



WO/CC/75/INF/1  
原文：英文  
日期：2018年7月23日

## 世界知识产权组织协调委员会

### 第七十五届会议（第49次例会）

2018年9月24日至10月2日，日内瓦

### 人力资源年度报告

秘书处编拟

#### 一、引言

1. 本年度报告载有要向产权组织协调委员会报告的产权组织人力资源（HR）事项及成员国感兴趣的其他工作人员事项。报告中列有在实现一些工作人员事项相关目标方面取得的进展的信息，也载有符合产权组织2017年-2021年人力资源战略的相关政策活动简要说明<sup>1</sup>。

2. 本报告涉及2017年7月1日至2018年6月30日期间，旨在向成员国提供最新工作人员数据，但报告中指明的特殊情况除外，其中所涉期间是指日历年。报告中的信息由一份单独的人力资源手册（“HR手册”）予以补充，其中包含动态信息图表，利于快速视觉评估。2018年人力资源手册题为“塑造产权组织的未来”，可在产权组织网站上查阅<sup>2</sup>。本报告引用的所有“表格”均包含在人力资源手册中。

<sup>1</sup> 文件WO/CC/74/5见：[http://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/zh/wo\\_cc\\_74/wo\\_cc\\_74\\_5.pdf](http://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/zh/wo_cc_74/wo_cc_74_5.pdf)。

<sup>2</sup> 人力资源手册见：<http://www.wipo.int/publications/zh/details.jsp?id=4337>。

## 二、工作人员数据概要

3. 截至 2018 年 6 月 30 日，产权组织工作人员总数为 1,558 人<sup>3</sup>，工作人员与灵活资源之间配置稳定，分别为 70%和 30%（表 1），与上一报告期相同。《专利合作条约》（PCT）和马德里体系（表 4）的结果表明，工作人员生产率继续提高。这两个注册体系在产权组织全球服务、收入和人力资本方面占有很大的比例。2017 年，工作人员费用占总支出的百分比大幅降至 60%，而 2016 年为 65%（表 5）。产权组织工作人员代表了高达 118 个国家（表 7），性别比例几乎平衡（表 10），平均年龄 48 岁（表 11），约 13%的工作人员利用了兼职工作安排（表 19）。

4. 随着转正工作的完成，长期服务临时雇员（LSTE）问题终于在 2017 年得到妥善解决。2010 年，成员国批准了一项关于将连续任用职位正式化的计划，从长期服务临时雇员（LSTE）占用的职位入手。该计划规定在五年期限内用经常预算设立多达 156 个职位，并进行逐案审查，以确定职责的持续性。

5. 在成员国批准的 156 个职位中，84 个用于长期服务临时雇员转正，72 个用于对经组织设计活动评估为持续性的职位转正。第一批转正于 2017 年完成。之后，产权组织不再有长期服务临时雇员。截至 2018 年，产权组织没有任何临时任用工作人员累计工作两年以上<sup>4</sup>。

## 三、强制报告事项

### 终止任用

6. 产权组织《工作人员条例》第 9.2 条（g）项要求总干事向产权组织协调委员会报告终止任用工作人员的所有情况。2017 年 7 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日间有以下终止任用：

- 依照《工作人员条例》第 9.2 条（a）项第（2）目，因健康原因而终止任用五例；
- 依照《工作人员条例》第 9.2 条（a）项第（3）目，因行为不当而终止任用两例；以及
- 依照《工作人员条例》第 9.2 条（a）项第（5）目，为了产权组织的良好管理，并经有关工作人员本人同意而终止任用九例。

### 性别平衡

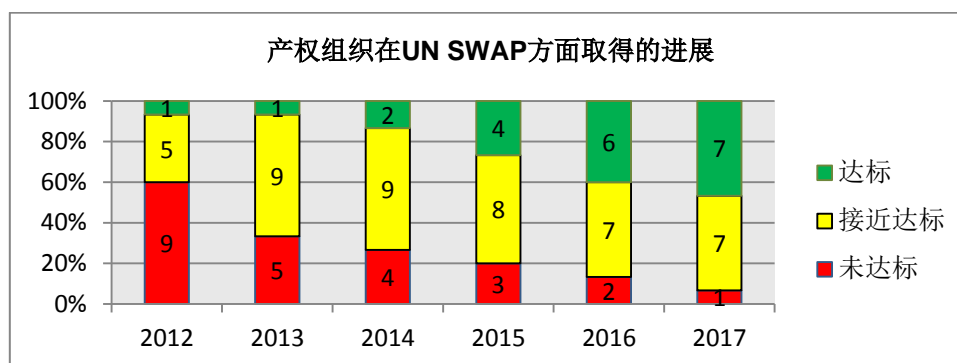
7. 产权组织性别平等政策规定，“将使成员国充分了解政策实施的进展情况。”<sup>5</sup>该政策帮助加快了 2012 年制定的联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划（UN-SWAP）的实施。在 UN-SWAP 的 15 项绩效指标中<sup>6</sup>，产权组织达标的指标数量继续增加，从 2012 年的一个升至 2017 年的七个。下图反映了产权组织在 2012 年至 2017 年间 UN-SWAP 指标达标方面取得的进展。

<sup>3</sup> 这一数字比上一报告期的总人数 1,534 人略有增加。

<sup>4</sup> 产权组织《工作人员条例》第 4.16 条（d）项规定：“临时任用累计已达两年最长期限的，至少一年内不得重新被雇用为产权组织临时工作人员。如累计未达两年最长期限的工作人员，在离职后一年以内重新获得另一临时任用，先前不足两年的临时任用应计算在累计两年最长期限内。”

<sup>5</sup> 见第 47/2014 号办公指令第 15 段。

<sup>6</sup> 15 项指标和产权组织在每项指标方面的进展情况如下（请注意：（R）表示产权组织达标，（A）表示接近达标，（M）表示未达标）：政策和计划（R）、性别问题绩效管理（R）、战略规划（R）、报告和数据分析（A）、评估（R）、性别问题审计（R）、计划审查（A）、资源跟踪（A）、资源分配（M）、性别结构和平等（A）、组织文化（A）、能力评估（A）、能力发展（A）、知识生成和交流（R），以及一致性（R）。



8. 每个职等的性别平等目标，作为产权组织绩效指标的一部分，在 2017 年 10 月产权组织大会期间获成员国批准。下图反映了这些目标，并显示了过去三年中女性在管理职位中代表性的演变情况。P4 和 D1 级别的目标，即将实现。

职等	2019 年 12 月的目标	截至 2018 年 6 月 30 日的情况	截至 2017 年 6 月 30 日的情况	截至 2016 年 6 月 30 日的情况
D2	20%	16.7%	18%	18%
D1	35%	34.6%	31%	30%
P5	40%	33.3%	35%	36%
P4	48%	47.2%	45%	47%

9. 产权组织正在实施新的创造性举措以实现性别平等。产权组织的针对 P3、P4 和 P5 级别女性工作人员的专业和职业发展计划，现已进入第三个年头。该计划试点第一阶段的评估工作，作为产权组织独立监督活动的一部分，已于 2016 年初进行，现已显示了积极具体的成果。试点第二阶段的评估工作于 2018 年 3 月启动，以期确定当前组织职业发展方法是否适合缩小产权组织的性别差距。

10. 产权组织也是 EMERGE 的积极成员，该计划由 11 个联合国实体共同制定。为期九个月的计划为 P3 职等女性工作人员晋升领导职位做准备。第一批有 33 名参与者，其中四名是产权组织工作人员，已于 2018 年 6 月完成了该计划。计划二期于 2018 年下半年启动。

11. 作为联合国（UN）共同系统的一员，产权组织赞同联合国秘书长 2017 年 9 月推出的全系统性别平等战略（“战略”）<sup>7</sup>。该战略提供了一个框架路线图，用以指导联合国系统 2021 年之前在高级别实现性别平等，2026 年之前在所有级别实现性别平等，2028 年之前在一些编外级别实现性别平等。在截至 2015 年 12 月 31 日所评估的 35 个联合国实体中，在专业及以上职类的性别平等方面，产权组织排名第 12 位（44.9%，或者按 50-50 的总体目标，为 5.1%）<sup>8</sup>。截至 2016 年 12 月 31 日，产权组织的排名上升至第十位（46.1%）<sup>9</sup>。值得注意的是，产权组织已经达到了战略中规定的最低标准（涉及道德、安全和防止骚扰）。根据这项联合国范围的行动倡议，产权组织正在编制一项全组织性别平等行动计划。

<sup>7</sup> “全系统性别平等战略”文件见：[https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b\\_gender\\_strategy\\_report\\_13\\_sept\\_2017.pdf](https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf)。

<sup>8</sup> 同上，第 5 页。

<sup>9</sup> 根据联合国妇女署提供的最新数据。

### 国际公务员制度委员会（公务员制度委员会，ICSC）的报告

12. 公务员制度委员会章程第 17 条规定，“委员会应向[联合国]大会提交年度报告，其中列入决定和建议的落实情况。报告应通过其行政首脑[……]传送给其他组织的理事机构。”因此，总干事提请产权组织协调委员会注意公务员制度委员会 2017 年的报告（联合国文件A/72/30）<sup>10</sup>。

### 联合国工作人员养恤金联合委员会（养恤金联委会，UNJSPB）的报告

13. 《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 14 条（a）款规定，养恤金联委会应至少每年向联合国大会和成员组织提交“一份报告，包括财务报表，内容涉及基金的运作，并应通知每个成员组织联合国大会对报告采取的任何行动。”养恤金联委会 2017 年报告已提交给联合国大会第七十二届会议（联合国文件A/72/383）。国际局提请成员国注意该报告<sup>11</sup>。

## 四、其他工作人员事项

### 地域代表情况

14. 2013 年以来连续五年，按地理区域划分的代表情况有所改善，专业及以上职类一半以上的工作人员不再仅仅来自西欧。截至 2018 年 6 月 30 日，来自该地区的工作人员比例已降至 44.6%（表 6 和 6a），而 2012 年为 51.4%。来自亚洲及太平洋、东欧和中欧及中亚、拉丁美洲及加勒比地区的国民比例随之增加，促进了产权组织人力资源的地域多元化。

15. 如第 3 段所述，产权组织工作人员代表了 118 个国家（表 7）。其中，有四个成员国最近开始体现出了代表性：不丹、立陶宛、越南和赞比亚。

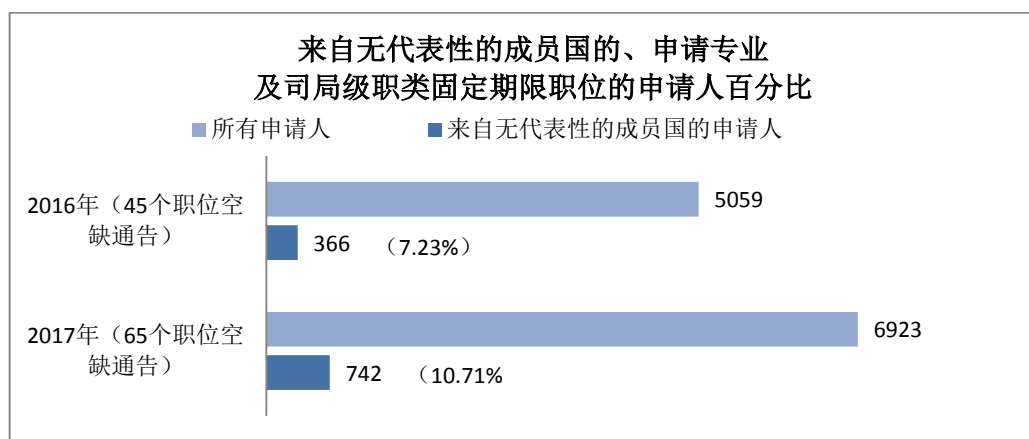
### 进行招聘宣传，促进地域多元化

16. 产权组织人力资源和人才引进的一个重点是多元化问题，不仅要实现公平的地域代表性和性别平等，还要在竞争激烈的市场中成为创新的有力推动力。因此，产权组织的多元化问题与招聘战略紧密结合，确保候选人地域多元化。旨在促进产权组织遴选过程中的多元化并将其纳入主流的具体措施针对的是任用委员会，其中包括以下内容：通过培训、指导方针和人力资源代表积极参与各委员会，提高委员会成员对多元化问题的认识；要求委员会成员特别注意来自无代表性的成员国和代表人数不足的地区的候选人性别和候选人资格；并最大限度地促进任用委员会成员的多元化。

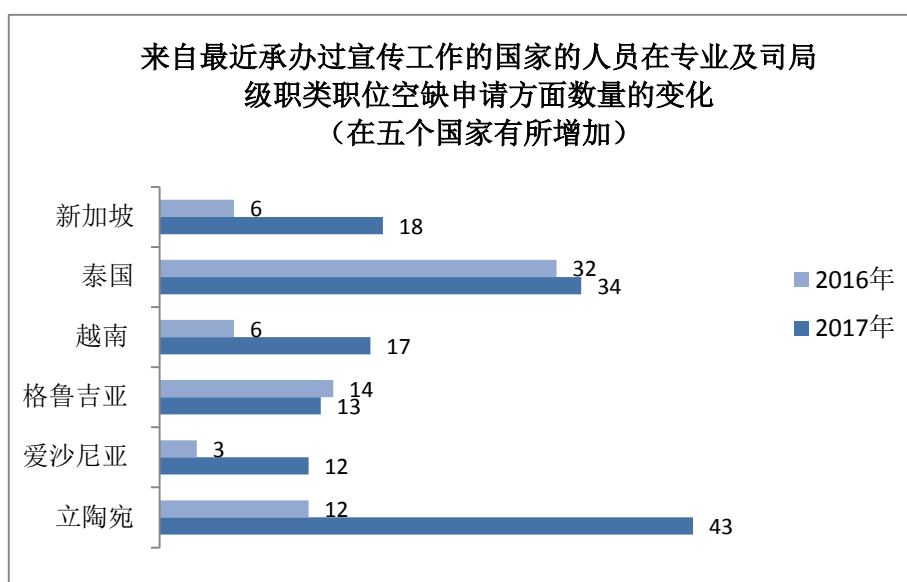
17. 在 2016 年 10 月的年度会议上，产权组织协调委员会同意扩大秘书处的宣传活动，优先考虑产权组织工作人员中无代表性的成员国。此外，产权组织协调委员会指出，将优先考虑已确定了联络员与秘书处密切合作的成员国。此后，在 2016 年 71 个无代表性的成员国中，有 18 个已指派了联络员。下图显示，2017 年来自无代表性的成员国的申请人总数比 2016 年增加了一倍以上，而此类申请占所有申请人的比例也从 7.23%增至 10.71%。

<sup>10</sup> 文件 A/72/30 见：<https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>。

<sup>11</sup> 文件 A/72/383 见：[http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A%2F72%2F383&Submit=Search&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A%2F72%2F383&Submit=Search&Lang=E)。

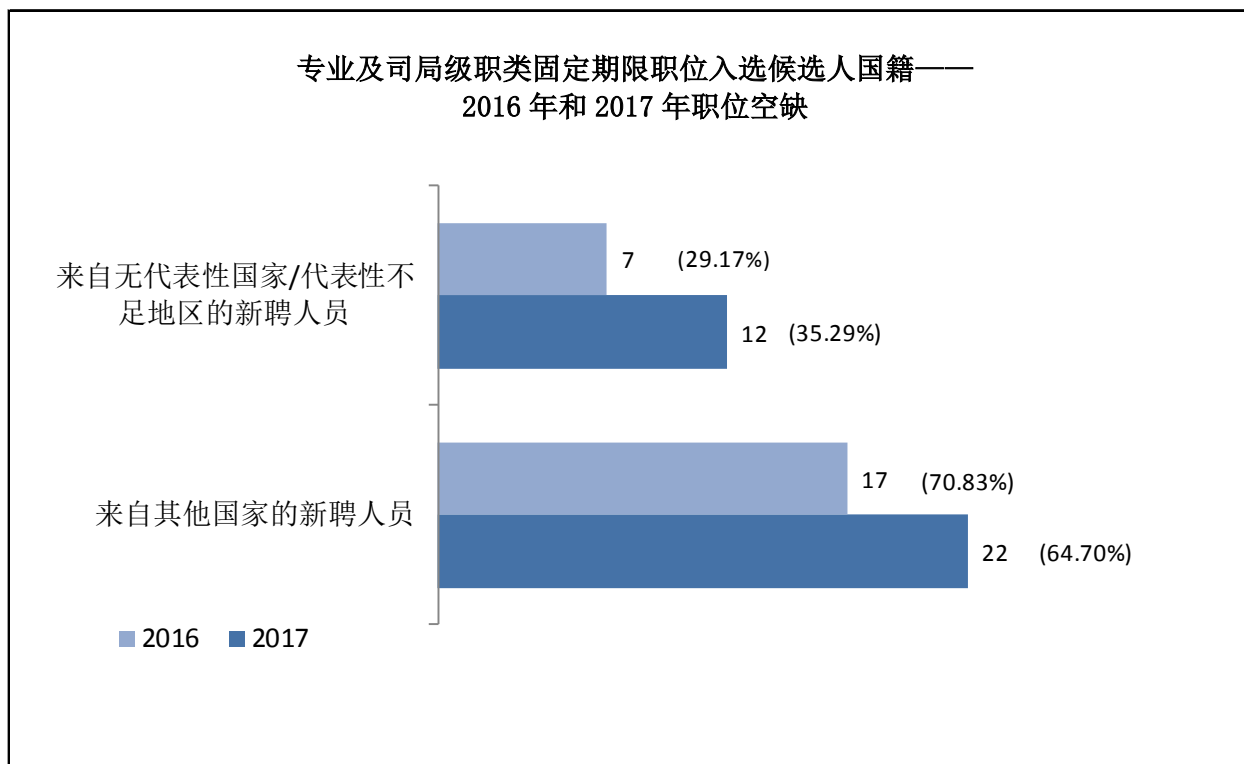


18. 秘书处在派出征聘宣传特派团后，这些无代表性的成员国国民的申请数量有所增加（一些情况下增幅显著），证明了继续与无代表性的成员国接洽的价值（见下图）。值得注意的是，图表中显示的六个成员国中，有四个国家在专业及以上职类的产权组织工作人员中现已体现出了代表性<sup>12</sup>。



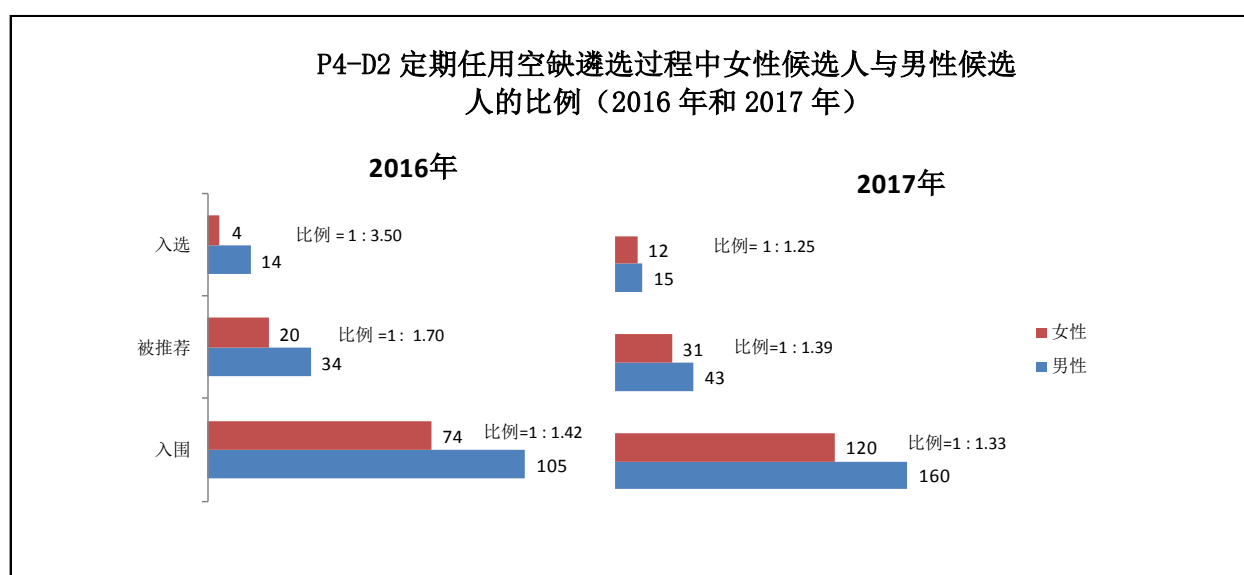
19. 产权组织积极利用社交媒体，精心打造雇主品牌，让自己在竞争激烈的就业市场上独树一帜。根据完善产权组织品牌、使之成为首选雇主的原则，征聘流程还旨在为申请产权组织工作提供更具吸引力的候选人体验。积极的候选人体验，特别是在竞争激烈的市场中，能够鼓励世界各地更多的人申请产权组织工作。这些促进性举措产生的积极成果，体现在申请人数总体增加，来自无代表性的成员国和代表性不足的地区的新工作人员比例亦有所增加（见下图）。

<sup>12</sup> 格鲁吉亚、立陶宛、新加坡和越南。



20. 继续努力改进和调整产权组织的层级结构、更好地满足业务需求，已促使将五个一般事务职位转为初级专业职位；2017 年公布的 32 个临时职位空缺中，有三分之一也是 P1/P2 级。所公布的初级专业职位数量的增加也扩大了产权组织吸引各种候选人群体的机会。

21. 在加强产权组织工作人员地域多元化方面取得的这些进展令人鼓舞，也反映在申请人性别平衡方面发生的积极变化上。增加女性申请人数量仅是产权组织征聘目标的其中一个方面。更大的挑战是，除数量之外，确保具有适当履历的女性候选人申请产权组织的空缺职位并入选。以下有关整个遴选过程的数据表明，产权组织正在应对这一挑战。数据显示，与 2016 年相比，2017 年入围、被推荐并最终入选的 P4 级及以上女性候选人的比例有所增加。



22. 在招聘方面，人力资源办公室总体对人工智能（AI）的使用逐渐增加。人工智能提供了可能的发展前景，秘书处对此正在探索中。随着法律问题已得到解决，产权组织目前正在试用一种软件，测试其在实验室环境中的筛选能力，并特别关注使用此技术的潜在风险。

### **更新产权组织的核心价值观，提升组织能力**

23. 为了推广核心价值观和能力框架，让各级别工作人员对此产生认同，激励他们开展日常工作，指导他们实现产权组织的任务，2017 年对产权组织的核心价值观及其能力框架进行了全面的内部审查。产权组织的许多同仁，尽管职责不同，文化背景迥异，均参与了审查，由此产生的变化体现了他们的经验、见解和集体智慧。通过这一参与过程，将“面向服务”和“成果问责制”这些先前的组织核心价值结合了起来，并将其重新调整到了“实现卓越”这一单一的核心价值中。“对环境、社会和善政负责”这一先前的核心价值现已更名为“肩负责任”，而“团结一致”这一核心价值得到了保留。引入了一个新的核心价值——“塑造未来”，目的是强调与创新和变革相关的能力。

24. 新模式规定了产权组织人员管理程序总体原则，被用于职务说明和空缺通告、绩效管理和工作人员发展系统（PMSDS），以及修订后的奖励与表彰计划之中。

### **工作人员绩效**

25. 产权组织工作人员继续保持较高的绩效水平。如 2017 年的 PMSDS 数据（表 18）所示，大多数工作人员（75.4%）被其主管评为“卓有成效”，有五分之一（20.8%）被评为“优秀”，极少数工作人员被评为“表现欠佳”（低至 0.1%）<sup>13</sup>。PMSDS 数据与最近的一次工作人员福利调查<sup>14</sup>结果一致，其中绝大多数工作人员（84%）对自己的工作表示满意。

### **奖励卓越**

26. 产权组织奖励与表彰计划（RRP）2017 年进行了第三次颁奖，有四类个人奖和团队奖体现了产权组织的核心价值观。奖励与表彰计划与国际公务员制度委员会发布的原则和准则高度一致，表明产权组织致力于表彰个别工作人员和团队在实现组织目标方面做出的杰出贡献。2018 年，可能获得个人或团队奖的工作人员数量和两类奖授予的金额有所增加；此外，还为“组织绩效”引入了一种新的奖励，用以表彰每个工作人员对产权组织卓越绩效的贡献。

### **工作人员发展与学习**

27. 作为企业资源规划（ERP）人才管理项目的一部分，2018 年初实施了一项新的信息技术工具，为工作人员的发展与学习带来了多重益处。企业学习管理（ELM）系统为注册和内容访问，无论是课堂课程还是自定进度的学习活动，如阅读材料、视频和电子学习课程，提供了一个平台，亦允许各团队直接管理各自领域的学习活动。

28. 除了语言、交流、管理和注册体系的定期培训计划外，2017 年 - 2018 年还开设了新课程，使学习机会充满意义，跟上时代步伐。与产权组织各部门合作设计了若干培训计划，直接解决了所确定的需求，例如网络写作、管理人员的财务问题，以及供应商选择和绩效评估。

<sup>13</sup> 其余 3.6% 包括因缺勤而在 2017 年没有评估结果的工作人员和那些尚未完成评估的工作人员。

<sup>14</sup> 有关调查的进一步详情，见本报告第 34 段。

29. 2017 年，每名工作人员的平均培训天数从 2016 年的 5.2 天略微下降至 4.8 天（表 17）。这主要是源于两个因素：一个是语言培训政策的变化，使语言培训与组织需求保持一致，减少了产权组织资助的语言课程数量；另一个是产权组织注册体系培训课程的减少，因为用户已熟练掌握。

30. 2018 年初启动了一项试点指导计划，这是一项为期六个月的结构性计划，目的是利用来自内部的辅导员，发挥产权组织的人才和资源潜能，加强工作人员的学习和职业发展。该计划的总体目标是加强工作人员的满意度，提高生产率，增强知识管理能力。

31. 继续与由产权组织和其他四个实体<sup>15</sup>组成的职业发展咨询机构间组织（CCIG）合作举办个人和专业发展讲习班，目的是提高工作人员的责任心和绩效。产权组织还持续为工作人员参加继续教育和进入大学获取管理学位或与其工作相关技术领域学位提供补助和批准休假。

32. 最后，作为企业资源规划人才管理项目的一部分，2017 年推出了一个试点技能清单，其中包括创建并分析个人履历和工作简况。这些简况涵盖了与工作相关的技术、语言和信息技术应用技能。产权组织的目标是最终建立一个关于其工作人员现有技能和现有工作简况的数据库，支持人力规划和工作人员战略性发展。

### **促进建立一个相互尊重、和谐、不受骚扰的工作环境**

33. 产权组织正在努力促进建立相互尊重、和谐的工作环境。2018 年初，监察员建立了一个“冲突预防接力站”网络，作用是对面临困境的同事给予指导。约有 15 名工作人员自愿从事接力工作，并已接受了培训。关于促进相互尊重、和谐的工作环境、防止不受欢迎和不当行为的其他交流和提高认识工具包括：现有冲突管理培训；产权组织建立相互尊重、和谐的工作环境指南（第三版于 2018 年 5 月发布）；新人入职培训计划和关于多元化、包容性和无意识偏见的研讨会。将根据产权组织的具体情况对联合国关于“和谐共处、携手并肩”的电子学习模块进行调整，并提供给工作人员。此外，作为联合国全系统应对性骚扰的努力的一部分，产权组织正在制定措施，提高工作人员对此问题的认识，并将会审查现有制度政策，确保实现最佳效果，与联合国标准保持一致。

### **工作人员福利**

34. 2017 年与韦伯斯特大学合作进行的产权组织工作人员健康与绩效调查的结果，于 2018 年 6 月在一次信息会议上向工作人员做了介绍。25%的工作人员参加了调查。调查结果突出了产权组织正在制定应对措施予以解决的若干关切领域。现已开始制定全面的工作人员福利战略。产权组织还支持发布联合国心理健康战略，内容涉及与工作人员福利和心理健康有关的问题。此外，产权组织通过参与若干机构间论坛，如联合国工作人员和减压顾问小组，以及注意义务、远程医疗和联合国医疗护士职责工作组，积极支持发展促进工作人员福利的政策活动。产权组织正在采取必要措施，落实这些小组确定的优先事项。

35. 医疗和社会福利股办公场所和设施的翻新重建工作已于 2017 年 9 月完成，确保达到医疗卫生和职业健康标准。新设施让工作人员受益匪浅，其中包括一间专门的哺乳室、一间为所有信仰的工作人员提供空间的默思室和一间急诊室。作为产权组织注意义务的一部分，对安全和健康风险工作领域的评估是持续进行的；最后一次是在 2018 年 4 月<sup>16</sup>。对各办公室和其他工作区域正在逐一进行各种危害

<sup>15</sup> 它们是国际电信联盟、联合国人权事务高级专员办事处、联合国日内瓦办事处和世界卫生组织。

<sup>16</sup> 在工作领域的评估中，产权组织的医疗和社会福利股遵循国家职业安全与健康审查委员会制定的标准。该委员会是一个独立的认证实体，提供健康、安全和环境实践与管理方面的培训，总部设在联合王国。



评估，例如化学品、滑倒和跌落、噪音和人体工程学。现已确定了健康和安全风险，也采取了措施来消除或减缓此类风险。工作相关压力、骚扰和酗酒方面的心理社会问题也得到了解决。

### **内部司法——正式冲突解决和纪律案件**

36. 表 20 和表 21 显示了工作人员在 2017 年 7 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日间通过内部司法系统提交的案件数量以及这些案件的主题。请注意，在 2018 年 4 月至 6 月间，专业及以上职类日内瓦任职工作人员提出了 318 项审查请求，针对的是因职位调整系数减少而致薪资降低问题。

37. 同一期间，行政部门对两名工作人员启动了纪律程序（上一报告所涉期间为五名），对四名工作人员采取了纪律措施，具体如下：有一个案件是在规定期间内推迟进入下一个薪级；另一案件是在规定期间内降低一个职等；还有两个案件为解职。

### **内部司法成本**

38. 报告所涉期间，在针对产权组织的投诉中，国际劳工组织行政法庭（劳工组织行政法庭，ILOAT）裁决的赔偿金额约为 9,100 瑞士法郎。此外，经过向产权组织上诉委员会（上诉委，WAB）的上诉，总干事决定裁决金额总计为 7,500 瑞士法郎。

39. 报告所涉期间，劳工组织行政法庭和上诉委审理案件的行政固定费用总额约为 229,100 瑞士法郎，即：向劳工组织行政法庭支付 117,600 瑞士法郎，向上诉委支付 111,500 瑞士法郎（不包括承担上诉委秘书职责的一个 P3 级工作人员的费用）。这代表劳工组织行政法庭做出的每个裁决平均固定费用为 16,700 瑞士法郎，上诉委每审结一个案件的平均固定费用为 8,600 瑞士法郎。上诉委审理案件的固定费用包括：向上诉委主席和副主席支付的费用；副主席的差旅费用；还有，为上诉委提供行政支持的一名中介人员的服务费用。

### **政策发展**

40. 在 2017 年 10 月的年度会议上，产权组织协调委员会批准了对《工作人员条例》的修订，并被告知了对《工作人员细则》的修订，该修订已于 2018 年 1 月 1 日生效<sup>17</sup>。现已对《工作人员细则》作了进一步修订，将在 2018 年 9 月的年度会议上通报给产权组织协调委员会<sup>18</sup>。

41. 作为人力资源政策框架持续优化工作的一部分，在报告所涉期间，必要时与致全体工作人员通函一道发出了 20 多项新的或修订后的办公指令及其他行政文件，确保工作人员充分了解政策发展情况。这些发展涉及福利和待遇（例如教育补助金）、职业（例如绩效评估、退休年龄、工作互调试点计划）和冲突解决等议题。值得注意的是，针对退休工作人员的离职后健康保险计划发布了一项新的综合政策。此外，在修订后的产假、陪产假和收养假政策中，除了为临时工作人员加强了产假福利外，还对育儿假福利做法实行了更大的灵活性，以支持工作人员在其工作和家庭义务之间实现平衡。

42. 现已调整了若干政策和程序，在人力资源管理部门（HRMD）的信息技术系统（AIMS 人力资源系统）中纳入了更广泛的人力资源服务。例如，2018 年以来，可以在线提交受抚养人申报，并可以通过一体化系统完成绩效评估。这些发展将继续对工作人员和管理人员简化流程，精简人力资源管理部门的行政处理工作，并为提供人力资源服务数据创造便利条件。

<sup>17</sup> 文件 WO/CC/74/4、WO/CC/74/4 Add.、WO/CC/74/7 和 WO/CC/74/7 Corr 见：[http://www.wipo.int/meetings/zh/details.jsp?meeting\\_id=43525](http://www.wipo.int/meetings/zh/details.jsp?meeting_id=43525)。

<sup>18</sup> 见文件 WO/CC/75/2。

### **新时代管理系统**

43. 产权组织致力于提供有利环境，促进实行有效的时间管理，包括通过新的灵活工作安排提高灵活性。有效时间管理的优点是提高生产力和效率，促进工作人员在工作与生活之间的平衡。2017 年至 2018 年间，继续就执行时间管理新政策和灵活工作安排进行广泛磋商，做准备工作，同时开发一个自动化和一体化考勤和休假管理系统。现已将 2018 年的首次启用日期重新安排到 2019 年初，以兼顾到开发新自动化系统的时间安排。

### **工作人员与管理层的关系**

44. 产权组织工作人员理事会（WSC）经多数工作人员选举其成员后于 2017 年 3 月成立，鉴于其成员的一年任期已结束，于 2018 年 3 月进行了第二次选举。随后，选出了一组新成员，任期三年。根据《工作人员条例》第 8.1 条，工作人员理事会在总干事及其代表面前代表工作人员的利益。

45. 除产权组织工作人员协会外，一些工作人员还行使结社权，设立了新的工作人员协会或团体，其中包括产权组织工作人员工会、产权组织工作人员体育委员会和产权组织乒乓球俱乐部。

46. 管理层和工作人员代表就工作人员福利和人事管理事项定期进行协商。人力资源政策在最终定稿之前系统地提交工作人员理事会审查。

[文件完]