

WO/CC/64/3

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 5 أكتوبر 2011

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الرابعة والستون (الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرون)

جنيف، 14 يوليو 2011

التقرير

الذي اعتمده لجنة التنسيق

1. دعا المدير العام إلى عقد الدورة الرابعة والستين (الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين) للجنة التنسيق في 14 يوليو 2011 في المركز الدولي للمؤتمرات في جنيف. وافتتحت رئيسة لجنة التنسيق السيدة ماريون ويليامز (بربادوس) الاجتماع وترأسته.

2. ومثلت الدول الأعضاء التالية في اجتماع اللجنة: الجزائر وأنغولا وأستراليا والنمسا وأذربيجان وبنغلاديش وبربادوس وبلجيكا والبرازيل وبلغاريا وبوروندي والكاميرون وكندا وشيلي والصين وكولومبيا وكوستاريكا وكوت ديفوار وجمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية وجمهورية الكونغو الديمقراطية والدانمرك وجيبوتي والجمهورية الدومينيكية وإكوادور ومصر والسلفادور وإستونيا وإثيوبيا (بصفة عضو مؤقت) وفنلندا وفرنسا وألمانيا وغانا وهنغاريا والهند وإيران (جمهورية - الإسلامية) وإيطاليا واليابان وكينيا والمكسيك والمغرب وهولندا ونيوزيلندا ونيجيريا وباكستان والبرتغال وجمهورية كوريا ورومانيا والسنغال وصربيا وسنغافورة وجنوب أفريقيا وإسبانيا وسويسرا (بحكم موقعها) والجمهورية العربية السورية وتايلند وترينيداد وتوباغو وتونس وتركيا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية والولايات المتحدة الأمريكية وأوروغواي وفيت نام وزامبيا (63).

3. ومثلت الدول التالية بصفة مراقب: بوركينا فاسو وقبرص والجمهورية التشيكية والكرسي الرسولي وإسرائيل وجامايكا وقيرغيزستان وليسوتو ومالطة وموناكو وبنما وبولندا والاتحاد الروسي وسري لانكا وفنزويلا (جمهورية - البوليفارية) وزمبابوي (17).

4. واستندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/64/2.

5. وأشار وفد نيجيريا إلى أن الدورة الاستثنائية ترمي بالتحديد إلى تناول استنتاجات لجنة التنسيق الواردة في الفقرة 95 من الوثيقة WO/CC/63/8. ولذلك، فإن ولاية الدورة الاستثنائية محددة بذلك الاستنتاج الذي اعتمده الجمعية العامة ولا يمكن لأي بند من بنود جدول الأعمال أن يخرج عن نطاق ذلك الاستنتاج. وعلى هذا الأساس، طلب الوفد من اللجنة اعتماد جدول الأعمال دون البندين الثاني والثالث.
6. وقال وفد زامبيا إن لجنة التنسيق لا يمكنها أن تنظر في مسائل أخرى ما دام أن الدورة الاستثنائية منعقدة لهدف محدد وهو النظر في الفقرة 95 من الوثيقة WO/CC/63/8. ومن ثمة، اقترح إسقاط البند 4 بشأن "العمل المقبل" والبند 5 بشأن "أية شؤون أخرى" من جدول الأعمال.
7. وقال وفد نيجيريا إن وفد زامبيا أكد النقطة التي طرحها وأن البندين اللذين ينبغي إسقاطهما من جدول الأعمال هما 4 و5.
8. وشكرت الرئيسة وفد زامبيا على التوضيح وأكدت أن لجنة التنسيق لن تناقش سوى البند 3 من جدول الأعمال. واعتمدت لجنة التنسيق جدول أعمالها كما هو مقترح في الوثيقة WO/CC/64/1.
9. وأكدت الرئيسة أن هدف هذه الدورة الاستثنائية يقتصر على مناقشة الامتثال للفقرة 95 من تقرير اللجنة المؤرخ 29 سبتمبر 2010. وسيعتمد على بيان رئيس جمعية الموظفين المؤرخ سبتمبر 2010 ورد الإدارة عليه كأساس لتحديد ما يلي: هل سويت القضايا أم لا؟ وأعربت الرئيسة عن قلقها إزاء المدة الزمنية التي درست فيها اللجنة المسألة وحثت جميع الأطراف على إيجاد طرق بديلة للتعامل مع مسائل من هذا النوع. وينبغي اللجوء إلى لجنة التنسيق كملاذ أخير والأمر لم يكن كذلك في هذه الحالة. وأعربت عن أملها في أن يقدم بيان مشترك إلى لجنة التنسيق أو أن تحل القضايا المطروحة بطرق أخرى من غير هذا الاجتماع. ومضت تقول إنه في مرحلة من المراحل بدأ أن ثمة توافقاً في الآراء في المناقشات مع الأطراف. ومهما يكن، وفي إشارة إلى بيان لمجلس الموظفين، قالت إن هناك تغييراً في المواقف وأنها أبلغت خطياً بأنه "لم يحرز أي تقدم بشأن القضايا المذكورة" على عكس ما قيل أثناء الاجتماع. وأشارت إلى الاجتماع مع مجلس الموظفين وقالت إنه بالنظر إلى التباين بين الرأي المعرب عنه في الاجتماع، والبلاغ الذي تلقته بعده، فلا يتوقع تحقيق نتائج مختلفة بعقد اجتماعات أخرى. وحاولت معرفة ما إذا سويت القضايا أم لا عبر مقارنة البيان بالردود. ولا يمكن القيام بذلك في اجتماع للجنة التنسيق دون اتخاذ إجراءات مسبقة. وبناء عليه، قدمت الرئيسة تقريرها إلى لجنة التنسيق باعتباره من الإجراءات المسبقة. وشكرت نائبيها على تعليقاتها ومشورتها. واسترسلت قائلة إنه من المهم طي هذه الصفحة بسرعة كيما تتمكن الإدارة العليا من تكريس وقتها للغرض الذي أنشئت له المنظمة. وأضافت أنها تدرك أن لجنة التنسيق لا ينبغي لها أن تنتحل دور الإدارة ولا أن تسير المنظمة على مستوى مصغر. وهذه واحدة من القواعد الأساسية التي استندت إليها الوثيقة. ومضت تقول إنه أصبح من الواضح أيضاً استحالة إضافة قضايا جديدة. فإن كان الهدف هو النظر فيها كما ينبغي والتدقيق في مدى دقتها فلا بد من نقطة فصل. وبالتالي، فمهمة لجنة التنسيق تقتصر على النظر في القضايا الواردة في بيان رئيس جمعية الموظفين. وفي إشارة إلى مجلس الموظفين، ذكرت الرئيسة أن التخلي عن مسألة ما إذا لم تحل بالطريقة المأمولة أمر صعب. ومن المهم التأكيد على أنه إذا وجدنا الحل لتلك مسألة فعلياً المضي قدماً وإلا فلن نحرز أي تقدم. وأشارت إلى بيان مجلس الموظفين قائلة إن البيان تضمن بوضوح عدداً من الأمور غير الدقيقة، وللضيق إلى الأمام نحو اتخاذ قرار من المهم إهمال المسائل المبينة على معلومات غير دقيقة. وسرد القضايا وتحديد قضية ما يتطلبان مجموعة من الافتراضات. وبالإضافة إلى ذلك، لا تُعد الآراء غير الموضوعية مسائل ينبغي حلها. وقد يختلف عدد من القضايا باختلاف وجهة نظر القارئ حسب الافتراضات. وواصلت الرئيسة استعراضها للبيان الذي أدلى به مجلس الموظفين في سبتمبر وأفادت أن حوالي ثلث الأقوال المباشرة أو الضمنية لمجلس الموظفين غير دقيقة أو لا أساس لها. وعرضت قائمة الأقوال غير الدقيقة في بيان مجلس الموظفين المؤرخ سبتمبر 2010: "1" إن ادعاء عدم مشاركة مجلس الموظفين في مشاورات سابقة بشأن نظام موظفي الويبو ولائحة موظفيها ادعاء باطل؛ "2" والخوف من أن العدد الإجمالي للوظائف المحررة عبر تنفيذ برنامج إنهاء الخدمة الطوعي قد استنفدت بتوظيف 104

موظفين لا أساس لها؛ "3" وادعاءات الآثار المترتبة عن استبعاد جمعية الموظفين من برنامج إنهاء الخدمة الطوعي في الوقت الذي كان فيه ممثل الجمعية عضواً في فريق التقييم غير صحيحة؛ "4" وتهمة استحداث بعض الوظائف الجديدة دون وضع معايير اختيار مسبقاً باطلة؛ "5" وتهمة أن درجات الموظفين خُفضت وأن ذلك أثر في مهام المسؤولين أو درجاتهم أو هما معا تهمة باطلة، بل إن درجة أي موظف لم تخفض؛ "6" وتهمة أن الإدارة لا تستخدم معايير عندما تعيد تصميم الوظائف باطلة لأن أوصاف الوظائف يصنفها متخصصو التصنيف قبل نشر إعلانات الوظائف الشاغرة؛ "7" وتهمة إجراء تقويم استراتيجي دون إشراك جمعية الموظفين باطلة، بل شارك مجلس الموظفين السابق في العملية بشكل كبير؛ "8" وادعاء مجلس الموظفين عدم التشاور معهم بخصوص موضوع دليل التحقيقات ليس في محله لأنه ثبت أن العديد من توصيات مجلس الموظفين أدرجت في مشروع الدليل، ولا يمكن إدراج التوصيات إلا بعد النظر فيها؛ "9" والادعاء بأن نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين لم يسمح بتحديد الموظفين ذوي الأداء الجيد، والعكس هو الصحيح؛ "10" وزعم أنه من المستحيل رصد التمثيل الجغرافي، والواقع هو أنه يُرصد وقد سُجل تحسن ملحوظ في هذا المجال. وواصلت الرئيسة كلمتها وشرحت للجنة التنسيق أن هناك نوعاً من عدم الدقة في مزاعم مجلس الموظفين واتهاماته. وذكرت أن أقوال مجلس الموظفين تنكر إجراء مشاورات مع رئيس المجلس والواقع أن ذلك تم مع الرئيس السابق. وأشارت على وجه الخصوص إلى أن مجلس الموظفين قال في ثلاث مناسبات إن المشاورة السابقة مع رئيس مجلس الموظفين السابق لم تكن مشاورات. ومضت تقول إن استنتاجات مجلس الموظفين استباقية في بعض الحالات. ومن الأمثلة على ذلك نية المجلس إلغاء تعيين موظف مكلف بالأخلاقيات دون إعطاء فرصة لمكتب الأخلاقيات ليعمل، والادعاء بأن الإدارة تخطط لتنفيذ نظام الموظفين دون التشاور مع لجنة التنسيق. وأشارت أيضاً إلى أن بعض المسائل التي أثارها مجلس الموظفين أصلحتها الإدارة. ومنها ما يلي: موافقة الإدارة على إصدار تعميمات بانتظام بشأن حركة الموظفين والتغييرات المدخلة على القضايا المتعلقة بتمديد مدة تعيين المدقق الداخلي ومدة الإعلان عن شغور هذه الوظيفة. وفيما يخص مسألة التمييز العنصري، أفادت الرئيسة أن الإدارة نددت بالتمييز بجميع أشكاله وأرسلت تعميماً بهذا الشأن. وأضافت أنه من المفروض أن يقدم مجلس الموظفين المشورة للمدير العام وليس للجنة التنسيق. وشددت على أن بعض المسائل التي أثارها مجلس الموظفين هي بشكل واضح من دواعي قلق الإدارة مثل إلغاء الوظائف وإعادة تصنيفها والمعايير التي ينبغي استخدامها في تقييم أداء المنظمة. وثمة مجالات تقنية تقع بوضوح تحت إشراف الإدارة. ففي معظم المنظمات على سبيل المثال يخضع إلغاء الوظائف، وإعادة تصنيفها، وتحديد المعايير مثل معايير تكيف بعض القطاعات، أو صعوبات القطاعات في الامتثال للمعايير لقرار الإدارة على أساس احتياجات المنظمة. وبالنسبة لإعادة تصنيف الوظائف، أشارت الرئيسة إلى أن تساؤلات طرحت عن الاستعانة باختصاصي في التصنيف رغم أن ممثلاً لمجلس الموظفين كان عضواً في لجنة التصنيف. وأفادت أن الإدارة بينت إجراء التصنيف واتبعت الويو المبادئ التوجيهية للجنة الخدمة المدنية الدولية. واستطردت قائلة إن مجلس الموظفين طلب على وجه التحديد من لجنة التنسيق جعل الأقدمية معياراً رئيسياً لاتخاذ القرارات المتعلقة بالمناصب. وأضافت أن ذلك ليس اقتراحاً من شأنه أن يجعل الويو منظمة رائدة. ودار نقاش حول الشروط التعاقدية التي وصفت بأنها عناصر يُستصوب أن تظهر في العقود، وقالت إن حل هذه المسألة لا يعود إلى لجنة التنسيق بل ينبغي أن تسوى فيما بين الطرفين. ومن ناحية أخرى أكدت الرئيسة أن موضوع علاوات موظفي الويو المؤقتين هي مسألة تخص لجنة التنسيق. وعلى صعيد آخر، أعربت الرئيسة عن قلقها خاصة إزاء اللغة التي استخدمها مجلس الموظفين في الفقرة 26 من البيان بشأن التعيينات. ورأت أن تلك التعليقات هي من التعليقات التي لا أساس لها والتي تقدم في ظل حماية الامتيازات البرلمانية، والأمر ليس كذلك بالنسبة للجنة التنسيق. وفي إشارة إلى شكاوى محددة ذات صلة بالعمل، رأت الرئيسة أنه من الأفضل الانتظار حتى التوصل بقرارات المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية قبل الحكم بوجود صعوبات أو عدمه. واسترسلت قائلة إن عدد الطعون قد يرتبط بصورة منطقية بالتغيرات الهيكلية التي شهدتها الويو. وطُرح استفسارات عن سلطة المدير العام. وأبلغت الرئيسة المشاركين في الجلسة أنها أجرت دراسة استقصائية بشأن بعض المنظمات في جنيف واكتشفت أن دور المدير العام في الويو فيما يخص الموظفين يتأشى وما يجري في المنظمات الأخرى. ورأت أن مجلس الموظفين لا يضطلع بدور تنفيذي بل بدور استشاري، كما هو الحال في معظم المنظمات، وأن القرارات التنفيذية تتخذها الإدارة العليا للمنظمة. وأضافت أنه لا يُنظر من جمعيات واتحادات الموظفين أن يكون لها منظور على صعيد المنظمة بأكملها وهذا الدور يعود إلى الإدارة العليا. وعلقت قائلة إنه قد تختلف في بعض الأحيان توصيات اللجان

الاستشارية عن توصيات الإدارة العليا. ولذلك، ترى أن سلطة المدير العام فيما يخص الموظفين مشكلة لا يعود حلها إلى لجنة التنسيق. وأن هناك ثلاث قضايا ينبغي بذل جهود أكثر لتسويتها وهي: "1" وقف الترقية على أساس الجدارة، "2" ونقص في آليات التواصل، "3" وحالة توقيف موظف لمدة سنتين. ووافقت الإدارة على أن هذه هي المشاكل التي ينبغي معالجتها وأكدت للرئيسة ما يلي: "1" سنتظر في وسيلة بديلة للاعتراف بالخدمات البارزة، "2" وستعمل على توفير آليات تواصل أفضل في المنظمة، "3" وأنه لا بد من معالجة الظروف الإدارية المترتبة عن التوقيف لمدة سنتين. ونهت الرئيسة الإدارة ولجنة التنسيق إلى أن التواصل عامل أساسي لتنفيذ برنامج التقويم الاستراتيجي للويبو ولاستمرارية الويبو باعتبارها مؤسسة رائدة في جنيف. وإذا كانت الويبو تود أن تكون مؤسسة حديثة، فعلياً إجراء تغييرات، والتغيير مؤلم في بعض الأحيان. ومن المهم أن ندرك أنه من المستحيل إيجاد حل لجميع القضايا المطروحة في أي منظمة. والسؤال المطروح هو: هل سوي ما يكفي من القضايا، وليس هل سويت جميع القضايا؟ وتعتقد الرئيسة أن عناصر كثيرة من معظم هذه القضايا قد سويت. وفي الأخير، جرت الإشارة إلى ضرورة تحسين آليات التواصل والالتزام بدعم القرارات، وكلما زاد ذلك الالتزام تعززت الثقة المتبادلة والتجاً الموظفون إلى الإدارة بدلا من لجنة التنسيق. واستخلصت الرئيسة أن هذه المسائل لا ينبغي أن تصل إلى لجنة التنسيق وأنه من الضروري ضمان عدم تكرار ذلك. ودعت لجنة التنسيق إلى الإحاطة علماً بالتقرير المذكور أعلاه وأعطت الكلمة للوفود التي ترعب في الإدلاء ببياناتها.

10. وتحدث وفد الولايات المتحدة الأمريكية باسم المجموعة باء وأكد أن الهدف من الاجتماع هو متابعة الدورة الأخيرة للجنة التنسيق المنعقدة في 29 سبتمبر 2010. ورأت المجموعة باء أن ثمة اتفاقاً واسعاً على عدم إثارة قضايا جديدة. وعلاوة على ذلك، لا ينبغي لهذه الدورة أن تكون سابقة لعقد دورات استثنائية للجنة التنسيق ما أن يحدث خلاف بين مجلس الموظفين والأمانة، وهذا الأمر كثير الحدوث في المنظمات الكبيرة، ولا سيما تلك التي تدخل الإصلاحات المطلوبة. ومهمة تسوية النزاعات بين الموظفين والإدارة لا تقع على عاتق الدول الأعضاء. وتعتقد المجموعة باء أنه لا بد من تمكين الإدارة من التسيير، ولا ينبغي إحالة الشؤون الداخلية إلى جهات متعددة، وأن التواصل المجدي مع الموظفين هو مكون من مكونات الإدارة السديدة. وعلاوة على ذلك، أبرزت المجموعة باء أن هناك إجراءات إدارية لمعالجة هذه القضايا وأنه كان من المفروض أن يحترم الطرفان تلك الإجراءات. وأكدت أن الدورة ينبغي أن تؤدي إلى التزام كلا الجانبين من جديد بالعمل على حل القضايا العالقة. وعلى النحو ذاته، أعربت المجموعة باء عن أملها في أن يتعامل الجانبان مع أي نزاع في المستقبل بطريقة شفافة وجماعية ودون تدخل لجنة التنسيق. وأعربت عن استعدادها للمشاركة بطريقة بناءة في تقديم المساعدة.

11. وتحدث وفد جنوب أفريقيا باسم المجموعة الأفريقية وأشار إلى ردود الإدارة الخطية المؤرخة 4 أبريل 2011 على البيان الذي أدلى به رئيس جمعية الموظفين. وذكرت المجموعة الأفريقية أن الفقرة 95 من الوثيقة WO/CC/63/8 لم تطلب إعداد أي تقرير ولم تكلف الرئيسة بتجميع أي تقرير. ولذلك، فقد رأت أنه لا يمكن النظر في وثيقة تعترها عيوب قانونية وإجرائية ومناقشتها. وفي هذا الصدد، قالت مجموعة البلدان الأفريقية إنه لا يمكن اعتبار تقرير الرئيسة وثيقة عمل لدورة لجنة التنسيق. وأضافت أن الويبو، مثل أي كيان أو منظمة أخرى، لها هياكل مختلفة يكمل بعضها بعضاً بهدف تسييرها بسلاسة، وعلى هذا النحو فالإدارة وجمعية الموظفين جزء من هذا الهيكل. ولذلك، شجعت مجموعة البلدان الأفريقية الإدارة وجمعية الموظفين على حشد مواردهما وطاقتهما. وأبرزت أن الخلافات ستنشأ دائماً وأنه بالإمكان التوصل إلى حلول ودية بالحوار. وأملت في أن يتيح الحوار فرصة لإقامة علاقات ودية بين هياكل المنظمة المختلفة. وأن تحل المسألة بطريقة مناسبة وبالإجراءات السلمية.

12. وأحاط وفد الصين علماً بتقرير الرئيسة وأعرب عن قلقه إزاء القضايا المثارة فيه. وأشاد الوفد بجهود الرئيسة وأعضاء لجنة التنسيق للتعامل مع هذه المسألة. ورأى أن تسوية هذه القضايا ينبغي أن تستند إلى المبادئ التالية: أولاً، احترام سيادة الأمانة فيما يخص المسائل الداخلية وتجسيد شواغل الدول الأعضاء والموظفين بصورة متوازنة. وثانياً، احترام الإجراءات القانونية في التعامل مع هذه المسائل. وثالثاً، محاولة حل القضايا عبر التنسيق حتى لا يؤثر ذلك على سمعة المنظمة. وأضاف أن الويبو تضي قدماً بجدول أعمال معاهدة التعاون بشأن البراءات، والمعارف التقليدية، فضلاً عن قضايا أخرى مهمة. وذكر

الوفد أن الأمر المهم، من وجهة نظر الدول الأعضاء والأمانة، هو التركيز على القضايا البارزة التي من شأنها أن تؤثر في نظام الملكية الفكرية الدولي كما يضطلع بدور مهم في مواجهة التحديات الكبرى. وقال إنه يعتقد أملاً كبيرة على الويبو في هذا المجال.

13. وشكر وفد سلوفينيا الذي تحدث باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى ودول البلطيق رئيس مجلس موظفي الويبو على البيان الذي ألقاه في اجتماع لجنة التنسيق الأخير المنعقد أثناء جمعيات سبتمبر 2010، وشكر أيضا المدير العام على تزويد الدول الأعضاء برد شامل على تلك القضايا. واعتبرت المجموعة تقرير الرئيسة مفيدا للغاية وأعربت عن سعادتها لأن التقييم تزامن مع تقييمها. ووافقت على أن حل القضايا المثارة يمكن حلها بما يرضي الطرفين. واستطردت قائلة إن طبيعة المسألة تبين أنه ينبغي مناقشتها وتحليلها داخليا، مع مراعاة مسألة أن معظم الدول الأعضاء اتفقت على ضرورة تحويل المدير العام سلطة إدارة المنظمة. وأضافت أن على أصحاب المصلحة الآخرين، بمن فيهم الدول الأعضاء، الامتناع عن إدارة المنظمة على مستوى مصرغ. وشددت على أن الويبو وضعت أيضا آليات الرقابة الداخلية. ويمكن التماس سبل الانتصاف وما يتصل بها من أجوبة عن طريق النظم الداخلية للعدالة الإدارية التي تسمح لجميع الموظفين بإيجاد حلول لشواغلهم، ويمكن اللجوء في القضايا الأكثر تعقيدا إلى هيئة أعلى مثل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وتعتقد المجموعة أنه ينبغي القيام بذلك لأن الدول الأعضاء لا يمكنها أن تكون قاضيا أو هيئة تحكيم. وشجعت مجلس الموظفين والإدارة على تعزيز التعاون بينهما وعقد اجتماعات أكثر. وترى أن العدد المتزايد من المشاكل التنظيمية والمشاكل المتعلقة بالموظفين تعود إلى الإصلاحات الجذرية الجارية في المنظمة، وحثت جميع الأطراف بأن تتحلى بالمرونة والصبر وتخصيص ما يلزم من الوقت لتسوية تلك القضايا. وقد مكنت الإصلاحات الويبو من مواصلة عملية التحديث واعتماد مبادئ جديدة تحكم أكثر المنظمات تقدما. وأعربت المجموعة عن أملها في أن تواصل الأمانة، عن طريق شعبة التدقيق الداخلي والرقابة الإدارية، التحقيق في المزاعم البارزة مثل اتهامات ممارسة التمييز العنصري وإبلاغ الدول الأعضاء بالنتائج. ومن الواضح أنه إذا كانت الادعاءات باطلة فلا بد من أن يتحمل المعنيون مسؤولياتهم. والادعاءات الباطلة مخالفة خطيرة لتساوي من حيث خطورتها الاتهامات المبررة. وعلاوة على ذلك، حثت المجموعة مجلس الموظفين على تعيين ممثلين للموظفين في اللجنة الاستشارية المشتركة كما تبدأ مداولاتها بشأن المسائل التأديبية ضد الموظفين الموقوفين سنة 2008. وقد وقع تأخير غير معقول في البث في الحالتين وترتبت عن ذلك آثار مالية على المنظمة. وينبغي مساءلة المسؤولين عن التأخير. وأشارت المجموعة إلى أن أعضاء مجلس الموظفين مدعجون إلى حد ما في عملية صنع القرار وفقا لنظام موظفي الويبو ولائحة موظفيها. وقالت إنها تشاطر مجلس الموظفين قلقه إزاء عدم مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل بما فيه الكفاية. وأنها تؤيد تأييدا كبيرا المعايير القائمة على الجدارة التي يجب استخدامها لتعيين الموظفين، على أن يُستكمل ذلك باحترام التوازن الجغرافي كما هو منصوص عليه في البند 4.3 من نظام موظفي الويبو ولائحة موظفيها. وأبلغت المجموعة لجنة التنسيق بأنها قد تكون المنطقة الأقل تمثيلا. ومضت تقول إنها سعيدة بأن العديد من القضايا التي أثارها مجلس الموظفين قد عولجت، ولا سيما الجهود الرامية إلى تحسين التواصل داخل المنظمة. واختتمت المجموعة كلمتها بالتعبير عن ارتياحها لانعدام أية قضايا مستعصية وتطلعها إلى إيجاد حلول للقضايا العالقة في المستقبل القريب.

14. وتحدث وفد أذربيجان باسم مجموعة دول آسيا الوسطى والقوقاز وأوروبا الشرقية وشكر المدير العام والرئيسة والأمانة على الإعداد الممتاز للاجتماع. وارتأت المجموعة أن لجنة التنسيق لم تكن اللجنة المناسبة كي تطرح أمامها رئيسة مجلس الموظفين تلك المسائل التي كان ينبغي تسويتها من خلال الحوار. وعليه، قالت المجموعة إنها كانت تفضل ألا تعرض تلك المسائل على لجنة التنسيق. إذ يتعين أن تلجأ جميع الأطراف المعنية، بمن فيها مجلس الموظفين، للجنة، لمعالجة المسائل الجوهرية التي تنسم بطبيعة سياسية والتي تؤثر على الموظفين بوجه عام. وأعربت المجموعة عن تقديرها للرد الذي قدمته الأمانة والذي أوضح أن الويبو تبذل تحت قيادة المدير العام، جهوداً حثيثة لحل المسائل القائمة المتعلقة بالموظفين على نحو سريع وفعال وبشفافية. لكن ينبغي أن يكون مفهوماً أنه لا يمكن حل كافة المسائل على الفور وأنه من المهم الاعتراف بالنوايا الإيجابية التي تتمتع بها الإدارة. وأثنت المجموعة على مبادرة الرئيسة إلى إعداد تقرير وارتأت أنه سيسهل إجراء المداولات خلال الاجتماع. وأيدت المجموعة النتائج التي توصلت إليها الرئيسة وسانددت رأيها القائل بضرورة أن تحل المسائل التي أثارها مجلس الموظفين داخليا بين مجلس الموظفين وإدارة الويبو وبأنه لا ينبغي للدول الأعضاء ممها تكن الظروف أن تحاول التدخل في

الإدارة الداخلية للمنظمة. وأعربت المجموعة عن أملها في أن يضع اجتماع لجنة التنسيق حداً للخلافات بين مجلس الموظفين وإدارة الويبو كي يواصل العمل معاً بطريقة إيجابية.

15. وتحدث وفد الهند باسم مجموعة جدول أعمال التنمية وشكر الرئيسة على دعوتها إلى عقد هذه الدورة الاستثنائية للجنة التنسيق لمراجعة المسائل المتبقية التي لم تحل بعد، وفقاً لقرار الدورة الأخيرة للجنة. وأشارت المجموعة إلى أن لجنة التنسيق وافقت على إتاحة الفرصة لإدارة الويبو لحل المسائل داخلياً وعلى إمكانية الدعوة إلى عقد اجتماع للجنة التنسيق في حال بقيت بعض المسائل دون حل. وبناءً على ذلك، أعربت المجموعة عن اعتقادها بأنه من الملائم أن تجتمع لجنة التنسيق لتحدد ما إذا كانت المسائل التي لم تحسم بعد، إن وجدت، تتطلب اتخاذ أي إجراءات من جانب اللجنة. كما أقرت المجموعة بالعمل المضني الذي اضطلعت به الرئيسة وشكرتها على التقرير الذي قدمته. لكن، الدول الأعضاء في المجموعة رأت أنه ليس من مهمة أعضاء اللجنة أن يبحثوا تفاصيل تلك الإدعاءات أو التوضيحات المقدمة للرد عليها وأنهم ليس لديهم الكفاءات أو الموارد أو الخبرات اللازمة للقيام بذلك أو لإصدار حكم بشأن كل حالة. فالقيام بذلك يحول اللجنة إلى مجلس تحكيم وهو ليس دور اللجنة ولا يدخل في نطاق مهمتها. ومن ثم، تمت الموافقة في الجمعية العامة في سنة 2010 على ألا تتدخل الدول الأعضاء في الإدارة الداخلية للمنظمة وعلى أن يترك حل الخلافات للطرفين المعنيين وحدهما. وعليه، لم يكن واضحاً بالنسبة للمجموعة هدف أو قيمة التقرير الذي قدمته الرئيسة وآثرت ألا تعلق بالتالي على مضمونه. وبالإضافة إلى أنه قد تمت الموافقة في الجمعية العامة على ضرورة ألا تتحول لجنة التنسيق إلى مجلس تحكيم يتولى التحقيق في قضايا محددة ويصدر أحكاماً بشأنها، وافقت العديد من الدول الأعضاء على أن تكون مسؤولية لجنة التنسيق وضع المبادئ التوجيهية المؤسسية الأساسية واتخاذ القرارات السياسية المطلوبة حسب الاقتضاء. ونظراً لأن لجنة التنسيق هي الهيئة الوحيدة المخولة بمعالجة كافة المسائل المتعلقة بتسيير عمل الأمانة بسلاسة، فإن المجموعة تعتقد بأن مسؤولية اللجنة المباشرة هي ضمان وضع الآليات المؤسسية اللازمة للاستجابة للشكاوى بفعالية حتى يمكن معالجة تلك الشكاوى بين الأمانة ومجلس الموظفين على نحو منتظم وسريع وفي الوقت المناسب، لضمان سير العمل في المنظمة بطريقة سلسة ومنسقة. واقترحت المجموعة الآتي: 1- أن تعقد اللجنة المزيد من الدورات، 2- وأن تتم الدعوة لعقد الاجتماعات السنوية للجنة كما هو مقرر دون إلغاء الاجتماعات بشكل منفرد من جانب الأمانة كما حدث في العام الماضي 3- وأن تتاح الفرصة في كل دورة عادية للجنة لممثلي مجلس الموظفين لعرض آرائهم وشواغلهم، إن وجدت 4- وأن تنظر اللجنة في تطوير المبادئ التوجيهية بشأن المسائل التالية: أ- كيفية تحقيق التوازن المنشود بين الأقدمية والخبرة من جهة والجدارة والكفاءة من جهة أخرى، عند اتخاذ قرار بشأن ضم الترقيات والتعيينات وما إلى ذلك ب- وكيفية تحقيق توازن جغرافي وتوازن بين الجنسين بشكل أفضل بين موظفي الويبو، وفقاً للمبادئ التوجيهية الحالية المتعلقة بالتعيين ج- وكيفية تعزيز مصداقية آليات العدالة الداخلية والحساسية وصورتها الحيادية مثل شعبة التدقيق الداخلي والرقابة ومكتب أمين المظالم والمسؤول عن الشؤون الأخلاقية، 5- وأكدت المجموعة على ضرورة وضع آليات اتصال وتشاور محسنة بين الأمانة ومجلس الموظفين، ورأت المجموعة ضرورة أن تتضمن لأئحة الموظفين فترة تهدئة دنيا مدتها سنتين قبل النظر في تعيين موظفين في الويبو من العاملين في البعثات الدائمة في جنيف أو العاملين في عواصم تربطها علاقات بالويبو، مع مراعاة الممارسات المعيارية المتبعة في سمات أخرى ولتفادي إمكانية تعيين موظفين استناداً إلى دوافع معينة أو تضارب المصالح من خلال نظام تعيين بالتناوب. والتمس الأعضاء في المجموعة من الأمانة تقديم آخر المستجدات بشأن مسألتين، أولهما مدى تحقيق برنامج إنهاء الخدمة الطوعي للأهداف المرجوة منه وثانيهما التقدم المحرز فيما يتعلق بتثبيت الموظفين المؤقتين العاملين لفترة طويلة في الويبو.

16. وأيد وفد باكستان البيان الذي أدلت به مجموعة جدول أعمال التنمية. وقال إنه يرى أن تلك المسألة تندرج ضمن الشؤون الداخلية وأنه ينبغي تسويتها ومعالجتها في إطار إدارة الويبو دون تدخل من الدول الأعضاء.

17. وأيد بشدة وفد نيجيريا بيان مجموعة البلدان الأفريقية. وأشار الوفد مجدداً إلى أنه قد تمت الدعوة إلى عقد الدورة الاستثنائية لمناقشة الفقرة 95 من الوثيقة WO/CC/63/8 وأن الدورة مخصصة تحديداً لتناول ما خلصت إليه تلك الفقرة. وأضاف الوفد قائلاً إن دور لجنة التنسيق يقتصر على تقديم رد بشأن الرد الذي قدمه المدير العام على ادعاءات رئيس

جمعية الموظفين. وقال الوفد إنه لا ينبغي أن تتكرر قط الظروف الحالية التي تحيط باجتماع لجنة التنسيق. وعليه، من الضروري الإشارة إلى أنه على الرغم من أن بذل جهود لحل المسائل المتعلقة بإدعاءات العاملين أمر إيجابي، فإن الدعوة إلى عقد دورة استثنائية وإعداد الرئيسة لتقرير بهذا الشأن يتجاوز المهمة المحددة في الفقرة 95. ولم ير الوفد ضرورة التوسع في مناقشة تلك المسألة ما دامت تلك المسائل تقع ضمن الإجراءات الإدارية الداخلية المقننة في الويبو. ونظراً لأنه لا يوجد ما يبرر إعداد تقرير، فإنه لا ينبغي أن يكون ذلك التقرير محل نقاش. وأوضح رد المدير العام على الإدعاءات الإجراءات التي تتخذها إدارة الويبو والتزامها بمعالجة تلك المسائل والشواغل برمتها. ومن الضروري توجيه كل الدعم اللازم للمدير العام كي يتمكن من مواصلة التعاون مع رؤساء الموظفين لمعالجة تلك المسائل. ورأى الوفد أن ذلك يتطلب التعاون من جانب الموظفين ومن جانب الإدارة على حد سواء. ومن الضروري ألا تتحول لجنة التنسيق بأي شكل من الأشكال إلى هيئة تحكيم ومن المهم أيضاً، في حال تقديم الشكاوى بالشكل السليم، أن يتم متابعتها وفق أصول الإجراء وفي إطار الآليات الرسمية الداخلية للمنظمة. ورأى الوفد أنه ينبغي ألا تحاول الدورة التدخل في الإدارة الداخلية للويبو. وأعرب الوفد عن اعتقاده بأنه ينبغي أن تختتم الدورة أعمالها بالاكتماء بالاعتراف بما أنجزه المدير العام.

18. وأيد وفد أنغولا بيان مجموعة البلدان الأفريقية. وأشار الوفد إلى أنه كان يتوقع أن تكون عملية التشاور التي أدت إلى انعقاد تلك الدورة أكثر وضوحاً واتساعاً. وأكد الوفد من جديد على التزامه الكامل بمواصلة دعم العمل الذي تضطلع به إدارة الويبو لإتمام مهمتها ولتحقيق مصالح أعضاء المنظمة. وأعرب الوفد عن قلقه إزاء المسائل التي أثارها جمعية موظفي الويبو. لكنه، أعرب عن اقتناعه بأنه لا ينبغي طرح المسائل المثارة أمام لجنة التنسيق. فالمسائل التنظيمية والداخلية من اختصاص إدارة الويبو التي يتعين منحها الفرصة كي تواصل حل تلك المسائل داخلياً كما أشارت الفقرة 95. واعتبر الوفد الإجراءات التي اتخذتها إدارة الويبو والرئيسة لحل تلك المسائل مشجعة. ورغم أن الوفد اتفق مع وفد مجموعة البلدان الأفريقية بشأن وضع تقرير الرئيسة، فإنه وافق على نقطتين وردا في هذا التقرير، أولهما أنه لا ينبغي للجنة التنسيق أن تتدخل في الإدارة الداخلية للويبو وثانيهما أنه من الممكن لتحديد إلى أي مدى تم تسوية المسائل المذكورة، عدم النظر في المسائل الجديدة عند التقييم. وأحاط الوفد علماً بالرد الذي قدمته الأمانة على بيان رئيسة مجلس الموظفين الصادر بتاريخ 20 سبتمبر 2010. ورأى الوفد أن الرد يعكس استعداد الإدارة لمعالجة شواغل مجلس الموظفين. وشدد الوفد بوجه خاص على تلك المبادرات التي اتخذتها إدارة الويبو لإدراج ممثلي أعضاء مجلس الموظفين في إطار مجموعات وهيئات ولجان مثل مجموعة تقييم برنامج إنهاء الخدمة الطوعي والفريق الاستشاري المشترك الجديد وهيئة إعداد نظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين ولجنة التعيينات والترقيات.

19. وشكر وفد إيطاليا الرئيسة على جهودها والتزامها وقال إنه يدعم دعماً كاملاً بيان المجموعة باء. وأشار الوفد إلى أربع نقاط تتمثل في الآتي: "1" مبدئياً، لا ينبغي أن تتدخل الدول الأعضاء في مسائل داخلية فيما يتعلق بإدارة الموظفين في الويبو وفي منظمات دولية أخرى؛ "2" ولتسوية الخلافات، ينبغي اللجوء إلى الإجراءات الإدارية الداخلية للملائمة أو المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية؛ "3" وقال الوفد إنه يدعم وجود منظمة قوية ومستقرة وتعمل بفعالية وتتناول الجوانب المهمة بل الحساسة لاقتصاد الدول؛ "4" وعليه، أعرب الوفد عن ثقته في تلك الدورة ستفضي ببساطة إلى الالتزام بتسوية الوضع داخلياً لمصلحة كافة الأطراف المعنية وكافة الدول الأعضاء والمنظمة في حد ذاتها.

20. وشكر وفد تركيا الرئيسة على التقرير وعلى العمل الذي اضطلعت به لحل المسائل العالقة. وقال الوفد إنه يؤيد تماماً البيان العام الذي أدلت به المجموعة باء. وشدد الوفد أيضاً على أهمية المجالات التي تم التأكيد عليها باعتبارها مسائل "من المستوى الثاني" في تقرير الرئيسة، وشدد بالأخص على أهمية الاتصال المعزز بين إدارة الويبو ومجلس جمعية الموظفين. ورحب الوفد كذلك بالتحليل الذي أجري فيما يخص الموظفين المؤقتين ومكافآتهم. وأخيراً، أعرب الوفد عن تأييده لتسوية المسائل المتبقية داخلياً بين الإدارة والموظفين. ووافق الوفد تماماً على أهمية الامتناع عن اتخاذ أي إجراء قد يعطي الانطباع بأن لجنة التنسيق تتدخل في الإدارة الداخلية للويبو.

21. وأيد وفد الجزائر البيانيين اللذين صدرا باسم مجموعة البلدان الأفريقية وباسم مجموعة جدول أعمال التنمية. وأعرب الوفد عن تقديره لما أبدته الرئيسة من آراء في التقرير WO/CC/64/2. لكنه قال إنه لا يود أن تصبح لجنة التنسيق طرفاً ثالثاً في حوار ينبغي أن يظل ثنائياً بين مجلس الموظفين وإدارة الويبو. ووفقاً لما تقرر في الدورة الأخيرة للجنة التنسيق (انظر الفقرة 95 من الوثيقة WO/CC/63/7)، عقدت الدورة الاستثنائية للجنة للنظر في ما إذا كان أي من المسائل العالقة المحتملة يتطلب اتخاذ إجراء من جانب لجنة التنسيق. وشاطر الوفد رأي الرئيسة القائل بأن كل شيء يتوقف على ما يقصد بالمسائل التي لم تحسم. وأعرب عن اعتقاده بأن المسائل التي حسمت هي المسائل التي وجد بشأنها ردود منطقية. وليس من اختصاص لجنة التنسيق التدخل في قضايا محددة، لكن ينبغي أن تكفي بأن تعمل على أن تكون السياسة المتبعة حالياً في مجال إدارة الموظفين ملائمة للتعامل مع أي مسائل محتملة وعالقة. وأعرب الوفد عن اعتقاده بأن لمجلس الموظفين دور استشاري وبأن المدير يتمتع بسلطة تقديرية في إطار القواعد القائمة. ووفقاً للفقرة الأولى من المادة 8 (3) من النص الذي أسس الويبو، تسدي لجنة التنسيق المشورة إلى هيئات الويبو وإلى المدير العام بشأن المسائل الهيكلية الإدارية والمالية وبشأن المسائل الأخرى التي تهم المنظمة وليس بشأن مسائل محددة في الإدارة. وعليه، رأى الوفد أن المسائل العالقة قد تتطلب تكييف بعض السياسات في مجالي شؤون الموظفين والإدارة وقد تستلزم بالتالي تدخلاً من لجنة التنسيق. واقترح الوفد أن تُراجع الأحكام التي قد تكون محل بحث قبل انعقاد الدورة المقبلة للجنة التنسيق وقد تُقدم أيضاً توصيات بهذا الشأن في الجمعية العامة في سبتمبر 2011. وأشار في هذا الصدد إلى الاقتراح المقدم من مجموعة جدول أعمال التنمية. وأعرب الوفد عن اعتقاده بأن تقرير الرئيسة غير رسمي لأنه لم يأتي بناءً على طلب واضح من لجنة التنسيق وعليه فإن اللجنة ليست ملزمة بأن تحاط به علماً. ووجد الوفد بالفعل أن التقرير يقدم توجيهات مفيدة لكنه رأى أنه يقحم اللجنة في الشؤون الداخلية للأمانة. وقال الوفد إنه ستتاح فرصة للجنة لإجراء نقاش تفاعلي بشأن تلك المسائل خلال دورتها العادية التي ستعقد خلال الجمعيات في سبتمبر 2011. وأعرب الوفد عن أمله في أن تتخذ الإجراءات الكافية لإعداد الاجتماع مسبقاً لتمكين لجنة التنسيق من تقديم توصيات في الوقت المناسب إلى الهيئات العليا للويبو. وشجع الوفد الإدارة ومجلس الموظفين على تكثيف تبادل المعلومات عن المسائل محل النقاش قبل سبتمبر 2011 لتفادي أي سوء تفاهم. كما أقر الوفد بشواغل رئيسة مجلس الموظفين فيما يتعلق بمسألة التمثيل الجغرافي، واضعاً في الاعتبار مسألة أن البلدان النامية ما تزال ضعيفة التمثيل. ورحب الوفد بالجهود التي يبذلها المدير العام لتعزيز المزيد من التمثيل الجغرافي المتوازن وشجعه على مواصلة جهوده في هذا المضمار.

22. وشكر وفد جمهورية تنزانيا المتحدة الرئيسة على قيامها بوضع أساس واضح في المداولات. وأكد الوفد دعمه للآراء التي قدمها وفد جنوب أفريقيا باسم مجموعة البلدان الأفريقية وأعرب عن تقديره للقرار الذي اتخذته المدير العام بشأن عقد هذا الاجتماع الاستثنائي لمعالجة المسائل المهمة المطروحة حالياً. وأحاط الوفد علماً بالعمل الذي اضطلعت به لجنة التنسيق وأنجزته لحل المشاكل سريعاً، كي تضمن أن يسود جو هادئ يشجع على حسن سير العمل في المنظمة. وأعرب الوفد عن التزامه بالمشاركة البناءة في المفاوضات، بغية التوصل إلى نتائج ناجحة بشأن المسائل القليلة العالقة. ونظر الوفد بعناية في جدول أعمال الاجتماع، وبالتحديد في الفقرة 95 من الوثيقة WO/CC/63/8 وأحاط علماً بالرد الذي قدمته الأمانة على بيان رئيسة مجلس الموظفين الصادر في سبتمبر 2010. وبحث الوفد بعناية الردود التي أوضحت أن الأمانة قطعت شوطاً كبيراً من أجل معالجة الشكاوى المقدمة من مجلس الموظفين. ورأى الوفد أنه لأمر مشجع معرفة أنه توجد آليات داخلية وأنه من الممكن تطبيقها بنجاح لمعالجة مثل هذه الشكاوى. ولهذا السبب انضم الوفد إلى الوفود الأخرى التي قالت أنه لا ينبغي للدول الأعضاء التدخل في الإدارة الداخلية للويبو. وطلب الوفد إلى كافة الوفود دعم الإدارة في إدارة شؤونها كما تدير الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة شؤونها وذلك عن طريق معالجة مواطن الضعف من خلال آلياتها الداخلية لضمان قابلية التنبؤ والشفافية والفعالية مع خفض تدخل الدول الأعضاء إلى أقصى حد ممكن. وأوصى الوفد بأن يُسمح للإدارة وللموظفين بالتعاون لحل تلك المسائل ودياً. ولا ينبغي أن تتدخل الدول الأعضاء إلا في المسائل السياسية. ومن الضروري تشجيع جمعية الموظفين على التعاون مع الإدارة بحسن نية. وفيما يتعلق بفريق إدارة الويبو المنتخب، قال الوفد إنه من المهم عدم تقويض قرار الدول الأعضاء عن طريق التدخل بلا مبرر أو الإضرار بالولاية التي تمت الموافقة عليها عند تعيين لجنة التنسيق.

23. وأيد وفد السنغال بياني مجموعة البلدان الأفريقية ونيجيريا. وأضاف الوفد أنه يرى أن الخلافات بين الأطراف ترجع جزئياً إلى عدم التواصل الكافي وأن من الممكن تجاوزها. وشدد الوفد على وجود آليات داخلية قادرة على إحراز تقدم. ووجد الاجتماع مفيداً لتقديم معلومات إلى أعضاء لجنة التنسيق. وأشار الوفد من جديد إلى ضرورة أن تواصل كافة الأطراف حوارها لصالح المنظمة. وفيما يتعلق بدور الدول الأعضاء، قال الوفد إنه من الضروري تبادلي التدخل في الإدارة الداخلية. وقال الوفد إن المنظمة تحقق نتائج طيبة وأن المدير العام يتخذ الإجراءات المناسبة و أنه استجاب لطلبات بعض الموظفين وأنه ينبغي تشجيعه على ذلك. واختتم الوفد قوله بأنه يرى أن من الضروري أن يكون الاجتماع الاستثنائي هو الأخير المخصص لتناول الخلافات بين الإدارة والموظفين.

24. وأيد وفد الهند بيان مجموعة جدول أعمال التنمية. وأشار الوفد إلى أنه من المناسب أن تجتمع لجنة التنسيق، لأنه كما أوضحت البيانات الصادرة عن مجلس الموظفين، يبدو أن هناك مسائل لم تحسم بعد. ورأى الوفد أنها فرصة ضرورية ومناسبة من حيث توقيتها لإجراء مناقشات بناء بشأن المسائل التي أثارها مجلس الموظفين وكذلك الردود المقدمة من المدير العام باسم الأمانة. لكن الوفد أعرب عن أسفه لأنه لم تتح الفرصة لممثل جمعية الموظفين ليعبر عن آرائه في هذه الدورة الاستثنائية للجنة التنسيق التي عُقدت، خصيصاً وحصراً لتناول المسائل التي أثارها جمعية الموظفين. وأشار الوفد من جديد إلى أنه ليس لدى الدول الأعضاء الولاية ولا الكفاءة اللازمة لتحكيم المنازعات الناشئة بين الإدارة والموظفين. والأمر يرجع للأمانة ومجلس الموظفين في تحديد ما إذا كانت المسائل المطروحة قد حُسمت أم لا بناءً على اتفاق فيما بينهما، لكن لا يبدو أن الحال كذلك. وقال الوفد إن من الضروري أن تجري هيئة مختصة تحقيقاً مستقلاً ومحيداً، وفقاً للوائح وقواعد الأمم المتحدة. ووجد الوفد أنه من الصعب قبول الأسس التي استندت إليها الرئيسة لتصنيف الشكاوى أو الأحكام التي صدرت. وشدد الوفد على أن المسائل التي اعتبرها التقرير محسومة لم تُحسم بعد وفقاً للبيان الصادر عن مجلس الموظفين هذا الصباح. وقال الوفد إنه ليس من مهمة لجنة التنسيق إصدار أحكام على كل إدعاء، لكنه شدد على أن مسؤولية اللجنة هي تطوير المبادئ التوجيهية الضرورية واتخاذ القرارات المطلوبة في السياسة العامة، لضمان ألا يطلب مجلس الموظفين أن تتدخل الدول الأعضاء في منازعات محددة. واستطرد الوفد قائلاً إن لجنة التنسيق باعتبارها هيئة منشأة بموجب اتفاقية ومهمتها معالجة كافة المسائل التي تتعلق بحسن سير العمل في الأمانة، فإنها من وجهة نظره مسؤولة بشكل مباشر عن وضع الآليات المؤسسية اللازمة لحل الخلافات فيما بين الأمانة ومجلس الموظفين بطريقة منهجية وسريعة وفعالة، دون السماح لتلك الخلافات أن تتفاقم وتشتعل وللشكاوى أن تتراكم بشكل غير ملائم أو عام، كما حدث خلال الجمعية العامة السابقة. وأعرب الوفد عن أمله في أن يتضمن تقرير الرئيسة اقتراحات محددة لإيجاد حلول في هذا الصدد. واقترح الوفد اتخاذ إجراءات على مستويين لضمان أن تعمل الويبو بسلاسة وفعالية. أولاً: رغم أن الدول الأعضاء ليست في وضع يسمح لها بإجراء تحقيقات بشأن مدى صحة الشكاوى المقدمة من مجلس الموظفين، فمن المهم تسوية المسألة وعدم السماح لها بأن تتفاقم لتتحول إلى اتهامات لا حصر لها واتهامات مضادة. ومن المهم تسوية المسألة ليس فقط من منظور العدالة وأصول الإجراء وإنما أيضاً من أجل الحفاظ على صورة المنظمة ومصداقيتها والإبقاء على الروح المعنوية المرتفعة لموظفيها. واقترح الوفد أن تحيل لجنة التنسيق المسائل العالقة التي لم تحسم بعد إلى وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة وإلى لجنة الويبو الاستشارية المستقلة للرقابة من أجل إجراء تحقيق محايد ومستقل وعادل، وطلب تقديم التقرير إلى لجنة التنسيق كي تنظر فيه. وثانياً: من المهم أيضاً وضع التدابير والآليات المؤسسية اللازمة لتفادي أن يتكرر مثل هذا الوضع في المستقبل. وفي هذا الصدد، أيد الوفد الاقتراح المقدم من مجموعة جدول أعمال التنمية، لاسيما الاقتراح المتعلق بالإصلاح الإداري والاقتراح المتعلق بإنشاء هيئة إدارية أصغر وأكثر عملية. وثالثاً: اقترح الوفد أن تُعلم الأمانة أعضاء لجنة التنسيق في كل دورة من دورات اللجنة بالتطورات المهمة التي طرأت على ظروف الموظفين وأن توضح فيم تتوافق تلك المستجدات مع نظام الموظفين ولائحته. وينبغي أن تتاح الفرصة لمثلي مجلس الموظفين كي يعرضوا آراءهم وشواغلهم، إن وجدت، في كل دورة من دورات اللجنة. وبانتظار إجراء إصلاحات في لجنة التنسيق أو إنشاء هيئة جديدة، ينبغي أن تُعقد وتُنظم الاجتماعات السنوية للجنة التنسيق، دون أي إلغاء بشكل منفرد للاجتماعات من جانب الأمانة، كما حدث في السنة الماضية. وأيد الوفد تحديد فترة تهدئة دنيا مدتها سنتين قبل تعيين موظفين من البعثات الدائمة في جنيف ومن عواصم تتعاون مع الويبو لتفادي إمكانية إجراء تعيينات على أساس دوافع معينة

أو تضارب المصالح من خلال نظام تعيين بالتناوب. وأشار الوفد إلى أن من مصلحة الأمانة والموظفين والدول الأعضاء كافة أن يسير العمل في الويبو بسلاسة وبنجاح. ويتعين على اللجنة أن تُقرر ما إذا كانت ترغب في وضع آليات كي تحل ما يزيد على 1 000 موظف إلى أعضاء في أسرة الويبو وقوة مضاعفة لتأثير الويبو أو خصوم في صراع أبدي. والتمس الوفد أن توضح الرئيسة ما هي الاستنتاجات التي اقترحت استخلاصها من الدورة الاستثنائية وكيف سُتدرجها في الأعمال المقبلة للجنة التنسيق.

25. وأيد وفد البرازيل البيان الذي تقدمت به مجموعة جدول أعمال التنمية. وأوضح أن مهمة تطوير القواعد والخطوط الإرشادية إنما تقع على عاتق لجنة التنسيق، بغية ضمان العمل السلس والفعال للويبو. ورأى الوفد كذلك أنه على اللجنة أن تجتمع أكثر بصفة دورية. ولقد أيد الوفد على نحو خاص إرساء مهلة انتظار تصل لسنتين قبل تعيين العاملين في البعثات المقيمة بجنيف والعاملين بالعاصمة الذين يتعاملون مع الويبو. وقال الوفد إنه يتوق إلى المزيد من المعلومات حول تسوية أوضاع العاملين المؤقتين الذين خدموا لفترة طويلة داخل الويبو وتطبيق التدابير الملائمة لمنع تكرار المشكلة.

26. وأثني وفد زامبيا على الرئيسة لعقدها هذا الاجتماع وأيد بيان مجموعة البلدان الإفريقية. وطلب الوفد من الدول الأعضاء قصر النقاش على الفقرة 95 من الوثيقة WO/CC/63/8 فقط. وأشار الوفد إلى ثلاثة عوامل مهمة تمخضت عن تلك النتيجة، وهي كما يلي: "1" ينبغي للأمانة أن تتقدم برد مكتوب على بيان رئيس جمعية الموظفين؛ "2" وستعطي لجنة التنسيق الفرصة لإدارة الويبو لحل مشاكلها داخلياً؛ "3" ويمكن عقد اجتماع لجنة التنسيق خلال الربيع إذا بقيت بعض المشكلات العالقة. وأعرب الوفد عن سعادته لتقديم المدير العام لرده بتاريخ 4 أبريل 2011. واعتبر أن هذا الرد بمثابة قاعدة جيدة تسمح لجمعية الموظفين والإدارة بالانخراط في بحث جوهر الوثيقتين. وقد أدى هذا التطور إلى حل المسألة الأولى. واعتبر الوفد أن الوقت المخصص لم يكن كافياً للنظر بتمعن في القضية. ولم يفاجئ برد جمعية الموظفين اليوم على المدير العام. ورأى الوفد أن الفرصة لم تكن سانحة لحل المسألة داخلياً. وعليه، وفي ضوء غياب حل شامل ونهائي للعامل الثاني، لم يكن للجنة التنسيق أن تجتمع في الوقت الراهن. وأشار الوفد إلى أن تقرير الرئيسة لم يقدم بناء على الفقرة 95 وإنما يعبر عن وجهة نظر الرئيسة وتحت مسؤوليتها، وليس في مقدور الوفد بصفته عضواً في لجنة التنسيق الأخذ بذلك التقرير بأية صفة أخرى أو الموافقة على أنه قد نظر فيه لأن ذلك من شأنه إصباغه وضعية ورسمية لا يتمتع بهما. وانتهى الوفد إلى دعوة لجنة التنسيق أن تأخذ بعين الاعتبار بيان جمعية الموظفين ونوهت إلى ضرورة حل القضايا المطروحة داخلياً مع الأخذ بعين الاعتبار الإجراءات الداخلية للتظلم. ورأى الوفد أنه على الدول الأعضاء أن تتحلّى بأكبر قدر ممكن من ضبط النفس فيما يخص المسائل التي تدخل صراحة في نطاق اختصاصات الإدارة تحت قيادة المدير العام.

27. وأعلن وفد السلفادور أن لجنة التنسيق ليس لديها صلاحية حل المسائل المطروحة ولا القدرة على التقييم واتخاذ القرار في الأمور الإدارية الداخلية أو الموارد البشرية. وارتأى إلى أنه ينبغي التعامل مع هذه القضايا وفقاً للإجراءات الإدارية المناسبة سواء على الصعيد الداخلي أو الدولي. ورأى الوفد أن المنظمة تمتلك آليات داخلية لحل هذا النوع من المشكلات.

28. وشكر وفد سنغافورة الرئيسة على تقريرها. وأشار إلى أنه توصل إلى نفس النتائج الواردة بالتقرير وأثنى على هذا التأكيد. وعلى صعيد آخر، استمع الوفد إلى آراء الزملاء المشككين في ولاية التقرير. وتبين له أن هناك إجماع بأن الاجتماع غير العادي قد تطرق إلى العيوب الإجرائية في المسائل المعروضة أمام لجنة التنسيق. وأمل الوفد انتهاز هذه الفرصة للتأكيد على ثلاثة مبادئ مهمة. أولاً، على الرغم من تصعيد مجلس الموظفين المسائل الإدارية أمام لجنة التنسيق، لا يجب على الدول الأعضاء الانشغال بتفاصيل الشؤون الإدارية في الأمانة؛ إذ عينت الدول الأعضاء المدير العام تعييناً جماعياً للاضطلاع بهذه المهام الإدارية. ورأى الوفد أنه لا يعقل التقليل من شأن فريق الإدارة العليا عن طريق التدخل في دقائق الشؤون اليومية. ثانياً، لا يتعين على لجنة التنسيق النظر في أية قضايا جديدة تطرح للنقاش. وأعرب الوفد عن دهشته من تصريح بعض الوفود الأخرى في البداية بأنه لا ينبغي على لجنة التنسيق الانشغال بتفاصيل إدارة المنظمة ثم ذهبت هذه الوفود إلى تقديم المقترحات إلى المدير العام وزملائه. ونبه الوفد لجنة التنسيق إلى وجود قنوات يتعين استخدامها في المقام الأول، بما في ذلك

الفتوات المخصصة لوظيفة الإدارة. ثم أشار الوفد إلى أن هذا النقاش ينبغي أن يكون الأول والأخير للجنة التنسيق. ثالثاً، ينبغي حسم المسألة حتى لو لم يتوصل طرف من الأطراف إلى النتائج المرغوبة له، وذلك حال احترام أصول الإجراء. ورأي الوفد أن مسائل الموارد البشرية هي بالضرورة نسبية. وعندما لا تصب النتائج في صالح طرف من الأطراف، تسود درجة من درجات التبرم بطبيعة الأحوال. وبين الوفد أنه من المستبعد سواء للإدارة العليا أو للدول الأعضاء أن تضني نفسها بمباشرة هدف مستحيل وهو إرضاء الجميع. بدلاً من ذلك، يتعين إرساء آليات صارمة وملائمة للتأقلم مع الواقع العملي. وأيد الوفد بصدور مفتوح مجلس الموظفين في تمثيل مصالح هؤلاء بالاشتراك مع الإدارة العليا. ومع ذلك، أشار إلى ضرورة أن يخضع مجلس الموظفين إلى المساءلة نفسها التي تلقاها الإدارة. وأعرب عن خيبة أمله حيال القضايا المطروحة والتي شابهها إما التمثيل السيئ أو النقد الضعيف. وأشار إلى أن المساءلة من شأنها سد هاتين الثغرتين وأعرب عن خيبة أمله لأن المحترفين في مجلس الموظفين قد اختاروا التخلي عن مصداقيتهم بتوجيه سهام النقد الشخصي بدون أساس. ثم ذكر أنه لا ينبغي الاستخفاف بوقت الدول الأعضاء وطاقتها فيسمح لمجموعة محدودة من المتذمرين باستهلاك النقاش بدلاً من تخصيصه لجدول الأعمال الحكومي الدولي. ونبه الوفد إلى أن العضوية في جمعية الموظفين قد وصلت إلى 640 عضواً من إجمالي 1.175 منصب بالويبو. ومع ذلك لم يمارس الحق في التصويت خلال الانتخابات سوى عدد بسيط للغاية وصل إلى 347. وعبر الوفد عن أمله في أن يلتفت المجلس لوجهة نظر الأغلبية الصامتة التي تبدو وكأنها بعيدة عن النشاط الحالي. وأكد الوفد مجدداً أن الويبو بصدور القيام بنقطة مهمة تم خلالها إجراء أعمال إعادة هيكلة لمجابهة الواقع الجديد والتحديات الماثلة في فضاء الملكية الفكرية العالمية. وأوضح الوفد أن الإدارة والموظفين يستحقان استحسان الدول الأطراف وثناؤها نظراً للمنحى الذي تسلكه المنظمة. لقد وقعت العديد من التطورات الإيجابية التي تريد الدول الأعضاء لها أن تستمر بنفس الروح التقدمية والمهنية التي تميز الويبو. وهذه المهنية هي ما تأمل الدول الأعضاء من كل موظف أن يستمر عليها. وأقر الوفد بصعوبة التعاطي مع التغيير وإن أشار إلى أن ذلك لا ينبغي أن يعوق التحسن المتزايد في أنشطة الويبو الأساسية. وإن كانت الدول الأعضاء لم تلتفت إلى أسباب التظلم التي أثرت فإنه كان من المرجح استخدام الموظفين للفتوات الموجودة بالفعل لمجابهتها. وعلى كافة الأطراف احترام النتائج التي تم التوصل إليها لوضع نهاية مرضية لكافة القضايا. وعبر الوفد عن أمله أن يتمخض عن الاجتماع علاقات إيجابية وبناءة بين جمعية الموظفين وإدارة الويبو.

29. وأيد وفد جنوب إفريقيا بيان كل من مجموعة البلدان الإفريقية ومجموعة جدول أعمال التنمية. ورحب الوفد بالاجتماع باعتباره متابعة للفقرة 95 من الوثيقة WO/CC/63/8. وأعرب الوفد عن أمله أن تذوب الخلافات على نحو ودي بين إدارة الويبو وجمعية الموظفين التابعة لها. وأفاد الوفد أن دور لجنة التنسيق يشمل التركيز على السياسات المتعلقة بالموظفين ضمن مهام أخرى. ورأي الوفد ضرورة أن يحرص الاجتماع مناقشاته على المسائل ذات الصلة. إذ اعتبر أن قضايا الموظفين مهمة بالنسبة لفعالية العمل في أية منظمة، بما في ذلك الويبو. ومن المهم تنظيم عمليات التوظيف وشروط العمل بغية ضمان الثقة والاتساق بين كافة الأطراف بالمنظمة. واعتبر الوفد أنه ينبغي احترام أصول الإجراء في كافة قضايا الموظفين وأشار إلى أهمية احترام مبدئي التوازن الجغرافي وتكافؤ الجنسين في الأمانة العامة. وفضلاً عن التوصيات التي تقدمت بها مجموعة جدول أعمال التنمية، اقترح الوفد أن تجتمع لجنة التنسيق بصفة دورية بغية السماح لإدارة الويبو بإعلام الدول الأعضاء بقضايا الموظفين أولاً بأول. ويرى الوفد أن ذلك من شأنه أن يعزز من الشفافية والثقة وأن يسمح للدول الأعضاء بإسداء المشورة للويبو في شأن سياسة الموظفين. وأكد الوفد على الحاجة إلى تهيئة مناخ للحكومة الجيدة في كافة المنظمات الدولية، بما في ذلك الويبو. وأكد الوفد على قناعته الراسخة بأنه بغية ضمان حل المشكلات ودياً، ثمة حاجة لتعزيز الهياكل الداخلية للويبو المسؤولة عن التعامل مع جذور الشكاوى، مما سيسهل من حل القضايا أمام لجنة التنسيق. واعتبر الوفد أنه يتعين على إدارة الويبو ومجلس الموظفين التابع لها زيادة التفاعل على الصعيد الداخلي حتى يتسنى لها العمل سوياً بتناغم.

30. وأيد وفد الجمهورية الدومينيكية البيان الذي تقدمت به الوفود الأخرى وهو ضرورة حل المسائل الداخلية برضا كافة الأطراف وأنه ليس للدول الأعضاء أن تقحم نفسها في تلك المسائل. واحتفظ الوفد بتعليقاته على تقرير الرئيسة، إذ لم يكن متأكداً من وضع التقرير. وأمل الوفد أن ينتهي الحوار بين الإدارة ومجلس الموظفين إلى نتيجة مرضية للطرفين.

31. وأعرب وفد بنغلاديش عن شكره للرئيسة على بيانها ولقيامها بعقد هذا الاجتماع. وذكر الوفد أنه سيقصر في حديثه على مناقشة القضايا المطروحة في التقرير. وأشار، شأنه في ذلك شأن أي بلد من البلدان الأقل نمواً، إلى أنه يلمس من الويبو أن تقدم خدمات تكوين الكفاءات وبناء المؤسسات لتعزيز النمو الاقتصادي والابتكار في تلك البلدان. وقال الوفد إنه يتطلع إلى الاستجابة الفعالة في هذا السياق وأفاد أنه من المهم تهيئة مناخ جيد داخل المنظمة حيث توجه حماسه الموظفين نحو الاستجابة الفعالة لاحتياجات الدول الأعضاء. وأمل أن تتهي المناقشة الشعور بعدم الثقة وأن تؤدي إلى حوار بناء والالتزام القائم على النوايا الحسنة بين الإدارة والموظفين. واتفق الوفد عامة مع نهج التقرير ونتائج. وركز الوفد على الخاتمة الآتية: "تم حل أغلب القضايا ويتم التعامل مع القضايا العالقة". وأكد الوفد أن دور الدول الأعضاء ليس إدارة المنظمة على مستوى مصغر. ورأى أن الإدارة وجمعية الموظفين ينبغي أن تضطلعاً بدورها وأن تعمل جنباً إلى جنب لحل المشاكل وأن تهيئاً مناخاً ملائماً وطرحاً فعالاً للخدمات. ونوه الوفد إلى استمرار الدول الأعضاء في الاضطلاع بمسؤولية الرقابة من خلال التنسيق والجمعية العامة وتقديم الإرشاد إذا اقتضت الحاجة. إن الالتزام الصارم بوضع قواعد وتنظيمات من شأنه حل أية مشكلة داخلياً وتجنب عرضها على الملأ. وأشار الوفد إلى أن علاقة الإدارة بالموظفين ما هي إلا عملية تواصل مستمرة والطرفان في حاجة إلى الإبقاء على التزامهما بنية حسنة، كما هو الحال في أية منظمة. واقتبس الوفد جزءاً من التقرير: "من المهم لمجلس الموظفين أن يتعاون مع الإدارة". كما أقر بأن بعض القضايا تدخل في سلطات الإدارة وإن أعرب عن أمله في أن تبذل الإدارة المزيد من الجهد للتعامل مع مخاوف الموظفين الحقيقية. وهنا دعا جمعية الموظفين إلى استئناف الالتزام والحوار مع الإدارة بروح طيبة بغية الاستمرار في التقدم المحرز في القضايا الأخرى المتبقية.

32. وأبدى وفد جمهورية الكونغو الديمقراطية تأييده للبيان الذي تقدمت به مجموعة البلدان الإفريقية. وتقدم بوجهة نظره القائلة بأن الويبو تمتلك الهياكل الداخلية الملائمة لتحسين أدائها ومواجهة أية مشكلات تضر بالعمل الفعال للمنظمة. كما أيد الوفد تعزيز الآليات الداخلية لإيجاد مناخ عمل فعال يسمح بإحراز الأهداف التي حددتها الدول الأعضاء. وفي هذا السياق، دعا الوفد إدارة الويبو ومجلس الموظفين إلى الاستمرار في الحوار على الصعيد الداخلي.

33. ورأى وفد بوروندي أن الأمانة تعمل عن كذب مع مجلس الموظفين للعثور على حلول للمخاوف الواردة في بيان مجلس الموظفين. وحث الوفد الأطراف على استخدام الآليات الداخلية المتاحة للعثور على حلول للمشاكل. وحث الوفد أنه لا ينبغي للدول الأعضاء أن تتدخل في الإدارة الداخلية للويبو. إذ يمتلك المدير العام صلاحيات القيام بذلك وهو المسؤول عن إعلام الدول الأطراف بالأنشطة المختلفة. واعتبر الوفد أن أي نهج آخر من شأنه الإضرار بوتيرة العمل الفعالة بالمنظمة. وأخيراً، دعا المدير العام إلى تعزيز التواصل الداخلي داخل المنظمة.

34. وأيد وفد المغرب البيان الذي أدلت به مجموعة البلدان الإفريقية. ورأى أن القضايا العالقة لها صلة بالهيكل التنظيمي وهي ذات طابع سياسي أو قانوني، ولا سيما فيما يتعلق بنظام الموظفين ولائحته. وذكر الوفد بأن المسائل العالقة لا يمكنها أن تخضع لإدارة مصغرة وأنها تقع على عاتق المدير العام. وأيد الوفد عقد لقاء لتوضيح الأمور وأعرب عن أمله بأن يكون ذلك بادرة لتعزيز سيادة جو من الثقة بين الموظفين والإدارة. وأيد الجهود المبذولة حالياً لتعزيز التواصل مع الموظفين. واقترح أن تعتمد لجنة التنسيق النهج التالي: أولاً، أن تدعو الأطراف إلى استخدام الآليات القانونية القائمة لحل النزاعات واحترامها، ومنها التشاور والحوار. وثانياً، دعوة المدير العام إلى تحديد الأسباب الجذرية للنزاع وتقديم مقترحات إن لزم الأمر لإجراء تعديلات على نظام الموظفين.

35. وأيد وفد غانا بيان مجموعة البلدان الإفريقية. وأثنى على تفاني الرئيسة وعملها الدؤوب، وأشاد بالجهود المبذولة للمضي قدماً بعمل لجنة التنسيق. ورأى أن عقد الدورة لن يكون مجدياً إلا إذا أتاح فرصة حقيقية للجنة التنسيق لتقرر أو تؤكد الخطوات الملموسة التي اتخذتها الإدارة والتي تعترم اتخاذها لعلاج بصورة مرضية للقضايا والشواغل الواردة في بيان رئيس مجلس الموظفين. وأشاد الوفد بالطريقة الشفافة التي عولجت بها هذه المسائل، وطلب من الأمانة التعجيل بالبت في جميع القضايا العالقة، إن وجدت، لتمكين المنظمة من التركيز على الاضطلاع بقيادة موثوق بها في النظام العالمي للملكية الفكرية.

وأعرب الوفد عن التزامه بضمان إيلاء الأولوية لكفاءة النتائج في وكالة متخصصة موجهة نحو التنمية. واستطرد قائلاً إنه ما من شك في أن قوة أية منظمة تكمن في وجود قنوات اتصال مفتوحة دون عوائق بين الإدارة والموظفين لتبادل وجهات النظر بجرية حول المسائل ذات الاهتمام المشترك. ورأى أنه بإمكان إدارة المنظمة وموظفيها العمل معا بروح من التعاون سعياً إلى الاضطلاع بالمهمة العظيمة المتمثلة في تحويل اقتصادات البلدان النامية والنهوض باقتصادات البلدان المتقدمة عبر الابتكار والإبداع وتعزيز الملكية الفكرية. ومضى يقول إن التحديات الإدارية التي تواجه هذه المنظمة في هذه المرحلة فريدة من نوعها فعلا داخل منظومة الأمم المتحدة، بيد أنها فرصة فريدة أيضا للاضطلاع بدور قيادي. وأعرب عن ثقته الكاملة في قدرة المدير العام على إيجاد حل ودي للمأزق الحالي وعلى إدارة شؤون هذه المنظمة بعناية ولباقة ومسؤولية. واسترسل الوفد قائلاً إن الدول الأعضاء تتحمل بعض المسؤولية في الأثر المتناثر سلباً لجهود المدير العام بتدخلات لا مبرر لها في الولاية التي أوكلت إليه للدفاع عن مصالح الدول الأعضاء في العمل اليومي للمنظمة. وأضاف أنه إذا كان يتوقع من المدير العام المساءلة واللباقة، فيجب أن يتاح له هامش كافي للتصرف وممارسة السلطة التقديرية الإدارية.

36. وشكر وفد كينيا الرئيسة على التقرير المفصل، وأعرب عن تأييده لبيان المجموعة الأفريقية. وقال إن رفاه الموظفين مسألة محممة في أية منظمة وأن الدول الأعضاء غير معنية بسير العمل اليومي للويو. وأشاد بكيفية تعامل المدير العام مع هذه المسألة وقال إنه يمكن حل هذه القضايا بشكل فعال داخليا. وأضاف أنه ينبغي إتاحة الفرصة للويو لحل هذه المسألة لما لديها من الآليات اللازمة لمعالجة قضايا رفاه الموظفين.

37. وأقر وفد إكوادور بالقضايا المطروحة وقال إن التقرير المعروض أمام لجنة التنسيق أعد خارج نطاق ولاية هذه اللجنة، ولذلك فلن يعلق عليه مباشرة. وأضاف أن للويو آليات فعالة لتسوية القضايا، ولجنة التنسيق ليست واحدة منها. ورأى أن نظر لجنة التنسيق في القضايا الداخلية سابقة غير محمودة لأنها ليست هيئة تحكيم. وقال إنه يتطلع إلى التوصل إلى حل يخدم مصالح الجميع. وينبغي تحديد القضايا وتحليلها وتسويتها، وينبغي تحديد مسؤوليات كل طرف. ورأى أن الفشل في حل القضايا العالقة قد يضر بصورة المنظمة. وشدد على أن الآثار الاقتصادية الضارة تؤثر أيضا على الدول الأعضاء التي تمول المنظمة.

38. وأعرب وفد مصر عن تأييده الكامل لبياني مجموعة البلدان الأفريقية ومجموعة جدول أعمال التنمية. وقال إن المسألة الواردة في الفقرة 95 من الوثيقة WO/CC/63/8 محممة لأنها تخص العلاقة الوطيدة بين موظفي الويو وإدارتها، وضرورة ضمان الكفاءة في أداء المنظمة. ورأى أن المسألة تحتاج إلى حل سريع لتفادي أية آثار سلبية أخرى وأن ولاية إعداد التقرير غير واضحة. وأضاف أن الويو بحاجة إلى مزيد من الاجتماعات المنتظمة لهيئات الإدارة، ولاسيما لجنة التنسيق. وفي الأخير، أيد الوفد اقتراح فترة انتظار لمدة عامين قبل توظيف أمانة الويو لموظفين من البعثات الدائمة، وقال إنه يدعم الاقتراح.

39. وأيد وفد اليابان بيان المجموعة باء، واستكمل ما جاء فيه بأربعة عناصر وهي: أولاً، شكر الوفد الرئيسة على المعلومات التي قدمتها، وأعرب عن ثقته الكاملة في العمل المنجز لجمع المعلومات وتحليلها. وثانياً، لاحظ الوفد أن لجنة التنسيق ليست مجهزة للتعامل مع حالات محددة. وقال إن هناك هيئات مخصصة لهذا الغرض وأن لجنة التنسيق ليست مجهزة للقيام بإجراء قضائي ولا مكلفة بذلك. وثالثاً، أكد من جديد أن الاجتماع عُقد لتحديد ما إذا بقيت أية مسائل عالقة أم لا، كما هو وارد في الفقرة 95 من الوثيقة WO/CC/63/8. ورابعاً، أشار إلى أن دور لجنة التنسيق هو تقديم المشورة بشأن المسائل الإدارية. ولاحظ أنه سيكون من الصعب مناقشة فحوى قضايا محددة. ورأى أن على لجنة التنسيق أن تقدر المعلومات التي قدمتها الرئيسة وأن تحيط علماً بالمناقشة التي تلت ذلك.

40. وشكر وفد ترينيداد وتوباغو الرئيسة على جهودها في النظر في المسائل المعروضة على لجنة التنسيق. ورأى أن تعبير لجنة التنسيق عن رأيها في مسائل الإدارة الداخلية في الويو سيكون خطراً عليها. ومضى يقول إن اللجنة لا يجب أن تقوم، أثناء أداء ولايتها، بأي شيء قد يؤثر أو يبدو أنه يؤثر في سلطة المدير العام أو يقوضها. وتأسف لعرض هذه المسائل على

لجنة التنسيق، ولا سيما أن هناك ما يدل على عدم استنفاد إجراءات الحوار وتسوية الخلافات داخليا. وأعرب عن قلقه إزاء بعض ادعاءات مجلس الموظفين، ولا سيما تلك المرتبطة بالتمييز العنصري الذي لا مكان له في منظمة للأمم المتحدة، وبالخصوص في منظمة تسعى إلى التفوق من الناحية التقنية والتشغيلية. وتسأل الوفد عن مدى الحاجة إلى تعزيز وظيفة مكتب الأخلاقيات في الويبو. وأكد مجددا أن على الإدارة ومجلس الموظفين الدخول مرة أخرى في حوار مفتوح وصادق وشفاف أساسه النية الحسنة لحل القضايا المتبقية.

41. وقال وفد المكسيك إن الدورة الحالية للجنة التنسيق ينبغي لها أن تقتصر على أداء ولايتها وألا تناقش أية مسألة أخرى خلاف القضية الرئيسية المتمثلة في بيان رئيس مجلس جمعية الموظفين ورد المدير العام. وشكر الوفد المدير العام على تقديم تقريره الذي أجاب فيه على بعض الأسئلة المطروحة في جمعيات الويبو لسنة 2010. ومضى يقول إنه ينبغي معالجة المشاكل داخل المنظمة وأن على الدول الأعضاء ألا تتدخل في أي قرار فيما يتعلق بتسوية هذه القضايا.

42. وأيد وفد فنزويلا بيان مجموعة جدول أعمال التنمية ورحب بعقد الاجتماع الذي يرمي إلى تنفيذ الولاية التي وضعتها الجمعية العامة للويبو في سبتمبر 2010. وقال إن مهمة لجنة التنسيق هي المساهمة في سير العمل بسلاسة والمساهمة في الآليات المؤسسية وحل أية مشاكل محتملة. ورحب بتقرير الرئيسة الذي ساعد على الإجابة على المسائل التي عرضت بصراحة في الاجتماعات. ومع ذلك، رأى الوفد أنه ينبغي التعامل مع القضايا في إطار الإجراءات المعمول بها. وقال إن لجنة التنسيق ليست لها أي صفة ولا ولاية لكي تتصرف كقاض. ومضى يقول إن الشفافية أمر أساسي في المحافل المتعددة الأطراف، مثلما هو الحال بالنسبة للجنة التنسيق، ومن ثمة فمن الضروري ومن المهم أن تجري سلطة مختصة تحقيقا مستقلا ونزيها وفقا للقواعد واللوائح المعمول بها في الأمم المتحدة. وأضاف أنه رغم ما بذل من جهود لتقديم تقرير عن الاستنتاجات، فإن هذا التقرير لم يكن مبنيا على رؤية موضوعية لأن جمع الحقائق لم يكن ضمن ولاية اللجنة. ولذلك، فتقرير الرئيسة في نظره لا يستطيع تقديم حلول ممكنة للمشاكل المطروحة. وفي الأخير، شدد الوفد على أن إدارة منظمة دولية ينبغي أن تتم بموجب ولاية ومعايير تقرها الدول الأعضاء فيها.

43. وشكر وفد جامايكا الرئيسة على التقرير المقدم إلى لجنة التنسيق. وأعرب الوفد عن بالغ قلقه إزاء التقدم في النهوض بحقوق الملكية الفكرية العالمية التي تضطلع فيها الويبو بدور حيوي. ورحب بتقرير الرئيسة وحث على بذل قصارى الجهود لتسوية جميع الشواغل. وشدد على ضرورة أن تكون مبادئ التنظيم والإدارة المعمول بها فوق كل شيء وأكد على أن لجنة التنسيق لا ينبغي لها أن تسعى إلى إدارة المنظمة على مستوى مصغر.

44. وأشار وفد الجزائر إلى أن الدول الأعضاء منشغلة بتعزيز رفاه الموظفين وأعرب عن أمله في تسوية القضايا العالقة في أقرب وقت ممكن. وأكد أن لجنة التنسيق ليس لها أن تدير المنظمة على مستوى مصغر، وأن دورها يقتصر على القضايا المتصلة بالهيكل التنظيمي والسياسة العامة على النحو المذكور في الفقرة 7 من المادة 9 من اتفاقية الويبو. وجاء في المادة 9 أن شروط التوظيف يحددها نظام الموظفين الذي توافق عليه لجنة التنسيق بناء على اقتراح المدير العام. وأيد الوفد الاقتراح بأن يقدم المدير العام في الاجتماع المقبل للجنة التنسيق أية تعديلات ضرورية على نظام الموظفين فيما يخص القضايا العالقة.

45. وأيد وفد تونس البيان الذي أدلت به مجموعة البلدان الأفريقية وأكد أن دورة استثنائية عقدت وفقا لما جاء في الفقرة 95 من الوثيقة WO/CC/63/8 حصرا وبأن الدورة لم تعقد لاستعراض أو تناول أي قضية أخرى ولم تُعقد أيضا لدراسة المقترحات المتعارضة مع القواعد واللوائح المنظمة للويبو أو تلك المنظمة لمنظومة الأمم المتحدة.

46. وقال وفد نيجيريا إن لجنة التنسيق لم يكن لتشارك في دورة استثنائية بشأن المسائل الداخلية للويبو، ولكن مهمتها تقتصر على تناول الفقرة 95 من الوثيقة WO/CC/63/8. وذكر الوفد بأنه لا ينبغي الأخذ بأي إسهام أو اقتراح موضوعي وينبغي تجاهله. ورأى أن بعض الاقتراحات الموضوعية التي قدمت أثناء الدورة خارجة تماما عن سياق الفقرة 95. ومضى

يقول إنه من الضروري الحصول على موافقة الجمعية العامة من أجل تغيير التوجه، وهذا أمر لا يمكن القيام به في هذه المرحلة. واقترح الوفد، على نحو ما خلص إليه الاجتماع، أن تقدر لجنة التنسيق الرد الذي قدمه المدير العام.

47. وقالت الرئيسة إنها أحاطت علماً بالتعليقات والاقتراحات وستأخذها بعين الاعتبار. واقترحت عقد الدورة العادية المقبلة للجنة التنسيق في سبتمبر 2011. ولخصت ما توصل إليه الاجتماع فيما يلي: ترى لجنة التنسيق أنه لم يتبق أي شيء آخر تقوم به اللجنة فيما يخص المسائل العالقة في الفقرة 95 من الوثيقة WO/CC/63/8. وعلاوة على ذلك، ترى لجنة التنسيق أنه لا ينبغي أن تتدخل في حل تلك المسائل المتبقية. وأعلنت الرئيسة اختتام الاجتماع.

[يلي ذلك المرفق]