



WO/CC/76/4 PROV.  
原文：英文  
日期：2019年10月31日

## 产权组织协调委员会

第七十六届会议（第50次例会）  
2019年9月30日至10月9日，日内瓦

### 报告草案

秘书处编拟

1. 产权组织协调委员会涉及统一编排议程（文件A/59/1）的下列项目：第1、2、3、4、5、6、7、8、11（ii）、13、14、30、31、32和33项。
2. 除第7、30和31项外，关于上述各项的报告均载于总报告草案（文件A/59/14 Prov.）。
3. 关于第7、30和31项的报告载于本文件。
4. 弗朗索瓦·里瓦索大使（法国）当选为产权组织协调委员会主席；安德烈亚诺·厄尔文先生（印度尼西亚）和李松先生（中国）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/76/3 Rev. 进行。

6. 产权组织协调委员会新当选主席弗朗索瓦·里瓦索大使（法国）宣布议程第 7 项“批准协定”开始，感谢成员国在选举他担任主席时所表现出的信任。主席宣布，本议程项目下有两份协定要审议，一份是与中部非洲国家经济共同体（中非经共体）的协定，另一份是与东部和南部非洲共同市场（东南非共同市场）的协定。他接下来请法律顾问介绍该项目。

7. 法律顾问在介绍该议程项目时，提请各代表团注意文件 WO/CC/76/3 Rev.，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。

8. 他回顾说，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。第一项协定是一份确立产权组织和中非经共体合作关系的谅解备忘录，目的是为利用知识产权推动中非经共体成员国的经济、社会和文化发展提供便利；第二项是产权组织和东南非共同市场的一份合作协议，目的是就共同关心的问题开展密切合作和磋商，以协调工作，促进东南非共同市场成员国的经济、社会和文化发展。

9. 产权组织协调委员会批准了分别列于文件 WO/CC/76/3 Rev. 附件一和附件二中的产权组织与中非经共体的谅解备忘录和产权组织与东南非共同市场的合作协议。

统一编排议程第 30 项

关于工作人员事项的报告

(i) 人力资源报告

10. 讨论依据文件 WO/CC/76/INF/1 和 WO/CC/72/2 进行。

11. 主席介绍了议程第 30（i）项，并提到有两份文件正在审议：文件 WO/CC/76/INF/1 “人力资源年度报告”和文件 WO/CC/76/2 “产权组织工作人员养恤金委员会”。

12. 秘书处表示，它很高兴介绍涵盖 2018 年 7 月至 2019 年 6 月期间的《人力资源年度报告》，该报告涉及两个主要项目，即需要向产权组织协调委员会报告的工作人员事项和成员国感兴趣的其他事项。它补充说，与前一年相同，《年度报告》的形式由一份简明的人力资源（HR）报告和一份题为“工作人员@产权组织：服务于全球知识产权体系”的人力资源补充手册组成，两者都有所有语文文本，以印刷格式和在线形式提供。秘书处强调，在报告所涉期间，员工队伍人数保持稳定，但生产率又有了提高，《专利合作条约》（PCT）的生产率、向仲裁与调解中心提交的案件数量、WIPO 学院开展的培训数量等体现了这一点。秘书处补充说，关于地域多样性，目前 123 个成员国在其员工队伍中有代表，高于去年同期的 118 个。秘书处还提到，它开展的外联活动和与无人任职的成员国接触显示出积极成果，如今它在 36 个无人任职的成员国中有联络点，确保产权组织空缺和征聘程序信息将传达给这些国家潜在的求职者。外联工作还重点关注无人任职的成员国的大学。秘书处指出，由于开展这些工作，它收到了来自无人任职的成员国的大量工作申请。秘书处还提到，它扩大了实习计划，纳入了只分配给来自无人任职的成员国候选人的三个新的实习职位，而且实习生现在有可能在实习期间和实习之后直接申请工作。秘书处提到，产权组织的性别均衡情况总体上为女性占 54%、男性占 46%，要改善高级别上的性别均衡需要做更多的工作。秘书处表示，在这些举措中，它有一个针对 P4 和 P5 级

女性专业人员的内部发展计划，提供有针对性的支助，以便她们能够成功竞聘更高级别的空缺，同时还有另一个辅导计划，帮助妇女考虑并规划职业选择。秘书处进一步强调它参与了联合国系统的“EMERGE”倡议，该倡议的重点是支持 P3 级的妇女及其女性人才库，协助秘书处增加高级空缺合格的女性外部申请人数量。有关产权组织旨在成为有吸引力的首选雇主的战略，它表示已经启动了一个试点计划，在日内瓦为其工作人员提供学前日托服务支助。自 9 月初以来，与产权组织附近的一家日托服务提供商的合作协议已经生效，产权组织工作人员的十多个子女受益于这项费用分摊服务。秘书处还提到，其新的时间管理系统自 2019 年 1 月落实到位，通过允许工作人员交错工作时间和压缩工作时间，为灵活的工作安排提供了备选方案。工作人员和管理人员欢迎这一新的全自动系统，该系统是在工作人员和管理人员广泛参与下开发的。秘书处指出，在报告所涉期间，本组织设立了自己的医疗组，这大大提高了所提供保健服务的质量，包括在职业健康和直接向工作人员提供的服务两方面。秘书处回顾，2018 年，它参加了联合国安全空间调查，根据调查结果，它发动了一场浩大的宣传和培训运动，以改善工作中的尊重，并防止包括性骚扰在内的一切形式骚扰。它补充说，该运动的一些内容是强制性的，将于明年年初完成。秘书处强调，它还根据《联合国系统性骚扰问题示范政策》，收紧了报告和处理工作中的骚扰问题的政策。秘书处表示，2020 年 1 月，将根据联合国系统的退休政策，实行所有工作人员的退休年龄为 65 岁。秘书处回顾，联合国系统的大多数组织在 2018 年实行了退休年龄为 65 岁，产权组织协调委员会已核准将产权组织的退休年龄推迟两年，以便秘书处能够对其员工队伍作出紧急而必要的技能调整。秘书处强调，退休年龄推迟两年尤其便于秘书处增强其专利和技术部门的亚洲语言能力。秘书处提到，《年度报告》提供了关于《产权组织奖励和表彰计划》的详细信息。在计划和预算委员会（PBC）上届会议上也就这一主题进行了讨论，该委员会提出了此项计划在下一个两年期的订正拨款。秘书处强调将对现行政策进行调整，反映出财务奖励只授予数量有限的优秀团队和先进个人。秘书处指出，今后人力资源相关的重要议题之一涉及“劳动世界的未来”，新技术将在随后几年对其员工队伍产生重大影响。它强调需要采用一系列手段，包括再培训、轮换和雇用新人才，开始员工队伍的转型过程。秘书处补充说，对于需要招入的一些人才，它将在竞争极其激烈的全球就业市场上征聘，特别是在全球技能严重短缺的信息技术领域。秘书处强调，因此，重要的是，它仍然是一个能够提供具有竞争力的福利待遇和优越工作环境的雇主。秘书处强调，只有满足这些条件，它才能吸引和留住具备迎接未来技术相关挑战所需技能和能力的工作人员。

13. 克罗地亚代表团代表中欧和波罗的海国家（CEBS）集团发言，感谢秘书处编写并介绍《人力资源年度报告》。CEBS 集团指出，人力资源是产权组织良好管理的关键，因为人力资源直接有助于产权组织的高效运行。CEBS 集团高兴地注意到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 70.2%，而灵活部分约占 29.8%。CEBS 集团还提到，《年度报告》显示生产率有了提高，尤其是 PCT 体系和马德里体系的生产率有了提高，这一点极其重要，因为它们是产权组织的两大全球注册服务机构，也是其收入的主要来源。CEBS 集团赞扬为实现性别均衡所作的努力，特别是管理人员所作的努力，并指出，尽管有择优录用问题，但 CEBS 集团赞赏为确保公平地域代表性所作的努力，因为它绝对不属于任职人数过多的集团。CEBS 集团高兴地注意到在上一次 PBC 会议期间成员国就《奖励和表彰计划》达成了共识，并提到奖励肯定有助于提高工作人员的积极性。

14. 中国代表团就《人力资源年度报告》中所载的信息向秘书处致谢，并赞赏秘书处努力改善地域代表性、性别均衡、多样性、征聘、宣传和工作条件以及这些努力的积极成果。代表团尤其注意到青年实习计划和初级专业干事（JPO）计划。代表团提到，知识产权服务正在逐步扩展，对此类服务的需求也在增加，因此秘书处需要不断适应这一新情况，确保提供优质和及时的知识产权服务。代表团希望秘书处从长远角度出发，采取合理的人力资源规划和政策，以满足迅猛发展的知识产权需求和业务

需要，并促进产权组织的可持续发展，同时提高其未来的竞争力。代表团敦促秘书处进一步努力以增加发展中国家的任职人数。

15. 加拿大代表团代表B集团发言，祝贺主席当选，并感谢秘书处编写了现行版本《人力资源年度报告》。它欢迎该报告在不断改进，该报告确立了其作为成员国人力资源信息主要来源的作用。B集团赞赏《报告》在执行联合国全系统性别平等和妇女就业行动计划（或联合国全系统行动计划）以及实习计划等关键问题上提供的透明度，联合国联合检查组（联检组）最近的报告强调了这一点。B集团强调，高效的人力资源对于实现产权组织的任务和目标至关重要，而且这一事实也反映在人事费在产权组织总支出中所占百分比，指出从这个角度来看，适当的管理和人力资源前瞻性计划对于产权组织十分重要。B集团提到，它支持为解决包括性骚扰在内的骚扰问题正在开展的培训和外联工作，并关切地注意到这一问题在国际组织中普遍存在。B集团强调，包括性骚扰在内的一切形式骚扰行为都是不可接受的，并鼓励秘书处继续参与行政首长协调会（首协会）性骚扰问题工作队的工作，并对骚扰者实行零容忍，包括通过执行《联合国行为守则》，防止最近在行政首长理事会一级核准的联合国系统活动中发生包括性骚扰在内的骚扰行为。B集团理解，在瞬息万变的环境中一致认同产权组织作为全球提供者以及要求成员国进行成本遏制是非常有挑战性的。B集团指出，它期望产权组织作为联合国共同制度的一员，严格遵循国际公务员制度委员会（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工作人员报酬与福利方面的一致性。B集团回顾，在此问题上，PBC第三十届会议同意大幅增加对《产权组织奖励和表彰计划》的供资，并同意由此产生的115万瑞郎的拨款将用于奖励个人和团队，但不包括任何全组织范围的奖励。B集团补充说，为了全面实现这些变革，它请秘书处相应地修正对应的办公指令，并提出以下决定措辞：“产权组织协调委员会表示注意到秘书处关于协调委员会第七十五届会议期间所要求的《产权组织奖励和表彰计划》执行情况的报告，并认识到该计划的目的是奖励表现优秀者，不管产权组织的总体成果和财务绩效如何，指示秘书处取消组织绩效奖励，只保留对个人和团队的奖励，以便于《产权组织奖励和表彰计划》当前和以后的迭代”。关于征聘议题，B集团希望重申，必须根据最高效率、能力和廉正标准择优录用，同时考虑到产权组织的技术性质和所提供服务的实际情况。B集团认为，这一首要原则对于执行产权组织的独特任务至关重要，在联合国背景下也是如此。尽管如此，铭记这一点，B集团赞赏秘书处不断努力以加强其工作人员的地域多样性并改善性别均衡。

16. 塔吉克斯坦代表团代表中亚、高加索和东欧国家（CACEEC）集团发言，遗憾地注意到CACEEC集团国家在秘书处中任职人数不足。它相信，CACEEC集团国家由于国家专利制度成功运行和成功开展其他知识产权活动，掌握了重要的专门知识，这一经验可能对产权组织有益。CACEEC集团期待进一步协作，增加CACEEC集团公民在秘书处中的任职人数。

17. 巴西代表团祝贺主席当选为这一重要委员会的主席，并表示，在主席的领导下，委员会将迎接产权组织面临的挑战。代表团感谢秘书处介绍了《人力资源年度报告》，还认为生成这一领域的具体数据并对其进行适当评价是将来为产权组织工作人员制定更好政策的务实做法。代表团赞扬秘书处在性别平等标记方面继续取得进展，并指出，与以往的成果相比，取得的改进相当可观。然而，代表团提到，数据表明将妇女切实纳入产权组织仍需要有政策，特别是高级管理职位上。代表团指出，职业支持服务和选才是宝贵工具，应进一步探索和改进，但主要侧重点需放在查明妇女更广泛参与产权组织所有职业级别的障碍上，并采取行动防止这些障碍出现。代表团提到，地域代表性亦如此，它乐见无人任职的国家正在进入产权组织。然而，代表团提到，《报告》显示，与前几年相比，按地区分列的工作人员地域分布数量略有增加。代表团认为，鉴于不平衡仍然存在，外联工作的范围应该拓宽并加深，以便今后几年能够在统计方面出现稳健的改进。代表团补充说，瞄准年轻一代和任职人数不足

地区是一种有效的选择，因为许多地区缺乏投资于具体支助计划的资源。因此，代表团强烈鼓励并支持秘书处所作的介绍以及针对产权组织中任职人数不足地区的具体政策。在这方面，代表团提到，它愿意与秘书处接触，因为变革和创新是产权组织的核心业务。

18. 俄罗斯联邦代表团祝贺主席当选，并预祝他的任期富有成果且圆满成功。代表团赞扬秘书处和人力资源管理部编写报告，并欣见秘书处在包括地域代表性在内的一些关键人力资源领域取得一些进展。代表团强调，在过去一年里，秘书处中的一些空缺员额由以前无人任职的国家的专家，包括其所在地区集团的专家填补。然而，代表团指出，需要采取进一步措施，确保公平的地域代表性，这是秘书处多样性的一项关键组成部分，《报告》正确地强调了这一点。代表团还建议，在今后的人力资源报告中，关于地域代表性的部分应列入必须向产权组织协调委员会报告的事项的一节。代表团认为，应特别注意外聘审计员的建议 12，该建议呼吁与成员国一道开展适当工作，以解决员工队伍地域代表性不够明确的问题。因此，代表团请秘书处提供关于产权组织各地区集团代表性而非地理区域代表性的信息。代表团承认在实现性别均等方面取得的进展。它强调，按照《工作人员条例和细则》的规定，在甄选候选人时必须采取专业和基于能力的办法，这应当仍然是最重要的征聘标准。代表团表示感谢秘书处提供《奖励和表彰计划》的背景信息。它指出，对产权组织来说，对其工作人员进行奖励和激励特别重要，他们是产权组织最大的资产。然而，重要的是要使所有这些措施与公务员制度委员会制定的准则保持一致。代表团赞赏关于某些临时任用延期和改叙的信息，并欢迎秘书处为确保残疾人无障碍而采取的措施。代表团要求提供研究金、实习和初级专业干事计划后征聘的统计数据。代表团还要求澄清《报告》第 47 和 48 段中提到的强化产权组织招聘程序的措施，并表示希望澄清这些部分试图传达的确切意思以及人工智能在此过程的预期作用。代表团认为应该与成员国讨论这些问题。代表团还询问将如何管理后备名单、人才库和高级别（P5 及以上）妇女人才库，并表示希望提供这方面的信息。代表团再次感谢秘书处以简明易读的格式编写了这份年度报告。

19. 印度代表团祝贺主席当选。它表示注意到《人力资源年度报告》，并感谢秘书处编写该报告。代表团赞赏产权组织正在根据联合国秘书长提出的联合国全系统为实现性别均等而努力，实施其全组织的 2019-2021 年性别行动计划。代表团还赞赏地注意到自上一年以来产权组织的地域国籍代表性有了提高。然而，代表团认为仍需作出更多努力，以缩小人力资源现有的地域分配差距，特别是针对无人任职和任职人数不足的地理区域和成员国。代表团赞扬今年产权组织实习计划有了一些改进，并期待产权组织人力资源管理方面有进一步的积极变化。

20. 美利坚合众国代表团祝贺主席当选，并表示支持加拿大代表团代表 B 集团所作的发言。代表团对这份内容翔实的报告表示赞赏，并欣见产权组织继续在性别均等及工作人员发展和学习领域取得进展。代表团表示注意到秘书处旨在改善产权组织地域代表性和性别均等的计划和外联举措，并鼓励秘书处继续努力，包括通过加强外联和征聘战略。代表团希望再次表示它关切授予工作人员的财务奖励不是基于个人业绩或绩效。它提到，奖励应给予表现出色的工作人员，否则，奖励将会失去意义，可能会被视为一种应享权利，这违反了奖励个人业绩或团队业绩的基本原则。代表团认为，《奖励和表彰计划》应反映《2020-2021 两年期计划和预算》，后者规定计划和预算委员会同意的团队和绩效奖励要大幅增加，但不包括全组织的绩效奖励。关于制定福利战略，代表团提到，它希望更多地了解在此框架下正在制定的具体举措。关于解决工作人员健康与绩效调查中提出的问题，代表团欢迎并欣见秘书处正在推出打击性骚扰措施，这是整个联合国系统都关切的一个问题。代表团表示，希望获得更多信息以了解秘书处打击产权组织性骚扰一年期计划的情况。

21. 乌干达代表团代表非洲集团发言，希望就产权组织协调委员会审议的所有议程项目（议程第 7 项、第 30 项和第 31 项）作一次综合发言。非洲集团对离任主席的领导力和承诺取得的成果表示赞赏。

它祝贺主席和副主席当选，毋庸置疑他们将在下一年继续领导和推进产权组织协调委员会的工作。非洲集团还对秘书处努力工作完成产权组织的任务以及编写和提交《人力资源年度报告》表示赞赏。它还表示注意到首席道德操守官将提交的报告，以及关于修正《工作人员条例和细则》的提案、先前核准的合作框架和关于选举产权组织工作人员养恤金委员会候补委员的提案。非洲集团指出，训练有素、积极性高的人力资源是产权组织最重要的资产，它仍然是产权组织进步的人力资源政策的坚定支持者。非洲集团表示赞赏秘书处采取各种战略，旨在改善员工队伍的规划和绩效管理、投诉管理程序、考虑到多样性和公平地域代表性的征聘程序、工作人员福利与健康，并确保秘书处的员工队伍体现出最高能力和廉正标准。该集团指出，公平地域代表性仍然是优先事项，并欢迎秘书处通过各种外联和宣传计划，如联络点倡议、实习计划和在线显现等，为拥有一支真正代表产权组织所有成员国的员工队伍部署的所有战略。该集团提到，在常规职位和实习计划中，非洲集团中无人任职的国家最多。非洲集团还极其关切地注意到，近年来，在较高职位上处于任职人数适当幅度内的非洲成员国数量有了减少，并希望更多地了解这种情况的原因，以及正在出台哪些计划来纠正这些不平衡。非洲集团还指出，进行分析表明按各地区集团和国家分列的工作人员分布情况以及适用地域分配的各个职位将是有益的。该集团再次呼吁修订 1975 年原则，以反映秘书处多样性的现实情况，以及联合国关于普遍性的一般原则。关于性别均衡，虽然非洲集团赞扬秘书处致力于实现性别均等，但关切地注意到性别失衡仍是一个长期存在的问题，重要的是自 2006 年以来 P5 和 D2 职等的女性任职人数有了减少，并想知道出台了哪些措施来扭转这一趋势。关于促进建立一个相互尊重、和谐的工作场所的相关事项，非洲集团欣见所作的努力，特别是推出了一项关于“共同和谐工作”的在线必修课程，其中涉及骚扰问题。该集团敦促秘书处采取更具实质意义的行动，当产权组织内部发生骚扰情况时，处理与任何指控有关的问题，并希望收到关于这方面所取得进展的信息。关于内部司法、正式冲突解决和纪律案件，该集团回顾了自然公正和平等原则，程序平等应当是处理案件所遵循的标准。该集团希望收到关于这方面所取得进展的信息，特别是涉及秘书处工作人员的具体案件数量。关于《工作人员条例和细则》的拟议修正，非洲集团欢迎旨在使秘书处的做法与联合国共同制度的最佳做法保持一致的拟议修正。它提到，它仔细审查了与退休年龄和过渡措施有关的修正案。非洲集团指出，虽然它在正式协商期间力求进一步澄清所有问题，但在现阶段它也力求澄清拟议修正是否是与工作人员代表协商进行的。非洲集团表示注意到道德操守办公室的报告，并赞扬该办公室在确保产权组织工作人员保持最高道德操守标准和品质方面所做的出色工作。它鼓励道德操守办公室继续像其他联合国机构那样制定尖端战略、基准和最佳做法，以逐步提高产权组织工作人员的能力、效率和廉正水平。非洲集团还欢迎获得核准的秘书处和中非经共体之间的谅解备忘录以及东南非共同市场合作协议。非洲集团认为，合作框架将扩大秘书处服务和计划的覆盖范围，这实际上将促进伙伴国家和有关地区组织将知识产权用作发展工具。关于产权组织工作人员养恤金委员会，非洲集团核可菲利普·法瓦捷先生为产权组织工作人员养恤金委员会 2020-2023 年期间候补委员的候选人。

22. 墨西哥代表团欢迎《人力资源年度报告》，并希望对在各个问题上取得的进展表示敬意。代表团特别强调了在防止性骚扰和工作中的一般骚扰方面取得的进展，以及以有利于工作人员的方式综合解决问题。代表团提到，如果能更多了解产权组织在处理联合国系统内部的骚扰问题方面的立场，它将感到欣慰。代表团对在实习计划方面所作的努力表示感谢，并希望获得关于该计划的更多信息，以增加所涉参与者人数。代表团对在残疾人无障碍方面所做的工作表示赞赏，并敦促秘书处采取一切必要措施，确保产权组织完全符合联合国秘书长概述的联合国系统包容残疾人的总体政策。关于《奖励和表彰计划》，代表团表示支持 B 集团提出的提案，确保将这些奖励授予表现高于标准的团队和个人。

23. 特立尼达和多巴哥代表团祝贺主席成功当选及其在主持会议方面发挥的作用。代表团提到，它欣闻产权组织今年的人力资源情况，并指出，获悉无人任职的成员提出更多申请以及到大学进行宣传令人感到鼓舞。代表团表示感谢秘书处支持向小岛屿发展中国家通报这些机会并提供这方面的最新消息。代表团欣见各地区都有人在产权组织中任职，并表示注意到为实现性别均等所作的努力，以及目前的构成为女性占 54%、男性占 46%。代表团认为时间管理、女性人才库和性骚扰方面所列举措大有希望，并期待获悉妇女在高级别领导层中人数增加以及其本区域和小岛屿发展中国家在产权组织中任职人数增加。

24. 突尼斯代表团祝贺主席当选，并希望他成功履职。代表团表示感谢秘书处提出面面俱到的报告及提供关于产权组织内部人力资源相关问题的信息。代表团祝贺产权组织在改善工作人员工作条件方面取得的进展，并对此表示欢迎。代表团特别重视性别问题，因此欢迎产权组织为确保性别均等，特别是确保高级别员额上的性别均等所作的努力。代表团敦促秘书处继续在此问题上开展工作。关于征聘，代表团在重视能力和廉正问题的同时，也强调需要遵守地域代表性、公平和公正的地域分配及多样性，并指出需要在这些问题上开展进一步工作。代表团表示支持乌干达代表团代表非洲集团所作的发言。

25. 新加坡代表团祝贺主席当选，并对秘书处提交的详细报告表示赞赏。获悉秘书处在努力处理地域代表性和性别均等问题令代表团备受鼓舞。代表团指出，人力资源管理是产权组织福祉的重要组成部分，并重申它致力于协助秘书处顺利开展工作。

26. 伊朗（伊斯兰共和国）代表团代表产权组织协调委员会离任主席祝贺主席当选，并祝愿他在这一重要职位上一切顺利。代表团还表示感谢总干事和秘书处在过去一年为产权组织协调委员会主席履职给予的配合和协助。代表团表示注意到《人力资源年度报告》，并对秘书处编写和提交该文件表示赞赏。代表团认可秘书处在人力资源问题上所作的努力和取得的进展，但表示期待并邀请秘书处采取更多举措，以解决所有成员国在秘书处中的地域代表性问题。

27. 主席说，产权组织协调委员会的工作基于上一年在伊朗（伊斯兰共和国）大使主持下所做的出色工作，他向伊朗大使表示感谢。

28. 总干事指出，按照加拿大代表团代表 B 集团提出的要求，删除相关办公指令的第 26 和第 27 段，可以较快地处理《产权组织奖励和表彰计划》方面的问题。关于性别代表性，总干事感谢所有代表团关心这一问题和所有其他问题，并感谢它们在这方面提出极有助益的意见。总干事提到，这是一个秘书处极为重视的问题，无论如何不希望削弱秘书处的责任，但补充说，这也是一项共同责任。总干事强调，当成员国提名候选人，特别是高级职位的候选人时，秘书处的一般做法是，产权组织高级职位候选人中只有大约 25%是由成员国提名的女性。总干事补充说，秘书处负有责任，正在就此问题开展工作，并承诺继续在此问题上开展工作，同时承认在产权组织高级职位方面没有取得足够的进展。他重申这一点很明确，统计数字表明了这一点，秘书处也需要改进这一领域的工作。总干事还要求成员国在为高级职位提名时给予协助。关于性骚扰问题，总干事向各代表团保证，秘书处极其严肃地对待这个问题，并在这方面开展了广泛的运动。他补充说，应该没有机构非常有信心其统计记录无懈可击，但秘书处目前恰好是这样的，它打算继续保持下去。总干事补充说，这仅仅是一项统计记录，是产权组织意识到的文化问题，需要加以解决。总干事强调，秘书处将一如既往，不仅执行这方面的联合国规范，而且确保其自身的标准尽可能达到公共或私营部门的最高标准。关于地域代表性，总干事提到，秘书处表示注意到各种意见，并在这方面感谢各代表团。总干事补充说，秘书处乐意在今后公布统计数据，并应两个代表团的请求按地区集团列明细目，同时指出，秘书处迄今为止一直在使用联

联合国标准分类。总干事指出，秘书处在地域代表性方面取得了进展，不仅在成员国在工作人员中的任职人数方面，而且在相对平衡方面。总干事同意乌干达代表团代表非洲集团指出秘书处仍需对非洲作出一些改进是非常正确的，同时指出对其他集团已经有了改进。总干事补充说，秘书处坚信，成员国对一个有本国一些公民任职的组织感到更舒服，这便利了与成员国的沟通。总干事还表示，这对于产权组织来说是非常积极的，反映了产权组织的国际性质，秘书处坚定地致力于在这方面继续改进。总干事回顾，2015 和 2016 年，成员国就此问题开展了广泛的工作，重新审视了乌干达代表团代表非洲集团提到的《1975 年协议》的标准，这项工作产生了一份报告。总干事重申，《1975 年协议》由成员国商定，在 2015 年和 2016 年举行的讨论中，成员国不同意修改该协议。总干事提到，这一责任在于成员国，而不是秘书处，但是，秘书处对无人任职的成员国有一个广泛的外联方案，为希望改善关于秘书处中现有员额的交流以及宣传这些员额的方式的国家提供援助。总干事再次敦促成员国鼓励其国民提交现有员额的候选人申请，指出有些成员国没有提交任何候选人申请或很少提交申请。总干事提到，秘书处可尽其所能改善这一点，例如对各国进行外联访问，向高校、学生和政府机构解释秘书处有哪些程序。总干事强调，这在一定程度上是一项共同责任，秘书处乐于与所有成员国合作，确保秘书处在性别均衡和地域代表性方面的绩效得到改进。

29. 关于代表团提出的其他一些问题，秘书处澄清，人才库是一个系统，在该系统中将来似乎大有希望的申请会得到处理，每当出现空缺，人才库中的候选人就会自动收到申请该职位的通知，并进入正规甄选程序。这是一种抓住人才的手段，以免将来失去人才。秘书处还提到经成员国核准的后备名单，当一个以上候选人被推荐参加竞聘时，总干事没有选中的候选人将被列入后备名单；如果在一年内出现类似空缺，候选人可从该职位的后备名单中直接挑选。关于骚扰问题，秘书处指出，它为全组织的个人和管理人员制定了一项创建相互尊重的工作场所的综合计划，包括：由联合国系统开发并随后为产权组织改编的强制性在线培训、为所有管理人员举办的讲习班以及在成员国大会之后与工作人员和管理人员一起进行小组讨论，以提出人们认为何为骚扰以及如何产权组织内防止骚扰的问题。秘书处补充说，在这些活动结束后，可能在明年年初组织一次开放日，随后进行一次调查，以确定态度实际上已经改变，每个人都了解产权组织有何期望，哪些行为是可接受的，哪些行为不可接受。秘书处提到已经发布了一项经修订的办公指令，该指令将便利如何处理此类事项，现在同样涵盖以前被排除在正式投诉之外的编外人员，从而与联合国系统其他机构的做法保持一致。关于实际雇用了多少实习生、研究员和初级专业干事的问题，秘书处提到它没有就这一专题编写报告。它补充说，产权组织有相当好的记录，特别是涉及来自捐助国的初级专业干事时，他们经过非常仔细的预选，然后在产权组织获得了两年有时甚至是三年的宝贵经验，最后他们非常适合竞聘空缺职位。秘书处提到产权组织在吸收初级专业干事方面有着良好的记录，同时强调征聘永远都是择优录用。关于福利战略，这也是联合国系统的一项工作，秘书处指出，该战略针对整个组织的工作人员，由高级医疗顾问领导，涉及宣传运动、发言者午间报告和工作人员可以参加的培训计划。关于案件数量问题，秘书处提到，《人力资源手册》载有关于报告所涉期间收到的所有案件的详细介绍。

30. 加拿大代表团代表 B 集团发言，欢迎总干事承诺删除关于《产权组织奖励和表彰计划》的办公指令第 26 和第 27 段。代表团提到，它没有拿到该办公指令的最后版本，它拿到的版本的第 27 段确实涵盖目前的这个问题。因此，代表团建议，决定段落应保留关于本议程项目的内容。

31. 主席澄清，总干事提到了办公指令 31/2015 Rev.4 英文版中的第 26 和 27 段。主席补充说，第 26 段载有以下内容：“基于产权组织的总体成果及其财务绩效，可以在任何特定年份采用一次性现金付清的方式为对组织成果作出贡献的工作人员颁发组织绩效奖”，第 27 段载有以下案文：“若决定授予组织绩效奖，而获奖员工前两年中任何一年的绩效被评为低于有效，那么他将不具备获奖资格。授

予奖励的额外标准可由总干事确定”。主席指出，这两段将被删除，并提到产权组织协调委员会可以决定的是增加一个决定段落，其中产权组织协调委员会欢迎总干事宣布删除办公指令 31/2015 Rev. 4 第 26 和第 27 段。

32. 产权组织协调委员会：

(i) 注意到并欢迎总干事从“产权组织奖励和表彰计划办公指令”中删除有关全组织绩效奖规定的决定，即删除第 31/2015 Rev. 4 号办公指令的第 26 段和第 27 段。

(ii) 选举菲利普·法瓦捷先生担任产权组织工作人员养恤金委员会的候补委员，任期为 2020 年 1 月至产权组织协调委员会 2023 年例会结束。

(ii) 道德操守办公室的报告

33. 讨论依据文件 WO/CC/76/INF/2 进行。

34. 首席道德操守官介绍了《道德操守办公室年度报告》，该报告介绍了其 2018 年度的活动。首席道德操守官提到《建立世界知识产权组织公约》，该公约强调了本组织确保最高效率、能力和廉正标准的重要性。产权组织建立全面道德操守和完整性制度以及道德操守办公室正是遵循了这一标准。首席道德操守官享有有效履行职能所需的独立性，并且不属于业务管理层组成部分。道德操守办公室处理四个主要领域的活动，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；标准制定和政策发展。该办公室执行分配由其负责落实的各项政策。这些活动遵循关于道德操守办公室职权范围的办公指令。在与产权组织独立咨询监督委员会（咨监委）多次协商后，将在 2019 年 10 月底之前再次向咨监委发送一项进一步修订的任务。关于宣传活动，首席道德操守官提到，自 2012 年出台产权组织道德操守与廉正政策之后，对本组织各级所有工作人员进行了强制性的道德操守和廉正培训。2017 年，采用了一种新的提高认识办法，受邀的道德操守专家与工作人员分享对实用道德操守的思考以及公共和私营部门中道德操守实践的发展情况。这一方案旨在引发关于道德操守准则及其原则实际执行问题的讨论。道德操守办公室挑选了来自不同文化背景具有专业技能的专家。2018 年，本组织荣幸主办了第一次公开演讲，演讲人为来自澳大利亚的彼得·辛格教授，他是一名道德操守家，也是多项荣誉和奖励的获得者。外交界成员、联合国大家庭、专门机构和其他国际组织的工作人员、非政府组织代表、学术界成员和学生也出席了这次公开演讲。这次演讲有助于产权组织工作人员反思其履行职责时的道德行为。依据私营和公共部门的最佳做法，道德操守办公室在 2018 年继续对所谓的“中层情绪”给予特别关注。为管理人员和高级工作人员组织了三场专门的情况通报。所有活动包括对产权组织适用的道德操守准则和价值观的审查，重点关注具体领域、实例、案例分析，以及合乎道德的决策模式。还介绍了道德操守办公室的活动、为工作人员提供的服务，例如 24/7 热线。2018 年，有约 500 名工作人员参加了道德操守培训和提高认识活动。2018 年，道德操守办公室收到了 98 项咨询请求。其中 70 项请求涉及 2018 年首次实施的 2017 年《财务公开与利益申报政策》（FDDI）下的利益申报。其他咨询请求涉及利益冲突和外部活动，随后是与雇佣相关的事宜、关于防止报复政策的询问，以及与馈赠和/或招待有关的事项。向所涉工作人员提供了令其满意的咨询意见。首席道德操守官提及道德操守办公室职权范围内的两项政策。为促进确保本组织所有员工恪守最高廉正标准的原则和目标，并为支持本组织确立的对环境、社会和治理负责的核心价值，《防止因举报不当行为和配合正式授权的审计或调查而遭报复的政策》（《防止报复政策》）构成保护所有工作人员免遭报复的总体框架，对在监督活动中予以配合的所有员工进行保护，也保护出于善意进行举报的员工，其所举报的不当行为一旦查实，将明显有损于本组织的业务利益或治理。道德操守办公室根据对投诉的初步审查，确定是否有初步证据表明存在报复案件，需要对相关

投诉人给予充分保护。联合国项目事务厅（项目厅）道德操守办公室担任投诉人针对产权组织道德操守办公室初步审查的决定提出的审查请求的外部评审者。2018 年，道德操守办公室收到了五项与防止报复有关的询问。完成了三起初步审查。道德操守办公室确定，这些案件不属于有初步证据的报复案件。此外，对两起案件启动了初步审查。2017 年《财务公开与利益申报政策》涉及高级工作人员和其他指定类别工作人员公开财务利益和符合《国际公共部门会计准则》（IPSAS）的规定。产权组织的《财务公开与利益申报政策》力求做到信息需求和工作人员隐私权之间适当的平衡，同时考虑到风险管理框架和秘书处实施的内部控制制度以及最佳做法。产权组织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。105 名工作人员参加了新政策下的首次申报工作。该计划在 2018 年开放了大约五周。在本报告所涉期间，实现了产权组织工作人员 100%符合 IPSAS 准则和公开要求。除常规审查程序外，5%的申报人由外部评审者随机抽选进入核查程序，并按要求提供其已公开项目的第三方文件。被选定的所有参与者均合规。外部评审者确定无可报告的可观察内容。2018 年道德操守办公室的其他活动包括与咨监委的积极接触。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至关重要的先决条件，即独立性、保密性和公正性。在玛丽亚·比先-米尔本女士和塔季扬娜·瓦西列娃女士于 2018 年 12 月当选时，首席道德操守官向咨监委领导人表示热烈祝贺和衷心的祝愿，并再次表示将全力配合主席和副主席以及咨监委的工作。2018 年，道德操守办公室还为全系统举措和调查，例如联合国联合检查组“关于联合国系统各组织的举报人政策和做法的审查”提供合作。《2018 年年度报告》还提到道德操守办公室努力协调联合国共同制度内的最佳做法，为此，道德操守办公室积极接触多边组织道德操守网络（ENMO），该网络旨在促进联合国系统内在道德操守相关问题上的全系统协作，并为交流道德操守政策和实践提供了一个结构。

35. 墨西哥代表团对介绍的报告以及提供的关于本组织工作人员树立意识和培训活动的补充资料表示感谢。它表示已经认真注意到这一点，这反映了过去一年所做的工作。它指出，道德操守办公室将向咨监委提交经修正的其办公室职权范围草案，而且这对于道德操守办公室有一个坚实的基础而言至关重要。代表团也强调道德操守办公室的独立性。代表团表示注意到还与监察员和人力部联合开展的工作，并询问是否可以在即将举行的产权组织协调委员会会议上提供监察员的报告，这是联合国系统其他机构的通行做法。代表团欣闻开通了 24/7 热线，并希望详细了解该热线是否运作且如何运作，以及是否在如期使用，深知所要求的关于使用这一工具的信息是敏感的。

36. 印度尼西亚代表团感谢首席道德操守官介绍和编写该报告。代表团继续支持道德操守办公室通过道德操守、透明度和问责制文化确保工作人员和其他人员遵守最高廉正标准并按照该标准履行职能的重要性。它赞扬道德操守办公室在提高认识和开展培训以及向工作人员提供咨询方面开展的活动。代表团强调执行《防止报复政策》和《财务公开与利益申报政策》的重要性，因为只有全面执行并符合联合国系统的惯例，才能充分建立透明度和问责制文化。

37. 加拿大代表团代表 B 集团发言，感谢道德操守办公室提交年度报告，并赞赏产权组织符合 IPSAS 准则的规定和对高级工作人员的额外公开要求。B 集团欣见产权组织工作人员 100%符合公开要求。它期待道德操守办公室颁布职权范围，并要求与成员国分享。B 集团支持联检组“关于联合国系统各组织的举报人政策和做法的审查”中提出的建议。B 集团还支持联检组关于与成员国分享监察员年度报告的建议，认为监察员年度报告将是对产权组织协调委员会会议的一个重要补充。B 集团提到，世界卫生组织（世卫组织）最近落实了这一建议，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。

38. 澳大利亚代表团提到，它支持整个联合国系统的善治，并高度重视道德操守职能的重要作用，包括在产权组织内。它欢迎产权组织道德操守办公室加强道德操守文化以及通过提高认识、培训活动和全面监督强化道德操守领导的举措。代表团赞成咨监委和道德操守办公室对相关最佳做法的支持。代表团支持联检组的建议，并特别欢迎执行联检组“关于联合国系统各组织的举报人政策和做法的审查”中提出的任何尚未落实的建议。

39. 美利坚合众国代表团支持加拿大代表团代表B集团所作的发言，并感谢道德操守办公室提出其报告。代表团坚决支持国际组织中道德操守职能的使命，并赞赏产权组织道德操守办公室在2018年开展的各项活动。它高兴地注意到所有新员工都需要学习的在线道德操守和廉正课程在2018年成功开课。代表团要求提供更多信息，说明要求工作人员多久接受一次进修培训。它认为，国际组织需要严格的财务公开和利益申报政策，并对2018年根据新政策开展申报工作的结果感到满意，同时也欢迎提供更多信息说明从2018年进程中吸取的经验教训。代表团注意到，除利益申报外，咨询请求数量比2017年似乎有所减少，还欢迎提供更多信息，说明道德操守办公室认为数量减少是何原因所致。代表团询问道德操守办公室2019-2020年的优先事项是什么，在报告所涉期间是否出现任何明显的道德操守问题，并要求分享道德操守办公室向管理层提出的意见或建议。此外，代表团表示，它欢迎提供信息，说明《产权组织道德框架》内部审计建议的落实情况，以及道德操守办公室职权范围的最新情况，包括延迟执行的任何原因。它要求将这些职权范围补充到《产权组织财务条例和细则》之中，包括列入《监督章程》和《咨监委职权范围》。列入这些文书将促进成员国对道德操守职能的进一步理解，并阐明监督职能之间的关系。代表团赞赏道德操守办公室配合联检组的调查和“关于联合国系统各组织的举报人政策和做法的审查”，并坚决支持这次审查提出的建议。代表团表示，它希望道德操守办公室提供更多信息，说明为落实这些建议所作的努力，以及道德操守办公室是否计划审查和修订现行的举报人保护政策，同时考虑到联检组报告提出的任何尚未落实的最佳做法指标。

40. 总干事说，在监察员与咨监委进行讨论之后，监察员的报告已在产权组织内网上公布。根据与监察员的谈话，他认为没有理由不更广泛地分发该文件。他说，出现的问题只涉及保密问题，但他相信监察员在编写报告时已经处理了这些问题。总干事还提到，需要确保报告中除这个问题外没有涉及个人身份识别的情形，否则就不会有任何困难。总干事表示，他认为美利坚合众国代表团提出的将道德操守办公室任务职权范围纳入《产权组织财务细则和条例》这一建议没有问题。如果这是一个细则问题，那就在他自己的权限范围内，可以很快处理。如果这是一个条例问题，修正《财务条例》在成员国的权限范围内，这需要多一点时间。总干事保证，正如首席道德操守官已经指出的那样，关于道德操守办公室职权范围的办公指令将在月底前立即提交给咨监委。是否发布将由咨监委决定，他确信咨监委将对此给予最大的优先权，并迅速处理此事。总干事重申，在办公指令提交咨监委之后，此事由他们处理而不是由秘书处处理。

41. 首席道德操守官感谢所有代表团表示的赞赏。关于《财务公开与利益申报政策》的问题，她提到，预计该政策将定期更新，将与法律顾问合作给予认真考虑。关于从财务公开与利益申报过程中吸取的经验教训，她提到了在线申报过程中的技术问题，已经与相关部门合作研究过这些问题。

42. 巴西代表团赞同这些发言，并对《道德操守办公室年度报告》以及道德操守办公室在提高认识和介绍决策模式方面的总体工作表示感谢。代表团欢迎采取措施避免因举报不当行为遭到报复，并欢迎本组织不断努力增强财务公开。

统一编排议程第 31 项

《工作人员条例与细则》修正案

43. 讨论依据文件 W0/CC/76/1 进行。

44. 秘书处说，《工作人员条例》修正案提请产权组织协调委员会批准，《工作人员细则》修正案提请产权组织协调委员会注意。秘书处提到，对于每项拟议的修改，有关文件中有详细的解释，提出了七条条例供批准。秘书处指出，两条条例涉及 2020 年 1 月起实行 65 岁退休年龄。秘书处补充说，有一条条例建议从《条例》移至《细则》，这尤其是为了确保来自联合国制度的修改可以及时得到落实。秘书处提到，其他有关问题都是内部管理问题。

45. 产权组织协调委员会：

- (i) 批准了文件 W0/CC/76/1 附件一中所列的《工作人员条例》修正案；并
- (ii) 注意到文件 W0/CC/76/1 附件二中所列的《工作人员细则》修正案。

[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，他将遵守经成员国同意设立的先例，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产权组织协调委员会成员国的发言

世界知识产权组织

2019年10月4日，瑞士日内瓦

诸位阁下、  
主席、  
总干事、  
尊敬的各位代表，

我谨代表我担任主席的产权组织工作人员理事会和我必须服务的本组织所有工作人员，对在座各位即产权组织协调委员会成员国代表发言。

工作人员理事会的首要任务是，代表、捍卫并服务于产权组织所有工作人员相对于高级管理层的利益。理事会已被管理层确认为工作人员的正式代表机构。工作人员理事会高兴地注意到与管理层进行的高质量对话。尽管该对话并非一帆风顺，但由于所有利益攸关方做事专业、相互尊重且考虑慎重，对话还是能够进行。去年，我的同事汤姆·邦贝尔斯明确表示，工作人员理事会经常性地对管理层提出的政策公开表示异议。反过来，大家应该注意到，有时工作人员理事会完全同意管理层的某些提案和决定。

在继续发言之前，我谨表示满意地注意到本组织良好的财务状况。由于产权组织从其提供的系列服务，即全球知识产权体系中获得收入，并对其资源进行严格和有效管理，本组织的经济模式似乎运行良好。但是，我们确信，这一切之所以有了可能，是因为产权组织工作人员无懈可击的能力和勤奋。这些员工孜孜不倦的努力使得产权组织成为名副其实的知识产权枢纽——一个复杂而有活力的领域。许多项目正在实施之中，不得不面对重大挑战，包括作为经济、社会和文化发展工具而出现的新的技术趋势。毫无疑问，如大家所知，人工智能在知识产权中发挥着日益重要的作用。产权组织面临的挑战是，必须与这一运动保持同步，甚至领先一步。

宽泛地讲，可以肯定的是，工作人员理事会与管理层之间保持着良好关系。各个任用委员会内部、涉及我们日常活动的内部规则修改，以及其他重要问题，都征求了雇员的意见。我们通常同意管理层的大多数建议，例如关于设立日托中心或支助体育和休闲活动或工作时间管理项目的提案。但是，我们也强烈反对过管理层提出的某些改变，例如新的病假政策（在我们的要求下暂停执行）以及与本组织内部司法制度有关的改变。我们对这些立场中的每一项都承担了责任。在有些情况下，管理层相应调整了立场，在其他情况下则没有。这都是预料之中的。

实际上，我们面临的最大挑战不是产权组织秘书处，而是你们，各成员国对整个国际公务员系统，特别是对产权组织施加的压力。接下来我要谈谈当前最重要且最难以应对的问题，即你们要求减少与员工有关的支出而对管理层不断施加财务压力产生的毁灭性影响。你们的刻意节省与全球劳动力市场的实际情况相悖。你们不断给秘书处施加压力要求削减人力成本，你们继续拒绝给予产权组织不同于任何其他联合国机构的待遇（如限制奖金），这正在阻止本组织对自己在劳动力市场上可持续的成功定位。你们正在限制本组织吸引最有才华的专业人员的灵活性和能力。削减人力成本的压力导致长期职位数量减少（目前仅占员工队伍总数的70%），并导致承包商和服务提供商数量增加（目前占员工队伍总数的30%）。工作人员理事会关切地注意到，产权组织成员国宁愿不稳定，也不愿有工作保障。去年，工作人员理事会强调，共同制度应被视为一个平台，而不是上限。你们限制工作条件，正在给

雇员造成伤害，但产权组织作为一个自筹资金的机构，并不止于维持原状——就目前而言。世界在迅速变化，可能变得太快，一些经济体的增长速度让人晕眩，而另一些经济体即将耗尽增长动力。我们不要忘记，产权组织的使命是，促进对国际知识产权体系的利用，造福于所有成员国。产权组织的服务和活动仍然能够完成任务，但有人担心其经济模式会很快被新兴的技术和诀窍所取代，特别是如果本组织不通过聘用并留用充满干劲、业务过硬的人为未来做准备的话。工作人员理事会要指出的是，你们无论如何都不是在帮助追求人与技能完美融合。

为此，且为了确保当前的经济模式仍具有可持续性和竞争力，本组织必须通过录用顶尖人才并留住其最宝贵的资产而不断谋求发展。产权组织工作人员的技能、创造力和干劲必须与其他地方的工作人员水平相当。产权组织正在与私营部门中的一些最大公司竞争，必须力争吸引知识产权和创新领域的最优秀人才。它在与世界上一些最著名的公司争夺人才，这些公司直接从顶尖大学信息技术和工程专业招人，并提供丰厚的薪金。产权组织最起码要做到具有与私营部门相同的吸引力。

最后，我认为最好提一下并欢迎振奋人心的 2019 年 7 月 3 日裁决，该裁决由国际劳工组织行政法庭（劳工组织行政法庭）作出，废除了国际公务员制度委员会修订工作地点差价调整数乘数的决定（该决定导致日内瓦所有 P 类和 D 类及以上类别公务员的实际薪资大幅下降）。工作人员理事会在此项成果中发挥了重要作用，但并没有因此而沾沾自喜，不思进取。尽管产权组织 750 名左右的雇员可能赢得了这场战斗，但理事会一直告诫本组织全体工作人员要保持高度警惕，不要无视自己团结起来采取集体行动的权力。工作人员理事会回顾：（i）在削减国际公务员制度委员会核准的工作地点差价调整数乘数之前采取的一系列措施，严重削弱了工作人员与子女教育补助金和回籍假有关的权利；（ii）工作人员理事会又回顾，公务员制度委员会有一项明确的授权，涵盖国际公务员雇用条件的所有方面；（iii）工作人员理事会深知成员国将继续推动公务员制度委员会降低人力成本。在这方面，似乎应该指出，劳工组织行政法庭认为接受我们提出的主要论点之一并不适合，这个论点就是公务员制度委员会对租金指数的计算显然是不正确的——据在此问题上咨询过的三位专家所称——并且美国公务员的薪资不再需要基于诺贝尔梅耶原则，因为会员国国内公务员的薪金远远高于美国联邦雇员的薪金。今后凡试图不根据当前经济现实情况进行彻底和适当改革便减薪的举动，将在法庭上受到工作人员理事会及其所代表的雇员强烈质疑，而且胜诉几率很高。这就是为什么工作人员理事会提议今后应在成员国、国际组织高级管理人员，当然还有雇员代表三方之间以包容方式讨论薪资问题。工作人员理事会随时愿意与大家讨论这种三方磋商安排。

最后请允许我提出以下意见：众所周知，变革的速度在继续增长，尤其是这种增长是由技术支配的。尽管如此，产权组织的经济模式、服务、平台和数据库最近取得成功，绝对不能保证以后的表现。我们的组织由不同的个体组成，这些个体为世界各地的客户和利益攸关方提供创新服务。如果我们的人力基础设施不再跟得上周围世界的变化步伐，那么本组织将很快发现自己不堪重负。因此，工作人员理事会指望你们，成员国，为产权组织高级管理层提供充足的空间，以管理本组织的聘用和留用政策，并吸引、补充和牢牢掌握最佳资源。必须不惜一切代价维护产权组织作为创新引领者的作用。必须让本组织在知识产权界处于令人羡慕的地位。

谢谢大家！

[附件和文件完]