

附件三

WIPO 工作人员协会关于联合检查组 提交WIPO计划和预算委员会第八届会议的 “审查WIPO的管理和行政工作：预算、监督及相关问题”的意见

WIPO工作人员代表希望感谢计划和预算委员会的成员给我们这个机会就联合检查组(JIU)的报告发表意见。

在就任何建议发表意见之前，WIPO工作人员代表希望就联检组检查员所进行的研究工作提出一项请求。

工作人员代表注意到，联检组所介绍的所有研究工作只是从管理人员的角度出发，来对本组织的各方面工作进行探讨。工作人员代表虽然认识到为提高工作效率，审查本组织的运作情况是必要的，但工作人员代表遗憾地表示，这一研究中并未分析所有职类的工作人员（包括临时工作人员）的工作条件，也没有在这种一方面提出任何建议。

我们已习惯于听所有组织的管理层表示必须将工作人员视为最宝贵的资产的说法。因此在你们有关各组织运作情况的所有研究工作中，请务必亦考虑工作人员的权利和需求。

人事做法

短期人员和顾问

1. 工作人员代表希望提请联检组注意，征聘的大多数短期人员都是从事核心活动的，短期人员的人数根据本组织受理的国际专利、商标和版权申请情况所确定的需求而上下浮动。按联检组的建议，在与联合国的做法进行比较并适用相同的指导方针方面，应需要进一步调查。

2. 联合国聘用的工作人员分许多种类，从事各项不同的活动，例如会议、短期和长期项目、维和行动及其他咨询。WIPO有两类短期人员：(1) 聘来从事核心活动的短期人员，这些人员最终必须转成长期；以及 (2) 与项目活动相关的咨询。

3. 工作人员代表不反对制定指导方针，但这些指导方针必须由本组织的实际需求引导，而不只是出于节约的考虑，忘记所有从事核心活动的工作人员多年来都一直在为本组织的利益尽自己最大的努力，因此从长远来看，必须要承认他们的地位。

员额的调动与改叙

4. 工作人员代表非常关注人员调动问题，并极其关注通过各种方式确保每一名工作人员均有获得职业发展的机会。因此，在WIPO安排人力资源的做法方面提出的任何倡议都不得纯粹为了减少费用这一目的。必须要探讨各种可能性，保持奖励办法，鼓励工作人员永远有上乘表现。所以，工作人员代表认为，必须要让管理层有最大限度的灵活性，以根据活动的增加和减少来在组织内部进行重新部署。

5. 如果建立一套制度，可以在活动减少时减少员额，却又无法将这些员额重新布置到活动增加的领域中去，那么这一制度将是一种既费时又累赘的制度，不利于本组织快速变化、不断发展的需求。这一新的制度也将有悖于多年来建立起来的鼓励员工掌握多种技能的做法，即：强烈鼓励工作人员获得额外的知识与技能，从而确保有利于本组织的人员流动，避免终生只干一件相同的工作，因此而失去动力。

6. 工作人员代表也对联检组关于工作人员从一般事务改叙为专业员额的意见表示关注。每一个组织在某些一般事务员额与专业员额之间总是存在一定的重叠，一般事务员额中的一些较高级别的工作人员由于责任增加，因此可通过正常的改叙做法，被承认属于专业职类。同时，工作人员代表承认，由于存在地域分配问题，这也许会带来一些麻烦，因此需要谨慎行事。也许如同联合国制度一样，可保留一定数量的员额作为此用。

直接征聘

7. 工作人员代表同意联检组就专业工作人员直接征聘做法——即规避竞争的做法——所作的分析。因此直接征聘应严格限于期限受限的迫切人事需求。正规专业工作人员，应在出现空缺时适当公告，通过公开竞争来征聘。这将确保本组织能为每一个员额征聘到最佳的候选人，而又不会剥夺现有工作人员职业发展的机会。

8. 工作人员代表认为，现有的WIPO条例第4条第8款(b)项、第4条第9款(a)项和第4条第3款(e)项，如正确解释并加以适用，可以成为公正、透明地征聘具有高效、称职、正直方面最高标准的人员的良好依据。工作人员代表建议按以上所概述、并将在我们为与管理层进行讨论准备的一份备忘录中详述的要求对这些规定予以适用。

个人升迁

9. 有关个人升迁的政策是与职业发展制度联系在一起的。正如联检组所指出的，有些工作人员也许由于在某一级别十年甚至更长时间停滞不前，而得到个人升迁。假如有一个方针明确的职业发展制度，并有一个提高效绩评价、鼓励工作人员获得额外技能和接受调动的制度，那么就不会出现工作人员未证明具有出色的业绩而获个人升迁的特殊事例了。

10. 工作人员代表要求，在对现行制度作出任何改变之前，先建立起一套新的职业发展制度，工作人员代表要求参与这一新制度的制定工作。

[附件三和文件完]