



世界卫生组织总干事

秘书处的报告

1. 2007 年 5 月，执行委员会在第 121 届会议上审议了秘书处的报告，其中包括如果总干事职位采用区域轮换模式，在组织法和程序方面应予以考虑的因素¹。执委会同意，秘书处应对任命总干事的其他备选模式提供评价和较全面的审查，供执委会在第 122 届会议上审议。
2. 在第 121 届会议上的辩论显示，所有执委会委员们的共同目标是确保被任命为世卫组织总干事的人员应满足执委会在 EB97.R10 号决议中规定的所有条件，而且最重要的是具备可以作为本组织技术和行政首长全面有效开展工作的个人品质和职业素质²。支持总干事职位区域轮换的执委会委员们强调，需要确保选择过程的公平性与区域间的公平竞争环境。在这方面值得指出的是，六个世卫组织区域中有三个区域从未有人被任命为总干事，即便在以往的选举中曾提议过这些区域的合格候选人。赞同维持现行制度的执委会委员们认为，区域轮换模式必然会限制对候选人的选择，从而无法确保最合格的人员当选。此外，这将从根本上改变总干事职位的性质，使其变为具有区域性而不是全球性职能。这还有可能对其是否符合《组织法》产生疑问。
3. 本报告审查反映执委会讨论情况的不同方案。本报告还就执委会委员们提出的主要问题提供了对每种方案的简短评价，即如何确保过程公平、公正；如何确保选择最佳可能候选人；及如何在总干事提名中保持《组织法》授予执委会的职能的有效性。提出的方案如下：（1）维持现状；（2）特殊考虑一定区域的候选人；（3）和（4）两个相关备选方案，将地域代表性作为建立最后名单的标准；（5）将地域代表性作为候选人资格标准；及（6）使用与官员选举的候选人同样的区域轮换制度。

¹ 文件 EB121/4。

² 文件 EB121/2007/REC/1，第一次会议摘要记录，第 6 节。

4. **方案 1：维持现状。**此方案中，以《执行委员会议事规则》第 52 条为基础的现行提议和提名过程将维持不变。换言之，没有法律规定要求在区域之间轮换总干事职位，或优先考虑任何特定区域。同联合国系统的其他组织情况一样，公平的区域代表性可以是执委会委员们在选择过程中的政治考虑因素。

5. 此方案显然最易执行，因为它不需要任何变化，并已在实践中接受了以往四届选举所用现行政程序的检验。一些执委会委员们认为，现行制度运作良好，可以使最佳候选人被任命为总干事，尤其是通过建立初步的最后名单并面试最后名单上的候选人。另一方面，此方案对这样的观点没有提出解决办法，即各区域间资源和能力的差异造成现行制度中的缺陷，即此方案在实践中有利于可以有效支持其候选人的区域。下述方案从不同角度对认为缺乏公平和公正的观点提出了解决办法。

6. **方案 2：特殊考虑一定区域的候选人。**从选择候选人角度出发，解决此问题的一个讨论中的可能方式是，执行委员会保持现行政程序不变，同时在执委会于 EB97.R10 号决议中关于候选人个人特点通过的标准之外，商定一套标准。执委会委员们同意在投票选举构成最后名单的候选人和最终选举的候选人中考虑该标准，而且执委会借助通过这套新标准，表示承诺考虑公平和公正问题，使其成为总干事提名过程中的一部分。每种情况下赋予这些标准多少权重留待执委会委员个人决定。可能的标准有：（1）候选人来自以往从未有过总干事提名的区域，或在一定期限内（例如 30 年）从未有过提名的区域；及（2）来自（1）所述区域之一的候选人是最不发达国家或低收入国家或在世卫组织秘书处没有代表或代表人数不足的国家或地区的国民。

7. 此方案符合执委会惯例，因为该方案以执委会原有决定为基础建立一套标准，指导委员们审议每位候选人的特点。此方案还符合《职员条例》，并反映以往的卫生大会决议，其中优先考虑代表人数不足或没有代表的国家的候选人，尤其是发展中国家的候选人。从程序角度来看，此方案由于不要求对现行提名程序进行重大改动，易于执行，但是依赖于有一套标准以指导执委会进行讨论。此方案也没有限制执委会及其委员的权限，而是对行使权限提供了指导。

8. **方案 3：将候选人的区域来源作为建立最后名单的条件。**解决公平和公正问题的另一可能方式与建立最后名单进而选择候选人的模式有关。例如，可要求一定区域国家国民的候选人自动列入最后面试名单，然后由执委会投票决定。如果与目前情况一样，最后名单至多具有五名候选人，这就意味着执委会需在剩余名额中对其他区域候选人的选择作出限制，以便达到规定数目。如果在提议候选人中，有五名来自考虑区

域，则最后名单仅有他们组成。如果来自该区域的候选人多于五名，执委会将只能从其中建立最后名单，而无法考虑其他区域候选人。提名过程的其他所有方面都保持不变。

9. 此方案可确保执行委员会根据特定区域人员的候选资格（通过区域轮换制度或通过其他标准确定）行事，并提高了在这些人员中产生获胜候选人的可能性。但是，此方案可能还是会被认为没有达到满意的公平和公正程度，因为它不能保证只从特定区域候选人中任命总干事。同时，此方案可能会被认为太过随意，因为其他区域候选人被列入最后名单的机会取决于来自考虑区域的候选人数目。由于候选人的数目及其区域来源问题，这还使得建立最后名单的程序变得复杂。

10. **方案 4：最后名单中的区域代表性。** 还有另一种解决选择过程中区域间公平性的方式，即彻底变革形成最后名单的方法。此方案中，最后名单最多可有六名候选人，每个区域一名。为了从每个区域选出候选人，每个区域的会员国应商定选择机制，以便提议一名唯一候选人（其候选资格仍必须由会员国正式提交）。如果有些区域的会员国无法或不愿意这样做，提议了若干候选人，则应举行单独的无记名投票，在他们中间选出一名候选人，以形成每个区域一名候选人。如果特定区域没有候选人，最后名单数额应相应减少。

11. 此方案使得各区域可共同陈述和支持一名唯一候选人，同时无需执委会采用区域轮换模式，因而使其选择范围更广。这反映了世卫组织内广为接受的做法，即每个区域在全球性机构和法定活动中都有其代表，并可促进现有区域协商机制（例如区域委员会），以使得各区域可就其认为是总干事职位的最佳人选达成一致意见。从程序角度来看，此方案的执行更为复杂，因为在一定区域的候选人多于一名的情况下，可能需要进行单独投票。在一定区域没有候选人的情况下，最后名单的名额将具有不确定性，从而使得执委会必须从中进行挑选的候选人名单数额也具有不确定性。

12. **方案 5：将区域代表性作为候选人资格标准。** 此方案中，按照《规则》第 52 条目前规定，任何会员国都可提名总干事候选人。然而，根据区域轮换制度或以一定商定标准为基础（例如没有人当选过总干事的任一会员国），候选人只能是特定区域会员国的国民。其他区域会员国国民候选人则不予考虑。执委会然后根据现行程序开展工作，其中在候选人多于五名的情况下，将建立最后名单，并在投票决定提名一名候选人前对最后名单的候选人进行面试。

13. 此种情况下，由于规定只有特定区域国民的人员才有资格成为候选人，解决了总干事任命中的公平和公正问题。此种情况下，竞争将局限于来自于特定区域的候选人，而执委会选择最佳候选人的权限也相应减少。执委会拟可考虑其权限的减少是否与过程中公平概念的增加恰好达成平衡。

14. 方案 6: **区域轮换和唯一候选人**。此方案中，提议总干事候选人将沿用提议世卫组织理事机构当选职位（例如世界卫生大会主席和副主席职位及执行委员会主席和副主席职位）候选人一贯采用的做法。换言之，将是定期区域轮换模式，由当值区域的一个国家提议一名唯一的总干事候选人。因此没有必要建立最后名单，执行委员会只接受或拒绝提议的唯一候选人。

15. 从组织法角度来看，此方案问题最大，因为根据《组织法》提名总干事的第 31 条，对此方案是否符合执委会在组织法方面的职能可能会产生疑问。这还会在执行中产生若干可能的棘手程序性问题；例如，会员国必须就区域轮换模式、选择唯一候选人的机制以及在总干事有可能连任两届的情况下如何协调提名过程，达成一致意见。

16. 最后，涉及所有方案的一个考虑是，除维持现状之外，任何方案都不应适用于或影响现任总干事。如果总干事不再被提议连任，对提名机制的修订因此只能适用于 2011 年进行的提名，如果总干事被提议连任，则是 2016 年的提名。

执行委员会的行动

17. 请执行委员会审议上述所提议的可能方案。秘书处认为，除方案 1 外，有必要向卫生大会提交任何商定方案，以供大会审议此过程在组织法、政策和程序方面对提名总干事的影响。

= = =