



WO/CC/75/3  
原文：英文  
日期：2018年12月7日

## 世界知识产权组织协调委员会

### 第七十五届会议（第49次例会）

2018年9月24日至10月2日，日内瓦

### 报 告

经产权组织协调委员会通过

1. 产权组织协调委员会涉及统一编排议程（文件A/58/1）的下列项目：第1、2、3、4、5、6、7、8、11（ii）、12、27、28、29和30项。
2. 除第7、8、27和28项外，关于上述各项的报告均载于总报告（文件A/58/11）。
3. 关于第7、8、27和28项的报告载于本文件。
4. 伊斯梅尔·巴加埃·哈马内大使（伊朗伊斯兰共和国）当选为产权组织协调委员会主席；阿格涅什卡·哈尔代-雅努谢克夫人（波兰）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 W0/CC/75/1 进行。
6. 主席感谢成员国选举他担任产权组织协调委员会主席，并请法律顾问介绍该议程项目。
7. 法律顾问提及文件 W0/CC/75/1 并回顾说，根据《产权组织公约》第十三条第（1）款，旨在与其他政府间组织建立工作关系并进行合作而订立的任何一般协定，应由总干事经产权组织协调委员会批准后缔结。他接着回顾道，如工作文件中所述，有两项此类一般协定建议由产权组织协调委员会批准。第一项协定是产权组织、非洲地区知识产权组织（ARIPO）和非洲知识产权组织（OAPI）的三方合作谅解备忘录；第二项谅解备忘录是产权组织与西非经济和货币联盟（西非经货联）之间的谅解备忘录。
8. 产权组织协调委员会批准了分别列于文件 W0/CC/75/1 附件一和附件二中的产权组织、非洲地区知识产权组织和非洲知识产权组织的谅解备忘录，以及产权组织和西非经货联的谅解备忘录。

## 统一编排议程第 8 项

## 2019 年例会会议程草案

9. 讨论依据文件 A/58/4 进行。
10. 产权组织协调委员会通过了附件一和附件二，巴黎联盟执行委员会通过了附件三，伯尔尼联盟执行委员会通过了附件四。

## 统一编排议程第 27 项

## 关于工作人员事项的报告

(i) 人力资源报告

11. 讨论依据文件 W0/CC/75/INF/1 进行。
12. 秘书处介绍了《人力资源年度报告》，指出该报告所涉期间为 2017 年 7 月至 2018 年 6 月，包括两个主要议题，即需要向产权组织协调委员会报告的人事问题及成员国感兴趣的其他事项。它补充说，新的人力资源手册题为“塑造产权组织的未来员工队伍 2018”，载有关于产权组织工作人员的数据和统计，首次以印刷格式和在线形式向成员国提供，且《年度报告》应与该手册结合阅读。秘书处强调员工队伍一直保持稳定，作为核心部分的正式工作人员约占员工队伍的 70%，而灵活部分约占 30%，这样，产权组织便能够应对其服务需求的波动。它还提到，正如《专利合作条约》和马德里体系生产率所表明的，产权组织服务的生产率继续提高。2017 年，人事费占产权组织总支出的百分比降至 60%，而 2016 年为 65%。秘书处补充说，产权组织仍然致力于促进多元化，现在，118 个成员国在其员工队伍中有代表，性别比例几乎平衡，其中女性占总体的 54%，男性占 46%。它强调产权组织继续注重提高妇女在管理和高级职位的代表性。秘书处还提到，产权组织与成员国合作的宣传工作开始取得成效，无代表性的成员国的工作申请数量上升，且女性与男性候选人的比例增加。此外，已有 18 个国家指定了 27 个联络人且人力资源规划科的能力得到提升，以加强在无代表性的成员国的宣传，并向这些国家的候选人提供支助，因为征聘是择优录取且工作申请者必须能够参加能力面试。秘书处强调，产

权组织通过制定相关政策、开展培训和学习以提高认识，以及通过工作人员的积极参与，确保为工作人员提供相互尊重、和谐的工作环境，使其免受骚扰。这些努力是在与联合国全系统消除性骚扰倡议的密切协调下进行的。它补充说，产权组织将参加联合国关于这一主题的调查。秘书处提到，2017 年与韦伯斯特大学合作进行了工作人员福利调查，约有 25% 的产权组织工作人员参加了调查。其中 84% 的参与者对自己的工作表示满意。然而，已经适当注意到某些类别的工作人员容易出现更高压力和职业倦怠风险。秘书处补充说，它将通过适当举措对这些调查结果做出回应，调查结果已提交给所有工作人员，并已在产权组织内联网上公布。秘书处表示已在工作人员培训和发展方面进行了重要投资，并通过一项新的学习工具为员工提供了大量的培训机会。此外，中高层女性职业发展试点连续第二年受到参与者的好评。这也是最近介绍试点指导计划的原因。最后，它提到技能清单目前处于试验阶段，很快将协助产权组织系统地确定人才并缩小技能差距。关于 2013 年首次提出的产权组织奖励与表彰计划，秘书处表示该计划在 2018 年再次升级，且遵循国际公务员制度委员会提供的指导。该计划奖励那些取得反映产权组织核心价值观的杰出成就的团队和个人工作人员，即“实现卓越”、“团结一致”、“肩负责任”和“塑造未来”。秘书处表示，该计划包含货币和非货币奖励，且这些年度奖励以绩效管理系统的结果为基础，并在年度绩效管理周期结束时授予工作人员。2017 年共向近 100 名员工以其自选的现金或培训机会的形式授予个人或团队奖，以表彰他们当年度的杰出贡献。秘书处强调，在决定应获奖励的人选时，高层管理团队在确保产权组织的公平性和一致性方面发挥了关键作用。它补充说，这种正式认可得到了工作人员的高度赞赏，并鼓励个人和团队加倍努力取得成果并推动创新，这已经惠及了产权组织的全球知识产权服务用户。秘书处表示，2018 年，除这些奖励外，所有工作人员还获得了组织绩效奖，但须符合若干标准。向每名工作人员奖励 2,000 瑞士法郎是根据 2016/2017 两年期结束时杰出的组织业务成果作出的，占两年期人事费用的 0.5%。它补充说，产权组织支付的绩效奖总额完全在国际公务员制度委员会规定的绩效奖财政限额内。秘书处强调，向所有工作人员支付组织业绩奖并非为了破坏公务员制度委员会最近所作的日内瓦专业及以上职类工作人员的决定，并指出公务员制度委员会的职位调整决定已由产权组织充分执行。秘书处提到，产权组织人力资源战略的一个关键支柱是成为一个有吸引力的首选雇主，这不仅包括提供有竞争力的薪资和福利方案，还包括一个有良好设施和员工友好政策的有利工作环境。为此，将在 2019 年 1 月实施新的灵活工作安排，为有效时间管理提供有利环境，其支持提高生产率，同时促进工作人员在工作与生活之间的平衡。此外，秘书处表示它已与计划和预算委员会共同制定计划，为在日内瓦的产权组织工作人员的子女设立托儿所，这将是使产权组织成为具有吸引力工作场所的重要补充因素。秘书处表示，由于一系列专业及以上职类工作人员的服务条件恶化，在上一个两年期，其成为世界各地高素质工作人员的首选雇主的努力受到质疑。这些恶化是累积性的，且增加了产权组织在竞争激烈的就业市场中吸引人才的困难程度。秘书处补充说，申请人有时会拒绝工作机会，而且它也意识到许多高技能专业工作人员甚至都没有申请产权组织的空缺职位，因为私营部门和其他国际组织有更好的就业条件。此外，由于过去几年服务条件的累积性恶化，产权组织面临专业及以上职类工作人员的 200 多项上诉。秘书处强调，对于一个依赖高技能专家的全球服务提供商来说，这是一个令人担忧的发展，需要密切关注以使产权组织能够在未来几年继续为其全球客户提供出色的、面向未来的知识产权服务。

13. 立陶宛代表团代表中欧和波罗的海国家（CEBS）集团发言，感谢秘书处编拟和提交《人力资源年度报告》。该集团表示人力资源是产权组织的支柱，其良好管理是产权组织绩效有效性的关键。它高兴地注意到工作人员保持高的绩效水平，20.8% 的员工被评为优秀，绝大多数（75.4%）被评为卓有成效，只有 0.1% 被评为表现欠佳。在征聘流程中考虑旨在确保工作人员的效率、能力和品德的择优录用办法的同时，该集团还表示它非常重视确保秘书处内地域代表情况的平衡。在这方面，其称赞人力资源管理部（HRMD）向无代表性的成员国和代表人数不足的区域进行的宣传努力，其中包括 CEBS 集

团，以提高人们对产权组织就业机会的认识，并激发高素质申请人的兴趣。它高兴地注意到，在进行宣传活动之后，来自这些国家的申请数量大幅增加，还注意到秘书处在地域多元化方面的逐步改善。该集团还感谢秘书处在这一系列会议上为其成员安排的非常翔实的关于就业问题的介绍。

14. 瑞士代表团代表B集团发言，感谢秘书处编写并提交了《人力资源年度报告》。它欢迎对该报告不断改进，该报告已确立了作为成员国信息主要来源的地位。它指出，考虑到产权组织的性质，有效的人力资源对于实现其任务和目标至关重要，而且这一事实也反映在产权组织人事费在总支出之中所占的百分比。从这个角度来看，产权组织中人力资源的适当管理非常重要。该集团表示其支持为解决性骚扰问题而开展的培训和宣传工作。它对国际组织中存在这一问题表示关切，并提到所有形式的骚扰，包括性骚扰都是不可接受的。该集团鼓励秘书处继续参与行政首长协调理事会（CEB）性骚扰问题工作队的工作，并对骚扰行为实行零容忍。该集团还理解，在瞬息万变的环境中一致认同产权组织作为全球服务的提供者以及要求成员国进行成本遏制是非常有挑战性的。此外，作为联合国共同系统的一员，它还期望产权组织能严格遵循公务员制度委员会关于薪等、整套报酬和奖励计划等问题的准则，确保联合国各组织在报酬与福利方面的一致性。在这方面，该集团注意到产权组织奖励与表彰试点计划在过去几年中已趋成熟，并已在整个产权组织内实施。该集团要求秘书处在产权组织协调委员会本届会议上介绍产权组织奖励与表彰计划，它认为这是产权组织工作人员更广泛就业条件的一部分。它还要求在《人力资源年度报告》有关章节中列入对产权组织奖励与表彰计划及其执行情况的所有更新或更改。关于征聘问题，它重申必须根据绩效和最高标准的效率、能力和品德进行征聘，同时考虑到产权组织的技术性质和所提供服务的现实。为实现产权组织的独特任务，即使在联合国范围内，这一首要原则也必不可少。考虑到这一点，它还赞赏秘书处为提高其工作人员的地域多元化和改善性别平衡方面所作的努力。

15. 摩洛哥代表团代表非洲集团发言，感谢秘书处编写和提交的非常有用的报告和手册。该集团注意到向与工作人员有关目标迈进方面取得的进展，并对迄今在许多方面使产权组织成为模范雇主所作的努力表示赞赏。然而，该集团希望强调地域多元化问题，并指出集团坚信非洲地区在秘书处的公平代表性存在重大缺陷。尽管该集团对秘书处采取的举措，包括改进秘书处职位地域分布的提高认识工作表示赞赏，但它仍然认为应采取一切必要步骤，以更好地实现代表性，特别是在代表性不足的地区。它认为这对工作人员的人数和秘书处的责任层次方面很重要。该集团提到，产权组织应确保其符合《产权组织公约》第九条规定的公平地域分布目标。因此，该集团鼓励秘书处在这方面和两性平等方面做出更多努力。关于后一问题，该集团希望确保 2012 年发起的联合国性别平等和增强妇女权能系统行动计划可以得到充分执行。

16. 伊朗（伊斯兰共和国）代表团祝贺主席当选，并对秘书处关于人力资源的翔实报告表示赞赏。它欢迎对该报告的不断改进，该报告已确立了作为成员国信息主要来源的地位。代表团表示，它非常重视对人力资源的适当管理，因为这不仅直接关系到组织效率和服务方向，也与迅速充分适应新形势的应变能力有关。尽管代表团欢迎并承认秘书处为缩小当前地域代表性失衡所做出的努力，但它认为需要采取进一步行动，确保地域代表性的平衡。关于建立相互尊重、和谐的工作环境方面，代表团强调了为所有工作人员平等地提供这样工作环境的重要性。

17. 美利坚合众国代表团对瑞士代表团代表B集团所作的发言表示支持。代表团对翔实的报告表示赞赏，并高兴地看到产权组织继续在性别平等和工作人员发展方面取得进展。代表团感到高兴的是，秘书处正在执行反性骚扰措施，并表示它对联合国系统内普遍存在的骚扰问题，包括性骚扰感到关切。各种形式的骚扰不仅削弱了联合国各组织的使命，也损害了工作人员的福利。代表团注意到，已发生八起与骚扰相关的内部司法案件，同时，内部监督司（监督司）报告称同一时期内有三起骚扰案件。

代表团希望了解这些案件的现状，无论这些案件是否与行政管理决策上诉，或自 2014 年以来提交的全部内部司法案件中仍有多少起尚待审理有关。它还表示关切的是，对工作人员的财务奖励不是基于个人的业绩或绩效。代表团认为，正如产权组织奖励与表彰计划所规定的那样，只有优秀员工才能获得奖励。否则，奖励将失去其重要意义而被视为一种权利，这违反了奖励个人业绩的基本原则。代表团还认为，只应在特殊情况下给予组织业绩奖励，且应通过计划和预算委员会或产权组织协调委员会向成员国告知产权组织的财务绩效，并在向个别工作人员颁发奖励之前明确说明理由。代表团还指出，这一奖励所涉财务影响和意义需要秘书处提高其在此方面的透明度，并希望更多地了解产权组织奖励和表彰计划及其供资情况。因此，代表团建议就此议题提出一项决定，然后向委员会宣读如下：“产权组织协调委员会注意到产权组织奖励和表彰计划和基于此的讨论，决定要求秘书处向协调委员会第七十六届会议提交关于产权组织奖励和表彰计划执行情况的报告”。

18. 主席注意到没有其他代表团要求发言。他感谢各代表团的意见和发言，并表示这些意见和发言将在本届会议的报告中得到适当反映。

19. 在议程第 27 (ii) 项结束后，美利坚合众国代表团要求发言并指出，它已就议程第 27 (i) 项提出了一个决定段落，而且很高兴还以书面形式提供拟议决定。主席提及该议题已结束，美利坚合众国代表团提出的提案将在报告中得到适当记录和反映。美利坚合众国代表团表示其认为该议题尚未结束，因为该决定还未得到批准，其他代表团也同意这一观点。

20. 加拿大代表团表示其同意美利坚合众国代表团对这一程序的理解，并认为该议题尚未结束。代表团借此机会表示支持拟议决定的措辞，尽管它的确认识到该议题仅供参考之用。

21. 瑞典代表团表示其支持美利坚合众国代表团提出的提案，并同意加拿大代表团对本议题程序方面的理解。

22. 德国代表团表示其赞同美利坚合众国、加拿大和瑞典代表团的意见，并请主席允许适当审议美利坚合众国代表团的提议。

23. 联合王国代表团对瑞士代表团代表 B 集团所作的发言表示赞同，并表示其支持美利坚合众国代表团就产权组织奖励和表彰计划提出的提案。代表团请主席和产权组织协调委员会审议美利坚合众国代表团提出的决定。

24. 法国代表团表示其支持瑞士代表团代表 B 集团所作的发言以及加拿大、瑞典、德国和联合王国代表团所作的发言。它认为该议题仍在讨论中，并表示其支持美利坚合众国代表团提出的提案。

25. 荷兰代表团表示其支持前几个代表团就这一议题所作的发言，认为拟议决定应视为议题尚未结束。

26. 美利坚合众国代表团根据主席的要求，继续向产权组织协调委员会重申拟议决定。

27. 日本代表团要求发言并表示其支持美利坚合众国代表团的拟议决定。

28. 主席表示有很多代表团支持美利坚合众国代表团的拟议决定，由于无人反对，产权组织协调委员会同意并就该提案做出决定。

29. 产权组织协调委员会注意到产权组织奖励与表彰计划以及就此进行的讨论，决定请秘书处向协调委员会第七十六届会议报告奖励与表彰计划的执行情况。

(ii) 道德操守办公室的报告

30. 讨论依据文件 WO/CC/75/INF/2 进行。

31. 首席道德操守官介绍了道德操守办公室的年度报告，该报告介绍了道德操守办公室在 2017 年度的活动情况。首席道德操守官提到《建立世界知识产权组织公约》强调了产权组织确保最高效率、能力和廉政标准的重要性，以及建立一个具有全面道德操守和完整性制度以及道德操守办公室遵守该制度的产权组织的重要性。首席道德操守官享有有效履行其职责所需的独立性，并且不属于业务管理层组成部分。道德操守办公室在 4 个主要领域开展活动，即开展宣传活动，特别是培训和树立意识活动；向高级管理层、管理人员和所有工作人员提供保密咨询意见；准则制定和政策发展。此外，道德操守办公室还执行分配由其负责落实的各项政策。关于宣传活动，自 2012 年出台产权组织道德操守与廉政政策之后，对产权组织各级所有工作人员均进行了强制性的道德操守和廉政培训。2017 年，采用了一种新的提高认识办法，将学术性的道德操守办公室与私营部门实践结合起来，邀请不同文化背景的演讲者就道德操守准则及其实践执行问题展开公开讨论。另一个新的方面是由国际知识道德操守专家 Onora O' Neill 教授（联合王国）举办的高级别讲座，她在“道德操守和哲学”方面的成绩获得多项国内和国际荣誉。约 150 名产权组织工作人员参加了这一活动。在三个嘉宾发言者中，有两人是女性。根据私营部门和公共部门的最佳做法，提请注意“中间情绪”：组织了 4 次专门针对管理人员和高级工作人员的情况通报。道德操守办公室还介绍了其在各级新来工作人员上岗第一周为他们举办介绍性课程方面的活动情况。在这些课程中，解释了向工作人员提供的服务以及开设每周 7 天、每天 24 小时帮助热线的情况。2017 年，有 317 名雇员参加了道德操守培训和提高认识活动。在线调查结果表明，有 92% 的回答者认为课程提高了他们的认识。关于向所有工作人员提供保密咨询意见，道德操守办公室在 2017 年收到了 40 份咨询请求。大部分请求涉及外部活动、雇用相关事项、利益冲突、利益申报，以及馈赠和/或招待。在准则制定和政策发展领域，颁布了修订后的《保护因举报不当行为和配合正式授权的审计或调查免遭打击报复的政策》并于 2017 年 9 月 29 日生效。2017 年，还颁布了一项关于财务公开和利益申报的新政策。该政策力求实现适当兼顾信息需求与工作人员的隐私权，同时考虑到风险管理框架、秘书处的内部控制系统以及在这个问题上的最佳做法。第一次提交材料安排在 2018 年进行，拟由一名外聘审查员所提交的材料进行审查，并且已成功举行。在执行分配由道德操守办公室负责落实的政策方面，首席道德操守官提到，道德操守办公室收到报复投诉，并开展初步审查以确定申诉是否涉及《防止因配合监督活动或举报不当行为或其他错失行为而受到打击报复的保护政策》（简称《防止报复政策》）之下的保护活动。根据其对于申诉的初步审查结果，道德操守办公室确定是否存在打击报复而需要为有关申诉人提供适当保护的初步证据。2017 年，道德操守办公室完成了对两份报复保护请求的初步审查。道德操守办公室确定这两个案例未提供构成报复的初步证据。道德操守办公室也负责实施针对 D1 及以上级别产权组织工作人员和少数其他特定类型工作人员的利益申报计划。首席道德操守官指出，在 2017 年报告所涉期间，在涉及相关方交易方面，实现了 100% 符合 IPSAS 规定的公开要求。道德操守办公室的一些其他活动领域是道德操守办公室积极与独立咨询监督委员会（咨监委）合作。道德操守办公室力求答复咨监委的请求，并牢记自己的任务以及道德操守办公室行使职能和运作需要的至关重要的前提条件，即独立性、保密性和公正性。道德操守办公室配合联合国联合检查组（联检组）对“涉及联合国系统利益冲突的机制和政策”以及“联合国系统各组织举报政策和做法”进行审查等全系统调查和倡议。首席道德操守官还报告了道德操守办公室为实现与联合国共同制度最佳做法的协调一致所做的努力，道德操守办公室为此积极与多边组织道德操守网络（ENMO）接触。该网络旨在促进联合国系统内有关道德操守问题的全系统协作，并为道德操守政策和实践交流提供了框架。

32. 瑞士代表团代表 B 集团发言，对道德操守办公室提交年度报告表示感谢，并感谢道德操守办公室在过去一年里开展道德操守相关培训和外联活动。B 集团认识到道德操守办公室通过培训在提高产权组织对道德操守相关问题的认识方面发挥的重要作用，并请道德操守办公室介绍其在产权组织打击骚扰包括性骚扰战略方面的作用。该集团想知道道德操守办公室是否参与其目前正在开展的相关培训。该集团欢迎修订后的《防止因举报不当行为和配合得到适当授权的审计或调查而受到打击报复的保护政策》以及关于财务公开和利益申报的政策。该集团认为，如果雇员认为在报告不当行为时感到安心，而不必担心报复，该组织就可以在其成为一个组织问题之前处理不法行为。除开展外联和道德操守相关培训之外，有效执行强有力的道德操守政策对促进形成产权组织内的道德操守文化至关重要。该集团注意到联检组近期对涉及联合国系统内利益冲突的机制和政策以及对联合国系统内各组织的举报政策和实践进行的审查，并且期待落实秘书处和道德操守办公室提出的各项建议。

33. 美利坚合众国代表团说，它坚决支持国际组织中道德操守职能的使命，并对产权组织道德操守办公室在 2017 年开展的各项活动表示赞赏。代表团很高兴听到由道德操守办公室组织的传播道德操守问题高级讲座及其打算继续举办这类活动，很高兴听到在 2017 年发布新的在线道德操守和廉政必修课程。代表团问工作人员需要多久接受复习培训。代表团赞赏地认识到针对管理人员和高级工作人员的专门情况通报，并想知道它们是如何为管理人员量身定制的，是否有计划专门针对这些工作人员开发在线课程。代表团认为，国际组织需要严格的财务公开和利益申报政策，并赞赏已在 2018 年根据这项新政策开展第一次申报活动。注意到提出的咨询请求总数比 2016 年和 2015 年有所增长，代表团问这一增长是否因为培训和外联活动所致。道德操守办公室 2018—2019 两年期的优先事项是什么，道德操守办公室对管理层是否有任何观察和建议，在报告所涉期间是否出现任何明显的道德操守问题。代表团欢迎执行《防止报复政策》，并期待颁布道德操守办公室的职权范围。代表团坚定支持举报人保护政策，以便促进形成道德操守文化。它认识到道德操守相关政策的重要性，并要求本着透明精神和为了加强其对道德操守职能的理解，与成员国共享这些政策以及未来的道德操守政策。关于近期公布的联合国联检组关于联合国系统各组织举报政策和做法的报告，代表团期待落实这次审查的建议，并感谢道德操守办公室在下一年关于执行状况的报告中介绍最新情况。代表团注意到联检组的建议，即举报人保护政策应可以被公开获得。代表团强调确保道德操守、内部监督和监察员职能独立的重要性，并说联检组已建议与成员国共享监察员的年度报告。代表团支持这一建议，认为监察员年度报告将是对产权组织协调委员会议程的一个重要补充。代表团指出，世界卫生组织（世卫组织）最近落实了这一建议，其监察员报告载有关于工作人员动态和潜在组织问题的颇有见地的信息。代表团鼓励道德操守办公室继续与咨监委合作，并希望道德操守办公室、监督司、咨监委和监察员能够开设沟通渠道，尽可能开展合作，以加强产权组织的监督道德操守框架。

34. 巴西代表团感谢秘书处编拟本文件，感谢首席道德操守官介绍其年度报告。代表团认识到道德操守办公室在确保产权组织遵守高标准道德操守方面的贡献。为实现这一目标，道德操守办公室的独立性是一项基本要求，代表团很高兴听到这一点已在去年得到确保。代表团提到道德操守办公室年度报告中关于利益申报问题的第 27 段。在这方面，报告提到，根据《产权组织财务条例和细则》，咨监委成员应该签署利益公开声明。报告提到，道德操守办公室与咨监委主席进行交流，但没有收到进一步的信息。巴西代表团请首席道德操守官就这一问题提供补充信息。

35. 澳大利亚代表团支持整个联合国系统的善治，并高度重视道德操守办公室年度报告所概述的道德操守职能对加强道德操守文化以及通过其提高认识和培训活动加强道德操守领导的重要作用，包括在产权组织内。代表团鼓励道德操守办公室和咨监委酌情开展合作，以支持最佳做法。代表团很高兴在近期发布的联检组报告中看到，产权组织《防止报复政策》正在这一领域内引领整个联合国系统，

并坚决支持产权组织推选最佳做法，不仅是在政策方面，而且在这些政策的执行方面。代表团鼓励产权组织考虑执行联检组报告中提出的所有相关建议，其中包括公开产权组织《防止报复政策》。

36. 首席道德操守官随后感谢所有代表团的赞赏和鼓励，并提到道德操守办公室持续与成员国进行双边接触。关于美利坚合众国代表团就培训问题提出的具体问题，反馈和调查将成为其基础。在制定工作人员道德操守培训政策方面，道德操守办公室与人力资源部密切合作。关于巴西代表团的问题，她回答说，报告忠实反映了道德操守办公室在咨监委成员利益公开要求方面与咨监委的互动情况，就像咨监委在此方面作出的答复一样。

统一编排议程第 28 项

#### 《工作人员条例与细则》修正案

37. 讨论依据文件 W0/CC/75/2 进行。

38. 秘书处称，提交至产权组织协调委员会分别供批准和通知的《工作人员条例与细则》修正案数量有限。修正案的提出是正在开展的《工作人员条例与细则》审查工作的一部分，这项工作将使产权组织保持一个健全的监管框架，适应并支持产权组织不断变化的需要和优先事项，同时确保遵循联合国共同制度的最佳做法。秘书处指出，首先是针对八项工作人员条例提交了修正案，以供产权组织协调委员会批准，随后，文件 W0/CC/75/2 的附件一介绍了当前和拟议新案文的细节以及修正的目的。如果获得批准，这些修正案将自 2019 年 1 月 1 日起生效。秘书处表示，对以下《条例》作出了一些细微的改动：条例 3.7 - 长期服务职级：提议对此条例作出细微改动，以确保与联合国共同制度其他组织的做法和由国际公务员制度委员会（ICSC）规定的要求保持一致；条例 3.12 - 加班：提议对此条例作出细微改动，以指明加班条件由总干事规定，而不是由《工作人员细则》规定。条例 4.11 - 医学检查：提议对此条例作出细微改动，其中的一项改动需要实施一项审计建议。以及条例 12.5 - 过渡措施：不再需要这些措施，可以删除。随后，秘书处介绍了需要作出更多实质性改动的《工作人员条例》修正案：条例 1.6 将对国际局以外的活动和利益作出更加具体的规定；条例 3.22 - 提交付款申请与收回多付款项：拟议改动旨在处理某些关于收回多付款项的模糊规定，以及在对工作人员进行不当付款的情况下促进有效收回款项；条例 3.14 - 教育补助金：提议对此条例作出修正，从而在符合产权组织利益的某些特殊情况下，向临时工作人员支付教育补助金；以及条例 4.16 - 临时任用：提议对此条例作出修正，从而在特殊情况下，允许将总干事临时任用的最长累计期限从两年延长至三年。秘书处还提到了一些需要作出修正并自 2019 年 1 月 1 日起生效的《工作人员细则》。针对《工作人员细则》的大多数改动都与新的时间管理制度有关，该制度将自 2019 年 1 月起生效。此外，一些《工作人员细则》修正案已经在 2017 年 7 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日期间落实。秘书处澄清说，所有《工作人员细则》修正案的细节都载于文件 W0/CC/75/2 的附件二。

39. 瑞士代表团代表 B 集团发言，感谢秘书处介绍《工作人员条例与细则》修正案。关于条例 4.16（临时任用）和条例 3.14（教育补助金）的拟议修正案，集团希望强调员工队伍稳定的重要性。集团认为，过多的临时任用可能导致工作人员变动大，从而导致知识流失和效率降低。集团指出，他们对拟议修正案中的某些方面表示关切，该修正案提出将临时任用的期限从两年延长至三年，并且在为特殊情况下向临时工作人员提供教育补助金创造了可能性。条例 3.14 修正案就某一工作人员类别中的待遇平等方面提出问题。在此背景下，集团指出，他们接受大多数的拟议修正案，但不接受条例 3.14 的拟议修正案，因为此项修正没有遵循 ICSC 关于教育补助金的决定和联合国共同制度的最佳做法。集团还希望确保关于条例 4.16 的透明度，这将使各成员国能够更好地监测此等特殊措施的使用情况。因



此，集团请秘书处在下一次及随后的年度报告中加入依据条例 4.16 的案件数量的详细信息，以及采用这些特殊措施的理由。集团认为，如果秘书处向计划和预算委员会（PBC）提供这些信息，那么各成员国将能评估在采用此等自行酌定的措施时是否需要额外制衡，这项评估工作有可能在咨监委的协助下开展。集团还注意到，在 2018 年版《工作人员条例与细则》中，一条关于条例 3.1 的脚注被移除，而条例 3.1 的其他组成部分于 2016 年进行了修正。集团认为，这条脚注是在上述进程中被删除的，但并没有在产权组织协调委员会上加以讨论。因此，集团提议恢复条例 3.1 的脚注，措词如下：“说明：这些薪酬与联合国共同制度框架内实行的薪酬相一致。总干事可根据任何在联合国共同制度框架内批准的调整方案调整这些薪酬。对此项条例的修正自 2016 年 1 月 1 日起生效。请参阅第 30/2015 号信息通知”。集团还强调指出，提出拟议修正案时距离大会只有不到三周的时间。集团请秘书处确保今后按时提供《工作人员条例与细则》的拟议修正案。

40. 针对 B 集团所作发言，总干事澄清说，秘书处完全可以满足 B 集团的要求。秘书处明白 B 集团对一项拟议改动表示反对，并且对另一项拟议改动感到不安，请瑞士代表团作进一步的澄清。秘书处的理解是，集团 B 所反对的是作为特例向临时工作人员提供教育补助金的可能性，以及在特殊情况下将临时工作人员的最长服务期限从两年延长至三年的可能性。总干事补充指出，秘书处可以毫不困难地恢复关于条例 3.1 的脚注。关于特殊情况下的教育补助金问题，总干事称秘书处可以放弃这项拟议修正案。但他补充道，这样做似乎与瑞士代表团之前所作的发言互相矛盾，代表团之前表示，需要在产权组织作为技术机构因而有时需要在市场条件下开展竞争的具体使命与产权组织对共同制度的遵守之间达成平衡。在这种情况下，产权组织便无法提供有意义的竞争。总干事举例指出，人工智能领域内的情况就是这样，最近由信息技术领域内领先的咨询公司之一开展的调查体现了这一问题，在这一领域，全球范围内的专家数量十分有限。总干事表示，秘书处曾经试图招聘一名在该领域与其共事的咨询顾问，但一家领先的公司向这名咨询顾问给出的工资是产权组织能够提供的工资的十倍。在这种情况下，产权组织就无法参与竞争。因此，该项提议是指在非常特殊的情况下，雇用的性质可能要达到产权组织需要提供激励措施的程度。总干事还提到，这是一个普遍的问题，不仅仅涉及此项拟议修正案，整个联合国系统都在面临这个问题，尤其是专门机构。总干事重申，如果各成员国认为应该放弃此项拟议修正案，秘书处会毫无障碍地照做。总干事补充道，此项拟议修正案更多地是想在市场遥遥领先于公共部门的某些专业领域提供一个具有竞争性的雇用环境，如果不对现状进行处理，今后这方面将会出现问题。

41. 俄罗斯联邦代表团感谢秘书处提交文件。虽然代表团愿意支持拟议的大多数修正，但关于某些问题，代表团希望收到详细的书面答复。条例 3.14 的拟议修正案允许向临时工作人员支付教育补助金，关于此项修正案，代表团希望了解它在何种程度上遵循了联合国共同制度框架内通过的做法。代表团的解释是，包括教育补助金在内的款项和福利都是根据 ICSC 提出的建议支付给了专业人员和等级较高类别的人员，而且没有打算向临时任用的工作人员支付此等福利。代表团还指出，这项提议会在预算方面造成不良影响，并就此询问秘书处对不良影响的评估和供资的来源。代表团提到，鉴于拟议措施在财务方面会造成不良影响，适当的做法是首先在 PBC 范围内审议这一问题。此外，代表团称，具有实用价值的信息是了解秘书处打算如何决定哪些临时工作人员将收到教育补助金而哪些不会，代表团同时注意到，这一做法将会带来在工作人员之中出现不平等现象的风险，继而导致某些人的状况优于其他人。代表团认为，这样一来有可能会导导致工作人员之间出现不良竞争，还有可能为采取法律行动打下基础。关于延长临时任用期限的条例 4.16 拟议修正案，代表团提到，针对条例 3.14 拟议修正案提出的许多问题也可以就此项拟议修正案合理地提出。代表团认为，延长临时任用期限有可能将关于确保产权组织内公平地域代表性的问题复杂化。代表团重申，如果秘书处能就上述几点问题给出

详细的书面答复，代表团将对此表示感谢，因为这些答复将使其能够更加深入地了解现状，从而就拟议修正案的实质明确其立场。代表团还希望能与其他代表团和秘书处就上述问题开展充分合作。

42. 美利坚合众国代表团支持瑞士代表团代表 B 集团所作的发言，并对秘书处为改进和澄清《工作人员条例与细则》所采取的积极措施表示赞赏。条例 4.16 修正案允许总干事将临时任用期限延长至三年，对此，代表团请秘书处提供作出这一改动的理由，并举例说明在哪些情况下有必要延长期限。代表团还请求就关于加班的条例 3.12 的拟议改动给出理由，并如同上文对条例 4.16 的询问一样举出例子。

43. 瑞士代表团代表 B 集团发言，感谢总干事对其关于条例 4.16 和 3.1 的发言作出反馈，并确认秘书处的理解是正确的。集团指出，它无法支持关于教育补助金的条例 3.14 拟议修正案，但可以接受关于延长临时任用期限的条例 4.16 拟议修正案。代表团还重申，请秘书处在下一次及随后的年度报告中加入关于落实此项条例的案件数量的详细信息以及使用这一特例的理由，应在 PBC 上提供这些数据用以参考。这将使各成员国能够评估是否需要额外制衡。

44. 总干事感谢瑞士代表团的确认，并感谢俄罗斯联邦代表团和美利坚合众国代表团提出的问题。关于俄罗斯联邦代表团所提出的问题，总干事澄清道，关于教育补助金的条例 3.14 拟议修正案已被撤回。而关于延长临时任用期限的条例 4.16，总干事称秘书处就此事项的立场并不坚定，因此非常乐意听从各成员国在这方面提供的指导意见。总干事借此机会，强调了秘书处是在考虑到何种状况的情况下提出了此项修正案，比如，某项临时职能的性质要求特定的临时雇员为尚未完成的特定计划工作两年以上。总干事补充道，秘书处只是在为这类案例开拓更多的灵活性。在回应瑞士代表团的请求时，总干事说秘书处非常愿意在其《人力资源年度报告》中就前一年可能使用了此种灵活性的情形提供精确的信息。总干事还提到，秘书处理解产权组织希望确保自身不再落入大约十年前员工队伍中约有三百人都在临时职位上工作的窘境，由于临时合同目前得到更为妥善的管理，上述情况已经不复存在。由此，秘书处认识到各成员国在增加临时工作人员数量时的不安。总干事指出，总而言之，有继续推进这项提议的依据，在特殊情况下将临时任用期限从两年延长至最多三年，同时指出秘书处需要在《人力资源年度报告》中汇报前一年此类案例的数量。关于美利坚合众国代表团就条例 3.12 的拟议修正案提出的问题，秘书处确认，此项修正案反映了在实行新制度之后将会受到影响的时间管理规则。此外，秘书处指出，关于加班的操作细节已被移出《工作人员细则》，而拟议改动将会反映在一项办公指令当中。

45. 俄罗斯联邦代表团感谢总干事所作澄清，并且提到它现在明白条例 3.14 的拟议修正案已被撤回。关于条例 4.16 的拟议修正案，代表团表示它愿意遵循就此事项达成的协商一致。

46. 产权组织协调委员会：

(i) 批准了文件 W0/CC/75/2 附件一中所列的将于 2019 年 1 月 1 日生效的工作人员条例修正案，但对工作人员条例 3.14 的拟议修正除外，秘书处应委员会要求撤回了该条修正。

(ii) 注意到对工作人员细则的以下修正：

(a) 文件 W0/CC/75/2 附件二中所列的将于 2019 年 1 月 1 日生效的修正案；  
以及

(b) 文件 W0/CC/75/2 附件三中所列的已于 2017 年 7 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日期间实施的修正。

(iii) 请秘书处在其人力资源年度报告中写入关于在报告所涉期间延长临时任用超过两年的任何实例的信息。

[后接附件<sup>1</sup>]

---

<sup>1</sup> 按惯例，主席应请求，允许产权组织工作人员理事会的一名代表在产权组织协调委员会的议程结束之后，对委员会成员致辞，提出工作人员的观点。主席通报说，他将遵守与成员国达成的一致意见中的先例，因此他照此执行。工作人员理事会代表的发言见附件。

## 产权组织工作人员理事会对成员国协调委员会的发言

世界知识产权组织

2018年9月28日，瑞士日内瓦

主席先生，  
尊敬的各位代表，  
女士们、先生们，

能够在今天上午代表世界知识产权组织工作人员理事会在协调委员会上致辞，是莫大的荣幸。

我叫汤姆·邦贝尔斯，如我去年所说，今天尽管是我来发言，但我代表的是工作人员理事会的所有七位成员。我们这个集体是平级同事关系，根据各自的时间、兴趣和从公务岗位上的借调轮值理事会的不同职位。

我们还注意到，在工作人员去年取得的进展中，包括建立了一个新的工会，他们今天也加入了我们的发言。

去年，我花了一些时间向大家介绍理事会，因为我们是一个相对较新的团体，在提交了工作人员请愿书并经过冗长的内部审查过程之后得以创建，所以现在没必要再进行背景介绍。

我将简要指出，总体上，我们作为一个团体，相信我们在与管理层恢复积极而有建设性的专业关系方面取得了重大进展，我们认为秘书处的全体工作人员也对此表示同意。我们的目标是尽可能有效地代表工作人员的利益与本组织高级管理层沟通，希望我们已经做到这一点。我们不怕对管理层提出的政策表示异议。重要的是，我们也不怕对其表示同意。我们对自己的立场感到坦然。

衡量我们成功的一个标准是，经过一年的过渡期后，在2018年，我们全部再次当选为理事会成员，任期三年。

那么，诸位可能会质疑我们决定再次参选是否明智。我们每个人都有自己的理由，但有些理由是相同的。其中最重要的就是，我们都对作为本组织国际公务员这项特权心怀感激，并且有动力为此作些回馈。希望我们做到了。

由此说到今天向大家提出的最重要也是最困难的议题，也就是你们成员国持续对我们施加不断削减成本的压力所带来的负面影响。

去年，我列出了一些节约成本的措施，这些措施主要是以与其他联合国机构和共同制度协调一致的名义强加给工作人员的。

首先，共同制度是“底线，而非最高限度”。也就是说，联合国的规则和程序中并没有任何内容阻止产权组织为其工作人员提供比共同制度所规定的最低限度更加优质的福利待遇。

显然，目前不容视若无睹的关键问题是，国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）对工作地点差价调整数乘数的更改，导致日内瓦专业工作人员的实得薪金减少了将近8%。作为参考，8%相当于一个月的工资。这给许多工作人员带来了极大困难，特别是那些拥有年轻家庭、需缴学费以及背负抵押贷款等负担的工作人员。

我不会在此讨论为什么我们认为公务员制度委员会的计算是错误的等等细枝末节，但我确实希望诸位了解，在我们工作人员理事会的组织下，产权组织工作人员正在作出全面努力，诉诸法律向公务员制度委员会的决定发起挑战。事实上，日内瓦的数千名国际公务员已决定向国际劳工组织行政法庭对雇用他们的机构和组织提出申诉。我们相信行政法庭将在2019年上半年作出有利决定。

更重要的是，产权组织工作人员希望所有成员国代表听到我们对如此多成员国向产权组织管理层施压促其执行公务员制度委员会的决定有多么失望。无论诸位认为共同制度是否要求统一工作条件，我们希望你们从我们这里获知，我们认为这一共同制度并不是僵化的单一标准。

对产权组织来说尤其如此，至少有几个关键原因。例如，鉴于我们的专业领域和必须具备的能力，我们与许多提供比联合国系统更高薪酬的私营部门雇主以及其他多边机构和政府间机构存在人力资源方面的竞争。

更重要的是，众所周知，产权组织财务状况良好，拥有来自成员国以外的资源。事实上，与多边系统相比，我们的运营模式更接近私营部门，因为我们为用户提供付费服务。显然，我们最成功的服务是专利合作条约，它为我们提供了四分之三的预算。

总结总干事向成员国大会提交的报告，产权组织的业绩继续处于非常高的水平。例如，对我们（专利、商标、外观设计等）服务的申请持续增加。产权组织管理的条约正以稳定的速度吸纳新成员。诸位，也就是各成员国，要求并接受在我们提供的服务、计划和能力建设方面展开参与和合作。

此外，许多新的挑战即将浮现，或已经到来。例如，人工智能现象将如何影响本组织的使命，如何影响知识产权界，以及事实上，如何影响我们的生活方式，目前还无从得知。所有这一切在我们激动人心和充满挑战的日常工作环境中才刚刚开始产生影响。

知识产权对全球经济至关重要这一事实也反映在我们的财务成果中。正如诸位从今年成员国大会上的总干事报告中所知，我们在上一个两年期盈余近 5,600 万瑞士法郎。

简而言之，并不存在对工作人员施加造成损害的严格成本控制的财务理由。

鉴于这些计划的绩效和财务成果，我不禁发问：

产权组织实现了所有财务目标和计划目标；

-我们拥有良好的营收来源，实现了增长和年度盈余，

-那么，为什么有这些指标的一个组织，作出的反应竟是削减工作人员的薪金？

-恐怕答案就在这里，就是因为你们成员国把它强加给我们。

我代表产权组织所有勤奋而高效的工作人员，敦促诸位重新考虑导致我们工作生活质量下降的持续压力。

感谢今天诸位给我机会在此发言。

[附件和文件完]