



Генеральный директор Всемирной организации здравоохранения

Доклад Секретариата

1. На своей Сто двадцать первой сессии в мае 2007 г. Исполнительный комитет рассмотрел доклад Секретариата, содержащий уставные и процедурные моменты, которые следует принять во внимание в том случае, если будет введена система ротации должности Генерального директора между регионами¹. Исполком решил, что Секретариату следует сделать соответствующую оценку и провести более тщательный анализ альтернативных систем назначения Генерального директора для рассмотрения этого вопроса Исполкомом на его Сто двадцать второй сессии.
2. Обсуждения, состоявшиеся на Сто двадцать первой сессии, показали, что все члены Исполкома единодушно высказались в поддержку того, что лицо, назначенное на должность Генерального директора ВОЗ, должно удовлетворять всем требованиям, изложенным в резолюции Исполкома ЕВ97.R10, и, что особенно важно, обладать личными и профессиональными качествами, которые нужны для всестороннего и эффективного исполнения функций главного технического и административного должностного лица Организации². Члены Исполкома, которые поддерживают концепцию региональной ротации должности Генерального директора, подчеркнули необходимость обеспечить справедливый характер процесса отбора и одинаковые условия для всех регионов. В этой связи отмечалось, что представители трех из шести регионов ВОЗ ни разу не назначались на должность Генерального директора, хотя в ходе прошлых выборов из этих регионов выдвигались квалифицированные кандидаты на эту должность. Члены Исполкома, которые высказываются за сохранение нынешней системы, считают, что концепция региональной ротации в обязательном порядке приведет к ограничению выбора кандидатов и не обеспечит избрание на эту должность наиболее квалифицированного лица. Кроме того, это может привести к кардинальному изменению характера должности Генерального директора, придав этой функции не столько глобальный, сколько региональный характер. Это может также создать проблемы совместимости с Уставом.
3. В настоящем докладе рассматриваются различные варианты, в которых находят отражение результаты обсуждений, состоявшихся в Исполкоме. В нем также дается

¹ Документ ЕВ121/4.

² Документ ЕВ121/2007/REC/1, протокол первого заседания, раздел 6.

краткая оценка каждого из этих вариантов с учетом основных вопросов, поднятых членами Исполкома, а именно: каким образом обеспечить справедливый и объективный характер процесса; каким образом обеспечить избрание самого лучшего кандидата; и каким образом сохранить эффективность функции, которая возлагается Уставом на Исполком в вопросах назначения Генерального директора. В докладе изложены следующие варианты: (1) сохранение нынешнего положения; (2) особое отношение к кандидатам из некоторых регионов; (3) и (4) два связанных друг с другом варианта, которые заключаются в использовании принципа географической представленности в качестве критерия составления короткого списка; (5) использование принципа географической представленности в качестве критерия приемлемости кандидатов; и (6) использование той же системы региональной ротации, которая используется в случае кандидатур для назначения на выборные должности.

4. **Вариант 1: Сохранение нынешнего положения.** В соответствии с этим вариантом, нынешний процесс выдвижения и назначения на основе правила 52 Правил процедуры Исполнительного комитета остается неизменным. Иными словами, никакого юридического требования, предусматривающего ротацию должности Генерального директора между регионами или предоставление преимущества какому-то конкретному региону, не будет. Принцип справедливой представленности на региональном уровне может быть учтен членами Исполкома в процессе отбора кандидатов по каким-либо политическим соображениям, как это имеет место в случае других организаций системы Организации Объединенных Наций.

5. Совершенно очевидно, что этот вариант реализовать проще всего, поскольку он не нуждается ни в каких изменениях и был опробован на практике в ходе ныне действующей процедуры в четырех последних случаях выборов. По мнению некоторых членов Исполкома, нынешняя система работает нормально и дает возможность назначать на должность Генерального директора самого лучшего кандидата, в частности за счет составления первоначального короткого списка и собеседования с кандидатами, которые включены в этот список. С другой стороны, этот вариант, возможно, не учитывает ту точку зрения, что одним из недостатков нынешней системы является то, что различие в ресурсах и возможностях отдельных регионов на практике благоприятствует как раз тем регионам, которые в состоянии оказать действенную поддержку своим кандидатам. В нижеследующих вариантах это восприятие недостаточного равенства и объективности рассматривается под разными углами.

6. **Вариант 2: Особое отношение к кандидатам из некоторых регионов.** Один из возможных подходов к решению рассматриваемого вопроса с точки зрения отбора кандидатов заключается в том, что Исполнительный комитет может оставить нынешнюю процедуру неизменной, но принять при этом ряд критериев в дополнение к тем, которые были установлены Исполкомом в резолюции EB97.R10 в отношении личных качеств кандидата. Приняв этот новый набор критериев, которые члены Исполкома могли бы по предварительному согласию принимать во внимание в ходе голосования по кандидатам как в целях включения в короткий список, так и в целях окончательного избрания, Исполком возьмет тем самым на себя обязательство учитывать вопросы справедливости и объективности в качестве одного из компонентов процесса назначения Генерального

директора. Решение о том, какое значение придавать этим критериям в каждом случае, будет приниматься по усмотрению отдельных членов Исполкома. Возможными критериями в этом случае могут быть следующие: (1) тот факт, что данный кандидат является выходцем из региона, из которого Региональный директор ранее никогда не назначался или не назначался в течение определенного периода времени (например, 30 лет); и (2) тот факт, что кандидат, являющийся выходцем из одного из регионов, указанных в пункте (1), является гражданином наименее развитой страны или страны с низким уровнем доходов или из страны, которая не представлена или недопредставлена в Секретариате ВОЗ.

7. Этот вариант соответствует практике Исполкома в том плане, что он основывается на его предыдущем решении установить соответствующий набор критериев, которыми должны руководствоваться члены при рассмотрении ими качеств каждого кандидата. Он также соответствует Правилам о персонале и отражает предыдущие резолюции Ассамблеи здравоохранения, отдающие предпочтение кандидатам из недопредставленных и непредставленных стран, в особенности развивающихся. С процедурной точки зрения этот вариант будет легко провести в жизнь, поскольку он не требует внесения существенных изменений в нынешнюю процедуру назначения, а будет лишь строиться на учете соответствующего набора критериев, которыми должен руководствоваться Исполком в своих обсуждениях. Он также не будет ограничивать полномочия Исполкома и его членов, а лишь служить руководством в деле осуществления этих полномочий.

8. **Вариант 3: Региональная принадлежность кандидатов в качестве одного из требований составления короткого списка.** Еще один возможный подход к решению вопроса справедливости и объективности касается условий составления короткого списка и, как следствие, отбора кандидатов. Например, можно было бы предусмотреть, что кандидаты, которые являются гражданами стран из того или иного региона, будут автоматически включаться в короткий список для проведения собеседования и последующего голосования Исполкомом. В случае короткого списка из пяти кандидатов, как в настоящее время, это будет означать, что Исполком будет ограничивать отбор кандидатов из других регионов оставшимися вакантными местами, с тем чтобы выйти на требуемое число кандидатов. Если среди предложенных кандидатов пять будут выходцами из рассматриваемого региона, то тогда короткий список будет состоять только из них. Если из этого региона будут выдвинуты более пяти кандидатов, то тогда Исполком составит короткий список только из их числа, не рассматривая кандидатов из других регионов. Все другие аспекты процесса назначения останутся прежними.

9. Этот вариант означает, что Исполнительный комитет будет принимать решение по кандидатурам из данного конкретного региона (выдвинутых в соответствии с системой региональной ротации или с использованием каких-либо иных критериев) и повысит вероятность избрания кандидата из числа этих лиц. Вместе с тем, этот вариант может быть воспринят как необеспечивающий удовлетворительный уровень справедливости и объективности, поскольку он не может гарантировать того, что Генеральный директор будет назначен только из числа кандидатов, являющихся выходцами из данного конкретного региона. В то же время он может быть воспринят как слишком произвольный в том плане, что шансы кандидатов из других регионов, включенных в короткий список,

будут зависеть от числа кандидатов из рассматриваемого региона. Он может также создать процедурные осложнения при составлении короткого списка в зависимости от числа кандидатов и их региональной принадлежности.

10. **Вариант 4: Представленность регионов в коротком списке.** Еще один подход к обеспечению справедливости между регионами в процессе отбора кандидатов мог бы заключаться в изменении способа составления короткого списка. В соответствии с этим вариантом, короткий список будет включать до шести кандидатов, по одному от каждого региона. Для того чтобы выбрать кандидата от каждого региона, государства-члены каждого региона должны согласовать механизм отбора с целью выдвинуть единственного кандидата (притом, что эта кандидатура должны быть официально представлена одним из государств-членов). Если государства-члены из каких-либо регионов не в состоянии или не желают поступать таким образом и предлагают несколько кандидатов, то тогда в целях избрания из их числа одного кандидата, с тем чтобы на каждый регион было по одному кандидату, проводится тайное голосование. Если кандидатов от какого-либо конкретного региона нет, то число кандидатов в коротком списке будет соответствующим образом уменьшено.

11. Этот вариант дает возможность регионам выдвигать и поддерживать на коллективной основе одного кандидата, не возлагая на Исполком обязательства по обеспечению региональной ротации и предоставляя ему возможность более широкого выбора. Он отражает хорошо зарекомендовавшую себя в рамках ВОЗ практику обеспечения представленности каждого региона в органах и уставных мероприятиях на глобальном уровне и может быть реализован с использованием существующих региональных механизмов консультации (например, региональных комитетов), с тем чтобы дать возможность регионам согласовать наилучшую, по их мнению, кандидатуру на должность Генерального директора. С процедурной точки зрения этот вариант может оказаться более сложным в реализации, поскольку он может предполагать необходимость отдельного голосования в случае наличия более одного кандидата из какого-либо региона. Он может также привнести некоторый элемент неопределенности в отношении числа кандидатов в коротком списке в том случае, если из каких-либо регионов кандидатов не будет, и, как следствие, в отношении общего числа кандидатов, из которых Исполком должен будет выбрать одного.

12. **Вариант 5: Региональная представленность в качестве критерия приемлемости лиц в качестве кандидатов.** В соответствии с этим вариантом, любое государство-член может предлагать кандидатов на должность Генерального директора, как это предусматривается правилом 52. Однако такими кандидатами могут быть только граждане государств - членов конкретного региона, в случае использования системы региональной ротации, или выдвигаться на основании некоторых согласованных критериев (например, с учетом того факта, что из государств - членов этого региона Генеральный директор ни разу не избирался). Кандидаты, которые являются гражданами государств - членов других регионов, рассматриваться не будут. В этом случае Исполком будет действовать в рамках с нынешней процедуры, в соответствии с которой он составит короткий список в том случае, если будет выдвинуто более пяти кандидатов, и проведет собеседование с

кандидатами, включенными в этот короткий список, до проведения голосования в целях назначения одного из них.

13. Вопрос обеспечения справедливости и объективности в назначении Генерального директора в этом случае можно было бы решить с помощью положения, предусматривающего, что для того, чтобы данные лица имели право на выдвижение в качестве кандидатов, они должны быть гражданами соответствующего региона. В этом случае конкурс будет ограничиваться лишь кандидатами, являющимися выходцами из конкретного региона, в результате чего полномочия Исполкома по отбору наилучшего кандидата будут соответствующим образом сокращены. Исполком мог бы, при желании, рассмотреть вопрос о том, компенсируется ли должным образом сокращение его полномочий повышением восприятия справедливости всего процесса.

14. Вариант 6: **Региональная ротация и единственная кандидатура.** В соответствии с этим вариантом, выдвижение кандидатов на должность Генерального директора будет следовать практике, которая последовательно используется в случае выдвижения кандидатов на выборные должности в руководящих органах ВОЗ, например на должности Председателя и заместителей Председателя Всемирной ассамблеи здравоохранения и должности Председателя и заместителей Председателя Исполнительного комитета. Иными словами, в этом случае использовалась бы регулярная система ротации между регионами и на должность Генерального директора выдвигался бы один кандидат, предлагаемый страной из того региона, который имеет на это право в соответствии с системой ротации. В этом случае необходимость в составлении короткого списка отпала бы, и Исполнительный комитет мог бы только принимать или отвергать предложенного единственного кандидата.

15. Этот вариант был бы наиболее проблематичным с точки зрения Устава, поскольку в этом случае можно было бы поставить под сомнение его совместимость с уставной функцией Исполкома в соответствии со статьей 31 Устава, касающейся назначения Генерального директора. Он также может привести к возникновению целого ряда потенциально трудных процедурных вопросов в части его реализации на практике; например, государствам-членам необходимо будет согласовать систему региональной ротации, механизм отбора единственного кандидата и способ согласования процесса назначения в случае возможного назначения Генерального директора на второй срок полномочий.

16. В заключение следует отметить, что общее соображение заключается в том, что любой вариант, за исключением варианта сохранения нынешнего положения, не должен распространяться или каким-либо иным образом сказываться на Генеральном директоре, занимающем пост в данное время. В этой связи, данный механизм назначения должен применяться только к процедуре назначения, которая должна быть выполнена в 2011 г., если Генеральный директор не будет выдвинут на второй срок полномочий, или в 2016 г., если Генеральный директор будет выдвинут и избран на второй срок.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

17. Исполнительному комитету предлагается рассмотреть возможные варианты, предложенные выше. По мнению Секретариата, любой согласованный вариант, за исключением варианта 1, необходимо будет представить Ассамблее здравоохранения на рассмотрение в связи с уставными, политическими и процедурными последствиями процесса назначения Генерального директора.

= = =