



Административный совет

357-я сессия, Женева, 12 и 13 июня 2026 г.

Секция по институциональным вопросам

INS

Дата: 29 мая 2026 г.

Оригинал: английский

Седьмой пункт повестки дня

Обновленная информация о ходе осуществления процесса реформирования МОТ

► Введение

1. На своей 356-й сессии (март — апрель 2026 г.) Административный совет рассмотрел предложения Международного бюро труда (МБТ), касающиеся повышения результативности и эффективности МБТ в меняющейся многосторонней среде¹. В принятом решении Административный совет:
 - a) вновь выразил обеспокоенность в связи с финансовыми и бюджетными проблемами, с которыми сталкивается Организация;
 - b) напомнил о своем предыдущем решении по данному вопросу и подтвердил его, а также одобрил стратегическую концепцию в отношении МОТ, получившую дальнейшее развитие в документе GB.356/INS/7, и поручил Генеральному директору учитывать его руководящие указания в процессе реформирования;
 - c) приветствовал предложения о пересмотре приоритетов и другие меры, направленные на повышение эффективности в период 2026–27 годов, поручил Генеральному директору учитывать его руководящие указания при их дальнейшей разработке и осуществлении, обеспечивая при этом, чтобы любая достигнутая экономия

¹ GB.356/INS/7.

использовалась осмотрительно и строго в соответствии с приоритетами, определенными в утвержденных Программе и бюджете;

- d) поручил Генеральному директору продолжить изучение вопросов дублирования функций и возможностей для обеспечения синергии с другими учреждениями Организации Объединенных Наций, которые могли бы способствовать дальнейшему повышению эффективности и экономии средств, при сохранении уставного мандата МОТ;
 - e) поручил Генеральному директору представить на его 357-й сессии обновленную информацию о ходе осуществления процесса реформирования².
2. Настоящий документ представляется во исполнение указанной просьбы. В нем содержится обновленная информация по трем основным компонентам реформы, а именно: i) пересмотру приоритетов и реорганизации МБТ; ii) укреплению потенциала в полевых бюро; и iii) стратегическому планированию, вспомогательным службам и инфраструктуре служебных помещений. В документе представляется обновленная информация о финансовом положении Организации, а также об участии МОТ в общесистемных усилиях по реформированию, включая инициативу «ООН-80».
3. С марта 2026 года МБТ обеспечило дальнейшее продвижение процесса реформирования через специально созданные целевые группы, подотчетные Комитету по вопросам управления. Эта работа включает структурную реорганизацию МБТ, подготовку аналитических докладов и уточнение анализа соотношения затрат и выгод и оценок рисков, как было поручено Административным советом³. Консультации и, в соответствующих случаях, переговоры с Профсоюзом персонала проводились в соответствии с применимой нормативно-процедурной базой. Несмотря на наличие расхождений во взглядах по отдельным аспектам процесса, МБТ придает первостепенное значение дальнейшему укреплению коммуникации, обмена информацией, прозрачности и общей эффективности социального диалога. Хотя многие элементы реформы по-прежнему находятся на стадии разработки и являются предметом продолжающихся консультаций, общая направленность реформы соответствует стратегической концепции и срокам ее реализации, одобренным Административным советом.
4. Как было указано на сессии Административного совета в марте 2026 года, МБТ, в соответствии со своей приверженностью принципу прозрачности, создало [специальную веб-страницу](#) для регулярного размещения обновленной информации о ходе осуществления мер по реформированию, включая справочные документы, графики и контрольные этапы. Кроме того, ведется работа по формированию системы показателей и индикаторов для отслеживания хода реализации реформы и оценки ее результатов. Веб-страница позволяет трехсторонним участникам МОТ и другим заинтересованным сторонам подписываться на обновления, что способствует обмену информацией на всех этапах процесса реформирования. С 2025 года МБТ также ведет свой внутренний информационный портал для предоставления персоналу информации о ходе реформы. Кроме того, МБТ организовало общее собрание персонала в формате town hall и продолжит поддерживать регулярное взаимодействие с персоналом.

² GB.356/INS/7/Decision.

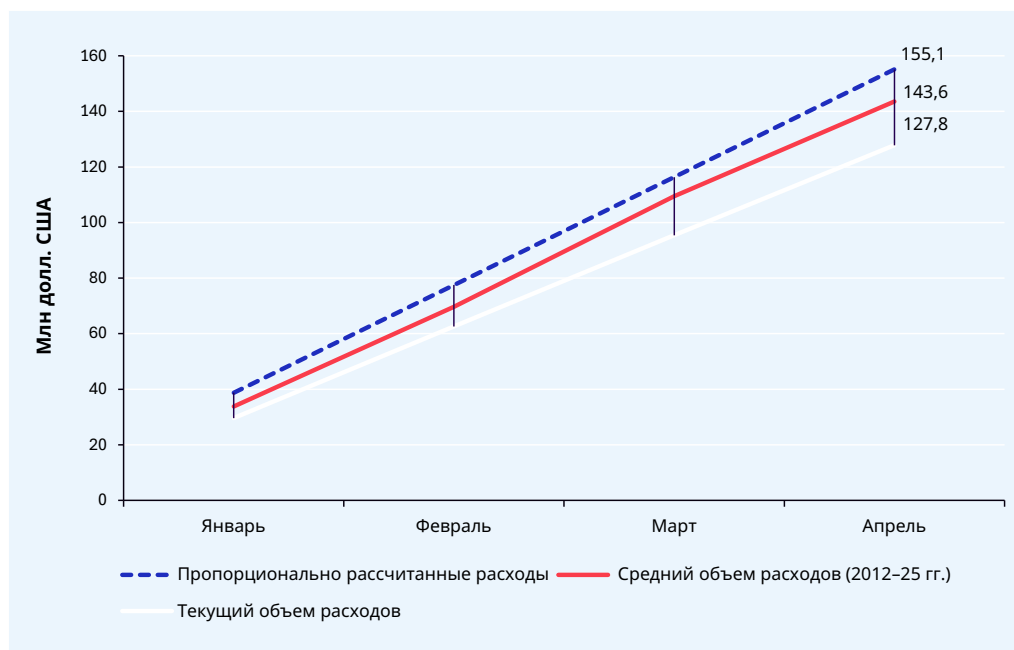
³ В ноябре 2025 г. Административный совет поручил Генеральному директору «при разработке всех необходимых решений, в том числе решений, связанных с финансовыми последствиями, руководствоваться результатами прозрачного анализа расходов, экономии средств, выгод и рисков, подкрепленного фактическими данными, не предпринимая при этом итогов процесса пересмотра приоритетов» (GB.355/INS/7/Decision).

► Обновленная информация о финансовом положении

5. По состоянию на 22 мая 2026 года МБТ получило или зачислило 186,5 млн швейцарских франков⁴, включая 12,22 млн швейцарских франков задолженности по взносам, которые были направлены на частичное погашение заимствований, привлеченных для покрытия дефицита в 2024–25 годах. Оставшаяся сумма в размере 174,3 млн швейцарских франков составляет около 46% начисленных взносов на 2026 год. Хотя этот уровень в целом соответствует тенденциям последних лет, сохраняется высокая степень неопределенности в отношении поступления взносов и сроков их получения. В связи с этим по-прежнему требуется обеспечивать осмотрительное управление ресурсами регулярного бюджета, особенно с учетом финансовых обязательств Организации.
6. Одновременно с этим МБТ продолжало осуществлять меры по сдерживанию расходов, начатые во второй половине 2025 года. В период с января по апрель 2026 года расходы по линии регулярного бюджета составили около 127,8 млн долл. США, что на 27,3 млн долл. США ниже пропорционально рассчитанного объема бюджета и на 15,8 млн долл. США ниже среднего уровня расходов за тот же период в течение последних семи двухлетних периодов (рисунок 1). Это отражает совокупное воздействие мер по реформированию, таких как оптимизация старших руководящих должностей, и чрезвычайных мер, включая строгое регулирование найма персонала и расходов, не связанных с персоналом. Кроме того, это способствует смягчению давления на денежные потоки, поддержанию финансовой стабильности Организации и обеспечению реализации мер по реформированию. Вместе с тем жесткие инициативы, принимаемые в порядке реагирования на чрезвычайные обстоятельства, влияют на выполнение программной деятельности, а также на служебную нагрузку и благополучие персонала и поэтому должны применяться осмотрительно, с тем чтобы обеспечить оперативность реагирования и соблюдение обязанности проявлять должную заботу; при этом такие инициативы не должны рассматриваться в качестве долгосрочного решения.

⁴ Обновленная информация о полученных взносах, а также о задолженности по взносам доступна на [веб-странице МОТ](#).

► **Рисунок 1. Расходы по линии регулярного бюджета по состоянию на апрель 2026 г. в сопоставлении с пропорционально рассчитанным объемом бюджета и средними показателями за предыдущие периоды (2012–25 гг.)**



7. В январе и апреле 2026 года Генеральный директор направил правительству Швейцарии сообщения, в которых вновь подтвердил твердую приверженность МОТ сохранению ее штаб-квартиры в Женеве, а также поддержанию в Женеве необходимого экспертного потенциала по нормативным, техническим и политико-правовым вопросам, в соответствии с призывом, сформулированным Административным советом в ноябре 2025 года⁵. Впоследствии было согласовано, что МБТ и принимающая страна продолжают совместную работу по ряду конкретных вопросов, включая возможность временного приостановления в 2026 году погашения основной суммы займа на здание штаб-квартиры в размере 2,3 млн швейцарских франков, а также оказание финансовой поддержки в связи с проведением Международной конференции труда. МБТ хотело бы выразить глубокую признательность федеральному правительству Швейцарии и кантону Женева за их неизменную и конструктивную поддержку, которая сыграла важнейшую роль в обеспечении предоставления Международного конференц-центра Женевы (CICG) для проведения Конференции в 2026 году, а также в покрытии связанных с этим расходов на аренду помещений и транспортное обслуживание. МБТ поддерживает тесное взаимодействие с органами власти принимающей страны в целях изучения возможностей эффективного использования служебных помещений и залов заседаний различными структурами Организации Объединенных Наций (ООН), расположенными в Женеве. МБТ также представило несколько проектных предложений, направленных на привлечение возможного финансирования для внедрения решений на основе искусственного интеллекта в целях повышения эффективности.

⁵ GB.355/INS/7/Decision.

► Инициатива «ООН-80» и участие МОТ в этом процессе

8. Реализация инициативы «ООН-80» продолжается по нескольким направлениям; информация о достигнутом прогрессе была представлена во всеобъемлющем докладе, опубликованном в апреле 2026 года⁶. Пакеты работ продвигаются различными темпами: по значительной их части были завершены первоначальные этапы анализа и разработки концепции, и сейчас осуществляется переход к этапам реализации, экспериментального внедрения и, в соответствующих случаях, подготовки предложений для рассмотрения на межправительственном уровне. На общесистемном уровне инициатива «ООН-80» направлена на повышение согласованности действий, сокращение фрагментации и расширение доступа к экспертным знаниям и услугам, в том числе посредством региональной перезагрузки, реорганизации страновых групп, создания совместных центров знаний, развития практики совместного обслуживания и внедрения общесистемных механизмов предоставления экспертных знаний по запросу.
9. МОТ продолжает активно участвовать в инициативе «ООН-80», внося вклад в реализацию соответствующих пакетов работ и последовательно продвигая свою позицию как специализированного учреждения в сфере труда в рамках более широких обсуждений реформы, включая продвижение основополагающих принципов и прав в сфере труда. В рамках пакета работ 8 («Экспертные знания по запросу») инициатива «ООН-80» предусматривала картирование экспертного потенциала и услуг, а также разработку онлайн-каталога; в настоящее время данная работа перешла к этапу практической реализации, включая определение первоначальных пилотных мероприятий в областях, относящихся к мандату МОТ, в частности в сфере занятости и вопросов труда, экономики ухода и социальной защиты. Первоначальные пилотные мероприятия в отобранных страновых группах ООН будут развернуты в июне 2026 года, после чего к сентябрю последуют их доработка и внедрение на общесистемном уровне. По мере развития этого процесса Административному совету будет предоставляться дальнейшая обновленная информация.

► Ход реализации реформы МОТ

10. В марте 2026 года начался этап реализации реформы МОТ. Достигнутый к настоящему времени прогресс стал результатом сочетания операционных решений — прежде всего в отношении реорганизации МБТ на уровне штаб-квартиры — и аналитической работы, направленной на содействие принятию решений по более сложным элементам реформы. Процесс реализации осуществляется под руководством Генерального директора при поддержке специальной структуры управления и координации, призванной обеспечить согласованность между направлениями работы, содействовать принятию обоснованных решений и поддерживать соответствие стратегическому курсу, одобренному Административным советом.
11. **Комитет по вопросам управления**, сопредседателями которого являются помощник Генерального директора (ADG) по регионам и директор Канцелярии Генерального директора (CABINET), а также Казначей и финансовый контролер, отвечает за представление Генеральному директору рекомендаций по вопросам, связанным с реформой,

⁶ United Nations: [Progress and Next Steps. A Comprehensive Guide to UN80 Initiative Work Packages](#). April 2026.

и одновременно осуществляет надзор за разработкой, определением последовательности и ходом ее осуществления. Он обеспечивает реализацию мер согласованным, прозрачным и подотчетным образом, а также их согласование с соответствующими общесистемными процессами, включая инициативу «ООН-80». В период с декабря 2025 года по май 2026 года Комитет провел шесть заседаний, на которых обсуждались реорганизация МБТ, укрепление потенциала в полевых бюро, Глобальный центр обслуживания и обзор рабочих процессов, а также вопросы, касающиеся вовлечения персонала и меры его поддержки.

12. **Группа по управлению изменениями**, возглавляемая помощником Генерального директора по корпоративным службам, отвечает за предоставление руководящих указаний и поддержки в ходе переходного процесса в целях обеспечения вовлечения персонала и непрерывности операционной деятельности. Работа группы последовательно продвигается по трем ключевым направлениям: i) формулирование общего обоснования изменений; ii) определение и разработка мер поддержки персонала; и iii) укрепление вовлечения персонала и коммуникации. Общее обоснование изменений и первоначальные предложения по поддержке персонала были рассмотрены и одобрены Комитетом по вопросам управления. С марта 2026 года Группа провела три заседания. В апреле 2026 года был проведен семинар по вопросам вовлечения персонала, и в настоящее время предпринимаются дальнейшие усилия по укреплению механизмов коммуникации, обратной связи и поддержки. С учетом этих элементов МБТ готовит комплексный план поддержки персонала, предусматривающий как общие, так и адресные меры; ожидается, что его осуществление начнется в июне 2026 года. Он будет включать психосоциальную поддержку всего персонала на различных этапах процесса изменений, в том числе временное привлечение дополнительного сотрудника по вопросам благополучия персонала, а также поддержку в области карьерного развития и коучинг, помощь при переводе в другое место службы и переподготовку затронутого персонала наряду с подготовкой руководителей, с тем чтобы они могли поддерживать подчиненные им коллективы сотрудников в ходе изменений. Этот план будет предложен Профсоюзу персонала в контексте социального диалога.
13. Продолжается **социальный диалог с Профсоюзом персонала**. Как указано в документе GB.356/INS/7, МБТ и Профсоюз персонала проводили заседания Паритетного согласительного комитета (ПСК) один раз в две недели. В марте 2026 года Администрация и Профсоюз подписали меморандум о взаимопонимании относительно применимой рамочной основы социального диалога в контексте реформы МОТ. 22–23 апреля 2026 года состоялось выездное рабочее совещание ПСК, за которым последовали дальнейшие заседания в мае, с целью рассмотрения чрезвычайных мер и методологии потенциальной корректировки кадрового состава.
14. В этом контексте Администрация и Профсоюз персонала работают над созданием общей рамочной основы, которая будет служить ориентиром при корректировке кадрового состава и определит ключевые принципы, подлежащие применению при реализации мер по реструктуризации, включая перевод персонала в другие места службы и, в соответствующих случаях, прекращение службы. К этим принципам относятся равенство, равноправие и справедливость, соразмерность, прозрачность и подотчетность. Администрация и Профсоюз персонала согласились, что прекращение службы по инициативе Организации будет рассматриваться только в качестве крайней меры таким образом, чтобы обеспечить способность Организации выполнять свой мандат и свести к минимуму последствия для персонала. МБТ также вновь подтвердило свою обязанность проявлять должную заботу о персонале, включая поддержку его благополучия на протяжении всего процесса реформирования.

15. В следующих разделах представлена обновленная информация о ходе осуществления реформы в рамках ее трех основных компонентов.

Компонент 1: Пересмотр приоритетов и реорганизация МБТ

Направление работы	Ответственность	Срок реализации (статус)
Пересмотр приоритетов	Целевая группа под руководством помощника Генерального директора по корпоративным службам	ноябрь 2025 г. — январь 2026 г. (завершено)
Реорганизация МБТ	Генеральный директор при поддержке помощника Генерального директора по регионам, директора CABINET, а также директора Департамента развития людских ресурсов	ноябрь 2025 г. — декабрь 2026 г. (продолжается)

16. Работа в рамках этого компонента сосредоточена на приведении программы работы на 2026–27 годы, организационной структуры и распределения ресурсов в соответствие с приоритетами и стратегическим курсом, одобренными Административным советом. Она объединяет пересмотр приоритетов деятельности, призванный усилить акцент на основном мандате МОТ и повысить эффективность, с реорганизацией МБТ в целях обеспечения более согласованной и результативной модели осуществления деятельности.

Пересмотр приоритетов

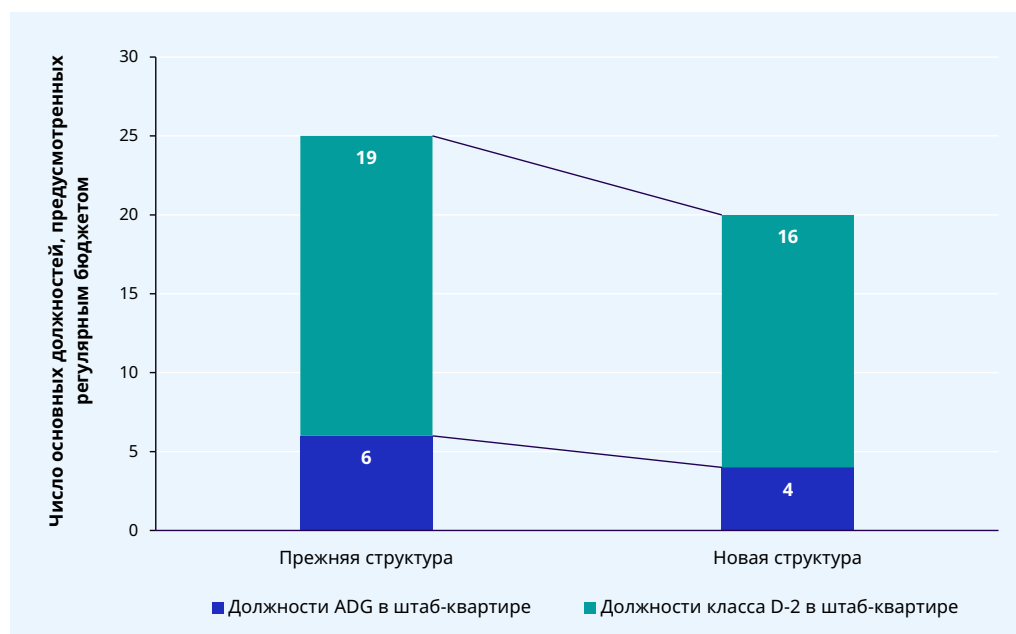
17. Проведенный в период с ноября 2025 года по январь 2026 года пересмотр приоритетов продолжает служить ориентиром для осуществления реформы в целях сохранения основного мандата и сравнительных преимуществ МОТ при одновременном усилении целенаправленности, согласованности и эффективности программы работы на 2026–27 годы. Хотя обсуждения в Административном совете и последующие консультации выявили различные мнения в отношении конкретных мер по пересмотру приоритетов, наметилось широкое сближение позиций относительно необходимости того, чтобы процесс реформирования укреплял основные нормотворческие мандаты МОТ и мандаты МОТ в области развития институционального потенциала, а также поддерживал деятельность по достижению стратегических целей Программы достойного труда в соответствии со Стратегическим планом МОТ на 2026–29 годы. Это также учитывается в ходе продолжающегося пересмотра рамочной системы результатов МБТ на 2028–29 годы (компонент 3 реформы).
18. МБТ провело первоначальную работу по картированию с целью учета существующего сотрудничества между МОТ и другими структурами Организации Объединенных Наций в координации с соответствующими департаментами и полевыми бюро. Эта работа призвана содействовать проведению предварительной более комплексной оценки областей взаимодополняемости, потенциального дублирования и возможностей для укрепления межучрежденческого сотрудничества по мере дальнейшего развития обсуждений о будущей операционной конфигурации системы ООН. Были выявлены возможности для дальнейшего сотрудничества с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ ООН) в области реагирования на чрезвычайные ситуации; с Международной организацией по миграции (МОМ) — по вопросам трудовой миграции и международного найма; с Программой Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) и Программой развития Организации

Объединенных Наций (ПРООН) — по вопросам финансирования и инвестиций частного сектора; с ПРООН — по программам инвестиций, ориентированным на создание рабочих мест; и с Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций (ФАО) — по вопросам сельского хозяйства и сельской экономики. Поскольку многие из этих возможностей относятся к деятельности МОТ в области сотрудничества в целях развития, они будут дополнительно изучены при разработке и согласовании проектов сотрудничества в целях развития, полностью соответствующих стратегическим приоритетам и мандату Организации.

Реорганизация МБТ в штаб-квартире

19. В марте 2026 года Генеральный директор объявил о реформе организационной структуры штаб-квартиры МОТ, которая теперь включает четыре кластера и 17 департаментов или бюро. Внедрение новой структуры привело к сокращению на 20% числа основных руководящих должностей старшего уровня в штаб-квартире, финансируемых из регулярного бюджета, включая две должности помощника Генерального директора и три должности директора департамента (D-2) (рисунок 2)⁷. Эта реорганизация направлена на более тесное согласование управленческих структур со стратегическими приоритетами и рационализацию процессов принятия решений. Еще 58 должностей были упразднены после прекращения службы по соглашению сторон или выхода на пенсию, в том числе шесть должностей класса D-1, 17 должностей категории специалистов (P) и 35 должностей категории общего обслуживания (G). Были приняты решения о перемещении 21 должности, в том числе 12 должностей категории специалистов и девяти должностей категории общего обслуживания, а также о перепрофилировании 31 должности (21 должности категории P и 10 должностей категории G). Эти изменения позволяют обеспечить экономию в размере 25,7 млн долл. США в 2026–27 годах.

► **Рисунок 2. Изменение числа должностей помощников Генерального директора и должностей класса D-2 в штаб-квартире**



⁷ Данное сокращение соответствует планам, изложенным в документе GB.355/INS/7, п. 36.

20. В настоящее время МБТ проводит обзор внутренней структуры департаментов, включая определение отделений, подразделений и групп. Этот процесс, основанный на широком участии и консультациях и подлежащий завершению к концу 2026 года, осуществляется в соответствии с целями реформы и с учетом общей кадровой ситуации в МБТ, при этом в качестве руководящего принципа принимается необходимость сохранения в штаб-квартире требуемого экспертного потенциала по нормативным, техническим и политико-правовым вопросам. Продолжающийся обзор программ первоочередных действий также будет учитываться при принятии решений о реорганизации. Параллельно с этим целевая группа по укреплению потенциала в полевых бюро проводит обзор структур и функций в полевых бюро с целью усиления поддержки трехсторонних участников и повышения эффективности осуществления деятельности в регионах. Ожидается, что эти направления работы приведут к дальнейшей рационализации управленческих должностей, в том числе должностей класса P-5 и D-1. МБТ внимательно отслеживает эти процессы, чтобы обеспечить сохранение надлежащего географического разнообразия и гендерного баланса в формирующейся структуре.
21. Создание Управления главного экономиста (УГЭ) в рамках новой структуры уже способствует укреплению влияния МОТ на формирование политики на основе проводимого ею экономического анализа. В рамках переходных механизмов УГЭ приступило к работе по приоритетным инициативам, включая оперативную оценку потенциального воздействия текущего кризиса на Ближнем Востоке на рынки труда в рамках обновленного обзора занятости и социальных перспектив, подготовленного в сотрудничестве с регионами. В ходе Весенних совещаний Международного валютного фонда (МВФ) и Всемирного банка в апреле 2026 года УГЭ внесло вклад в обсуждения вопроса о том, каким образом системы оценки Всемирного банка, включая его систему показателей, могли бы более полно отражать ключевые аспекты качества рабочих мест, а также оказывать поддержку организациям работников и работодателей в продвижении послания МОТ о создании большего числа более качественных рабочих мест. В качестве последующей меры МОТ было предложено выступить в роли технического координатора в рамках формирующегося сотрудничества между многосторонними банками развития по вопросу о выработке общего подхода к измерению результатов в сфере занятости⁸. Эта работа осуществляется в тесном партнерстве с региональными отделениями в целях содействия их взаимодействию с региональными банками развития. УГЭ также возглавляет консультации по дальнейшей консолидации флагманских докладов с целью усиления стратегической коммуникации, повышения внешней представленности и достижения эффективности в масштабах всего МБТ.

Компонент 2: Укрепление потенциала в полевых бюро

Направление работы	Ответственность	Срок реализации (статус)
Укрепление потенциала в полевых бюро	Целевая группа под совместным руководством помощника Генерального директора по регионам и директора CABINET, а также помощника Генерального директора по внешним и корпоративным связям, при поддержке профильных подгрупп	январь — декабрь 2026 г. (продолжается)

⁸ Statement of Multilateral Development Banks of 16 April 2026.

22. Укрепление потенциала в полевых бюро является одним из центральных компонентов реформы. Эта работа нацелена на достижение более сбалансированного распределения технического потенциала между штаб-квартирой и регионами, обеспечение большей близости к трехсторонним участникам и приведение механизмов реализации деятельности в соответствие с меняющимися потребностями. На данном этапе работа в рамках этого компонента носит преимущественно аналитический и подготовительный характер и сосредоточена на переводе должностей технических специалистов и отдельных офисов в другие места службы, децентрализации деятельности в области сотрудничества в целях развития и мерах по укреплению финансовой устойчивости полевых бюро, а также на более широком обзоре полевых структур, функций и методов работы.

Перевод должностей технических специалистов в регионы

23. В развитие предварительного анализа потребностей, представленного Административному совету в ноябре 2025 года, целевая группа обновила оценку потребностей регионов в техническом потенциале в рамках консультативного процесса с участием регионов и департаментов штаб-квартиры. Эта оценка будет положена в основу предложений о поэтапной децентрализации должностей технических специалистов с учетом руководящих указаний Административного совета, операционных потребностей, ресурсных ограничений и необходимости сохранения согласованности между функциями штаб-квартиры и функциями в полевых бюро⁹.
24. Консультации подтвердили наличие пробелов в техническом потенциале во всех регионах и по всем приоритетным областям Стратегического плана МОТ на 2026–29 годы. В общей сложности региональными бюро была определена потребность в 108 дополнительных должностях технических специалистов, что отражает как существующий дефицит, так и возникающие потребности (см. приложение). Эти потребности сосредоточены в таких областях, как равенство, защита работников и социальная защита (27); международные трудовые нормы, основополагающие принципы и права в сфере труда и управление (23); занятость, развитие навыков и устойчивые предприятия (20); а также статистика и исследования (12), при этом еще один блок потребностей связан с обеспечением согласованности политики в интересах справедливого перехода (22). Результаты проведенного анализа также указывают на возможности для более стратегической организации экспертного потенциала в регионах, в том числе путем создания тематических центров в целях укрепления осуществления деятельности на региональном уровне и поддержки инноваций.
25. Картирование имеющегося потенциала показало, что из 459 должностей технических специалистов, финансируемых из регулярного бюджета, 57% в настоящее время находятся в штаб-квартире и 43% — в регионах. Хотя должности, финансируемые за счет средств сотрудничества в целях развития, обеспечивают дополнительную поддержку, они не позволяют в полной мере устранить основные пробелы в потенциале в полевых бюро. Это подтверждает обоснованность постепенного восстановления баланса в распределении технического потенциала при одновременном сохранении в штаб-квартире необходимого экспертного потенциала по нормативным, техническим и политико-правовым вопросам, а также высокоспециализированных функций.

⁹ Доклад целевой группы будет рассмотрен Комитетом по вопросам управления, что может повлиять на итоговый анализ.

26. В ходе консультаций дополнительно подчеркивалось, что укрепление регионального потенциала должно сопровождаться совершенствованием механизмов реализации деятельности, включая надлежащую операционную поддержку в полевых бюро, повышение мобильности и гибкое распределение потенциала между регионами и тематическими областями, а также более тесную интеграцию между персоналом штаб-квартиры и персоналом, работающим в полевых бюро. Эти элементы будут иметь решающее значение для обеспечения того, чтобы перевод должностей технических специалистов способствовал повышению результативности, оперативности реагирования и воздействия, не оказывая при этом негативного влияния на глобальную нормативную, политико-правовую и аналитическую деятельность Организации.
27. Исходя из этого, МБТ будет придерживаться поэтапного подхода к переводу должностей технических специалистов в регионы. На первом этапе, который будет осуществляться в 2026–27 годах, будет перераспределено 30 должностей, в том числе путем децентрализации вакантных должностей и перемещения персонала. Второй этап будет реализован в 2028–29 годах и будет предусматривать перевод еще 30–60 должностей технических специалистов. Такой поэтапный подход позволит МБТ постепенно управлять операционными, финансовыми и кадровыми последствиями, обеспечивая при этом, чтобы распределение дополнительного потенциала между регионами оставалось сбалансированным и соответствовало выявленным потребностям и институциональным приоритетам.

Перевод региональных бюро

28. Перенос отдельных региональных бюро является частью более широких усилий по повышению результативности, эффективности и финансовой устойчивости МБТ при одновременном укреплении близости к трехсторонним участникам. В соответствии с указаниями, изложенными в документах GB.355/INS/7 и GB.356/INS/7, МБТ провело детальную аналитическую работу для оценки затрат, выгод и рисков, связанных с различными вариантами перевода, с учетом операционных, финансовых, правовых и кадровых аспектов, а также обязательств по проявлению должной заботы.
29. Что касается **Регионального бюро для Европы и Центральной Азии**, целевая группа проанализировала ряд вариантов, включая полный перевод бюро и два сценария его частичного перевода. Она оценила последствия каждого варианта с точки зрения операционной эффективности, близости к трехсторонним участникам, институциональных связей, эффективности с точки зрения затрат и рисков переходного периода, а также рассмотрела заявления о заинтересованности в размещении функций МОТ, представленные семью европейскими странами. В настоящее время МБТ обсуждает возможные варианты с потенциальными правительствами стран пребывания, а также проведет консультации с персоналом и представителями персонала.
30. Что касается **Регионального бюро для арабских государств**, МБТ рассмотрело вопрос о переводе бюро из Бейрута в Доху на основании заявления о заинтересованности, полученного от правительства Катара. Проведенный анализ охватывал несколько сценариев, включая варианты полного, постепенного и частичного перевода, и предусматривал оценку их соответствующих финансовых, операционных и стратегических последствий, в том числе с точки зрения непрерывности деятельности, благополучия персонала и возможностей для партнерских отношений. МБТ также продолжает взаимодействие с правительством Катара.
31. Проведенный по обоим региональным бюро анализ свидетельствует о необходимости обеспечить тщательный баланс между потенциальным повышением эффективности

и стратегическими возможностями, с одной стороны, и соображениями непрерывности операционной деятельности, безопасности, институциональной согласованности и обязанности проявлять должную заботу — с другой.

Децентрализация проектов сотрудничества в целях развития

32. Децентрализация проектов сотрудничества в целях развития является важным компонентом усилий по укреплению потенциала в полевых бюро. В соответствии с действующей политикой за последнее десятилетие уже достигнут значительный прогресс: по оценкам, в 2025 году 82% проектов и 85% бюджетов проектов находились в ведении полевых бюро. Таким образом, текущий уровень децентрализации является высоким. Хотя по состоянию на 31 декабря 2025 года¹⁰ в штаб-квартире насчитывался 271 сотрудник, работающий по линии сотрудничества в целях развития, в профильных департаментах имелась лишь 81 должность технического и административного профиля, финансируемая за счет средств сотрудничества в целях развития, по которым срок действия контрактов истекает после июня 2027 года.
33. МБТ обеспечит последовательное применение этой политики к новым проектам и будущим этапам проектов. Предлагаемые улучшения будут направлены на повышение прозрачности, укрепление согласованности с потребностями полевых бюро и поддержку более системного подхода к децентрализации при сохранении необходимой гибкости для учета программных потребностей и требований доноров. Будет проведена дальнейшая работа по закреплению этих элементов в соответствующей внутренней рамочной основе управления, а также по обзору статуса текущих проектов, управление которыми осуществляется из штаб-квартиры.

Финансовая устойчивость полевых бюро и поддержка со стороны стран пребывания

34. МБТ взаимодействовало с соответствующими правительствами, в частности с правительствами стран Западной Европы и правительством Японии, в целях изучения возможностей расширения финансовой поддержки и поддержки в натуральной форме для бюро МОТ, расположенных в их странах, включая покрытие расходов на помещения и операционных расходов. К числу последних достигнутых результатов относятся договоренности с некоторыми странами пребывания о полном или частичном покрытии расходов бюро, при этом обсуждения с другими странами продолжаются.
35. Кроме того, целевая группа провела всеобъемлющий обзор глобального портфеля договоров аренды служебных помещений и связанных с ними расходов в целях выявления возможностей для повышения эффективности и расширения поддержки со стороны стран пребывания. Анализ показывает, что в настоящее время МОТ располагает диверсифицированным портфелем механизмов размещения служебных помещений в различных регионах, включающим, по оценкам, 127 действующих договоров аренды при общем ежегодном объеме расходов приблизительно в 8,4 млн долл. США. На относительно небольшое число служебных помещений приходится несоразмерно большая доля расходов, что свидетельствует о наличии потенциала для принятия адресных мер по оптимизации.

¹⁰ GB.356/PFA/INF/6.

36. На основе этого обзора МБТ продолжит дальнейшие обсуждения с правительствами стран пребывания в целях определения практических путей сокращения расходов, связанных с арендой, в отдельных странах. Это может включать договоренности, в рамках которых правительства содействуют предоставлению помещений или полностью либо частично берут на себя соответствующие расходы по аренде с учетом местных условий и операционных потребностей. Эти усилия дополняются комплексом мер, направленных на повышение эффективности с точки зрения затрат, включая пересмотр условий договоров аренды, оптимизацию использования служебных помещений, более широкое использование общих помещений ООН и усиление согласования с существующей практикой системы ООН. При выработке всех договоренностей на страновом уровне основным ориентиром будет необходимость полного сохранения трехстороннего характера МОТ; при этом будут учитываться результаты оценки результативности, эффективности, согласованности и стратегического соответствия действующей полевой структуры и функций МОТ, которую проводит целевая группа.

Компонент 3: Стратегическое планирование, вспомогательные службы и инфраструктура служебных помещений

Направление работы	Ответственность	Срок реализации (статус)
Стратегическое планирование и управление, ориентированное на конкретные результаты	Целевая группа под руководством директора Департамента стратегического планирования и управления	март — декабрь 2026 г. (продолжается)
Глобальный центр обслуживания	Целевая группа под руководством помощника Генерального директора по корпоративным службам	февраль 2026 г. — апрель 2027 г. (первый этап, продолжается)
Управление помещениями в штаб-квартире	Директор Департамента внутренних служб и административных вопросов	сентябрь 2025 г. — декабрь 2026 г. (продолжается)

37. Данный компонент охватывает разработку предложений по системе результатов на 2028–29 годы, совершенствование рабочих процессов и создание глобального центра обслуживания, а также меры по улучшению использования служебных помещений в штаб-квартире и повышению эффективности с точки зрения затрат. Работа в рамках этого компонента продвигается главным образом посредством аналитических и подготовительных мероприятий, особенно в областях стратегического планирования и глобального предоставления услуг. Конкретные меры были реализованы в отношении подготовки докладов с использованием инструментов на основе XML; также продолжались обсуждения с потенциальными арендаторами в целях повышения эффективности, получения дохода и сокращения операционных расходов.

Стратегическое планирование

38. Это направление работы сосредоточено на укреплении согласованности между основным мандатом МОТ, стратегическими приоритетами, программой работы и распределением ресурсов в соответствии с целями реформы. В рамках этой работы специально созданная целевая группа приступила к обзору действующей системы результатов,

опираясь на процесс пересмотра приоритетов и принимая во внимание необходимость усиления целенаправленности, сокращения фрагментации и укрепления согласованности с основным мандатом и сравнительным преимуществом МОТ. Это включает рассмотрение структуры и количества предварительных и промежуточных результатов, формулировки «теории изменений», а также интеграции сквозных приоритетов и вспомогательных функций в систему.

- 39.** В отношении системы результатов на 2028–29 годы формируется направленность, сосредоточенная на ключевых элементах мандата МОТ и сравнительном преимуществе Организации. Она отражает принципы и цели, закрепленные в Уставе МОТ, Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации с поправками 2022 года и Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда, и согласуется со стратегическими приоритетами Стратегического плана МОТ на 2026–29 годы. Данная система разрабатывается на основе ограниченного числа результатов, отражающих основные аспекты Программы достойного труда: нормотворческую деятельность в области международных трудовых норм и продвижение основополагающих принципов и прав в сфере труда, социальный диалог и трипартизм, производительную занятость и устойчивые предприятия, трудовую и социальную защиту, при этом гендерное равенство и недопущение дискриминации рассматриваются в качестве сквозного вопроса. Сквозные приоритеты, связанные с отраслевым подходом к достойному труду и переходными процессами на рынке труда, включая переход к формальной экономике, справедливый переход и цифровизацию, будут интегрированы в эти результаты и соответствующие промежуточные результаты. В рамочной системе также будет определено, каким образом обеспечивается получение этих промежуточных результатов в различных контекстах, в том числе в условиях кризиса и нестабильности.
- 40.** Работа этой целевой группы будет положена в основу подготовки внутреннего письма Генерального директора, содержащего программные руководящие указания и информацию о последующей разработке предварительного обзора предложений по Программе и бюджету, который будет рассмотрен Административным советом на его 358-й сессии (ноябрь 2026 г.).

Глобальный центр обслуживания

- 41.** МБТ приступило к работе по созданию Глобального центра обслуживания (GSC) в рамках своих усилий по повышению эффективности, согласованности и экономической результативности административных и вспомогательных служб. В последние месяцы работа целевой группы была сосредоточена на оценке целесообразности, сферы охвата и механизмов создания GSC, адаптированного к условиям операционной деятельности МОТ.
- 42.** На этом первоначальном этапе основное внимание уделялось аналитической работе и сопоставительному анализу, включая обзор моделей GSC, применяемых в системе Организации Объединенных Наций, и расширенные консультации с другими организациями. Кроме того, были проведены двусторонние обмены мнениями и посещения отдельных глобальных центров обслуживания на местах, что позволило МБТ получить практическое представление о порядке выполнения процессов, а также собрать конкретные данные о направлениях предоставляемых услуг, штатных структурах, объемах операций и рамочных системах оценки результативности.
- 43.** GSC широко используются в системе ООН для предоставления транзакционных услуг в таких областях, как услуги в сфере управления людскими ресурсами, начисление заработной платы и пенсионное обеспечение, закупки и логистика, обработка счетов

к оплате, организация служебных поездок, управление соглашениями о предоставлении финансирования для проектов сотрудничества в целях развития, включая рассмотрение соглашений с донорами, услуги по управлению информацией и поддержке информационных технологий, услуги по обеспечению соблюдения требований и управлению рисками, а также услуги в области финансовой отчетности и контроля, если привести лишь некоторые примеры. Учреждения ООН, внедрившие GSC, подтверждают, что такой механизм позволил добиться повышения эффективности, улучшить качество услуг и способствовал переориентации ресурсов на выполнение основных мандатов, причем эти результаты стали следствием постепенного и непрерывного совершенствования.

44. С учетом результатов этой работы следующий этап деятельности целевой группы будет заключаться в разработке вариантов модели GSC для МБТ, включая сферу охвата услуг, подход к осуществлению, механизмы управления и возможные места размещения. В этой работе будут учитываться уроки, извлеченные другими организациями, включая необходимость поэтапного осуществления, обеспечения достаточного масштаба для достижения повышения эффективности, а также устойчивого инвестирования в управление изменениями и системы. Подробное предложение будет представлено Административному совету на его 358-й сессии (ноябрь 2026 г.) для рассмотрения и вынесения руководящих указаний.

Управление служебными помещениями в штаб-квартире

45. После завершения проекта преобразования служебных помещений в штаб-квартире, о чем было сообщено Административному совету в марте 2026 года, МБТ продолжило усилия по оптимизации использования своих помещений. В настоящее время для сдачи в аренду потенциально доступны около 9410 квадратных метров офисных помещений, что эквивалентно пяти полуэтажам. В развитие первоначальных обменов мнениями со структурами Организации Объединенных Наций продолжают обсуждения с несколькими потенциальными арендаторами. МОТ находится в процессе подписания письма о намерениях с Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) об аренде 745 квадратных метров с 1 июня 2026 года. Также состоялись обмены мнениями с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ ООН). Кроме того, заявления о заинтересованности были получены от нескольких постоянных представительств в Женеве. МБТ оценивает правовые и финансовые последствия этих запросов, с тем чтобы обеспечить соответствие применимым рамочным основам и способствовать сокращению операционных расходов за счет доходов от аренды.

► Следующие шаги

46. В приведенной ниже таблице представлен обзор основных направлений работы в рамках реформы и их ориентировочных сроков, включая основные контрольные этапы на оставшийся период 2026 года. В рамках этого процесса в соответствующих случаях предусматриваются обмен информацией, консультации или переговоры с Профсоюзом персонала.

► Таблица 1. Основные предстоящие контрольные этапы и сроки реализации процесса реформирования МОТ

Направление работы	Контрольный этап	Срок реализации
Компонент 1: Пересмотр приоритетов и реорганизация МБТ		
Реорганизация МБТ	Завершение формирования структуры департаментов в штаб-квартире	декабрь 2026 г.
Компонент 2: Укрепление потенциала в полевых бюро		
Перевод должностей технических специалистов в регионы	Принятие решения по первой группе должностей, подлежащих переводу в другие места службы, и оформление такого решения	декабрь 2026 г.
Завершение анализа потребностей регионов	Завершение разработки сценариев и консолидации предложений	июнь 2026 г.
Обзор структуры и функций полевых бюро	Завершение разработки предложений, касающихся обзора структуры и функций в полевых бюро	июнь 2026 г.
Децентрализация проектов сотрудничества в целях развития	Представление критериев децентрализации и предлагаемых положений старшему руководству	декабрь 2026 г.
Компонент 3: Стратегическое планирование, вспомогательные службы и инфраструктура служебных помещений		
Стратегическое планирование и управление, ориентированное на конкретные результаты	Концептуальная записка по системе результатов в качестве материала для подготовки внутреннего письма Генерального директора, содержащего программные руководящие указания в отношении предложений по Программе и бюджету на 2028–29 годы	июнь 2026 г.
	Практические рекомендации по корректировке процессов мониторинга и распределения ресурсов	ноябрь 2026 г.
Глобальный центр обслуживания	Определение процессов и услуг, подлежащих включению в Глобальный центр обслуживания, и оценка возможных мест его размещения	сентябрь 2026 г.
Управление служебными помещениями в штаб-квартире	Продолжение переговоров по сдаче в аренду имеющихся помещений	продолжается

47. Осуществление реформы будет и далее тесно связано с финансовым положением Организации, в частности со сроками поступления и уровнем начисленных взносов. В нынешних условиях неопределенности ограничения, связанные с денежными потоками,

могут сказаться на темпах и последовательности осуществления отдельных мер по реформированию, что требует сохранять осмотрительность в управлении ресурсами и определять очередность действий исходя из стратегических соображений, в том числе в вопросах набора персонала и управления вакантными должностями. В этой связи Административный совет рассмотрит в рамках документа GB.357/PFA/4 меры на случай значительного недопоступления доходов. Любые такие меры будут направлены на обеспечение финансовой устойчивости Организации при сохранении, насколько это возможно, непрерывности и динамики процесса реформирования, хотя они могут иметь последствия для масштаба и сроков осуществления мероприятий в рамках реформы.

48. Дальнейшее взаимодействие с Административным советом будет иметь важнейшее значение для получения руководящих указаний по ключевым элементам реформы и обеспечения того, чтобы ее осуществление оставалось согласованным, сбалансированным и позволяло реагировать на меняющиеся финансовые и операционные условия; при этом постоянный социальный диалог с Профсоюзом персонала будет по-прежнему занимать центральное место в разработке мер по реформированию и чрезвычайных мер, а также в их осуществлении.

► Предлагаемое решение

49. Административный совет:

- a) принял к сведению информацию о прогрессе, достигнутом в процессе реформирования, и поручил Генеральному директору учитывать его руководящие указания в ходе осуществления мер по реформированию;
- b) поручил МБТ представить обновленную информацию об осуществлении процесса реформирования на его 358-й сессии (ноябрь 2026 г.).

► Приложение

Обновленная информация об анализе потребностей регионов в техническом потенциале

Распределение запросов на должности технических специалистов по тематическим областям и регионам было сформировано по итогам широких консультаций с региональными бюро и департаментами штаб-квартиры. Данное распределение также отражает приоритеты, установленные трехсторонними участниками МОТ в страновых программах достойного труда, в других страновых документах по планированию и в заключениях региональных совещаний, а также с учетом общеорганизационного процесса пересмотра приоритетов. Результаты этой работы представлены в приведенной ниже таблице в разбивке по регионам и стратегическим приоритетным областям Стратегического плана МОТ на 2026–29 годы.

Хотя общее число должностей, указанных в таблице, составляет 108, следующий этап будет предусматривать определение первой группы из 30 должностей, а затем — оставшихся должностей для перераспределения. Этот процесс будет осуществляться поэтапно, с тем чтобы обеспечить беспрепятственный переход и эффективное реагирование на наиболее насущные потребности в различных регионах.

Тематическая область / Регион	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа и Центральная Азия
Инклюзивное и эффективное управление трудом (23)					
Международные трудовые нормы, основополагающие принципы и права в сфере труда и трудовое право (12)	3	5	1	1	2
Социальный диалог, трипартизм, регулирование вопросов труда и трудовые отношения (11)	5	2	1	3	–
Полная и производительная занятость и устойчивое развитие предприятий в интересах достойного труда (20)					
Занятость и развитие навыков (14)	6	4		2	2
Устойчивые предприятия (6)	2	1	1	2	–
Равенство и защита в сфере труда (27)					
Гендерное равенство, экономика ухода и недопущение дискриминации (4)	–	1	–	3	–

Тематическая область / Регион	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа и Центральная Азия
Условия труда, безопасность и гигиена труда и заработная плата (11)	5	1		3	2
Всеобщая социальная защита (7)	5	–	1	1	–
Трудовая миграция (5)	–	2	–	1	2
Согласованность политики в интересах справедливого перехода (22)					
Цифровизация в интересах достойного труда (10)	4	–	2	3	1
Переходы, включая переход к формальной экономике (8)	2	1	1	2	2
Реагирование на кризисные ситуации (4)	1	1	1	1	–
Прочее (16)					
Статистика и исследования (12)	2	3	2	4	1
Согласованность политики и оценка (4)				3	1