它还表示支持一些代表团提出的关于审查 1975 年征聘政策的建议，以便公平对待本组织的现状。

48. 利比亚代表团祝贺主席当选来领导该委员会。它还对副主席们表示祝贺，并对秘书处的努力表示感谢。它指出，已经就很多议程项目达成一致这一事实要感谢口译员，并感谢他们出色的工作。关于该项议程，代表团表示确定并确信尼日利亚代表团代表非洲集团所作的发言，并对有关征聘问题的发言表示支持。代表团补充说，这是一个非常重要的主题，确实应该作为一次技术和科学审查的主题，以便确保人人平等。关于地域代表性的问题，它指出，它仅有来自该国家的一个或两个官员，这意味着发展中国家，包括其本国，需要被允许加入本组织，即使在它们不以英语或者法语作为其母语的情况下。

49. 喀麦隆代表团祝贺主席当选，并准备与主席一道工作以确保会议成功。它也对所提交的高质量的报告和取得的进展向总干事和秘书处表示祝贺。但是它希望，在始终不渝地坚持必须指导招聘的用人唯才原则的同时，能加大力度确保本组织工作人员更好的地域分布。它认为非洲也应能够在技术和普通职位上享有发言权，这将有助于非洲在国际知识产权领域发挥应有作用。它也支持尼日利亚代表团代表非洲集团所作发言。

50. 瑞典代表团祝贺主席和副主席当选，并感谢总干事和人力资源主任提供了该报告。它说，它重视性别平衡问题，并且它指出本组织中依然存在不平衡现象，特别是在 D 级这一级别。尽管注意到这一不平衡现象，代表团还是对迄今为止在这一领域所作的工作表示赞赏。

51. 冈比亚代表团借此机会祝贺主席当选。它赞赏秘书处提交了这份报告，关于地域代表性问题，它支持尼日利亚代表团代表非洲所作发言。

52. 主席感谢所有代表团所作的友好发言以及它们对主席本人和副主席的祝贺。主席也感谢所有代表团所作的非常重要的发言，并希望将下列决定提交给委员会。

53. 总干事说，他希望讨论一下许多特别就性别多样性和地域多样性问题所作的发言。他认为，由于很明显这些是所有代表团极为关心的问题，所以重要的是他应该简单谈谈这些问题。他感谢所有代表团就这些问题极富建设性地参与讨论。他向各代表团保证，就秘书处而言，在本组织提升地域多样性，或者在本组织取得更好的性别平衡，特别是在高级职位方面，是秘书处面临的极其重要的议题，并且秘书处致力于在这些问题上取得进展。就地域多样性而言，当前的情况并不能令人满意，并且正如各代表团所知道的，这种状况现在已经有很多年了。过去五到六年期间已经取得一些进展。秘书处已将其代表的国籍数量从 106 个国家提升到 118 个国家，但依然还有很长的路要走。在这一领域作出根本性变化并不容易，因为正如人力资源主任所指出的，特别是由于本组织的离职率极低，大约在 2% 左右，这意味着作出改变的机会是有限的。然而这都不是理由，并且最终目标已经设定，将需要加以实现。总干事提到，存在可以实施的一系列非正式和正式的措施。关于非正式措施，向可能申请秘书处职位的潜在人群加强宣传所提供的机会至关重要。这一措施已在一些未被充分代表和未被代表的国家进行运用，并且秘书处将乐于听取代表团的意见，以便在该领域规划未来工作。责任也是共同承担的，本组织产生的每一个职位空缺的通知和通函被发往所有使团，并且在此方面寻求各成员国的支持，让这些通知可以被各国人民获得，使他们了解这些可能性。总干事提到，秘书处维护的统计数据显示尚未从某些国家收到申请，并且寻求各成员国予以支持，以在此方面开展工作。第二项非正式措施是透明度，这通过每六个月公布关于地域分布的统计数据来实现。选择六个月作为间隔期限的原因是这一领域并不会出现快速波动，但是每六个月关于国际局工作人员的地域分布的最新统计数据将会发往

所有使团。第三项措施重点关注招聘，因为这其中存在变化的可能。在这一方面，不仅可开展宣传事务，而且所有的遴选委员会都得到指示，即地域多样性是考虑确定候选人短名单和提交选定的候选人时的重要标准之一。关于可以采取的正式措施，首先，《WIPO 公约》第 9.7 款给出了指导意见，这是向就此问题的磋商提供资料的框架。第二，存在关于地域分布的 1975 年原则。为了触动成员国作出一些反应，编拟了一份信息文件，因为归根结底 1975 年原则是各成员国确立的，并且成员国有责任向国际局就此问题提供指导意见。总干事说，秘书处非常欢迎一些代表团所作的建议，即在接下来的 12 个月内在主席领导下可以开展一个进程，导致可能在 2016 年成员国大会期间向协调委员会提交一份提案。秘书处将乐于在主席领导下为这一进程提供支持。关于两个代表团提出的机构重组问题，总干事提到，这对于过去 12 个月期间所发生的事情或者对于随后的 12 个月中预期发生的事情而言都是一个分量相当不轻的词语。这些变化是根据所需要的新技能改造人力资源，以根据适当的原则和流程执行任务。多数情况下，这些变化关注某些职能的冗余，例如注册系统中不再需要输入数据的职能。在注册体系中，秘书处与各成员国一道合作，已接受已经为机器可读格式的数据，从而能以这种方式处置和处理这些数据。十年或二十年前，我们的全球知识产权系统在这一领域中的操作是完全不同的，那是基于纸件的操作，或者只要不是基于纸件的操作，就采用不太复杂的信息技术形式。因此，根据现在在国际局内部部署的流程、程序和技术的需求，时常要对职能进行改叙。总干事强调，毫无疑问这是朝着地域代表性方向发展的，并且这是根据人力资源规划，连同随后两年期的计划预算提案草案一道而进行的一项纯粹技术性的操作。

54. 主席感谢总干事作出的重要解释说明和附加信息，并随后提议作出该项议程所要求的决定。

55. WIPO 协调委员会：

(i) 注意到文件 WO/CC/71/2 Rev. 第 92 段所提供的信息，并批准总干事对奖励予以接受；

(ii) 注意到文件 WO/CC/71/2 Rev. 第 95 段和第 96 段所提供的信息；并且

(iii) 注意到磋商应在 WIPO 协调委员会主席指导下进行，以审查 1975 年地域代表性原则，以期在 2016 年成员国大会期间向协调委员会提交一项提案。

(ii) 道德操守办公室的报告

56. 总干事介绍新任命的 WIPO 首席道德官拉达基顺女士。他告知委员会，拉达基顺女士是苏里南的国民，这个国家之前在 WIPO 无人任职，她拥有法律学位并在联合国系统有丰富的经验。总干事对拉达基顺女士担任这一新职位致以本组织的良好祝愿。

57. 前任临时首席道德官对“道德操守办公室年度报告”作了介绍，指出根据成员国的要求，本报告现在是一份单独的文件。他回顾说，去年，亲爱的同事、本组织首任首席道德官阿瓦德·毕晓普先生在经历了短暂疾病后非常令人遗憾地辞世。他说，此后几天内，总干事任命他在新的首席道德官到岗之前临时担任这一职位，并通过内部通告适当告知了 WIPO 工作人员。临时任命确保了在拉达基顺女士任命之前道德操守办公室可以继续运作。前任临时首席道德官还回顾说，WIPO 道德操守办公室在五年多前成立，其活动涵盖四大领域，这一点在报告中已说明。第一个领域涉及在 WIPO 工作人员中促进道德操守文化。他说，在这方面，自 2012 年以来，本组织各个层级的工作人员都必须参加道德操守培训。该项培训由在该领域拥有丰富经验、资质过硬的外聘顾问提供。该项培训旨在确保统一认识行为标准和操守原则，更好地认识与道德操守行为相关的政策、工具和考量，并推动决策中的问责制。他接手这项工作时，WIPO 所有的工作人员都已经接受了道德和操守培训。在其任期，他指导了 2014 年

加入本组织的新进人员培训。培训取得了积极成果。96%的受训工作人员报告说，本课程提高了他们对道德操守问题的意识，并且他们感到能更好地解决今后可能会面对的道德困境。关于第二个领域的工作，即准则制定和政策发展，他说，他当时就决定这只能是新任命的首席道德官的责任。因此，拉达基顺女士可审查 2010 年以来 WIPO 制定的各项准则，并考虑是否需要进一步改进。关于第三个领域的工作，即由道德操守办公室负责的政策实施，前任临时首席道德官想再次强调，这些政策都得到了连贯的实施，没有遇到阻碍。他回顾说，办公室落实了 WIPO 的举报者保护政策，这项政策明确了有责任报告可疑的不端行为，并为作出此种报告或参与监督行为的工作人员提供保护。在临时任期，确保了道德操守办公室遵照 WIPO 的规则和程序，以完全独立的方式，最勤勉地提供了所要求的服务。关于 WIPO 道德操守办公室负责实施利益申报计划的职责，他说，遵守国际公共部门会计准则 (IPSAS) 的规定，对最高级别的工作人员提出了更多的公开要求。遵守率达到百分之百。他说，WIPO 道德操守办公室与纽约的联合国道德操守办公室保持了密切联系。纽约办公室向 WIPO 办公室通报了在道德操守领域的最新政策进展，并提供了宝贵建议，以便确保这些政策的连贯实施。他补充说，毋庸赘言的是，WIPO 办公室一直完全独立于纽约办公室，并且不共享机密信息。作为对本报告的结束语，前任临时首席道德官说，在其临时任期，道德操守办公室提供咨询，并收到了有关诸如外部活动、礼物和接待以及就业相关事项等问题的咨询要求。所有这些咨询要求的处理都让使用这一服务的 WIPO 同事感到满意。结束发言时，前任临时首席道德官高兴地报告，在其临时任期，行政管理层以最大的勤勉和完全的独立性确保了道德操守办公室充分发挥作用，对 WIPO 工作人员作出响应并监管着 WIPO 的道德操守原则。他说，其简短发言的更多细节可以在报告中找到，并且秘书处和以前一样随时可以为各代表团提供进一步的信息和说明。他向其主动接触或寻求道德操守办公室服务的所有 WIPO 同事表示感谢，他们为其提供了支持或尽量配合。最后，他感谢在整个这段时期从纽约的联合国道德操守官得到的大量支持和建议，由于彼此的政策和实施做法非常类似，WIPO 与其开展了密切的合作。最后，前任临时首席道德官向拉达基顺女士致以祝贺，并祝愿她在新的工作岗位上一切顺利。

58. 墨西哥代表团感谢秘书处介绍的单独报告。它表示，它高度重视道德操守办公室基于道德责任、透明度和尊重推动 WIPO 的道德操守文化。代表团欢迎新任首席道德官。它感到遗憾的是，该项任命花了超过一年的时间。令人遗憾的是，道德操守办公室年度报告比往年的范围更窄。例如，有关机密建议的部分没有包括咨询次数或请求建议人员概况的相关信息。代表团相信，还有很多工作需要去做，并促请新任首席道德官为道德操守办公室所需开展的活动注入新的动力。它特别希望了解道德操守办公室 2016 年的工作计划，并重申支持该工作计划提前提交给 WIPO 独立咨询监督委员会 (咨监委)，以征求该委员会的评论和意见。

59. 美利坚合众国代表团对临时首席道德官的辛勤工作表示感谢。关于报告，它说通过工作人员调查来衡量培训的效果是非常重要的最佳做法，并要求考虑扩大使用和分享此类信息。代表团期待着与秘书处接洽，更好地了解在本组织内已经定期向工作人员提供的培训性质和类型，并进一步了解恢复财务公开计划正在取得的进展。代表团还期待着与新任首席道德官一道开展工作。

60. 尼日利亚代表团代表非洲集团发言，欢迎新任首席道德官并祝愿她成功地履行职责。它感谢临时首任道德官的报告，并赞扬秘书处的辛勤工作，完成了今年为提高 WIPO 及其工作人员能力、成效和道德操守所制定的各项任务。集团注意到有关道德操守的统计数据，它感到鼓舞的是，在确保整个组织更好地认识到道德操守、能力和成效的必要性方面，道德操守办公室的工作似乎走在正确的轨道上。该集团鼓励道德操守办公室加大对工作人员的培训力度，强化 WIPO 工作人员的参与并把从这些举措中所学到的知识用于实处。

61. 巴拿马代表团感谢临时首席道德官以及秘书处所做的工作。它高兴地看到任命了新的首席道德官并对她表示祝贺。代表团说，道德原则和正确的行为对于 WIPO 来说至关重要，因为这对于联合国系统的所有组织来说都是如此。它因此注意到，临时首席道德官为确保工作人员合乎道德操守的行为所付出的努力。它说，像其他代表团一样，它同样有兴趣在今后了解到培训方法和性质的有关细节。关于报告中使用的术语，代表团提及第四部分“向高层管理人员、管理人员和所有工作人员提供机密建议”，代表团想知道高层管理人员和工作人员之间的差别。它说，道德操守原则要在各个层面上得到吸纳，这非常重要。它要求澄清“所有工作人员”的所指对象，例如在报告第五段中提到：“对于本组织各个层级的所有工作人员”。代表团想知道这是否也包括管理人员和高层管理人员。

62. 法国代表团和其他代表团一道感谢临时首席道德官的报告并祝贺新首席道德官的任命。代表团非常高兴地看到这一任命也提升了地域分布情况。它感到遗憾的是，前任首席道德官已经辞世。代表团请秘书处尽量尊重任命的期限，在联合国系统内一般为六个月。它忆及，监察员的职位尚没有重新任命相应人员，并要求秘书处确保此类职位不会像监察员一样在任职人员任期已满的情况下出现空缺。代表团感谢秘书处不仅任命了新的首席道德官，而且还以充分的独立性行使其职责。

63. 加拿大代表团祝贺新首席道德官的任命。

64. 前任临时首席道德官提及巴拿马代表团提出的问题，他证实“所有工作人员”所指对象确实包括管理人员和高层管理人员。

65. WIPO 协调委员会注意到“道德操守办公室年度报告”（文件 W0/CC/71/3 Rev.）。

统一编排议程第 29 项

#### 《工作人员条例与细则》修正案

66. 讨论依据文件 W0/CC/71/4 Rev. 进行。

67. 主席宣布进入议程第 29 项，《工作人员条例与细则》修订案，并请秘书处介绍文件。

68. 秘书处向 WIPO 协调委员会提交了若干《工作人员条例与细则》修订，分别供其批准和通知。它说，当前对《工作人员条例与细则》的审查，目的是健全本组织的监管框架，使之适应和支持本组织不断变化的需求和工作重点，同时确保与联合国共同制度最佳做法一致。大多数修订不是实质性的，而是旨在更正不一致之处，澄清条款，或填补空白。仅有一项拟议修订将涉及工作人员成本上升，但升幅很小，即针对调往驻外办事处工作的工作人员的特殊加薪。其余全部拟议修订对成本不产生影响或将降低成本。秘书处提及文件 W0/CC/71/4 Rev. 包含附件一中的一张图表，该图概述了现行条例、拟议的新文本和拟议修订理由。附件二和附件三中的图表涉及已经实施的或将要在 2016 年 1 月实施的对《工作人员细则》的修订。秘书处补充说，拟议修订中的某些内容涉及教育补助金、回籍假和离职回国补助金等工作人员福利。秘书处澄清说，与绝大多数联合国组织不同，本组织现在在某些情况下为居住在本国的工作人员支付离国服务人员补助金。拟议修订的目的因此是，确保与 ICSC 规定的为国际招聘工作人员离开本国所带来的拮据给予补偿的权利的宗旨一致。拟议修订将让本组织的细则与联合国共同制度下其他组织的规则和做法一致。秘书处强调，在建议作出这些改变时，它非常注意尤其是国际劳工组织行政法庭(ILOAT)的判例所规定的当前工作人员的即得权利。它也从本组织的法律顾问的意见和 ICSC 在正在进行的对联合国共同制度补偿方案的审查中所持的立场中获益。基于这些考虑，提出的提案包括一条为当前工作人员保留教育补助金权利的条款，同时，关于离职回国补助金，已经拥有基于服务年限的全额福利权利的工作人员将在他们离开本组织时保留该项权利。此外，积存了部

分福利的工作人员将仅保留截至 2015 年 12 月 31 日的应计部分，除非他们在其职业生涯中随后搬到本国以外的工作地点。另一方面，对于回籍假权利而言，建议了一项过渡性措施，以便至今已经从回籍假中获益的工作人员将被允许最后一次享受回籍假。秘书处指出，在 2016 年 1 月 1 日当天或以后新的国际招聘工作人员，将只能在本国以外工作和居住的情况下才能享受离国服务人员补助金，并且秘书处具体说明，提到的修订涉及取决于协调委员会批准的条例。

69. 荷兰代表团祝贺主席当选协调委员会的主席，并表示它就之前的讨论和法国代表团所作发言而发言。它希望正式指出，它对法国代表团所作的在讨论该议程前听取工作人员理事会主席意见的建议不持异议。

70. 巴拿马代表团提到它已在该议程项目讨论开始前就请求发言。同法国和荷兰代表团一样，它认为必须听取作为本组织三大支柱之一的工作人员是否拥有关注。代表团希望知道是否可以听取他们的意见，并鼓励工作人员协会就此主题发言。

71. 墨西哥代表团注意到提交给协调委员会批准的对于《工作人员条例与细则》的各种不同修订。它同意，大多数修订是适当的，并符合联合国(UN)共同制度的最佳做法，同时非常感谢秘书处对其进行介绍了。然而，它有三个提案不同意。它认为，对不向在引入该修订之前开始工作的官员提供教育补助金的规定的各项原则作出的澄清是没有理由的，即使这样一个权利是当他们在其原籍国居住时接到的。在其看来，这将意味着不符合这项补助金规定的准则，并且它比以前任何时候都确信，这是一项既得权利。代表团向委员会回顾说，国际公务员制度委员会(ICSC)拟议的新的整套报酬仍需要进行审议，因此，它认为，通过这一例外的时机还不成熟，直至 ICSC 的提案提出。它向秘书处呼吁并表示，它不能通过这点。第二，代表团指出，秘书处建议在短期中引入一项新的补充经济激励措施，以期促进本组织人员向驻外办事处的流动性。代表团表示，流动性原则是国际公务员精神的一部分。因此，它不能支持这项倡议。它敦促秘书处寻求其他类型的激励机制来促进流动性，其将是不具有经济性质的。例如，在其他国际组织，如世界卫生组织(WHO)中，流动性为晋升提供加分。最后，对于新的有关后备名单的工作人员细则 4.9.4，代表团要求从秘书处获得更多信息，其中将为保留候选人登记之后一年的后备名单提出依据。

72. 西班牙代表团祝贺主席当选为协调委员会的主席，并想就秘书处拟议的修订提出一些意见。代表团认为，总体上，这些修订都是很好的建议。然而，它对三点有些疑问，这已经由墨西哥代表团指出了。第一，关于工作人员细则 4.9.4，以及相关类似的职位，它理解，为了提高效率，直接选择已经被预先挑选出来的人可能是一个很好的措施，但是它也想让机会平等原则得到铭记。它认为，也许时间长度可以在一年以内，像已经被建议的那样。第二，关于住在其原籍国的工作人员，代表团不认为在目前被雇佣的人员和那些将在未来加入本组织的人员之间作区分是正确的。相反地，它希望看到一项措施可以被适用于所有工作人员，无论其成为本组织工作人员的日期。它希望看到一个过渡期适用于所有工作人员，正如为其他福利所建议的。最后，它不认为有必要通过一项修订，为那些可能在驻外办事处工作的工作人员提供额外的薪金激励。代表团认为，找到合适的候选人，这将是更好的，因为补偿金的共同制度很充分，没有必要为那些在总部以外工作的员工提供额外的补偿。

73. 美利坚合众国代表团赞赏秘书处为改进和澄清本组织《工作人员规定和细则》所采取的措施，它表示，它已经饶有兴趣地听取了墨西哥代表团和西班牙代表团就这一点的发言，即对于有关可能保留一个后备名单的第 4.9.4 项，它倾向于同意西班牙代表团的看法，即在考虑后备名单可能具有的用途时，在一年以内的期限内考虑，这可能是明智的。对于有关特别加薪的建议 3.25，在听了墨西哥代

代表团和西班牙代表团的发言之后，代表团不准备现在就说它应该一并被删除，如果该建议向前推进，它应该包括一项研究，将于协调委员会第七十三届会议上进行介绍，其中将提供有关有效性和已从利用这项新的经济激励措施获益的工作人员的级别和类型的信息，以及关于这是否对于流动性有重要影响的信息。此外，代表团建议，在委员会的第七十三届会议上，应该对信息进行介绍以供考虑和作出决定，以确保特别加薪的继续。

74. 加拿大代表团支持美利坚合众国提出的建议，即关于特别加薪以及将这种新的短期经济激励用于派驻于驻外办事处的工作人员的条例 3.25。

75. 主席指出，这些发言都是关键问题，尤其是墨西哥、西班牙、美利坚合众国和加拿大各代表团提出的那些问题，需要由秘书处进行澄清。

76. 秘书处指出，它将很高兴开展一项研究，并在一年的时间内回本委员会汇报这一特别加薪已被用了多少次，以及有什么影响，同时指出，它预期这个数字会相当小。对于教育补助金的问题，它表示，它已经仔细研究了这一问题，还咨询了法律顾问办公室。它不认为这对本组织来说存在一些敞口和法律风险，因为教育补助金可以被视作某人任用书和服务条件中的一个基本条款，因此，它认为这构成了一项既得权利，取消它可能导致在这方面的一些索赔。因此，秘书处的建议是将其留给一小群工作人员，并指出将不会有显著的财务影响。关于花名册，即根据细则 4.9.4 将候选人保留一年，秘书处指出，这一细则已经于 2014 年实施，并表示将考虑代表团提出的关于缩短该保留名单有效期的建议。

77. 美利坚合众国代表团希望澄清其关于特殊加薪发言，称如果向前推进和如果该研究开始进行，其建议研究的结果可以两年后报告，而不是每年进行。

78. 西班牙代表团在秘书处澄清和随后美利坚合众国代表团关于给予在驻外办事处服务的员工的特殊加薪建议的基础上，其不相信在一或者两年的时间里的证明是足够的，真正必须的是更多的信息如是否需求确实存在和是否非奖金激励的方式可以使用。关于教育补助金，代表团提到其了解既得权力的原则但并不确信它。其称在通过该修正案方面没有问题，如果有来自法律顾问办公室的法律分析和关于法律含义以及是否这将影响既得权利的的更加详细研究，愿意就此议题可能是在下一年继续讨论该主题。代表团向主席提到当提出决定草案时这些要素应该纳入考量。

79. 墨西哥代表团希望回应秘书处的澄清做一些发言。其认为如同西班牙代表团陈述的那样，目前不能批准修正案并在之后按照美利坚合众国代表团的建议进行研究。目前其没有发现通过该修正案为调配到驻外办事处工作的员工提供特殊加薪的需要，而且试图先进行研究，以进行分析，确定这样的提案是否值得支持。关于教育补助金，其要求更多的信息并称其暂时地可以接受这种例外，直到秘书处可以提供详细的报告。代表团补充说除了法律顾问办公室提供的信息，其希望秘书处就既得权利问题咨询 ILOAT 并与 ICSC 进行磋商。

80. 主席感谢所有代表团卓越的发言，并指出在得出结论以前，这些评论和意见应该被考虑在内。鉴此，主席请秘书处整理这些评论和发言以及拟议的建议，这样最后的建议可以完全符合委员会的讨论情况。

81. 秘书处向与会代表团保证其将提供关于既得权利问题的补充信息，并将考虑将后备名单的时间从一年缩短到六个月。其也理解关于特殊加薪的问题需要两年后向委员会报告。

82. 美利坚合众国代表团表示，除了要求进行关于加薪的效益的两年期研究之外，还要求届时就是否继续实施加薪做出决定。代表团重申应该进行研究并重新评估特殊加薪是否应该继续。

83. 西班牙代表团希望确定其理解目前秘书处关于此问题的总结。关于后备名单，其理解秘书处把时间从一年缩短到 6 个月，同时关于教育补助金，委员会将在明年获得更多信息后，重新讨论此话题。在特殊加薪有关的范围内，代表团希望先进行研究作为同意加薪的先决条件。其重申不同意在这届会议上同意特殊加薪。

84. 墨西哥代表团担忧西班牙代表团的发言并补充说其同意美利坚合众国代表团提出的想法，进行研究评估给予调配到驻外办事处的员工特殊加薪的做法，但首先需要在同意加薪之前分析研究成果。这样，代表团重申其不同意加薪的立场，直到其见到美利坚合众国代表团提出拟议的研究的成果。

85. 总干事说，这三个问题，或者说至少其中的两个，其实应该由成员国来决定。他说第一个问题涉及的做法是作为细则来实施的，秘书处的治理结构在《工作人员条例》和《工作人员细则》之间有所区别。他进一步澄清道，《工作人员条例》由成员国来批准，而《工作人员细则》则由总干事来实施，然后提请协调委员会注意。第三个提出的问题涉及保持最终候选人名单的实施做法，这些候选人由遴选委员会确定为适合任命到某个特定职位，名单通常按优先顺序排列。他补充说，有时候排名第一的人选不再可用，或者此人已经接受了另外的职位。已经采用的做法允许转而使用以前招聘过程中由遴选委员会确定的名单，如果其中有合适的人选，就会从中作出选择，而不是开始新的征聘程序。这个名单应在 12 个月内保持开放。总干事提出，有些代表团建议停止这种做法，而秘书处回应说，它将研究保持名单的期限，并考虑将 12 个月期限减少为 6 个月。他还指出，这是一条细则，由于它是细则，所以是提请协调委员会注意的，秘书处已经注意到该代表团的发言，在研究保持名单期限的问题时将考虑这些发言。他解释到，另外两个问题涉及条例，应该由协调委员会决定是否予以批准。联合检查组和外聘审计员已经提请秘书处注意本组织在教育津贴方面的做法，应该对这种做法予以纠正，这样就不会向居住在本国的工作人员提供教育津贴。在这方面，他说这种纠正将会影响到有限的 24 名工作人员，他们居住在法国，修改后就不能再向他们提供教育津贴，因为在他们的居住国有教育设施，而这些区域刚好是本组织的分界区域。HRMD 已经研究了这个问题，并向法律顾问办公室寻求建议。法律顾问办公室认为，对于现在的工作人员，取消教育津贴将违反既得权利原则，这条原则是他们雇用的基本条件。就此而言，秘书处的建议是今后改正这种做法，即今后招聘的任何人在这种情况下都不再享受教育津贴，但是对于目前居住在法国并有资格获得教育津贴的 24 名工作人员来说，秘书处建议继续提供此种待遇，因为它认为这是一种既得权利，但这对于墨西哥代表团和西班牙代表团来说是不可接受的。第三个问题涉及拟议的激励机制，秘书处希望引进这样的机制以便鼓励工作人员流动性，并鼓励工作人员赴驻外办事处服务。总干事确认说，正如西班牙代表团所指，这是一种经济激励，秘书处建议为赴任驻外办事处的工作人员加快职等晋升，这点墨西哥和西班牙代表团也认为无法接受。他接着谈到美利坚合众国代表团所提、并获得加拿大代表团支持的提案，如果该提案获得批准并实施，那么两年之后，将呈交一份研究报告，以审视这种机制的有效性和用途、所涉的数量和职级，以及是否真正发挥作用。届时，委员会需要根据研究结果决定是否继续执行该条新条例，或者决定终止该条例。最后，总干事指出只有两个问题真正需要作出决定，应该由主席来决定如何完成这项议程。

86. 主席感谢所有代表团的发言，并告知委员会，议程项目只有在所有代表团完全满意后才能结束。为了将所有提案充分考虑在内，主席请秘书处为该议程项目起草一个最终段落，之后可以就此进行简短地讨论，并得出结论。

87. 总干事建议宣读拟议决定段落的实质内容，前提是该段落此后将以准确的措辞起草。第一个拟议决定，在第 14 段中要求提出，是请协调委员会批准对《工作人员条例》的各项修订。秘书处建议协调委员会批准详细地载于附件一中的对《工作人员条例》的各项修订，以及第 9 段提及的特别过渡性措施，并指出：1) 秘书处将就条例 3.25 的有效性和使用情况以及它是否产生了有意义的影响进行一项研究，且提供适当信息，并将这项研究呈交给协调委员会 2017 年会议，供其就是延用该条例还是终止该条例作出决定；2) 法律顾问办公室将向任何对现有工作人员在教育补助金津贴方面的既得权利有兴趣的代表团提供进一步的法律分析。第二个拟议决定涉及《工作人员细则》，是请协调委员会注意载于附件三的对《工作人员细则》的各项修订，并请总干事根据细则 4.9.4 的规定考虑缩短审议要符合的符合条件的候选人后备名单的时间。总干事指出，实质上，协调委员会将在所提到的这两个项目完成后便批准《工作人员条例》，也就是：就各代表团之间意见不一的内容进行一项研究，因为有两个代表团要求仅在进行研究之后才会批准《工作人员条例》，还有两个代表团建议推进工作，但条件是，两年后呈交一份详细的研究报告，届时将对加薪情况重新评价，并将请协调委员会就继续加薪还是终止加薪作出决定。秘书处选择提出其中一项提案，但留给各成员国来决定应当提出哪个提案。关于细则 4.9.4，将请委员会注意到，各代表团的意见已被考虑在内，保留符合条件的候选人名单的时间长度将由秘书处审议。

88. 墨西哥代表团重申，在这一点上它不能接受为调往驻外办事处的工作人员建议的加薪一事，并指出，它已就没有找到采取这一激励措施的必要性提出了一些意见，但是它愿意对秘书处编制的研究报告进行审查、讨论，且届时作出决定。代表团认为，代表团之间在这一问题上存在着不同的意见，并指出，在西班牙代表团在场的情况下讨论这一问题会比较公平，现在西班牙代表团已经离开会议室开始就驻外办事处问题进行磋商。代表团赞同总干事的发言，也认为各成员国应当对这一问题进行讨论，并尤其应当与美利坚合众国和加拿大代表团就此进行磋商。关于第二点，代表团说，它可以赞同有关教育补助金的拟议例外情况，条件是为协调委员会下届会议编制一份深入的报告。代表团认为，这份报告有点儿不同于仅对有关代表团提供的既得权利方面的额外信息。因时间有限，且鉴于这些问题需要进一步讨论，代表团请主席编写一份书面提案分发给所有成员国。

89. 新加坡代表团祝贺主席当选，并指出，在听取了墨西哥和西班牙代表团的发言之后，它对它们的提案有些不太明白了。它补充说，美利坚合众国代表团的提案呼吁首先给予加薪，然后进行研究，而墨西哥和西班牙代表团的提案是先进行研究，然后再给予加薪。代表团想了解秘书处打算在后一种情况下怎样开展这项研究工作。

90. 主席说，这个议程项目无法结束，因为还有几份提案要讨论，其中包括总干事的提案。他提议就这一议程项目休会，第二天早晨再就这一具体项目重新召开另一次会议，届时秘书处将提出一份正式提案，供各代表团就这一颇为微妙的问题作出可能的决定。

91. 主席宣布会议继续进行，并指出前一天晚上未能就这一议程项目形成共识，而为了达成一致，前一天晚上和今天上午已经举行了非正式磋商。

92. 新加坡代表团要求秘书处给予澄清，内容涉及：如果不实施特别加薪的话，怎样开展研究工作，以及秘书处在编制有关加薪的提案之前是否已经审议了替代方案。

93. 总干事指出，秘书处将需要对这个方法进行进一步思考，如果任何成员国可能在此方面有任何意见或建议，欢迎提出，但是采用这个方法显然必须基于预测。他补充说，秘书处也可以考虑对工作人员进行调查，看看会产生什么影响，以及人们认识到的影响会是什么。不过，秘书处将需要仔细考



虑这个问题。关于涉及替代方案的第二点，总干事指出，已经审议了其他备选方案。提出这一提案的原因之一是，联合国系统相当复杂，比较盛行的作法是考虑员额调整因素，目的是确保每一个人，无论他们在世界上的哪个地方任职，都应当在当地经济中，在同样级别和同样级差方面，具有类似的购买力。他补充说，有时实际上也常常如此，秘书处会收到了工作人员投诉，工作人员表示，该体系的运作方式导致在某些国家产生了一些劣势。这就是秘书处选择提出经济激励提案的原因之一，因为这在一定程度上会减少联合国系统中的明显失衡之处，而同时也没有在此方面对所使用的方法给予批评。

94. 主席感谢总干事提供的重要说明和额外信息，然后主席提出接下来讨论该议程项目下所需要的决定段落。

95. WIPO 协调委员会：

(1) 批准对《工作人员条例》的各项修订(详见附件一)，但工作人员条例 3.25(“特殊加薪”)除外，并批准上文第 9 段提及的特别过渡性措施，并指出：

(a) 秘书处将对工作人员流动问题进行一项研究，其中包括审查促进专业人员流动的其他类型的激励机制。这项研究将在协调委员会 2016 年会议上呈交，供其审议，并就是否接受特殊加薪作决定；以及

(b) 法律顾问办公室将在协调委员会 2016 年会议上呈交一份有关工作人员对教育补助金的既得权利问题分析，以及对财务影响的相关信息，供其就是保留还是删除新工作人员条例 3.14(f) (“教育补助金”)作出决定。

(2) 注意对《工作人员细则》的各项修订(详见附件二)；以及

(3) 注意对《工作人员细则》的各项修订(详见附件三)，并请总干事考虑缩短审议得到任用委员会推荐但未获得总干事任用的人选可以列入后备名单的时间。

统一编排议程第 30 项

**指定 WIPO 上诉委员会的主席和副主席**

96. 讨论依据文件 WO/CC/71/5 进行。

97. 主席宣布进入议程第 30 项，指定 WIPO 上诉委员会的主席和副主席，并请秘书处介绍文件。

98. 秘书处向协调委员会回顾说，委员会在 2013 年的第 67 届会议上批准了对 WIPO《工作人员条例与细则》有关内部司法改革的修订。这些修订在 2014 年 1 月 1 日生效。除其他外，修订后的《工作人员条例与细则》预期协调委员会将根据总干事的提名指定 WIPO 上诉委员会的主席和副主席。WIPO 上诉委员会的主席和副主席均必须独立于 WIPO 之外，并且上诉委员会将以两个合议庭运行。2014 年 2 月，主管部门开始寻找主席和副主席。资格标准包括在国际公务员法领域的从业经验或相当的从业经验，并且不是 WIPO 现职工作人员或过去 10 年内的退職工作人员。九名人选对 WIPO 的征求意见函作出回应。遴选程序和与工作人员理事会的磋商共进行了 8 个月的时间，并在 2014 年 10 月完成。总干事分别临时指定了诺贝特·维勒先生和迈克尔·巴尔托洛先生为临时主席和临时副主席，临时指定在 2014 年 11 月 1 日生效，有待协调委员会对他们进行指定。关于他们从业经验的详细信息载于向协调委员会提供的文件 WO/CC/71/5 中。秘书处说，请协调委员会指定诺贝特·维勒先生(德国)为 WIPO 上诉委员会主席，指定迈克尔·巴尔托洛(马耳他)为 WIPO 上诉委员会副主席。

99. 主席感谢秘书处的介绍，并宣布开始讨论。鉴于没有代表团希望发言，他随后提议作出该议程项目所要求的决定。

100. WIPO 协调委员会：

- (i) 指定诺贝特·维勒先生担任 WIPO 上诉委员会主席，任期自指定之日起五年；并
- (ii) 指定迈克尔·巴尔托洛先生担任 WIPO 上诉委员会副主席，任期自指定之日起五年。

[后接附件]

**WIPO 工作人员协会主席  
对 WIPO 协调委员会成员的发言**

(2015 年 10 月 13 日)

主席先生、诸位阁下、尊敬的诸位代表：

今天我很荣幸能作为 WIPO 工作人员协会的主席在此发言。同时这也是我的责任，向诸位报告工作人员有关本组织的意见和关切。

我想向主席先生您以及您的副主席们表示热烈祝贺，祝贺你们在本重要委员会当选。工作人员代表希望能以合作和富有成效的方式与你们开展磋商和工作，并欢迎能有机会与你们就 WIPO 在工作人员-管理层方面的事宜进行定期的后续讨论。

工作人员理事会很高兴看到某些正与成员国进行的讨论，并期待继续对话和交流。

WIPO 这几年依然存在非常困难的局面。继行政管理层立即开除工作人员协会前任主席后，工作人员-管理层关系自然而然发生恶化，磋商进程陷入僵局。情况现在依然令人担忧。新的工作人员理事会于今年 3 月选出，新理事会一再表示希望与管理层对话，希望此种对话透明、有意义、基于善意，而且希望管理层停止干预已经长期确立的选举工作人员理事会代表的标准和程序。

最近一个缺乏透明和有意义对话的例子是今天提交诸位供批准的《WIPO 工作人员条例与细则》的拟议修正。由于缺乏透明，行政管理层与工作人员理事会之间就该事宜进行了多次书面的意见交流。我们继续努力向行政管理层解释，WIPO 必须遵照其他共同制度组织的最佳做法，不歧视某一个工作人员群体，即居住在法国的法国同事。联合国行政法庭在第 656 号判决中认为，联合国的政策规定不向在日内瓦工作而在法国居住的法国同事发放回国补助金，这一政策“构成了歧视，并因此违反了平等的基本原则。拒绝发放回国补助金构成了基于国籍和基于居住地点的双重歧视，这在法庭看来缺乏正当理由”。因此，更重要的是等到今年早些时候联合国大会就国际公务员制度委员会(ICSC)审议整套报酬的结果作出决定。

本组织现在总的氛围是人人自危并且感到不信任。人员士气达到了历史低点。行政管理层继续努力使本组织弃用长期服务的工作人员，而使用不稳定的合同聘用其他人。工作人员理事会尚未看到对这一政策所产生的所谓费用节约的独立分析。此外，以合同不稳定的临时工作人员或非雇员取代长期服务的工作人员，造成了机构记忆的严重损失，而且没有任何适当的继任规划。这将对提供的服务质量造成负面影响，甚至造成费用增加。诸位可能已经看到一份继任规划政策的文件，很难说它是结构化的做法，它其实只是一篇用来为联合检查组的建议寻找合理理由的文章。除此之外，雇佣条件不断恶化，骚扰投诉的数量持续上升，《工作人员条例与细则》持续改动，现在 WIPO 的工作环境并不健康而且打击士气。它甚至造成了恐惧并带来了更多不确定性。工作人员理事会每天收到处于困境的同事的反映，这些同事通常感到害怕而无处求援。总而言之，WIPO 的工作人员正在受苦。2014 年的监察员年度报告告诉我们，“监察员办公室普遍收到的评论意见是，工作场所资源贫乏而且人力资源做法缺乏人性化。所感受到的人性化考虑的缺乏影响了士气和信任，并加重了隔离感和两极分化感，造成了本组织的紧张”。

此外，令人遗憾的是，我们在如此长的时间内都没有道德操守官，临时任命的同事对这个主题并不了解，今年六月以后我们也没有监察员，数月以来只有一名非全时工的代理工作人员福利干事，我

们的监督司司长拉乔贝利纳先生已经离职。招聘和任命新任监督司司长的过程没有告知工作人员，而这个岗位负责的正是监督章程。

多位工作人员是在媒体上读到联合国内部监督事务厅(监督厅)正在开展调查程序后，才联系工作人员理事会提出问题和关切。按照工作人员代表的职责和责任，理事会于 2015 年 7 月 13 日将这些问题以书面形式转达给成员国大会和协调委员会的两位主席。在两个半月之后，我们收到两位主席的回复说，他们的主席任期即将结束，并将因此向继任者通知有关事宜。

工作人员理事会欢迎这项调查，希望调查将提供结果，即为什么工作人员指称他们的个人物品被盗，并被交给司法警务队随后从中提取 DNA，所有这些发生时他们都不知情而且没有同意，而且并没有取消他们当时有效的豁免。但我们表示深为关切的是对举报人和证人的保护政策。我们已经读到，美国国务院已决定拒绝就举报人保护政策向 WIPO 提供认可。WIPO 因此成为唯一一家在此方面被拒绝认可的联合国专门机构。WIPO 举报人保护的现状亟需成员国密切关注。

我们希望报告指出总干事在工作人员代表事宜上的干预，我们对此表示强烈反对。2014 年 11 月 3 日，总干事向 WIPO 所有工作人员发出一封邮件，告知了他对工作人员细则 8.1 的新解释，这项细则提及工作人员理事会及其选举事宜，而且总干事鼓励所有工作人员按照他的新解释采取行动，一些同事自然照做并随后发出了请愿。

这违背了国际劳工组织行政法庭的判决，判决明确表示，工作人员代表活动不在总干事的职权范围之内。还需指出的是，总干事对这项工作细则的新解释也违背了两位前任总干事以及当前的总干事在其第一届任务授权内所遵守的已成定规的做法。WIPO 内的不安和不满从法律上诉案件近年来显著增加也可看出。2014 年行政管理层修改了内部司法制度，从那时起一直有工作人员向我们反映他们对修改后的强加制度的不满和不信任。

在修改之前，所有针对工作人员的惩戒措施(除训诫和警告外)，总干事只有经与名为联合咨询委员会的行政机构磋商后才能实施，根据 WIPO 工作人员协会的章程，这个联合咨询委员会的成员之一是协会的主席。这个机构在审议新的内部司法制度时被废除，使得总干事可以在不经咨询任何纪律机构意见的情况下采取所有惩戒措施，包括辞退在内。这不符合工作人员或本组织的最佳利益。优秀的管理做法以及可靠的司法制度需要适当的制衡制度。其他联合国共同系统组织都有联合的纪律机制或机构审查纪律案件并向总干事提出建议。同样，我们希望请求 WIPO 重新启用与之前构成相同的联合咨询委员会，以便对纪律案件进行公平和彻底的审查。

关于诸位面前其中一份题为“指定 WIPO 上诉委员会的主席和副主席”的文件，一些同事已经对选举主席和副主席时缺乏性别和地域分配的平衡表示失望。我们对这个重要委员会的拟议主席人选表示充分尊重，同时我们注意到，其中显然缺失了法语这种工作语言，这也是 WIPO 两种正式通信语言中的一种，因此，本来可以以两种语言提出上诉，而现在其中一种语言缺失。这引起了我们法语同事的强烈关切。

关于诸位面前题为“WIPO 工作人员条例与细则的拟议修正案”的文件，工作人员理事会已经向协调委员会的成员表达了我们的意见、立场和诉求。

作为总结，工作人员理事会怀着敬意请求协调委员会推迟就规定福利和津贴的工作人员条例与细则的拟议修改进行审议，直到明年到联合国大会对 ICSC 就全部整套补偿进行审议所提的建议作出决定之后。这涉及工作人员条例 3.14、3.2(a)、5.3、9.9 和 12.4。这一请求不仅是为避免重复工作，也

是为确保 WIPO 的工作人员福利和津贴不具有歧视性，并与 ICSC 的建议以及联合国大会随后的决定保持一致，后两者都将在所有联合国共同系统组织和机构内统一实施。

关于工作人员条例与细则所有其他的拟议修改，工作人员理事会怀着敬意请求协调委员会推迟对其的审议，直至工作人员理事会能就相关问题与行政管理层进行广泛讨论。

作为结束，我们希望指出，我们的目的非常简单。我们希望有一支乐于在 WIPO 工作的人员队伍，希望恢复信任与尊重，希望如果不能消除恐惧的话，至少能减少恐惧，这样工作人员能更好地为实现你们的目标作出贡献，而且能以透明、公平和各方可商定的不带偏见的方式减少费用。我们理解你们的关切和目标，而且我们希望在实现你们目标的过程中付出我们的一份力，所通过的就是一支在健康环境下受到激励的人员队伍。

尽管工作人员-管理层关系上的张力继续存在，但我们依然满怀希望。我们将继续努力，基于善意、公正和尊重，恢复透明和有意义的对话，而且我们将保持向本重要委员会作出相应的通报。

感谢诸位的关注。

[后接附件二]

**行政管理层**  
**对于WIPO工作人员协会主席**  
**向WIPO协调委员会成员所作发言的意见<sup>1</sup>**

应 WIPO 协调委员会主席征求意见的要求，总干事提到，人力资源管理部(HRMD)部长和法律顾问将对工作人员协会主席提出的两个问题予以回应，这两个问题分别是关于《工作人员条例与细则》修订和在上诉程序中使用法语的问题。总干事向委员会回顾说，本组织的《工作人员条例》明确指出，工作人员理事会将由所有工作人员选举产生，而过去的做法一直是只有在工作人员协会付会费的成员投票。他指出，有五十多名工作人员质疑这一解释和做法，向联合咨询组(JAG)请愿来审查这一解释。联合咨询组的组成人员包括总干事指定的三人、工作人员选举产生的三名成员以及来自人力资源管理部的秘书。这个小组已经作出结论，对于这条条例的正确解释是，工作人员理事会应该由所有工作人员选举，不论其是否是在工作人员协会付会费的成员。总干事补充说，这一结论已经被发送给法律顾问征求其本人在这一问题上的意见，后者赞同联合咨询组的结论。他希望，工作人员理事会能够在将于2016年3月或者4月召开的下届工作人员理事会选举中听取联合咨询组的结论。总干事强调说，他截至目前对于此事的“干预”仅限于监督供工作人员提出此类问题的现存机制。关于工作人员协会主席提出的临时工作人员和非雇员的问题，总干事指出，这个问题在多个两年期计划和预算草案中都被提出，秘书处一直面临着成员国控制工作人员成本的反复要求，秘书处试图对此有所行动。在拟议的下一个两年期计划和预算中，秘书处估计收入将增加大约6%，同时它拟议支出增加4.9%，工作人员支出增加2%，订约承办事务增加和其他非雇员相关项目增加10%。总干事强调指出，这是成员国鼓励秘书处采纳的一个政策，并回顾说，在过去七年期间，工作人员的数量既没有减少也没有增加，而是保持了稳定。一部分工作人员和行政管理层反对实施这一政策。尽管如此，总干事指出，这是一个全系统的问题，国际公务员协会联合会(FICSA)以及联合国系统中的其他工作人员协会也提出过这一问题，这正是很多组织目前面临的环境。他还指出，利用订约承办事务有一定的显著优势，因为利用订约承办事务不涉及长期负债，这正与使用工作人员相反。在这一方面，总干事还补充说，长期负债是成员国表示关切的另一个问题，特别是本组织如何将能够为长期负债提供资金，尤其是离职后健康保险(ASHI)。总干事还提请注意非雇员、订约承办事务体现出的其他优势，即有可能能够在有需要时利用具体领域中的专门知识，并能够进行经常性的利用。通常在信息技术、翻译和语言领域，外包服务被广泛使用。秘书处已从所有翻译都由内部完成的模式转变为翻译由内部管理，但外包给广泛的语言翻译国际承包商网络的模式。总干事还提到，这一转变的另一个原因是由于语言需求构成的变化，尤其是在过去十五年间，PCT中有占大约21%的PCT申请以日语提交、13%以中文提交，还有差不多5%至6%以韩文提交，秘书处只不过是没有什么内部工作人员来应对这种语言构成不断变化的快速节奏，因此更多地依赖于外部资源。他强调指出，这不是抑制工作人员的一项政策，而是以最佳方式利用开放创新的联网环境的一项政策，其中全世界所有企业都意识到了这一事实，即其不可能在内部拥有所有为有效开展业务所需的各种技能和专门知识，因此要利用联网环境提供的利用外部专门知识的可能性。对于法国国民具体待遇的问题，即有关回国补助金和教育补助金的问题，总干事回顾说，委员会已经就教育补助金作出了决定，他认为这是一个非常合理的决定，因为它不仅使秘书处与外聘审计员和联合检查组(联检组)提出的建议保持一致，同时也对现有工作人员的既得权利予以了保留。他指出，秘书处一直非常拥护在本修订中保留既得权利，尽管一些成员国持保留意见。对于回国补助金的问题，总干

<sup>1</sup> 工作人员协会主席的发言载于本文件的附件一。

事指出，委员会作出的决定允许秘书处与外部审计员、联合检查组提出的建议和联合国系统的做法保持一致。

关于《工作人员条例与细则》修订的磋商程序，人力资源管理部主任澄清说，行政管理层已经尽了大量努力将工作人员理事会带回桌前讨论，均徒劳无功。尽管如此，以书面形式交流意见的磋商已经进行，并且工作人员理事会提出了很多关于《工作人员条例与细则》修订的意见。她提到，对于被提交给协调委员会供通过的一些修订有异议是很正常的，但是行政管理层已经将一些建议考虑在内，并尽可能地修订了原始的拟议修订。人力资源管理部主任还解释说，工作人员协会主席提到的联合国对于共同制度整套报酬的审议在这一讨论中并不相关，因为秘书处寻求就《工作人员条例与细则》修订所做的所有工作都是为了维护 WIPO 的监管框架。

法律顾问回应工作人员协会主席关于目前正在通过秘书处的内部司法系统和国际劳工组织行政法庭进行上诉数量的论断，他指出，尽管他不掌握内部提交的上诉的数字，但仅有一件未决案件与本组织有关，该案件正在国际劳工组织行政法庭审理，预计将于 2016 年 2 月作出判决。换言之，针对本组织的案件数量已经大幅减少，而非增多。对于有关在上诉委员会使用法语的第二个问题，法律顾问确认说，向本组织内部上诉委员会提交的案件中有接近 45% 是使用法语的，这意味着，就内部向上诉委员会提出的上诉而言，其在一定程度上更多地构成了平衡，而不是偏向于排斥法语。法律顾问还向协调委员会澄清说，WIPO《工作人员条例与细则》之条例 8.1 指出，“工作人员享有结社权。工作人员的利益应通过工作人员选举产生的工作人员理事会代表向总干事及其代表提出”，并且法律顾问办公室一向认为，工作人员理事会必须由工作人员整体选举产生，而不是仅由那些是工作人员协会成员的工作人员选举产生。他补充说，在这个方面，行政管理层和工作人员理事会之间肯定存在分歧。

总干事指出，行政管理层听取了工作人员协会主席所作的发言，并且秘书处期待在不久的将来与工作人员理事会就这些问题进行合作。

[附件二和文件完]