

## 世界知识产权组织协调委员会

第七十四届会议（第48次例会）  
2017年10月2日至11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/57/1）的下列项目：第 1、2、3、4、5、6、7、10、12、28、29、30 和 31 项。
2. 除第 7、28 和 29 项外，关于上述各项的报告均载于总报告（文件 A/57/12）。
3. 关于第 7、28 和 29 项的报告载于本文件。
4. 达尼亚尔·穆卡舍夫先生（吉尔吉斯斯坦）当选为产权组织协调委员会主席；小野孝朗先生（日本）和法伊扎尔·赫里·西达尔塔先生（印度尼西亚）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/74/1、WO/CC/74/1 Add. 和 WO/CC/74/1 Add. 2 进行。
6. 主席感谢各代表团将其选为产权组织协调委员会主席，并请法律顾问介绍议程项目。
7. 法律顾问回顾道，根据《产权组织公约》第十三条第(1)款，旨在与其他政府间组织建立工作关系并进行合作而订立的任何一般协定，应由总干事经产权组织协调委员会批准后缔结。他回顾称，提议了 6 份此类一般合作协定由产权组织协调委员会批准，见文件 WO/CC/74/1。该法律顾问指出，此外，《产权组织公约》第十二条第(4)款规定“总干事可以[与成员国谈判双边协定]，并经协调委员会批准后代表本组织缔结和签订这种协定”，以使本组织、其官员以及所有成员国代表享有为完成本组织宗旨和行使其职权可能需要的特权与豁免。为此，他表示，根据“产权组织驻外办事处指导原则”第 5 段，为在阿尔及利亚和尼日利亚开设驻外办事处，已经分别与两国就两份此类协定进行了谈判。上述协定，可参见文件 WO/CC/74/1 Add. 和 WO/CC/74/1 Add. 2，正在提请产权组织协调委员会批准。两份协定均根据《产权组织公约》第十二条第(3)款，规定了为完成驻外办事处的宗旨和有效行使其职权，所需的特权、豁免和便利。因此，上述协定会作为今后开设驻外办事处的协定的模板。最后，他指出，与阿尔及利亚的协定以阿拉伯文和法文两种语言编写，两种文本具有同等效力。他希望澄清，在与阿尔及利亚代表团进一步磋商后，对阿拉伯文文本作了一些额外的文字和非实质性改动，见文件 WO/CC/74/1 Add. Rev。
8. 美利坚合众国代表团感谢主席，并欢迎这一审查驻外办事处协定的机会。它表示非常高兴看到他们对将在这些产权组织办事处任职的工作人员，以及为工作相关的会议和大会到这些产权组织办事处出差的人员，授予全面特权和豁免。此外，代表团还很高兴这些协定并不减损已经授予外交使团的特权和豁免。
9. 塞内加尔代表团代表非洲集团发言，欢迎签署谅解备忘录的举措，以在代表利益攸关的成员国批准的任务授权中制定共同的活动和计划。集团会特别关注西非经共同体的协定以及在阿尔及利亚和尼日利亚开设办事处的协定。
  10. 产权组织协调委员会批准了文件 WO/CC/74/1 附件一、二、三、四、五和六中分别所列的产权组织和西非经共体的谅解备忘录、产权组织和独联体议会间大会的合作协议、产权组织和经济合作组织的谅解备忘录、产权组织和阿盟的谅解备忘录、产权组织和国际可再生能源机构的谅解备忘录以及产权组织在联合宣言中与若干国际组织首长的伙伴关系。
  11. 产权组织协调委员会批准了文件 WO/CC/74/1 Add. (阿拉伯文版 WO/CC/74/1 Add. Rev.) 附件中所载的产权组织和阿尔及利亚民主人民共和国政府的协定。
  12. 产权组织协调委员会批准了文件 WO/CC/74/1 Add. 2 附件中所载的产权组织和尼日利亚联邦共和国政府的协定。
13. 尼日利亚代表团感谢成员国和秘书处给予该国的信任和信心，通过批准产权组织和尼日利亚政府间的东道国协议，以在 2016/2017 两年期在非洲建立头两个产权组织驻外办事处中的一个。这一进展是产权组织和尼日利亚，甚至非洲之间的互惠战略伙伴关系。与产权组织、成员国及其他利益攸关方一道，代表团期待努力确保，位于阿布贾的产权组织驻外办事处有助于促进尼日利亚和其他非洲国家的创新和创造。尤其是，代表团表示他们会与所有利益攸关方合作，以确保办事处为利用知识产权促进尼日利亚和其他非洲国家的发展提供便利。

14. 阿尔及利亚代表团为其任务的成功提供支持。代表团感谢秘书处自进程开始以来就展现出的有效性和可用性，这会使驻外办事处很快在阿尔及利亚开设。它还感谢所有成员国给予其国家的支持、信心和信任，并重申其对办事处适当运行的全面承诺。

#### 统一编排议程第 28 项

#### 关于工作人员事项的报告

##### (i) 人力资源报告

15. 讨论依据文件 W0/CC/74/2、W0/CC/74/2 Corr.、W0/CC/74/5 和 W0/CC/74/6 进行。

16. 关于《人力资源年度报告》，秘书处指出，报告综述了人力资源管理部（人力部）2016 年 7 月至 2017 年 6 月底的活动，概述了该部所作的工作，并列举了有关产权组织员工队伍的关键指标。报告强调了以下四个领域：(i)过去一年来，产权组织员工队伍的人数继续保持稳定，但同时生产力再次得到提升；(ii)产权组织还在长期工作人员合同和用以满足临时需求的更加灵活的合同工具之间取得了更好的平衡，这使得产权组织更加敏捷和灵活，可以更加快速地应对业务需求；(iii)人事费在总支出中的占比继续减少，预计在 2018-2019 两年期中的占比为 62.4%；(iv)人力资源战略到位，该战略于 2012 年获得各成员国批准，并得到认真实施，以调整空缺的工作岗位，并根据当前和未来的业务需求重新部署资源。秘书处指出，产权组织在快速变化的环境中运作，员工队伍与产权组织业务需求之间错配被确定为关键的组织风险。秘书处还补充指出，目前存在技能短缺，例如在《专利合作条约》（PCT）方面缺乏亚洲语言技能，产权组织各业务司也广泛缺乏信息技术能力，而各项进程却越来越多地以电子方式进行，不再以纸面为基础进行。秘书处指出，产权组织在逐步调整员工队伍方面取得了良好成果，但必须继续推进这一进程。关于成员国提出的提高员工队伍的地域多样性的请求，秘书处告知委员会，已在过去 12 个月进一步开展了外联工作，并再一次提高了派人参加委员会的成员国的数量。秘书处指出，目前已有 122 个国家派人加入产权组织的专业员工队伍，这是前所未有的。秘书处表示，在各级实现性别平衡仍然具有挑战性，尽管已经取得了一些进展，但要做的还有很多，特别是在高级别职位实现性别平衡方面。秘书处还表示，本报告记录了在这方面采取的一些措施。秘书处还强调，它再次为培训和员工发展投入大量资源，向工作人员提供了一系列内容广泛的培训选项，其中包括技术和管理培训。在这方面，秘书处还补充指出，它支持工作人员开展更高层次的学习，并正在试行一项量身定制的职业发展计划，以支持在所有各级实现性别平衡。此外，产权组织的奖励和表彰计划鼓励创新和良好工作做法，借助于这一计划，工作人员再次取得了一些杰出成果，例如在机器翻译领域。在本报告所述期间，业务效率得到进一步提升，许多人力资源服务和进程现在均可自助进行，实现了电子化文件管理。秘书处指出，将继续出台此类进程，业务司目前正在进一步实施五个企业资源规划（ERP）项目。关于《2017-2021 年人力资源战略》，秘书处介绍了文件 W0/CC/74/5，并指出新的人力资源战略的基础是产权组织《2016-2021 年中期战略计划》（MTSP）。秘书处指出，人力资源在实现产权组织战略目标九“建立有效的行政支助结构以便产权组织完成各项计划”的一个支柱方面发挥着关键作用。秘书处告知委员会，人力资源战略的四个主要目标如下：(i)为产权组织这一自筹资金的联合国系统专门机构在快速变化的环境中的可持续未来提供支持；(ii)打造一支多样化且具有包容性的员工队伍，并建设有创新性的工作场所；(iii)实行最佳人才管理做法，促使产权组织成为首选的雇主；(iv)提供有效率的以客户为导向的进程，进行灵敏的沟通，以数据为依据作出决策。秘书处还指出，产权组织的各项人力资源政策和制度旨在支持实现这些目标。为实现这些目标，已经落实了一些措施，包括：谨慎规划员工队伍，调整技能，解决人才缺口问题以及为培训和人才的发展提供投资；奖励和表彰取得的成果；作出灵活的工作安排，改善时间管理；建立提供社会福利和医疗

服务的广泛的工作人员支助制度。此外，与无代表成员国开展针对性的外联活动将有助于产权组织增加员工队伍的地域多样性，与此同时，产权组织的性别政策和广泛的性别平等主流化工作将促使产权组织更接近在各级实现性别平衡。在结束对本文件的介绍时，秘书处强调将在预算限额内实施人力资源战略。关于“退休年龄上限”，秘书处介绍了文件 W0/CC/74/6，其中提议在 2021 年 1 月 1 日推行所有工作人员 65 岁退休。秘书处注意到，联合国秘书处以及各基金和方案都将根据联合国大会的一项决定，于 2018 年 1 月 1 日实施 65 岁退休。秘书处指出，产权组织致力于使其人力资源政策与联合国共同制度协调统一，在这方面，产权组织已于 2014 年规定所有 2014 年 1 月 1 日之后聘用的工作人员均以 65 岁为退休年龄，也就是说约 20%的工作人员将在 65 岁时退休。秘书处强调，产权组织的业务需求非常具体，并且在世界各地，知识产权领域都正在经历快速变化。它强调，产权组织创造收入有 95%以上来自向全球客户收取的费用，而这一客户基础和产权组织的服务方式在近几年都发生了重大变化。秘书处强调，产权组织发现，让员工队伍迅速转型以跟上快速的外部转型步伐具有挑战性，这个问题已经被确定为产权组织的一个关键战略风险。在这方面，还有许多风险管理方面的工作要做，过去几年当中，产权组织已经解决了技能缺口并调整了员工队伍。此外，效率也有所提高，但费用保持不变，而且虽然申请量增加，但没有增加新员额。相反，人事费在产权组织总支出中的占比还有所减少。尽管如此，秘书处承认仍需更多地调整员工队伍，但也注意到产权组织的工作人员更替率很低。秘书处回顾称，工作人员退休是调整员工队伍的主要途径，一旦出现员额空缺，将开展严谨的审查，使这种空缺情况符合业务需求和组织优先事项。秘书处透露，PCT 是一个特别的关切领域，该机构聘用了产权组织约 33%的工作人员，创造了产权组织约 75%的收入，之所以引人关切是因为缺乏亚洲语言能力和需要更多的信息技术能力。虽然为语言和信息技术培训提供了大笔投入，但这仍然不够，需要聘用具有亚洲语言能力（中文、朝鲜文和日文）的新员工，还需要对员工开展培训，使其能够处理 e-PCT 进程和体系。秘书处表示，2018 年和 2019 年预计有 24 人退休，而 2020 年将有 39 名工作人员退休。PCT 业务部门的退休人员占比最大，而这些部门正是已经确定存在严重技能缺口的地方。如果无法通过退休来弥补这些缺口，产权组织就需要额外聘用人员，导致人事费大幅增加。在最后做总结时，秘书处表示，基于已提供的信息，它认为有充分的理由实施一项临时措施，考虑到产权组织的具体业务模式和业务需求，该措施将采用三年过渡期的形式，过渡期结束之后，产权组织将实现与联合国共同制度的完全统一。

17. 日本代表团代表 B 集团发言，感谢秘书处编写题为“人力资源年度报告”的文件 W0/CC/74/2 和题为“2017-2021 年人力资源战略”的文件 W0/CC/74/5。它欢迎继续改进这一报告，该报告已经成为成员国了解人力资源信息的重要来源。考虑到产权组织的性质，积极主动的工作人员和有效的管理对于实现产权组织的任务授权和目标而言至关重要，人事费在产权组织总支出中的占比情况也体现了这一点。从这一角度来看，适当的人力资源管理十分重要，并且 B 集团明白，产权组织是在快速变化的环境中提供服务的机构，让产权组织满足成员国的成本控制需求是一件非常具有挑战性的事情。在这方面，它赞赏秘书处努力应对此类具有挑战性的需求，借助非工作人员合同和外包机制落实员工队伍的稳定性和灵活性。关于征聘，B 集团希望重申征聘时必须重视品德，并适用关于效率、能力和诚信的最高标准，同时还要考虑到产权组织及其提供的服务都具有技术性。这一首要原则对于在联合国背景下实现产权组织特有的任务授权而言必不可少。该集团还赞赏秘书处为实现地域多样性和性别平衡作出的持续努力。关于退休年龄上限，该集团指出需要进一步讨论关于推迟三年实行 65 岁强制离职年龄的提案。

18. 格鲁吉亚代表团代表中欧和波罗的海国家（CEBS）集团发言，感谢秘书处编写有关文件，并感谢人力部主任所作的全面介绍。关于《人力资源年度报告》，代表团指出，该报告符合产权组织人力

资源战略的优先事项，其中包括根据不断变化的业务需求和对地域均等的追求调整技能和能力。该集团赞赏 2017 年在实施人力资源战略方面取得的进展，这些进展带来了一系列改进，该集团希望赞扬秘书处为继续使其工作人员的结构具有更大的灵活性而开展的工作。鉴于员工队伍的多样性是产权组织的一种战略性业务需要，该集团对秘书处为进一步扩大地域分配和工作人员多样性所作的持续努力表示满意。

19. 美利坚合众国代表团表示赞赏内容详实的《人力资源年度报告》和《2017-2021 年人力资源战略》。令它感到高兴的是，产权组织已经在绩效管理和发展系统方面取得进展，代表团非常期待产权组织根据新的人力资源战略在绩效管理方面进一步发展。关于强制离职年龄，代表团对提供的信息表示赞赏，但认为加入联合国系统的固有责任就是应当遵守国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）和联合国大会的某些决定，从而确保联合国各组织工作人员的报酬与福利保持一致。代表团对不实施公务员制度委员会的建议感到关切，按照该建议，应在 2018 年 1 月 1 日之前将 2014 年 1 月 1 日之前聘用的工作人员的强制离职年龄提高至 65 岁。作为一个共同制度组织，产权组织必须实施经联合国大会核准的公务员制度委员会的建议，令代表团感到不解的是，既然空缺的员额将由新的工作人员填补，而且其职级和职等最终都会提高，那么推迟落实强制离职年龄怎么会节省成本？此外，代表团还指出，当世界卫生组织（世卫组织）讨论这个问题时，各成员国被告诫说推迟该实施日期会给 WHO 带来风险。因此，代表团询问，如果联合国共同制度的其他成员都将在 2018 年或 2019 年 1 月 1 日之前实施新的强制离职年龄，而产权组织是唯一推迟至 2021 年实施的组织，那么秘书处是否查明了这种做法给产权组织造成的风险。此外，代表团请秘书处像介绍最近的员额调整情况时那样，向成员国说明，如果工作人员就推迟实施向国际劳工组织（劳工组织）行政法庭提出申诉，那么估计会给产权组织造成多少费用。

20. 德国代表团指出，将退休年龄上限提高至 65 岁是一项重要的措施，这将使联合国共同制度与当前全世界公共和私营部门的趋势保持一致。因此，它支持在联合国共同制度的所有机构内迅速实施该决定。但是，在研究了关于就产权组织的情况作出决定的具体提案之后，代表团认为需要更仔细地开展审议。代表团还指出，它不能根据拟议的案文支持该决定，因为它对可能推迟实施的日期、为证明这种推迟合理而给出的论据以及产权组织工作人员代表大会的立场还存有疑问，代表团认为了解和考虑这些问题是有帮助作用的。基于这些理由，代表团建议秘书处应与成员国举行非正式磋商，从而作出更加知情和更加平衡的决定。

21. 伊朗（伊斯兰共和国）代表团祝贺主席当选，并感谢秘书处介绍文件。代表团指出，它高度重视产权组织的人力资源问题，因为这些问题不仅涉及组织效率和服务方向，也与迅速适应新形势的应变能力有关。关于《2017-2021 年人力资源战略》，代表团指出，它不能支持产权组织协调委员会以目前的方式注意到该文件，因为代表团认为其中包含一些有争议的内容。

22. 加拿大代表团感谢秘书处制定人力资源战略，以及对产权组织当前的人力资源需求和提案背后的理由给出的详细且有用的介绍。代表团表示，它坚决支持联合国共同制度，并满意地注意到，联合国秘书处以及各基金和方案及时地实施了联合国大会第 70/244 号决议，也即将 2014 年 1 月 1 日前聘用的工作人员的强制离职年龄提高到 65 岁。代表团还注意到，产权组织同联合国系统的其他组织一样，致力于在性别平衡和地域代表方面取得进展，代表团认识到，作为一个提供服务的实体，不断变化的业务格局给产权组织带来了具体挑战。然而，代表团认为产权组织不是唯一因工作场所不断变化而面临特别挑战的组织，并且代表团认为，与联合国其他机构的状况一样，各成员国和秘书处也可以一方面承认需要保持全系统的一致，一方面承认在适用共同政策时需要根据各机构的具体特点具备一

定的灵活性，在这两个方面保持平衡。代表团最后指出，它将乐于在今后几天里继续参与讨论这一问题，以期达成上述平衡。

23. 大韩民国代表团祝贺主席当选，并表示相信主席的领导将为产权组织协调委员会本届会议提供指导。代表团感谢秘书处编拟关于产权组织退休年龄上限的文件，并指出作为联合国专门机构之一，产权组织应服从联合国大会的决定。不过，代表团还指出，它注意到产权组织与其他联合国组织相比有着独特的情况和环境，产权组织有具体的业务需求，同时它还向用户提供全球服务，产权组织收入总额的 95%都来自这种服务。代表团认为，在审议这一问题时还应当考虑到这些方面。

24. 瑞典代表团祝贺主席当选，并对《人力资源年度报告》表示赞赏。它尤其欢迎产权组织报告为实施关于性别平等和增强妇女权能的《联合国全系统行动计划》（又称 UN-SWAP）而开展的工作。代表团补充说，它大力支持秘书处致力于进一步改变高级别职位上的性别平等失衡。代表团欢迎关于退休年龄上限的文件以及人力资源战略所载的主要目标，并希望表达多样性能够推动创造力和创新性这一共同看法。关于人力资源战略文件，它请伊朗（伊斯兰共和国）代表团作出澄清，说明它对上述文件中的哪些段落不满意，以及它为什么不能表示注意。关于退休年龄上限，它支持美利坚合众国和德国代表团所作的发言，在这方面，它希望看到所有联合国机构都能为其工作人员统一实施新的强制离职年龄。让它感到遗憾的是，一些组织已经决定推迟实施，但它仍希望大多数组织能够及时实施这一措施。它最后指出，应当避免在联合国共同制度的范围内出现更多雇用条款和条件方面的差异，从而避免人员征聘方面的竞争，促进机构间流动。

25. 墨西哥代表团对《人力资源年度报告》表示赞赏，该报告为代表团提供了对产权组织的人力资源以及为实现其战略而采取的行动的全球性看法。关于退休年龄，虽然代表团理解每个组织都有各自的具体情况，但它特别重视保持整个联合国共同制度在适用各项措施和决定方面的一致性，这对预算和行政都将产生影响。此外，在认真规划可预见的需求之后，还需要横向审议人力资源的提供问题，同时考虑到性别平等和公平地域分配。代表团认为，限制将人力资源需求与退休年龄上限放在一起讨论，并不能实现各代表团在这一问题上追求的目标。代表团指出，它希望获得更多的数据，说明目前按照现在和未来的具体要求，为满足所需工作人员而付出的努力，例如培训新的工作人员掌握产权组织需要的技能。

26. 比利时代表团感谢秘书处提供与联合国大会 2015 年底通过的退休年龄上限有关的详细信息。代表团表示，它非常重视联合国系统的一致原则，也非常重视在整个联合国系统一致执行各项决定，这样才能确保联合国所有工作人员享有平等待遇。代表团提到，它注意到秘书处提出的论据，并认为拥有一定程度的灵活性是正当的。不过它补充说，它希望能就此事项作出一项决定，以具体说明产权组织的哪些特点能够证明该决定是合理的，并强调该决定将是一次性的。代表团认为，还需要提供更多信息，开展更多思考，才能作出适当的决定。

27. 巴西代表团祝贺主席当选，并感谢秘书处编写和介绍这些文件。代表团表示，《人力资源年度报告》全面地概述了产权组织目前的状况，它对此表示赞赏。代表团提到，正如它此前指出的那样，它极为重视地域多样性，特别是在 P 级和 D 级，且代表团已经注意到在员工队伍中有代表的成员国的数量有所增加，并对此表示赞扬。它补充说，需要进一步采取行动，以确保地域代表平衡，同时保持产权组织的具体需求所要求的专业性，因此，它敦促秘书处保持并扩大其面向代表不足区域的外联活动。关于性别多样性，代表团还注意到妇女在专业人员职等中的代表比例略有减少，并提到在下属会议上它将继续关注这些问题。关于提高退休年龄的问题，代表团希望与所有代表团一道，要求在整个联合国系统统一实施该政策。

28. 俄罗斯联邦代表团祝贺主席当选，祝主席成功履行任务授权，指出代表团将尽其所能协助主席开展工作。代表团感谢秘书处提交报告，并注意到秘书处在确保整个产权组织的公平地域分配方面所作的努力。然而，代表团指出，为全面了解情况，应当让成员国了解整个秘书处的员额分配情况，不仅要让成员国了解报告中介绍的按地理区域分配员额的情况，还要让其了解按区域集团分配员额的情况。代表团借报告中的一个例子解释说，报告中提及东欧和中亚区域，但该区域不仅包括中亚和高加索及东欧国家（CACEEC）集团的成员国，还包括 CEBS 集团的成员国，因此，如果秘书处能在未来给出更加详细的分类，代表团将不胜感谢。关于人力资源战略，代表团希望指出的是，人力资源管理是产权组织的关键工作领域之一，工作人员是产权组织最宝贵的资产。审议和讨论人力资源战略时不应仅提交委员会提请注意，还应当考虑到所有成员国的意见，因为在代表团看来，该战略中的一些要素尚未获得所有成员国的广泛支持。因此，代表团不能推动就目前形式的这份文件作出决定，并请求提供一个就这些问题举行更多谈判的机会。至于关于退休年龄上限的报告，代表团提到，产权组织应当遵循联合国系统的常见做法，同时充分理解秘书处关于推迟实施强制离职年龄的论点。

29. 澳大利亚代表团祝贺主席当选，并感谢秘书处编拟和介绍这份内容详细的报告。代表团表示，它支持联合国共同制度，并鼓励产权组织实施公务员制度委员会关于提高强制离职年龄的各项建议。它补充说，它愿意参与关于这一问题的讨论，以达成一项可接受的决定。

30. 西班牙代表团感谢秘书处开展的工作和合作，并注意到通过各项改进（例如调和与工作生活的平衡）而在人力资源领域取得的进展。代表团表示，产权组织是联合国大家庭的一份子，其做法必须与其他机构保持统一，因此，它不能支持秘书处提出的关于退休年龄上限的提案。代表团补充说，它愿意为产权组织达成一项不会太过有别于联合国共同制度的协定。它还指出，尽管它理解产权组织对亚洲语言技能的高度需求，但也应当关注产权组织使用的其他语言。

31. 中国代表团祝贺主席当选，并感谢秘书处编拟内容详实和具体的《人力资源年度报告》，该报告给成员国提供了一个充分了解有关人力资源的具体措施和战略规划的机会。代表团还赞赏在地域代表情况和性别平衡方面作出的努力。关于人力资源战略，代表团赞同秘书处在培训、绩效管理和人力资源规划方面所作的努力，并同意产权组织需要提升人力资源的灵活性，以满足其业务需求。代表团希望征聘进程也能考虑到市场和业务需求。代表团提到，成员国仍在讨论人力资源战略中包含的一些概念。关于退休年龄上限，代表团提到，它已经注意到总干事在成员国大会第一天提交的报告，总干事在该报告中指出，自 1978 年开始运行以来，PCT 体系在 39 年的时间里不断强化，尤其是在 2016 年，增长达到了 7.3%。其他注册制度，也即马德里体系和海牙体系，在 2016 年的增长率分别为 7.2% 和 35%。然而工作人员的人数和相应的费用却保持不变。鉴于产权组织依靠收费来获得收入，以便应对业务挑战并确保产权组织的顺利运作，代表团认为可以合理地增加员额数量，特别是在增长强劲的领域，以保障产权组织的发展，提高产权组织在未来的竞争力。关于积极实施联合国各项决定的问题，代表团指出，还应当考虑到产权组织的具体特点，从而使人力资源战略和政策符合产权组织的发展情况。

32. 新加坡代表团同其他代表团一道祝贺主席在这个重要机构当选，并感谢秘书处编拟和介绍背景文件。代表团指出，在一般情况下，它主张在整个联合国系统，包括在产权组织统一实施和适用联合国大会的各项决议。然而，它也注意到产权组织的情况特殊，即产权组织有自己的业务需求，而且秘书处也需要改善地域代表情况和性别平衡，因此，代表团认为秘书处提出关于推迟实施强制离职年龄的提案是为了努力在产权组织的竞争性需求与面临的制约因素之间保持平衡。代表团表示，它期待用一种考虑到所有成员国关切问题的方式进一步讨论该提案。

33. 联合王国代表团祝贺主席和副主席当选，并感谢秘书处在这个项目下介绍的报告。在关于退休年龄上限的文件 W0/CC/74/6 方面，代表团鼓励作为联合国共同制度重要成员的产权组织实施公务员制度委员会的各项成果，同时也承认产权组织的情况特殊，特别是在 PCT 业务方面。因此，代表团愿与所有成员国达成一项协商一致的决定。

34. 阿曼代表团祝贺主席当选，并表示它很关注产权组织的人力资源相关事项。秘书处重视工作人员问题，为满足产权组织的业务需求提供了途径，并在这方面取得了成功，代表团为此向秘书处表示感谢。代表团提到在员工队伍中有代表的成员国数量已达到 120 个，代表团赞赏为确保性别平衡而作出的所有努力。关于有关《2017-2021 年人力资源战略》的文件 W0/CC/74/5，代表团认为，该文件中包含一系列需要成员国进一步磋商的问题，因此，它还没有准备好充分注意该文件中的内容。

35. 埃及代表团祝贺主席当选，并感谢秘书处在确保其工作人员的性别平衡方面所作的努力。在关于《2017-2021 年人力资源战略》的文件 W0/CC/74/5 方面，代表团表示，还需要进一步磋商其中的一些内容。代表团补充说，产权组织的总体方向是确保平等代表和所有工作人员享有权利，尽管每天都在讨论这些问题，但代表团还是需要有人对文件中的这些具体内容作出进一步澄清。

36. 伊拉克代表团感谢秘书处付出的努力，并呼吁秘书处重新考虑关于《2017-2021 年人力资源战略》的文件 W0/CC/74/5，以便秘书处制定令所有成员国满意的措辞。

37. 立陶宛代表团祝贺主席当选，并感谢秘书处编拟和介绍所有文件。作为欧洲联盟成员国和波罗的海国家的一员，代表团赞同 CEBS 集团所作的发言。代表团还指出，直到当年 9 月，该国还属于无人代表的国家，但是，随着 2017 年产权组织人力资源战略的实施，立陶宛的一位国民进入产权组织的员工队伍，使立陶宛有机会获得为产权组织工作的重要经验。代表团借此机会感谢秘书处在本届会议召开之前几个星期向立陶宛派遣外联特派团。在这次外联任务期间，秘书处与立陶宛的当地机构分享信息，讨论共同的未来活动，并任命了一名当地的协调人以传播关于产权组织人力资源政策和做法的信息，代表团认为这些活动都将协助立陶宛实现产权组织的重要目标，特别是提升和扩大来自世界各地的工作人员的地域分配和多样性。

38. 摩洛哥代表团祝贺主席和副主席当选，并感谢秘书处的报告。代表团表示，如果产权组织在退休年龄上限方面与联合国系统的总体方向保持一致，将会带来积极的发展。关于《2017-2021 年人力资源战略》文件，代表团认为那是一份非常重要的文件，并指出成员国之间需要开展进一步磋商，以获得进一步共识。

39. 产权组织协调委员会：

(i) 注意到文件 W0/CC/74/2 第 84 段至第 88 段中所载的信息，并选举弗拉基米尔·约西福夫先生为产权组织工作人员养恤金委员会 (WSPC) 委员，任期至 2021 年产权组织协调委员会例会。

(ii) 注意到文件 W0/CC/74/2 第 91 段和第 92 段中所载的信息。

40. 主席接着宣读决定中关于《2017-2021 年人力资源战略》的段落，并询问各代表团是否有任何反对意见。

41. 伊朗（伊斯兰共和国）代表团提到，许多代表团都对文件中的一些要素表示关切，按照它的理解，这些代表团无法支持提请注意该文件。代表团重申其立场，即它不能支持提请委员会注意当前形式的这份文件。



42. 阿曼、伊拉克、俄罗斯联邦和摩洛哥代表团分别发言，支持伊朗（伊斯兰共和国）代表团所作的发言。
43. 主席建议各代表团就伊朗（伊斯兰共和国）代表团提出的问题进行非正式磋商。
44. 墨西哥代表团表示，虽然它赞同《2017-2021 年人力资源战略》中使用的措辞，但它有兴趣参与任何关于起草有待决定的措辞的磋商。
45. 美利坚合众国代表团提到，它并不完全清楚将就什么问题开展讨论，或针对人力资源战略提出了什么问题。它认为，该文件中使用的措辞符合联合国惯例。
46. 针对主席所作的澄清，伊朗（伊斯兰共和国）代表团表示，该问题具有争议，并认为该问题超出了产权组织的任务授权。它不希望全体会议上就此问题开启讨论，而是希望举行磋商。
47. 主席提议，让人力资源战略所含措辞问题涉及的所有利益攸关方都参与非正式磋商，以确保达成共识。关于退休年龄上限，由于各成员国表达了不同的观点，主席请秘书处参加与有关成员国举行的非正式磋商。
48. 瑞典代表团对不得不重新讨论人力资源战略问题表示遗憾，但它不想参与非正式磋商，因为它不知道伊朗（伊斯兰共和国）代表团提出的是什么问题。
49. 针对瑞典代表团的发言，主席指出这是他上一条建议的目的。他提到，鉴于成员国对这个问题表达了多种观点，适当的做法是，让所有在该问题上存在利害关系的成员国都参与到与秘书处开展的非正式磋商中去。他补充说，在非正式磋商期间，将向瑞典代表团简要介绍成员国的不同观点。
50. 美利坚合众国代表团赞同瑞典代表团所作的发言，并表示它将参与非正式磋商，但告诫说，鉴于眼下的问题尚不明确，一些成员国可能不会参与磋商。代表团要求就该问题作出进一步澄清，以便那些对讨论感兴趣的成员国参与进来。
51. 针对美利坚合众国代表团的发言，伊朗（伊斯兰共和国）代表团澄清说，产权组织是一个由成员国驱动的组织，因此所有战略（包括人力资源战略）都应当符合所有成员国可以接受的规范和价值观。它补充说，它支持不加歧视地平等对待所有人，而且应当不加歧视地为所有人提供工作场所的所有设施和设备。不过，代表团指出，它不支持在该文件中突出强调某一个特定群体。
52. 联合王国代表团要求主席作出澄清，说明非正式磋商是涉及整个人力资源战略本身，还是仅涉及该文件第 26 段中反映的决定。
53. 日本代表团赞同瑞典、美利坚合众国和联合王国代表团所作的发言。
54. 德国代表团注意到文件 W0/CC/74/5 所述的人力资源战略，并且尤为欢迎产权组织为促进包容的工作场所而作出的承诺。它补充说，它支持确保多样性和包容性的目标，并致力于遵守人权普遍性原则。代表团还希望重申，不能以文化、传统或宗教价值观为借口将任何形式的歧视合理化，包括基于性取向和性别认同的歧视。
55. 主席感谢所有代表团的发言，由于各代表团就关于退休年龄上限和《2017-2021 年人力资源战略》的两项决定提出了各种观点和问题，主席邀请所有关心这两个问题的成员国参与非正式磋商，在非正式磋商期间，他将简要介绍这两个问题的实质。
56. 主席宣布继续讨论议程第 28 项第(i)小项“人力资源报告”，并高兴地向委员会通报，各代表团在所有有兴趣的代表团都受邀参加的几天非正式磋商期间，出现了协商一致。他补充说，决定段落

的案文已经提供给各代表团。他宣布，他将请希望就此项目做结束发言的任何代表团发言。主席接下来向全会提出非正式磋商期间商定的决定。

57. 产权组织协调委员会，

- 审议了秘书处在文件 W0/CC/74/6 中阐释的提案；
- 重申产权组织在政策和做法方面与联合国共同制度保持一致的承诺；
- 注意到产权组织在交付全球知识产权注册服务时的具体业务需求和相关条约义务；  
并且
- 尤其注意到对产权组织全球知识产权服务日益增长的需求，特别是当前 PCT 申请在来源地方面的转移，以及重新调整其工作人员语言和信息技能来应对这些问题的需求；

决定作为特例，批准将 2014 年 1 月 1 日前征聘的工作人员退休年龄上限定为 65 岁，自 2020 年 1 月 1 日生效。这样做既可保持产权组织的竞争力，又可确保其符合条约义务。

(ii) 道德操守办公室的报告

58. 讨论依据文件 W0/CC/74/3 进行。

59. 首席道德操守官介绍《道德操守办公室年度报告》，该报告介绍了道德操守办公室 2016 年的活动（文件 W0/CC/74/3）。首席道德操守官提及《建立世界知识产权组织公约》，它强调确保最高标准的效率、能力和诚信对本组织的重要性。在产权组织建立全面的道德操守和诚信制度以及成立道德操守办公室时都遵循了这一点。首席道德操守官强调，道德操守办公室独立于产权组织的其他事务。道德操守办公室在四个主要领域开展活动，即开展宣传活动，特别是培训和树立意识活动；向高级管理层、管理人员和所有工作人员提供保密咨询意见；准则制定和政策发展。此外，道德操守办公室还落实指派由其负责的各项政策。关于推广活动，自 2012 年颁布产权组织道德操守与诚信政策之后，对产权组织每一级别的所有工作人员均进行了强制性的道德操守与诚信培训。在 2016 年，共有 622 名雇员（约占产权组织所有工作人员的 53%）参加了道德操守培训和树立意识活动。这些活动包括部门特定的外联活动、道德操守办公室的任务授权和向工作人员提供的服务，以及提供全天候的帮助热线。反馈意见调查表明，80%的受访者将课程评定为增加了他们的理解。关于向所有工作人员提供保密咨询意见，道德操守办公室在 2016 年收到了 36 份咨询请求。大部分请求涉及外部活动、利益冲突、利益申报，其次是与通信和雇用有关的事宜。首席道德操守官还提到，在准则制定和政策发展领域，为制定一项针对高层工作人员和其他指定工作人员的新财务申报政策而开展的内部工作得到恢复，并已经结束。在 2016 年还开展了对于《防止因参与监督活动或举报不当行为或其他错误行为而受到打击报复的保护政策》（简称“防止报复政策”或“举报人保护政策”）的审查活动。在审查中，注意到了产权组织道德操守框架审计中反映的评论意见和建议。该审查已经结束。审查结果已提交至独立咨询监督委员会（咨监委）审查并提出意见，并已颁布了相关政策。关于落实指派由道德操守办公室负责的政策方面，办公室受理关于报复的申诉后，会进行初步审查，以确定申诉人是否参与了受防止报复政策所保护的活动的。基于其对申诉的初步审查，道德操守办公室确定是否初步存在打击报复的情形，所涉工作人员是否拥有足够保护。2016 年，道德操守办公室完成了对两份报复保护请求的初步审查。申诉被认为不属于防止报复政策范畴。对比显示，产权组织的请求数量与其他联合国机构不相上下。产权组织道德操守办公室还负责实施针对 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。在 2016 年报告所涉期间，在涉及相关方交易方面，实现了 100%符合 IPSAS 规定的公开要求。在 2016 年，开展了一项关于对产权组织道德操守准则和工作人员遵守这些准则意愿的调查。86%的回复者表示知道道德操守准则，87%的回复者表示愿意遵守这些准则。报告中提到的 2016 年道德操守办公室在其他领域开展的活动还包括关于道德操守框架审计的合作，以及道德操守办公室与咨监委的积极接触。在其所有的互动中，道德操守办公室一直牢记道德操守办公室职能和运行的重要先决条件，即独立性、公正性和保密性。此外，首席道德操守官报告了道德操守办公室为实现与联合国共同制度最佳做法的协调一致所做的努力，办公室为此积极与多边组织道德操守网络（ENMO）接触。该网络旨在促进联合国系统内有关道德操守问题的全系统协作，并为道德操守政策和实践交流提供了框架。

60. 俄罗斯联邦代表团对产权组织秘书处表示感谢，特别感谢道德操守办公室非常细致地准备了报告；并说，它很高兴地注意到产权组织秘书处与联合国秘书处就道德操守问题进行的合作。

61. 德国代表团对秘书处表示感谢，并特别感谢首席道德操守官编拟了全面的报告并作介绍。关于防止报复政策和 2016 年审查该政策的决定，代表团指出，总干事在 2017 年 9 月 29 日颁布了经修订的政策，并且在颁布的两天前，咨监委提供了意见。代表团感谢咨监委为修订过程作出贡献，并特别感谢咨监委找到在其例会日程之外提出这些意见的可行程序，以便其意见和建议能被纳入政策。代表团认可该政策文本中纳入咨监委多项意见，以及其以本国身份提交的若干意见。代表团还赞赏法律顾问及其团队为以符合法律的方式将这些意见纳入政策所作的出色工作。代表团接着说，设计良好的举报人保护政策是在一个组织的所有雇员中建立互信的有效手段。道德操守办公室应该评估这一政策是否能经受现实的考验。代表团感谢总干事所表示的，一旦出现任何明显缺陷就会进一步制定政策的开明态度。在这种背景下，道德操守办公室定期和具体地报告关于报复保护的申诉，以及这些申诉如何得到处理的情况，将是道德操守办公室未来年度报告中非常重要、不可或缺的一部分。

62. 美利坚合众国代表团认可道德操守办公室在提供产权组织一项强大职能方面发挥的宝贵作用。代表团感谢道德操守办公室开展了面对面培训和在线培训，并询问预计多少工作人员将作为复修人员完成课程。代表团认为，国际组织需要有强有力的财务公开和利益申报政策，并询问该政策是否有任何显著变化，以及何时能够落实。代表团要求澄清一项关于报复咨询请求的状态，这一请求已于 2016 年结束，但是没有予以报告。代表团要求未来的分析报告中包括道德操守办公室下一年的优先事项，及其对管理层的意见或建议。这是与国际民用航空组织和联合国人口基金等组织的年度道德操守报告相一致的。代表团还要求增加一项包括前一年报复申诉和道德操守问询数量的全面的表格或图表，以便使成员国能够随着时间推移评价和评估道德操守框架和本组织的文化。最后，代表团赞赏成员国有机会为经修订的防止报复政策提供反馈，并感谢咨监委在其常规会议日程之外和相当短的时间内提供了反馈意见。代表团认为，这产出了一个更好的政策，并期待这一政策有效实施。代表团鼓励秘书处本着透明的精神公开提供新政策，因为这将向公众传达一个信息，即举报人保护得到了严肃对待。联合国、世卫组织、世界气象组织、粮食及农业组织以及劳工组织都已将其政策在其官网上公布。建立独立的道德操守职能和可靠的举报人保护政策，长期以来一直是美利坚合众国的优先事项，代表团很高兴地看到产权组织在实现这些优先事项方面的进展，并欢迎产权组织继续致力于这方面工作。

63. 墨西哥代表团重申了产权组织恰如其分地管理人力资源和人力资源使用透明化对代表团的重要性。代表团感谢道德操守办公室提供的信息，并敦促总干事、秘书处及其团队继续落实最佳做法。代表团提到对提高意识工作进行后续跟踪的重要性，以及在保持保密性的同时，维护咨询工作记录的必要性。在这方面，代表团询问即将出台的报告中是否能提供更多关于目前和以往案件后续情况的详细

内容。代表团表示，道德操守办公室应当具备必要的资源来满足其任务授权，并感谢总干事和秘书处为此提供的支持。

64. 澳大利亚代表团对首席道德操守官的报告及其介绍表示感谢。澳大利亚认为，强大而独立的道德操守职能对于产权组织以及其他联合国机构都至关重要。代表团尤为赞赏道德操守办公室开展的道德操守与诚信培训，以及提高意识活动。代表团注意到对于道德操守框架审计的结果，显示道德操守框架是充分的，符合联合国系统的良好做法。此外，代表团鼓励道德操守办公室采纳咨监委年度报告中关于设定更具雄心的实施目标日期的建议。澳大利亚坚定支持产权组织有效、高效和透明的防止报复政策和程序，这反映了联合国系统的最佳做法。代表团感谢道德操守办公室对于产权组织防止报复政策的审查，并感谢咨监委所作贡献，它也很高兴该政策得以颁布并将咨监委的意见纳入考虑。代表团支持美利坚合众国代表团关于在网络上公布产权组织防止报复政策以增加透明度的建议。

65. 首席道德操守官回答了各代表团提出的问题，她指出，报告中提到的关于打击报复的咨询请求中的三分之一已于 2017 年初结案。与关于 2016 年情况的报告一样，尚未予以报告。关于培训方面，在线培训课程将是强制性的，作为面向所有工作人员的复修课程，并将以两种语言提供。英文版本已经上线，法文版本将很快上线。关于公布举报人保护政策，秘书处澄清说，由于办公指令是内部文件，因此在产权组织内网上公布，并按照正常程序与所有工作人员共享。这些文件不向成员国正式通信。但是，关于举报人保护政策，秘书处考虑到收到了成员国提供的意见且成员国对该政策感兴趣，正在准备向所有成员国传达举报人保护政策。

66. 产权组织协调委员会注意到“道德操守办公室年度报告”（文件 W0/CC/74/3）。

统一编排议程第 29 项

#### 《工作人员条例与细则》修正案

67. 讨论依据文件 W0/CC/74/4、W0/CC/74/4 Add.、W0/CC/74/7 和 W0/CC/74/7 Corr. 进行。

68. 秘书处提及文件 W0/CC/74/4 和 W0/CC/74/4 Add.，向委员会通报说，已将三条工作人员条例提交产权协调组织委员会批准。第一条涉及条例 3.5——初始薪酬，是关于产权组织在面临高度专业化领域候选人征聘困难的情况下，支付有时限的征聘奖励金的建议。这条建议的依据是公务员制度委员会在其 2015 年年度报告中提出的建议和一项联合国大会决议。它补充说，联合国秘书处及世卫组织的《工作人员条例》已经采用了类似规定，而且这一征聘激励机制只应需适用。第二条条例涉及条例 12.5——教育补助金的过渡措施。秘书处强调说，2017 年联合国系统采用的经修订的补偿方案对教育补助金细则提出了若干修正案，作出了不利于高等教育的规定，详细内容可以参见文件 W0/CC/74/4 第 7 段。秘书处提出了一项针对新规则宣布时，子女已经就读高等教育四年以下的工作人员的过渡措施。过渡措施将减弱失去教育补助金资格带来的重大影响，总计涉及 18 名工作人员和 19 名子女，费用估算约为 19 万美元。第三条条例涉及条例 9.10——退休年龄上限。秘书处指出，目前工作人员条例 9.10 允许总干事将法定退休年龄为 60 岁或 62 岁的工作人员留任到 65 岁。但是，该条例不允许留任法定退休年龄为 65 岁的工作人员至超过退休年龄。为了让产权组织的法律规定与联合国共同制度的法律规定取得一致，秘书处建议修正该条例，使总干事可以在特殊情况下，认为符合本组织利益时，将任何工作人员延任至超过法定退休年龄。秘书处指出，除这三条对于《工作人员条例》的修正案之外，还有若干其他不太实质性的修正，列于文件的第 13 段。秘书处向委员会通报说，将于 2018 年 1 月 1 日生效的《工作人员细则》修正案清单已提请产权组织协调委员会注意，其中包括工作时间管理细则修正案、临时工作人员的健康保护和保险细则修正案，以及对文字编辑上的修正，载于文件

W0/CC/74/4 的附件二。秘书处补充说，文件还载有 2016 年 7 月至 2017 年 6 月间执行的《工作人员细则》的修正案清单，例如支付给在日内瓦的一般事务类工作人员的抚养津贴修正案，产权组织上诉委员会修正案，以及对于年假细则的修改等，也均提交产权组织协调委员会注意。在介绍的最后，秘书处提出，请产权组织协调委员会注意到“产权组织总部外办公地流动政策”，并请产权组织协调委员会保留为鼓励工作人员调动至驻外办事处而提供有时限经济激励的工作人员条例 3.25。

69. 美利坚合众国代表团称赞秘书处为改进和澄清《工作人员条例与细则》所采取的积极措施。它对秘书处落实总部外办公地流动政策表示赞赏。但是，它提出要求，产权组织协调委员会一旦向工作人员发放条例 3.25 的特别加薪，就要予以审查，以决定是否应当保留这一条例。它认为，代表团了解到该条例的实施情况，将使成员国能够更好地评估特别加薪的价值。它指出，这一要求与它在产权组织协调委员会上一届会议上批准特别加薪的意见是相一致的，那时它就讨论过产权组织协调委员会进行审查的必要性。

70. 瑞典代表团感谢秘书处对于《工作人员条例》所作修改。代表团要求对关于征聘激励机制的条例 3.5 的拟议修改进行澄清。它注意到，根据建议，支付给高度专业化领域内专家的初始薪酬可能会增加 25%。首先，它询问产权组织是否在找到具备适当能力的工作人员方面存在问题，以及这种措施是否会有作用。代表团的第二个问题涉及这种情况的拟议修改所增加的费用估算。关于特别加薪，代表团表示它支持美利坚合众国代表团所作发言，并希望能够得到关于特别加薪被使用的范畴、涉及的工作人员数量以及用于该措施的费用等情况的通报。

71. 加拿大代表团表示，如果秘书处能够提供更多关于征聘激励机制的信息，它将不胜感谢。代表团疑惑这一措施将针对何种高度专业化领域、多少职位，以及秘书处用于这一措施的年度计划费用估算是多少。此外，它提出还希望得到信息，了解是否有任何驻外办事处存在工作人员短缺而导致制定相应条例。

72. 俄罗斯联邦代表团对秘书处关于《工作人员条例与细则》修正案的详细文件表示感谢，并提出，它认为细则应该符合产权组织的优先事项，并遵循联合国共同制度的做法。

73. 秘书处回复说，由于目前尚未采用征聘激励这一措施，因此没有关于它的任何费用估算。它补充说，偶尔会出现本组织公布职位，却无法找到所需素质的工作人员的情况，并因此不得不重新公布职位。秘书处澄清说，具体职位可能出现在翻译和信息技术领域，抑或其他一些专业领域。它指出，首先必须要体验一下这一措施如何运作，而且这个想法显然只会应需使用，并且秘书处可以向委员会报告需要使用这一措施的频率。秘书处说，它不了解是否其他组织已广泛采用这一措施，但是该措施目前已被采用作为一项应急措施。关于特别加薪，秘书处解释说，这一措施已经出台了一年，但是尚未使用过，因为还未出现过必须将工作人员从日内瓦长期转任至某一驻外办事处的情况。

74. 产权组织咨监委主席在提及文件 W0/CC/74/7 和 W0/CC/74/7 Corr. 时作了如下发言：

“谢谢主席。阁下们、尊敬的代表们，我很荣幸地向各位介绍文件 W0/CC/74/7 中所述的对产权组织《工作人员细则》的拟议修正案。

“各位应该记得，大会对《内部监督章程》进行了修正，增加了对涉及产权组织高级管理团队成员的指控进行调查的规定。

“尽管这种规定的调查相关方面现已得到妥善处理，但还要注意《工作人员细则》在这方面的纪律规定并不完善。因此，产权组织大会第四十八届会议要求咨监委提出适当的模式和程序，包括根据对《内部监督章程》所作的修订对《工作人员细则》进行任何必要的修正。

“咨监委在第四十四届和四十五届会议上研究了这一问题，并在与秘书处和成员国磋商后，编拟了向协调委员会提交的文件。

“拟议的修正澄清了调查使针对总干事的指控得到证实时的职责和责任。建议由协调委员会履行通常由人力资源管理部主任履行的职责，由大会履行通常由总干事履行的职责。

“另建议进一步区分绩效问题和行为问题，在《工作人员细则》全文中统一使用‘不当行为’一词。

“最后，建议明确规定工作人员有举报不当行为的责任，因此此种责任是举报行为和举报人保护的根​​本所在。在这样的背景下，咨监委建议将内部监督司作为举报不当行为的主要渠道。

“我很高兴地向各位通报，经过和人力资源部以及法律顾问办公室的进一步讨论，已就工作人员条例 1.7(c) 达成一致。拟议的新案文也​​与新近出台的‘产权组织保护不受打击报复政策’中所用的措辞保持一致。

“此外，与上述事项无关，委员会向总干事提出建议，修正《工作人员细则》中关于一般性纪律规定的某些其他方面，详见我们报告的第 12 段。我们最近获悉，总干事决定不执行咨监委的建议。

“委员会认为，拟议修正案如获通过，将能妥善处理对产权组织高级管理团队成员的不当行为指控。

“谢谢各位。”

75. 产权组织协调委员会：

- (i) 批准文件 W0/CC/74/4 附件一中所列的将于 2018 年 1 月 1 日生效的工作人员条例修正案；
- (ii) 注意到文件 W0/CC/74/4 附件二和三中的工作人员细则及相关附件的修正案；
- (iii) 注意到文件 W0/CC/74/4 附件四“产权组织总部外办公地流动政策”；
- (iv) 决定在《产权组织工作人员条例》中保留工作人员条例 3.25；并
- (v) 决定批准文件 W0/CC/74/4 Add. 附件中所列的将于 2018 年 1 月 1 日生效的工作人员条例 9.10 的修正案。

76. 产权组织协调委员会批准了咨监委提出的《工作人员条例》修正案（文件 W0/CC/74/7 和 W0/CC/74/7 Corr.）。

[后接附件<sup>1</sup>]

---

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

## 产权组织工作人员理事会对成员国协调委员会的发言

世界知识产权组织

2017年10月6日，瑞士日内瓦

主席先生，尊敬的各位代表，女士们、先生们：

能够在今天上午代表世界知识产权组织工作人员理事会在协调委员会上致辞，是莫大的荣幸。我叫汤姆·邦贝尔斯，今天尽管是我来发言，但我要强调，我今天的话是代表全体工作人员理事会说的。我们这个集体是同事关系，我的同事们今天和我一样也在这个会议室。我们今天将重点向各位说说全体产权组织员工的观点和关切，我要强调“全体”。产权组织第一次通过普选选出了工作人员代表，在谁能投票、谁能表示自己的倾向上没有任何限制或标准。

产权组织工作人员理事会是在2017年3月全体员工参加的选举中成立的。所以，我们是一个新的组织，任期一年。我们将在这一年中把自己组织好，制定我们的规则和程序，为今后的工作人员理事会打好基础，以代表全体工作人员的利益。在所有这些工作中，也是本着最好的民主传统，我们强调的是**包容性**。

产权组织工作人员理事会在进入新角色的过程中，一个关键问题是考虑怎样才能最有效地在总干事和行政部门面前代表所有工作人员的利益，重点是实现具体成果。本着这种精神，产权组织工作人员理事会与总干事和行政部门展开了有建设性的接触。但与此同时，依然至关重要，工作人员理事会作为一个哨兵，要确保总干事和行政部门作出的决定符合所有工作人员的最大利益，确保产权组织作为工作场所做到包容、公平、专业和尊重。

为实现这种构想，在成立之后，产权组织工作人员理事会立即重启了与总干事和行政部门的对话。2017年3月选举之后的六个月中，我们和总干事开了五次会。有时我们意见一致，有时我们意见不一致，但我们总能开诚布公地对话，而且多数时候能找到共同立场。

我们的做法为工作人员产生了一系列收益，有大有小。比如：

- 1 在我们对教育补助金拟议修改提出的意见中，我们敦促行政部门保护有资格的工作人员，不因修改而让福利大幅减少。行政部门实施了一些过渡措施，减轻了对一些工作人员的负面影响。
- 2 我们组成了多个工作组，从产权组织各个部门征召了工作人员，就一系列问题开展工作，从而切实促进了我刚才提到的包容性。
- 3 我们组织了两次社交活动，并成功申请开放了两个原先未使用的阳台供工作人员使用。为产权组织工作的诸多好处之一就是我们的园区和设施，小的姿态能对士气起到大的作用。
- 4 在我们这些事情里，我们努力——而且我想说，做到了在工作人员和行政部门的关系上改变语气和气氛。如我所说，我们意见不一致时，我们就说出来，而且我们强烈倡导我们的立场。但我们的做法有建设性、专业而且尊重人。根据我们从同事那里收到的反馈，我们的做法得到了注意和赞赏。

这种进展不论大小，都受欢迎，但当然产权组织工作人员——实际上也是日内瓦的所有联合国专业人员——面对的最重要的议题，是国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）修改日内瓦工作地点差价调整数乘数的决定，这让专业工作人员的净工资面临大量减少的危险。如果按最初的建议，修

改将导致事实上损失一个月的工资，对工作人员的家庭预算造成严重破坏。工作人员理事会支持由工作人员发起、得到 602 名工作人员签署的请愿，以表达工作人员对公务员制度委员会不透明、有缺陷的决定不含糊的反对。

公务员制度委员会的方法有两大问题。

第一，如 2017 年 7 月在维也纳会议上，公务员制度委员会亲耳听到的日内瓦各组织和工作人员的代表清楚洪亮的声音，他们不透明、有缺陷的方法存在致命错误，不该被放行。

成员国要求透明、问责、遵守既定程序和方法，这很正确。从维也纳会议可以看出，一种得到日内瓦各组织众多专家支持的坚决观点认为，公务员制度委员会在方方面面都错了。在座各位——成员国，不应该像要求我们一样要求公务员制度委员会吗？

第二，从现实角度，公务员制度委员会粗鲁、轻率地方法，可能对许多同事造成真正的破坏，不能期待这些同事为净工资这么大的减少做好准备。许多工作人员同意在产权组织工作，是有着完全合理的预期的，就是工作地点差价调整数乘数，尽管每月都有小幅波动，但总保持在历史范围内。房租、抵押、贷款、学费、支持大家庭、年迈的双亲等等，都在联合国工作人员的财务规划里。这些义务将被削减 7%，只是因为公务员制度委员会决定对日内瓦改变方法。

此外，我们数百名同事提醒我们——他们正当选出的代表，公务员制度委员会的决定必须放在背景中看。在产权组织，工作人员的福利水平，主要是由于各位——成员国——的坚持，在相对短的时间内遭到削减，而且在继续受损。这些包括受养人福利的计算、教育补助金的缩减、回籍假津贴的减少，都让我们多数人得到的财务补偿大幅降低。

而且，从 2015 年到 2018 年，本组织没有增加一个员额，固定任期员额一直是 1,205 个。然而，我们都被要求多做少拿，即便在补偿水平降低时也是如此，然后我们又被威胁还要削减。

比如，在我们的两个服务领域，PCT 和马德里，产权组织处理的申请量分别增加了 8%和 9%。增效很显著，但这些增效应该得到的是激励，包括财务激励，可事实上我们在遭受惩罚。

最后，尽管原则很重要，但我们都要记住，这里，在世界知识产权组织，我们预计下个两年期有 10%的收入增长，而人事费正被控制在增长 0.8%。而且我们还有三亿多储备金。

问题很简单：工作人员为什么要为增效、为少拿多做、为作为本组织最重要的资产接受减薪？

作为联合国系统的一员，产权组织及其工作人员的确享受着特权地位，但产权组织工作人员促请成员国牢记产权组织独特的业务模式、我们自筹资金的情况，以及因之而来的健康的财务状况。

工作人员理事会欢迎 2017 年 4 月 13 日总干事给公务员制度委员会的信，信中用清楚直接的语言质疑公务员制度委员会的决定。特别是，总干事强调，要确保公务员制度委员会决定的实施，不违反本组织对自己工作人员的义务。换句话说，需要履行基本的应尽义务，这是严肃的义务。

此外，总干事 4 月 13 日的信中强调，产权组织在全球市场中竞争，吸引技能供不应求、在二十一世纪经济中受到珍视的人才。在补偿上对我们组织采用一刀切的做法，是顽固不化，而且我们的关切值得得到各位——成员国的最认真对待。

此外，在计划和预算草案，2017 年 8 月 15 日的为 2017 年 9 月 PBC 会议编拟的 WO/PBC/27/8 中，成员国被告知（第 23 页第 29 段），按照公务员制度委员会决定下调工资，本组织如被起诉，可能带来法律风险和财务责任。



主席先生，尊敬的各位代表，女士们、先生们：产权组织是联合国系统的王冠之珠，它伴随全球经济最先进的部门，提供的服务得到顾客和客户的珍视。与之同时，作为一个联合国机构，我们用我们特殊的特权位置，着重于与发展有关的目标，帮助所有成员国从创新经济中受益。

要做到这一点，我们需要吸引最好的、最聪明的人，并且用有竞争力的整套报酬留住他们。我们的责任是做我们的工作，交付你们期待的成果，而我们做到了。如果可以的话，我们想反过来说，我们对你们的要求是，停下来，认真想一想你们不停施加压力不让增加员额，而让削减工作人员福利和补偿。我们一直在交付良好的、有时是最好的绩效和优秀的财务成果。请认真考虑，如果作为回报，适当的反应是降低我们每月的净工资、削减我们的福利。

总之，产权组织仍然是一个好的、有时是伟大的工作和追求事业的场所。在你们想改变的产权组织的一切事情中，这肯定不该是其中之一。

谢谢大家听讲，谢谢今天有机会代表全体工作人员向各位致辞。

[附件和文件完]