



**Всемирная
организация здравоохранения**

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто тридцатая сессия
Пункт 9.1 предварительной повестки дня

EB130/29 Corr.1
5 января 2012 г.

**Выборы Генерального директора Всемирной
организации здравоохранения: доклад
рабочей группы**

Доклад Генерального директора

ИСПРАВЛЕНИЕ

Просьба заменить текст документа EB130/29 прилагаемым текстом.

Выборы Генерального директора Всемирной организации здравоохранения: доклад рабочей группы

Доклад Генерального директора

Генеральный директор имеет честь препроводить Исполнительному комитету доклад Рабочей группы государств-членов по процессу и методам выборов Генерального директора Всемирной организации здравоохранения, совещание которой было проведено в Женеве 21-24 ноября 2011 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ДОКЛАД РАБОЧЕЙ ГРУППЫ ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ ПО ПРОЦЕССУ И МЕТОДАМ ВЫБОРОВ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ВСЕМИРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

1. Рабочая группа государств-членов по процессу и методам выборов Генерального директора Всемирной организации здравоохранения провела свое совещание в Женеве 21-24 ноября 2011 г. под председательством посла Tan Yee Woan (Сингапур) со следующими заместителями Председателя: г-ном Faiyaz Kazi (Бангладеш), г-ном Jacques Pellet¹ (Франция), д-ром Masato Mugitani (Япония), г-ном Colin McIff (Соединенные Штаты Америки) и г-жой Petronella Nyagura (Зимбабве). Д-р Mokhtar Warida (Египет) не смог принять участие в сессии.² На сессии присутствовали представители 97 государств-членов и одной региональной организации экономической интеграции.

Введение

2. Рабочая группа была учреждена резолюцией EB128.R14 в целях повышения объективности, транспарентности и справедливости среди государств-членов шести регионов Всемирной организации здравоохранения в процессах, связанных с выдвижением кандидатур и назначением Генерального директора. В этой связи Рабочей группе было предложено: рассмотреть и проанализировать все аспекты процесса выдвижения кандидатуры и назначения Генерального директора, при этом обозначить те правила, процедуры и/или меры, которые следовало бы пересмотреть, укрепить и/или ввести дополнительно в целях повышения транспарентности, объективности и справедливости выборов Генерального директора, в частности для того, чтобы наем этого должностного лица осуществлялся в соответствии с положениями пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций; представить конкретные рекомендации по указанным выше вопросам Исполнительному комитету на его Сто тридцатой сессии в целях последующего формулирования окончательного варианта рекомендаций для представления Шестидесятой пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения.

3. Второе совещание Рабочей группы опиралось в своей работе на результаты обсуждений, прошедших в ходе первого совещания и отраженных в пунктах с 6-го по 20-й промежуточного доклада о деятельности Рабочей группы.³ Рабочая группа вновь рассмотрела различные этапы процесса выдвижения и назначения и более детально

¹ Избран в качестве заместителя Председателя после ухода с этого поста г-на Konrad Scharinger (Германия).

² Д-р Reida El Oakley (Ливия) присутствовала на совещаниях Президиума по поручению д-ра Warida.

³ Документ A64/41, принятый к сведению Всемирной ассамблеей здравоохранения, см. документ WNA64/2011/REC/2, протокол четвертого заседания Комитета В, раздел 2.

проанализировала ряд вопросов, поднятых и обсужденных на первом совещании. Рабочая группа пользовалась в своей деятельности консультативной помощью со стороны Секретариата в отношении значения обсуждаемых вопросов в свете Устава и соответствующих Правил процедуры Исполнительного комитета и Всемирной ассамблеи здравоохранения. Рабочая группа также воспользовалась документами, подготовленными Секретариатом для совещания, в особенности приведенными в перечне справочных документов, содержащемся в документе EB/EDG/WG/2/2.

4. Группа обсудила рабочую таблицу, составленную Председателем при поддержке со стороны Секретариата и содержащую конкретные предложения, выдвинутые на первом совещании Рабочей группы (документ A64/41). После первого чтения Рабочая группа определила четыре конкретных области, требующих дальнейшего обсуждения: форум кандидатов; кодекс поведения; роль Исполнительного комитета и Всемирной ассамблеи здравоохранения; критерии отбора на пост Генерального директора.

5. Рабочая группа согласилась с необходимостью совершенствования методов и процессов выборов Генерального директора в целях повышения транспарентности, объективности и справедливости, включая предоставление равных возможностей для всех кандидатов, признавая, что до настоящего времени на данный пост были назначены представители лишь трех из шести регионов Организации. Было вновь подтверждено, что процесс выдвижения и назначения должен по-прежнему в полной мере определяться государствами-членами.

6. Рабочая группа вновь обсудила и развила некоторые предложения, выдвинутые на ее первом совещании в качестве инструментов, которые могли бы способствовать обеспечению равных конкурентных условий для всех кандидатов. Ниже описан ряд таких инструментов.

Форум кандидатов

7. Рабочая группа согласилась с тем, что такой форум сможет позволить всем кандидатам на равноправной основе распространить сведения о себе и своем видении среди государств-членов. Рабочая группа поддержала создание форума, признав необходимость дальнейшей проработки этого вопроса, и решила, что форум должен быть открыт для всех государств-членов.¹ Форум кандидатов не рассматривается в качестве директивного органа, принимающего решения.

8. Форум кандидатов будет созываться Секретариатом по поручению Исполнительного комитета и проходить под председательством Председателя Исполкома, с использованием структуры Президиума, в качестве самостоятельного мероприятия, предшествующего сессии Исполкома.

¹ Включая, где применимо, региональные организации экономической интеграции.

9. Был высказан целый ряд мнений по другим вопросам, касающимся форума кандидатов, и Рабочая группа сочла, что они заслуживают дальнейших обсуждений. Речь шла, в частности, о следующем:

(i) По вопросу о времени проведения форума кандидатов Рабочая группа обсудила два следующих варианта: проведение форума кандидатов заблаговременно до процедуры выдвижения кандидата на уровне Исполкома, с тем чтобы дать государствам-членам время на размышление и консультации; либо проведение форума непосредственно перед или параллельно с сессией Исполнительного комитета в целях снижения расходов и обеспечения более широкого участия стран.

(ii) Хотя все в целом согласились с тем, что каждый кандидат может выступить с презентацией и будет отвечать на вопросы государств-членов, был высказан ряд мнений по конкретным условиям организации той части форума, которая касается вопросов и ответов. Некоторые варианты, предложенные членами Рабочей группы, включили представление фиксированных вопросов, известных кандидатам заранее; произвольные вопросы во время собеседования или сочетание подходов, с учетом роли региональных групп.

(iii) Что касается продолжительности форума кандидатов, то в этой связи следует учитывать потенциально большое число кандидатов, реальное время на каждое собеседование, а также расходы и время, которое придется потратить кандидатам и государствам-членам.

(iv) Обсуждалась также возможность трансляции форума кандидатов по Интернету.

(v) Были высказаны различные мнения относительно подведения итогов форума кандидатов, в частности по поводу того, должен ли Секретариат представлять соответствующий доклад Исполнительному комитету.

Кодекс поведения

10. В отношении избирательных кампаний отдельные государства-члены выразили озабоченность тем, что эти кампании могут быть подвержены финансовым и политическим влияниям. Были высказаны различные точки зрения относительно того, насколько реально на практике обеспечить запрет на проведение кампаний в рамках процесса и в какой мере кодекс поведения смог бы в достаточной степени способствовать решению данной проблемы.

11. Рабочая группа пришла к мнению, что в целях повышения транспарентности и более полного соблюдения этических норм на протяжении всего процесса выдвижения было бы целесообразно составить кодекс поведения или положение об этических принципах для кандидатов на пост Генерального директора. Кратко обсудив возможные принципы для включения в кодекс поведения, Группа признала, что его

разработка потребует дополнительного времени, в частности необходимого для изучения соответствующих документов.¹

12. Рабочая группа рассмотрела возможные элементы, включая меры финансового контроля, правила в отношении внутренних кандидатов и установление механизма подотчетности, в связи с чем были высказаны различные мнения. Была выражена поддержка включению в кодекс поведения или в положение об этических принципах таких элементов, как равные возможности для всех кандидатов, воздержание от злоупотребления полномочиями власти и ненадлежащей практики, а также обязательство кандидатов соблюдать кодекс.

13. Рабочая группа также рассмотрела следующие вопросы:

Роль Исполнительного комитета и Всемирной ассамблеи здравоохранения

14. Секретариат проинформировал Рабочую группу о том, что за последние 15 лет проводимый Исполнительным комитетом процесс оценки кандидатур и выдвижения кандидата на пост значительно улучшился. Вместе с тем, было высказано мнение, что в том, как Исполком осуществляет свои функции, имеется еще ряд недостатков, препятствующих справедливому, равноправному и транспарентному процессу. Также, по мнению Группы, установленные резолюцией EB97.R10 критерии являются расплывчатыми, а процесс отбора – поверхностным и нуждающимся в усилении.

15. Государства-члены обсудили два возможных предложения для решения этих проблем:

(а) Первое предложение заключается в том, чтобы сосредоточить роль Исполкома на технических аспектах, таких как первичная оценка и составление краткого списка наилучших кандидатов. Затем Исполком представляет не менее двух кандидатур Ассамблее здравоохранения, которая и совершает окончательный выбор между ними. Государства-члены, поддержавшие это предложение, аргументировали его тем, что это повысит уровень инклюзивности и легитимности процесса в соответствии с принципом демократии, поскольку все члены смогут реализовать свое право голоса. Некоторые государства-члены также отметили, что это предложение сможет способствовать более справедливой географической представленности. Те государства-члены, которые выступили в поддержку существующей системы, возразили, что данное предложение приведет

¹ В их число входят материалы, подготовленные Секретариатом для сессии, в частности документы EB/EDG/WG/2/3 и EB/EDG/WG/2/6 и документы, приведенные в перечне справочных документов (в документе EB/EDG/WG/2/2), а также следующие: Регион Западной части Тихого океана: Nomination of the Regional Director: Code of Conduct (документ WPR/RC62/9); Rules governing the election process for the position of Director of the Pan American Sanitary Bureau, *Basic Documents of the Pan American Health Organization*, 2007; MOT, Reports of the Officers of the Governing Body (документ GB.312/INS/16/3, ноябрь 2011 г.).

к росту общей политизации и поляризации процесса без очевидных преимуществ в плане справедливости и транспарентности. Члены Группы согласились с необходимостью дальнейших обсуждений по данному вопросу.

(b) Другое направление дальнейших действий, обсужденное Рабочей группой, заключается в рассмотрении и исправлении отмеченных недостатков в методах работы Исполкома. Было достигнуто согласие о том, что в этом отношении необходима дальнейшая работа.

Критерии отбора на пост Генерального директора

16. Рабочая группа отметила, что качества кандидата – это вопрос исключительной важности. В этой связи государства-члены сосредоточили свое внимание на критериях, установленных Исполкомом¹, и путях их эффективного использования.

17. Рабочая группа обсудила вопрос о том, каким образом Исполнительный комитет должен обеспечить тщательное рассмотрение кандидатур на пост Генерального директора. В этой связи Группа рассмотрела критерии в отношении данного поста, установленные Исполнительным комитетом в резолюции EB97.R10, а также предложение одного из государств-членов и обсудила пути усовершенствования для укрепления данных критериев. Также было принято решение о том, что этот вопрос требует дополнительной проработки; некоторые предварительные обсуждения на уровне Рабочей группы отражены в прилагаемом рабочем документе [см. Дополнение].

18. Было также отмечено, что критерии по квалификации кандидатов могли бы быть дополнены разработкой определенных рекомендаций для Исполкома.

19. В данном контексте от различных государств-членов поступили предложения о том, чтобы Исполком при рассмотрении вопроса о выдвижении кандидата на пост Генерального директора должным образом принимал во внимание следующие формулировки:

- географическая ротация
- справедливая географическая представленность
- географическое разнообразие
- разнообразие географической представленности
- географическая справедливость.

20. Ни по одной из формулировок, приведенных в пункте 19, не удалось достичь единого мнения, и было предложено продолжить обсуждение этой темы.

¹ Резолюция EB97.R10.

Другие обсужденные идеи

21. Рабочая группа отметила публикацию объявления о вакансии в журналах и других соответствующих средствах массовой информации, а также на веб-сайте ВОЗ как одну из полезных практических мер, позволяющих увеличить число квалифицированных кандидатов, с учетом того, что предложения по кандидатам могут исходить только от государств-членов.

22. Рабочая группа сочла, что полезным дополнительным инструментом оценки кандидатов могла бы стать разработка вопросника о профессиональной компетентности, заполнение которого позволило бы кандидатам раскрыть свой опыт в областях, соответствующих пересмотренным критериям отбора.

23. Рабочая группа приняла решение не поддерживать следующие предложения, высказанные на ее первой сессии: (1) идею о том, чтобы каждый регион выдвигал по две кандидатуры для рассмотрения Исполкомом; (2) предложение относительно мобилизации финансовых ресурсов и других форм поддержки для кандидатов.

Выводы

24. Рабочая группа заключила, что на данной сессии достигнут значительный прогресс. Тем не менее, не удалось добиться необходимого совпадения взглядов для того, чтобы сформулировать значимые рекомендации по различным обсужденным аспектам процесса и методов осуществления выборов Генерального директора. Исполнительному комитету рекомендуется созвать сессию Рабочей группы, посвященную дальнейшей разработке ранее выдвинутых предложений, так чтобы Группа завершила свою работу до начала Шестьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения. Это также даст дополнительное время для работы в период между сессиями.

25. Секретариату предлагается на основе обсуждений на второй сессии осуществить дальнейшую разработку ключевых принципов кодекса поведения, а также предложить конкретные организационные формы проведения форума кандидатов и тщательного процесса отбора на уровне Исполнительного комитета, подготовив доклады по этим вопросам для следующей сессии Рабочей группы.

Дополнение

**РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ О КРИТЕРИЯХ ОТБОРА КАНДИДАТА НА ПОСТ
ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ВСЕМИРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

Возможные критерии включают следующие:

<p>(1) хорошая техническая подготовка и подготовка в области общественного здравоохранения и [/или] большой опыт работы в области международного здравоохранения</p> <p>(3) подтвержденное за ряд лет свидетельство того, что он (она) является лидером общественного здравоохранения</p> <ul style="list-style-type: none"> • Признанные навыки лидерства в сочетании с целеустремленной и прочной приверженностью делу улучшения здоровья во всем мире и укреплению координации среди международных партнеров • Отличные навыки коммуникации на всех уровнях, включая способность убедительно отстаивать свои позиции в рамках системы Организации Объединенных Наций, в диалоге с правительствами стран, организациями гражданского общества и на уровне широкой общественности • Последипломная университетская степень [предпочтительно в области общественного здравоохранения]/[последипломная степень в области общественного здравоохранения и солидная техническая подготовка в области международного здравоохранения (или последипломная степень с опытом работы в области общественного здравоохранения)]
<p>(2) компетентность в вопросах организационного управления</p> <ul style="list-style-type: none"> • Подтвержденные навыки управления с опытом кадрового и финансового управления на международном уровне, предпочтительно в крупной организации, а также способность сформировать слаженную и эффективную команду старшего звена управления
<p>(3) подтвержденное за ряд лет свидетельство того, что он (она) является лидером общественного здравоохранения</p>
<p>(4) восприимчивость к культурным, социальным и политическим различиям</p>
<p>(5) решительная приверженность [деятельности ВОЗ][общественному здравоохранению]</p> <ul style="list-style-type: none"> • Глубокое понимание системы Организации Объединенных Наций и способность возглавлять усилия, направленные на повышение

<p>эффективности и согласованности действий Организации Объединенных Наций на всех уровнях</p>
<p>(6) хорошее [физическое состояние]/[состояние здоровья], которое требуется от всех сотрудников Организации; и [прохождение медицинского освидетельствования в соответствии с EB120.R19]</p>
<p>(7) наличие достаточных навыков по меньшей мере в одном из официальных рабочих языков Исполнительного комитета и Ассамблеи здравоохранения</p> <ul style="list-style-type: none"> • Свободное владение английским и/или французским, и/или испанским языком, при желательном владении еще одним из языков Организации Объединенных Наций <ul style="list-style-type: none"> – Глубокое владение по крайней мере одним из языков Организации Объединенных Наций
<p>Руководство для Исполнительного комитета:</p> <p>Постоянному комитету при рассмотрении [кандидатур для выдвижения на пост]/[кандидатур на пост]/[вопроса о выдвижении на пост] Генерального директора следует уделять должное внимание принципу [географической ротации] [справедливой географической представленности] [географического разнообразия] [географической справедливости] [разнообразия географической представленности].</p>

- Продемонстрированная на протяжении двух десятилетий компетентность в вопросах общественного здравоохранения на национальном и международном уровнях
- Доказанное лидерство в отстаивании интересов охраны общественного здоровья, особенно на международном уровне
- Продемонстрированные примеры успешного решения актуальных задач общественного здравоохранения, в том числе в области укрепления общественного здоровья
- Отсутствие какого-либо отчетливого корпоративного опыта, особенно на стратегическом уровне, который мог бы повредить его/ее принципиальности или независимости в области общественного здравоохранения.

= = =