



Административный совет

309-я сессия, Женева, ноябрь 2010 г.

GB.309/PFA/4

Комитет по программе, финансовым и административным вопросам

РФА

ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ И РАЗРАБОТКИ РЕКОМЕНДАЦИЙ

ЧЕТВЕРТЫЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Создание пересмотренной полевой структуры

Общий обзор

Охваченные вопросы

В настоящем документе и в прилагаемых таблицах обобщаются достигнутые результаты в отношении создания пересмотренной полевой структуры в соответствии с решением Административного совета, принятым им в марте 2009 года. За подробными данными о действиях, уже предпринятых или предпринимаемых в момент составления документа, следует информация о последующих мерах, которые планируются реализовать в ходе дальнейшего осуществления мероприятий в течение текущего двухлетнего периода.

Последствия для политики

Будут определены позднее.

Финансовые последствия

Отсутствуют.

Требуемые меры/Решение

Отсутствуют.

Ссылки на другие документы Административного совета и акты МОТ

GB.304/PFA/5;

GB.304/PFA/5(Add.);

GB 304/8/1(Rev.2);

GB.309/SG/DECL/2.

Введение

1. На своей 304-й сессии (март 2009 г.) Административный совет уполномочил Генерального директора создать двухъярусную полевую структуру МОТ. В соответствии с пересмотренной структурой все страновые бюро будут подчиняться непосредственно региональным бюро, заменяя таким образом трехъярусную структуру, которая включала субрегиональные бюро. В регионах будут созданы Группы технической поддержки по вопросам достойного труда (ГДТ) и расширены масштабы деятельности национальных координаторов в странах, где МОТ не имеет своих бюро, где ее деятельность требует более активного присутствия на местах и где позволяют это сделать имеющиеся ресурсы.¹
2. Пересмотренная полевая структура предназначена для того, чтобы усилить потенциал МОТ по предоставлению услуг своим государствам-членам в глобальных масштабах, в регионах и в странах, в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Она также предназначена для того, чтобы реагировать на быстро изменяющийся процесс развития и организационную структуру в рамках системы Организации Объединенных Наций на уровне страны.
3. В настоящем докладе содержится обновленная информация о достигнутых результатах в создании пересмотренной структуры. В нем кратко изложены меры, которые были предприняты или осуществляются на момент написания доклада, а также меры, которые планируется предпринять в ходе дальнейшего осуществления. В нем также подчеркивается важность связей и гармонизации этих изменений с другими мерами, которые предназначены для того, чтобы повысить оперативную эффективность, улучшить транспарентность и подотчетность и, в конечном счете, увеличить объем услуг, предоставляемых трехсторонним участникам МОТ.
4. Хотя настоящий доклад сосредоточен на вопросах управления и организационных мерах, предпринятых для того, чтобы поддержать процесс создания пересмотренной структуры, Комитет, возможно, пожелает принять к сведению меры, осуществленные с целью повышения технического качества основных видов услуг, которые МОТ оказывает трехсторонним участникам в соответствии с Декларацией о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.² Эти меры включают применение более комплексного подхода к достижению четырех стратегических задач МОТ и обеспечению того, чтобы политика и деятельность МОТ в штаб-квартире и в регионах были основаны на согласованном и последовательном подходе к осуществлению Программы достойного труда. Прогресс в достижении этих целей будет измеряться, в частности, при помощи набора показателей эффективности, о которых будет сообщено в докладе о выполнении программ МОТ на 2010-11 годы.

Создание пересмотренной полевой структуры: предпринятые или осуществляемые меры

5. Изменение полевой структуры осуществлялось систематическим и взвешенным образом с тем, чтобы обеспечить плавный и эффективный переход. Ниже кратко

¹ GB.304/PFA/5, GB.304/PFA/5 (Add.), GB 304/8/1(Rev.2), пп. 58-129.

² GB.309/SG/DECL/2.

излагаются меры, предпринятые или осуществлявшиеся в период подготовки к изменениям, управления этими изменениями и их совершенствования.

Руководство и управление процессом изменений

6. Для того чтобы обеспечить своевременное и эффективное осуществление этих мер, ведущая роль в проведении этих изменений была поручена Генеральным директором Группе руководителей высшего звена; на Исполнительного директора по вопросам управления и администрации была возложена ответственность за управление этим процессом изменений, и высокопоставленное должностное лицо было назначено для оказания поддержки и координации усилий на оперативном уровне.³

Сотрудничество между штаб-квартирой и регионами: Совместная работа по осуществлению изменений

7. Осуществление изменения было предпринято в рамках совместных усилий, в которых участвовали несколько подразделений штаб-квартиры, включая Департамент развития людских ресурсов (РЛР), Бюро по вопросам составления программ и управления, Департамент по оказанию финансовых услуг, Бюро юридического советника (БЮС), а также регионы, в первую очередь, Африка и Азия и Азиатско-Тихоокеанский регион.⁴ Посредством этого подхода МБТ смогло обеспечить, чтобы i) регионы активно участвовали в процессе претворения предложений высокого уровня, одобренных Административным советом, в конкретные планы с целью удовлетворения их особых потребностей; ii) управление процессом укомплектования персоналом и другие аспекты, вытекающие из этих планов, осуществлялись согласованным образом во всех регионах; и iii) методы управления и административные изменения для оказания поддержки функционированию новой структуры специально разрабатывались соответствующими подразделениями в штаб-квартире для удовлетворения потребностей регионов, обеспечивая таким образом непрерывность предоставления услуг трехсторонним участникам после перехода к новой структуре с минимальными перебоями. После даты перехода (апрель 2010 г.) был установлен шестимесячный переходный период с тем, чтобы согласовать потребности конкретных бюро и отдельных сотрудников, которые были непосредственно затронуты этими изменениями.

Консультации с трехсторонними участниками

8. Совместные миссии, организованные штаб-квартирой/региональными бюро, были осуществлены в некоторые бюро, в которых намечалось внести изменения в их функции (Аддис-Абеба, Каир, Дакар, Хараре, Манила, Претория и Яунде). Миссии в Дакар, Хараре и Манилу обеспечили возможности обсудить запланированные изменения с трехсторонними участниками и прореагировать на их проблемы относительно любых последствий предложенных изменений для будущих уровней оказания

³ МБТ: *Managing change: Enhancing delivery of ILO services*, Director-General's Announcement, IGDS Number 87 (Вариант 1), май 2009 г.

⁴ Много внимания было уделено регионам Африки и Азии и Азиатско-Тихоокеанскому региону, где было запланировано объединение технического потенциала: в Африке шесть субрегиональных групп были преобразованы в четыре ГДТ, и в Азии и Азиатско-Тихоокеанском регионе три субрегиональные группы были преобразованы в две ГДТ (см. п. 18 ниже).

услуг. Неформальные брифинги были также организованы для региональных групп в штаб-квартире перед началом работы 306-й сессии Административного совета (ноябрь 2009 г.). Изменения были также сообщены трехсторонним участникам соответствующими региональными бюро.

Оценка последствий для укомплектования персоналом

9. Миссии в Аддис-Абебу, Хараре и Манилу оказались особенно ценными в плане обсуждения проблем сотрудников относительно последствий внедрения новой структуры для персонала. Они обеспечили возможность членам миссий проинформировать персонал о запланированных изменениях. Отдельные совещания были также проведены с сотрудниками, чтобы понять их профессиональные и личные ситуации и выявить их предпочтения в тех случаях, когда перемещение или другие меры оказались необходимыми. Информация, полученная во время этих миссий, использовалась для того, чтобы подготовить сводные планы укомплектования персоналом для каждого бюро, и она составила основу для принятия кадровых решений, упомянутые в пунктах 18 и 19 ниже.
10. Комитет Совета персонала в штаб-квартире регулярно информировался об изменениях, и с ним проводились консультации относительно предложений по укомплектованию персоналом. Совещания также регулярно проводились с местными представителями Совета персонала в каждом месте нахождения подразделений в качестве неотъемлемой части вышеупомянутых миссий.⁵
11. В региональных бюро для стран Африки и Азии и Азиатско-Тихоокеанского региона были также проведены консультации с руководителями и представителями персонала и Совета персонала в их соответствующих регионах относительно реализации предложений по внесению изменений, одобренных Административным советом.

Осуществление связи с руководителями и персоналом

12. Были организованы брифинги для руководителей среднего звена в штаб-квартире и в регионах относительно запланированных изменений в полевой структуре МОТ в качестве одного из важнейших компонентов механизма реализации Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Эти брифинги были проведены в рамках ежемесячных совещаний руководителей среднего звена в штаб-квартире и совещаний директоров в регионах (Африка, Азия и Азиатско-Тихоокеанский регион, Европа и Центральная Азия и Латинская Америка и Карибский бассейн).
13. Эти брифинги были предназначены для того, чтобы разъяснить функции различных видов бюро, включая их отношения со штаб-квартирой. На этих брифингах также подчеркивалась важность руководящей роли, которую будут играть руководители в штаб-квартире и в регионах в процессе достижения целей и результатов МОТ.⁶ Как отмечается в пункте 4, одним из императивов является принятие в большей степени комплексных и совместных методов работы в рамках МОТ в духе Декларации о

⁵ GB.304/8/1(Rev.2), п. 128 d).

⁶ Эти роли были уточнены МБТ, как это указывается в п. 23 ниже.

социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Эти брифинги были предназначены для того, чтобы обеспечить полное понимание руководителями новых мер, предпринятых МБТ, а также их собственной роли в расширении масштабов сотрудничества и укрепления единства в рамках МОТ и улучшения качества услуг, предоставляемых трехсторонним участникам. В ходе брифингов также подчеркивалась важность взаимосвязей между различными мерами, осуществленными МБТ, и их ожидаемым вкладом в реализацию программы всеобъемлющих изменений: основанное на результатах планирование работы как средство обеспечения большей согласованности; комплексное использование ресурсов и взаимодействие; укрепление структуры подотчетности с целью повышения эффективности работы и качества предоставляемых услуг; введение новой системы управления эффективностью деятельности, ориентированной на достижении результатов, по сравнению с predetermined ожиданиями; и сосредоточение более пристального внимания на управлении базой знаний и обмене знаниями с целью поддержки процесса планирования на основе фактических данных.⁷

14. Брифинги более общего характера были проведены с персоналом всех категорий должностей, включая представление наглядных материалов всем сотрудникам Бюро по вопросам деятельности в интересах работников и персоналу в Бангкоке, Каире, Дакаре, Претории и Яунде в рамках рабочих семинаров по управлению изменениями. Эти брифинги предоставили возможность руководству МБТ лучше понять проблемы практического характера, с которыми сталкивается персонал в процессе осуществления программ и исследовать возможные практические решения.

Процедуры набора и отбора для национальных координаторов

15. Были разъяснены и официально введены процедуры набора и отбора для национальных координаторов в целях содействия усилению независимости и обеспечения соответствия с ценностями и принципами МОТ среди национальных координаторов. С апреля 2010 года был введен целый ряд ясных, транспарентных и согласованных процедур, которые предусматривают, в частности, проведение консультаций с национальными трехсторонними участниками на заключительных этапах процесса набора координаторов.

Осуществление перехода

16. Изменения в полевой структуре вступили в силу в апреле 2010 года, как это было предписано в Сообщении Генерального директора «*Расширение объема и качества услуг трехсторонним участникам*».⁸ Описание пересмотренной структуры представлено в Приложении. Оно включает создание пяти страновых бюро (в Абиджане, Аддис-Абебе, Бангкоке, Хараре и Маниле), преобразованных из субрегиональных бюро; десять ГДТ и страновых бюро двойного назначения (в Будапеште, Каире, Дакаре, Лиме, Москве, Нью-Дели, Порт-оф-Спейне, Сан-Хосе, Сантьяго и Яунде), преобразованных из субрегиональных бюро; один автономный ГДТ в Бангкоке, преобразованный из субрегионального бюро; ГДТ, созданная в Претории и

⁷ Инструктивное письмо Генерального директора, Программа и бюджет на 2012-13 гг., май 2010 г.

⁸ МБТ: *Enhancing delivery of services to constituents*, Director-General's Announcement, IGDS Number 150 (Вариант 1), 13 апреля 2010 г.

объединенная со страновым бюро для нескольких стран; и ГДТ, созданная для Арабских государств.⁹

17. Пересмотренная полевая структура была создана в пределах объема ресурсов, выделенных на 2010-11 годы. Один из результатов состоит в том, что технический потенциал в регионах был сохранен на уровнях, которые предшествовали переходу. МБТ проведет оценку того, какие требуются внести коррективы (если они вообще необходимы) на основе первоначального опыта, полученного в процессе осуществления изменений, и это будет постепенно находить свое отражение в будущих решениях в отношении Программы и бюджета.

Укомплектование новой структуры персоналом

18. В планах укомплектования персоналом, подготовленных регионами в сотрудничестве с Департаментом РЛР, были определены уровни и параметры укомплектования персоналом, необходимые для оказания поддержки созданию пересмотренной структуры, и были сделаны предложения по их увязке с существующим персоналом. При создании ГДТ в Африке и Азии и Азиатско-Тихоокеанском регионе был объединен существующий в этих регионах технический потенциал, чтобы достигнуть наибольшей критической массы. Что касается Африки, то технический потенциал шести бывших субрегиональных бюро был объединен в четырех ГДТ в Каире, Дакаре, Претории и Яунде; в Азии и Азиатско-Тихоокеанском регионе технический потенциал прежних субрегиональных бюро в Маниле и Бангкоке был объединен в рамках ГДТ в Бангкоке. Этот процесс потребовал перевода некоторых штатных международных сотрудников категории специалистов на новое место службы. Планируется завершить все такие переводы к концу 2010 года. Для создания ГДТ в других регионах передвижение персонала не потребовалось.
19. Так как на национальных сотрудников категории специалистов и на персонал категории общего обслуживания не распространяется принцип географической мобильности, процесс увязки производился иным образом, и МБТ смогло избежать потери рабочих мест. В Африке, где преобразование субрегиональных бюро в Аддис-Абебе и Хараре в страновые бюро привело к сокращению численности требуемого административного и технического персонала, план укомплектования персоналом заключается в том, чтобы переназначить местный персонал на должности в региональном бюро (в случае Аддис-Абебы) и в сферу технического сотрудничества (в случае Хараре).¹⁰ Планируется провести эти изменения к концу 2010 года. Высвобожденные таким образом средства из регулярного бюджета будут перенаправлены для оказания поддержки деятельности новых ГДТ. В Азии и Азиатско-Тихоокеанском регионе, где субрегиональное бюро в Маниле было преобразовано в страновое бюро, трех сотрудников переназначили на должности в сфере технического сотрудничества на согласованных условиях и в соответствии с упомянутыми выше планами укомплектования персоналом.¹¹ Как и в Африке, высвобожденные таким образом средства из регулярного бюджета будут перенаправлены для оказания поддержки деятельности новых ГДТ и новой региональной структуры управления.

⁹ Бывшее субрегиональное бюро в Бангкоке был преобразован в два отдельных подразделения: страновое бюро и ГДТ.

¹⁰ На основе подготовленного плана укомплектования персоналом.

¹¹ Персоналу были предложены денежные компенсации в связи с прекращением контракта в соответствии с требованиями Положения о персонале.

Национальные координаторы

20. В качестве первоначального шага, были назначены четыре новых национальных координатора – два в Азии и Азиатско-Тихоокеанском регионе (в Камбодже и Монголии) и два – в Арабских государствах (Сирия и Йемен). Решения относительно назначения дополнительных национальных координаторов будут приниматься с учетом многих факторов, включая установленные потребности и наличие ресурсов. В Приложении указывается местонахождение всех национальных координаторов.

Меры поддержки: Усиление процесса изменений

21. Был принят ряд дополнительных мер, направленных на усиление процесса перехода к пересмотренной структуре. Они кратко излагаются ниже.

Придание официального статуса структуре подотчетности МОТ

22. Генеральный директор придавал официальный статус структуре подотчетности МОТ в январе 2010 года.¹² Эти шаги соответствуют положению Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации в отношении пересмотра и адаптации ее институциональных методов для усиления руководства в рамках продолжающейся внутренней реформы. Это также соответствует рекомендациям, сделанным как Главным внутренним аудитором, так и Внешним аудитором. Эти меры предназначены для улучшения организационной деятельности и обеспечения большей подотчетности среди руководителей и персонала в системе подразделений МБТ в рамках усилий по совершенствованию системы управления.

Уточнение ролей, обязанностей и функций

23. Полная ясность в отношении ролей и обязанностей является одним из необходимых предварительных условий для обеспечения действенной подотчетности. Чтобы лучше соответствовать этому требованию, МБТ провело анализ ролей и обязанностей ключевых должностей руководителей высшего звена в штаб-квартире и в регионах. Полученная в результате анализа структура высокого уровня предназначена для обеспечения того, чтобы сотрудники каждого уровня управления четко понимали и могли выполнять свои роли и обязанности, относясь с уважением к ролям других сотрудников. Она также предназначена для того, чтобы обеспечить основу, на которой эти руководители могли бы эффективно и результативно сотрудничать в процессе оказания услуг трехсторонним участникам МОТ.
24. Проводятся связанные с этим анализом мероприятия для определения функций штаб-квартиры и каждого типа бюро в регионах. Они предназначены для того, чтобы минимизировать дублирование усилий и неопределенность, которые существовали в прошлом и которые снижали эффективность работы. МБТ также предпринимает шаги посредством организации соответствующего обучения для обеспечения того, чтобы эти функции были хорошо понятны и соблюдались и могли содействовать увеличению объема предоставляемых услуг трехсторонним участникам.

¹² Director-General's Announcement, *ILO Accountability Framework*, IGDS Number 137 (Вариант 1), 15 января 2010 г.

Инвестиции в подготовку

25. Применялись два типа профессиональной подготовки и обучения кадров с целью повышения эффективности пересмотренной структуры: первый тип, который сосредоточен на повышении оперативности и эффективности управления, и второй тип, который имел более специализированный характер. К первому типу относились темы, связанные с ролями, обязанностями и функциями в пересмотренной полевой структуре; новая исполнительная система управления; структура подотчетности МОТ; и МОТ и реформирование ООН. Эти программы были уже реализованы в ГДТ в Африке (Каир, Дакар, Претория и Яунде). Для ГДТ в Азии и Азиатско-Тихоокеанском регионе упор был сделан на создании системы управления, ориентированной на достижение конкретных результатов, и на мероприятиях по реформированию ООН.
26. К первому типу относились некоторые инновационные виды деятельности, разработанные и проводимые в сотрудничестве с Международным учебным центром МОТ в Турине, включая:
 - a) специально разработанную на основе пакета учебных материалов программу для директоров и технического персонала в регионе Африки, предназначенную для оказания содействия повышению эффективности предоставления услуг трехсторонним участникам МОТ. Охваченные темы включают вопросы управления проектным циклом, мобилизации ресурсов и управления, ориентированного на достижение конкретных результатов. Этот пакет планируется адаптировать и внедрить в страновых бюро и ГДТ в других регионах; и
 - b) пилотный рабочий семинар, направленный на укрепление аналитического потенциала МОТ по вопросам экономики труда в целях развития. Главные задачи состоят в том, чтобы развить потенциал сотрудников МОТ в отношении производства наукоемких продуктов и проведения аналитической работы в поддержку осуществления Программы достойного труда; и создать критическую массу исследователей, которые владеют современными методологиями в области анализа рынка труда и социальной политики. В этом рабочем семинаре участвовали сотрудники МОТ, проводящие экономические исследования и связанную с ними аналитическую и консультативную работу в штаб-квартире и в регионах.¹³

Разработка показателей для измерения эффективности деятельности полевой структуры

27. Во исполнение решения Административного совета, принятого в марте 2009 года относительно изменений полевой структуры МОТ, МБТ было предложено «разработать четкие показатели для измерения эффективности деятельности полевой структуры в процессе выполнения стратегических задач и удовлетворении потребностей трехсторонних участников».¹⁴ Разработка показателей была осуществлена на основе консультативного совместного процесса при участии нескольких подразделений штаб-квартиры и регионов. Показатели определяют эффективность деятельности в следующих пяти областях:

¹³ *What are the labour market and social policies that perform in relation to overcoming the global jobs crisis?* Рабочий семинар для персонала МОТ, Турин, Италия.

¹⁴ GB.304/8/1(Rev.2), п. 128 b).

- качество страновых программ достойного труда;
- управление ресурсами для достижения результатов в рамках страновых программ достойного труда;
- оказание поддержки укреплению базы знаний;
- развитие системы управления; и
- выдвижение на первый план вопросов достойного труда в национальных стратегиях развития.

Отдельные показатели измеряют эффективность деятельности бюро в промышленно развитых странах с точки зрения придания большей наглядности и усиления поддержки Программе достойного труда МОТ среди организаций-партнеров и широких кругов общественности.

28. Выбор этих показателей определялся на основе трех ключевых принципов. Во-первых, измерение показателей должно «обеспечить знания для повышения эффективности деятельности». Во-вторых, это мероприятие не должно ложиться ненужным административным бременем на регионы. Следовательно, упор делается на целом ряде ключевых мер высокого уровня в отобранных областях. Чтобы избежать дублирования усилий и двойной отчетности, будут максимально использоваться показатели эффективности, которые были уже определены в Основах стратегической политики на 2010-15 годы, Программе и бюджете на 2010-11 годы и в различных стратегиях управления, для которых имеется или собирается базовая информация. Они будут адаптированы с целью проведения этого мероприятия. В-третьих, показатели, которые являются в значительной степени показателями выхода продукции, должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, соответствующими и актуальными и ограниченными по срокам (SMART/SMART).
29. Региональные бюро, в сотрудничестве с их соответствующими бюро и ГДТ, занимаются выявлением механизмов для измерения показателей. Фактическое измерение начнется в 2011 году, а первоначальные результаты будут представлены в Докладе об осуществлении Программы на 2010-11 годы.

Создание пересмотренной полевой структуры: Последующие меры

30. Хотя в этом докладе был проведен общий обзор мер, предпринятых в течение 2009-10 годов для того, чтобы создать пересмотренную полевую структуру, было бы преждевременно на этом раннем этапе попытаться оценить воздействие изменений. Действительно, период перехода к новой структуре завершается только сейчас – в момент написания настоящего доклада. Однако совершенно ясно, что время и усилия, потраченные как в штаб-квартире, так и в регионах, заложили прочный фундамент для последующих мер. Предварительная работа, предпринятая для осуществления изменений, в частности, с точки зрения их воздействия на трехсторонних участников и сотрудников, обеспечила плавный переход и реализацию этого этапа процесса изменений.
31. До конца этого двухлетнего периода МБТ планирует усиливать и углублять воздействие этих изменений и внедрение пересмотренной полевой структуры, приводящих к измеримому повышению качества услуг, предоставляемых трехсторонним участникам. В 2010-11 годах будет осуществляться следующая деятельность:

- a) непрерывное укрепление структуры подотчетности МОТ для обеспечения того, чтобы она соответствовала изменяющимся обстоятельствам и учитывала передовые методы, используемые в системе ООН. Цель состоит в том, чтобы создать систему подотчетности в рамках МОТ, «в которой делается более значительный упор на результатах и управлении, обусловленном потребностями практической деятельности, и которая обеспечивает руководителям большую гибкость и автономию для достижения согласованных результатов и подчеркивает значение транспарентности как существенно важной особенности структуры подотчетности»;¹⁵
 - b) непрерывное совершенствование методов работы, как с точки зрения методологии (сотрудничество и совместная деятельность в штаб-квартире и регионах), так и согласованности действий (применение более комплексного подхода к выполнению стратегических задач МОТ);
 - c) непрерывные разработка и принятие новых, более эффективных подходов к управлению в условиях возросших потребностей в услугах и ограниченных бюджетов. Это повлечет за собой реформу методов деловых отношений, что приведет к повышению эффективности услуг и более быстрому реагированию, связанным с внедрением системы IRIS в регионах;
 - d) непрерывное повышение квалификации руководителей и сотрудников с целью улучшения оперативности и эффективности, а также качества технической квалификации;
 - e) наделение страновых бюро большими полномочиями, чтобы они могли лучше удовлетворять потребности трехсторонних участников и осуществлять приоритеты на уровне страны и более эффективно способствовать процессам в рамках ЮНДАФ; и
 - f) обеспечение руководства и поддержки регионам в осуществлении процесса измерения для показателей эффективности.
32. Согласно просьбе Административного совета, МБТ проведет «глобальную и независимую оценку воздействия изменений».¹⁶ Эта оценка будет осуществлена в 2013 году, и ее результаты будут сообщены Административному совету в 2014 году.

Женева, 19 октября 2010 г.

Вносится для обсуждения и разработки рекомендаций.

¹⁵ МБТ: *ILO Accountability Framework*, op. cit.

¹⁶ GB.304/8/1(Rev.2), п. 128 с).

Приложение

Полевые структуры МОТ в разбивке по местам нахождения подразделений и типам бюро (апрель 2010 г.)

Регион	Региональное бюро	Страновое бюро	ГДТ ¹	Бюро МОТ ²	Национальные координаторы	Другие представительства ³
Африка	Аддис-Абеба	Абиджан ⁴ Абуджа Аддис-Абеба Алжир Антананариву Каир Дакар Дар-эс-Салам Хараре Киншаса Лусака Претория Яунде	Каир Дакар Претория Яунде			
Арабские государства	Бейрут		Бейрут		Дамаск Сана	Иерусалим Кувейт
Азия и Тихоокеанский регион	Бангкок	Бангкок Пекин Дакка Ханой Исламабад Джакарта Катманду Манила Нью-Дели Сува	Бангкок Нью-Дели	Токио ⁵	Пномпень Улан-Батор	Кабул Тимор-Лешти Янгон ⁶
Европа и Центральная Азия	Женева	Будапешт Москва	Будапешт Москва	Анкара Берлин Брюссель Лиссабон Мадрид Париж Рим	Астана Баку Белград Бишкек Кишинев Душанбе Киев Минск Сараево Скопье Тирана Ереван	
Латинская Америка и Карибский бассейн	Лима	Бразилиа Буэнос-Айрес Лима Мехико Порт-оф-Спейн Сан-Хосе Сантьяго	Лима Порт-оф-Спейн Сан-Хосе Сантьяго			
Другие регионы				Вашингтон, округ Колумбия ⁷		Нью-Йорк ⁸

¹ Группа технической поддержки по вопросам достойного труда. ² Бюро в промышленно развитой стране. ³ Сотрудники для связи взаимодействия, представители. ⁴ Страновой охват, обзор которого будет проведен в 2011 году. ⁵ Доклады, направляемые непосредственно Генеральному директору. ⁶ Доклады, направляемые через ED/NORM. ⁷ Доклады Генеральному директору. ⁸ Доклады Генеральному директору через Департамент по вопросам партнерств и сотрудничества в целях развития.