

WO/CC/71/7

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 5 نوفمبر 2016

لجنة الويبو للتنسيق

الدورة الحادية والسبعون (الدورة العادية السادسة والأربعون)
جنيف، من 5 إلى 14 أكتوبر 2015

التقرير

الذي اعتمده لجنة التنسيق

1. تناولت لجنة الويبو للتنسيق البنود التالية التي تعنيها من جدول الأعمال الموحد (الوثيقة A/55/1): 1 و2 و3 و4 و5 و6 و9 و10 و11 و23 و28 و29 و30 و31 و32.
2. وترد التقارير عن البنود المذكورة، باستثناء البنود 9 و23 و28 و29 و30 في التقرير العام (الوثيقة A/55/13).
3. وترد في هذه الوثيقة تقارير عن البنود 9 و23 و28 و29 و30.
4. وانتخب السفير فرانسوا زافيي انغارمبي (رواندا) رئيساً للجنة التنسيق؛ وانتخب السيد فوسيش بياتكوفسكي (بولندا) نائباً للرئيس.

البند 9 من جدول الأعمال الموحد الموافقة على الاتفاقات

5. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/71/1.

6. وقدم المستشار القانوني بند جدول الأعمال واسترعى انتباه الدول الأعضاء إلى وثيقة العمل وأبلغها بأن ثمة اتفاقين يُقترح على لجنة التنسيق الموافقة عليهما. وقال إن الاتفاق الأول هو بين الويبو والمركز الإقليمي لتطوير الكتب في إقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي (CERLALC)، والاتفاق الثاني هو بين الويبو ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (ESCAP).

7. وذكر المستشار القانوني بأن فقرة القرار 4 من تلك الوثيقة تدعو لجنة التنسيق إلى أن توافق على الاقتراحين المذكورين، إن رغبت في ذلك.

8. ووافقت لجنة الويبو للتنسيق على مذكرة التفاهم بين الويبو والمركز الإقليمي لتطوير الكتب في إقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي ومذكرة التفاهم بين الويبو ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، كما تردان في المرفقين الأول والثاني من الوثيقة WO/CC/71/1.

البند 23 من جدول الأعمال الموحد

مشورة لجنة التنسيق إلى جمعية اتحاد لشبونة حول إنشاء صندوق رأس مال عامل لاتحاد لشبونة

9. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/71/6.

10. وقال وفد الولايات المتحدة الأمريكية إنه رحب باقتراح المدير العام الراعي إلى إنشاء صندوق رأس مال عامل لاتحاد لشبونة، لأن هذا الاقتراح سيساعد أعضاء اتحاد لشبونة في تنفيذ الالتزامات الناشئة عن المعاهدات القائمة منذ عام 1958، التي يتحملها أعضاء اتحاد لشبونة لدى انضمامهم إلى اتفاق لشبونة. وأثناء تأكيده أن العجز المستمر لاتحاد لشبونة يتعارض مع نظام الويبو المالي ولائحته، أعرب الوفد عن ارتياحه للتدابير المقترحة لمساعدة اتحاد لشبونة على البدء بالتصرف بطريقة تتناغم مع الاتحادات الأخرى للمنظمة. ورأى الوفد أن من المهم رؤية التزام مالي ملموس بنظام لشبونة من جانب أعضاء لشبونة في الاجتماع الحالي للجمعية الخالي للجمعيات الويبو. وفي هذا الصدد، ذكر الوفد بأنه قد اقترح حلاً مرناً، أثناء عملية تشاورية غير رسمية، من شأنه أن يجدد ذلك الالتزام، مع ترك كيفية الوفاء بالالتزامات لأعضاء لشبونة أنفسهم. وقال الوفد إن من المهم التذكير أن للويو هيئات لصنع القرارات على مستويات مختلفة. فعلى سبيل المثال، احتفظ اتحاد معاهدة التعاون بشأن البراءات واتحادات مدريد ولاهاي ولشبونة لنفسهم بحق تقرير زيادة رسومها الخاصة ومبلغ تلك الزيادة. وقال إنه ليس للمنظمة جمعية موحدة يمكنها سحب عملية صنع القرار هذه من تلك الاتحادات. وبعبارة أخرى، إذا قرر اتحاد لشبونة، في نهاية المطاف، عدم رفع رسوم نظام لشبونة بما يكفي لتغطية تكاليف الاتحاد، فإن ذلك القرار راجع له. ولكن، نصت الفقرتان 3 و5 من المادة 11 من اتفاق لشبونة، أن اشتراكات قد تطلب من أعضاء اتحاد لشبونة في مثل هذه الحالات. وستكون هذه الاشتراكات مختلفة عن تلك المذكورة لصندوق رأس المال العامل بموجب الفقرة 7 من المادة 11 من اتفاق لشبونة. وفي هذا الصدد، أعرب الوفد عن سروره باقتراح المدير العام الراعي إلى إنشاء صندوق رأس مال عامل لاتحاد لشبونة، لأن هذا الصندوق هو أحد التزامات اتفاق لشبونة التي تعهد بها أعضاء اتحاد لشبونة للمنظمة. وذهب الوفد إلى القول بأن اتفاقية الويبو أتاحت الحصول على مشورة لجنة التنسيق بشأن جميع المسائل الإدارية والمالية وغيرها من المصالح المشتركة لاتحادين أو أكثر. وفي هذا الصدد، ينبغي الإشارة إلى أن لجنة التنسيق تضم أعضاء من اللجنة التنفيذية لاتحاد باريس واللجنة التنفيذية لاتحاد برن، ولكن أيضاً أعضاء في اتحادات الويبو الأخرى، وذلك لضمان الانساق داخل المنظمة وبين المعاهدات

التي تديرها الويبو، وضمان ألا يتخذ أي قرار ضد إرادة الأعضاء في أي من الاتحادات في المسائل التي تهمهم. وكما ذكر الوفد مرارا، فإن توسيع نطاق اتفاق لشبونة لعام 1958 بشأن تسميات المنشأ ليشمل مواضيع أوسع بكثير من المؤشرات الجغرافية، كان له أثر على اتحادات الويبو الأخرى، بما في ذلك اتحاد باريس واتحاد مدريد. وقال الوفد إنه منذ اعتماد وثيقة جنيف دون مشورة لجنة التنسيق، وهو يحث بشدة على إعادة النظر في هذه المسألة. واختتم الوفد بالقول إنه قد يدعم إنشاء صندوق رأس مال عامل بغية توفير قدر من السيولة لنظام لشبونة القائم.

11. وأقر وفد الجمهورية التشيكية بأن المعلومات الواردة في الوثيقة قيد البحث مفيدة جداً وتشكل أساساً جيداً يمكن لأعضاء اتحاد لشبونة الاستناد إليها لمواصلة البحث. وذكر الوفد بأن أعضاء اتحاد لشبونة قد أعلنوا استعدادهم ورغبتهم في التوصل إلى حلول معقولة تكفل استدامة اتحاد لشبونة المالية، بما فيها الخيار الوارد في الوثيقة قيد البحث. وأشار الوفد في هذا الصدد إلى أن أعضاء اتحاد لشبونة قد وافقوا على زيادة الرسوم وعلى إنشاء فريق عامل يُعنى بإعداد لأئحة تنفيذية مشتركة بين اتفاق لشبونة ووثيقة جنيف لاتفاق لشبونة. وأعاد الوفد التأكيد على التزام أعضاء اتحاد لشبونة بالسعي إلى التوصل إلى حلّ لمعالجة مسألة استدامة نظام لشبونة المالية، وهذه الخطوات الإيجابية الأولية خير دليل عليه، وأفاد بأن أعضاء اتحاد لشبونة سيحتاجون إلى المزيد من الوقت للنظر في تدابير أخرى طويلة وقصيرة الأمد، إذ سيتعين عليهم التشاور مع السلطات المالية في بلدانهم في هذا الشأن. وأعلن الوفد أن خطوات إضافية ملموسة ستلي هذا التشاور.

12. وأعلن وفد فرنسا أن بلده بصفته عضواً في اتحاد لشبونة يبذل قصارى جهده لتأمين استدامة اتحاد لشبونة المالية، كما أظهر تحديداً القرار التاريخي الذي اتخذته أعضاء اتحاد لشبونة بمضاعفة جميع رسوم التسجيل. وأشار الوفد كذلك إلى أن أمام أعضاء اتحاد لشبونة مشكلة ينبغي حلها في المدى القصير وأنهم لا يزالون ينظرون في سبل معالجة هذه المشكلة بعينها. واستطرد الوفد قائلاً إن إنشاء صندوق رؤوس أموال عاملة واحد من الخيارات المطروحة. ومضى يقول إن الجهات المعنية تُبدي في أي محفل عزمها السياسي على إيجاد الحل الأفضل لتأمين استدامة اتحاد لشبونة المالية على المدى البعيد. لكنه التفت إلى أنه ليس في صدد اعتماد الاقتراح الوارد في الوثيقة قيد البحث في هذه المرحلة. وأضاف الوفد أنه يعتمد رغم ذلك على مساعدة الأمانة لتشكيل فريق عامل العام المقبل تاهباً لتنفيذ وثيقة جنيف. وأشار إلى أن الفريق العامل يمكن أن يدرس أيضاً السبل التي تتيحها المادة 24 لضمان تمويل نظام لشبونة. وأعرب الوفد عن انزعاجه لأن لجنة التنسيق تتناول العجز المالي لاتحاد لشبونة فقط، ولا تتطرق لعجز اتحاد لاهاي الذي يفوقه حجماً. والتفت الوفد إلى أنه لا يفهم سبب هذا التمييز الواضح ولا سبب تسليط الضوء على اتحاد لشبونة وحده. وبناءً عليه اقترح الوفد إعداد وثيقتين منفصلتين للدورة القادمة تتناول واحدة منها مسألة إنشاء صندوق رؤوس أموال عاملة لاتحاد لشبونة، على أن تتناول الثانية العجز المالي لاتحاد لاهاي، لكي يكون النقاش جيداً. واختتم الوفد بالتأكيد على أن فرنسا ستفي بالتزاماتها المالية بشأن اتحاد لشبونة، كما سبق وأن ذكرت في ختام المؤتمر الدبلوماسي في شهر مايو. وأشار الوفد إلى أن التوصل إلى حلّ مالي في الأمد القصير والطويل سيسهل توقيع المزيد من الأعضاء على وثيقة جنيف لاتفاق لشبونة.

13. وقال وفد أستراليا إن المعلومات الواردة في الوثيقة الموجودة قيد البحث مفيدة وأعرب عن شكره للأمانة على الاقتراح المقدم بإنشاء صندوق رأس مال عامل وتحديد قيمته واختصاصاته. وأعرب الوفد عن سروره إذ بلغه أن العديد من أعضاء اتحاد لشبونة قد أكدوا عزمهم على معالجة مسألة جلب الاستدامة المالية لاتحاد لشبونة على المدى البعيد. واعتبر الوفد أن إنشاء صندوق رأس مال عامل سيكون مسألة مهمة في إطار مجموعة من الجهود المبذولة لمعالجة العجز الحاصل ومسألة تمويل اتحاد لشبونة.

14. وحث وفد نيجيريا، متحدثاً باسم المجموعة الأفريقية، على إيجاد حل بناء فيما يتعلق بإنشاء صندوق رأس مال عامل، حرصاً على جعل مبادئ الشفافية والمساءلة والشمول في صميم المبادئ الموجهة لمختلف أنشطة الويبو كمنظمة. وذكر الوفد أن المجموعة الأفريقية على أهبة الاستعداد للمشاركة إلى جانب أعضاء الويبو الآخرين في سبيل إيجاد حل لهذه المسألة. وأعرب الوفد عن بالغ قلقه إزاء نتيجة المفاوضات الشاملة فيما يتعلق بالبرنامج والميزانية.

15. وذكر وفد الجزائر بأنه قد بذلت جهود عديدة من أجل التوصل إلى حل بئاء تقبله جميع البلدان. ورأى الوفد أنه ينبغي النظر بدقة في الحجج التي قدمها كل من المجموعة الأفريقية وطرحها وفد فرنسا. وأعرب الوفد عن تأييده للاقتراح القاضي بإتاحة مهلة زمنية أطول لمعالجة هذه المسألة، إذ من شأن ذلك تمكين الوفود من النظر إلى ما وراء المقترحات المطروحة أصلاً على الطاولة وإيجاد حل يقبله الجميع.

16. وقال وفد سويسرا إن مسألة إنشاء صناديق رؤوس أموال عاملة بمثابة ممارسة جيدة في مجال الميزانية. وذكر في الوقت نفسه أن أعضاء الويبو مهتمة بعدد من المسائل الهامة للغاية وأنها تقوم سويماً ببذل جهود ترمي إلى اعتماد ميزانية الشائبة المقبلة. واقترح الوفد ترك هذه المسألة معلقة توخياً لاستمرارية المناقشات البناءة الجارية.

17. وقال وفد الهند إنه يود تهيئة بيئة بناءة لتسوية المسائل المتعلقة باتحاد لشبونة. وينبغي التوصل إلى حلول في جو من التوافق في إطار لجنة التنسيق والجمعية العامة على حد سواء لتفادي أن تعرقل هذه المسألة اتخاذ قرارات مهمة أخرى من جانب الجمعيات.

18. وأيد وفد بنما الشواغل التي أعرب عنها وفدا الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا. وقد أثرت تلك الشواغل نظراً لاختلافات معينة قائمة بين اتحاد لشبونة واتحادات أخرى ونظراً للطريقة التي وضعت بها وثيقة جنيف. وأعرب الوفد عن أمله في إمكانية التوصل إلى حل مرض لجميع الوفود لأن لتلك المسائل تداعيات على البنود الأخرى من جدول الأعمال.

19. وأشار وفد إندونيسيا إلى أنه يظل ملتزماً بالتفاوض، في إطار الجمعية العامة للويبو ولجنة التنسيق، من أجل التوصل إلى حلول للمسائل العديدة المعلقة. وحث الوفد أعضاء الويبو على إيجاد حلول إزاء اقتراح إنشاء صندوق رأس مال عام. واختتم الوفد حديثه معرباً عن أمله في تمكن الجمعية العامة للويبو من اعتماد ميزانية للشائبة 2016/17.

20. واعتبر وفد جمهورية كوريا الاقتراح الذي تقدمت به الأمانة لضمان الاستدامة المالية لاتحاد لشبونة اقتراحاً مفيداً للغاية. وذكر الوفد بأنه كان دوماً يؤكد على الأهمية التي تكسبها الاستدامة المالية لكل اتحاد بالنسبة للمنظمة. وأعرب عن أسفه لعدم الموافقة على ذلك الاقتراح المفيد.

21. وقال وفد الصين إن بعد أكثر من أسبوع من المناقشات يظلّ التقدم بشأن قضايا نظام لشبونة بطيئاً. ولكن جميع الأطراف أبدت، حسب رأيه، حسن النية في تسوية المشاكل المالية لاتحاد لشبونة. وأوضح أن المشكلة الرئيسية هي مشكلة تقنية بحتة. وبالتالي اقترح عقد اجتماعات تقنية لتسوية تلك المشكلة في الجمعية العامة القادمة. كما رأى أنه ينبغي للأعضاء إبداء المزيد من الإرادة السياسية في تسوية المشكلة بما يضمن سير أعمال المنظمة بطريقة عادية. وأخيراً أعرب الوفد عن أمله في ألا تتسبب هذه المشكلة في منع الجمعية العامة من اعتماد البرنامج والميزانية للشائبة 2016/17.

22. وشدد وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) على أنه يعي، بصفته عضواً في اتحاد لشبونة، مسؤوليته في ضمان كفاءة النظام، وأنه وافق على الزيادة المقترحة في رسوم التسجيل. وأضاف أن أعضاء اتحاد لشبونة، بمن فيهم إيران (جمهورية - الإسلامية)، يعكفون على دراسة الاقتراح الداعي إلى إنشاء صندوق رأس مال عام لاتحاد لشبونة، من ضمن خيارات مطروحة أخرى. وأوضح أن أعضاء اتحاد لشبونة بحاجة إلى وقت لإجراء مشاورات على صعيد حكوماتهم قبل التمكن من اتخاذ قرار في هذا الشأن، وأنه يدعم بناء على ذلك البيان الذي أدلى به وفد الجمهورية التشيكية والبيان الذي أدلى به وفد فرنسا.

23. وأحاطت لجنة الويبو للتنسيق بالبيانات المدلى بها وطلبت من رئيسها إتاحة نتائج المناقشات لرئيس جمعية اتحاد لشبونة.

البند 28 من جدول الأعمال الموحد
تقرير عن شؤون الموظفين

24. استندت المناقشات إلى الوثائق WO/CC/71/2 و WO/CC/71/12 Add & Corr. و WO/CC/71/3 Rev.

"1" تقرير عن الموارد البشرية

25. انتقل الرئيس إلى البند 28 من جدول الأعمال بشأن التقرير السنوي عن الموارد البشرية، وطلب من الأمانة عرض الوثيقة.

26. وشكرت الأمانة الرئيس أن أتاح لها الفرصة لعرض التقرير السنوي عن الموارد البشرية، واستهلت عرضها بالإطراء على عمل موظفي الويبو، الرجال والنساء الآتين من 116 بلدا، الذين تمكنت الويبو بفضل تفانيهم وعملهم الجيد وإبداعهم فرادى أو جماعات، من تحقيق الامتياز وتسجيل أداء قوي وتقديم خدمات عالية الجودة عاما بعد عام. وذكرت الأمانة أن المنظمة، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، تمكنت من تحقيق الاستقرار والتجديد الداخلي، في حين ظلت القوى العاملة ثابتة دون تغيير، وعززت بعض المجالات الرئيسية، مثل أمن تكنولوجيا المعلومات واستمرارية العمل والقدرة اللغوية، تماشيا مع احتياجات الويبو العملية. وراحت تقول إن كل ذلك تحقق بفضل إعادة تنظيم القوى العاملة والغاء الوظائف التي كانت تدعم العمليات والتكنولوجيا القديمة تدريجيا، مستحدثة بدلا منها وظائف في مجالات تضيف قيمة بالنسبة إلى زبائن المنظمة العالميين. وأضافت أن التجديد الداخلي أدى أيضا إلى تطوير مهارات الموظفين، فقد حصل أكثر من 3 000 مشارك على تدريب غطى مواضيع تقنية ولغوية وإدارية ومواضيع أخرى، بينما يحصل زهاء 25 موظفا في الوقت الراهن على الدعم من المنظمة للقيام بدراسات عليا. وتحديث الأمانة عن تطوير المسارات الوظيفية، وقالت إن أكثر من 22 موظفا حصلوا على ترقية داخليا، غالبيتهم العظمى حصلوا عليها بعد اجتياز عمليات اختيار تنافسية، وصرحت بأن الموظفين يفتنون أيضا الفرص المتاحة من أجل التنقل أفقيا داخل المنظمة لمواصلة تطوير كفاءاتهم وتوسيع نطاقها. وأردفت الأمانة تقول إن المنظمة تسعى إلى أن تظل جهة توظيف جذابة للقوى العاملة العالمية المتنوعة. وراحت تقول إن المنظمة لا تزال تسجل مستوى حراك متدن، بفضل استمرار معدلات الغياب في الانخفاض للسنة الثانية على التوالي. واستدركت قائلة إن التنوع الجغرافي مجال رئيسي ينصب عليه التركيز، وإن الأمانة أحرزت تقدما نحو هدفها الراعي إلى تعيين مرشحين على أوسع نطاق جغرافي ممكن دون المساس بأهم اعتبارات تعيين الموظفين، ألا وهو ضمان أعلى معدلات الفعالية والكفاءة والنزاهة، عملا باتفاقية الويبو ونظام الموظفين ولائحته. وأضافت أن عددا من مبادرات التواصل الرامية إلى رفع عدد المتقدمين لشغل الوظائف من بعض البلدان والإقليم، تحقق النتائج المرجوة منها، إذ أخذ عدد المتقدمين من تلك البلدان في الزيادة باطراد. وأضافت أن عدد التعيينات من البلدان أو الأقاليم التي تعاني من قلة التمثيل في قوام الموظفين الحالي، أخذ يزيد وأن التقدم لا يزال يجرز من أجل الوصول إلى توزيع جغرافي أكثر توازنا، مع ضمان التنوع الجغرافي في الوقت ذاته عند تعيين الموظفين المؤقتين. وذكرت الأمانة أيضا أن وثيقة المعلومات المتعلقة بالتنوع الجغرافي ورّعت على الدول الأعضاء وعقدت جلسة إحاطة معها ما أتاح لها الفرصة لمناقشة مسألة التنوع الجغرافي في الويبو، كما أتاح الفرصة للأمانة لتقديم معلومات عن اتفاق الويبو لعام 1975 وعن أنظمة التنوع الجغرافي في منظمات الأمم المتحدة. واستطردت الأمانة قائلة إن بعضا من هذه المنظمات الأخرى لا تنفذ نظاما رسميا للتوزيع الجغرافي، لكنها لا تعدو كونها تأخذه في الحسبان عند تعيين الموظفين. وتحديث الأمانة عن المنظمة، وقالت إن المعلومات تفيد بأن 411 وظيفة تخضع، بموجب اتفاق عام 1975، إلى التوزيع الجغرافي، أي ما يمثل 39 في المائة من الوظائف. وصرحت الأمانة بأنها ستظل مستعدة للعمل مع الدول الأعضاء على نحو بناء على هذه المسألة. والتفتت إلى مسألة التوازن بين الجنسين، وقالت إن تقدما قد أحرز في هذا الصدد، لكن الطريق لا يزال طويلا أمام المنظمة كي تحقق التوازن بين الجنسين على مستويات القيادة العليا في موعدها أقصاه عام 2020. وصرحت بأن التركيز ينصب على زيادة عدد المتقدمين للوظائف المؤهلين وتطوير موظفي المنظمة كي تزيد قدرتهم على المنافسة على الوظائف الشاغرة في المستقبل على

المستويات التي تعاني من خلل في التوازن بين الجنسين. وصرحت الأمانة فضلاً عن ذلك بأنها آخذة في زيادة مشاركتها في الشبكات الدولية، ما من شأنه أن يؤدي إلى زيادة تعميم شؤون الجنسين على جميع المجالات وإلى تحسين تمثيل الجنسين بين المتقدمين للوظائف الشاغرة. وأفادت بأنها لا تزال تتوخى الحذر إزاء تكاليف الموظفين، وأنها استطاعت أن تحقق المزيد دون تغيير حجم القوى العاملة عموماً، مشيرة إلى أن حصة تكاليف الموظفين ستخفض نوعاً ما في ميزانية الثنائية 2016-2017. وصرحت بأن قدرها جيداً من التقدم قد أحرز في اعتماد أفضل الممارسات، وفي عام 2013 صدرت 78 توصية عن مراجع الحسابات بشأن الموارد البشرية، لم يعد سوى 10 توصيات منها غير منفذة في يونيو 2015. وراحت تقول إن تركيزها سينصب خلال السنة المقبلة على مواصلة تحسين فعاليتها ونجاحاتها من خلال استخدام منصات تكنولوجيا المعلومات لتقديم خدمات الموارد البشرية، بما في ذلك مراجعة نظام إدارة الوقت الخاص بها، بحيث سيسعد فريق عامل بمشاركة من الموظفين اقتراحات في هذا الصدد لتنفيذ في عام 2016، ومع ذلك سيتطلب الحفاظ على التوازن بين الحياة الخاصة والعمل والتشجيع على تحقيقه، اتخاذ تدابير جديدة. وراحت تقول إنها تعترم الاستمرار في إدارة القوى العاملة وإعادة تنظيمها بحرص لضمان تحقيق قدرة لغوية تعكس احتياجات العمل وقدرة تقنية تؤدي إلى الوصول إلى الحد الأمثل من إجراءات العمل، وصرحت بأنها ستركز في الوقت ذاته على إتاحة الأدوات للموظفين والمديرين للعمل في أماكن عمل متوائمة يسودها الاحترام. وذكرت الأمانة أن عدداً من البنود الواردة في التقرير عرضت على لجنة الويبو للتنسيق، ألا وهي مسألة إنهاء التعيين لكي تتطلع عليها اللجنة، وفي الوقت ذاته عرضت على اللجنة مسألة لتوافق عليها وهي قبول المدير العامل لتكريمين، هما وسام النجم القطبي، الذي قدم إليه بمناسبة زيارة منغوليا في 22 يوليو 2015، ولقب فارس السعف الأكاديمية الذي مُنح إياه بموجب مرسوم صادر عن رئيس وزراء فرنسا بتاريخ 10 يوليو 2015 وأبلغ به المدير العام في 9 سبتمبر 2015. وذكرت الأمانة أيضاً أن لجنة الويبو للتنسيق دعيت إلى الإحاطة علماً بتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية وتقرير الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وكلاهما عرض على الدورة التاسعة والستين للجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 2014.

27. وتحدث وفد البرازيل باسم مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي، وشكر الأمانة على عرض التقرير السنوي عن الموارد البشرية لا سيما التمثيل الجغرافي في ملاك موظفي المنظمة، وكرر طلب المجموعة بشأن تحقيق مشاركة متوازنة لجميع المناطق. وأعرب الوفد في هذا الصدد عن التزام مجموعته بمناقشة هذه المسألة في إطار لجنة التنسيق كي يتسنى استهلال مناقشة واسعة التمثيل وتؤدي إلى تمثيل واسع للدول الأعضاء في المنظمة.

28. وتحدث وفد نيجيريا باسم المجموعة الأفريقية وشكر الأمانة على عرض التقرير السنوي عن الموارد البشرية، وقال إن مجموعته ما افكت تشدد على اختلال توازن التوزيع الجغرافي للقوة العاملة في المنظمة مشيرة إلى أن التمثيل الجغرافي العادل هو أحد المبادئ الرئيسية لمنظومة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة فيها. ورأى أنه من غير الطبيعي أن تظل المنظمة عاجزة عن الامتثال لهذا المبدأ على الرغم من الشواغل التي أبدتها المجموعة الأفريقية وغيرها من المناطق المتضررة التابعة للمنظمة طوال هذه السنوات. وذكر أن مجموعته قد أعربت مؤخراً عن شواغلها إزاء ضرورة مراجعة الآليات التنفيذية الخاصة بالتعيينات في الويبو، وعليه فقد أبدت المجموعة بشدة مراجعة اتفاق عام 1975 للتعيينات؛ وأضاف الوفد أنه لم يعد من الضروري إثبات عدم توافق هذه السياسة مع الواقع وعدم صلاحية استخدامها أساساً للتعيين في الويبو. وأردف الوفد قائلاً إنه من الأهمية بمكان رسم سياسة جديدة تضمن إرساء إطار للتمثيل العادل للموظفين في مختلف مستويات المنظمة من إدارات ووظائف. وفي الختام، أثنى الوفد على المدير العام للويبو لوضعه سياسة للمساواة بين الجنسين في المنظمة.

29. وتحدث وفد رومانيا باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق وهنأ الرئيس ونائبيه على انتخابهم وشكر الأمانة على الوثائق المستفيضة التي قدمتها بشأن موضوع الموارد البشرية الذي يعدُّ، في رأيها ووفقاً لما أقرته الأمانة، أحد التحديات المؤسسية الكبرى التي تواجه المنظمة. وأعرب الوفد عن تقديره للتدابير الرامية إلى تأمين قوة عاملة مستقرة ومرنة، وأعرب عن سعادته لاكتمال مسار الإصلاح الخاص بالإطار القانوني والسياسي في الويبو. وشجّع الأمانة على مواصلة خطتها الرامية إلى اعتماد المزيد من التدابير بغية تحسين الإدارة العامة لموظفي المنظمة. والتفت الوفد إلى مسألة تعيين موظفين جدد وذكر أن مجموعته تؤيد تطبيق معايير الفعالية والكفاءة والنزاهة في هذا الشأن. وفي ضوء مبدأ التمثيل الجغرافي العادل، رحّب الوفد

بالجهود التي بذلتها الأمانة في سبيل تحسين التوزيع الجغرافي من خلال تنظيم حملات توعية وغيرها من الأنشطة. وذكر أيضاً أن الإحصاءات قد أظهرت بوضوح أن مجموعته لا تزال المجموعة الأقل تمثيلاً في المنظمة مضيفاً أن مجموعته ستقدّر اهتمام الأمانة على النحو الواجب بهذا الجانب في أنشطة التوعية ومسارات الاختيار التي تضطلع بها. وأما فيما يخص إمكانية مراجعة القواعد الحالية للتوزيع الجغرافي في الويبو، رأى الوفد أن هذه المسألة تقتضي تحليلاً معمقاً في إطار مجموعته التي تدرك عدم وجود حلول سهلة أو سريعة لمعالجة أوجه الخلل الحالية. ورحب الوفد باعتراف الأمانة بإعداد تقرير منفصل عن الأفراد من غير الموظفين بوصفه التزاماً مسبقاً باعتماد توصيات وحدة التفتيش المشتركة.

30. وشكر وفد الصين الأمانة على هذا التقرير البالغ الأهمية الذي مكّن الدول الأعضاء من فهم مبادرات المنظمة وخططها فهماً أفضل، وأعرب عن تقديره للنتائج الإيجابية التي أحرزتها المنظمة في تحقيق الفعالية والتوازن في إدارة الموارد البشرية وتميئها. وفي إطار تواصل أنشطة التوعية، طلب الوفد من المنظمة أن تتابع هذه الأنشطة بالتعاون مع المنصات الحكومية، على غرار ما حدث خلال شهر أبريل من هذا العام، ومع بلدان متعددة وبعض المكاتب القطرية بغية استهلال أنشطة مشتركة للتعيين. ورأى الوفد أن تنظيم جلسات إعلامية في البلدان التي تحتاج إليها من شأنه أن يؤدي إلى شفافية مسار التعيين؛ وأعلن استعدادها بالتعاون مع المنظمة في هذا الصدد.

31. وهنأ وفد الهند، متحدثاً باسم مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ، الرئيس على انتخابه، وأشار إلى إحراز بعض التقدم فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي بين موظفي الويبو إلى جانب الفعالية في القوة العاملة. ولكنه اعتبر أنه ينبغي زيادة التمثيل من بلدان المنطقة تدريجياً نظراً لتزايد مستخدمي خدمات الملكية الفكرية العالمية على نحو سريع في منطقة آسيا والمحيط الهادئ. وختم معرباً عن سروره لملاحظة أن الأمانة قبلت ثنائي توصيات مراجع الحسابات الخارجي فيما يتعلق بتدقيق الامتثال لإدارة الموارد البشرية أوائل هذا العام.

32. وأعرب وفد الولايات المتحدة الأمريكية عن شكره للمدير العام على التقرير المفصل والزاخر بالمعلومات، ورحب بالتقدم الذي أحرز في نظام العدالة الداخلية الجديد، والتخطيط التنظيمي، وإدارة الأداء والتوظيف. وأشاد بالأمانة لنظامها المنقح والمتميز الخاص بتقييم الأداء، والمشمول على أساليب لمعالجة القصور في الأداء، وتعزيز التواصل بين المشرفين وموظفيهم، وربط الأداء الفردي بالأداء التنظيمي والأهداف التنظيمية. وأعرب عن تطلعه للمشاركة أكثر إلى جانب الأمانة لمعرفة المزيد عن كيفية معالجة وتسوية مسائل القصور في الأداء، إلى جانب معرفة المزيد عن مدى مساهمة مجلس الطعون الجديد التابع للويبو في إصلاح وتعزيز آليات تسوية النزاعات.

33. وأعرب وفد إيران (جمهورية - الإسلامية) عن شكره للأمانة على تقريرها عن الوضع الحالي للموارد البشرية في المنظمة وأكد على أهمية وجود تمثيل جغرافي متناسل على جميع المستويات المهنية والإدارية في المنظمة. وأشار التقرير السنوي عن الموارد البشرية بوضوح إلى أن موظفي المنظمة يتمون إلى 118 بلداً، لكن إحدى الدول الأعضاء ممثلة بأكثر من نسبة 32 في المائة من الموظفين بينما خمسة بلدان ممثلة بنحو نسبة 55 في المائة. وأضاف أن إيران، بحسب التقرير الأخير عن التوزيع الجغرافي في المنظمة، من بين البلدان غير الممثلة. وقد اعترف بانعدام المساواة في التمثيل الجغرافي أيضاً في التوصية 6 من تقرير وحدة التفتيش المشتركة التي أوصت لجنة التنسيق بتنقيح المبادئ الحالية فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي قصد كفاية تنوع أوسع في القوة العاملة المهنية للمنظمة. وأعرب مجدداً عن قلقه إزاء استمرار الاختلال في التوازن في التمثيل الشامل للبلدان النامية في موظفي الأمانة ودعا الأمانة إلى إيلاء الاهتمام الواجب لهذا المعيار في عملية استقدام الموظفين الجدد. وأعرب عن عمله في تغيير الوضع الراهن، وتسجيل تحسن ملحوظ في التمثيل الجغرافي الشامل، إلى جانب تمثيل دول مختلفة في أي منطقة مستقبلاً، قصد معالجة أوجه القصور تلك. وفي هذا الصدد، طلب من الأمانة اتخاذ مبادرات عملية بالتشاور مع الدول الأعضاء المعنية.

34. وأعرب وفد الكونغو عن سروره لقيام الرئيس بتولي لجنة التنسيق وأعرب له عن دعمه طوال مدة ولايته. كما هنا الدول الأعضاء في لجنة التنسيق على انتخابها لفترة السنتين المقبلتين وأعرب عن سروره لكون الكونغو من بينها، مدرراً ولاية لجنة التنسيق وما يتعين على الأعضاء المنتخبين القيام به. وأعرب عن شكره للأمانة على تقديم تقريرها وعلى ما تبذله من جهود في حوكمة الويبو، ووجه اهتمام اللجنة إلى الإحصاءات المحدثة بشأن التمثيل الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين. وأيد ما تقدم به وفد نيجيريا، الذي تحدث بالنيابة عن المجموعة الأفريقية، بأنه من الجلي من خلال الوثيقة أن أفريقيا لا تزال غير ممثلة بما يكفي وليس ثمة أعضاء في الأمانة من 15 دولة أفريقية مختلفة. ودعا الأمانة إلى توجيه اهتمامها بهذا الوضع، وأيد البيان الذي أدلى به وفد نيجيريا فيما يتعلق باستعراض اتفاق عام 1975، للتمكن من تسوية هذه المسألة تسوية عادلة.

35. وهناً وفد المكسيك الرئيس على انتخابه وأعرب عن تقديره للعمل الذي أنجزته إدارة الموارد البشرية وشكرها على تقديم هذا التقرير. وأحاط علماً مع الارتياح بالتقدم المحرز في الأهداف الأساسية لعام 2015 بشأن الموارد البشرية، ولكنه اعترف بأنه ينبغي بذل الكثير من الجهود من حيث التوزيع العادل، رغم الجهود المبذولة أصلاً. وذكر بالتوصيتين 6 و7 لتقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن إدارة وحوكمة المنظمة، لا سيما التوصية 6، التي نصت على أنه ينبغي أن تنظر لجنة التنسيق في المبادئ الجارية بشأن التوزيع الجغرافي لكفالة توزيع جغرافي أفضل للموظفين المهنيين في المنظمة. وأعرب الوفد عن امتنانه لوثيقة المعلومات، التي فسرت المبادئ التي تحكم السياسة المتعلقة بالتوزيع الجغرافي منذ عام 1975 والتي تبين المنهجية الخاصة بالتوزيع الجغرافي في هيئات أخرى في النظام. ولكن هذه الوثيقة لم تشمل خيارات واضحة لاستبدال مبادئ عام 1975، الضرورية لكي تقوم اللجنة باتخاذ قرار مستنير. وذكر أن الوثيقة لم تتناول مزيد من التفصيل البارامترات التي يمكن استخدامها لتحديد التوزيع الجغرافي عدا الاشتراكات. وتلك مسألة مهمة أحاطت بها وحدة التفتيش المشتركة علماً في التقارير السابقة بشأن الموضوع. وأكد الوفد أنه من غير المقبول استبقاء مبدأ التوزيع الجغرافي، لأنه يحور المسائل، على النحو الذي بينه تطبيق اتفاق عام 1975، حيث كانت بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي والبلدان الأفريقية، على سبيل المثال، مناطق غير ممثلة بما فيه الكفاية. ورأى أنه ينبغي وضع الأهداف بحسب البلدان. ويدرك الوفد جيداً أنه، من أجل التوصل إلى حل مرض بخصوص هذه المسألة، لا بد من تحري الدقة في مراعاة الاعتبارات التقنية، وهي مسألة يصعب بلوغها في هذه الدورة، وأيد البيانين اللذين أدلت بهما كل من البرازيل ونيجيريا، تبعاً باسم مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي والمجموعة الأفريقية، إذ لا بد من وجود عملية مشاورات بتوجيه من الرئيس، بولاية محددة لتقديم اقتراح بديل لاتفاق عام 1975 في الجلسة المقبلة للجنة. وأفاد بأنه يمكن استخدام الوثيقة WO/CC/71/INF/1 كأساس لمباشرة تلك المشاورات.

36. وهناً وفد جنوب أفريقيا الرئيس على انتخابه رئيساً للجنة التنسيق وتعهده بتقديم الدعم. وأعرب عن تأييده للبيان الذي أدلى به وفد نيجيريا باسم المجموعة الأفريقية وعن تقديره للمدير العام للتقدم المحرز في السعي إلى التصدي لاختلال التوازن الحالي في القوى العاملة في الويبو وشجع الجهود المبذولة في الأمانة تمثيلاً مع مبدأ الإنصاف في التمثيل الجغرافي وتمثيل الجنسين وفي جميع أقسام الويبو. وفي ذلك الصدد، أيد استعراض اتفاق عام 1975 الذي رأى أنه أصبح بالياً ولا يتمشى مع الواقع الحالي.

37. وهناً وفد ناميبيا الرئيس على انتخابه رئيساً للجنة التنسيق وتعهده بتقديم الدعم وبالمشاركة البناءة. وأحاط علماً مع التقدير بتقرير الأمانة وشكرها على الجهود المبذولة فيما يتصل بتحقيق الإنصاف بين الجنسين. وساند البيان الذي أدلى به وفد نيجيريا باسم المجموعة الأفريقية وأبدى رغبته في التشديد على مواطن القلق المعرب عنها إزاء التمثيل الجغرافي غير المنصف ولا سيما في أوساط الكوادر المهنية. وحث الأمانة على مواصلة سياستها بشأن التوظيف بدعم القدرة على الاحتفاظ بالمعايير المناسبة في الملاك الوظيفي. ورأى أن ذلك سيتحقق بدعم مبدأ التمثيل المنصف.

38. وهناً وفد إكوادور الرئيس على انتخابه وأشاد بالوثائق التي قدمتها الأمانة بشأن هذا البند من جدول الأعمال. وأشار الوفد إلى أنه يؤد التعليق على مسألتين محددتين، أولها التركيز على مبدأ التنوع الجغرافي في اختيار الموظفين، وأيد في هذا

الصدق البيان الذي أدلى به وفد البرازيل باسم مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي. والتفت الوفد إلى أنه شدّد خلال اجتماعات لجنة الميزانية على ضرورة احترام هذا المبدأ الأساسي وطلب إلى الأمانة عدة توضيحات، وأعرب عن تقديره لأنها أشارت إلى وجود خطة عمل تنفّذ في بلدان مختلفة وفي عدد من الجامعات والمؤسسات لنشر المعلومات بشأن التوظيف في المنظمة. وشجّع الوفد على مواصلة خطة العمل هذه لا سيما في بلدان منطقتها. أما المسألة الثانية، فأشار الوفد إلى أنها سؤال يتعلق بالوظائف التي قلّص عددها والوظائف التي ألغيت. وتساءل الوفد إذا كانت هذه الوظائف لأشخاص من منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي وإذا كان هذا التقليل يؤثر على التوزيع الجغرافي.

39. وشكر وفد الجزائر الأمانة على عرض هذه الوثيقة وقال إنه درس التقرير بتأنٍ ويود إبداء تعليقات، يتعلق الأول بموضوع التوظيف والثاني بإعادة الهيكلة الداخلية. وقال الوفد في موضوع التوظيف إنه لن يضيف شيئاً على ما سبق وأن تناولته وفود أخرى بشأن الحاجة إلى توازن بين المناطق وإلى التوازن بين الجنسين وضمان معالجة مسألة التمثيل المفرط لبعض المناطق بحكمة وشفافية وهدوء. وشجّع الوفد الأمانة على السعي إلى تحقيق هذه الأهداف المرتبطة بالشمولية والتنوع. ثم تطرق الوفد إلى موضوع إعادة الهيكلة الداخلية وأيد بيان إكوادور وطلب مزيداً من المعلومات عما أنجز وما يتوقع إنجازه في المستقبل. ورأى الوفد أن ثمة حاجة إلى مقدار إضافي من الشفافية في هذا الإطار. وأضاف أنه يمكن عقد مشاورات في هذا الموضوع، لا تكفي بطرح مشكلة التوازن بل تتناول أيضاً موضوع اختيار الأشخاص المعنيين بإعادة الهيكلة هذه. وختم الوفد بتأييده البيان الذي أدلت به نيجيريا باسم المجموعة الأفريقية بشأن استعراض اتفاق عام 1975.

40. ثم تحدث وفد جورجيا فهناً الرئيس على انتخابه لمنصب رئيس لجنة التنسيق وشكر الأمانة على إنجازاتها. وقال الوفد إنه يؤيد تماماً البيان الذي أدلت به رومانيا باسم مجموعة بلدان أوروبا الوسطى والبلطيق. وأضاف أن بلده غير ممثل ضمن موظفي الأمانة وأعاد التأكيد على اهتمامه البالغ بهذه المسألة تحديداً. وانتبه الوفد الفرصة ليؤكد للجنة على أن المكتب الجورجي للملكية الفكرية يمتلك القدرات البشرية اللازمة ليفي بمتطلبات المنظمة وليتمثل فيها حسب الأصول.

41. وهناً وفد الاتحاد الروسي الرئيس على انتخابه لهذا المنصب المرموق وأعرب عن امتنانه للأمانة على تقريرها المتعلق بالموارد البشرية والعمل الذي أنجزته. ورحّب الوفد بالإجراءات التي اتخذتها الأمانة لتعزيز قدرات الموارد البشرية لافتاً في الوقت عينه إلى ضرورة التقيّد بالتمثيل الجغرافي العادل للموظفين. لكن الوفد أعرب عن اعتقاده بأنه ينبغي عند اختيار موظفين للمنظمة أخذ المزايا المهنية للمرشحين في الحسبان قبل أي اعتبار آخر.

42. وشكر وفد تركيا الأمانة على العمل القيم الذي اضطلعت به لإعداد هذه الوثائق المفصلة. وقال الوفد إن الإحصاءات تبين بوضوح أن منطقة الشرق الأوسط هي أقل المناطق تمثيلاً في حين تتمثل مناطق أخرى بعدد كبير من الموظفين، والتفت إلى أن التوازن الجغرافي وفعالية القوى العاملة وكفاءتها، أمران حاسمان لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للويو. وشجّع الوفد الأمانة على النظر في أوجه الخلل في التوازن وأعرب عن تقديره لما تبذله المنظمة من جهود لتحسين التمثيل الجغرافي.

43. وانضم وفد باكستان إلى الوفود الأخرى في تهنئة الرئيس على انتخابه. وذكر أنه تابع عن كثب النقاش حول إدارة الموارد البشرية في المنظمة، ودعا الأمانة إلى تكثيف الجهود لمعالجة الاختلال المستمر عبر المناطق الجغرافية وداخلها، لضمان التماشي مع مبدأ الأمم المتحدة للتوزيع الجغرافي العادل، وكذلك الجهود المتعلقة بمراجعة سياسة التوظيف لعام 1975.

44. ووجه وفد المغرب أحر التهاني إلى الرئيس على انتخابه رئيساً للجنة. وأثنى على التقدم المحرز في مجال إدارة الموارد البشرية، وشدد كذلك على أهمية احترام التوزيع الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين وسلط الضوء على النقص الكبير في تمثيل النساء من منطقتها. ولذلك، دعا الوفد الأمانة العامة لأخذ هذه المسألة في الاعتبار في سياستها التوظيفية المستقبلية.

45. وأعرب وفد بيرو عن امتنانه للتقرير الذي قدمته الأمانة. وأيد الوفد البيانات التي أدلت بها وفود المكسيك والبرازيل وإكوادور وأعضاء آخرون حول أهمية التمثيل الجغرافي العادل. وذكر الوفد أنه على الرغم من أن سياسة الموارد البشرية

أطلقت قبل نحو ثلاث سنوات، لم يرَ أية نتائج ملموسة لهذه السياسة. وتساءل الوفد حول الاتجاه المتبع، ورأى أنه لا يمكن تحقيق تقدم إلا إذا كان الهدف مشتركا. وأيد الوفد مراجعة سياسة التوظيف لعام 1975.

46. وشكر وفد فرنسا المدير العام وأثنى على العمل الذي قامت به إدارة الموارد البشرية. وقال إنه يود التعليق على ثلاث نقاط. وفيما يخص النقطة الأولى، وهي التوزيع الجغرافي العادل، أبدى الوفد رغبته في الاعتذار عن كونه ممثلا أكثر من غيره، ولكن بما أن المسألة هي مسألة تمثيل جغرافي، فقد أشار إلى أنه لم يكن ممثلا أكثر من غيره في المناصب رفيعة المستوى. ودعا الوفد الأمانة إلى بذل كل جهد ممكن لمواصلة عملها للبحث عن مرشحين من جميع القارات. وبالنسبة للنقطة الثانية، أشار الوفد إلى أنه سبق وقدم بيانا بشأن التناسب بين العدد الإجمالي للموظفين والوظائف رفيعة المستوى، مشيرا إلى أن هناك حوالي 60 إلى 70 من هذه الوظائف، وهي نسبة عالية جدا بالمقارنة مع ما يقرب من ألف موظف في المنظمة. وذكر أن هذا العنصر كان أحد العناصر التي يشار إليها دائما. وفيما يتعلق بالنقطة الثالثة، ودّ الوفد الإعراب عن تقديره لتفاني الموظفين في عملهم، مثلما صرح بذلك المدير العام، لافتنا النظر إلى الوثيقة الهامة التي تهدف إلى مراجعة نظام الموظفين، والتي يمكن ربطها، من منظور الشفافية، بالحوار الاجتماعي. وذكر الوفد أنه لم ير على جدول الأعمال ما يشير إلى أن أي وفد آخر سيعرب عن وجهة نظره في المسألة، أو أن جمعية الموظفين ستكون في واقع الحال قادرة على تقديم وجهات نظرها قبل مناقشة نظام الموظفين ولائحته. وأضاف أن هذه مسألة يمكن تناولها بعد سماع إجابات الأمانة بشأن الموارد البشرية.

47. وهنأ وفد ماليزيا الرئيس على انتخابه، وأعرب عن سروره العارم لرؤيته يقود هذه اللجنة. وأيد الوفد البيان الذي أدلى به وفد الهند بالنيابة عن مجموعة بلدان آسيا والمحيط الهادئ، وأعرب عن سروره لرؤية الجهود التي بذلتها الأمانة، وحث الأمانة على تكثيف جهودها لتحسين التمثيل الجغرافي في المنظمة. وأبدى الوفد دعمه للمقترحات التي قدمتها وفود عدة بشأن مراجعة سياسة التوظيف لعام 1975، وذلك بغية تحقيق الإنصاف في الوضع الحالي للمنظمة.

48. وهنأ وفد ليبيا الرئيس على انتخابه لقيادة هذه اللجنة. كما هنأ نائبي الرئيس وشكر الأمانة على جهودها. وقال إن الاتفاق على عدد من بنود جدول الأعمال تحقق بفضل المترجمين الفوريين وشكرهم على عملهم الممتاز. وفيما يخص هذا البند من جدول الأعمال، قال إن البيان الذي أدلى به وفد نيجيريا باسم المجموعة الأفريقية أثار عزمه واقتناعه وأنه يدعمه فيما يخص التوظيف. وأضاف أن ذلك يشكل موضوعا في منتهى الأهمية ينبغي، فعلا، أن يخضع لاستعراض تقني وعلمي من أجل ضمان المساواة بين الجميع. وتطرق بعد ذلك إلى التمثيل الجغرافي وقال إنه لم يلاحظ وجود سوى موظف واحد أو موظفين من بلده، مما يعني أنه يلزم منح مواطني البلدان النامية، بما فيها بلده، إمكانية الالتحاق بالمنظمة حتى وإن لم تكن الإنكليزية أو الفرنسية لغتهم الأم.

49. وهنأ وفد الكاميرون الرئيس على انتخابه وأبدى استعداده للعمل معه لضمان نجاح الاجتماع. كما هنأ المدير العام والأمانة على نوعية التقرير المقدم وعلى التقدم المحرز. ولكنه أعرب عن أمله في أن يُبذل المزيد من الجهود لضمان تحسين التوزيع الجغرافي للموظفين داخل المنظمة والمحافظة، في الوقت نفسه، على مبادئ الجدارة التي يجب أن توجه عملية التوظيف. ورأى أنه ينبغي أيضا أن تكون أفريقيا ممثلة في المناصب التقنية والعامة، مما يمكنها من تأدية دور تستحقه في مجال الملكية الفكرية الدولية. وأعرب كذلك عن تأييده للبيان الذي أدلى به وفد نيجيريا باسم المجموعة الأفريقية.

50. وهنأ وفد السويد الرئيس ونائبي الرئيس على انتخابهم وشكر المدير العام ومدير إدارة الموارد البشرية على توفيرهما التقرير. وقال إنه يولي أهمية كبيرة لقضية التوازن بين الجنسين وأنه لاحظ أنه لا يزال هناك اختلال في ذلك التوازن داخل المنظمة، لا سيما على مستوى فئة المديرين. وأعرب، في الوقت ذاته، عن تقديره للعمل المنجز في هذا المجال حتى الآن.

51. واغتنم وفد غامبيا الفرصة المتاحة له لتهنئة الرئيس على تعيينه. وأشاد بالأمانة على عرضها للتقرير وأبدى، فيما يخص قضية التوزيع الجغرافي، تأييده للبيان الذي أدلى به وفد نيجيريا باسم المجموعة الأفريقية.

52. وشكر الرئيس جميع الوفود على ملاحظاتها اللطيفة وعلى ما أبدته له ولنائبيه من تهان. وشكر أيضاً كل الوفود على بياناتها البالغة الأهمية وأبدى رغبته في تقديم القرارات التالية إلى اللجنة.

53. وقال المدير العام إنه يرغب في تناول البيانات العديدة المدلى بها وخاصة ما يتصل بالتنوع من حيث نوع الجنس والتنوع الجغرافي. ورأى أنه من المهم أن يتحدث عن الموضوعين المذكورين لأنهما موضوعان عزيزان على نفس جميع الوفود وشكر جميع الوفود على مشاركتها البناءة للغاية المتصلة بهاتين المسألتين. وأكد للوفود بقدر ما يتعلق الأمر بالأمانة أن تعزيز التنوع الجغرافي تحقيق توازن أفضل بين الجنسين في المنظمة وخصوصاً على المستويات الرفيعة عبارة عن بنود تكنسي أهمية استثنائية بالنسبة إلى الأمانة وأفصح عن التزامه بإحراز التقدم بشأن تلك المسائل. وفيما يرتبط بالتنوع الجغرافي، قال إن الوضع الحالي ليس مرضياً وإن الحال على ذلك منذ عدة سنوات كما تعلم كل الوفود. وأشار إلى بعض التقدم المحرز خلال السنوات الخمس أو الست الماضية وذكر أن الأمانة زادت عدد الجنسيات الممثلة من 106 جنسيات إلى 118 جنسية غير أن المسار ما زال طويلاً. ومضى يقول إنه ليس من السهل إحداث تغيير جذري في ذلك المجال وإن الفرص لإحداث التغيير محدودة وفقاً لما أشارت إليه مديرة الموارد البشرية نظراً إلى الانخفاض الشديد المسجل في معدل التناقص في المنظمة أي ما يناهز 2 في المائة. واستدرك قائلاً إن ذلك الأمر ليس عذراً ولفت النظر إلى تحديد الغايات في نهاية المطاف وإلى ضرورة تحقيقها. وذكر أن هناك سلسلة من التدابير الرسمية وغير الرسمية التي يمكن تنفيذها. وفيما يتعلق بالتدابير غير الرسمية، قال إنه من الأهمية بمكان تعزيز توعية الفئات المحتملة التي قد تترشح لمناصب في الأمانة بالنسبة إلى الفرص المتاحة. وأفاد بتطبيق تلك التدابير في عدد من البلدان الناقصة التمثيل أو غير الممثلة وأعرب عن سرور الأمانة للاستماع إلى أي وفد حتى يتسنى تنظيم الأعمال المقبلة في ذلك المجال. وأردف قائلاً إن المسؤولية مشتركة أيضاً وإن الإخطارات والتبليغات بكل منصب شاغر في المنظمة ترسل إلى جميع البعثات وإن مساعدة الدول الأعضاء مطلوبة من ذلك المنطلق في ذلك الصدد لإتاحة تلك الإخطارات للبلدان ولجعل الأشخاص في البلدان المعنية على علم بتلك الفرص. وأفاد بأن الإحصاءات التي تحتفظ بها الأمانة تشير إلى عدم تلقي طلبات الترشيح من بعض البلدان وإلى كون مساعدة الدول الأعضاء مطلوبة للعمل على ذلك الجانب. واستطرد قائلاً إن التدبير غير الرسمي الثاني هو ضمان الشفافية من خلال نشر الإحصاءات عن التوزيع الجغرافي كل ستة أشهر وإن اختيار فترة الأشهر الستة يعزى إلى مسألة عدم حدوث التقلبات بسرعة في ذلك المجال واستدرك قائلاً إن أحدث الإحصاءات عن التوزيع الجغرافي لموظفي المكتب الدولي ترسل إلى جميع البعثات كل ستة أشهر. واسترسل قائلاً إن التدبير الثالث المركز عليه هو التوظيف لأنه التدبير الذي يمكن في إطاره إحداث التغيير وإن المسائل المعنى بها في ذلك المضمار لا تقتصر على التوعية بل تتلقى جميع هيئات الاختيار تعليمات مفادها أن التنوع الجغرافي هو معيار من المعايير المهمة التي ينبغي أخذها في الحسبان في إطار تحديد قائمة قصيرة بالمرشحين وتقديم المرشحين المختارين. وفيما يتصل بالتدابير الرسمية التي يمكن اتخاذها، ذكر في المقام الأول تقديم التوجيه بناء على المادة 9-7 من اتفاقية الويبو التي تعتبر الإطار الذي يوجه المناقشات بشأن تلك المسألة. وأشار في المقام الثاني إلى وجود مبادئ عام 1975 بشأن التوزيع الجغرافي وأوضح قائلاً إن الوثيقة الإعلامية قد أعدت بغرض إثارة بعض الردود إذ وضعت مبادئ عام 1975 في نهاية المطاف من جانب الدول الأعضاء وتقع المسؤولية عنها على عاتق الدول الأعضاء بتقديم الإرشاد إلى المكتب الدولي بشأن تلك المسألة. وأعرب عن ترحيب الأمانة الشديد بالاقترحات التي تقدم بها عدد من الوفود بشأن مسار يمكن اتباعه في الأشهر الاثني عشر المقبلة بقيادة الرئيس، على أن تقود إلى اقتراح يمكن أن يُرفع إلى لجنة التنسيق خلال جمعيات 2016، وتحديدًا إلى لجنة التنسيق في عام 2016 وأضاف قائلاً إن الأمانة ستكون سعيدة أن تدعم هذا المسار بقيادة الرئيس. وتطرق إلى مسألة إعادة الهيكلة التي أثارها وفدان من الوفود وأشار إلى أن التعبير ربما يكون قوياً لوصف ما حدث في الأشهر الاثني عشر الماضية أو ما يتوقع أن يحدث في الأشهر الاثني عشر المقبلة. ومضى يقول إن تلك التغييرات هي بمثابة تكيف للقوى العاملة مع مهارات جديدة باتت ضرورية لأداء المهام وفق المبادئ والإجراءات السارية. وتعلقت تلك التغييرات في معظمها بتكرار بعض المهام، كمهام إدخال البيانات مثلاً التي لم تعد مطلوبة في أنظمة التسجيل. وأفاد بأن الأمانة، في موضوع أنظمة التسجيل، وبالتعاون مع الدول الأعضاء، تلقت البيانات في نسق مقروء من الحاسوب بحيث تتسنى معالجتها واستعمالها بتلك الطريقة وأن العمليات كانت في تلك المجالات من أنظمتنا العالمية للملكية الفكرية مختلفة تماماً قبل عشرة أعوام أو عشرين عاماً إذ كانت

البيانات ورقية، أو إن لم تكن ورقية، كانت تستند إلى أنساق من تكنولوجيا المعلومات أقل تطوراً. ومن ذلك المنطلق، أوضح قائلاً إنه يُعاد من حين إلى آخر تصنيف المهام وفق الاحتياجات والإجراءات والتكنولوجيات التي أصبحت مستخدمة في المكتب الدولي. وشدد على أنه لا شك في أن تلك الإجراءات لا تستهدف على الإطلاق التمثيل الجغرافي وأنها عبارة عن إجراءات تقنية بحتة تتخذ في ضوء التخطيط للقوى العاملة بالتزامن مع صياغة اقتراحات البرنامج والميزانية للشائبة المقبلة.

54. وشكر الرئيس المدير العام على ما قدمه من توضيحات هامة ومعلومات إضافية، واقترح الانتقال إلى القرارات اللازم اتخاذها في إطار هذا البند من جدول الأعمال.

55. إن جمعية الويبو للتنسيق:

"1" أحاطت علماً بالمعلومات الواردة في الفقرة 92 من الوثيقة WO/CC/71/2 Rev. ووافقت على قبول المدير العام التكرمين المعنيين؛

"2" وأحاطت علماً بالمعلومات الواردة في الفقرتين 95 و96 من الوثيقة WO/CC/71/2 Rev.؛

"3" وأحاطت علماً بأن المشاورات ستُعقد تحت إشراف رئيس لجنة الويبو للتنسيق بغية مراجعة مبادئ التمثيل الجغرافي لعام 1975 بهدف تقديم اقتراح إلى لجنة التنسيق خلال جمعيات الدول الأعضاء لعام 2016.

"2" تقرير عن مكتب الأخلاقيات

56. وقدم المدير العام السيدة شيترا رادهاكيشون التي عينت مؤخراً رئيسة مكتب الأخلاقيات في الويبو. وأحاطت اللجنة علماً بأن السيدة رادهاكيشون مواطنة من سورينام وهي جنسية غير ممثلة في الويبو وأنها حاصلة على شهادة جامعية في القانون وتمتعة بخبرة عريقة في منظومة الأمم المتحدة. وتوجه بأطيب تمنيات المنظمة إلى السيدة رادهاكيشون في إطار دورها الجديد.

57. وقدم الرئيس السابق لمكتب الأخلاقيات الذي شغل المنصب مؤقتاً التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات، مشيراً إلى أن التقرير يعرض حالياً في وثيقة مستقلة، بناء على طلب من الدول الأعضاء. وذكر بأن الزميل العزيز السيد أفارد بيشو، وهو أول من شغل منصب رئيس مكتب الأخلاقيات، فارق الحياة للأسف في العام سابق بعد صراع وجيز مع المرض، وصرح بأن المدير العام عينه رئيساً مؤقتاً لمكتب الأخلاقيات ريثما يُعين رئيساً جديداً للمكتب، وقد أخطر أعضاء الويبو بذلك حسب الأصول المرعية في مذكرة داخلية، وقد ضمن هذا التعيين المؤقت سير المكتب دون توقف إلى حين عُينت السيدة رادهاكيشون. وذكر الرئيس المؤقت للمكتب أيضاً بأن مكتب أخلاقيات الويبو أنشئ منذ خمس سنوات وتغطي أنشطته أربعة مجالات رئيسية على النحو المبين في التقرير، يتعلق المجال الأول بتعزيز ثقافة الأخلاقيات بين موظفي الويبو. وفي هذا الصدد، قال إن جميع الموظفين على كل مستويات المنظمة يحصلون على تدريب إلزامي في مجال الأخلاقيات منذ عام 2012، وإن هذا التدريب يقدمه خبراء استشاريون حاصلون على مؤهلات رفيعة ولهم باع طويل في هذا المضمار. وأردف قائلاً إن هذا التدريب صمم مثلاً لضمان فهم معايير السلوك ومبادئ النزاهة فيها موحداً، ولإذكاء الوعي بالسياسات والأدوات والاعتبارات المتعلقة بالسلوك الأخلاقي ولتعزيز المساءلة عند اتخاذ القرارات. واستدرك قائلاً إنه في الوقت الذي تولى فيه مهام منصبه، كان جميع الموظفين في الويبو قد حصلوا بالفعل على التدريب في مجالي الأخلاقيات والنزاهة، وإنه خلال فترة ولايته أشرف على تدريب المعينين الجدد الذين التحقوا بالمنظمة في عام 2014. وحقق هذا التدريب نتائج إيجابية، إذ أفاد ما نسبته 96 في المائة من الموظفين بأن الدورة التدريبية زادت من وعيمهم بقضايا الأخلاقيات، وبشعورهم بأنهم مجهزون على نحو أفضل لتسوية ما قد يواجهونه في المستقبل من معضلات أخلاقية. وتحدث عن مجال العمل الثاني المتعلق

بوضع القواعد والمعايير وتطوير السياسات، وقال إنه قرر مقدما ألا يتولى المسؤولية عنه سوى رئيس مكتب الأخلاقيات الجديد. وبالتالي قد تُراجع السيدة راضاكيشون القواعد والمعايير التي وضعت في الوبو منذ عام 2010 وتُنظر إن كان يلزم إدخال المزيد من التحسينات عليها. والتفت إلى مجال العمل الثالث المتعلق بتنفيذ السياسات المسندة إلى مكتب الأخلاقيات. وأعرب عن رغبته في أن يسلب الضوء مجددا على أن هذه السياسات قد نفذت باستمرار ودون التعرض لأي تأثير. وذكر بأن المكتب يتولى المسؤولية عن تنفيذ سياسة الوبو لحماية المبلغين عن المخالفات التي تحتم الإبلاغ عن أي مخالفة يشتبه في ارتكابها، كما تحمي الموظفين الذين يقدمون هذه البلاغات أو الذين يشاركون في أنشطة الرقابة. وخلال تلك الفترة المؤقتة، قُدمت الخدمات المطلوبة من المكتب بعناية، عملا بقواعد الوبو وإجراءاتها وباستقلال تام. وتحدث عن مسؤولية المكتب عن تنفيذ برنامج الكشف المالي. وقال إن الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام فرض شروطا جديدة في مجال الكشف على الموظفين الذين يتقلدون أعلى المناصب، وصرح بأن نسبة الامتثال لتلك الشروط بلغت 100 في المائة. وأردف قائلا إن المكتب تربطه صلات وثيقة بمكتب أخلاقيات الأمم المتحدة في نيويورك الذي يوافي مكتب الوبو بتطورات السياسات المتبعة في مجال الأخلاقيات ويسدي له المشورة القيمة لضمان تنفيذ السياسات باتساق. وصرح بأنه لا يفوته أن يقول إن مكتب أخلاقيات الوبو مستقل تماما عن مكتب نيويورك ولا يتبادل معه المعلومات السرية. وفي ختام ملاحظاته على التقرير قال الرئيس المؤقت إن المكتب طُلب منه إسداء المشورة، أثناء فترة ولايته المؤقتة، كما تسلم عددا من طلبات المشورة حيال قضايا منها الأنشطة الخارجية والهدايا والضيافة ومسائل تتعلق بالتعيينات وما إلى ذلك. ومضى يقول إن جميع طلبات المشورة عولجت بما يعث على الرضا لدى الزملاء في الوبو الذين استفادوا من تلك الخدمة. وختاما أعرب الرئيس المؤقت عن سروره بأن الإدارة ضمنت، خلال فترة ولايته المؤقتة، أن يظل المكتب عاملا بالكامل ملبيا لاحتياجات موظفي الوبو وأميناء على المبادئ الأخلاقية في الوبو. وقال إن التقرير يحتوي على المزيد من التفاصيل عن ملاحظاته الموجزة وأن الأمانة ستظل مستعدة، كدأبها، لتقديم المزيد من المعلومات والتوضيحات إلى الوفود. وتوجه بالشكر إلى جميع الزملاء في الوبو الذين اتصل بهم أو استعان بمخدماتهم على ما قدموه إليه من دعم أو على حرصهم على الامتثال عندما طلب منهم ذلك. وختاما توجه بالشكر إلى مكتب أخلاقيات الأمم المتحدة في نيويورك، على ما قدمه من دعم ومشورة كبيرين أثناء الفترة المشمولة بالتقرير، وصرح بأن الوبو تتعاون مع المكتب تعاونا وثيقا نظرا للتشابه بين سياساتها وممارساتها التنفيذية. واختتم حديثه متوجها بخالص التهاني إلى السيدة راضاكيشون متمنيا أن تحقق نجاحا باهرا في الاضطلاع بواجباتها الجديدة.

58. وتوجه وفد المكسيك بالشكر إلى الأمانة على عرض التقرير المنفصل. وقال إنه يولي أهمية كبرى لمكتب الأخلاقيات لما يقوم به من أجل النهوض بثقافة الأخلاقيات في الوبو على أساس المسؤولية الأخلاقية والشفافية والاحترام. ورحب برئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة. وعبر عن أسفه لأن تعيينها استغرق أكثر من عام. وقال إن التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات، كان، للأسف، أقصر من السنوات السابقة، وقال على سبيل المثال إن الجزء الخاص بالمشورة السرية لم يشمل أية معلومات عن عدد حالات الاستشارة أو عمن يطلبها. ورأى الوفد إنه لا يزال من اللازم الاضطلاع بالكثير من العمل، وحث رئيسة المكتب الجديدة على إعطاء زخم جديد للأنشطة المطلوب من المكتب الاضطلاع بها. وعبر عن رغبته خاصة في أن يحصل على معلومات عن خطة عمل المكتب لعام 2016، وشدد على تأييده لخطة العمل التي ستقدم مسبقا إلى لجنة الوبو الاستشارية المستقلة للرقابة وملاحظات اللجنة وتعليقاتها.

59. وعبر وفد الولايات المتحدة الأمريكية عن تقديره للعمل الشاق الذي اضطلع به الرئيس المؤقت لمكتب الأخلاقيات. وتحدث عن التقرير، وقال إن قياس وقع التدريب باستخدام الدراسات الاستقصائية للموظفين ممارسة مهمة من بين أفضل الممارسات المتبعة، وطلب النظر في توسيع نطاق استخدام هذا النوع من المعلومات وتبادلها. وعبر عن تطلعه للعمل مع الأمانة من أجل معرفة المزيد عن طابع ونوع التدريب المقدم بانتظام إلى الموظفين العاملين في المنظمة، والحصول على المزيد من المعلومات عن التقدم المحرز في استئناف برنامج الكشف المالي. وأعرب عن تطلعه أيضا إلى العمل مع رئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة.

60. وتحدث وفد نيجيريا بالنيابة عن المجموعة الأفريقية، ورحب برئيسة مكتب الأخلاقيات الجديدة، وتمنى لها النجاح في الاضطلاع بمسؤولياتها. وتوجه بالشكر إلى الرئيس المؤقت للمكتب على التقرير الذي قدمه، وأثنى على الأمانة لما اضطلعت به من عمل شاق لإنجاز المهام المحددة للسنة المقبلة من أجل تعزيز كفاءة وفعالية ونزاهة الويبو وموظفيها. وصرح بأن المجموعة أحاطت علماً بالإحصاءات المقدمة عن الأخلاقيات والنزاهة، وصرح بأن المجموعة تشجعت لأن العمل الذي أنجزه مكتب الأخلاقيات يسير في الاتجاه الصحيح على ما يبدو، بما يضمن إدكاء وعي النظام برمته بالأخلاقيات وضرورة تحقيق النزاهة والكفاءة والفعالية في الويبو. وأردف قائلاً إن المجموعة تشجع المكتب على تكثيف أعماله فضلاً عن أنشطة تدريب الموظفين، من أجل تعزيز مشاركة موظفي الويبو وتطبيق المعارف المكتسبة من هذه المبادرات.

61. وشكر وفد بنما الرئيس المؤقت لمكتب الأخلاقيات والأمانة على العمل المنجز. وأعرب عن سروره لتعيين رئيسة جديدة لمكتب الأخلاقيات وهنأها على تعيينها. وقال الوفد إن المبادئ الأخلاقية وأوجه السلوك السليمة تكنتسي أهمية بالغة بالنسبة للويبو، شأنها شأن كل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وبناء عليه، أحاط علماً بالجهود التي بذلها الرئيس المؤقت لمكتب الأخلاقيات لضمان تحلي الموظفين بسلوك أخلاقي. وأضاف أنه يبدي أيضاً، كالوفود الأخرى، اهتمامه بالحصول في المستقبل على تفاصيل منهجية وطبيعة التدريب المقدم في هذا المجال. وفيما يخص المصطلحات المستخدمة وإشارة إلى الجزء الرابع المعنون "المشورة السرية المقدمة إلى الإدارة العليا والمديرين وجميع الموظفين"، تساءل الوفد عن الفرق بين الإدارة العليا والموظفين. وقال إن من المهم استيعاب المبادئ الأخلاقية على جميع المستويات وطلب توضيحاً بخصوص المعنى المقصود من عبارة "جميع الموظفين"، المشار إليها مثلاً في الفقرة 5 من التقرير على النحو التالي: "...لفائدة جميع الموظفين على كل مستويات المنظمة". وتساءل الوفد عما إذا كان ذلك يشمل أيضاً الإدارة والإدارة العليا.

62. وانضم وفد فرنسا إلى الوفود الأخرى في توجيه الشكر إلى الرئيس المؤقت لمكتب الأخلاقيات على التقرير، وهنأ رئيسة المكتب الجديدة على تعيينها. وأعرب عن سروره الكبير لرؤية أن ذلك التعيين أسهم أيضاً في تعزيز التوزيع الجغرافي. وأبدى أسفه لوفاة الرئيس السابق للمكتب. ودعا الوفد الأمانة إلى محاولة الالتزام بفترة التعيين، التي تبلغ عادة، حسب قوله، ستة أشهر في منظومة الأمم المتحدة. وأشار قائلاً إن منصب أمين المظالم هو أيضاً منصب لا يزال شاغراً، وطلب من الأمانة عدم الإبقاء على وظائف من هذا القبيل شاغرة عندما يبلغ شاغلوها، كما هو حال أمين المظالم، نهاية مدة الخدمة. وشكر الوفد الأمانة على الجهود المبذولة ليس في سبيل تعيين الرئيسة الجديدة لمكتب الأخلاقيات، بل كذلك في سبيل تمكينها من ممارسة وظائفها بكل استقلالية.

63. وهنأ وفد كندا الرئيسة الجديدة لمكتب الأخلاقيات على تعيينها.

64. وفي إشارة إلى السؤال الذي طرحه وفد بنما، أكد الرئيس المؤقت السابق لمكتب الأخلاقيات أن عبارة "جميع الموظفين" تشمل بالفعل الإدارة والإدارة العليا.

65. وأحاطت لجنة الويبو بالتنسيق بضمون "التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات" (الوثيقة WO/CC/71/3 Rev.).

البند 29 من جدول الأعمال الموحد

تعديلات على نظام الموظفين ولائحته

66. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/71/4 Rev.

67. وتناول الرئيس البند 29 من جدول الأعمال المعنون تعديلات على نظام الموظفين ولائحته وطلب من الأمانة تقديم الوثيقة.

68. وعرضت الأمانة عدداً من التعديلات المدخلة على نظام الموظفين ولائحته على لجنة الويبو للتنسيق للموافقة عليها والإخطار بها على التوالي. وقالت إن المراجعة المستمرة لنظام الموظفين ولائحته تسمح للمنظمة بالاحتفاظ بإطار تنظيمي سليم يتكيف مع احتياجات المنظمة وأولوياتها المتغيرة ويدعم هذه الاحتياجات والأولويات مع ضمان التوافق مع أفضل الممارسات المتبعة في نظام الأمم المتحدة الموحد وإن أغلبية التعديلات ليست جوهرية بل تهدف إلى تصحيح أوجه التناقض أو توضيح حكم أو التصدي لثغرة. ومضت تقول إن هناك تعديلاً واحداً فقط من التعديلات المقترحة سيفضي إلى زيادة في تكاليف الموظفين وإن كانت زيادة طفيفة ألا وهي الزيادة الدورية الخاصة في مرتبات الموظفين المعاد انتدابهم إلى المكاتب الخارجية وإن جميع التعديلات الأخرى هي إما تعديلات لا تؤثر في التكلفة وإما تعديلات ستؤدي إلى خفض تكاليف الموظفين. وذكرت أن الوثيقة WO/CC/71/4 Rev. تتضمن جدولاً في المرفق الأول يبين النص الحالي لنظام الموظفين والنص الجديد المقترح والغرض من التعديل المقترح وأن الجدولين الواردين في المرفقين الثاني والثالث يتعلقان بالتعديلات على لأحة الموظفين التي سبق تنفيذها أو ستنفذ في يناير 2016. وأضافت قائلة إن بعض التعديلات المقترحة تتصل باستحقاقات الموظفين مثل منحة التعليم وإجازة زيارة الوطن ومنحة العودة إلى الوطن. وأوضحت قائلة إن المنظمة بخلاف الغالبية العظمى من منظمات الأمم المتحدة تدفع حالياً استحقاقات المغتربين في بعض الحالات إذا كان الموظفون يقيمون في وطنهم وإن الغرض من التعديلات المقترحة هو بالتالي ضمان الاتساق مع الغرض من الاستحقاقات أي تعويض الموظفين المعينين دولياً عن القيود المتصلة بالاعتراب حسب تعريف لجنة الخدمة المدنية الدولية. واسترسلت قائلة إن التعديلات المقترحة ستؤام لأحة الموظفين في المنظمة مع اللوائح والممارسات المتبعة في سائر المنظمات في نظام الأمم المتحدة الموحد. وشددت على أنها إذ اقترحت تلك التعديلات أدركت إدراكاً تاماً الحقوق المكتسبة للموظفين الحاليين حسب تعريفها في فقه قضاء المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بوجه خاص. وأحاطت علماً بأنها استفادت أيضاً من آراء مستشار المنظمة القانوني ومن موقف لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن المراجعة المستمرة لمجموعة التعويضات المشتركة لمنظومة الأمم المتحدة وأن الاقتراح المقدم يشمل بناء على تلك الاعتبارات حكماً يحتفظ بالحق في الحصول على منحة التعليم للموظفين الحاليين في حين أن الموظفين الذين يحق لهم الحصول على كامل الاستحقاقات بناء على سنوات الخدمة بالنسبة إلى منحة العودة إلى الوطن سيحتفظون بهذا الحق عند انتهاء خدمتهم في المنظمة. وأردفت قائلة إن الموظفين الذين تراكت استحقاقاتهم الجزئية سيحتفظون بالجزء المستحق فقط في 31 ديسمبر 2015 ما لم ينقلوا لاحقاً أثناء مساهم المهني إلى مركز عمل خارج وطنهم. أما فيما يتعلق بإجازة زيارة الوطن، أشارت إلى اقتراح تدبير انتقالي يُسمح بموجبه للموظفين الذين استفادوا حتى ذلك الحين من إجازة زيارة الوطن بممارسة ذلك الحق مرة واحدة أخيرة. وذكرت أنه لن يحق للموظفين الجدد الذين يعينون دولياً ويلتحقون بالمنظمة في 1 يناير 2016 أو بعد ذلك التاريخ إلا الاستفادة من استحقاقات الاعتراب في حال عملهم وإقامتهم خارج وطنهم وقالت بالتحديد إن التعديلات المذكورة تتعلق بنظام الموظفين وهي معروضة على لجنة التنسيق للموافقة عليها.

69. وهناً وفد هولندا الرئيس على تعيينه رئيساً للجنة التنسيق وقال إن بيانه يتصل بالمناقشة السابقة والاقتراح المقدم من وفد فرنسا. وأبدى رغبته في أن يحاط رسمياً علماً بأنه لا يعترض على الاقتراح المقدم من وفد فرنسا والداعي إلى الاستماع إلى رئيس مجلس الموظفين قبل بحث البند الحالي.

70. وقال وفد بنما إنه طلب التحدث قبل بدء مناقشة هذا البند من جدول الأعمال. وأشار إلى أنه على غرار وفدي فرنسا وهولندا يعتبر أنه من الضروري أن يُسمح للموظفين بالتعبير عن أي مشاغل تقلقهم، سيما وأنهم دعامة من دعائم المنظمة الثلاث. وتساءل الوفد إذا كان يمكن الاستماع للموظفين وحث على إعطاء الكلمة لجمعية الموظفين قبل الانتقال إلى هذا الموضوع.

71. وأحاط وفد المكسيك علماً بالتعديلات المختلفة على نظام الموظفين ولائحته التي طُرحت لتتظر فيها اللجنة. واعتبر الوفد أن معظم التعديلات ملائمة وتنسق مع الممارسات الفضلى المتبعة في منظومة الأمم المتحدة وأعرب عن تقديره للأمانة لعرضها هذه التعديلات. لكن الوفد التفت إلى أنه يعارض ثلاثة اقتراحات. ورأى أن لا مبرر للتوضيح المقدم للمبادئ المتعلقة بعدم حصول الموظفين الذين بدؤوا العمل قبل ادخال التعديل على منحة تعليم حتى حين يكونون قد استفادوا من هذه

المنحة وهم يقيمون في وطنهم. وأشار إلى أنه يرى في ذلك عدم امتثال لقاعدة تقديم هذه المنحة وأنه على قناعة الآن أكثر من أي وقت مضى بأن هذا المنحة حق مكتسب. وذكر الوفد اللجنة بأن مجموعة التعويضات التي اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية لا تزال تحتاج إلى استعراض وأنه من السابق لأوانه اعتماد هذا الاستثناء قبل أن يُقبل اقتراح لجنة الخدمة المدنية الدولية. وناشد الوفد الأمانة بعدم اعتماد هذا الاستثناء. وذكر الوفد ثانياً أن الأمانة اقترحت استحداث بدل جديد لتوفير حافز مالي قصير الأجل عند انتقال الموظفين إلى مكاتب خارجية. والتفت الوفد إلى أن مبدأ التنقل جزء لا يتجزأ من مفهوم وظائف الخدمة المدنية الدولية، وأنه لا يتسنى له تأييد هذه المبادرة. وحث الوفد الأمانة على البحث عن أشكال أخرى من الحوافز لتعزيز التنقل لا تكون مالية. وأعطى الوفد مثال منظمة الصحة العالمية حيث يؤمن التنقل للموظف نقاطاً إضافية للترقية. وفي الأخير، تطرق الوفد إلى القاعدة 4.9.4 من لائحة الموظفين بشأن القوائم الاحتياطية والتمس من الأمانة معلومات إضافية تبرر الإبقاء على قائمة احتياطية لمدة سنة بعد تسجيل الموظفين فيها.

72. وهناً وفد اسبانيا الرئيس على انتخابه لمنصب رئيس لجنة التنسيق وأعرب عن رغبته بالإدلاء ببعض الملاحظات على التعديلات التي اقترحتها الأمانة. وأشار الوفد إلى أن هذه التعديلات تبدو اقتراحات جيدة بصورة عامة، لكنه أضاف أن شكوكاً تساوره بشأن المسائل الثلاث التي عرضها وفد المكسيك. وتناول أولاً مسألة القاعدة 4.9.4 من لائحة الموظفين ليقول إنه فهم أنه في حال شغور الوظيفة نفسها يمكن لأغراض مرتبطة بالفعالية، اعتبار إمكانية اختيار أشخاص سبق ووقع عليهم الاختيار ولم يوظفوا إجراءً جيداً، لكنه توه ضرورة مراعاة مبدأ تساوي الفرص. واعتبر أنه يمكن تقليص المدة إلى أقل من مدة السنة المقترحة. ثم تطرق الوفد إلى مسألة الموظفين المقيمين في وطنهم ليعرب عن اعتقاده بأنه من غير العادل التمييز بين الأشخاص الموظفين حالياً وأولئك الذين سينضمون إلى المنظمة لاحقاً. وأعرب عن أمله بأن يوضع تدبير يتسنى تطبيقه على جميع الموظفين. وختم لافتاً إلى أن لا ضرورة لاعتماد تعديل يوقر حافزاً مالياً إضافياً للموظفين الذين قد ينتقلوا إلى مكاتب خارجية. وقال الوفد إنه من المستحسن إيجاد المرشحين المناسبين لأن نظام التعويضات المشترك كافٍ بحد ذاته وأن لا حاجة لتقديم تعويضات إضافية للموظفين العاملين خارج مقر عملهم.

73. وأعرب وفد الولايات المتحدة الأمريكية عن تقديره للتدابير الإيجابية التي اتخذتها الأمانة بهدف تحسين وتوضيح نظام الويبو للموظفين ولأئحته. وذكر الوفد أنه استمع باهتمام إلى مداخلات وفدي المكسيك وإسبانيا، وأنه يميل إلى الاتفاق مع وفد إسبانيا، بالنسبة للبند 4.9.4 المتعلق باحتمال الاحتفاظ بقائمة احتياطية، أي أنه قد يكون من الحكمة النظر في فترة تقل عن سنة واحدة عند اعتبار الاستخدام المحتمل للقائمة الاحتياطية. وفيما يتعلق بالاقتراح 25.3 حول زيادة الدورية الخاصة في المرتبات، وبعد أن استمع إلى مداخلات وفدي المكسيك وإسبانيا، ورغم عدم استعداد الوفد في هذه المرحلة للفصل فيما إذا كان ينبغي شطبه تماماً، فإن الوفد يرى أنه ينبغي في حال تم قبل الاقتراح، فإنه ينبغي أن يشمل دراسة تعرض في الدورة الثالثة والسبعين للجنة التنسيق بغية توفير معلومات عن فعالية هذا الحافز المالي الجديد واستخدامه وتشمل درجات الموظفين ممن دفع لهم هذا الاستحقاق وقتاتهم، ومعلومات عما إذا كان لهذا الحافز تأثير ملموس على حراك الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، اقترح الوفد أن تقدم هذه المعلومات في الدورة الثالثة والسبعين للجنة التنسيق، للنظر فيها واتخاذ قرار يؤيد استمرار الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات.

74. وأيد وفد كندا اقتراح وفد الولايات المتحدة الأمريكية فيما يتعلق بالمادة الجديدة رقم 25.3 بشأن الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات واستخدامها كحافز مالي قصير الأجل للموظفين المنتقلين إلى المكاتب الخارجية.

75. وذكر الرئيس أن هذه المداخلات كانت نقاطاً حاسمة، وخاصة مداخلات وفود المكسيك وإسبانيا والولايات المتحدة الأمريكية وكندا، التي تحتاج إلى إيضاحات من الأمانة.

76. وأشارت الأمانة إلى أنها ستسعد بإجراء دراسة وتقديم تقرير بشأنها إلى اللجنة في غضون عام عن عدد المرات التي استخدمت فيها الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات والأثر الذي أحدثته، مشيرة إلى أنها تتوقع أن تكون الأرقام صغيرة نسبياً.

وفما يتعلق بمسألة منحة التعليم، ذكرت الأمانة أنها قد نظرت في هذه المسألة بعناية وتشاورت أيضا مع مكتب المستشار القانوني للويو. وأعربت الأمانة عن اعتقادها أن هناك درجة من التعرض للمنظمة وبعض المخاطر القانونية عليها، بما أن منحة التعليم يمكن أن تعتبر شرطا أساسيا في رسالة تعيين شخص ما وشروط خدمته، ولذلك تعتقد الأمانة أن منحة التعليم تشكل حقا مكتسبا؛ وأن رفض منح هذا الحق قد يؤدي إلى بعض الادعاءات في هذا الصدد. وبناء عليه، اقترحت الأمانة ترك هذه المنحة لمجموعة صغيرة من الموظفين، مشيرة إلى أن أثرها المالي لن يكون كبيرا. وفيما يتعلق بالقائمة الاحتياطية والاحتفاظ بالمرشحين لسنة واحدة وفق المادة 4.9.4، أشارت الأمانة إلى أن هذه المادة قد نفذت بالفعل عام 2014، وذكرت أنها ستنتظر في الاقتراح الذي تقدمت به الوفود من أجل تقليص مدة صلاحية القائمة الاحتياطية.

77. وأعرب وفد الولايات المتحدة الأمريكية عن رغبته في توضيح البيان الذي أدلى به عن الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات، وأشار إلى أنه إذا أراد المضي قدما وإذا كانت الدراسات لتستكمل، فإنه اقترح الإبلاغ عن نتائج الدراسة بعد عامين من الآن عوضا عن عام واحد.

78. وقال وفد إسبانيا، على أساس توضيحات الأمانة وبناء على اقتراح وفد الولايات المتحدة الأمريكية فيما يتعلق بالزيادة الدورية الخاصة في مرتبات موظفي المكاتب الخارجية، إنه لا يرى من الكافي الموافقة على تلك الزيادة في غضون عام أو عامين، ورأى أن من الضروري الحصول على المزيد من المعلومات عن الحاجة إلى هذه الزيادة فعلا وإذا أمكن الاستعانة بجوافز غير نقدية. وتحدث الوفد عن منح التعليم، وصرح بأنه يعي جيدا مبدأ الحقوق المكتسبة لكنه لا يؤمن به على وجه الخصوص. وذكر أنه لا يواجه أية مشكلة في اعتماد هذا التعديل، لكنه يود تناول تلك المسألة من جديد، ربما في العام المقبل، إذا حصل على المزيد من المعلومات والتحليل القانونية من مكتب المستشار القانوني وإذا أجريت دراسة أكثر تفصيلا للتداعيات القانونية عما إذا كان هذا الأمر سيؤثر في الحقوق المكتسبة. وذكر الوفد للرئيس أن هذه العناصر ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند اقتراح مشروع القرار.

79. وعبر وفد المكسيك عن رغبته في تقديم بعض التعليقات ردا على التوضيحات التي قدمتها الأمانة. ورأى، شأنه شأن وفد إسبانيا، إنه لا يمكن أن يوافق على تعديل هذه النقطة قبل إجراء دراسة على النحو الذي اقترحه وفد الولايات المتحدة الأمريكية. وصرح بأنه لا يرى ضرورة في هذه المرحلة لاعتماد هذا التعديل من أجل زيادة مرتبات الموظفين المنقولين إلى المكاتب الخارجية زيادة دورية خاصة، وعبر عن رغبته في أن تعرض عليه دراسة في هذا الصدد أولا، من أجل إجراء تحليل ليري إن كان هذا الاقتراح جدير بالتأييد. والتفت إلى مسألة منح التعليم، والتمس الحصول على المزيد من المعلومات وقال إن بإمكانه قبول هذا الاستثناء، مؤقتا، إلى حين أن تقدم الأمانة تقريرا مفصلا في هذا الصدد. وأضاف الوفد أنه يود أن تتشاور الأمانة مع المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية ومع لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن مسألة الحقوق المكتسبة، وذلك بالإضافة إلى المعلومات التي سيقدمها مكتب المستشار القانوني.

80. وشكر الرئيس جميع الوفود على تعليقاتها الممتازة. وقال، قبل الانتقال إلى الاستنتاجات، إنه سيلزم أخذ الملاحظات والمساهمات بعين الاعتبار. وفي ضوء ما سبق دعا الرئيس الأمانة إلى إدماج تلك الملاحظات والتعليقات في التوصيات المقترحة، كي تتماشى التوصية النهائية مع مداورات اللجنة تماشيا تاما.

81. وأكدت الأمانة للوفود أنها ستقدم معلومات إضافية عن الحقوق المكتسبة وستنتظر في تقليص مدة الانتظار على القوائم الاحتياطية من عام واحد إلى ستة أشهر. وصرحت بأنها تفهم أيضا أن عليها أن تقدم تقريرا عن مسألة الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات إلى اللجنة في غضون عامين.

82. وعبر وفد الولايات المتحدة الأمريكية عن رغبته في أن يضيف أنه طلب أيضا، ضمن التماسه بإجراء دراسة في غضون عامين عن فعالية الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات، اتخاذ قرار بشأن مواصلة الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات. وشدد الوفد من جديد على أن هذه المسألة ستخضع لدراسة وإعادة تقييم.

83. وأعرب وفد إسبانيا عن رغبته في التأكد من أنه فهم ملخص الأمانة قيد النظر. وتحدث عن مسألة القوائم الاحتياطية وقال إنه يفهم أن الأمانة ستقلص مدة الانتظار على القوائم الاحتياطية من عام واحد إلى ستة أشهر، بينما ستعيد اللجنة النظر في مسألة منح التعليم في العام المقبل بعدما تقدم معلومات إضافية عنها. وقال الوفد فيما يتعلق بالزيادة الدورية الخاصة في المترتبات إنه يجذب إجراء دراسات أولاً كشرط مسبق للموافقة على هذه الزيادة. وشدد من جديد على أنه لا يمكن أن يوافق على الزيادة الدورية الخاصة في المترتبات في هذه الدورة.

84. واتفق وفد المكسيك مع البيان الذي أدلى به وفد إسبانيا وأضاف أنه سيمضي قدماً بفكرة اقتراح وفد الولايات المتحدة الأمريكية بإجراء دراسة تبرر الزيادة الدورية الخاصة في مرتبات الموظفين المنقولين إلى المكاتب الخارجية، لكن يلزمه أولاً تحليل الدراسة قبل الموافقة على الزيادة. وبذلك شدد الوفد من جديد على أنه ليس في وضع يسمح له بالموافقة على هذه الزيادة الدورية إلى حين إجراء الدراسات التي اقترحتها وفد الولايات المتحدة الأمريكية.

85. وذكر المدير العام أنه يمكن للدول الأعضاء أن تبت في هذه البنود الثلاثة أو في بندين منها على الأقل. وأوضح أن المسألة الأولى تتعلق بقاعدة، وأن أن البنية الإدارية للمنظمة تميز بين نظام الموظفين ولأئحة الموظفين. ولأئحة الموظفين تخضع لموافقة الدول الأعضاء بينما يتولى المدير العام تنفيذ نظام الموظفين الذي تقدّم بعدئذ إلى لجنة التنسيق كي تحيط بها علماء. والمسألة المطروحة تخص ممارسة الحفاظ على قائمة المرشحين النهائيين الذين رأى مجلس الاختيار أنهم مؤهلون للتعين في منصب محدد، ويرد ترتيبهم فيها عادة حسب الأولوية. وأردف قائلاً إنه في بعض الأحيان يكون الشخص المقترح كاختيار أول مشغولاً أو تولى منصباً آخر مثلاً. وكانت الممارسة المتبعة حينئذ تتيح العودة إلى قائمة مسار التعيين السابق التي وضعها مجلس الاختيار بغية تعيين المرشح التالي إذا كانت القائمة تضم مرشحين مؤهلين آخرين عوضاً عن استهلاك مسار تعيين جديد. وظلت هذه القائمة مفتوحة لمدة 12 شهراً. وذكر المدير العام أن عدة وفود قد اقترحت وقف هذه الممارسة. والأمانة ستعيد النظر في مدة الحفاظ على هذه القائمة وستنظر في إمكانية خفض المدة من 12 شهراً إلى ستة أشهر. وأشار المدير العام إلى أن هذه المسألة تتعلق بقاعدة ومن ثم ينبغي للجنة التنسيق أن تحيط بها علماء؛ مضيفاً أن الأمانة قد أحاطت علماء ببيانات الوفود وستراعيها في إعادة النظر في مدة الحفاظ على القائمة. وأوضح أن المسألتين الآخريتين تتعلقان بلأئحة الموظفين وعليه يعود إلى لجنة التنسيق الموافقة عليها أو رفضها. فقد لفتت وحدة التفتيش المشتركة والمدققون الخارجيون انتباه الأمانة إلى ممارسة المنظمة في مجال منح التعليم، وأشار عليها بتصحيح هذه الممارسة بحيث لا يُمنح بدل تعليم للموظفين المقيمين في بلدهم. وقال المدير العام في هذا الصدد إن هذا التصحيح لن يؤثر سوى في 24 موظفاً مقيماً في فرنسا وسيقتضي برفض منحهم بدل تعليم نظراً إلى وجود مرافق تعليمية في بلد إقامتهم الذي تصادف بأنه منطقة حشد رئيسية لموظفي المنظمة. ونظرت إدارة الموارد البشرية في هذه المسألة والتمست المشورة القانونية من مكتب المستشار القانوني الذي رأى أن الشروع في رفض بدل التعليم للموظفين الحاليين يخل بمبدأ الحق المكتسب الذي كان يعد شرطاً أساسياً من شروط تعيينهم. وبناء على ذلك، اقترحت الأمانة تغيير هذه الممارسة في المستقبل بحيث لا يُمنح بدل التعليم لأي موظف جديد يتمتع بالظروف ذاتها، ولكن يستمر الموظفون الأربعة والعشرون المقيمون حالياً في فرنسا في الحصول على بدل التعليم؛ واقترحت الأمانة استمرار منح هذه المستحقات نظراً إلى أنه حق مكتسب. وتعلقت المسألة الثالثة باقتراح الأمانة تطبيق حافز لتشجيع حراك الموظفين وتشجيعهم على العمل في مكتب خارجي. وأكد المدير العام أن الحافز المذكور هو حافز اقتصادي على غرار ما ذكره وفد إسبانيا، وأن الأمانة قد اقترحت تسريع زيادة درجات الموظفين المعيّنين في المكاتب الخارجية ما أثار اعتراض وفدي المكسيك وإسبانيا. وأضاف أن الاقتراح الذي قدمه وفد الولايات المتحدة الأمريكية والذي أيده وفد كندا، هو الموافقة على التغيير المقترح وتنفيذه، سيتجسد في إعداد تقرير بعد مرور عامين عن فعالية هذا الحافز واستخدامه وجدواه وعدد الموظفين والدرجات المتأثرة به. فضلاً عن ذلك، سيتعين في هذه المرحلة أن تبت اللجنة في مواصلة العمل بهذه المادة الجديدة أو وقف العمل بها استناداً إلى الدراسة. وخلص المدير العام إلى أن مسألتين فقط تتطلبان قراراً وأنه يعود إلى الرئيس البت في طريقة اختتام هذا البند.

86. وشكر الرئيس جميع الوفود على مساهماتها وأبلغ اللجنة أن هذا البند لا يمكن أن يختتم حتى ترضى جميع الوفود تمام الرضا. وطلب الرئيس من الأمانة، بغية أخذ جميع الاقتراحات بعين الاعتبار، أن يعدّ مشروع فقرة قرار نهائي لهذا البند، يمكن مناقشتها بعد ذلك لفترة وجيزة واختتامها.

87. وعرض المدير العام أن يقرأ متن فقرة القرار المقترحة، شريطة أن تعاد صياغتها بعبارات دقيقة بعد ذلك. وكان القرار الأول المقترح، الذي طلب في الفقرة 14، هو دعوة لجنة التنسيق إلى الموافقة على التعديلات على نظام الموظفين والإحاطة علماً بالتعديلات على لأئحة الموظفين. واقترحت الأمانة أن توافق لجنة التنسيق على تعديل نظام الموظفين، على النحو الوارد بالتفصيل في المرفق الأول، والموافقة كذلك على التديير الانتقالي الخاص المذكور في الفقرة 9، مشيرة إلى ما يلي: "1" أن الأمانة ستعدّ دراسة حول فعالية المادة 25.3 واستخدامها وعمّا إذا كان لها أثر ملموس، وستتضمن هذه الدراسة المعلومات المناسبة، وتقدم إلى دورة عام 2017 للجنة التنسيق لاتخاذ قرار بشأن الاستمرار بالعمل بهذه المادة أو التوقف عن ذلك؛ "2" أن مكتب المستشار القانوني يمكن أن يقدم تحليلاً قانونياً إضافياً لأي وفد مهمت بمسألة الحقوق المكتسبة للموظفين الحاليين فيما يتعلق ببدل منح التعليم. أما القرار المقترح الثاني فيتعلق بنظام الموظفين، فقد دعت لجنة التنسيق إلى الإحاطة علماً بالتعديلات التي أدخلت على نظام الموظفين الواردة في المرفق الثالث، ودعي المدير العام للنظر في تقليص الفترة الزمنية للاحتفاظ بالقائمة الاحتياطية للمرشحين المؤهلين، كما هو منصوص عليه في المادة 4.9.4. وذكر المدير العام أن لجنة التنسيق ستوافق على اللائحة تبعا للبندين المذكورين أعلاه، وهما إجراء الدراسة، التي أحدثت انقساماً بين الوفود لأن وفدين طلبا الموافقة على اللائحة فقط بعد إجراء الدراسة في حين اقترح وفدان المضي قدماً شريطة أن تقدم دراسة مفصلة في غضون عامين، ليعاد تقييم الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات حينها وتدعى لجنة التنسيق للاستمرار في منح الزيادة أو وقفها. واختارت الأمانة أن يعتمد أحد الاقتراحين، لكنها تركت للدول الأعضاء اختيار ذلك الاقتراح. وفيما يتعلق بالمادة 4.9.4، سيطلب من اللجنة أن تحيط علماً بأن الملاحظات التي أبدتها الوفود قد أخذت بعين الاعتبار وأن الأمانة ستنتظر في فترة الاحتفاظ بقائمة المرشحين المؤهلين.

88. وكرر وفد المكسيك أنه، في هذه المرحلة، ليس في موقف يحوّله قبول زيادة الرواتب المقترحة للموظفين المنقولين إلى المكاتب الخارجية، وأنه قدم عدة تعليقات حول عدم اقتناعه بضرورة هذا الحافز، ولكنه أشار إلى استعداداته للنظر في الدراسة التي أعدتها الأمانة العامة ومناقشتها واتخاذ قرار في ذلك الوقت. وأقرّ الوفد بوجود وجهات نظر مختلفة بين الوفود بشأن هذه المسألة، وذكر أنه سيكون من المنصف مناقشة هذه المسألة بحضور وفد إسبانيا، الذي اضطر لمغادرة قاعة الاجتماعات لإجراء مشاورات بشأن المكاتب الخارجية. واتفق الوفد مع ما جاء في بيان المدير العام من أنه ينبغي مناقشة هذه المسألة بين الدول الأعضاء، وأنه سيتشاور مع وفدي الولايات المتحدة الأمريكية وكندا بشأن هذه النقطة على وجه الخصوص. وفيما يتعلق بالنقطة الثانية، ذكر الوفد أنه يمكن أن يوافق على الاستثناء المقترح بشأن منحة التعليم، شريطة أن يجهز التقرير المفصل للدورة المقبلة للجنة التنسيق، وهو أمر يختلف قليلاً عن جمع معلومات إضافية عن الحقوق المكتسبة تقدم للوفود المعنية فقط. ونظراً لضيق الوقت، وحاجة هذه القضايا إلى مزيد من المناقشة، طلب الوفد من الرئيس التكرم بتقديم اقتراح كتابي يوزع على جميع الدول الأعضاء.

89. وهنأ وفد سنغافورة الرئيس على انتخابه وقال إنه بعد الاستماع إلى وفدي المكسيك وإسبانيا لم يفهم اقتراحهما. وقال إن الاقتراح الذي تقدم به وفد الولايات المتحدة الأمريكية يدعو إلى تطبيق الزيادة الدورية في المرتبات أولاً، ثم إجراء الدراسة، بينما يدعو اقتراح وفدي المكسيك وإسبانيا إلى إجراء الدراسة أولاً دون تطبيق الزيادة الدورية في المرتبات. وأراد الوفد أن يعرف الطريقة التي ستتبعها الأمانة في إجراء الدراسة المذكورة في الحالة الثانية.

90. وقال الرئيس إنه لا يمكن استكمال هذا البند من جدول الأعمال نظراً لوجود عدة اقتراحات، بما في ذلك اقتراح المدير العام. واقترح تأجيل الاجتماع وعقد اجتماع آخر بشأن هذا البند المحدد في صباح اليوم التالي للنظر في اقتراح رسمي من الأمانة بخصوص قرار ممكن حول هذه القضية الحساسة للغاية.

91. واستأنف الرئيس الجلسة بالقول إنه لم يتسن بلوغ توافق في الآراء بشأن هذا البند من جدول الأعمال في مساء اليوم السابق وأنه أجريت مشاورات غير رسمية في ذلك المساء وفي هذا الصباح من أجل التوصل إلى اتفاق.

92. والتمس وفد سنغافورة توضيحا من الأمانة حول الطريقة التي ستُجرى بها الدراسة إذا لم تُطبق الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات، وحول ما إذا كانت الأمانة قد نظرت فعلا في خيارات بديلة قبل تقديمها لاقتراح الزيادة الدورية في المرتبات.

93. وأشار المدير العام إلى أن الأمانة بحاجة إلى التفكير ماليا في المنهجية وأنها ترحب بأي إسهامات أو اقتراحات يمكن أن يتقدم بها أي من الدول الأعضاء في هذا الصدد، ولكنه أوضح أنه من الضروري على ما يبدو أن تكون المنهجية مستندة إلى توقعات. وأضاف أنه بإمكان الأمانة أيضا أن تنظر في إمكانية استقصاء الموظفين لمعرفة الأثر المتوقع أو الأثر المتصور. غير أنه أكد أن الأمانة بحاجة إلى التمعّن في هذه المسألة. وفيما يخص النقطة الثانية الخاصة بالبدائل، ذكر المدير العام أنه تم بحث خيارات أخرى وأن من الأسباب التي دفعت إلى طرح ذلك الاقتراح هو نظام الأمم المتحدة المعقد والذي له الغلبة فيما يخص عامل تسوية مقر العمل الرامي إلى ضمان أن يكون لكل الموظفين، أيا كان المكان الذي يعملون فيه في العالم، قوة شرائية مماثلة في الاقتصاد المحلي فيما يخص الرتبة نفسها والدرجة نفسها. ومضى يقول إن الأمانة كثيرا ما تتلقى شكاوى من الموظفين مفادها أن النظام مصمم كي يخلف بعض المساوي في بعض البلدان. وأوضح أن ذلك من بين الأسباب التي جعلت الأمانة تطرح اقتراحا بمنح حافز مالي من شأنه التقليل إلى حد ما من ما يعتبره البعض اختلالا في التوازن في منظومة الأمم المتحدة، دون انتقاد المنهجية المستخدمة في هذا الصدد.

94. وشكر الرئيس المدير العام على التوضيحات المهمة والمعلومات الإضافية التي قدمها واقترح المضي قدما بالقرارات المطلوبة ضمن هذا البند من جدول الأعمال.

95. إن لجنة الويبو للتنسيق:

"1" وافقت على التعديلات على نظام الموظفين، باستثناء المادة 3-25 ("الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات")، كما هو وارد بالتفصيل في المرفق الأول، وعلى التدبير الانتقالي الخاص المذكور في الفقرة 9، وأحاطت علما بأن:

(أ) الأمانة ستضطلع بدراسة حول قضية تنقل الموظفين، بما في ذلك استعراض أشكال تحفيز أخرى لتشجيع تنقل موظفي الفئة المهنية. وستقدم تلك الدراسة إلى لجنة التنسيق في دورتها لعام 2016، كي تنظر فيها وتبث في قبول الزيادة الدورية الخاصة في المرتبات أو عدم قبولها؛

(ب) وسيقدم مكتب المستشار القانوني إلى لجنة التنسيق في دورتها لعام 2016 تحليلا بشأن قضية حقوق الموظفين المكتسبة فيما يخص منحة التعليم، مع المعلومات ذات الصلة بالأثر المالي، كي تبث فيما إذا كان ينبغي الإبقاء على المادة الجديدة 3-14(و) من نظام الموظفين الخاصة بمنحة التعليم، أو حذفها.

"2" وأحاطت علما بالتعديلات على لائحة الموظفين كما هو وارد بالتفصيل في المرفق الثاني؛

"3" وأحاطت علما بالتعديلات على لائحة الموظفين كما هو وارد بالتفصيل في المرفق الثالث ودعت المدير العام إلى النظر في إمكانية تقليص الفترة التي يمكن أن يوضع خلالها المرشحون الذين أوصى بهم مجلس تعيين، ولم يُعيّنوا، في قائمة احتياطية.

البند 30 من جدول الأعمال الموحد
تعيين رئيس ونائب رئيس مجلس الويبو للطعون

96. استندت المناقشات إلى الوثيقة WO/CC/71/5.

97. انتقل الرئيس إلى البند 30 من جدول الأعمال "تعيين رئيس ونائب رئيس مجلس الويبو للطعون" وطلب من الأمانة عرض الوثيقة.

98. وذكرت الأمانة بأن لجنة التنسيق قد وافقت على التعديلات المقترح إدخالها على نظام الموظفين ولأخته فيما يتعلق بإصلاح العدالة الداخلية في دورتها السابعة والستين في عام 2013. ودخلت هذه التعديلات حيز النفاذ في 1 يناير 2014. ونصّ نظام الموظفين ولأخته المعدلان على جملة أحكام منها أن تعيّن لجنة التنسيق رئيس ونائب رئيس مجلس الويبو للطعون بناء على اقتراح من المدير العام. ويجب أن يكون رئيس ونائب رئيس مجلس الويبو للطعون خارجين عن الويبو وأن يعمل مجلس الطعون من خلال هئتين. وفي فبراير 2014، شرعت الإدارة في البحث عن رئيس ونائب له. وشملت معايير الأهلية التمتع بخبرة في قانون الخدمة المدنية الدولية أو خبرة معادلة وألا يكونا من موظفي الويبو أو من الموظفين السابقين الذين عملوا فيها في السنوات العشر الماضية. واستجاب تسعة أشخاص لدعوة الويبو لإبداء الاهتمام. واستغرق مسار الاختيار والمشاورات مع مجلس الموظفين ثمانية أشهر حتى أكتوبر 2014. وعيّن المدير العام، مؤقتاً، السيد نوربرت فوهلر رئيساً والسيد مايكل بارتولو نائباً للرئيس، اعتباراً من 1 نوفمبر 2014، بانتظار أن تعيّنهم لجنة التنسيق. وترد في الوثيقة WO/CC/71/5 المقدّمة إلى لجنة التنسيق تفاصيل خبراتهما. وأعلنت الأمانة أن لجنة التنسيق مدعوة إلى تعيين السيد نوربرت فوهلر (ألمانيا) رئيساً لمجلس الويبو للطعون والسيد مايكل بارتولو (مالطة) نائباً له.

99. وشكر الرئيس الأمانة على عرضها وفتح الباب للتعليقات. وإذ لم يبد أي وفد رغبة في إلقاء كلمة، اقترح الرئيس الانتقال إلى القرارين اللازم اتخاذهما في إطار هذا البند من جدول الأعمال.

100. إن لجنة الويبو للتنسيق:

"1" عيّنت السيد نوربرت فوهلر رئيساً لمجلس الويبو للطعون لمدة خمس سنوات اعتباراً من تاريخ التعيين؛

"2" وعيّنت السيد مايكل بارتولو نائباً لرئيس مجلس الويبو للطعون لمدة خمس سنوات اعتباراً من تاريخ التعيين.

[يلي ذلك المرفقان]

خطاب رئيس جمعية موظفي الويبو إلى أعضاء لجنة الويبو للتنسيق

(13 أكتوبر 2015)

السيد الرئيس، أصحاب المعالي، المندوبون المقرون،

يشرفني أن أخطبكم اليوم بصفتي رئيساً لجمعية موظفي الويبو، عهد إليه إبلاغكم بآراء موظفي هذه المنظمة وشواغلهم.

وأود بدايةً أن أقدم أسمى آيات التهنئة إليكم، سيادة الرئيس، وإلى نائبيكم على انتخابكم في هذه اللجنة الهامة. ولا يعدو أمل ممثلي الموظفين التشاور والتعاون معكم بطريقة مثمرة، وإننا نرحب بأية فرصة لعقد مناقشات منتظمة بغية متابعة مسائل إدارة شؤون الموظفين في الويبو.

ولقد سرّ مجلس الموظفين بمناقشاته مع الدول الأعضاء؛ ما زاده تطلعاً إلى مواصلة هذا الحوار والتبادل.

ولا شك في أن الويبو تمر بسنوات عصيبة. فبعد القرار التعسفي الذي اتخذته الإدارة بفصل الرئيس السابق لجمعية الموظفين، تدهورت العلاقات بين الموظفين والإدارة وتوقف المشاورات بينها بطبيعة الحال. ولا يزال هذا الوضع مقلقاً للغاية. إذ أعلن مجلس الموظفين الجديد، الذي انتُخب في شهر مارس من هذا العام، مراراً استعداداً للتواصل مع الإدارة على أساس من الشفافية والجدوى وحسن النية شريطة توقف الإدارة عن التدخل في المعايير والإجراءات الراسخة لانتخاب ممثلي الموظفين في مجلس الموظفين.

ولعل التعديلات المقترحة إدخالها على نظام الموظفين ولائحته دليل على انعدام هذه الشفافية والجدوى. فقد أسفر انعدام الشفافية إلى العديد من المكاتبات بين الإدارة ومجلس الموظفين. وإننا نسعى جاهدين إلى توعية الإدارة بضرورة امتثال الويبو للمراسلات الفضلى المتبعة في منظومة الأمم المتحدة، وبعدم التمييز ضد فئة من الموظفين هم الزملاء الفرنسيون المقيمون في فرنسا. وقد خلصت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في قرارها رقم 656 إلى أن سياسة رفض الأمم المتحدة إعطاء منحة الإعادة إلى الوطن للزملاء الفرنسيين العاملين في جنيف والمقيمين في فرنسا "[...] تعدُّ تمييزاً ينتهك أحد المبادئ الأساسية للمساواة. ويعدُّ رفض إعطاء منحة الإعادة إلى الوطن تمييزاً مزدوجاً يقوم على الجنسية ومحل الإقامة؛ ولا ترى المحكمة أي مبرر له". ومن ثم، تتجلى أهمية انتظار قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة المزمع صدورها في مرحلة لاحقة من هذا العام بشأن استعراض لجنة الخدمة المدنية الدولية لمجموعة عناصر الأجر.

ويسود المنظمة جو من الخوف والريبة. فقد انحطت الروح المعنوية للموظفين إلى أدنى حد لها. ومع ذلك تستمر الإدارة في التخلص من الموظفين طويلي العهد في المنظمة لتستبدل بهم موظفين آخرين من ذوي العقود غير الثابتة. ولم ير مجلس الموظفين أي تحليل مستقل للوفورات المزعومة التي تحققت هذه الاستراتيجية. فضلاً عن ذلك، فإن الاستعاضة عن الموظفين طويلي العهد بموظفين مؤقتين أو بدوي العقود غير الثابتة تؤدي إلى خسارة جسيمة في الذاكرة المؤسسية وتحول دون أي تخطيط سليم للتعاقد الوظيفي. وسيؤدي ذلك إلى عواقب وخيمة على جودة الخدمات المقدمة قد تصل حد زيادة التكاليف. ولعلكم قد اطّلعتم على وثيقة قدّمت على أنها سياسة لتخطيط التعاقد الوظيفي ولكنها حقيقةً لا تنطوي على نهج منظم وتهدف حصراً إلى تبرير إحدى توصيات وحدة التفتيش المشتركة. ولقد أصبحت بيئة العمل في الويبو بيئة غير صحية ومحيرة بسبب تدهور ظروف العمل وزيادة مضايقة الموظفين والتغيير المستمر في نظام الموظفين ولائحته. ولا تعزز هذه البيئة سوى الخوف والريبة في نفوس الموظفين. وتجدر الإشارة إلى أن مجلس الموظفين يلتقي يومياً بموظفين مكرويين يخشون التماس المساعدة ممن حولهم. ويدل ذلك على أن جميع موظفي الويبو في عناء مستمر. وأفاد التقرير السنوي لأمين المظالم لعام 2014 بأنه "ثمة تعليق سائد، بلغ مكتب أمين المظالم، مفاده شعور بإفقار مكان العمل وتجريد ممارسات الموارد البشرية

من بعدها الإنساني. وقد أثر إغفال البعد الإنساني في نفوس الموظفين وأدى إلى تفاقم شعور الانقسام والتعسكر إلى أن ساد التوتر جو المنظمة".

ومن المؤسف أن هذه المنظمة ظلت دون مسؤول عن مكتب الأخلاقيات طوال هذه الفترة، ثم عينت موظفاً مؤقتاً لم يكن على دراية بالموضوع، ولم توظف أمين مظالم منذ شهر يونيو من هذا العام واكتفت بمسؤول مؤقت فقط عن رعاية شؤون الموظفين لعدة أشهر وخسرت مدير شعبة الرقابة الداخلية برحيل السيد راجاويلين. ولم يُطَلَع الموظفون على مسار تعيين المدير الجديد لشعبة الرقابة الداخلية الذي يؤدي دور المسؤول الرسمي عن ميثاق الرقابة.

وبعد أن علم بعض الموظفين - من خلال الصحف - بأن مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد فتح تحقيقاً، تواصلوا مع مجلس الموظفين لطرح أسئلتهم وإبداء شواغلهم. وتماشياً مع مهام ومسؤوليات ممثلي الموظفين، أحال المجلس هذه الأسئلة إلى رئيسي الجمعيات ولجنة التنسيق كتابةً في 13 يوليو 2015. وبعد مرور شهرين ونصف، تلقى المجلس رداً من الرئيسين بأن ولايتيهما قد أوشكتا على الانتهاء، وعليه ستحل هذه المسألة إلى الرئيسين المقبلين.

ويرحب مجلس الموظفين بهذا التحقيق آملاً أن يجيب عن أسباب التحفظ المزعوم على أغراض بعض الموظفين وإحالتها إلى الشرطة القضائية التي استخرجت منها الحمض النووي الرببي لهؤلاء الموظفين دون علمهم أو إذن منهم أو إسقاط الحصانة الوظيفية عنهم. ولكن يساورنا قلق شديد إزاء حماية المبلغين عن المخالفات والشهود. ولقد بلغنا أن وزارة الخارجية الأمريكية قد قررت رفض منح الـويبو شهادة حماية المبلغين عن المخالفات. وبذلك أضحت الـويبو الوكالة المتخصصة الوحيدة التابعة للأمم المتحدة التي لم تحصل على هذه الشهادة. وأصبح من الملح أن تنظر الدول الأعضاء في وضع حماية المبلغين عن المخالفات في الـويبو.

وأود كذلك أن أبلغكم بتدخل المدير العام في شؤون تمثيل الموظفين الذي نرفضه رفضاً باتاً. ففي 3 نوفمبر 2014، أرسل المدير العام بريداً إلكترونياً إلى جميع موظفي الـويبو يبلغهم فيه بتفسيره الجديد للمادة 1.8 من نظام الموظفين والتي تخص مجلس الموظفين والانتخابات فيه؛ وحث جميع الموظفين على اتخاذ ما تلائم من التدابير مع تفسيره الجديد؛ وأسفر ذلك بطبيعة الحال عن توزيع بعض الموظفين لعريضة في هذا الشأن.

وينتهك ذلك أحكام المحكمة الإدارية التابعة لمنظمة العمل الدولية التي تقضي بأن أنشطة تمثيل الموظفين تخرج عن نطاق اختصاصات المدير العام. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن التفسير الجديد الذي اعتمده المدير العام لهذه المادة من نظام الموظفين يتنافى مع الممارسة الراسخة التي احترمتها المديران العايمان السابقان والمدير العام الحالي خلال ولايته الأولى.

وتتجلى حالة الاضطراب وعدم الرضا في الـويبو من عدد الطعون القانونية الذي شهد ارتفاعاً شديداً خلال السنوات الماضية. ففي عام 2014، نقحت الإدارة نظام العدالة الداخلي وأعرب الموظفون منذئذ عن استيائهم من هذا النظام المعدل المفروض فرضاً وعن عدم ثقتهم به.

وقبل هذه التغييرات، لم يكن للمدير العام أن يفرض أية جزاءات على الموظفين (باستثناء التوبيخات والتحذيرات) إلا بعد استشارة هيئة إدارية هي اللجنة الاستشارية المستقلة؛ وكان رئيس جمعية الموظفين عضواً فيها بموجب نظام جمعية موظفي الـويبو. وألغيت هذه الهيئة في إطار استعراض نظام العدالة الداخلي ما أجاز للمدير العام تطبيق جميع الجزاءات بما فيها الفصل دون استشارة أية هيئة تأديبية. ولا يخدم ذلك مصالح الموظفين أو المنظمة. إذ إن ممارسات الإدارة الرشيدة وإقامة نظام عدالة ذي مصداقية تقتضي وضع نظام ملائم من الضبط والموازنة. ويجدر التشديد على أن المنظمات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة تتمتع بألية أو هيئة تأديبية مشتركة تنظر في الحالات التأديبية وترفع توصيات عنها للمدير العام. لذا فإننا نطالب بإعادة تفعيل اللجنة الاستشارية المشتركة في الـويبو بأعضائها السابقين كي يتسنى فحص الحالات التأديبية بإنصاف ودقة.

وفيما يخص الوثيقة المقدّمة إليكم بعنوان "تعيين رئيس ونائب رئيس مجلس الويبو للطعون"، أعرب بعض الزملاء عن أسفهم لعدم وجود توازن بين الجنسين وتوزيع جغرافي عادل في اختيار الرئيس ونائبه. ومع كل الاحترام الواجب للأشخاص المرشحين لرئاسة هذا المجلس الهام، فقد علمنا بأنهم لا يتقنون اللغة الفرنسية؛ وهي إحدى لغتي التواصل في الويبو أي إحدى اللغتين التي يمكن رفع طعون بها. ويعدّ ذلك مصدر قلق بالغ لزملائنا المتحدثين بالفرنسية.

وفيما يخص الوثيقة المقدّمة إليكم بعنوان "تعديلات على نظام الموظفين ولائحته"، فقد أحال مجلس الموظفين إلى أعضاء لجنة التنسيق آراءه ومواقفه وطلباته في هذا الصدد.

وبناء على ما تقدّم، يلتمس مجلس الموظفين من لجنة التنسيق إرجاء النظر في التعديلات المقترحة على نظام الموظفين ولائحته فيما يخص مستحقات الموظفين وبدلاتهم حتى العام المقبل إلى أن تتخذ الجمعية العامة للأمم المتحدة قراراً في توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المنبثقة عن استعراض كامل عناصر الأجر. ويخص ذلك تحديداً المواد 14.3 و2.3(أ) و3.5 و9.9 و4.12 من نظام الموظفين. ويرمي هذا الطلب إلى تفادي الازدواجية في العمل فضلاً عن ضمان عدم التمييز بين مستحقات الموظفين وبدلاتهم والاتساق مع توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية وقرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة الواجب تطبيقها في جميع المنظمات والوكالات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

وأما فيما يخص جميع التعديلات الأخرى على نظام الموظفين ولائحته، فإن مجلس الموظفين يلتمس من لجنة التنسيق إرجاء مداولاتها في هذا الشأن إلى أن يتسنى لمجلس الموظفين عقد مناقشات مستفيضة عن هذه المسائل مع الإدارة.

وفي الختام، أود الإشارة إلى أن أهدافنا بسيطة. فإننا نود أن يجب الموظفون عملهم في الويبو وأن يعود جو الثقة والاحترام ويقل مستوى الخوف أو يُقضى عليه في المنظمة، كي يتسنى للموظفين الإسهام على نحو أفضل في تحقيق أهداف المنظمة بطريقة تتيح خفض التكاليف بصورة شفافة ومنصفة ومقبولة دون تحيز. وإننا ندرك شواغلكم وأهدافكم ونود أن نشارك في تحقيق أهدافكم بفضل قوة عاملة متحمسة تعمل في بيئة صحية.

ولم يبلغ السيل الزبي رغم التوتر السائد في العلاقات بين الإدارة والموظفين. وسنواصل السعي إلى إقامة حوار شفاف ومجدٍ يستند إلى حسن النية والإنصاف والاحترام، وسنبذل هذه اللجنة الهامة بذلك في حينه.

وشكراً على حسن استماعكم.

[يلي ذلك المرفق الثاني]

تعليقات الإدارة على خطاب رئيس جمعية موظفي الويبو إلى أعضاء لجنة الويبو للتنسيق¹

بدعوة من رئيس لجنة الويبو للتنسيق إلى تقديم التعليقات، ذكر المدير العام أن مديرة إدارة الموارد البشرية والمستشار القانوني سيردان على مسألتين طرحهما رئيس جمعية الموظفين، ألا وهما العملية التشاورية المتعلقة بتعديلات نظام الموظفين ولأختمه واستخدام اللغة الفرنسية في عملية الطعن. وذكر المدير العام اللجنة بأن نظام موظفي المنظمة ينص على أن مجلس الموظفين ينتخبه جميع الموظفين، في حين أن العادة درجت في السابق على أن أعضاء جمعية الموظفين هم فقط من كان يصوت لانتخاب المجلس. وصرح بأن 50 موظفا شذوا عن المألوف وطعنوا في هذا التفسير وتلك الممارسة عن طريق التقدم بالتاس إلى الفريق الاستشاري المشترك لمراجعة هذا التفسير. ومضى يقول إن هذا الفريق يتألف من 3 أشخاص يختارهم المدير العام، و3 أشخاص يختارهم الموظفون وأمين من إدارة الموارد البشرية، وأفاد بأن الفريق استنتج أن التفسير الصحيح للنظام هو أن مجلس الموظفين ينتخبه جميع الموظفين، سواء كانوا من أعضاء جمعية الموظفين أم لا. وأضاف المدير العام أن هذا الاستنتاج أرسل إلى المستشار القانوني ليبيدي رأيه في المسألة، وقد اتفق المستشار مع استنتاج الفريق. وأعرب عن أمله في أن يراعي مجلس الموظفين استنتاج الفريق أثناء الانتخابات المقبلة للمجلس، التي ستجرى في مارس أو أبريل 2016. وشدد المدير العام على أن "تدخله" في هذه المسألة يقتصر على الإشراف على الآليات المتاحة للموظفين لطرح تلك المسائل. والتفت المدير العام إلى مسألة الموظفين المؤقتين والموظفين ذوي العقود غير الثابتة التي طرحها رئيس جمعية الموظفين، وذكر أن هذه المسألة عرضت في مشاريع وثائق البرنامج والميزانية لعدة ثنائيات وأن الأمانة تواجه طلبات متكررة من الدول الأعضاء باحتواء تكاليف الموظفين، وأنها أخذت تعكف على تلبية تلك الطلبات. وأردف قائلاً إن الأمانة تقدر، في اقتراح البرنامج والميزانية للثنائية المقبلة، أن يزيد الدخل بنسبة 6 في المائة، في حين اقترحت زيادة النفقات بنسبة 4.9 في المائة، وزيادة النفقات الخاصة بالموظفين بنسبة 2 في المائة، وزيادة النفقات المتعلقة بالخدمات التعاقدية والبنود الأخرى غير المتعلقة بالموظفين بنسبة 10 في المائة. وسلط المدير العام الضوء على أن الدول الأعضاء تشجع الأمانة على اعتماد تلك السياسة، وذكر بأن عدد الموظفين لم يتغير على مدى السنوات السبع الماضية بل إنه ظل ثابتاً. وأضاف أن عدداً من الموظفين وموظفي الإدارة اعترض على تنفيذ هذه السياسة بعينها. ومع ذلك أشار المدير العام إلى أن هذه المسألة تتعلق بالمنظومة برمتها، وقد طرحها اتحاد رابطات الموظفين الدوليين وغيره من جمعيات الموظفين في منظومة الأمم المتحدة، وأن هذه هي البيئة التي تعمل فيها العديد من المنظمات. وصرح أيضاً بأن الاستعانة بالخدمات التعاقدية له بعض المزايا الواضحة، لأنه لا يفرض التزامات على الأجل الطويل، على خلاف الاستعانة بموظفين. وفي هذا الصدد أضاف المدير العام أيضاً أن الالتزامات على الأجل الطويل مسألة أخرى أعربت الدول الأعضاء عن قلقها حيالها، وخاصة حيال الطريقة التي ستمتكن المنظمة بها من تمويل تلك الالتزامات على الأجل الطويل، وخص بالذكر التأمين الصحي بعد نهاية الخدمة. ولفت المدير العام الانتباه أيضاً إلى المزايا الأخرى للاستعانة بموظفي الخدمات التعاقدية ذوي العقود غير الثابتة، وهي إمكانية الاستفادة من الخبرة المتخصصة في مجال معين عند اللزوم من أن لآخر. وصرح بأن إسناد الخدمات إلى جهات خارجية يستخدم تقليدياً في مجالات تكنولوجيا المعلومات والترجمة واللغات، وقد انتقلت الأمانة من نموذج إنجاز جميع الترجمات داخلياً إلى نموذج تدار من خلاله الترجمة داخلياً، لكنها تُسند إلى شبكة كثيفة من المتعاقدين الدوليين لترجمة مختلف اللغات. وصرح المدير العام أيضاً بأن من الأسباب الأخرى لهذا التغيير هو اختلاف مكونات الطلب على اللغات خلال السنوات الخمس عشرة الماضية، خاصة وأن نسبة تبلغ 21 في المائة من طلبات معاهدة التعاون بشأن البراءات تودع باليابانية ونسبة 13 في المائة بالصينية وزهاء 5 أو 6 في المائة بالكورية، وأن الأمانة بكل بساطة ليس لا تحظى بالموظفين الداخليين اللازمين لمجاعة الوثيرة المتسارعة التي تتغير بها مكونات هذا الطلب على اللغات، ومن ثم فإنها تعتمد على إسناد العمل إلى جهات خارجية. وسلط الضوء على أن هذه السياسة لا ترمي إلى التخلص من الموظفين، بل إنها ترمي إلى الاستفادة على أفضل وجه من البيئة المترابطة للابتكار المفتوح، التي تعي فيها كل الشركات في العالم أنها لا يمكن أن تحظى داخلياً بكل المهارات والخبرات المختلفة

¹ يرد خطاب رئيس جمعية الموظفين في المرفق الأول لهذه الوثيقة.

المطلوبة لإنجاز العمليات على نحو فعال، ومن ثم فإنها تستفيد من الإمكانيات التي تتيحها تلك البيئة المترابطة عن طريق الاستعانة بالخبرات الخارجية. والتفت المدير العام إلى مسألة معاملة المواطنين الفرنسيين معاملة خاصة فيما يتعلق بمنح العودة إلى الوطن ومنح التعليم، وذكر بأن اللجنة اتخذت قرارا فيما يتعلق بمنح التعليم، وقال إنه يرى أن هذا القرار معقول جدا لأنه يجعل الأمانة تمثل لتوصيات مراجعي الحسابات الخارجيون ووحدة التفتيش المشتركة، بل إنه يحافظ أيضا على الحقوق التي اكتسبها الموظفون الحاليون. وذكر أن الأمانة دعت طويلا إلى الحفاظ على تلك الحقوق المكتسبة في هذا التعديل، على الرغم من تحفظ بعض الدول الأعضاء. وتحدث المدير العام عن مسألة العودة إلى الوطن وقال إن القرار الذي اتخذته اللجنة يسمح للأمانة بالامتثال لتوصيات مراجعي الحسابات الخارجيين ووحدة التفتيش المشتركة وممارسات منظومة الأمم المتحدة.

وتحدثت مديرة إدارة الموارد البشرية عن العملية التشاورية المتعلقة بتعديلات نظام الموظفين ولائحته، وأوضحت أن الإدارة حاولت مرارا وتكرارا العودة إلى طاولة التفاوض مع مجلس الموظفين لكن من دون جدوى. ومع ذلك جرت مشاورات في شكل مكاتبات مع المجلس وقد طرح المجلس عددا من النقاط فيما يتعلق بتعديلات نظام الموظفين ولائحته. وذكرت المديرة أن من الطبيعي الاختلاف على بعض التعديلات المقترحة على لجنة التنسيق لتوافق عليها، غير أن الإدارة أخذت بعض الاقتراحات بعين الاعتبار ونقحت التعديلات المقترحة أصلا، قدر الإمكان. وأوضحت المديرة أيضا أن إشارة رئيس جمعية الموظفين إلى مراجعة الأمم المتحدة لمجموعة التعويضات المشتركة للمنظومة ليست وجيهة في هذه المناقشة، لأن كل ما تشده الأمانة بتعديلات نظام الموظفين ولائحته هو تعزيز إطار الويبو التنظيمي.

وردا على إفادات رئيس جمعية الموظفين فيما يتعلق بعدد الطعون الخاضعة للنظر حاليا في نظام العدالة الداخلية للأمانة وفي المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، قال المستشار القانوني إنه لا يعرف عدد الطعون المقدمة داخليا، لكنه قال إن حالة واحدة فقط تتعلق بالمنظمة لا تزال عالقة أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ومن المتوقع أن يصدر الحكم فيها في فبراير 2016. ويعني ذلك أن عدد القضايا المرفوعة ضد المنظمة انخفض انخفاضاً هائلاً ولم يرتفع. وتحدث المستشار عن المسألة الثانية المتعلقة باستخدام اللغة الفرنسية في مجلس الطعون، وأكد أن اللغة الفرنسية استخدمت في نسبة تبلغ زهاء 45 في المائة من الحالات المرفوعة إلى مجلس الطعون الداخلي التابع للمنظمة، ما يعني أن المقصود هو تحقيق التوازن أكثر منه معارضة استخدام اللغة الفرنسية في الإجراءات المودعة داخليا لدى مجلس الطعون. وأوضح المستشار القانوني أيضا للجنة التنسيق أن القاعدة 1.8 من نظام موظفي الويبو ولائحته تنص على ما يلي: "للموظفين الحق في تكوين الجمعيات. ويمثل مجلس الموظفين المنتخب من قبل الموظفين مصاحح الموظفين أمام المدير العام وممثليه"، كما أوضح أن مكتب المستشار القانوني يرى دائما أن مجلس الموظفين يجب أن ينتخبه الموظفون كلهم، وليس أعضاء جمعية الموظفين وحدهم. وأضاف أن رأي الإدارة في هذه المسألة يختلف بالتأكيد عن رأي مجلس الموظفين.

وقال المدير العام إن الإدارة استمعت إلى خطاب رئيس جمعية الموظفين وإن الأمانة تتطلع إلى العمل مع مجلس الموظفين لتسوية هذه المسائل في المستقبل القريب.

[نهاية المرفق الثاني والوثيقة]