

产权组织协调委员会

第八十二届会议（第54次例会）
2023年7月6日至14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/64/1）的下列项目：第1、2、3、4、5、6、9、10(ii)、12、21、22、23、24和25项。
2. 除第22至25项外，关于上述各项的报告均载于总报告（文件A/64/14）。
3. 关于第22至25项的报告载于本文件。
4. 产权组织协调委员会主席阿尔弗雷多·苏埃斯库姆·阿尔法罗大使先生（巴拿马）主持了会议。薇薇恩·卡奇翁瓜女士（纳米比亚）当选产权组织协调委员会主席。

统一编排议程第 22 项

任命内部监督司司长

5. 讨论依据文件 [W0/CC/82/5](#) 进行。
6. 主席宣布开始审议议程第 22 项，请总干事介绍该文件。
7. 总干事告知委员会，内部监督司（监督司）司长的职位于 2023 年 2 月 1 日空缺，因为现任者不可续任的定期任期于 2023 年 1 月结束。总干事指出，在可能的情况下，应采取措施确保监督司司长的任期不与新外聘审计员的任期相同，他提到，该职位最初于 2022 年 2 月 28 日公布，但后来由于没有足够的合适候选人而取消了竞争。他指出，在 2022 年 11 月 4 日至 2022 年 12 月 8 日期间，在本组织的职业门户网站和互联网外联平台上再次广泛宣传了该职位，同时还与成员国分享了空缺通知。该职位共收到 188 份申请（148 名男性候选人和 40 名女性候选人）。总干事还透露，根据评估和面试情况，任用委员会认为有三名候选人符合该职位的要求，因此向他提交了一份建议供其考虑。在仔细审查了委员会的报告和候选人的档案以及对本人进行的面试之后，他建议任命肯尼亚国民朱莉（朱莉安娜）·尼扬盖亚女士担任监督司司长主任一职。根据《内部监督章程》第 52 段的规定，产权组织独立咨询监督委员会（咨监委）也在其 2022 年和 2023 年的届会上听取了关于工作内容和征聘程序的介绍和咨询，并赞同对他提议的候选人的提名。总干事强调，尼扬盖亚女士拥有工商管理硕士学位（MBA）、会计学学士学位和多项认证（信息系统审计师、舞弊审查师、会计师和全球报告倡议组织可持续性专家）。此外，她曾在德勤会计师事务所工作，2007 年至今在肯尼亚担任合伙人，2004 年至 2006 年在美国担任高级经理。总干事补充说，她展示了对联合国各组织、其治理、条例和细则、相关风险和控制在的相关知识，她领导过复杂的审计、调查和咨询活动，并展示了领导相关团队的丰富经验。
8. 主席感谢总干事的介绍，并请各代表团发言。
9. 加纳代表团代表非洲集团发言，感谢秘书处编写文件 W0/CC/82/5，并感谢总干事的介绍。考虑到她多年来领导复杂调查工作以及在审计、保障、咨询、财务咨询、风险咨询、税务和相关服务的主要提供商德勤工作所积累的丰富经验，非洲集团赞同任命肯尼亚的朱莉（朱莉安娜）·尼扬盖亚女士为监督司司长。
10. 主席注意到没有其他代表团要求发言，认为没有人反对总干事的建议，他开始进行关于文件 W0/CC/82/5 所载的任命监督司司长的决定。
 11. 产权组织协调委员会注意到文件 W0/CC/82/5 第 1 段至第 7 段中所载的信息，并核可任命朱莉·尼扬盖亚女士担任内部监督司（监督司）司长，任期六年，不能连任。

统一编排议程第 23 项

关于工作人员事项的报告

(i) 人力资源报告

12. 讨论依据文件 W0/CC/82/INF/1 和 [W0/CC/82/1](#) 进行。
13. 主席介绍议程第 23 项，提到有两个分项目要审议。关于第一个分项目，要审议两份文件：文件 W0/CC/82/INF/1 《人力资源年度报告》和文件 W0/CC/82/1 《产权组织工作人员养恤金委员会》。主席请人力资源管理部（人力部）部长介绍第一份文件。

14. 秘书处指出,《人力资源年度报告》所涉期间为2022年1月1日至12月31日。报告包括需要向产权组织协调委员会报告的人力资源事项,以及成员国感兴趣的人力资源相关政策、倡议和活动的概述。秘书处提到,它实际面临的挑战比以往任何时候都更加重大和复杂,继大流行病之后又出现了一些全球性危机,不确定因素越来越多。在面对数字化、自动化、人口结构变化、劳动力多样性和包容性以及需要调整文化方面的挑战时,本组织与其他国际组织没有什么不同。人力资源战略的主要重点是发展本组织,使其能够在不断变化的环境中履行职责。秘书处补充说,在过去的一年里,秘书处继续努力实现《人力资源战略》中确定的主要目标,同时铭记所有要素都是相互关联的,从招聘到人才管理、发展和绩效,再到确保最佳的员工体验。因此,在设计、制定和实施不同举措时必须采取综合方法。此外,随着技术的迅速发展,秘书处越来越多地获得数据,这些数据提供了对员工队伍和不同工作流的重要见解。《人力资源年度报告》、人力资源《员工队伍手册》以及关于地域分配和性别平衡的统计数据,捕捉并反映了这些洞察力,为秘书处的工作提供了信息,并有助于为管理人员提供支持。秘书处宣布,第一个目标是建立新的组织文化,人力部在发展本组织的工作文化方面发挥着关键作用,多样化的员工队伍是这项工作的核心。去年的重点是启动对话,特别是通过“员工之声”工具和本组织于2022年5月进行的首次员工参与度调查。2022年9月,根据这些举措收集的数据,在团队和组织层面就关键发展领域采取了一系列行动,管理人员也承诺推进这些行动。为加强工作计划内部和之间的合作,确保工作方法更具凝聚力而抓住机会的两个例子是区域和国家发展部门(发展部门)项目团队和青年专家计划(YEP)。秘书处指出,第二个目标是组织的敏捷性和流动性,本组织需要培养敏捷性,以便在面临新的挑战 and 机遇时迅速作出反应。这意味着增加和吸引有助于本组织将资源转移到需要的地方的技能,并从本组织各部门组建多样化的团队。秘书处补充说,它增加了内部流动的机会,向内部同事开放临时职位和项目职位,同时保护他/她们的合同地位,它还在审查人力资源政策,以鼓励在业绩和交付方面的灵活性,并降低内部组织对流动的障碍。第三个目标是建立一个以绩效为导向的组织。为了鼓励变革,秘书处需要一个反映新愿景的绩效管理系统。这方面的一项重要工作是设计、开发和推广这一新系统。此外,在2022年,秘书处制定了绩效理念,在各级引入了“校准”以提高一致性,并调整了现有的奖励和表彰计划。第四个目标是发展技能。在这方面,秘书处指出,组织的敏捷性要求学习和发展侧重于填补新出现的技能差距的解决方案,加强关键能力,并创造一种学习文化,使员工积极寻求发展和提高的机会。它补充说,学习与发展工作队已经制定了一个战略性学习与发展框架,该框架将以部门一级的员工队伍规划为依据。这将确保WIPO学院提供的培训既能满足员工的需求,也能满足组织的需求。秘书处还提到,驾驭变革并非易事,因此对管理人员进行培训至关重要,他/她们可以在学习过程中为其团队提供支持。关于第五项目标“参与和福利”,秘书处指出,秘书处希望通过引入新的和改进的政策,建立一个能够提供帮助而不是进行管制的人力资源职能部门,发现和解决问题,并从总体上努力改善员工的体验,从而确保员工继续享受在产权组织工作的乐趣,这不仅是因为本组织的使命,也是因为他/她们感到受到了良好的对待。此外,秘书处还认识到,灵活的工作方式对业务至关重要,有助于员工实现工作与生活的平衡,也有助于本组织成为首选雇主。为此,秘书处为员工提供了广泛的福利和心理健康支持服务。此外,“尊重与和谐工作场所指南”提供了指导,并强化了人人有权在安全和尊重的工作环境中工作的原则。这些问题得到了全面解决,许多举措被纳入了其他程序,如入职计划、绩效评估程序和离职问卷。关于性骚扰问题,秘书处强调,它正在开展多管齐下的努力,积极主动地解决这一问题,涉及许多内部利益攸关方,即监察员、道德操守办公室、监督司、学院、性别和多样性问题专家、工作人员顾问和人才业务伙伴。关于人力部一站式服务模式的第六个目标,秘书处指出,在不断变化的环境背景下,以及面对成本压力、混合工作模式和不断变化的员工期望,人力资源转型比以往任何时候都更加紧迫。与此同时,秘书处需要确保通过调整其制度和政策来鼓励变革,从而支持本组织的转型和新的工作方式。关于多样化和

包容性的工作人员队伍的最终目标，秘书处指出，当一个组织接受多样性和包容性时，它就为变革做好了准备。在地域多样性方面，外联工作有助于增加来自更多国家的申请。对非洲地区的更多关注使其首次在申请人数方面占据领先地位。秘书处补充说，在过去两年中，秘书处在受地域分配限制的职位方面取得了进展，亚洲及太平洋地区、拉丁美洲及加勒比地区、东欧和中欧及中亚地区以及非洲地区的代表性有所提高。此外，秘书处在 D2 级的性别代表性方面取得了良好进展，但在 P5 和 D1 级仍然存在挑战，不过，秘书处指出，在这些级别的性别代表性方面，本组织高于其他大多数联合国技术机构。秘书处还解释说，根据产权组织协调委员会 2022 年 7 月最后一次会议的决定，秘书处制定了一项与地域代表性有关的行动计划，详见年度报告附件。根据关于即将出现的空缺的现有数据，秘书处提到，在未来 15 年中，改变本组织工作人员多样性的机会窗口很大，43%受地域分配限制的职位将出现空缺。然而，秘书处重申，如果成员国和本组织想有所作为，就必须在此时此刻实现这一目标，但没有成员国的支持和参与，这一目标是不可能实现的。

15. 主席感谢秘书处介绍《人力资源年度报告》，并请各代表团发言。

16. 瑞士代表团代表 B 集团发言，感谢秘书处编写《人力资源年度报告》，并为了节省时间，回顾了其在计划和预算委员会（PBC）第三十六届会议上就该报告所做的发言，并希望重申在该发言中所表达的信息。B 集团补充说，它将对产权组织的组织灵活性和流动性转型进行监督，并要求秘书处定期向其成员通报有关这一重要主题的最新情况。B 集团还注意到报告附件中的地域多样性行动计划，认为该计划很好地概述了行动内容和实施时间表。B 集团还说，它将密切关注行动计划的实施情况，并请秘书处在作出任何调整时尽快通知各成员。最后，B 集团申明，尽管本组织必须确保更广泛的地域分配，但它认为择优仍是遴选工作人员的首要标准。

17. 加纳代表团代表非洲集团发言，感谢秘书处编写《人力资源年度报告》，并欢迎根据 2022 年产权组织协调委员会的决定，详细列入关于地域平衡的信息。集团注意到在本报告所涉期间取得的成就，特别是在性别平衡方面，并对多年来妇女在员工队伍中的代表性，特别是在高级职位中的代表性感到鼓舞。该集团还希望赞扬秘书处启动行动计划战略，认识到有必要加速加强本组织工作人员队伍的地域多样性。此外，该集团再次呼吁增加非洲人在本组织的代表性和职业发展机会，特别是在高级职位上。该集团还提到，人力部提供的统计数字表明，约 50% 的非洲成员国在产权组织工作人员队伍中没有代表，该集团希望强调，这并不是非洲人缺乏兴趣的结果，因为该地区的申请人数远远高于其他地区。该集团对申请人遴选程序不明确表示关切，尤其是在招聘的最后阶段。该集团建议秘书处考虑按照联合国的做法，在招聘程序开始时进行自动筛选。该集团指出，为成员国组织一次情况介绍会，提供材料和提示，帮助候选人克服申请中的常见误区，将是有益的。该集团注意到没有提及使用多种语言、数字化转型和远程办公，并表示希望能提供更多信息，说明秘书处打算如何处理这些问题。最后，该集团希望地域多样性方面的积极趋势在不久的将来更加明显，使本组织能够更好地反映它所服务的人民。

18. 波兰代表团代表中欧和波罗的海国家（CEBS）集团发言，忆及其在 PBC 第三十六届会议上就人力资源问题所做的发言，并感谢秘书处编写了载于文件 W0/CC/82/INF/1 的《人力资源年度报告》。CEBS 集团注意到报告中提供的所有信息，并特别重视旨在确保本组织更加公平的地域分配和改善性别平衡的建议。然而，它认为，在改变地域多样性方面长期存在的不利局面方面进展有限，这是其成员深为关切的一个原因。CEBS 集团补充说，本组织的地域多样性关系到本组织的未来，将使本组织更好地了解各地区知识产权的具体情况。CEBS 集团指出，对其成员而言，地域多样性是本组织取得绩效、有能力制定量身定做的政策和向知识产权利益攸关方提供高质量成果的先决条件。该集团认为，尽管作出了努力，但其成员在本组织员工队伍中的就业情况并没有发生积极的变化，仍然处于非常低的水平。

在注意到该报告的同时，该集团认为迫切需要审查当前的招聘政策和战略，以查明挑战和问题。CEBS 集团还提到，有必要更加努力地加强与来自任职人数仍然偏低地区的各机构的合作，以进一步促进秘书处的就业机会。就该集团而言，需要特别注意了解招聘过程最后阶段被选中的候选人比例极低的情况。虽然 CEBS 集团承认协调人倡议在支持知识产权利益攸关方的能力建设和提高认识方面具有附加值，但仍有必要进行深入分析，以便找出与通过这些政策在改善产权组织地域多样性方面难以取得进展有关的挑战。CEBS 集团保证，将继续与本组织各机构和代表进行对话，以期开展具体活动，改变这种不利局面。

19. 中国代表团感谢秘书处介绍该报告，指出妇女占员工队伍的 54.3%。代表团对本组织在性别平等方面取得的进展表示赞赏和祝贺。它还认为，地域平衡原则应得到同等支持，并赞赏秘书处在这方面所做的努力，在报告中纳入了地域多样性行动计划。代表团认为，本组织应制定切实的、可衡量的目标，并采取务实措施来改善地域代表性。它补充说，人力资源是任何组织的关键组成部分。代表团指出，本组织应与时俱进，通过长期规划来改善其人力资源结构，使其更适合未来和业务需要。

20. 俄罗斯联邦代表团赞扬秘书处编写《人力资源年度报告》。代表团指出，根据《产权组织公约》第 9 条的规定，遴选候选人的主要因素应当是高水平的能力和公平的地域代表性。关于招聘程序，代表团指出，它倾向于对候选人进行人工筛选，而不是机器筛选，因为这将减少拒绝那些在其档案中犯了无关紧要和非故意错误的候选人的可能性。代表团还呼吁秘书处严格遵守国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）作出的、并得到联合国各项决议支持的决定。关于地域多样性，代表团欢迎有关这一问题的行动计划，并希望秘书处在今后的报告中定期汇报其实施情况。代表团还希望看到继续努力改进年度报告，也包括有关未来空缺职位的详细信息，不仅包括按职位分列的详细信息，还包括职位级别的详细信息。最后，代表团认为有必要开发一个单独的工作门户网站，秘书处将定期更新其统计数据，包括按原籍国分列的国民情况。代表团补充说，联合国大家庭的一些组织都在使用这种门户网站，并向成员国证明了其用途。

21. 伊朗伊斯兰共和国代表团对总干事的报告表示赞赏，报告介绍了在实现人员编制目标方面取得的进展，并概述了与人力资源有关的政策、倡议和活动。代表团希望强调地域代表性在本组织所有活动中的重要性，特别是在其工作人员构成中的重要性。它认为，地域代表性和地域分配是所有联合国机构人力资源做法的关键因素，可确保工作人员队伍反映全球社会的情况。代表团认为，如果不确保人员编制政策、规则和程序、政策制定和执行的多样性，就会导致解决方案无效，无法满足所有成员国的需求，特别是那些在过去几年中受到歧视的国家的需要。代表团指出，通过优先考虑地域多样性和群体代表性，本组织将促进创新和创造力，并更好地为其全球支持者服务。因此，代表团认为必须重视这些做法，以确保本组织人力资源实践中的公平和包容性决策。此外，为确保本组织工作人员的组成反映其服务的人口，代表团建议总干事建立一个工作队，通过补充目前的努力来解决地域多样性问题，并调整成员国的公平地域分配以及地区集团的多样性。代表团补充说，本组织由来自高收入国家的个人组成的比例仍然过高，一些发展中国家希望提高所有地区的比例，特别是，例如，它所在的地区在工作人员组成比例方面一直处于不利地位。代表团认为，另一个需要解决的与人力资源和员工队伍有关的问题是，在年轻人、女发明家和创新者的创新和创造力水平与同时有代表的国家数量及其对本组织工作的贡献之间保持平衡。代表团建议人力部继续实施促进年轻工作人员的活力、创造力和创新贡献的计划，并建议招聘年轻专业人员，从而扭转目前的消极趋势。此外，代表团坚信，尽管在现任领导层的领导下已经完成了所有出色的工作，但仍有更多的工作要做，以确保本组织更加公平、高效和负责。代表团补充说，迫切需要关注公平的地域分配、工作人员队伍的年轻化、资格和多种能力以及使用多种语言等问题，所有这些问题都应进行审查，以确保采取综合方法解决平等和多样性问

题。为了提高效率和促进与人力资源有关的政策，代表团还鼓励人力部与联合国管理战略、政策和合规部人力资源办公室进行更密切的接触和合作。它还敦促秘书处促进与其他人力资源机构的合作计划和方案，以确保秘书处的人力资源相关战略与整个联合国系统的战略保持一致。

22. 哥伦比亚代表团对主席主持会议表示高兴，对秘书处的报告表示感谢。哥伦比亚代表团对秘书处以公开透明的方式向拉丁美洲和加勒比国家集团（GRULAC）提供详细解释表示感谢。代表团还对为妇女提供在本组织工作的机会所做的努力表示认可，这反映了总干事在任命监督司司长时制定的政策，该政策早些时候在委员会会议期间就得到了认可。代表团欢迎为改进计划和承认妇女的技能所做的努力，以及为确保有一个无歧视的工作环境所进行的培训。代表团还欢迎在平衡工作与生活方面所做的努力。关于地域分配，代表团与非洲集团有类似的关切，并表示将努力确保本组织能够在能够增加拉丁美洲候选人数量的系统中开展工作。

23. 尼日利亚代表团祝贺主席当选为产权组织协调委员会主席，并赞同加纳代表团代表非洲集团所作的发言。它还对总干事和秘书处，特别是人力部部长提交的《人力资源年度报告》表示赞赏，该报告介绍了在实现人员编制目标方面取得的进展，并概述了本组织与人力资源有关的政策、倡议和活动。代表团还赞赏秘书处在报告所涉期间取得的成就，特别是在性别平衡方面。它还赞扬秘书处努力启动新的地域多样性行动计划，并意识到迫切需要加快改善本组织工作人员队伍的多样性。代表团认为，这是秘书处有效运作的基石，因此，考虑到人力资源的有效管理与组织效率的关系，代表团高度重视人力资源的有效管理。在这方面，代表团注意到本组织内工作人员地域分配方面的差距。代表团补充说，人们过分关注的是每个地区收到的申请数量，而不是被选中的候选人数量和每个地区在本组织内的公平代表性。代表团认为，令人遗憾的是，尽管来自非洲的申请者人数众多，但其中许多申请者却从未进入遴选阶段。正是在这一背景下，代表团希望呼吁秘书处审查其战略，关注并反思被选中的候选人在总体上的公平地域平衡，而不是仅仅预测申请人数，以此作为验证外联举措的一种方式。代表团还认为，实现公平地域分配的努力应立足于工作人员队伍的战略规划，同时铭记需要从超过限额和低于限额的成员国吸引人才，以及每个国家的情况所面临的挑战。

24. 法国代表团赞同瑞士代表团代表B集团所作的发言，并赞扬秘书处编写和提交《人力资源年度报告》。它呼吁秘书处继续改进人力资源政策，特别是在青年、妇女和地域分配方面。代表团认为，地域分配和公平相结合的战略值得关注。

25. 津巴布韦代表团对《人力资源年度报告》以及在性别平等和平衡方面取得的进步表示赞赏。它赞同加纳代表团代表非洲集团所作的发言。代表团还对秘书处的公平分配数据，包括申请人和被选中者的分类数据，以及为在本组织网站上向国民发布空缺职位通知提供便利表示赞赏。代表团对来自非洲的 3,299 名申请人中只有 14 人被选中表示关切。代表团还注意到，虽然非洲申请人被列入了长名单，但在最后阶段却没有后续，只有极少的非洲候选人被列入面试短名单，然后被选中。在这方面，代表团希望提出以下问题，在今后的报告和接触中加以解决。它要求秘书处澄清长名单的标准，因为它认为候选人长名单本应符合最低遴选标准，而长名单和短名单候选人人数上的差异引起了严重关切。此外，代表团还询问招聘过程是否考虑到了对申请人在哪里获得的资格的偏见。例如，拥有非洲知名高等院校学历的申请人与来自知名发达国家的申请人是否得到同等的评价和排名？招聘委员会是否像其他联合国机构那样，在初选和面试中兼顾性别和地域多样性？代表团欢迎解决地域多样性问题的计划，并建议今后高级职位的退休也应反映出地理区域的情况。它还希望澄清统计数字中是否包括定期有限任用的工作人员，以及今后是否有可能统计这类雇员的地域分布情况。代表团期待与人力部合作，实现公平的地域代表性，并希望看到一个多样化、包容和反映本组织成员国情况的秘书处。

26. 由于没有其他代表团要求发言，主席请总干事发言。

27. 总干事感谢发言的代表团，以及其他许多与秘书处私下接触的代表团，它们就本组织应以何种面貌出现以及应以何种方式照顾其员工表达了自己的关切、愿望和希望。这确实有助于秘书处贴近成员国，让成员国了解秘书处正在开展的工作，也让成员国分享它们希望从本组织看到的東西。总干事补充说，他将继续发扬这种开放、包容和透明的参与精神，并指出，关于多样性和包容性的许多评论也非常贴近他的内心，因为他来自世界上一个多元的地区，来自一个混合了四种民族语言和种族的国家。总干事提到，他相信一个多元化的组织是一个强大的组织，但要实现这一点，需要牢记三件事。首先，总干事指出，这是一个技术性组织，所开展的工作专业性很强。因此，秘书处需要与成员国合作，找到最有机会成功申请的合格候选人。这不仅关系到数量，还关系到质量，这是需要解决的问题。总干事确信，在招聘之外，通过 WIPO 学院，通过项目，通过为成员国，特别是发展中国家和最不发达国家带来知识产权、培训、技能、能力、发展的努力和倡议，这种情况将随着时间的推移而发生变化。其次是与成员国的伙伴关系。总干事对许多成员国挺身而出，为本国人民敞开大门表示感谢，这体现在申请数量的增加，以及总干事团队与能够接触到对本组织工作感兴趣的人才的机构进行的接触数量上。不过，他指出，在成员国大会召开前后，成员国的热情往往会达到高潮，但秘书处并不总是在成员国大会后从成员国那里得到同样积极的回应。因此，他呼吁成员国与秘书处结成伙伴关系，不仅是在每年成员国大会前的几周，而是在全年。第三，总干事指出，由于并非所有招聘都将发布广告，其中的一些变化需要一些时间。他希望成员国能够理解，秘书处将与它们一起努力实施地域多样性行动计划，并在今后报告实施结果。总干事要求成员国保持耐心，因为改变本组织的混合和构成需要时间。同样，总干事指出，关心本组织的工作人员对本组织的成功至关重要，根据他管理本组织的经验，他非常重视这一点。尽管多样性是一个重要因素，但在本组织内创造适当的环境和文化，使其充满活力、公开和透明，对于本组织更好地为成员国和千百万创造者和创新者服务也同样重要。在这方面，总干事确认，秘书处将不仅仅致力于多样性，还将致力于本组织的文化变革，为此他请求成员国给予支持。总干事最后说，通过与成员国在这些问题上的合作，共同改变现状，他确信，随着时间的推移，本组织将成为大家所希望的那种组织。经主席允许，总干事请人力部部长发言，对各代表团的意见作出回应。

28. 秘书处感谢各代表团的积极评论，并表示将在全年继续就这些问题与成员国接触和交流。秘书处补充说，它将定期提交报告，这种透明度和合作的关键支持之一确实是提供数据的能力。在回答俄罗斯联邦代表团关于门户网站的问题时，秘书处确认，这正是它正在努力实现的目标，截至 2023 年 6 月底的最新版《人力资源员工队伍手册》刚刚上传到网上。秘书处补充说，在现阶段，该文件每年更新两次，但目标是将其作为一个在线仪表盘，供成员国使用。秘书处感谢尼日利亚代表团提到秘书处的工作应立足于员工队伍规划。秘书处确认，这对于一个将在 15 年内失去一半工作人员的专家组织来说至关重要，并补充说，这项工作实际上将非常有助于秘书处了解其地域多样性行动计划的实施情况。它还将使秘书处能够与成员国分享本组织将招聘哪些技能人员的预先信息，这将是一个不断交流的过程，使成员国能够开始在国内建立本组织所需的专家技能培训管道。同样，关于加纳代表团代表非洲集团所作的评论，秘书处试图澄清候选国数量与被选中数量之间的关系，确认两者之间存在着关系，而且一个确实与另一个相辅相成，尽管大量的候选国并不一定转化为被选中者。不过，秘书处还提供了肯尼亚的例子，秘书处从该国收到的候选国数量增加，导致该国的提名数量增加。秘书处还指出，它已充分注意到共享招聘过程信息的重要性，并打算通过协调中心倡议继续这样做。在回答津巴布韦代表团关于招聘程序以及任命委员会地域和性别多样性因素的问题时，秘书处确认，这些都是任用委员会组成的标准。关于学术机构的评级，秘书处提到，这并不是长名单和短名单之间的区别因

素，而主要是经验因素在这一阶段产生了区别。在这方面，秘书处补充说，对于某些 P3 职位，例如候选人多达 300 人的职位，从长名单到短名单阶段的候选人人数会急剧减少，因为一般平均约有 10 名候选人入围笔试，而笔试又决定了面试的人数。不过，秘书处提到，它知道需要做更多的工作。在回答伊朗伊斯兰共和国代表团的问题时，秘书处确认，它与联合国其他机构的做法是一致的，而且它参加了招聘工作组。此外，秘书处补充说，它正在积极关注联合国 2.0 在招聘程序演变方面的情况，因为这也是其开始审查自身招聘程序的工作计划的一部分。关于关注包括青年在内的各种人群的重要性问题，秘书处提到，在过去的四年中，它扩大了青年计划，并打算继续关注这些人群，同时也不忽视其他方面。至于地域多样性，秘书处指出，它也在通过数据研究针对特定人群的行动。关于波兰代表团代表 CEBS 集团提出的意见，秘书处强调，现行政策并不是造成地域代表性问题的原因，而是多种原因的综合。作为在这一问题上所面临的难题的一个例子，秘书处提到了正在与非洲地区知识产权组织（ARIPO）国家就地域代表权问题进行的讨论，并指出至少有五个没有代表权的成员国没有提出候选申请，而对于其他有代表权的成员国来说，与申请总数相比，收到的候选申请数量实在太少。然而，秘书处指出，它将继续开展基础工作，提前进行人员队伍规划，并就本组织作为专门机构在技能方面的具体需求与成员国沟通。

29. 主席注意到没有其他代表团要求发言，随后建议秘书处继续审议下一个分项目。

产权组织工作人员养恤金委员会

30. 秘书处介绍文件 W0/CC/82/1 “产权组织工作人员养恤金委员会”，并指出产权组织协调委员会在 1977 年的例会上决定，产权组织养恤金委员会由三名委员和三名候补委员组成，其中一名委员和一名候补委员由产权组织协调委员会选举产生。总干事提议由产权组织协调委员会选举的委员通常任期四年。但是，秘书处补充说，为了建立一个程序，促进在更广泛的基础上征集和审议成员国为产权组织协调委员会最终选举产权组织养恤金委员会委员和候补委员而提出的候选人，在 2021 年，现任委员的任期被例外地分别缩短为一年和两年。因此，在 2022 年产权组织协调委员会例会上选出了一名新的产权组织养恤金委员会委员，而在本届会议上，委员会需要选出一名新的候补委员。在这方面，秘书处提到，在 2021 年 10 月的例会上，产权组织协调委员会选出了产权组织养恤金委员会候补委员，任期两年，直至 2023 年产权组织协调委员会例会结束。因此，总干事建议新当选的候补委员任期四年。秘书处还补充说，今年早些时候，向成员国发出了一份普通照会，请它们提出产权组织养恤金委员会候补委员候选人，任期四年。因此，秘书处提到，在对所收到的提名进行适当审议之后，总干事决定提名让 - 吕克·佩兰先生(法国)参加产权组织协调委员会产权组织养恤金委员会候补委员的选举。

31. 俄罗斯联邦代表团赞扬秘书处编写了关于选举产权组织养恤金委员会候补委员的报告，并要求对候选人让 - 吕克·佩兰先生作出一些澄清，他在过去两年中已经是产权组织养恤金委员会的候补委员。代表团称，佩兰先生的简历显示，在他退休之前，他曾在秘书处担任过各种职务，鉴于产权组织养恤金委员会的任务和权限及其职权范围，代表团敦促秘书处研究这一任命是否适当。代表团承认，产权组织养恤金委员会由三名普通委员和三名候补委员组成，其中一名由产权组织协调委员会选举，另一名由总干事指定，并由在产权组织服务的联合国合办工作人员养恤基金参与人选举产生。代表团想知道，一名前秘书处成员被提名参加产权组织养恤金委员会的选举，这是否有潜在的利益冲突。

32. 法国代表团感谢秘书处提交该文件，并欢迎提名让 - 吕克·佩兰先生为产权组织协调委员会选出的产权组织养恤金委员会候补委员的建议。代表团认为，佩兰先生符合担任这一职务的所有要求。

33. 秘书处回答俄罗斯联邦代表团关于潜在利益冲突的意见，忆及弗拉基米尔·约西福夫先生之前在产权组织协调委员会当选时也是一名退休人员，而且过去也有类似的做法。秘书处还补充说，有一

个已经为本组织工作过并了解相关主题的人，对于有效落实产权组织养恤金委员会的工作非常有价值。因此，秘书处指出，它看不出这在什么地方会造成任何利益冲突，并重申这是一名退休人员，而不是本组织的在职人员。

34. 产权组织协调委员会选举让 - 吕克·佩兰先生担任产权组织工作人员养恤金委员会候补委员，任期四年，至产权组织协调委员会 2027 年例会闭幕时为止。

(ii) 道德操守办公室的报告

35. 讨论依据 W0/CC/INF/2 进行。

36. 首席道德操守官介绍文件 W0/CC/82/INF/2 “道德操守办公室年度报告”，涉及 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日的期间。首席道德操守官指出，这是她在 2021 年 9 月加入后首次提交涵盖全年工作的报告。首席道德操守官进一步指出，道德操守办公室作为一个独立的办公室，有幸继续协助总干事加强本组织的道德操守、廉正和问责文化。她指出，2022 年对道德操守办公室的服务要求有所增加，尽管在管理工作量方面存在挑战，但道德操守办公室有效地开展了工作，并取得了创纪录的成果。在保密咨询和指导方面，道德操守办公室收到并答复了 155 项请求，比 2021 年增加了近 300%。首席道德操守官声称，这加强了管理层和更多人员对道德操守办公室的看法，将其视为值得信赖的咨询资源，以及指导和支持的安全空间。关于防范报复，道德操守办公室收到了四份正式的保护请求。首席道德操守官通报说，有一个案件已经结案，因为报复的表面证据不成立，另外三个案件已移交监督司调查。首席道德操守官提请注意道德操守办公室对培训、教育和外联的重视。关于外联活动，首席道德操守官在一次有大约 750 名工作人员参加的全体会议上作了介绍，这被认为是传达道德操守信息的有效方式。她进一步评论说，道德操守办公室应各司司长和部门领导的要求，举办了定制讲习班和提高认识会议。首席道德操守官报告说，一项令人瞩目的工作是，2022 年 11 月推出了新的产权组织道德操守与廉正必修电子学习课程，完成率达到 97%。关于财务披露和利益申报（FDDI）和国际公共部门会计准则（IPSAS），首席道德官宣布，产权组织在这两项计划中的合规率均为 100%。关于财务披露和利益申报，她介绍说，道德操守办公室利用产权组织自己的财务披露和利益申报专有软件，启动了年度财务披露和利益申报计划（2023 年）。首席道德官解释说，使用这一新的内部安全平台，再加上新的外部审查员的服务，将使该计划更加有效和高效，并为产权组织每年节省大量资金。在政策方面，道德操守办公室已开始审查两项政策：财务披露和利益申报政策和防止因举报不当行为和配合正式授权的审计而遭报复的政策。首席道德操守官提到，最近在启动财务披露和利益申报工作时发布了财务披露和利益申报政策，而关于报复的政策仍在审查过程中。最后，首席道德官确认，在整个 2022 年，道德操守办公室与咨监委进行了富有成效的合作，并定期参加季度会议。展望未来，首席道德操守官重申，道德操守办公室在 2022 年提供的独立服务，将继续在产权组织推动基于道德和价值的方法，道德操守办公室期待继续与产权组织管理层和主要利益攸关方合作，以实现其 2023 年的战略优先事项。

37. 瑞士代表团代表 B 集团发言，感谢秘书处编写年度报告，并感谢首席道德操守官介绍报告。B 集团指出，道德操守办公室是产权组织管理结构不可或缺的一部分，有助于确保以职业道德为特征的工作环境。B 集团提到，自 2021 年以来，要求提供保密咨询和指导的请求明显增加，并敦促道德操守办公室继续认真监测这一增长。B 集团申明，在这方面，它支持道德操守办公室努力更好地为其战略提供信息，并更有效、更一致地报告产权组织内部的道德成熟度。B 集团还对自 2022 年 11 月以来，新的道德操守必修课程 elearning 培训的完成率大幅提高表示欢迎，并希望这一趋势今后能够保持下去。B 集团表示，欢迎道德操守办公室向产权组织所有工作人员发布一份图文并茂的总结报告，以提高对道

德操守办公室工作成果的认识，并要求将该报告发送给成员国。B 集团最后感谢道德操守办公室所做的宝贵工作，并表示期待道德操守办公室继续在本组织发挥关键和积极的作用。

38. 墨西哥代表团感谢主席和道德操守办公室所做的工作，并承认通过各种举措为改善本组织内的机构文化所做的努力。代表团注意到道德操守办公室处理的案件数量增加及其积极成果。代表团继续指出，它认为没有足够的资源来跟上不断增加的工作量，特别是涉及政策和规范方面的事项。代表团注意到，虽然在下一个两年期的预计预算中总干事办公室和管理开支有所增加，但却没有提及道德操守办公室的资金数额。代表团最后要求，今后应向它们通报分配给道德操守办公室的预算，以确保该办公室拥有适当水平的资源来妥善开展工作。

39. 总干事对首席道德操守官和道德操守办公室开展的工作表示赞赏，并指出，任何运作良好、开放、透明和充满活力的组织，其文化的一部分就是道德操守文化。在这方面，这就是我们如何能够相互尊重，如何能够信任我们的成员，如何能够以正确的方式开展工作。总干事说，他很高兴听到与会成员国对这项工作的反馈意见。他向各代表团保证，他/她们与首席道德操守官一直在就适当的资源水平、其他组织的做法以及如何支持首席道德操守官进行对话。总干事最后申明，他支持道德操守办公室开展的重要工作。

40. 首席道德操守官感谢所有代表团和总干事的鼓励和赞赏。首席道德操守官告知，2023 年是向各代表团提交报告摘要的第一年，报告摘要将提交给工作人员。特别是，为了让工作人员了解道德操守办公室的工作是什么，以及如何与他/她们的日常工作相联系，关于道德操守的对话将继续下去。她补充说，所有代表团都将得到一份报告，报告一般用法文和英文撰写，但她将与内部同事就其他译文进行联络。关于总干事就资源问题发表的意见，她指出，这确实是一个持续的话题，因为他/她们考虑了对道德操守办公室服务的需求不断增加。首席道德操守官引用让-雅克·库斯托的一句话：“没有道德操守，一切就好像我们都是大机器上的 500 万乘客，没有人驾驶机器，机器越开越快，但我们不知道开往哪里”。她解释说，这肯定不是本组织希望看到的情况。首席道德干事最后重申，她致力于与总干事合作，并全面致力于履行自己的职能，确保道德问题成为产权组织同事们最关心的问题，并向大家表示感谢。

统一编排议程第 24 项

《工作人员条例与细则》修正案

41. 讨论依据文件 [WO/CC/82/2](#) 和 [WO/CC/82/4](#) 进行。

42. 秘书处介绍了文件 WO/CC/82/2 “《工作人员条例与细则》修正案”，指出《工作人员条例》修正案提交产权组织协调委员会事先批准，而《工作人员细则》修正案由总干事批准，提交产权组织协调委员会只是供参考。秘书处提到，今年向产权组织协调委员会报告五项工作人员细则的修正案供其参考，同时向产权组织协调委员会提交了七项现行工作人员条例的修正案和一项新条例供其批准。最实质性的修订涉及引入关于居住地的新的工作人员条例 1.10 和工作人员条例 4.9 中关于招聘的新规定。关于前者，秘书处提到，新的工作人员条例 1.10 规定，工作人员的主要居所必须在工作地点所在地区，对于那些被破例批准居住在工作地点以外地区的工作人员，可以减少他/她们的薪酬、津贴和取决于居住地的其他应享权利。至于工作人员条例 4.9 中关于招聘的新规定，秘书处指出，这将为只对内部候选人（即定期或连续任用的工作人员，他/她们以前是通过竞争上岗招聘的）开放的竞争提供了可能性。关于新的工作人员条例 1.10，由于在秘书处与各集团协调员磋商期间表达了一些关切，秘书处确认，拟议的新工作人员条例 1.10 不影响现行的合同安排，现行的合同安排如下：临时任用、定期任用和连续任用。根据工作人员条例 0.1(b)、4.16、4.17 和 4.18，这是本组织工作人员任用的三种类

型。秘书处补充说，设立任何新的任用类型都需要产权组织协调委员会的事先批准，因为这需要修改《工作人员条例》。此外，秘书处还提到，在与各集团协调员磋商之后，它还建议对新工作人员条例 1.10 稍作修改，在第二句中增加“应其请求”。这样做的目的是非常清楚地表明，如果工作人员提出要求，可以破例批准他/她们在工作地点以外的地区拥有主要住所。

43. 主席感谢秘书处的介绍，并请加纳代表团代表非洲集团发言，介绍文件 W0/CC/82/4 “非洲集团的《工作人员条例与细则》修正案”。

44. 加纳代表团代表非洲集团希望在工作人员条例 4.8 中增加一条新的规定，即司局长职类的晋升和任用应由总干事向产权组织协调委员会报告，并简要说明晋升或任用人员的资格。该集团对总干事的领导能力表示信任，并鼓励他继续开展迄今为止的出色工作。它还向本组织保证，它将坚定不移地支持和致力于推进本组织的任务。该集团坚信产权组织框架内的透明、问责和公平原则，提出这项建议主要是出于这些价值观。该集团认为，司局长对于秘书处的高效运作和敏捷性至关重要，本组织及其成员国一致认为，导致这些任用的程序应当以最大的透明度进行。通过要求总干事向产权组织协调委员会报告司局长职类职位的晋升和任用情况，该集团为本组织提供了一个机会，以加强成员国对决策过程的公正性和透明度的信心。该集团补充说，这一报告机制将使成员国熟悉新任用担任本组织职位的个人，而概述资格的简短说明也将成为成员国了解情况的工具，使其深入了解这些决定背后的理由。该集团提到，透明度可以增进成员国之间的信任，促进本组织内部的包容和机会平等。此外，共享关于晋升或任用人员资格的相关信息将创造一个鼓励决策透明的环境，这对非洲集团尤为重要，因为这符合其关于确保本组织内公平地域代表性和性别平衡的呼吁。此外，该提案与全球公共和私营部门提高透明度和加强问责制的运动相一致，联合国系统内外的许多组织已经认识到决策过程透明度的价值。该集团指出，通过这项建议，本组织将表明其对这些原则的承诺，复制国际劳工组织（劳工组织）等联合国组织的趋势，并为其他国际组织树立榜样，从而加强其作为善治领导者的声誉。该集团承认总干事在司局长职类方面的特权，以及他在作出这些决定时的判断力。但是，该集团认为，向产权组织协调委员会提供这些信息，最好是通过《人力资源年度报告》提供，可以在总干事的权力和加强透明度的需要之间取得平衡。在这一点上，非洲集团希望明确指出，其建议是仅供产权组织协调委员会参考。鉴于上述理由，非洲集团敦促成员国支持其提案。

45. 主席感谢加纳代表团代表非洲集团所作的介绍，并请各代表团发言。

46. 瑞士代表团代表 B 集团发言，感谢总干事编制文件 W0/CC/82/2，其中载有《工作人员条例与细则》修正案。代表团注意到拟议修正案，并高兴地看到 COVID-19 之后工作条件的变化，如远程工作的普遍化，在修正案中得到了反映。关于工作人员条例 4.9，该集团原则上欢迎内部人才的差别因素，并理解拟议修正案将根据招聘工作的总体考虑来运作，即在招聘和任用工作人员时采用效率、才干及忠诚的最高标准。还有一些拟议的修正案，例如工作人员条例 4.9，没有使用性别中立的语言，既然《总议事规则》已经修订为使用这种语言，该集团认为，在这种情况下使用性别中立的语言也是一致的。最后，关于引入新的工作人员条例 1.10，通过在第二句中增加“应请求”一词，该集团希望确保《工作人员条例与细则》中的定义部分与新的条例 1.10 相联系。该集团再次感谢总干事给它机会审查这些文件。关于非洲集团在文件 W0/CC/82/4 中提出的建议，B 集团感谢非洲集团对《工作人员条例与细则》提出的修正建议。不过，B 集团表示，它仍在努力理解该提案所要实现的目标，特别是该提案所要求的报告目标。该集团提到，它完全支持择优任用，认为人力部完全有能力完成这项任务，认为没有必要通过向产权组织协调委员会让成员国参与这类决定。

47. 波兰代表团代表 CEBS 集团发言，感谢总干事、秘书处和参与的成员国提出文件 W0/CC/82/2 所载的《工作人员细则与条例》修正案。正如该集团就《人力资源年度报告》所作的发言中指出的，该集团成员对本组织工作人员地域多样性方面取得的有限进展表示关切。该集团认为，透明、客观的竞争程序，以及确保获得包含候选人所需信息和知识的材料，是推进这一进程的先决条件。考虑到目前的情况，该集团无法接受目前对条例 4.9 提出的修改建议，根据该建议，一些空缺职位只对内部候选人开放。该集团认为有必要在这方面开展进一步的工作，以便更好地了解与这类职位的类型、其数量或因素有关的确切参数，这些参数将决定是否需要这一特定的招聘途径。该集团表示愿意积极参与这一讨论。

48. 加纳代表团代表非洲集团发言，感谢总干事编制关于《工作人员条例与细则》修正案的文件，并注意附件二中的修正案。在附件一中，非洲集团批准工作人员条例 1.10，但关于工作人员条例 4.9，尽管非洲集团对总干事促进工作人员职业发展和流动的举措表示赞赏，但对通过只对内部候选人开放的竞争来填补空缺的建议表示关切。该集团认为，该条例目前的措辞将妨碍实现适当的地域平衡和将无任职人员的成员国和任职人数不足的地区纳入本组织工作人员队伍的努力。该集团建议采用以下案文来提高工作人员的职级，同时满足地域平衡的需要：“有待填补的空缺应在产权组织的招聘网站上公布。如果总干事决定，此类空缺可以只向符合最低要求的内部候选人开放，不多于空缺总数的 30%。只有经过条例 4.9 和 4.10 所指的竞争而获得定期或连续任用的工作人员，才应被视为内部候选人，但信托基金协议或已批准项目下的定期工作人员除外。”

49. 主席请加纳代表团向秘书处提供其刚刚提出的文本，以便秘书处将其显示在屏幕上。

50. 伊朗伊斯兰共和国代表团感谢总干事编制关于《工作人员条例与细则》修正案的文件。代表团提到，它在两周前秘书处召集的非正式磋商中提出了自己的关切。虽然代表团承认流动和晋升对本组织现任工作人员的重要性，但认为新的修正案没有包容性和排他性，没有认识到成员国的合理关切，特别是在地域和性别平衡以及确保透明度方面。代表团指出，修正案需要在所有成员国之间进一步谈判，以确保新的做法公平、多样且具有足够的包容性，从而成为本组织工作人员队伍的一项新的招聘政策。代表团的具体关切涉及两项修正案，即关于居住地的新条例 1.10 和关于招聘的条例 4.9 中的新规定。至于后者，代表团建议秘书处避开并选择一个适当的百分比，以限制秘书处提出的修正案的实施框架。代表团鼓励秘书处进行磋商，以便照顾到成员国的合理关切。最后，代表团支持加纳代表团代表非洲集团提出的建议。

51. 美利坚合众国代表团感谢总干事汇编《工作人员条例与细则》修正案，并赞赏地注意到为使本组织的监管框架与联合国共同制度的最佳做法保持一致所做的努力。关于条例 1.10，代表团要求提供两点信息。第一，秘书处是否要求工作人员在规定的天数内通知它居住地的变化；第二，秘书处将在问责框架内对不当行为采取哪些措施。关于文件 W0/CC/82/4 所载非洲集团的建议，代表团赞同瑞士代表团代表 B 集团所作的发言。代表团指出，鉴于司局长职位的数量，这一变化将对秘书处及时招聘和晋升的能力产生不利影响。截至 2022 年 12 月，本组织有 9 名行政级别的工作人员和 71 名司局长级别的工作人员，采用这一建议将使产权组织协调委员会批准的职位增加 700% 以上。代表团认为，这将对工作流程和活动产生负面影响，进而影响士气。代表团提到，它支持继续执行秘书处的招聘原则，其中第一项原则是任用最优秀的候选人，符合效率、能力和正直的最高标准。

52. 瓦努阿图代表团感谢总干事编制《工作人员条例与细则》修正案，并注意秘书处为改善地域代表性所做的努力。尽管如此，瓦努阿图代表团承认在本组织的工作人员队伍中没有来自其所在地区的工作人员，并呼吁秘书处作出额外承诺和具体关注，使工作人员队伍具有公平的地域代表性。

53. 新加坡代表团感谢非洲集团在文件 W0/CC/82/4 中提出的建议, 并希望了解该建议的目的。新加坡代表团认为, 成员国的监督不意味着要参与审查本组织的日常运作。代表团指出, 职位的任用和晋升, 特别是高级职位的任用和晋升, 应切实由个人择优选择。

54. 中国代表团感谢秘书处对该文件的介绍, 并注意到对工作人员条例 4.9 的修改建议, 该条建议某些职位只对内部候选人开放。代表团注意到其目的是提升工作人员的内部流动, 理解为提升内部流动机会将有助于工作人员的职业发展。这进而又会提升员工队伍士气和竞争力。然而, 代表团希望了解根据哪些标准确定仅进行内部征聘, 是否对确保征聘过程的透明和问责制定配套措施。

55. 俄罗斯联邦代表团提到, 它赞同秘书处的意见, 即有必要使在工作地点以外工作的工作人员在居住地的应享权利和津贴正规化。代表团认为, 这种做法总体上是合理的, 鉴于秘书处所作的澄清和修正案中提出的补充案文, 它随时准备支持工作人员条例 1.10 的拟议修正案。关于工作人员条例 4.9 的修正案, 代表团指出, 它听取了其他成员国和集团的意见, 为了避免招聘中可能出现的滥用情况, 限制只为内部候选人举行竞争的情况, 也许确实有一定道理。它还说, 限制这种竞争, 每年限制一定的数量, 或商定有资格参加这种内部竞争的工作人员的百分比, 也是有意义的。

56. 秘书处答复瑞士代表团代表 B 集团提出的问题, 适当注意到使用性别中立语言的问题, 并指出今后将系统地解决这一问题。秘书处还要求该集团就其关于与新条例 1.10 相关联的《工作人员条例与细则》定义部分的观点作出补充说明。

57. 联合王国代表团回答秘书处要求澄清的问题, 指出这主要是为了确保尽管条款不同, 但新条例和所有定义都被采纳。

58. 秘书处感谢联合王国代表团所作的澄清, 并向其保证已充分注意到这一点。关于 CEBS 集团要求进一步制定条例 4.9 中关于内部招聘的新规定的建议, 秘书处指出, 本组织在联合国系统中是非常独特的, 因为根据其监管框架, 以前没有在内部公布竞争的做法, 也没有优先考虑内部候选人的做法。秘书处补充说, 最近与联合国系统的其他 14 个组织进行了联系, 所有这些组织都优先考虑内部候选人, 也有可能进行内部竞聘, 或至少有其中一种可能性, 而秘书处是唯一一个没有这两种可能性的组织。因此, 秘书处认为, 它不是在要求与联合国系统其他机构不一致的东西。关于加纳代表团代表非洲集团、伊朗伊斯兰共和国代表团和俄罗斯联邦代表团提出的问题, 秘书处强调, 正如在非正式磋商期间所指出的, 秘书处提出的这一修正案只涉及数量有限的空缺职位, 而且只在特定情况下, 例如在本组织 50% 的专业人员将在未来 10 年或 15 年内退休的情况下, 为了业务连续性和知识转移。此外, 秘书处还强调, 只有在内部具备有关技能并有足够的内部候选人参加真正竞争的情况下, 它才会利用这种可能性。秘书处还补充说, 如果没有足够的符合要求的候选人, 或者进行了竞争但没有选中内部候选人, 那么无论如何都会对外公布该职位。此外, 如果内部候选人被选中, 那么被选中的候选人原来的职位就会空缺, 进而对外公开竞争。因此, 秘书处强调, 从这个角度看, 对本组织的总体地域代表性没有影响。关于美利坚合众国代表团就条例 1.10 及其应用提出的意见, 秘书处解释说, 其现行制度已经要求工作人员在工作地点以外工作时必须报告。同样, 细则 1.13.1(a) 规定, 工作人员应负责及时以书面形式将可能影响其在《工作人员条例与细则》下的地位和应享权利的任何变化通知总干事。秘书处还强调, 关于不遵守规定的问题, 要确定人们在联网时在哪里工作并不十分困难。此外, 能否使用安全的信息技术网络也是秘书处核实任何在工作地点以外工作的请求的标准之一, 最后, 如果管理人员认为业务需要决定必须在现场工作, 那么在工作地点以外工作的请求将不予核实。秘书处还解释说, 如果出现虚报情况, 将被视为不当行为并启动调查。如果不当行为得到证实, 行政部门将采取纪律行动。

59. 巴拉圭代表团感谢秘书处的介绍，并感谢秘书处回答了在不同非正式会议以及本届会议上提出的所有问题。然而，代表团仍然不清楚如何实施条例 4.9 的拟议修正案，并认为在这一点上需要做更多的工作。代表团还确信，应找到适当的机制，确保本组织所有工作人员保持积极性。代表团表示愿意继续参与这一问题的讨论。

60. 墨西哥代表团注意到《工作人员条例与细则》的拟议修正案，并表示将支持批准关于居住地的新条例 1.10。关于条例 4.9，墨西哥代表团要求提供更多信息，说明相关职位的百分比或平均数量，以及修改的范围，以便支持秘书处的建议。关于非洲集团就条例 4.8 提出的建议，即总干事向产权组织协调委员会通报司长职类的任用和晋升情况，尽管提议者指出该建议的目的是向产权组织协调委员会通报情况，但代表团认为，应进一步澄清这一修正案的目的。代表团重申，它仍然不清楚该提案背后的具体原因，并询问为什么需要向产权组织协调委员会通报，以及一旦产权组织协调委员会获得这一信息，期望它作为该决定的后续行动做些什么。代表团认为，负责微观管理或参与内部决定不属于产权组织协调委员会的职权范围，因为《工作人员条例与细则》规定，总干事负责任用所有工作人员。

61. 巴西代表团关于工作人员内部流动性以及某些竞聘只对内部候选人开放的可能性，希望对巴拉圭代表团等其他代表团的发言表示赞同，这些代表团提出了问题和关切。代表团认为，在如何实施该条例方面，尤其是在涉及那些在本组织工作人员队伍中无人任职或任职人数不足的国家或地区时，应考虑到这些问题和关切。代表团还指出，文件 W0/CC/82/2 中关于条例 4.9 拟议修正案的介绍强调了遵循联合国系统其他机构最佳做法的重要性。然而，代表团请委员会参考联合国大会于 2014 年批准的一项决议，其中就流动性问题作了如下说明：“请秘书长在审议空缺职位时，平等对待内部和外部候选人。”因此，代表团质疑该提案如何与联合国系统内的最佳做法保持一致。

62. 秘书处承认各代表团对在条例 4.9 中引入新条款表示关切。秘书处提请委员会注意一个事实，即在 2022 年，20%以上对外公布的竞聘中，成功入选的候选人都是内部候选人。这意味着耗费了行政资源和时间，而如果这些竞聘只对内部候选人开放，程序本可简化和加快。不过，秘书处确认，它愿意就这一新规定的条件和实施与成员国进行接触，并向委员会忆及，这主要是为了向内部候选人发出一个信息，即他/她们的职业生涯是重要的，他/她们有时有可能通过这些内部竞争获得发展。秘书处还注意到巴西代表团提到的决议，并提请注意该决议与平等待遇问题更为相关。秘书处还补充说，在其他联合国机构，尽管空缺职位也可能对外公布，但作为第一步，只考虑内部候选人，这不符合条例 4.9 下新规定的拟议方法，即在有限的情况下，第一步侧重于内部候选人，如果程序不成功，随后再考虑外部候选人。

63. 在继续审议之前，主席请加纳代表团澄清代表非洲集团提交的文件 W0/CC/82/4 中的提案与代表团随后提交并投影在屏幕上的拟议案文之间的关系。他希望了解这是与一项条例有关的新提案，还是取代文件 W0/CC/82/4 中的提案，代表团希望如何继续。

64. 加纳代表团告知主席，屏幕上的提案与非洲集团在文件 W0/CC/82/4 中提出的提案不同，而是对条例 4.9 的拟议修正案的回应，以照顾到该集团对仅对内部候选人开放的招聘这一特定问题的关切。

65. 尼日利亚代表团请求主席允许休会 10 分钟，以便非洲集团成员进行磋商并尽快回答主席。

66. 波兰代表团代表 CEBS 集团发言，要求澄清一点，即是否请成员国进一步审议投影在屏幕上的提案，以便将这一信息转达给其成员。

67. 巴拉圭代表团考虑地域平衡的要求，请秘书处说明如何实施关于条例 4.9 的建议，在竞争中只对内部候选人开放的情况有多少，以及内部候选人的最低人数是多少。
68. 加纳代表团代表非洲集团发言，请求主席休会 10 分钟。加纳代表团代表非洲集团请求主席休会 10 分钟，以审议和重新审议文件 W0/CC/82/4 所载的非洲集团提案。
69. 主席暂停该议程项目，进行非正式磋商。
70. 主席返回该议程项目，请加纳代表团介绍非洲集团提案和立场的最新情况。
71. 加纳代表团代表非洲集团发言，感谢就文件 W0/CC/82/4 所载非洲集团关于《工作人员条例与细则》修正案的提案发表意见的所有代表团。该集团赞赏地注意到总干事关于加强本组织司局长职类工作人员的承诺，并期待就这一问题与秘书处进一步接触。在此基础上，基于该集团对总干事的信任，并注意到和考虑到成员国的合理关切，该集团希望撤回文件 W0/CC/82/4 中所载的《工作人员条例与细则》修正案。该集团还指出，早些时候提出并投影在屏幕上的提案与该提案没有任何联系，而是努力寻找某种中间立场，以涵盖成员国对条例 4.9 的关切。
72. 主席对加纳代表团表示感谢，并要求澄清屏幕上投影的提案是否仍在讨论之列，还是已经撤回。
73. 加纳代表团指出，这只是发言的一部分，目的是为条例 4.9 的讨论作出贡献。
74. 主席感谢加纳代表团所作的澄清，并提到灵活性和信任始终是本组织和其他组织工作的两个主要方面，并高兴地看到这两个方面在本领域仍然存在。关于文件 W0/CC/82/2 所载的《工作人员条例与细则》拟议修正案，他认为最好通过与地区协调员的非正式磋商来达成共识，并指出磋商已经在进行中。
75. 波兰代表团指出，如果能够首先与 CEBS 集团的成员分享该建议，代表团会感觉更舒服一些，因为其中一些成员不是产权组织协调委员会的成员，但也会对该事项感兴趣。因此，代表团要求主席能够在与地区协调员举行会议之前，首先在 CEBS 集团成员之间进行这一对话。
76. 主席澄清说，非洲集团提出并投影在屏幕上的案文不是完整的提案，而是该集团发言的一部分。
77. 波兰代表团提到，非洲集团就条例 4.9 提出的一些具体建议将引起 CEBS 集团成员的兴趣。
78. 主席提到，将在当天下午早些时候产权组织大会召开之后宣布何时进行磋商。随后，他宣布议程项目暂停。
79. 主席重新讨论该议程项目，回顾说，前一天暂停了对该项目的讨论，以便与各集团和代表团进行磋商。主席高兴地宣布，经过这些磋商，由于所有集团和代表团表现出的灵活性、技能和专业精神，已就协商一致的決定案文达成一致意见，他随后请秘书处在屏幕上显示该決定案文。主席宣读了拟议的決定段落，并给各代表团一些时间审查该段落。
80. 主席注意到没有代表团要求发言，并得出结论认为没有人反对拟议的決定段落。随后，他开始就文件 W0/CC/82/2 所载的《工作人员条例与细则》修正案作出決定。

81. 产权组织协调委员会：

- (i) 批准了文件 W0/CC/82/2 附件一中所列的《工作人员条例》修正案，但工作人员条例 4.9 的拟议修正案除外并以下文第 (ii) 项为准；

(ii) 批准了新的工作人员条例 1.10 “居住地”条，内容如下：“工作人员的主要住所应在其工作地点所在地区内。对于应工作人员请求特别获准在其工作地点所在地区以外居住的工作人员，可以减少取决于居住地的薪酬、津贴和其他应享权利。”；

(iii) 认识到为产权组织工作人员提供新的职业发展机会的重要性，注意到本组织鼓励人才流动的努力，决定继续讨论旨在改善产权组织职业成长与发展的措施；并

(iv) 注意到文件 W0/CC/82/2 附件二中所列的《工作人员细则》修正案。

82. 阿根廷代表团要求发言，对主席、秘书处和成员国在非正式会议期间所做的一切建设工作表示感谢。代表团补充说，秘书处作出了巨大努力，试图创造必要的条件，确保本组织的工作人员拥有富有成果和愉快的职业生涯，在他/她们的职业生活和个人期望之间以及工作与生活之间保持良好的平衡。因此，代表团非常感谢对话，感谢有机会与秘书处互动，就如何改善本组织的工作条件交换意见。这是代表团关注的一个问题，因为它非常致力于这个问题，并随时准备继续努力，确保在下次成员国大会上取得这样的积极成果。

统一编排议程第 25 项

国际公务员制度委员会规约的修正

83. 讨论依据文件 [W0/CC/82/3](#) 进行。

84. 法律顾问介绍关于《国际公务员制度委员会规约》修正案的亦称项目，请各代表团注意文件 W0/CC/82/3。法律顾问忆及，请成员国大会批准该文件附件中规定的《国际公务员制度委员会规约》修正案。她还忆及，联合国大会于 2022 年 12 月 30 日决定修订《公务员制度委员会规约》第 10 条和第 11 条，涉及其就服务地点差价调整数作出决定的权力。法律顾问解释说，之所以需要修订《公务员制度委员会规约》，是因为国际劳工组织行政法庭和联合国上诉法庭对其关于服务地点差价调整数乘数决定权的规定有不同的解释。她补充说，对《公务员制度委员会规约》的修订旨在解决这两个法庭在司法解释上的冲突，因为这两个法庭在联合国共同制度中处于各自管辖权的顶点。法律顾问告知各代表团，这些修正案并不自动适用于产权组织；作为一个专门机构，产权组织成员国必须决定是否批准这些修正案，这就是拟议决定的目的。最后，法律顾问指出，一旦得到成员国的认可，总干事将向联合国秘书长发出接受《规约》修正案的正式通知。这是完成接受程序的一个行政步骤，因此不需要成员国另外作出决定。

85. 瑞士代表团代表 B 集团发言，感谢秘书处编写文件 W0/CC/82/3，指出该文件解释了《国际公务员制度委员会规约》修正案的内容和背景。该集团欢迎这些修正案在法律上的明确性，即工作地点的分类属于联合国大会的职权范围。因此，B 集团支持产权组织协调委员会通过一项决定，批准对《国际公务员制度委员会规约》的这些修正案。B 集团指出，请其成员以本国代表的身份发言，进一步发表意见。

86. 墨西哥代表团代表西班牙代表团和墨西哥代表团发言。这两个代表团都希望强调这一问题的重要性，因为这些修正案是由包括产权组织在内的受劳工组织行政法庭管辖的一些国际组织牵头提出的。代表团指出，各专门组织已呼吁各自的成员国注意有两个工作地点差价调整表的困难，这意味着在联合国系统内很难有一个共同的薪金制度。代表团进一步指出，对第 10 条和第 11 条的修正是使有兴趣这样做的专门机构能够克服不同行政法庭之间问题的解决办法。代表团指出，对于联合国系统的成员及其雇员，成员国一直在努力克服这一法律空白，并表示希望支持对《公务员制度委员会规约》的这些修正案。代表团提出了一个旨在回应生活费用关切的决定段落，并建议修改秘书处提出的决定

段落为：“请协调委员会核可文件 W0/CC/82/3 附件中所载的《国际公务员制度委员会规约》修正案，立即书面通知联合国秘书长。”因此，代表团建议增加第二段：“产权组织协调委员会请总干事根据产权组织的法律义务，在产权组织接受这些修正案之日后，执行所提供的公务员制度委员会正式的工作地点差价调整数乘数。”

87. 德国代表团支持墨西哥代表团和西班牙代表团的发言，以及这两个代表团对决定提出的修改意见。代表团指出，它支持联合国所有组织的平等待遇，并敦促产权组织及时落实公务员制度委员会的各项决定。

88. 联合王国代表团支持尊敬的墨西哥代表以墨西哥代表团和西班牙代表团的名义所作的发言及其提出的修正案。

89. 美利坚合众国代表团支持B集团的发言以及西班牙代表团和墨西哥代表团提出的建议。此外，美国代表团感谢秘书处提供的文件，并表示坚决支持产权组织与《公务员制度委员会规约》修正案保持一致。

90. 加拿大代表团表示支持B集团关于这一问题的发言以及墨西哥代表团和西班牙代表团的发言。代表团还表示额外支持墨西哥代表团概述的拟议决定措辞。

91. 日本代表团对秘书处为编写解释《公务员制度委员会规约》修正案背景的文件 W0/CC/82/3 所做的努力表示赞赏。代表团欢迎这些修正案明确了公务员制度委员会的权力问题，并支持产权组织协调委员会批准对《公务员制度委员会规约》的这些修正案。代表团表示支持西班牙代表团和墨西哥代表团的建议。代表团最后指出，考虑到工作人员薪金和联合国共同机构的统一性，以及行政和财务方面的考虑，它认为产权组织应着手采用最新的工作地点差价调整数乘数，而不应无故拖延。

92. 俄罗斯联邦代表团表示支持对《公务员制度委员会规约》的拟议修正案。代表团认为，在产权组织协调委员会的决定中明确要求总干事按照公务员制度委员会的规定及时使用工作地点差价调整数乘数是有益的。

93. 挪威代表团赞同瑞士代表团代表B集团所作的发言，并表示支持墨西哥代表团和西班牙代表团的发言。

94. 冰岛代表团表示支持B集团的发言以及尊敬的西班牙和墨西哥代表对文本提出的修正建议。

95. 由于没有人要求发言，主席请总干事发言。

96. 总干事非常感谢各代表团，并感谢与秘书处进行广泛、非正式接触以及在会议上发言的所有集团。他说，他希望正式表明，作为总干事，他希望申明产权组织对共同制度的支持。他进一步申明，产权组织是联合国大家庭的一员，因此他希望确保他在这方面所做的工作与整个联合国系统保持一致。因此，他非常高兴有机会通过今天的决定做到这一点，并能够推进这项工作。总干事再次感谢所有成员国的意见和支持。

97. 主席提出以下决定。

98. 产权组织协调委员会核可了文件 W0/CC/82/3 附件中所载的《国际公务员制度委员会规约》修正案，由总干事立即书面通知联合国秘书长。

99. 产权组织协调委员会请总干事根据产权组织的法律义务，在产权组织接受这些修正案之日后，执行所提供的公务员制度委员会正式的工作地点差价调整数乘数。

[后接附件¹]

¹ 按惯例，主席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本报告附件。

产权组织工作人员理事会对世界知识产权组织成员国协调委员会的陈述

2023年7月14日，日内瓦

诸位阁下，
主席先生，
总干事，
各位代表，
亲爱的产权组织同事们：

今天，我荣幸地代表产权组织工作人员理事会向各位致辞。有机会在年度大会上向协调委员会发言，是我的同事们密切关注和非常期待的，因为这是我们作为工作人员与成员国直接接触的唯一机会。因此，我希望各位考虑我们的意见和关切，并在当前和今后的决策活动中优先考虑工作人员。

过去一年，产权组织行政部门努力通过工作人员参与度调查收集员工反馈意见，提供流动和工作人员培训机会，并加强沟通。人力资源管理部举行了几次一般性和专题性全体会议和部门会议，向工作人员通报人力资源相关问题的最新进展，这表明了本届行政部门在重要问题上与工作人员机构保持联系的意愿。然而，在一些关键领域，工作人员理事会希望看到更多的积极进展，以维护工作人员和本组织的最佳利益。

工作人员理事会了解当今世界面临的挑战，以及越来越多的不确定性，这些不确定性也与数字化、自动化、劳动力多样性和包容性等问题有关。我们也理解需要一支能够快速应对新挑战和新机遇的灵活的员工队伍。

也就是说，员工是本组织最重要的资产。在工作中感到被倾听、被重视的员工，其工作效率和敬业精神都会大大提高。确保工作人员有积极的体验，提供成长和发展的机会，可以提高工作人员的参与度和积极性。我们深信，产权组织通过对工作人员的培训和赋权，既能确保员工队伍的灵活性，也能确保工作环境更加安全。我们赞扬行政部门采取措施，利用多种方式投资于能力发展和学习，并鼓励加强这些措施，在公平的基础上广泛提供。工作人员期待着使他/她们的技能和能力多样化，以便能够为本组织作出更大的贡献。

最近的员工参与度调查有一个员工福利问题，询问产权组织是否真正关心员工的福利。这个问题得分最低，比2022年已经很低的调查结果还低3分。我们认为，造成得分如此之低的因素可能有很多，例如，不断推动少花钱多办事，缺乏职业发展机会，对可能减薪的焦虑迫在眉睫，日内瓦及其周边地区缺乏方便、负担得起的托儿选择，以及限制灵活工作安排的提议。

有鉴于此，我将概述工作人员关注的六个关键领域，这些领域直接影响到他/她们的积极性、参与度和福祉：

第一个问题涉及职业抱负、工作人员的专业成长和晋升。

在职业发展方面，工作人员的期望理所当然很高。其中包括期望出色的工作加上在更高一级承担越来越多的责任，能够通过向上的职业发展机会得到认可和奖励。工作人员渴望发展是正常的，任何雇主鼓励和支持员工发展也是正常的。

目前，工作人员可以通过外部竞争或改叙获得晋升，但改叙目前仅限于P1和P2级职位。事实上，内部择优晋升的机会并不存在。虽然我们知道改叙不是晋升的手段，但根据工作人员条例2.2的规定，有些较高职等的职位应该改叙。这影响了那些希望其职位得到改叙的工作人员的士气，因为随着时间

的推移和经验的积累，他/她们自然会承担新的更高级别的职责。鉴于实现产权组织目标（包括通过中期战略计划）的要求越来越多，这是一个非常重要的问题。

为了获得晋升机会，工作人员，尤其是中高级工作人员，必须等待空缺职位的公布，并接受公开竞争。空缺职位一经公布，工作人员就会担心围绕地域代表性、公平性、偏见、性别和年龄等问题可能产生的影响和外部压力——所有这些都会影响竞争，进而影响我们的职业发展前景。

在不影响招聘各级新人才的情况下——这当然也是需要的——许多姊妹组织已采取具体措施，确保在填补空缺时充分考虑到合格的内部工作人员。许多组织，如联合国艾滋病毒/艾滋病联合规划署、世界卫生组织和其他组织，在其《工作人员条例和细则》中明确规定，在同等条件下，自动优先考虑内部候选人。另一些组织则限制内部候选人担任某些职位的资格，使那些符合所有资格的人有机会在其职业生涯中成长和进步。

工作人员理事会希望看到产权组织采取类似的具体行动，这反过来将有利于本组织的绩效，有利于我们所服务的成员国。让我们的工作人员放心，本组织理解他/她们的愿望，并承诺保护他/她们的职业发展机会，这一点非常重要。我们希望得到你们的支持，批准行政部门提出的内部招聘框架，该框架符合许多联合国组织的做法。我们注意到，在你们的审议过程中，许多成员国主张与联合国的做法更加一致。我们希望你们也能将这一原则应用到招聘政策中。

第二个问题涉及工作人员的可持续合同地位。

在此，工作人员理事会想提出两个重要问题：(1)有限期定期合同和(2)将定期任用转为连续任用。

2022年，协调委员会批准了最长期限为5年的有限期定期合同，行政部门开始在新的空缺职位公告中广泛采用这种合同。然而，在哪些职位适用这种新型合同方面，还需要有更大的透明度。产权组织工作人员是联合国公务员，其价值在于他/她们的机构知识和任期。保持这些优势，维护我们的机构知识，对于我们这个专门组织的业务连续性至关重要。因此，重要的是，我们不能取消这一重要的联合国特点，但为特定项目设立的、任期仅为项目期限的职位除外。

第二点是关于定期任用转为连续任用的问题。虽然转为连续任用是由总干事决定的，但我们仍然不清楚作出这种决定的依据是什么。工作人员理事会经常有工作人员就这一问题与人力资源部门联系，但得到的答复并不明确。需要进一步澄清，以便工作人员和理事会更好地了解适用于批准连续任用的框架。

这两个问题都直接关系到稳定和工作保障。我们需要明确这两个问题，以满足人们的愿望，确保人们充分参与。

第三个关切涉及包容性、多样性和性别平等。

我们认识到最近对改善产权组织多样性和包容性的承诺。我们非常希望看到行政部门纠正目前工作队伍中存在的不平衡现象，实现性别和地域代表性的平衡，并充分利用本组织现有的人才。计划和预算委员会已对这一议题进行了详细讨论。行政部门的一些外联工作已经帮助增加了一些代表性不足或无代表性国家的申请。

尽管如此，P5及以上级别仍然存在不平衡现象。产权组织需要解决这一问题，不仅要开展外联工作，还要对内部候选人进行适当评估，让他/她们承担更高职等的职责，调任更高职等的职位，从而帮助纠正这种不平衡现象。内部晋升还可以释放较低级别的职位，并应带来新的空缺和机会。这种内部

晋升不会增加人数，也不会抵消地域分配的努力；事实上，它可能会使目前在 P5 及以上职级没有任职人员的某些地理区域的工作人员获得更高的职级。

除了数字之外，营造有利的环境也是实现性别平等的核心所在。工作人员理事会赞扬联合国大会批准了新的不分性别的育儿假政策，该政策已于今年 1 月 1 日生效。虽然产权组织在 2021 年对其育儿假政策进行了改革，但与联合国全系统的生育母亲育儿假政策相比，仍有两周的差距。我们呼吁行政部门及时更新我们的育儿假政策，进一步鼓励在产权组织营造有利的环境。

第四个问题涉及弹性工作安排。

产权组织的灵活工作安排受到了工作人员的极大赞赏，根据同事们的大量反馈，这种安排对我们的福祉产生了积极影响。目前正在征求工作人员理事会对远程办公政策修订提案的意见。对现行政策的任何修改都需要充分平衡远程办公的积极影响（如改善工作与生活的平衡），同时注意鼓励本组织内工作人员之间的人际联系。我们相信这些原则可以相辅相成，并随时准备与行政部门合作，以新的和创造性的方式加强工作人员之间的联系。

第五个问题涉及公务员制度委员会和日内瓦工作地点差价调整数问题。

工作人员理事会非常关注关于公务员制度委员会根据 2021 年生活费调查结果确定的日内瓦服务地点差价调整数的讨论。就其实施而言，工作人员理事会质疑 2021 年调查结果的合法性，因为该调查是在《公务员制度委员会规约》修订之前进行的，也就是说，当时公务员制度委员会无权通过决定来确定受劳工组织行政法庭管辖的组织的工作地点差价调整数乘数。此外，调查的时间也有问题，因为调查是在大流行病期间进行的，而当时的消费模式显然不能代表正常生活。

大家还记得，公务员制度委员会应用于 2016 年一轮调查的方法受到设在日内瓦的五个机构工作人员的质疑。法庭在一个关键的程序问题上处理了这些案件，认定公务员制度委员会无权确定工作地点差价调整数。虽然法庭因此不必考虑方法的有效性，但这一结果表明，亟需对公务员制度委员会本身的运作进行审查。这种审查和最终改革将避免工作人员今后对公务员制度委员会确定薪酬水平的方法提出法律质疑，而薪酬水平自然对每个人都至关重要。

不言而喻，随着商品价格的不断上涨，我们的购买力也在不断下降，而这正是工作地点差价调整数制度所要防止的。

国际公务员协会联合会（FICSA）鼓励受影响的日内瓦各组织在执行新的工作地点差价调整数时不要惩罚工作人员。

我们呼吁成员国支持产权组织工作人员至少维持我们的工作地点差价调整数和目前的薪资，直到日内瓦薪资差距消除为止。

第六，尊重与和谐的工作环境。

工作人员理事会高度重视确保产权组织有一个安全和相互尊重的工作环境。我们将继续参与并支持行政部门解决各种形式骚扰问题的工作。

总之，

产权组织必须继续投资和支持其工作人员。杰出的成果需要杰出的人才。我们呼吁产权组织行政部门继续努力，为整个组织的工作人员提供支持、发展和授权。

为此，所有成员国的持续支持对于产权组织保持一支充满活力、积极进取的员工队伍并吸引最优秀的人才至关重要。

我们感谢总干事和行政部门考虑工作人员理事会的关切和建议。坦诚交流和相互尊重是我们目前关系的主要特点。我们期待与行政部门进一步合作，提高产权组织作为首选雇主的声誉。

工作人员理事会致力于继续为全体工作人员的利益而努力，将我们的时间和精力投入到工作人员关心的问题，并对赋予我们的巨大责任深表敬意。我们将毫不松懈地继续倡导工作人员的职业抱负和专业成长。我们将继续敦促以统一的方式和明确的标准协调合同模式。我们将坚持不懈地努力，确保公平、公正的工作环境和工作人员的福利仍然是所有利益攸关方的重中之重。我们致力于使产权组织保持其作为吸引和招聘高素质人才的首选组织的地位，同时维护、促进和支持已经在职的尽职尽责的合格工作人员的职业发展。

感谢你们的关注，并希望你们继续支持我们提出的主要要求，并在你们的所有审议工作中始终牢记工作人员，因为他/她们是本组织最重要的财富。

[附件和文件完]