



REGIONAL OFFICE FOR THE WESTERN PACIFIC  
西太平洋区域办事处

区域委员会

WPR/RC60/12

第六十届会议  
香港（中国）  
2009年9月21-25日

2009年7月1日

原文：英文

临时议程项目 17

## 地区主任的任命程序

《世界卫生组织组织法》第 52 款规定，区域办事处的首长为地区主任，由执行委员会商得区域委员会同意任命之。<sup>1</sup>

在第 59 届会议期间，遵循西太平洋区域委员会议事规则第 51 条的规定，向区域委员会提交了有关完善地区主任之任命程序的可能方式的提案。要求法律委员会就如何提高任命程序的公正性准备一篇报告，包括会员国提出事项的各种解决方案，同时借鉴世卫组织和其他联合国机构的最佳实践。

提请区域委员会审议并考虑本报告所提出的各种方案。

---

<sup>1</sup> 世卫组织基本文件，第 46 版，2007，第 13 页。

## 地区主任的任命

### 法律顾问的报告

#### 1. 引言

西太平洋区域委员会在其第 59 届会议上要求法律顾问就提高地区主任任命程序之公正性的不同方式准备一篇报告。

本事项在一次代表非正式会议上进行过讨论，会议主席向区域委员会汇报了讨论情况。会议主席报告，在非正式会议期间，许多会员国强调了为发展及经济资源水平不同的国家提供一个平等舞台的重要性，以及给候选人提供一个平等的机会向会员国宣讲其看法和规划的重要性。这包括确保会员国能够接触所有候选人，反之亦然。要求法律顾问借鉴世卫组织内（包括总干事的任命过程）及其他联合国机构的最佳做法，提出完善任命过程的各种可能方法的报告。

区域委员会议事规则第 51 条规定了地区主任的任命过程。总结而言，该条要求本区域的会员国提出一名或多名候选人（除非现任主任准备续任），并监管为任命候选人所必须举办的秘密投票过程的行为，此外并无其他措施或特别程序。为从更广泛的角度解决此问题，应注意到世卫组织其他一些选举职位的任命程序含有旨在提高公正性或更好地确保最有资格的候选人得到任命的特定做法。其中，总干事以及非洲、美洲和欧洲地区主任的任命程序曾为此目的作过修订。一些联合国和联合国相关机构也引入了类似的特定程序，来使其行政首脑的任命或是更易达成对候选人的共识，或是增加整个过程的透明度和合法性。

西太平洋区域委员会第 59 届会议期间的讨论显示，会员国不仅关注议事规则规定的区域委员会的正式任命过程，还关注会员国因发展及掌握的资金水平不同而在提供给其候选人有效支持的能力上的差异。后者因与组织程序之外的政治经济现实有关，而成为最棘手的问题。同时，针对区域委员会的要求，可考虑采取某些措施来至少部分地减轻资源分布不均等造成的影响。区域委员会特别提及候选人在全区域内旅行向会员国宣讲其观点和规划的可能性。

## 2. 调整会员国之间差别的措施

如前所述，就支持各自候选人的能力而言，会员国之间在资源上的实际差异，可能是国际组织感到最棘手的问题，因为它涉及的并非是候选人的提出及任命的正式法定过程，而是不得不考虑不同国家可支配的资源水平不同。此外，无论是世卫组织还是联合国系统的其他机构均未采取措施来调整上述差别。

关于前述的让候选人能够在区域内旅行的建议，区域委员会能够想到的措施之一就是设立一笔基金，从而能够至少部分支付低收入国家的候选人到区域内其他会员国宣讲其想法和规划所需的旅行费用。此基金可用自愿捐款，也可用会费（当然要经世界卫生大会批准），或两者结合。对基金的使用申请，要有经区域委员会批准、关于申请资格和可支配的最大额度的明确标准。区域委员会还可考虑成立一个工作小组来监督和评估资金的管理。

另一个可能的措施就是由区域委员会通过一个在任命过程中本区域会员国的行为守则。该行为守则并不具有法律效力，而是表达了区域委员会对会员国在特定方面应有的、能够提高任命过程公正性之行为的政治理解。例如，它可建议会员国协助候选人会见其政府主管部门，即使会员国已提出了其他候选人；同时，如果其他会员国提出要求，也使其他会员国会见自己提出的候选人。如前所述，就法律顾问所知，联合国系统内尚无此类行为守则的先例。如果区域委员会要进一步考虑此方案，可借鉴国家选举过程中可能采用的行为守则的先例。

第三个措施可作为行为守则的组成部分，或是作为区域委员会一项特别建议的目标，就是建议在区域委员会之前的一段时间，各会员国不要由其候选人对其他会员国展开访问，或者反之，双边会见他国的候选人。在此期间的会见可安排在会议上或有本区域会员国参与的其他场合。对用于资助其候选人旅行的可用资源较少的会员国，本措施可降低其花费，从而有助于解决本区域各国在可用资金方面不均等的问题。

## 3. 有关任命过程的措施

可借鉴世卫组织、其他联合国组织或联合国相关组织的相应做法，考虑在任命过程的不同阶段采取一些措施来增加透明性、客观性和公正性。

被用来协助任命过程、特别是协助各会员国做出支持某特定候选人决定的一项措施，就是针对候选人应具备的资格采用一定的标准。本方法的例子有执行委员会、非洲区域委员会、美

洲区域委员会和欧洲区域委员会的决议；通过这些决议，执行委员会和有关区域委员会分别规定被提名为总干事或地区主任候选人应符合的标准。其规定的标准着眼于被任命者应有的能力和资格，旨在指导会员国找出最符合有关标准的候选人。尽管颁布有关标准不能等同于确保任命过程的公正性，但任命机构就有关标准或资格达成一致正是力求增加过程的客观性并有助于遴选出该职位的最合格候选人。

某些组织引进了一些正式或非正式的过程，试图对将被任命为行政首脑的候选人达成共识。此类例子有：联合国秘书长任命中安理会的作用、国际原子能机构理事委员会任命其总干事、世界贸易组织总理事会任命其总干事等。在上述情况下，有关机构的主席要与会员国进行非正式磋商，通过各种渠道评估具体候选人获得的支持程度。主席们拥有相当大的权力与会员国磋商，以期尽可能就谁是获得最广泛支持的候选人达成共识，从而逐步缩小候选人的范围。国际原子能机构和世界贸易组织采用的规则鼓励各候选人让会员国了解自己，并参与关于本组织所面临问题的讨论。其规则还规定，在实际任命之前，邀请所有候选人参加任命机构的一次正式会议，发言并回答问询。上述过程的优点是，通过参与由当选者主持的磋商性过程，有利于对某一候选人形成共识；同时又未排除在无法达成共识时进行正式投票的做法。另一方面，由主席牵头的非正式性磋商被认为有利于政治上的讨价还价，而不足以确保过程的透明性。

世卫组织和其他机构不同任命过程的另一个特点是规定由任命机构面试候选人，或在会员国的非正式会议期间面试候选人。就世卫组织而言，（如有 5 位以上候选人）经过初选后，在有关总干事任命的会议期间内由执行委员会对候选人进行面试，是任命总干事的最为重要的一环。面试候选人也分别是非洲和美洲地区主任任命过程的特点。对前者来说，在任命地区主任的同一次会议上，由区域委员会对候选人进行面试；对后者而言，在总干事任命大会之前召开的执行委员会会议的间隙，候选人在候选人论坛上接受面试。在国际原子能机构和世界贸易组织，候选人分别在任命会议召开之前专门举行的理事委员会或总理事会会议上被面试。

面试通常包括候选人就其对世卫组织及其问题、优先事项或方向的想法进行演讲，然后为回答问询阶段。任命总干事的面试程序尤其正式和详尽，以确保该敏感职位的候选人得到平等对待。应邀参加面试的候选人的差旅费通常由世卫组织承担。在提名机构全体成员到会的情况下对候选人进行面试，增加了过程的公正性和全面性，因为它能让候选人宣讲其观点和规划，并回答提问或应要求对其观点做更详细的阐述。至于是否应在发生任命的同一次会议上面试候选人，还是在此之前，两种选择各有利弊。事先面试候选人当然可以让会员国有更多的时间斟酌最佳候选人或寻求进一步的磋商，但同时，这会大大增加世卫组织的费用，因为这需要

召开 2 次政府间会议而不是 1 次。一个妥协的解决方案是在于世界卫生大会期间召开的本区域会员国的会议上面试候选人。大多数会员国（如果不是所有的话）都会出席卫生大会，这将提供一个听取候选人的意见及战略提议的机会，同时又能大大降低世卫组织和会员国的花费。如果区域委员会想要考虑本方案，建议在会员国的非正式会议上进行面试，而非在卫生大会期间召开的区域委员会的正式会议上。后者涉及到行政、程序和财务问题，同时并未达到会议的根本目的，即，让会员国面试候选人。如果区域委员会要采用此方案，则需调整第 51 条规定的日期，以确保提出候选人的最后期限在卫生大会前结束。

#### 4. 搜索委员会

最后，世卫组织内部考虑的一项措施就是成立搜索委员会，其主要职能是提高待聘职位的知晓度；游说会员国提出该职位的合格候选人；评估和面试候选人；向任命机构报告有关其资格以及是否适合该职位的结论。欧洲区域委员会更是通过修订其议事规则，将成立搜索委员会作为地区主任任命过程的常规组成部分。搜索委员会具有一些优点，其中突出的是，由较小规模的专门机构来评估并分析候选人的资格及特点，比由任命机构的正式会议要更彻底、更深入。此外，世卫组织内成立的搜索委员会总是要求候选人就各自的愿景、方法及战略重点提交书面声明。搜索委员会还面试候选人，从而使候选人有机会报告其观点和规划。书面声明和面试结果构成了搜索委员会对候选人的评估以及向任命机构报告的主要内容，从而确保不同的候选人得到更客观公正的对待。同时，仅限于少数人而非整个任命机构听取候选人的宣讲及其观点，可能会被认为不足以保证任命过程的公正性和道德性，然而，搜索委员会的工作会大大增加任命过程的成本。可能正是由于上述原因，非洲区域委员会和国际癌症研究机构理事会已暂时中止采用搜索委员会的做法。

如区域委员会要采取此方案，就要考虑一些程序问题，如搜索委员会的成员数量、工作任务、如何为搜索委员会提出和任命候选人等。如果委员会决定让搜索委员会成为任命过程的永久组成部分，这些安排可通过区域委员会的决议或修订议事规则做出。法律顾问可应委员会的要求对上述问题做进一步详述，但区域委员会要初步考虑的事项有：（a）搜索委员会成员应作为个人而非其会员国的代表行使职能；（b）委员会应有本区域各地的代表；（c）可要求委员会不仅对候选人进行评估，还可主动外展活动，鼓励提出合格的候选人。

## **5. 结论**

如上述分析所显示的，无论是针对议事规则规定的法定过程，还是针对提名候选人之会员国的实际情况，都可考虑多种不同方法或措施来提高地区主任任命程序的公正性。区域委员会可对上述方案进行讨论并向法律顾问及秘书处提出进一步的指导。