



المدير العام لمنظمة الصحة العالمية

تقرير من الأمانة

١- نظر المجلس التنفيذي، أثناء دورته الحادية والعشرين بعد المائة المعقودة في أيار/مايو ٢٠٠٧، في تقرير قدمته الأمانة تناول الاعتبارات الدستورية والإجرائية التي يتعين وضعها في الحسبان إذا تقرر الأخذ بنمط من أنماط التناوب بين الأقاليم على منصب المدير العام^١، واتفق المجلس على أن تجري الأمانة تقييماً واستعراضاً أوفى للنماذج البديلة الخاصة بتعيين المدير العام كي ينظر فيهما المجلس أثناء دورته الثانية والعشرين بعد المائة.

٢- وتبين من المداولات التي جرت في الدورة الحادية والعشرين بعد المائة أن كل أعضاء المجلس يشتركون في الهدف المتمثل في ضمان أن يفي الشخص الذي يُعين في منصب المدير العام لمنظمة الصحة العالمية بجميع المعايير التي نص عليها المجلس في قراره م ت ٩٧ ق ١٠، وأن تتوافر فيه، وهو الأمر الأهم، المؤهلات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء وظائف المسؤول التقني والإداري الأعلى للمنظمة على الوجه الأكمل وبكفاءة^٢. وشدد أعضاء المجلس المؤيدون للتناوب الإقليمي على منصب المدير العام على ضرورة ضمان أن تتسم عملية الاختيار بالإنصاف، وضمن تكافؤ الفرص بين الأقاليم. ولوحظ في هذا الصدد أنه لم يتم تعيين أي مدير عام من ثلاثة من أقاليم المنظمة الستة، حتى على الرغم من اقتراح مرشحين مؤهلين من هذه الأقاليم في انتخابات سابقة. ورأى أعضاء المجلس المؤيدون للإبقاء على النظام الحالي أن أي نمط من أنماط التناوب الإقليمي من شأنه أن يقيد بالضرورة اختيار المرشحين، ومن ثم فإنه لا يضمن انتخاب أكفأ الأشخاص. وعلاوة على ذلك فإنه يغير بصورة أساسية الطابع الذي يتسم به منصب المدير العام حيث إنه يجعله وظيفة من الوظائف ذات الطابع الإقليمي لا العالمي. كما أنه قد يطرح مسائل بخصوص مدى توافقه مع الدستور.

٣- ويبحث هذا التقرير مختلف الخيارات التي تجسد المناقشات التي دارت في المجلس. كما يورد تقييماً لكل منها على ضوء أهم القضايا التي طرحها أعضاء المجلس، وهي تحديداً كيفية ضمان اتساق الإجراءات بالإنصاف والعدالة؛ وكيفية ضمان اختيار أفضل مرشح ممكن؛ وكيفية الحفاظ على الفعالية في أداء وظيفة ترشيح المدير العام التي أسندها الدستور إلى المجلس. والخيارات المعروضة هي الخيارات التالية: (١) الإبقاء على الوضع الراهن؛ (٢) إيلاء اهتمام خاص لمرشحي أقاليم معينة؛ والخياران المرتبطان ببعضهما البعض

١ الوثيقة م ت ٤/١٢١.

٢ الوثيقة م ت ٢٠٠٧/١٢١/سجلات/١، المحضر الموجز للجلسة الأولى، الفرع ٦، (النص الإنكليزي).

(٣) و(٤) اعتبار التمثيل الجغرافي المعيار الخاص بوضع القائمة الموجزة؛ (٥) اعتبار التمثيل الجغرافي المعيار الخاص بأهلية المرشحين؛ (٦) استخدام نظام التناوب الإقليمي نفسه المطبق على المرشحين لتولي المناصب التي يتم شغلها بالانتخاب.

٤- الخيار ١: **الإبقاء على الوضع الراهن.** في إطار هذا الخيار يتم الإبقاء على إجراءات الاقتراح والترشيح الحالية، القائمة على المادة ٥٢ من النظام الداخلي للمجلس التنفيذي، دون تغيير. وبعبارة أخرى لن يوجد شرط قانوني يوجب التناوب على منصب المدير العام بين الأقاليم، ولا إعطاء الأفضلية لأي إقليم بعينه. ويمكن أن يكون التمثيل الإقليمي المنصف أحد الاعتبارات السياسية التي يراعيها أعضاء المجلس في عملية الاختيار، كما هو الشأن في المنظمات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة.

٥- ومن الواضح أن هذا هو أبسط خيار يمكن تنفيذه إذ إنه لا يتطلب إجراء أي تعديلات، كما أنه تمت تجربته عملياً بمقتضى الإجراءات الحالية التي اتبعت في آخر أربعة انتخابات. ويرى العديد من أعضاء المجلس أن النظام الحالي يؤدي دوره جيداً ويستطيع الإفضاء إلى تعيين أفضل مرشح لمنصب المدير العام، وخصوصاً عن طريق إعداد قائمة موجزة مبدئية وإجراء المقابلات مع المرشحين المذكورين في القائمة الموجزة. ومن الناحية الأخرى قد لا يُعنى الخيار بالفكرة التي مفادها أن الفروق في الموارد والقدرات بين الأقاليم تشكل عيباً يشوب النظام الحالي، حيث إنه يفضل عملياً الأقاليم القادرة على دعم مرشحيها دعماً فعالاً. وتتناول الخيارات التالية فكرة عدم الإنصاف والعدالة من زوايا مختلفة.

٦- الخيار ٢: **إيلاء اهتمام خاص لمرشحي أقاليم معينة.** من الأساليب التي يمكن اتباعها إزاء القضية الخاضعة للنقاش من المنظور الخاص باختيار المرشحين أن يترك المجلس التنفيذي الإجراءات الحالية دون تغيير، بينما يوافق على مجموعة معايير تضاف إلى المعايير التي اعتمدها المجلس في القرار م١٠٩٧ق في ما يخص المؤهلات الشخصية للمرشح. وباعتماد مجموعة المعايير الجديدة هذه، التي يوافق أعضاء المجلس على وضعها في الحسبان عند التصويت للمرشحين، سواء أكان ذلك من أجل القائمة الموجزة أم في مرحلة الاختيار النهائي، يعلن المجلس التزامه بمراعاة مسألتنا الإنصاف والعدالة في إطار عملية ترشيح المدير العام. وسيظل تحديد مقدار الثقل الذي يُعطى لتلك المعايير في كل حالة أمراً يرجع إلى أعضاء المجلس، كل على حدة. وقد تكون المعايير الممكنة كما يلي: (١) أن يأتي المرشح من إقليم لم يسبق مطلقاً ترشيح أي مدير عام ينتمي إليه أو لم يتم منذ فترة طويلة (٣٠ عاماً مثلاً) ترشيح أي مدير عام ينتمي إليه؛ (٢) أن يكون المرشح الآتي من أحد الأقاليم المشار إليها في المعيار (١) من مواطني أحد أقل البلدان نمواً أو أحد البلدان المنخفضة الدخل، أو أحد البلدان غير الممثلة أو الناقصة التمثيل في أمانة المنظمة.

٧- ويندرج هذا الخيار ضمن الممارسة التي يتبعها المجلس من حيث إنه يستند إلى القرارات السابقة القاضية بوضع مجموعة معايير لإرشاد الأعضاء لدى النظر في مؤهلات كل مرشح. كما أنه يتسق مع النظام الأساسي للموظفين ويجسد القرارات السابقة الصادرة عن جمعية الصحة والتي تعطي أفضلية للمرشحين الآتين من البلدان الناقصة التمثيل أو غير الممثلة، ولاسيما البلدان النامية. ويُعد التنفيذ انطلاقةً من المنظور الإجرائي عملية بسيطة حيث إنه لن يتطلب إدخال تعديلات جوهرية على إجراءات الترشيح الحالية ولكنه يعتمد على مجموعة معايير من أجل إرشاد المجلس في مداولاته. كما أنه لا يحد من سلطة المجلس وأعضائه ولكنه يُعطي إرشادات بخصوص ممارسة تلك السلطة.

٨- الخيار ٣: **الانتماء الإقليمي للمرشحين كشرط لإعداد القائمة الموجزة.** ثمة أسلوب آخر في ما يخص قضية الإنصاف والعدالة يتعلق بطرق إعداد القائمة الموجزة ومن ثم اختيار المرشحين. فيمكن، على سبيل المثال، اشتراط أن يتم تلقائياً إدراج المرشحين الذين هم من مواطني البلدان المنتمية إلى إقليم معين ضمن

القائمة الموجزة للمرشحين الذين سيُجرى المجلس المقابلات معهم ثم يصوت لهم. ويعني إعداد قائمة موجزة بخمسة مرشحين، كما هو الشأن حالياً، أن المجلس يُقصر اختياره للمرشحين الآتين من الأقاليم الأخرى على الأماكن المتبقية كي يصل إلى العدد المطلوب. وإذا كان من بين المرشحين المقترحين خمسة مرشحين من الإقليم المعني ستقتصر القائمة الموجزة عليهم عندئذ وإذا زاد عدد المرشحين من ذلك الإقليم على خمسة مرشحين سيعد المجلس القائمة الموجزة من بينهم فقط دون النظر إلى المرشحين الآتين من الأقاليم الأخرى. وستظل بقية جوانب عملية الاختيار دون تغيير.

٩- ومن شأن هذا الخيار أن يضمن تصرف المجلس التنفيذي بناءً على ترشيحات الأشخاص الآتين من إقليم معين (يُحدّد بواسطة نظام للتناوب الإقليمي أو بمعايير أخرى) وأن يزيد احتمال نجاح مرشح من بين أولئك الأشخاص. ومع ذلك فقد يُرى أنه لا يحقق مستوى مرضياً من الإنصاف والعدالة إذ إنه لا يمكن أن يضمن ألا يتم تعيين المدير العام إلا من بين المرشحين الآتين من إقليم معين. وفي الوقت نفسه قد يُعتبر هذا الخيار بالغ العشوائية لأن فرص إدراج مرشحين من الأقاليم الأخرى في القائمة الموجزة تتوقف على عدد المرشحين من الإقليم المعني. وقد تترتب عليه أيضاً تعقيدات إجرائية في ما يتعلق بإعداد القائمة الموجزة، وذلك حسب عدد المرشحين وحسب انتمائهم الإقليمي.

١٠- الخيار ٤: التمثيل الإقليمي في القائمة الموجزة. هناك أسلوب آخر في ما يخص الإنصاف بين الأقاليم في عملية الاختيار هو تحسين طريقة إعداد القائمة الموجزة. وفي إطار هذا الخيار سيتم إعداد قائمة موجزة بستة مرشحين بواقع مرشح واحد من كل إقليم. واختيار المرشح من كل إقليم ينبغي أن تتفق الدول الأعضاء في كل إقليم على آلية تختارها من أجل اقتراح مرشح وحيد (سيُتعيين أن تقدّم ترشيحه رسمياً إحدى الدول الأعضاء). وإذا تعذر ذلك على الدول الأعضاء في بعض الأقاليم أو إذا لم تكن مستعدة لذلك واقتُرحت عدة مرشحين ينبغي عندئذ اللجوء إلى الاقتراع السري المنفصل لاختيار مرشح واحد من بينهم كي يكون هناك مرشح واحد لكل إقليم. وإذا لم يأت أي مرشحين من أحد الأقاليم يتم تخفيض عدد المرشحين الذين تشملهم القائمة الموجزة تبعاً لذلك.

١١- ومن شأن هذا الخيار أن يتيح للأقاليم أن تقوم معاً بالإعلان عن مرشح واحد ودعمه، دون فرض أي نمط من أنماط التناوب الإقليمي على المجلس، ومع إفصاح المجال أمام المجلس للقيام بالاختيار على نطاق أوسع. ويجسد هذا الخيار ممارسة تحظى بالقبول الجيد داخل المنظمة وهي تمثيل كل إقليم في الأجهزة والأنشطة التنظيمية ذات الطابع العالمي، ويمكن أن يستخدم آليات التشاور الإقليمية القائمة (مثل اللجان الإقليمية)، لتمكين الأقاليم من الاتفاق على الشخص الذي تعتبره أفضل مرشح لمنصب المدير العام. وقد يكون هذا الخيار، من منظور إجرائي، أكثر تعقيداً في تنفيذه لأنه يمكن أن يتطلب تصويتاً منفصلاً في حالة وجود أكثر من مرشح واحد من إقليم معين. كما أنه سيلقي بظلال الشك على طول القائمة الموجزة إذا لم يوجد أي مرشح من أقاليم معينة، ومن ثم فإنه سيلقي بظلال الشك على حجم مجموعة المرشحين الذين سيتعين على المجلس الاختيار من بينهم.

١٢- الخيار ٥: التمثيل الإقليمي كمعيار لأهلية الأشخاص للترشيح. يمكن في إطار هذا الخيار، لأي دولة من الدول الأعضاء أن تقترح مرشحين لمنصب المدير العام، كما هو منصوص عليه حالياً في المادة ٥٢. ومع ذلك قد يكون المرشحون من مواطني الدول الأعضاء في إقليم معين فقط في ظل نظام للتناوب الإقليمي أو بناءً على المعايير التي يُتفق عليها (على سبيل المثال ألا يكون قد تم انتخاب مدير عام من أي من دوله الأعضاء). ولن يتم النظر إلى المرشحين الذين هم من مواطني الدول الأعضاء في الأقاليم الأخرى. وعندئذ سيعمل المجلس بمقتضى نظامه الداخلي الحالي، الذي يخوله إعداد قائمة موجزة في حالة وجود أكثر من خمسة

مرشحين وإجراء المقابلات مع الأشخاص المذكورين في القائمة الموجزة قبل التصويت من أجل ترشيح أحدهم.

١٣- وفي هذه الحالة ستنتم معالجة قضية الإنصاف والعدالة في تعيين المدير العام باشتراط أن يكون الأشخاص المعنيون من مواطني إقليم معين كي يصبحوا مؤهلين للترشيح. وفي هذه الحالة ستقتصر المنافسة على المرشحين الآتين من إقليم معين، وستقل سلطة المجلس في اختيار أفضل مرشح تبعاً لذلك. وقد يرغب المجلس في التفكير في ما إذا كان تقليل سلطته يحقق أم لا التوازن السليم مع الزيادة في إدراك الإنصاف والعدالة.

١٤- الخيار ٦: **التناوب الإقليمي والترشيح الوحيد**. في إطار هذا الخيار ستتبع في اقتراح المرشحين لمنصب المدير العام الممارسة التي يُعتمد عليها دائماً في ما يتعلق باقتراح المرشحين للمناصب التي يتم شغلها بالانتخاب في الأجهزة الرئاسية للمنظمة، مثل مناصب رئيس جمعية الصحة العالمية ونواب رئيسها، ومناصب رئيس المجلس التنفيذي ونواب رئيسه. وبعبارة أخرى سيكون هناك نمط منتظم من التناوب بين الأقاليم، وسيكون هناك مرشح وحيد لمنصب المدير العام يقترحه أحد بلدان الإقليم الذي يحل عليه الدور في إطار التناوب بين الأقاليم. وبناءً على ذلك سيلزم إعداد قائمة موجزة، ولن يكون أمام المجلس التنفيذي إلا أن يقبل أو يرفض المرشح الوحيد المقترح.

١٥- وسيكون هذا الخيار هو الأكثر إشكالية من المنظور الدستوري، إذ إنه يمكن التشكيك في توافقه مع الوظيفة الدستورية المسندة إلى المجلس في المادة ٣١ من الدستور لترشيح المدير العام. كما أن تنفيذه سيثير عدة قضايا إجرائية من المحتمل أن تكون صعبة، حيث إنه سيتعين، مثلاً، أن تتفق الدول الأعضاء على نمط التناوب الإقليمي وعلى آلية اختيار المرشح الوحيد، وعلى كيفية التوفيق بين عملية الترشيح وبين إمكانية شغل المدير العام المنصب لفترة ولاية.

١٦- وأخيراً، هناك اعتبار شامل مؤداه أن أي خيار، باستثناء الإبقاء على الوضع الراهن، لا ينبغي أن يُطبق أو يؤثر على المديرية العامة التي مازالت تشغل المنصب. وبهذا ينبغي ألا ينطبق تنقيح آلية الترشيح إلا على الترشيح الذي سيجري في عام ٢٠١١ إذا لم يتم اقتراح المديرية العامة لشغل المنصب لفترة ولاية ثانية، أو في عام ٢٠١٦ إذا تم اقتراح المديرية العامة لشغل المنصب لفترة ولاية ثانية.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

١٧- المجلس التنفيذي مدعو إلى النظر في الخيارات الممكنة المقترحة أعلاه. وترى الأمانة أن من الضروري تقديم أي خيار يُتفق عليه، باستثناء الخيار ١، إلى جمعية الصحة كي تنتظر فيه، وذلك نظراً للآثار الدستورية والآثار الخاصة بالسياسات والآثار الإجرائية المترتبة على عملية ترشيح المدير العام.

= = =