



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

区域委员会

WPR/RC61/11

第六十一届会议
马来西亚布城
2010年10月11-15日

2010年8月24日

原文：英文

临时议程项目 16

地区主任的任命程序

西太平洋区域委员会第 60 届会议期间，有一份提议是关于参考世卫组织及其他联合国机构的最佳实践来提高地区主任任命过程公正性的可能方法的。委员会成员一致表达了对任命程序的公正、透明原则和任人唯贤原则的支持。委员们也大力支持引入面试程序，并对未来如何将《行动守则》引入任命程序表示了兴趣。

世卫组织法律委员会准备的背景文件提出了两种具有成本效益性的备选方法，在地区主任的任命程序中引入面试，并就在任命程序中采用《行动守则》提供了更多的信息。

提请区域委员会考虑文件中提出的备选方法，并 1) 就引入可让本区域所有会员国熟悉候选者的、具有成本效益性的面试程序达成一致，和 2) 决定《行动守则》应在地区主任任命程序中发挥何种作用。

地区主任的任命程序 法律委员会报告

1. 引言

西太平洋区域委员会第六十次会议审议了法律顾问关于增强地区主任任命程序公平性可行办法的报告。这份报告充分考虑了世卫组织和其他联合国机构在这方面的最佳做法。委员会第五十九次会议期间展开的讨论充分表明，会员国非常关注《区域委员会工作程序规则》中规定正式任命程序，同时对区域内部资源分布不均匀的问题也表示高度关切，因为资源分布不均匀不利于为候选人营造一个公平竞争的环境。委员会要求法律顾问向第六十次会议报告其所考虑的事项和相关建议。

法律顾问提交的报告中提出了多项建议，其中部分建议旨在弥补本区域会员国之间在资源上的差距，比如关于建立一个旨在报销低收入国家候选人差旅费的基金或制定一部会员国在地区主任任命期间的行为准则的建议。其他建议与任命程序本身有关，比如利用遴选委员会机制或对候选人进行面试等。

委员会成员对任命程序的公平、透明原则以及择优选拔候选人的原则表示一致支持。他们认为，制定一套科学合理的候选人面试程序，在有效控制成本的同时，让候选人有机会向本区域所有会员国展示其洞察力和建议，将有助建立一套更加公平、更具活力的任命程序。关于正式通过旨在引导选举程序的行为准则的建议也得到了部分成员的认可，尽管委员会很多成员强调联合国系统内缺乏先例。区域委员会最终要求法律顾问提交有关引入一套有利于本区域所有成员国熟悉候选人情况的高效率、低成本面试程序的具体建议，以及关于行为准则可能的形式与内容的建议。本报告旨在依次满足上述两大要求。

2. 面试程序

法律顾问建议依照世卫组织内部现行最佳做法完成对任命程序的修订。在这方面，我们应当注意下列执行理事会、非洲区域委员会和美洲区域委员会都已将候选人面试作为各自任命程序不可分割的重要组成部分。此外，国际癌症研究机构管理委员会已在 2008 年最近一次任命活动中为主任岗位候选人面试程序。最后，《欧洲区域委

员会程序规则》明确规定，所有候选人都必须在会员国特别会议上进行自我陈述，但迄今为止，这项规定仍未施行。

委员会面试程序的引入要求对《程序规则》第 51 条做出修订。相关建议认为，为了使委员会能够根据以往取得的经验变更面试形式（其中可包括电子形式或虚拟形式）而无需修订《程序规则》，只应对《程序规则》的大体内容做出笼统修订，而不应深入面试程序的细节。依照上述例证，修订后的程序本身可能仅限于规定，在面试时，每名候选人除回答委员会成员提出的问题外，还应进行自我陈述。区域委员会决议中可包含有关面试程序的更多具体细节，但具体操作和运筹层面的细节可由委员会在具体任命时讨论确定。再次考虑到本程序将作为一种可能的模式在世卫组织内部使用，委员会可考虑将每位候选人的面试时间定为一小时，同时将面试程序分成两等份，每个部分时长 30 分钟，第一部分是候选人的自我陈述，第二部分由候选人回答问题。为了便于对各候选人进行比较，我们建议委员会规定好陈述的主题，比如候选人对本区域未来工作重点的展望、对目前本区域所面临的问题的分析以及关于如何解决这些问题的建议等。候选人面试的顺序应当采用投票表决的方式决定。如果委员会同意此方案，可在本次会议上做出上述决定，而不是在临近下次任命时再确定。相关决议草案见本报告附件 1。

此外，委员会成员在其第六十次会议上一致认为，面试程序应尽可能包罗万象且成本效益好，委员会成员还建议，对候选人的面试可在区域委员会任命地区主任的专题会议上进行，也可在任命之前召开的世界卫生大会期间进行，从而充分利用本区域大部分会员国在场的机会。虽然两种方案原则上都可行，但每种方案都有其优点和缺点。

在世界卫生大会期间对候选人进行面试的好处在于，委员会成员在投票表决之前有充裕的时间斟酌和商量，从而为区域委员会会议期间实施的计划项目和管理项目腾出更多时间。另一方面，经验表明，并非本区域所有成员都会定期出席世界卫生大会，但它们通常会出席区域委员会的会议。此外，候选人往返日内瓦的差旅费一般高于本区域内部国家之间往返的差旅费。另外，由于需要组织内容全面、有翻译并且准备好所有相关文件的会议，因此在后勤保障上非常困难，而且使得那些通常会出席世界卫生大会的区域办事处本来人数有限的工作人员更加紧张。在这方面，不可能在世界卫生大会期间召开多次会议，而且如果候选人相当多，很难在一天内完成对所有候选人的面试。如果委员会选用

这种方案，候选人提出申请和候选人资格审查的截止时间必须缩短，从而为秘书处分发会议通知和候选人的履历留出足够的时间。此外，法律顾问还建议在一个由委员会现任主席主持的“候选人论坛”上对候选人进行面试，而不是召开一次区域委员会特别会议或专题会议进行面试，因为召集此类会议必须符合所有相关程序规则，从而降低其灵活性。下面介绍一下美洲区域采用的方法：在任命地区主任的会议之前召开的执行理事会会议期间，在“候选人论坛”上对任命的候选人进行面试。旨在体现本方案意图的规则 **51** 建议修订文本见本报告附件 **2**（修订部分用黑体显示）。

(b) **在区域委员会会议期间对候选人进行面试**可解决前文强调的实际问题，不要要求缩短建议受理和分发的截止时间。但是，这种方案留给会员国的时间很少，使得它们在完成对候选人面试之后、正式任命之前，没有时间仔细斟酌和深入协商，同时这种方案至少会使委员会讨论议事日程上其他项目的时间缩短一天 – 由于会期只有五天，因此这在委员会的会议时间中所占的比例相当大。如果委员会有意选取这种方案，必须考虑采用下文所述初选程序来减少参加面试的候选人的人数。

应当注意，在这方面，如果总干事职位候选人数比较多，则总干事的任命程序和美洲地区主任的任命程序必须考虑初步选出定五个候选人的方案。初选程序的基本目的在于保证只有那些候选人得到帮助，从而相应减少应当面试的候选人的人数。美洲区域委员会虽然从未采用初选程序，但执行理事会已多次采用此程序，而且理事会成员都认为此程序是地区主任任命程序的有益组成部分。为此，在符合资质条件的候选人比较多的情况下，我们建议区域委员会初选出五名候选人，从而使委员会能够大幅缩短面试提名候选人的时间，重点关注那些已得到会员国帮助的候选人。

鉴于前述因素的存在，法律顾问建议采用一种简易程序确定那些得到会员国强力资助的五名候选人，从而确保委员会能够在最短时间内完成后续面试和任命程序（只与初选确定的五名候选人相关）。委员会可考虑采用与美洲区域委员会相同的程序。由此可见，为了拟定初选名单，与会代表们将对每一名候选人进行简单投票，得票最多五名候选人将出现在初选名单上（不论其是否得到绝大多数票）。所以，除非出现两名或多名候选人难分胜负的异常情况，导致初选名单上可能出现五个以上的候选人，确定初选名单的程序可在综合单一选票的基础上完成。旨在体现本方案意图的规则 **51** 建议修订文本见本报告附件 **3**（修订部分用黑体显示）。

3. 行为准则

正如法律顾问在其向委员会第六十次会议提交的报告中的记述，对于联合国系统内部选举行为准则目前尚无先例可资借鉴。虽然许多会员国都已颁布有关政治选举或行政选举行为的国家准则，但这些准则只关注一些对本报告毫无意义的问题，比如媒体的作用以及对选举的管理等。法律顾问在编制本报告时审阅了部分国家行为准则以及各国议会联盟开展的一项有关选举行为准则的研究¹。

任命地区主任的适当行为准则将重点关注旨在安排和促进候选人与会员国会议的程序；会员国之间在整个任命过程中开展合作与加强沟通的需求；以及根据会员国的意愿，建立可能的融资机制，减轻推荐候选人的低收入会员国在任命程序中的经济负担。

考虑到这些因素的存在，某些国家准则的规定可能仍然有用。部分现行准则包含一系列旨在解决诸如公平竞选活动、为候选人筹资、资助候选人的缔约方之间的合作等问题。此外，还可对这些章节进行修订以适应委员会所追求的目标。于此一来，行为准则中可包含下列章节，例如：

a) 法治

本章节规定，会员国应当承认，区域委员会有权任命地区主任，会员国还应当恪守与地区主任的任命相关的所有规则，尤其是《区域委员会程序规则》中的规则 51 和委员会的其他相关决议。

b) 责任

本章节旨在明确会员国及其选出的候选人遵守行为准则的义务。尽管这部行为准则不具约束力，但它会表达会员国有望遵守的政治协议。

c) 会员国与融资机制

对于那些希望在本行为准则框架内全面解决资金问题的会员国，本章节将以最直接的方式解决候选人竞选活动中的资金问题。在区域委员会第六十次会议上，与会代表讨论了设立专项基金向低收入国家候选人发放差旅费补贴的可

¹ 各国议会联盟《选举行为准则》，1998。

能性，但没有讨论该基金设立后是否应纳入本准则的问题。尽管如此，本章仍然介绍了几种筹资机制，来自低收入会员国候选人可利用这些机制得到相关资助，以缓解由会员国确定的、不同国家候选人在可用资金方面存在的差距或不平等。

为了增强竞选透明度，某些国家行为准则要求候选人向公众披露他们参加竞选的经费来源与数额。会员国不妨考虑一下，在任命地区主任的背景中这种做法是否合适。

d) 会员国与候选人

本章旨在鼓励候选人与会员国在任命地区主任的过程中加强沟通与合作。本章还将力促候选人和会员国在整个任命过程中始终牢记促进平等的共同目标以诚信为本、忠实履行相关行为准则的各项规定。

e) 公平竞争

本章主要阐述地区主任任命过程中创造便利条件、在候选人与会员国之间建立会晤机制的后勤保障事宜以及与差旅、通讯相关的问题。本章最好应包含保证非歧视的规定。比如，会员国不得在表示愿意促成与一名候选人会晤的同时，拒绝为其他候选人提供同等的便利。同样，即使是那些已推荐候选人的会员国，一经要求，也应全力促成本国政府当局与其他候选人的会晤。

4. 结论

委员会不妨考虑正式通过附件 1 所列决议草案以及附件 2 和附件 3 中分别列出的两种面试方案。而在相关行为准则方面，考虑到上文所述各项限制条件的存在，法律顾问们很难超越上文第 3 章所包含的总体考虑和暂行办法。因此，委员会如果决定采用本方案，不妨提供与其希望纳入可能的行为准则中的一系列要素。

附件 1

区域委员会：

考虑到法律顾问关于地区主任任命程序的报告；

同时也希望加强地区主任任命过程的公平性；

还考虑到世界卫生组织内部任命其他当选官员时遵循的惯例；

1. 特此批准对法律顾问报告之附件... 中所包含的《区域委员会程序规则》中规则 51 的修订，修订后的规则 51 将在委员会第六十一次会议结束时生效；

2. 关于对地区主任岗位候选人的面试，决定如下：

候选人面试的顺序应当采用投票表决的方式决定；

面试时间应限定为 60 分钟，同时面试程序在时间上应平等分为两部分：（1）候选人口头陈述本区域其对本区域未来工作重点的展望、对本区域目前所面临的问题的分析以及关于如何解决这些问题的建议；（2）回答问题部分；

附件 2

关于世界卫生大会期间开展的面试活动规则的修正案

规则 51

在正式任命相关人员为地区主任的委员会会议规定召开之日前十个月内，总干事应告知各位委员，其必须在规定的期限内收到有关委员会地区主任被提名人名单的建议。

任何一位委员都可推荐一名或多名地区主任岗位候选人，而且在提交其名单建议书的同时，还应提交有关每一名候选人资质条件和经验的详细资料。所有相关建议至少应在委员会上述会议规定召开之日前七个月内发给总干事，以确保总干事能够在瑞士日内瓦世卫组织总部收到这些建议。

总干事应责成相关人员在委员会相关会议规定召开之日前六个月内，将其在规定的期限内收到的、关于地区主任岗位候选人的所有建议名单（以及与候选人资质条件与经验相关的详细资料）复印件发送给各位委员。

如果总干事在依照本规则向各位委员转发候选人名单时没有收到任何建议，则其至少应在委员会相关会议召开之前十周内将相关情况告知各位委员。委员会本身应确定一份候选人名单。这份名单中的候选人应由出席会议并享有投票表决权的代表秘密推荐的人员组成。

如果现任地区主任可连选连任，总干事应在他/她请求各位委员提交地区主任岗位被提名人名单建议书时，将此事告知各位委员。可连任的在岗地区主任的姓名应自动提交给委员会，无需各位委员提交相关建议书。

委员会成员将在关于任命地区主任的区域委员会会议召开之前、世界卫生大会开会期间举办的“候选人论坛”上对候选人进行面试。总干事应将关于“候选人论坛”举办时间和地点的通知及其依照本规则第二段的规定收到的名单建议书一并送达委员会各位委员。“候选人论坛”将由委员会主席主持。面试过程除了候选人回答委员们提出的问题外，还应包括各候选人的自我陈述。委员会应酌情确定面试形式。

主任的任命应在委员会秘密会议上进行。主任将依照本规则的规定，采用无记名投票的方式从推荐的候选人中选出。

在此情况下，每一位享有投票表决权的代表都应在其选举票上写下其从推荐候选人名单中选出的单个候选人的姓名。如果所有候选人没有得到规定的多数票，每次得票最少的候选人应从选举票上删除。如果候选人的人数减至两人，则必须进行多轮投票，以确保其中任何一名候选人以多数票当选。如果经过三轮投票，剩余候选人之间仍然难分胜负，则本条确定的整个投票程序应重新开始。

所任命的人员名单应提交执行理事会。

如果主任在其任期内无法履行职责或在其任期结束之前其职位发生空缺，委员会应在下一次会议上指定一人代行主任职务，但前提条件是，本规则的其他规定都得到满足。如果本规则的其他规定无法得到满足，委员会应在下一次会议上做出相关决定，以便于及时任命新的主任并将其名单尽快提交执行理事会。

附件 3

关于区域委员会会议期间开展的面试活动规则的修正案

规则 51

在正式任命相关人员为地区主任的委员会会议规定召开日之前六个月内，总干事应告知各位委员，其必须在规定的期限内收到有关委员会地区主任被提名人名单的建议。

任何一位委员都可推荐一名或多名地区主任岗位候选人，而且在提交其名单建议书的同时，还应提交有关每一名候选人资质和经验的详细资料。所有相关建议至少应在相关会议规定召开日之前十二周内发给总干事，以确保总干事能够在瑞士日内瓦世卫组织总部收到这些建议。

总干事应责成相关人员在委员会相关会议规定召开日之前十周内，将其在规定期限内收到的、关于地区主任岗位候选人的所有建议名单（以及与候选人资质与经验相关的详细资料）的复印件发送给各位委员。

如果总干事在依照本规则向各位委员转发候选人名单时没有收到任何建议，则其至少应在委员会相关会议召开前十周内将相关情况告知各位委员。委员会本身应确定一份候选人名单。这份名单中的候选人应由出席会议并享有投票表决权的代表秘密推荐的人员组成。

如果现任地区主任可连选连任，总干事应在其请求各位委员提交地区主任岗位被提名人名单建议书时，将此事告知各位委员。可连任的在岗地区主任的姓名应自动提交给委员会，无需任何委员提交相关建议书。

如果在本规则第二段规定的期限内收到五份以上的建议名单，委员会应在其正式会议召开之前的秘密会议上拟定一份由五名候选人组成的最终候选人名单。在此情况下，委员会应进行无记名投票，得票最高的五名候选人应记入最终候选人名单。如果有两名或多名候选人得票数相当、难分胜负，导致五名以上候选人经确定入选最终候选人名单，则应当对得票数相当的两名或多名候选人进行再次投票，再次投票得票数最多的候选人将填补最终候选人名单中的剩余空缺。

委员会应尽快在秘密会议上对依照本规则第二段的规定推荐的候选人进行面试，或在发生适用上段规定的情况后，对最终候选人名单中的人员进行面试。面试过程除了候选人回答委员们提出的问题外，还应包括各候选人的自我陈述。委员会应酌情确定面试形式。

主任的任命应在委员会秘密会议上进行。主任将依照本规则的规定，采用无记名投票的方式从推荐的候选人中选出。

在此情况下，每一位享有投票表决权的代表都应在其选举票上写下其从推荐候选人名单中选出的单个候选人的姓名。如果所有候选人没有得到规定的多数票，每次得票最少的候选人应从选举票上删除。如果候选人的人数减至两人，则必须进行多轮投票，以确保其中任何一名候选人以多数票当选。如果经过三轮投票，剩余候选人之间仍然难分胜负，则本条确定的整个投票程序应重新开始。

所任命的人员名单应提交执行理事会。

如果主任在其任期内无法履行职责或在其任期结束之前其职位发生空缺，委员会应在下一次会议上指定一人代行主任职务，但前提条件是，本规则的其他规定都得到满足。如果本规则的其他规定无法得到满足，委员会应在下一次会议上做出相关决定，以便于及时任命新的主任并将其名单尽快提交执行理事会。