

**ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ**

ЧЕТВЕРТЫЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Обзор и пересмотр полевой структуры МОТ**Введение**

1. В марте 2007 года Административный совет принял всеобъемлющее техническое задание по проведению обзора полевой структуры МОТ.¹ В ноябре 2007 года Административному совету был представлен промежуточный доклад по этому обзору.² Бюро собрало и проанализировало большой объем информации и данных и, по согласованию с Административным советом, поручило группе в составе трех внешних консультантов провести широкие консультации, с тем чтобы ознакомить генерального директора с различными возможностями пересмотра и их выполнимостью. В период между октябрём 2007 и январём 2008 годов эта группа посетила 17 стран в пяти регионах и ознакомилась с мнениями трехсторонних участников МОТ, партнеров, доноров и сотрудников Организации. Широкие консультации состоялись также в штаб-квартире МОТ.³
2. В настоящий документ включены предложения, касающиеся обзора и пересмотра структуры и соответствующих функций внешних бюро МОТ. Безусловно, целый ряд вопросов потребует дальнейшего тщательного изучения, а также проведения консультаций с Административным советом и сотрудниками Организации. Пересмотр полевой структуры – это сложное мероприятие по той причине, что оно будет иметь непосредственные последствия для сотрудников, а также для Организации и административного управления Бюро. Потребуется весьма тщательно проанализировать и оценить финансовые последствия предлагаемых изменений в рамках текущего и будущих бюджетов. На данном этапе хотелось бы выяснить мнения членов Административного совета относительно кардинальных задач и целей, которые должны помочь осуществить этот обзор, а также содействовать составлению предлагаемого плана и его поэтапной реализации, сочетая при этом кратко- и среднесрочные меры.

¹ GB.298/PFA/6(Rev.).

² GB.300/PFA/12.

³ Группа по вопросам глобального управления достойным трудом на своей встрече в октябре 2006 г. обсудила также ряд вопросов, касающихся структуры и функций внешних бюро Организации.

3. В первом разделе настоящего документа дается краткое логическое обоснование необходимости осуществления обзора и пересмотра полевой структуры МОТ. Во втором разделе представлено пять целей и задач, поставленных в рамках этого обзора. Получили развитие вопросы основной направленности предлагаемых преобразований и видоизменения полевой структуры, а также методов работы Бюро в целях обеспечения более высокой эффективности, действенности и результативности выполнения МОТ своего мандата и оказания услуг. В третьем разделе настоящего документа кратко описывается поэтапная реализация сформулированных предложений, определяются меры немедленного выполнения поставленных задач, а также говорится о мерах, требующих дальнейшего анализа и консультаций. В том случае если эти предложения будут одобрены, они будут учтены в ходе предстоящего стратегического планирования, составления программы и бюджетных циклов Бюро.

Логическое обоснование необходимости пересмотра системы внешних бюро МОТ

4. Текущий анализ полевой структуры Организации необходимо рассматривать как еще один элемент более широких реформ, осуществляемых МОТ, включая те реформы, которые подробно рассматриваются в «дорожной карте» методов управления, ориентированных на конечные результаты, которые были утверждены Административным советом в ноябре 2006 года.⁴
5. В 2003 году Бюро внедрило трехступенчатую структуру, включающую бюро в странах (охватывающие либо одну страну, либо несколько государств), субрегиональные бюро и региональные бюро. Это стало проявлением реализации решения Международной конференции труда (87-я сессия, 1999 г.), принятого по итогам обсуждения вопросов, касающихся технического сотрудничества. Эта структура видоизменила и скорректировала собой более раннюю структуру, которая начиная с 1992 года способствовала постепенному внедрению многодисциплинарных консультативных групп в каждом из пяти регионов.
6. В 2005 году Бюро приступило к проведению страновых программ достойного труда (СПДТ) как основного механизма по оказанию услуг МОТ своим трехсторонним участникам в странах. Это придало новый импульс мероприятиям по корректировке полевой структуры, а также пересмотру роли штаб-квартиры, с тем чтобы быстрее реагировать на изменяющиеся потребности в рамках комплексной системы управления, ориентированной на конечные результаты. Признание международным сообществом достойного труда в качестве глобальной цели и включение аспектов достойного труда в качестве национальной цели и задачи во все новых и новых странах открыло перспективы создания партнерств и оказания поддержки на глобальном, региональном, национальном и местном уровнях.
7. В то же время всеобщее подтверждение актуальности и важности Программы достойного труда стало обнадеживающим фактором и привело к выдвиганию новых требований в отношении глубоких новейших знаний, проведению всестороннего анализа политики и формулировки рекомендаций, появлению практических инструментов и методологий, которые могут быть адаптированы и применены к самым разнообразным ситуациям в целях оказания поддержки выполнению Программы достойного труда. *Ноу-хау* политики в области достойного труда – это вектор развития сегодняшних потребностей. Расширение и наиболее эффективное и действенное применение этого *ноу-хау* является основным вызовом для МОТ, с тем чтобы

⁴ GB.297/PFA/1/1.

Организация могла добиваться более высокой эффективности своей деятельности. Применение этого *ноу-хау* наиболее рационально можно осуществить на страновом уровне. Поэтому основным движущим механизмом обзора и пересмотра полевой структуры МОТ является обеспечение более высокой эффективности национальной и местной политики и программ. Такая эффективность может быть достигнута лишь благодаря совместным согласованным действиям всей полевой структуры и подразделений штаб-квартиры с учетом их соответствующих функций и преимуществ.

8. Участие МОТ в реформах, проводимых Организацией Объединенных Наций, нацеленных на оказание услуг странам, также является вызовом для полевой структуры МОТ и ее потенциальных возможностей оказывать действенную поддержку в рамках более широких национальных основ помощи в интересах развития и расширения доступа к внебюджетным ресурсам, которые все шире направляются непосредственно странам.
9. Все эти факторы указывают на необходимость пересмотра структуры и методов работы Бюро и реорганизации всей его деятельности.
10. В 2006 году в заключениях, принятых 95-й сессией Международной конференции труда, по техническому сотрудничеству, подчеркивалась необходимость пересмотра полевой структуры МОТ. В заключениях Конференции указывалось на целый ряд факторов, обосновывающих необходимость проведения такого пересмотра. В заключениях указывалось на центральную роль Программы достойного труда в контексте глобализации, важность проведения СПДТ, начало проведения общих страновых программ Организации Объединенных Наций, подчеркивался изменяющийся характер технического сотрудничества с большим упором на аспекты финансирования со стороны доверительных фондов, а также финансирования совместных мероприятий в странах.
11. В ходе обсуждения на 96-й сессии Международной конференции труда 2007 года вопросов «укрепления потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации» эти проблемы увязывались с процессами, протекающими в области управления в рамках МОТ, методов управления, ориентированных на конечные результаты, и обзора полевой структуры Организации. В ходе обсуждения основное внимание было уделено трем измерениям важности полевой структуры, в частности, вертикального управления в целях более тесной увязки потребностей трехсторонних участников с глобальными действиями; горизонтального управления в целях обеспечения взаимозависимости между стратегическими целями и задачами МОТ; и внешнего управления в целях расширения потенциальных возможностей МОТ и оказания влияния на других заинтересованных участников этого процесса. Оперативную деятельность МОТ, в частности в рамках СПДТ, следует рассматривать как часть общих комплексных мер Организации по выполнению своих нормативных, аналитических и политико-консультативных функций. Это также означает, что необходимо сотрудничать с трехсторонними участниками Организации в целях претворения в жизнь, с учетом конкретных особенностей каждой страны и в соответствии с приоритетами, установленными в рамках диалога с национальными трехсторонними участниками, стратегий и политики, которые были согласованы в глобальных масштабах трехсторонними органами управления МОТ.
12. Государства-члены МОТ имеют самые разные уровни доходов. Вполне логично, что трехсторонние участники в государствах-членах обращаются к МБТ с самыми разнообразными запросами. Такие потребности стран изменяются также со временем, по мере того, как страны развиваются или переживают особые трудности. Процесс глобализации торговых, финансовых и технологических обменов ставит перед странами

все новые задачи в области роста и развития. Страны стремятся к адаптивному экономическому и социальной политике к этому новому контексту. Функционирование рынков труда и трудовых институтов – основной элемент процесса реформ. Таким образом, МОТ, в рамках своего всеобщего мандата, должна ориентировать свои услуги на удовлетворение потребностей самых разнообразных трехсторонних участников.

13. Программа достойного труда и комплексный подход к ее четырем стратегическим задачам может сыграть ведущую роль с точки зрения попыток стран содействовать устойчивому развитию. Трехсторонние участники заинтересованы в высококачественных политических консультациях на высоком уровне, которые бы строились на современных сравнительных знаниях, а также на практических инструментах и методах разрешения проблем. Они нуждаются в доступе к самым современным знаниям и заинтересованы в обмене международным опытом и передовой практикой. В настоящее время, помимо МОТ, растет число институтов, предоставляющих аналитические выводы и рекомендации по трудовой тематике. Это является ярким свидетельством важности расширения базы знаний, создания партнерств и сетей, которые бы максимально расширяли технический опыт и позволяли пользоваться накопленными знаниями и опытом не только в рамках МБТ, но и вне Бюро.
14. На страновом уровне процесс реформ ООН получил новый импульс в 2007 году, в результате чего на учреждения ООН, в том числе МОТ, стало оказываться дополнительное давление, с тем чтобы они видоизменяли свои методы и приоритеты сотрудничества и участвовали в Рамочной программе ООН по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ), являющейся всеохватывающей единой страновой программой ООН. Хотя до сих пор не принято окончательного решения по поводу сферы охвата и формата реформы в рамках ООН, экспериментальные подходы к «единству действий в рамках единой ООН» апробируются в настоящее время в выборочных пилотных странах, при этом им оказывается поддержка при принятии решений, касающихся согласования направлений деятельности и процедур в рамках ООН. Эти изменения воздействуют и будут воздействовать на то, каким образом МОТ оказывает услуги на страновом уровне.
15. Активное участие МОТ в страновых программах ООН осуществлялось по двум основным направлениям. Первое – это прямой вклад МОТ в этот процесс посредством СПДТ. Хотя СПДТ имеют свои собственные особенности, прилагались и прилагаются усилия к тому, чтобы интегрировать СПДТ в ЮНДАФ. Особое внимание уделяется вопросам расширения участия трехсторонних партнеров МОТ в процессе разработки и проведения ЮНДАФ.
16. Второе направление – это полномасштабный учет результатов, достигаемых в сфере достойного труда, в политике, программах и практической деятельности в рамках страновых программ ООН, с тем чтобы сформировать благоприятный климат для проведения политики в области достойного труда. Для этого Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций утвердил Пакет инструментальных средств для полноценного учета аспектов занятости и достойного труда в целях его применения в рамках всей системы Организации Объединенных Наций; этот пакет инструментальных средств в настоящее время дорабатывается в целях его использования на страновом уровне.
17. В то же время чрезвычайно важно признать то, что в общей семье ООН МОТ является специализированным учреждением, обладающим уникальным трехсторонним характером. Ее мандат включает функции нормотворчества и деятельности в области норм, пропагандистско-разъяснительной деятельности, расширения базы знаний и разработки политики, проведения диалога и обеспечения консенсуса,

оказания консультативных услуг трехсторонним участникам, а также оперативного проведения программ и проектов технического сотрудничества. Перед МОТ, включая ее полевую структуру, поставлена задача осуществления своего мандата сбалансировано и комплексно благодаря распределению обязанностей и действиям на началах сотрудничества в рамках всего Бюро. В этом смысле структура и функции МОТ не могут в полной мере быть сопоставимы со структурой и функциями других фондов и программ Организации Объединенных Наций.

Пять задач, поставленных в рамках пересмотра структуры внешних бюро МОТ

18. В ходе пересмотра структуры внешних бюро МОТ следует руководствоваться следующими пятью задачами:
- i) Концентрация критической массы технических знаний и опыта в регионах.
 - ii) Обеспечение более широкого и более гибкого присутствия МОТ в странах.
 - iii) Переоценка роли внешних бюро.
 - iv) Корректировка соответствующих ролей и сферы ответственности региональных структур и технических секторов штаб-квартиры.
 - v) Мобилизация всех потенциальных возможностей МОТ на более гибкой платформе и с определением конкретных сроков исполнения.

Ниже более подробно рассматриваются эти пять задач и их значение.

Концентрация критической массы технических знаний и опыта в регионах

19. В настоящее время МОТ располагает 16 субрегиональными бюро (СРБ). Речь идет о бывших многодисциплинарных технических консультативных группах, которые были преобразованы в 2003 году в СРБ. Шесть СРБ расположены в Африке, четыре – в Северной и Южной Америке, одно – в Арабских государствах, три – в Азиатско-Тихоокеанском регионе и два – в Европе и Центральной Азии. Преимущество такой структуры заключалось в том, что она давала возможность более тесной интеграции услуг со стороны МОТ и предоставления Организацией всеобъемлющей поддержки.
20. Программа достойного труда и ее четыре основных элемента представляли собой движущую силу данного подхода. Основным недостатком такой структуры, тем не менее, было то, что слишком неравномерно распределялись технические опыт и знания МОТ. В каждой группе каждый технических специалист, как правило, в среднем отвечает за три-восемь стран. Технические специалисты работают в относительной изоляции от других технических экспертов, отвечающих за те же вопросы в других местах. Кроме того, изменения, происходящие в структуре технического сотрудничества, требуют того, чтобы СРБ брало на себя значительную ответственность по проведению программ технического сотрудничества, которые финансируются за счет внебюджетных ресурсов. Это, как правило, вынуждает тратить и без того ограниченное время на обслуживание программ технического сотрудничества вместо того, чтобы посвящать его информационно-пропагандистской и аналитической работе и деятельности по консультированию в отношении проводимой политики.

- 21.** С тем чтобы укреплять потенциальные возможности МОТ в регионах и проводить сравнительный анализ, заниматься пропагандой политики и оказывать техническую поддержку трехсторонним участникам, весьма важно иметь возможность полагаться на критическую массу экспертных технических знаний и опыта. Это означает необходимость преобразования разрозненных групп в каждом регионе в несколько вспомогательных технических групп по достойному труду (ВТГДТ), при этом каждая группа должна заниматься всеми аспектами достойного труда. Количество специалистов, входящих в каждую группу, должно с течением времени увеличиться благодаря перераспределению ресурсов, обеспечению экономии средств, преобразованиям в сфере должностей нетехнического характера и изысканию дополнительных ресурсов. Основная функция предлагаемых вспомогательных технических групп по достойному труду заключалась бы в том, чтобы предоставлять политические консультации высокого уровня, а также комплексные технические услуги трехсторонним участникам в странах на субрегиональном и региональном уровнях. Эти группы могли бы оказывать помощь и содействие бюро МОТ в поддержку программ Организации.
- 22.** Обмен знаниями и расширение глобальных сетей специалистов и сообществ практиков, действующих в одних и тех же областях специальных знаний в рамках всей Организации, рассматривается как важнейшая переменная величина эффективно действующих ВТГДТ. Обеспечение для всех групп доступа к накопленным знаниям и опыту в рамках всего Бюро позволило бы существенно расширить их потенциальные возможности по разработке высококачественных рекомендаций политического характера. Это также расширило бы их возможности предоставления политических рекомендаций комплексного характера в отношении достойного труда.
- 23.** Обеспечение критической массы технических знаний и опыта имеет целый ряд практических преимуществ. В качестве первой меры потребуется перестроить технический потенциал, имеющийся в каждом регионе в настоящее время. Учитывая разницу региональных условий, возможно, было бы целесообразно подумать над созданием всего нескольких групп в более крупных регионах (Африка, Азиатско-Тихоокеанский регион и Северная и Южная Америка) и лишь одной группы в менее крупных регионах (Арабские государства, Европа и Центральная Азия). Это позволило бы сократить число технических групп по сравнению с нынешним положением, несколько расширив их состав.
- 24.** Более крупные технические группы неизбежно поставят новые задачи перед руководителями Организации, которым придется изменить методы работы и распределения имеющихся ресурсов. Проведение работы в рамках системы обеспечения конечных результатов и управления техническими ресурсами с учетом возникающих приоритетов в том виде, в котором они определены в СПДТ, потребует повышения эффективности методов управления результативностью работы, усовершенствования методов планирования работы и управления рисками, равно как и расширения административных навыков руководителей этих групп. Качество работы руководителей и управляющих этих групп станет ключевым элементом успешной работы ВТГДТ.
- 25.** Во имя обеспечения критической массы технических знаний и опыта было бы желательно расширить общее число технических специалистов, работающих в каждом регионе. Учитывая сегодняшний дефицит бюджетных средств, это можно было бы обеспечить в рамках постепенной децентрализации дополнительных технических должностей и перевода их из штаб-квартиры в регионы. В то же время необходимо подходить к этим проблемам с крайней осторожностью, с тем чтобы не поставить под удар критическую массу технических знаний и опыта, которые также требуются и в штаб-квартире. Следовало бы усилить мобильность сотрудников категории специалистов между различными местами службы.

26. Дальнейшее усиление эффективности могло бы позволить постепенно увеличить соотношение между должностями сотрудников категории специалистов и общего обслуживания. Было бы желательно обеспечить более высокое соотношение, чем то, которое наблюдается в настоящее время. Среднесрочная цель могла бы быть поставлена после изучения передовой практики в рамках всей системы ООН в ряде стран.
27. Все указанные меры имеют большое значение для проведения сегодняшней стратегии развития людских ресурсов (2006-09 гг.), которую необходимо будет пересмотреть и привести в соответствие с современными требованиями, чтобы учесть предложенные меры.

Обеспечение более широкого и более гибкого присутствия МОТ в странах

28. В настоящее время МОТ располагает 52 бюро в различных странах мира (исключая штаб-квартиру). МОТ не имеет возможности иметь свои бюро в каждом государстве-члене. При этом МОТ может расширять свое присутствие в мире, действуя в большем числе государств, чем это имеет место сегодня. В тех странах, в которых МОТ не имеет своих бюро, уже сегодня действует ряд альтернативных возможностей поддержания взаимосвязей с трехсторонними участниками МОТ и координации общих усилий. Эта система предполагает наличие национальных координаторов (в настоящее время таких насчитывается 15, как правило, в странах Европы и Центральной Азии), национальных или международных сотрудников, занимающихся вопросами технического сотрудничества, и персонала ООН. В целом, считается, что наличие национального координатора, содействующего мероприятиям, проводимым МОТ, и обеспечивающего взаимосвязи с трехсторонними участниками Организации на регулярной основе, значительно повышает эффективность помощи со стороны МОТ, в том числе благодаря проведению периодических технических миссий. Кроме того, национальные специалисты широко используются в рамках всей системы ООН.
29. Присутствие МОТ в странах в лице национального координатора не следует рассматривать как наличие бюро МОТ. Речь в данном случае идет о гибком присутствии, прямо зависящем от цикла программной деятельности. Такое присутствие может устанавливаться или прекращаться в зависимости от потребностей. Многие правительства предоставляют помещения и создают условия для работы национальных координаторов. При приеме на работу таких сотрудников, как и всего персонала МБТ, должное внимание необходимо уделять трехстороннему характеру Организации.
30. Более широкое использование национальных координаторов потребует тщательной оценки критериев, потребностей, бюджетных последствий и возможностей финансирования. Разумно приемлемой среднесрочной целью (к 2011 году) мог бы стать найм дополнительно 20-30 национальных координаторов в таком же количестве стран.
31. Учреждение института национальных координаторов следует рассматривать как отправную точку динамичного проведения СПДТ. Как только та или иная СПДТ набрала достаточные обороты, заручилась национальной поддержкой и обеспечила для себя средства из внебюджетных источников, позволяющие продолжать ее осуществление, можно приступать к оценке будущих методов и порядка оказания поддержки со стороны МОТ с учетом программных потребностей с точки зрения любой другой СПДТ.

Переоценка роли внешних бюро

32. В рамках трехступенчатой структуры МОТ отмечается некоторый параллелизм в работе. В частности, субрегиональные бюро, как правило, действуют как бюро, охватывающие ряд стран, но при этом в их состав входит большее число технических экспертов. В то же время страновые бюро не могут в полной мере рассчитывать на технические услуги, предоставляемые субрегиональным бюро, в результате чего они все чаще прибегают к расширению своего собственного технического потенциала или обращаются за помощью непосредственно к подразделениям штаб-квартиры. Это приводит к использованию ресурсов неоптимальным образом.
33. В нижеприведенной таблице представлена более рациональная и эффективная, с точки зрения распределения ресурсов, разбивка основных функций регионального бюро, вспомогательных технических групп по достойному труду (регионального или субрегионального деления, в зависимости от обстоятельств) и бюро МОТ.

Региональные бюро	Вспомогательные технические группы по достойному труду	Бюро МОТ	Национальные координаторы
<p>Общая ответственность за политические, стратегические и управленческие решения в регионе.</p> <p>Взаимоотношения с трехсторонними участниками МОТ и региональными представителями в рамках структуры административного управления МБТ.</p> <p>Политическое и стратегическое представительство на высоком уровне в регионе.</p> <p>Стратегии сотрудничества с региональными и субрегиональными институтами и учреждениями и организациями системы ООН.</p> <p>Определение и направленность региональных программ МОТ и региональных, стратегических, аналитических обследований.</p> <p>Координация политики и программ в странах региона и со штаб-квартирой.</p> <p>Контроль за выполнением Программы и бюджета МОТ в регионе.</p> <p>Контроль за региональным, финансовым, кадровым и административным управлением во всех страновых бюро и технических группах.</p>	<p>Техническая поддержка и помощь трехсторонним участникам в странах (СПДТ), страновым группам ООН, при проведении МБТ регионального анализа и региональных и субрегиональных форумов.</p> <p>Анализ информации и данных региональных и страновых тенденций последнего времени и взаимосвязанных политических вопросов, сбор статистических данных, проведение сравнительного анализа политики и накопленного опыта.</p> <p>Создание партнерств с сетями знаний, исследовательскими институтами и с «мозговыми центрами».</p> <p>Пропаганда политики и политические консультации.</p> <p>Вклад технического характера на высоком уровне в дискуссии, касающиеся политики, проводимой в странах и в регионах.</p>	<p>Консультации и координация усилий с трехсторонними участниками.</p> <p>Разработка и проведение страновых программ достойного труда.</p> <p>Взаимосвязи со страновыми группами и программами ООН.</p> <p>Контроль и содействие проведению программ и проектов технического сотрудничества.</p> <p>Информационно-пропагандистская деятельность, взаимосвязи с общественностью и распространение информации МОТ, а также сбор и анализ национальной информации, имеющей важность для деятельности МОТ.</p> <p>Техническое и политическое представительство в охваченных странах.</p> <p>Взаимосвязи с донорами и мобилизация ресурсов.</p>	<p>Взаимодействие с трехсторонними участниками МОТ.</p> <p>Поддержка бюро МОТ.</p> <p>Содействие проведению программ МОТ.</p> <p>Информационно-разъяснительная и пропагандистская деятельность и распространение информации, а также сбор и компиляция национальной информации, имеющей большое значение для деятельности МОТ.</p> <p>Взаимосвязи со страновыми программами ООН, страновыми сетями и партнерскими организациями.</p> <p>Участие в национальных мероприятиях по распоряжению соответствующего бюро МОТ.</p>

34. Региональные бюро выполняют политические, стратегические и контрольные функции; вспомогательные технические группы по достойному труду несут ответственность за предоставление технических консультативных услуг высокого уровня и действуют гибко в интересах трехсторонних участников и проведения стратегий в странах, регионах и субрегионах; бюро МОТ несут оперативную ответственность за управлением СПДТ и оказывают поддержку страновым программам ООН. На национальных координаторов возложены функции поддержания взаимосвязей. Потребуется тщательно проанализировать круг соответствующих полномочий и отчетности всех указанных структур.
35. основополагающий принцип заключается в проведении четкого различия между оперативными обязательствами страновых бюро по выполнению СПДТ МОТ и ответственностью вспомогательных технических групп по достойному труду с точки зрения предоставления технических консультативных услуг и поддержки. Благодаря этому можно обеспечить более тесную согласованность программ технического сотрудничества, финансируемых за счет средств из внебюджетных источников, включая взносы на дополнительный счет регулярного бюджета, с приоритетами, установленными в рамках СПДТ. За счет этого постепенно можно сформировать единые программные рамки для оказания поддержки со стороны МОТ странам согласованным порядком и за счет усилий различных подразделений МБТ, а также объединения ресурсов из различных источников.
36. Особое внимание следует уделить роли специалистов работодателей и работников, а также Бюро в интересах деятельности работодателей и Бюро в интересах деятельности работников, с тем чтобы сформировать достаточный потенциал в поддержку организаций работодателей и работников в полной мере учитывать принцип трипартизма во всех технических программах МОТ.
37. Благодаря более четкому уяснению роли и функций различных подразделений функциональное распределение основных обязанностей позволит оптимально использовать ресурсы МОТ, включая рабочее время сотрудников. Хотя предлагаемые меры на начальном этапе повлекут за собой временные затраты, которые еще предстоит количественно оценить, как только предлагаемая новая структура будет внедрена на практике, при обязательном ее дальнейшем анализе, общая экономия средств может превысить дополнительные издержки.
38. Установление требований в отношении технических профилей, уровней компетенции и уровней обеспечения техническими и административными кадрами каждой из трех групп рассматриваемых бюро тем более важно, учитывая различный и взаимодополняемый характер их соответствующих функций и кадрового состава. Такой анализ, включая возможные различия между регионами, позволит более точно определить размеры ближайших затрат по внедрению и оперативному задействованию предложенной новой структуры.
39. Расширение технических экспертных знаний и навыков МОТ в регионах, в том числе посредством усиления взаимосвязей между техническими секторами в штаб-квартире и между регионами, позволит МБТ рационализировать свою работу и делиться знаниями с трехсторонними участниками Организации и другими заинтересованными сторонами. Это позволит также более точно оценивать потребности в области расширения потенциальных возможностей и обучения кадров среди трехсторонних участников МОТ и внешних партнеров. В свою очередь, это будет непосредственно содействовать разработке и проведению учебных программ и курсов, предлагаемых Туринским центром, в сотрудничестве со штаб-квартирой, региональными бюро и бюро МОТ.

40. В то же время МОТ необходимо тщательно оценить, в полной ли мере соответствует нынешний географический охват бюро МОТ потребностям Организации. Такая оценка может быть предпринята в 2008 году и в начале 2009 года посредством дальнейших консультаций, особенно на региональном уровне. В ходе консультаций могут быть обсуждены вопросы, касающиеся роли бюро МОТ в странах с высокими доходами, а также возможности экономии средств. Создание, в контексте реформы в рамках ООН, региональных центров ООН и занятие общих помещений с ООН в странах открывает новые возможности достижения синергии с региональными структурами МОТ. Первостепенное внимание должно уделяться безопасности сотрудников и охране помещений.
41. В ноябре 2007 года Административный совет был информирован относительно планируемого продолжения развертывания системы ИРИС в выборочных полевых бюро.⁵ В полной мере эта система будет функционально задействована уже в начале 2008 года, причем этот процесс начнется с субрегионального бюро в Будапеште.⁶ Решения о внедрении в полевые бюро системы ИРИС должны координироваться и проводиться совместно с обзором и пересмотром полевой структуры. В частности, иерархия полномочий в системе ИРИС должна быть приведена в соответствие с вновь определенными функциями региональных бюро, вспомогательных технических групп по достойному труду и бюро МОТ.
42. Будет разработана оперативная модель ИРИС в поддержку вновь установленных функций различных бюро и групп с учетом результатов пересмотра полевой структуры. Планируется определить административные, финансовые и программные функции, возлагаемые на каждое бюро, а также осуществить обучение, подготовку и поддержку сотрудников по использованию системы ИРИС. Эти меры предусматривают взаимосвязи и консультации на начальном этапе с сотрудниками, поддержку в целях управления изменениями, а также решение проблем инфраструктуры и доступности Интернета. Как и в штаб-квартире, система ИРИС повлечет за собой существенное изменение процедур и ежедневных функций полевых бюро.

Корректировка соответствующих ролей и сферы ответственности региональных структур и технических секторов штаб-квартиры

43. Необходимо не только разъяснить соответствующие функции различных внешних бюро, но и определить роль и сферу ответственности внешних бюро и технических секторов штаб-квартиры. В настоящее время в области технических услуг, предоставляемых трехсторонним участникам Организации в регионах и странах, поддерживается сотрудничество, однако отмечаются и случаи параллелизма в работе.
44. Четыре технических сектора, технические департаменты и службы поддержки в штаб-квартире в первую очередь отвечают за определение общих технических стратегий и ориентиров политики, за проведение обследований и за расширение базы знаний в поддержку деятельности МОТ на глобальном уровне, а также за обслуживание Международной конференции труда, сессий Административного совета и других совещаний МОТ. Они также занимаются разработкой инструментов, методологий и руководств, используемых в рамках политических консультаций и практических мер, проводимых в странах, субрегионах и регионах. Полевые бюро часто обращаются, в зависимости от программных потребностей, к подразделениям

⁵ GB.300/PFA/ICTS/1, п. 30.

⁶ *ibid.*, п. 29.

штаб-квартиры с просьбой оказать им поддержку консультационного характера по вопросам политики и практических мероприятий, проводимых в странах.

45. Организация заинтересована в том, чтобы дать возможность техническому персоналу штаб-квартиры продолжать оказывать техническую поддержку регионам и странам в партнерстве с вспомогательными техническими группами по достойному труду. Более эффективная координация и рационализация условий, в которых она осуществляется, также являются необходимыми требованиями сегодняшнего дня. В качестве общего оперативного принципа техническая поддержка со стороны штаб-квартиры должна предоставляться по просьбе регионального бюро, вспомогательной технической группы по достойному труду или бюро МОТ, при этом региональное бюро принимает окончательное решение относительно распределения запросов, касающихся поддержки со стороны штаб-квартиры. Новые правила и процедуры могут быть внедрены в 2009 году.
46. Дополнительная мера в поддержку разъяснения соответствующих ролей и функций бюро, расположенных в регионах, и подразделений штаб-квартиры может заключаться в том, чтобы ускорить наблюдаемую сегодня тенденцию децентрализации услуг в области технического сотрудничества и передачи соответствующих функций в регионы и в страны. В 2006 году 36% всех проектов технического сотрудничества осуществлялось штаб-квартирой, а 64% – регионами. В этом заключается коренное отличие от ситуации, которая наблюдалась в 1996 году, когда регионами проводился 31% проектов. Техническое сотрудничество на (суб)региональном и национальном уровнях планируется децентрализовать, в принципе, приблизив его как можно ближе к реальному месту проведения соответствующих проектов. Потребуется и в дальнейшем проводить глобальные программы технического сотрудничества под руководством штаб-квартиры. Политика и стратегии в области технического сотрудничества, а также взаимосвязи с донорами потребуют синергии и сотрудничества между полевыми подразделениями и соответствующими подразделениями штаб-квартиры.

Мобилизация всех потенциальных возможностей МОТ на более гибкой платформе и с определением конкретных сроков исполнения

47. Предстоит расширить потенциальные возможности Бюро по проведению конкретных мероприятий и выполнению заданий с учетом приоритетов и результатов проведения СПДТ и других (суб)региональных итогов и конечных показателей. Как разъяснено выше, в этом заключается основная задача предлагаемого создания вспомогательных технических групп по достойному труду. Эту задачу можно было бы проще решить при условии использования новых моделей и структур, позволяющих бюро МОТ мобилизовать конкретные технические знания и навыки специалистов всего МБТ для выполнения конкретных и ограниченных по срокам выполнения заданий. Такие знания и опыт могли бы быть почерпнуты в этих вспомогательных технических группах независимо от места их расположения и региона, а также в подразделениях штаб-квартиры. В случае необходимости, можно было бы прибегнуть к знаниям и опыту внешних специалистов.
48. Важным средством максимального расширения потенциальных возможностей Бюро является взаимодействие с сетями экспертов. Это особенно важно для проведения исследований, разработки политики и обмена опытом и знаниями. Технический потенциал МОТ может быть существенно укреплен благодаря более систематическому привлечению трехсторонних участников к обмену опытом и знаниями, а также содействовать усилению их ответственности за проведение программ МОТ. Кроме того, богатым источником знаний для МОТ могут стать лица, прошедшие обучение и подготовку в Туринском центре. Можно было бы вести регистрацию

специалистов, к которым можно было бы обращаться за помощью при выполнении конкретных заданий, в том числе придерживаться принципов горизонтального сотрудничества между странами. Такие сети должны иметь постоянный доступ к информации и базе знаний МОТ. Это может заложить собой основу инновационной системы мобилизации знаний и опыта при издержках в разумных пределах.

49. Другим источником укрепления потенциала является интенсификация процесса создания партнерств и стратегических союзов с другими экспертными организациями и сетями, которые способны содействовать реализации Программы достойного труда МОТ и заинтересованы в этом. Учреждения многосторонней системы ООН уже приступили к включению проблем достойного труда в собственные политику, программы и деятельность. Полагаясь на партнерства с глобальными, региональными и национальными институтами и учреждениями, специализирующимися на вопросах информационно-пропагандистской и исследовательской деятельности, разработки политики, сбора данных и распространения информации, МОТ может обогатить свою базу знаний и усилить резонанс своей деятельности, выйдя за рамки своего собственного технического потенциала. Было бы важно обеспечить строгий контроль за качеством и за направленностью действий и осуществлять мониторинг оказываемых в рамках таких структур услуг.
50. Это потребует применения новых методов работы Бюро и повышения компетенции сотрудников по выполнению таких заданий. Потребуется пересмотреть административные и финансовые процедуры в поддержку выполнения таких заданий и оказания ограниченной по срокам технической поддержки, включая краткосрочные откомандирования должностных лиц из одного подразделения Бюро в другое и координацию бюджетов дорожных расходов, а также правил и процедур поддержания контактов с институтами, сетями и партнерами.

Порядок проведения пересмотра

51. Предлагается приступить к такому поэтапному пересмотру, тщательно спланировав весь процесс. Целый ряд элементов можно было бы осуществить весьма быстро в течение 2008-09 годов в рамках имеющихся ресурсов, однако другие элементы, безусловно, потребуют более тщательного изучения и дополнительных консультаций.
52. Важнейшей составляющей процесса уточнения и усовершенствования предложений являются консультации в рамках руководящих органов Бюро и с сотрудниками Организации, в том числе с представителями профсоюза персонала, равно как и дальнейшие консультации в рамках Административного совета. Кроме того, важно, чтобы учитывались более широкие рамки разработки политики и составления планов Организации, а также внешние элементы, которые могут оказать воздействие на порядок предоставления услуг МОТ своим трехсторонним участникам.
53. Ниже приводится перечень мер, которые можно было бы провести безотлагательно:
- постепенное увеличение числа национальных координаторов в странах, в которых проводятся широкие программы сотрудничества, но в которых отсутствуют бюро МОТ;
 - дальнейший процесс децентрализации технического сотрудничества МОТ;
 - разъяснение соответствующих ролей и функций региональных бюро в странах, а также порядок работы вспомогательных технических групп по достойному труду;

- разъяснение методов и приоритетов поддержки со стороны технического персонала в штаб-квартире, регионах и СПДТ.
54. Реорганизация субрегиональных бюро и их преобразование во вспомогательные технические группы по достойному труду потребуют более тщательного анализа последствий административного, финансового, кадрового и материально-технического характера. Итоги предварительного анализа можно было бы учесть при подготовке предложений по Программе и бюджету на 2010-11 годы и Основ стратегической политики на 2010-15 годы. Более подробный план реализации предложений, включая ресурсное обеспечение и кадровые последствия, можно было бы подготовить для представления Административному совету в 2009 году.
55. При проведении предлагаемых мер будут соблюдены все обязательства Бюро в рамках Положений о персонале и единой системы ООН. Любые изменения, которые, возможно, потребуются внести в Положения о персонале, будут обсуждены с представителями профсоюза персонала и утверждены в соответствии с установленными правилами и процедурами.
56. Подробный обзор и пересмотр сферы охвата бюро МОТ потребует проведения дополнительных региональных консультаций до окончательного утверждения предложений. Такие консультации могли бы быть проведены в 2008 году, с тем чтобы подготовить предложения для рассмотрения Административным советом в марте 2009 года.
57. Предлагаемые меры, касающиеся осуществления обзора и пересмотра структуры и функций внешних бюро МОТ, кратко изложены в приведенной ниже таблице. Некоторые меры потребуют дальнейшей доработки, в том числе возможные финансовые последствия, а также потенциальные возможности экономии средств. Дальнейшие доработка и консультации скажутся на окончательном содержании предложений.

Таблица 1. Меры и сроки выполнения

Меры	Сроки выполнения
1. Дальнейшие консультации с сотрудниками МБТ в регионах и в штаб-квартире.	2008 и 2009 гг.
2. Критерии и план создания института национальных координаторов.	Окончание разработки в 2008 г. и поэтапное выполнение в 2008-09 гг.
3. Дальнейшая децентрализация ответственности за проведение технического сотрудничества, осуществляемого за счет внебюджетных источников.	Окончание разработки политики в 2008 г. и поэтапное выполнение в 2008-09 гг.
4. Пересмотр административных и финансовых процедур в целях содействия гибкому проведению мер технической поддержки в интересах регионов и стран.	Подготовка в 2008 г. и выполнение в 2009 г.
5. Региональные консультации по вопросам географического охвата бюро МОТ.	Консультации в 2008 г. и подготовка предложений для рассмотрения Административным советом в марте 2009 г.
6. Создание вспомогательных технических групп по достойному труду с анализом издержек, их состава и функций.	Первоначальный план включается в предложения по Программе и бюджету на 2010-11 годы, который будет представлен Административному совету в ноябре 2008 г. и марте 2009 г. Подготовка подробного плана в 2008-09 гг. и поэтапное выполнение в период 2009-11 гг.

Меры	Сроки выполнения
7. Новая стратегия в области развития людских ресурсов (2010-15 гг.) включает вопросы пересмотра полевой структуры.	Первые элементы включаются в Основы стратегической политики (2010-15 гг.), которые будут представлены Административному совету в ноябре 2008 г.; дальнейшая доработка стратегии в 2009 г.
8. Эксплуатация системы ИРИС внешними бюро в целях оказания поддержки процессу пересмотра полевой структуры.	Общий план включается в предложения по Программе и бюджету на 2010-11 годы, которые будут представлены Административному совету в марте 2009 г.; поэтапное проведение в период 2008-11 гг.

58. С учетом итогов обсуждения предложений, изложенных выше, Комитет по программе, финансовым и административным вопросам может пожелать:

- a) *высказать свои мнения относительно общей направленности предложений, касающихся структуры и функций внешних бюро МОТ;*
- b) *рекомендовать Административному совету предложить Бюро доработать эти предложения с учетом результатов проведенного анализа и консультаций относительно их конкретных моделей и механизмов, с тем чтобы подготовить поэтапный план реализации, который найдет отражение в предложениях по Программе и бюджету на 2010-11 годы и в Основах стратегической политики на 2010-15 годы.*

Женева, 18 февраля 2008 г.

Предлагаемое решение: п. 58.