



## 内部改革的最新情况

**总结报告：**关于内部改革议程实施的进展报告。

**作者单位：**主管管理和改革的副局长办公室(DDG/MR)。

**相关文件：**国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言和关于加强国际劳工组织的能力，帮助成员国在全球化背景下实现其目标的决议，国际劳工大会，第 97 届，日内瓦，2008 年。  
理事会文件 GB.322/INS/13/1；GB.322/POL/6；GB.322/PFA/9。

## 导言

1. 两年前发起的改革业已取得重大成果，这将为二十一世纪继续努力把国际劳工组织建成一个能更好地履行职责和满足成员国需求的机构奠定牢固的基础。改革的着力点在于提高效率。这为资源逐步转向提升劳工局的技术能力上铺平了道路，而这种调整已明确反映在 2016-17 两年期计划和预算草案之中。继续努力在各职能部门以及总部和地区分局之间营造统筹兼顾、相互协作的工作氛围，目的在于提高技术产出的相关性、质量和效果。所有的努力也有助于国际劳工组织有效地参与重要国际论坛。
2. 当前重点在于落实在地方运行和结构及沟通评审后所做出的决定，同时准备扩大行政服务审查的规模和范围，以确保国际劳工组织构建起最有效、最高效的内部工作流程。

## 管理和改革组合

3. 按照管理和改革组合的要求，按职能重组了各个司局，消除了部门之间的职能重叠和条块分割的现象，从而提高了效率、明确了职责。通过对部门职能的合理分类，解决了结构缺陷和管理低效的问题，为下一步深入开展工作流程的审查工作奠定了基础。

## 行政服务

4. 全面审查工作已经展开，其目的在于为总部各司局以及地方分局推出最省钱、最高效的服务模式和工作方式。改进工作一旦完成，那将有望使资源从行政部门进一步向技术部门倾斜。资源倾斜和有力支持应当提高技术部门的服务效率。为了协助开展这项工作，现已聘请了一家外部的咨询公司。这是一家擅长业务流程的分析、设计和再造的公司。
5. 工资支付流程已得到整合，从而为地方各分局和日内瓦总部节省了大量经费。地方分局也加快了采用全球信息技术的步伐。

## 人力资源(HR)

6. 依照经批准的人力资源战略，人力资源改革的重点一直放在招聘和遴选程序上，包括提高劳工局职员的流动性以及区域和国别的多样性。此外，还出台了诸多改革举措，涉及合同政策、产业关系、职员发展、奖励和表彰以及歧视等方面。改革的最新进展情况已载入理事会文件之中，最新的理事会文件编号为 GB.322/PFA/9。

## 宣传工作

7. 国际劳工组织新的全球宣传战略遵循了 2013 年宣传工作审评后所提的建议。该战略服务于国际劳工组织的总体目标，即提升国际劳工组织的全球影响力并将之打造为劳动世界的全球标杆。
8. 该战略具有三大支柱：时代感、形象化和参与度。这将确保国际劳工组织能在合适的时间、合适的地点及以合适的方式向三方成员和广大受众提供高质量的内容，从而被视为一家与时俱进的组织。通过加大内容的传播力度，该战略也将提升国际劳工组织的形象。其目标是借助新的通讯手段，创造一个持续的“对话”环境，开展情况交流和征求反馈意见，从而使国际劳工组织与三方成员进行更好的接触。目标也将针对其他受众，因为获得其支持将有助于推进国际劳工组织的目标。在用好现有传播渠道的同时，将继续采取措施，发挥和挖掘新渠道，包括社交媒体的潜力。
9. 内部沟通职能仍是一项优先领域，以确保本组织的职员能有效地进行横向和纵向交流。根据一项内部沟通战略，已开展了各种活动，其中包括 2014 年 11 月召开的一次“议事会”。会议上，总部和地方的职员通过视频链接，就地方改革问题与副局长展开了讨论。在有关改革进程的其他重大举措，如新的职员流动政策出台时，就采用了各种渠道与职员进行沟通。
10. 国际劳工组织内网新登陆界面为职员提供了一个颇具吸引力的交流平台，主要登载与职员相关的身边故事，其中许多是展示职员团队工作的故事。一个协作交流平台正投入试运行，为地区局长提供了一个网上分享信息的工具——从局长的个人简历和联系方式等实用信息，到各地区的行动计划和报告、主要会议成果和典型经验。另一个面向所有职员的网上合作平台仍将作为国际劳工组织通讯战略规划枢纽，使地区和总部的官员能够获取全球大事一览表、局长信息库、各种工具和官方文件，以确保国际劳工组织宣传工作的连续性和协调性。
11. 沟通能力建设将从各司长扩展至所有相关人员，同时将进行技能摸底，查找存在的差距。今年 4 月将在设于都灵中心的发展合作研究院举办一次有关宣传工作情况通报会。
12. 国际劳工组织公共网站新版已按计划于 2014 年底上线。新版设计新颖、特色鲜明，自动适应不同屏显模式——台式电脑、平板电脑以及移动设备。

## 政策组合

13. 根据政策组合而加以调整后的各司局已经达到了临界点，麾下聚集了庞大的技术专家队伍和组建了灵活机动的团队，更能快速和灵活地满足成员的需要。这样，大型工作团队雄心勃勃，统筹兼顾，谋划未来工作，应对劳动力市场挑战。
14. 调研工作、政策制定和政策咨询现在由一个高级政策管理团队来负责协调。该团队集体负责及时提出实证知识、政策建议以及提供连贯、便捷和适应国情的服务。

15. 目前，许多高中低收入国家正积极寻求国际劳工组织的调研成果和政策咨询。国际劳工组织和其他国际组织一道，已成为服务于二十国集团(G20)的全面伙伴，为其提供了一系列有关劳工和相关问题的建议。这提高了国际劳工组织专门知识和政策工具的影响力，而开发这些工具是为了供各国、各地区和全球使用。
16. 在共同负有责任的领域，国际劳工组织也积极寻求与其他国际组织建立工作伙伴关系。尤其是与世界银行集团的多种合作已得到扩大和深化，取得了极其丰富的成果，从而使国际劳工组织能够将其体面劳动理念融入有关问题之中。国际劳工组织已与下列兄弟机构开展联合工作，例如与世界贸易组织和联合国贸易与发展会议就贸易与就业的关系问题展开合作；与经济合作与发展组织、国际货币基金组织和世界银行，就不同国家性别差距的成因问题上进行合作。合作的目的在于提供连贯的专业知识和政策选项，而这些知识和选项借鉴了不同机构的互补性专长、数据和经验。
17. 国际劳工组织能以统计和研究司的工作为支撑，以数据和事实为依据，强有力地参与关于 2015 年后发展议程的讨论。

## 地区运行和伙伴关系组合

18. 地区运行和结构的审评工作已于 2013 年启动。总体目标是提高国际劳工组织在地区的存在感、影响力和实效性。自 2014 年 10 月以来，大力落实局长在四个领域(战略管理与规划、服务三方成员、人力资源投资以及全球存在与伙伴关系)所做的决定，有关实施成果的详细情况已提交第 322 届理事会。<sup>1</sup>
19. 地方评审的指导原则是进一步密切国际劳工组织与三方成员的关系，这意味着它要以更强大的技术实力出现在具体的地区。一方面，各地区的体面劳动小组(DWT)现有的数量和地点将予以保留；另一方面，技术职位正进行重新部署和重新配置，以提高国际劳工组织在各地的应对能力。
20. 根据 2016-17 两年期计划和预算草案，国际劳工局应将资源向地方和政策部门转移，以此加强其技术能力。也正在对某些单位的行政和管理职位进行重新配置，并设立新的技术岗位。劳工局下放技术合作管理权的政策正在落实中。
21. 根据地方评审的要求，有限的几个宏大、重量级计划被定为“旗舰计划”，这将是国际劳工组织发展合作组合的主要内容。劳工局也正在制定不同的策略，更好地适应成员国国情和满足不同需求，正如在地方评估中所确定的那样。
22. 新的职员流动政策也将有助于更有效地提供服务。该政策旨在促进地区和岗位之间的流动。

<sup>1</sup> 理事会文件：GB.322/INS/13/1。

## 改革监测框架

- 23.** 改革监测框架正在构建中，以监督劳工局改革的实施和影响。制定监测框架及主要成果指标之目的是：
- 切实将改革目标和行动衔接起来；
  - 提供有关改革进展及其对国际劳工组织活动影响的信息；
  - 向不同群体发布有关改革的进展信息并支持理事会、高级管理团队、改革团队以及国际劳工组织职员的有效决策。
- 24.** 目前，正在开展工作，确定与改革主要目标相关的指标、基线、目标和主体责任。

## 结论

- 25.** 随着为改革进程付出巨大努力并取得具体成果，目前面临的重大挑战是维持态势，坚定承诺，瞄准改革目标。2016-17 两年期计划和预算草案为国际劳工组织的行动提供了一个更为简化的框架，因此能在吸取以往改革的经验教训基础上，推进工作的不断改善。

2015年3月12日，日内瓦。