



В качестве руководителя Организации Объединенных Наций (ООН), Генеральный секретарь отвечает за то, чтобы эта организация могла решать самые важные и сложные проблемы мира.

Генеральные секретари играют важную роль, побуждая правительства стран к тому, чтобы они занимались вопросами изменений климата, обеспечивали устойчивое развитие общества и защищали фундаментальные права человека. Благодаря своему посредничеству они могут способствовать предотвращению и прекращению войн, а также обеспечивать утверждение ценностей и идеалов человечества, заложенных в Уставе ООН.

С момента образования ООН эта роль значительно выросла по объему и значимости. В настоящее время Генеральный секретарь работает с 193 государствами-членами ООН, возглавляет штат, включающий более 40 000 сотрудников, и осуществляет надзор за работой 30 фондов, программ и агентств ООН, которые занимаются широким спектром гуманитарных вопросов и вопросов глобального развития. Как ни странно, невзирая на то, что за прошедшие 70 лет количество членов ООН значительно увеличилось, а ее ответственность возросла, процесс избрания руководителя регламентируется обычными неформальными и устаревшими процедурами (если это вообще можно назвать регламентацией).

Доводы в пользу немедленной реформы

В отличие от других международных организаций ООН практически не имеет каких-либо установленных общеизвестных правил или формальных критериев для выбора Генерального секретаря. Вместо этого Устав ООН от 1945 года и Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 1946 году, оговаривают только формальные и очень широкие нормы, касающиеся процесса назначения Генерального секретаря.¹

Кандидаты выдвигаются правительствами стран, после чего Совет Безопасности ООН согласовывает окончательную кандидатуру — обычно это результат секретных торгов между пятью постоянными членами Совбеза, на который может быть наложено вето тем или иным постоянным членом. Затем Генеральная Ассамблея утверждает окончательную кандидатуру большинством голосов. При этом не существует никакого системного и прозрачного механизма отчетности о ходе этого процесса, нет даже информации о том, какие кандидатуры рассматриваются в данное время. К участию в этом процессе абсолютно не привлекается гражданское общество и широкая общественность. До настоящего времени еще ни одна женщина не была избрана на пост Генерального секретаря.

«За последние 20 лет подавляющее большинство правительств стран сошлись во взглядах, что нынешний порядок не подходит для выбора наилучшего из возможных кандидатов на пост главы ООН».

За последние 20 лет подавляющее большинство правительств сошлись во взглядах, что нынешний порядок не подходит для выбора наилучшего из возможных кандидатов на пост главы ООН.² Видные публицисты издавна считают его слишком непрозрачным и не отвечающим современным методам набора персонала.³ Этот порядок противоречит собственным стандартам и идеалам ООН, предоставляя слишком большие полномочия Совету Безопасности и его постоянным членам.

Учитывая серьезность вызовов, с которыми сталкивается мир, а также общепризнанные недостатки существующих ныне процедур, возникает насущная необходимость комплексного реформирования порядка выбора Генерального секретаря государствами-членами ООН. Порядок выбора должен быть изменен таким образом, чтобы он отвечал более высоким стандартам прозрачности и подотчетности, которые востребованы в равной мере, как государствами-членами ООН, так и гражданским обществом.

Чем лучше избирательный процесс, тем прочнее позиции ООН

С учетом того что срок пребывания в должности нынешнего Генерального секретаря заканчивается в декабре 2016 г., у международного сообщества появляется историческая возможность воспользоваться оставшимся временем, чтобы усовершенствовать процесс избрания главы ООН. Потенциал для изменений велик, поскольку многие из существующих ныне методов являются неформальными и гибкими, они прошли известную эволюцию во времени и не требуют изменений Устава ООН, добиться внесения которых чрезвычайно трудно.

Мандат на лидерство

Государства-члены ООН заявили о необходимости сделать избирательный процесс более надежным, что особенно важно в наше время, когда глобальная кооперация стала более востребованной, чем когда-либо ранее. От изменений климата до вооруженных конфликтов, терроризма и пандемий — многие из проблем, влияющих на судьбы мира, стали транснациональными. Вместе с тем мир становится все более полярным. Опора на координацию политики правительств государств с помощью таких неформальных форумов, как G8 или G20 становится явно недостаточной, если мы должны решать проблемы, которые требуют участия стран всего мира.

Более открытый и инклюзивный процесс отбора, в котором задействованы все государства-члены ООН, мог бы сделать мандат будущих Генеральных секретарей более весомым, что, в свою очередь, упрочит их возможности в плане мобилизации поддержки и продвижения инициатив, стоящих на повестке дня ООН. Более инклюзивный процесс способствовал бы возрождению ООН, повышению ее эффективности и доверия к ней, а также упрочил бы глобальный авторитет и международное признание.

Мандат на деятельность

Более продолжительный однократный срок пребывания в должности дополнительно усилит роль Генерального секретаря ООН. Такой подход выведет на арену кандидатов с определенным политическим потенциалом, необходимым для выработки и реализации более независимых долгосрочных и дальновидных программ. Отсутствие необходимости борьбы за переизбрание и соответствующих ограничений даст будущим Генеральным секретарям свободу действий, позволит им более смело и энергично стремиться к реализации таких программ.

Нацеленность на изменения

Предложения по реформированию процедуры избрания Генерального секретаря выдвигались неоднократно и поддерживались большинством членов Генеральной Ассамблеи.⁴ В 2009 г. в докладе собственной Объединенной Инспекционной Группы ООН о порядке отбора и условиях работы исполнительных руководителей в системе учреждений ООН вновь говорилось о необходимости проведения реформ. Однако ООН, включая Генеральную Ассамблею, все еще медлит с реализацией своих собственных рекомендаций.

«Более открытый и инклюзивный процесс отбора, в котором задействованы все государства-члены ООН, мог бы сделать мандат будущих Генеральных секретарей более весомым»

Это происходит отчасти из-за отсутствия политической воли и дефицита времени, которое отводится на рассмотрение реформ до момента назначений на должность.

Следующее назначение на должность Генсека в 2016 г. дает государствам-членам ООН идеальную возможность продемонстрировать свою нацеленность на выбор наилучшего руководителя ООН.

Рекомендации

Принципы

С учетом передовых методов отбора других высших общественных лидеров,⁵ процесс выбора следующего Генерального секретаря ООН должен соответствовать следующим принципам:

- нацеленность на выявление наилучшей из возможных кандидатур
- своевременное и структурированное проведение
- опора на формальные критерии отбора и квалификационные требования
- равное представительство полов и сочетание передовых практических методов, основанных на принципе равенства и многообразия, включая стимулирование выдвижения кандидатов из всех регионов мира
- прозрачность для более широкого круга государств-членов ООН
- прозрачность для гражданского общества, общественности и средств массовой информации
- охват всех членов Генеральной Ассамблеи и открытость для соответствующих инициатив гражданского общества.

Эти принципы представляют собой основные критерии оценки всех дальнейших реформаторских предложений, позволяющие выяснить, в достаточной ли степени такие предложения улучшают процедуру отбора.

Процесс

Комплексная реформа процесса отбора будущих Генеральных секретарей ООН должна включать в себя все десять пунктов, перечисленные ниже:

1. Должность и квалификационные требования к ней должны быть обнародованы во всех странах с приглашением к выдвижению кандидатур государствами-членами ООН, парламентами и общественными организациями с указанием срока окончания выдвижения кандидатур.
2. ООН должна опубликовать официальный список критериев отбора. В этих критериях должен быть сделан акцент на том, что должен быть избран самый достойный человек, будь он мужчиной или женщиной, независимо от региона, в котором он проживает (см. Приложение).
3. Четкий график выборного процесса, совпадающий со сроками, указанными в приглашении к выдвижению кандидатур, должен быть обнародован как можно раньше Председателем Генеральной Ассамблеи и Председателем Совета Безопасности ООН.
4. Список всех официальных кандидатов и их резюме должны быть опубликованы Председателем Генеральной Ассамблеи в конце этапа выдвижения кандидатур и Председателем Совета Безопасности при рассмотрении Советом перечня предпочтительных кандидатов.
5. Председатель Генеральной Ассамблеи и Председатель Совета Безопасности должны вместе отвечать за регулярное оповещение государств-членов ООН и широкой общественности о ходе отбора кандидатов, начиная с момента объявления полного списка кандидатов.
6. Все кандидаты должны четко констатировать свое видение того, как они будут осуществлять руководство и к каким целям они будут стремиться на занимаемом посту. Это заявление должно включать в себя приоритетность мероприятий и обязательство отбирать высшие должностные лица ООН, исходя из их достоинств и независимо от страны происхождения.

«Эти принципы представляют собой основные критерии оценки всех дальнейших реформаторских предложений, позволяющие выяснить, в достаточной ли степени такие предложения улучшают процедуру отбора»

7. Сразу же после оглашения имен всех кандидатов Генеральная Ассамблея должна организовать серию открытых заседаний, которые позволят государствам-членам ООН, а также широкой общественности и СМИ проанализировать кандидатуры и платформы кандидатов.
8. Генеральная Ассамблея и Совет Безопасности должны настаивать на том, чтобы кандидаты не давали обещаний отдельным странам в отношении назначения их представителей на высшие посты, а государства-члены ООН должны взять на себя обязательство не пытаться добиться таких обещаний.
9. Генеральная Ассамблея должна затребовать у Совета Безопасности представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи не менее двух кандидатур на должность Генерального секретаря.
10. Пребывание в должности Генерального секретаря должно быть ограничено одним сроком продолжительностью семь лет без права продления.

Пребывание в должности Генерального секретаря должно быть ограничено одним сроком продолжительностью семь лет без права продления.

ООН должна утвердить ряд формальных критериев и квалификационных требований. Они должны быть обнародованы и служить в качестве руководящих принципов для всех заинтересованных сторон при выдвижении кандидатов и выборе наиболее соответствующего квалификационным требованиям лица, которое станет Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций.

Этот ряд должен включать в себя следующие критерии:

- Полное понимание и продемонстрированную приверженность целям и принципам, изложенным в Уставе ООН, включая обеспечение мира и безопасности, прав человека и развития общества.
- Наличие и демонстрацию наивысших качеств, касающихся морального авторитета, независимости, добросовестности и смелости.
- Продemonстрированную способность к моральному, интеллектуальному и политическому лидерству в международной организации и способность обеспечивать руководство в рамках расширенной системы ООН.
- Доказанную способность руководить сложной международной организацией.
- Тонкое владение дипломатическими, посредническими навыками и навыками решения проблем.
- Навыки публичных выступлений и общения со средствами массовой информации, которые необходимы для работы в качестве эффективного и убедительного пропагандиста на мировой арене.
- Доказанное понимание мультикультурности мира и восприятие принципов равенства и многообразия.
- Послужной список, демонстрирующий желание работать с гражданским обществом и всеми другими заинтересованными сторонами.

Примечания

- 1 В Уставе ООН (Статья 97) говорится только о том, что Генеральный секретарь назначается Генеральной Ассамблеей (ГА) по рекомендации Совета Безопасности. Резолюция ГА 11/1 (1946) рекомендует, чтобы Совет Безопасности выдвигал одного кандидата на утверждение Генеральной Ассамблеей, но не ставит при этом никаких условий. Такой подход практиковался до настоящего времени, и он мог бы быть изменен новой резолюцией Генеральной Ассамблеи.
- 2 Zahran, Mohamed; Fall, Papa Louis & Roman-Morey, Enrique. Selection and Conditions of Service of Executive Heads in the United Systems Organizations. UN Joint Inspection Unit, Geneva 2009. JIU/REP/2009/8 (Заран, Мохаммед; Фолл, Папа Луи и Роман-Морей, Энрике. Отбор и условия работы исполнительных руководителей в организациях объединенных систем. Объединенная Инспекционная Группа ООН, Женева, 2009. JIU/REP/2009/8)
- 3 См., например, Urquhart, Brian. The Next Secretary-General: How to Fill a Job with No Description. Foreign Affairs (September/October 2006) (Ургухарт, Брайан. Следующий Генеральный Секретарь: Как заполнить вакансию, не имея описания. Издательство Foreign Affairs (сентябрь/октябрь 2006 г.)
- 4 К ним относятся следующие резолюции, все из которых были приняты консенсусом: Резолюция ГА 51/241 (1997), Резолюция ГА 60/286 (2006), Резолюция ГА ООН 64/301 (2010) и Резолюция ГА ООН 67/297 (2013).
- 5 Доклад на Совете Безопасности. Отчеты о специальных исследованиях. Доклад № 1 «Назначение нового Генерального секретаря» (февраль 2006 г.) и Доклад № 3 «Назначение нового Генерального секретаря ООН» (май 2011 г.)



«Один от имени семи миллиардов» — это международная кампания, получившая поддержку организаций и граждан, которые ратуют за выбор наилучшей кандидатуры на должность Генерального секретаря ООН.

НЕОФИЦИАЛЬНЫЙ РУКОВОДЯЩИЙ КОМИТЕТ

- Avaaz (глобальное веб-сообщество по защите прав и гражданских интересов)
- Фридрих-Эберт-Штифтунг (Friedrich-Ebert-Stiftung) – Нью-Йорк
- Ассоциация содействия ООН (United Nations Association) – Великобритания
- Всемирное Федералистское Движение (World Federalist Movement) – Институт глобальной политики (Institute for Global Policy)