



理 事 会

第 357 届会议，2026 年 6 月 12 日和 13 日，日内瓦

机构部分

INS

日期：2026 年 5 月 29 日

原文：英文

第七项议程

关于国际劳工组织改革进程实施情况的最新报告

► 导 言

1. 理事会在第 356 届会议(2026 年 3 月至 4 月)上审议了劳工局提出的关于在充满变化的多边环境中提升其效能与效率的建议。¹ 理事会在其决定中：
 - (a) 重申其对劳工组织面临的财政和预算挑战的关切；
 - (b) 回顾并重申了其此前关于此事项的决定，核准了 GB.356/INS/7 号文件中进一步阐述的劳工组织战略愿景，以及要求总干事在改革过程中考虑其指导意见；
 - (c) 欢迎关于重新确定优先次序的建议以及其他措施，以期在 2026–2027 两年期提高效率，同时要求总干事在进一步制定和落实这些措施时考虑其指导意见，确保任何节省的资金都得到审慎管理，并严格按照已批准的《2026-2027 两年期计划和预算》中规定的优先事项加以使用；
 - (d) 要求总干事继续审查与其他联合国机构之间的重叠之处和协同效应，以期在不损害劳工组织章程赋予职责的前提下，进一步提高效率和节省开支；
 - (e) 要求总干事就改革进程实施情况向其第 357 届会议提交一份最新报告。²

¹ 理事会文件 GB.356/INS/7。

² 理事会文件 GB/356/INS/7/Decision。

2. 本文件回应了上述要求。它提供了改革三大支柱方面的最新进展情况，三大支柱是：(1) 重新确定优先次序和劳工局重组；(2) 加强外地能力；(3) 战略规划、支持服务和办公基础设施。本文件还提供了关于财务状况以及劳工组织参与联合国系统范围内改革工作的最新进展情况，其中包括“联合国 80 周年倡议”。
3. 自 2026 年 3 月以来，劳工局通过向治理委员会负责的各专门工作组推进了改革进程。这包括：按照理事会的要求，³ 对劳工局进行重组，撰写若干份分析报告，以及精细调整对成本效益和风险的评估。根据适用框架，与职员工会开展了协商，并在适当情况下进行了谈判。鉴于各方对改革进程的某些方面存在不同看法，劳工局高度重视进一步加强沟通交流、信息共享、公开透明以及社会对话的整体成效。改革的许多要素仍在拟订过程中，并需开展协商，但改革的总体方向符合理事会批准的战略愿景和时间表。
4. 根据劳工局对透明度的承诺，并如同在 2026 年 3 月理事会会议期间所说明的，劳工局设立了一个**专门网页**，定期提供关于改革措施实施情况的最新信息，包括参考文件、时间表和里程碑。此外，还正在制定衡量标准和指标，以监测实施情况和成果。该网页使三方成员和利益攸关方能够订阅最新信息，促进整个改革过程中的信息共享。自 2025 年以来，劳工局还建立了一个内部信息平台，向职员通报改革进展。劳工局还组织了一场全体职员会议，并将继续定期与职员保持互动。

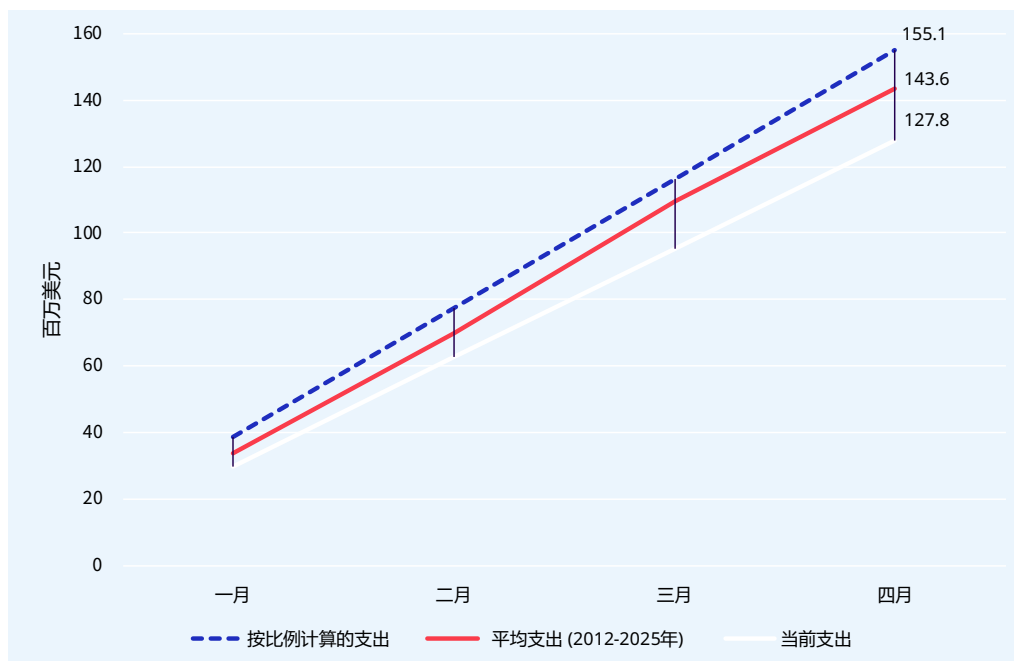
► 关于财务状况的最新信息

5. 截至 2026 年 5 月 22 日，劳工局已收到或记入账户的款项为 1.865 亿瑞士法郎，⁴ 其中包括 1,222 万瑞士法郎的拖欠款项，用于部分偿还为弥补 2024-2025 两年期赤字而发生的借款。其余 1.743 亿瑞士法郎约占 2026 年度分摊会费总额的 46%。尽管这一数额与近年同期数额大体一致，但在能否收到会费及会费到账时间方面仍然存在高度不确定性。因此，仍需对经常预算资源进行审慎管理，特别是考虑到劳工组织所承担的财务义务。
6. 与此同时，劳工局继续执行自 2025 年下半年启动的费用控制措施。2026 年 1 月至 4 月，经常预算支出约为 1.278 亿美元，较按比例计算的预算低 2,730 万美元，较过去七个两年期的同期平均支出低 1,580 万美元(图 1)。这体现了改革措施(例如精简高级管理职位)与应急措施(例如严格管理招聘和非职员开支)的综合效果。这有助于缓解现金流压力，支持劳工组织的财务稳定性，并为实施改革措施创造条件。然而，严格的应急措施会对组织运行、职员工作量及其福祉产生影响，因此应予审慎实施，以确保作出及时反应并履行关怀义务，且不应被作为一项长期解决方案。

³ 2025 年 11 月，理事会要求总干事“在对成本、节支、收益和风险进行透明和基于证据的分析的基础上，做出所有必要的决定，包括那些涉及财务影响的决定，同时不预先进行优先事项重新排序工作”(理事会文件 GB.355/INS/7/Decision)。

⁴ 有关已收会费和未缴会费的最新信息，请访问[劳工组织网站](#)。

► 图 1. 截至 2026 年 4 月的经常预算支出与按比例计算的预算及历史平均支出(2012–2025 年)的对比



7. 2026 年 1 月和 4 月，总干事致函瑞士政府，重申劳工组织坚定承诺其总部将继续设在日内瓦，并将按照理事会 2025 年 11 月的要求，在日内瓦保留必要的规范、技术和政策专长。⁵ 随后，双方商定，劳工局与东道国将继续就若干具体事项联合开展工作，包括在 2026 年暂停偿还办公楼贷款本金(金额为 230 万瑞士法郎)的方案，以及为举办国际劳工大会提供资金支持。劳工局诚挚感谢瑞士联邦政府和日内瓦州长期以来的建设性支持，它们发挥了关键作用，为 2026 年国际劳工大会落实了在日内瓦国际会议中心的会场，并承担了相关场地租赁和交通费用。劳工局将继续与东道国主管当局保持密切联系，探讨驻日内瓦联合国系统各实体之间高效利用办公和会议室设施的方案。劳工局还提交了多项项目提案，旨在争取获得用于人工智能解决方案的潜在资金，从而提高效率。

► “联合国 80 周年倡议”与劳工组织在该进程中的参与情况

8. “联合国 80 周年倡议”各项工作流持续取得进展，2026 年 4 月发布的全面进展报告介绍了这方面的最新情况。⁶ 各工作包推进速度不一，其中相当一部分工作包已完成初步分析和设计阶段，正转入实施和试点测试，并在相关情况下为政府间审议准备提案。在全联合国系统范围内，该倡议旨在加强一致性，减少碎片化和改善专长和服务的可及性，其途径包括通过区域重置、国家工作队重组、联合知识枢纽、共享服务以及全系统“按需提供专长”机制。

⁵ 理事会文件 GB.355/INS/7/Decision。

⁶ 联合国：《进展与后续步骤：联合国 80 周年倡议工作包综合指南》，2026 年 4 月。

9. 劳工组织继续积极参与“联合国 80 周年倡议”，为相关工作包作出贡献，并在更广泛的改革讨论中继续弘扬其作为劳动世界专门机构的观点，包括促进工作中的基本原则和权利。在“工作包 8” (按需提供专长)项下，该倡议包括对专业知识和服务进行一次梳理以及开发一个在线目录，现已迈入实施阶段，包括确定在与劳工组织职责相符的领域，特别是劳动就业、照护经济和社会保护领域的初步试点活动。将于 2026 年 6 月在选定的联合国国家工作队中启动首批试点项目，随后对其进行优化，并于 9 月前在全系统范围内予以实施。将随着该进程的推进继续向理事会报告最新情况。

► 在实施国际劳工组织改革方面的进展

10. 自 2026 年 3 月以来，劳工组织改革已进入实施阶段。迄今为止所取得的进展既体现了业务决策 (最显著的是劳工局总部重组)，也体现了所开展的分析工作，这些工作为改革中更复杂的环节提供决策支持。实施进程由总干事领导，并由专门设立的治理与协调架构予以支持，以确保各工作流之间的一致性，促进知情决策，与理事会核准的战略方向保持一致。
11. **治理委员会**由区域事务助理总干事兼总干事办公室主任和司库兼财务主计长担任联合主席，负责就改革相关事项向总干事提供建议，同时监督改革的设计、排序及实施工作。该委员会确保改革措施能以协调一致、透明且负责任的方式加以实施，并与包括“联合国 80 周年倡议”在内的全联合国系统动态保持一致。2025 年 12 月至 2026 年 5 月，该委员会共召开了六次会议，围绕劳工局重组、加强外地能力、全球服务中心、业务流程审查，以及职员参与和支持措施等事项展开讨论。
12. 由负责机构内部管理服务的助理总干事领导的**变革管理工作组**负责在过渡过程中提供指导与支持，确保职员参与和业务连续性。其工作在三个关键领域稳步推进：(1) 阐明变革的总体依据；(2) 确定并制定职员支持措施；(3) 加强职员参与和沟通。关于变革的总体依据及职员支持的初步方案已由治理委员会审议并核准。自 2026 年 3 月以来，工作组共召开了三次会议。2026 年 4 月举行了一次关于职员参与的研讨会，目前正在致力于进一步加强沟通、反馈和支持机制。在这些工作的基础上，劳工局正在制定一项综合职员支持计划，该计划包括一般性措施与针对性措施，预计自 2026 年 6 月起实施。该计划将涵盖在变革过程的不同阶段为全体职员提供心理社会支持(包括临时增聘一名职员福利专员)，以及为受影响职员提供职业支持与职业辅导、异地搬迁支持和技能再培训，同时为管理人员提供培训，以支持其团队更好地应对变革。该计划将在社会对话框架下提交给职员工会。
13. **与职员工会之间的社会对话**持续推进。正如 GB.356/INS/7 号文件所述，劳工局与职员工会每两周举行一次联合谈判委员会会议。2026 年 3 月，行政当局与职员工会就劳工组织改革背景下适用的社会对话框架签署了一份谅解备忘录。2026 年 4 月 22 日至 23 日举行了一次联合谈判委员会务虚会，随后于 5 月举行了进一步会议，探讨应急措施及潜在的职员队伍调整方法。
14. 在此背景下，行政当局与职员工会正在推进制定一项共同框架，以指导职员队伍调整工作，明确在实施重组措施(包括异地搬迁以及在适用情况下的人员离职)时应遵循的关键原则。这些原则

包括平等性、公平公正性、适度性、透明度以及问责制。行政当局与职员工会一致同意，非自愿终止雇佣仅应作为最后手段予以考虑，其实施方式应保障劳工组织履行其职责的能力并尽量减少对职员的影响。劳工局还重申其对所有职员的关怀义务，包括在整个改革进程中为职员福祉提供支持。

15. 以下章节将就改革三大支柱的实施进展提供最新情况。

支柱 1：重新确定优先次序和劳工局重组

工作流	负责方	时间表(进度)
重新确定优先次序	由负责机构内部管理服务的助理总干事领导的工作组负责	2025 年 11 月-2026 年 1 月 (已完成)
劳工局重组	由总干事负责，由区域事务助理总干事兼总干事办公室主任和人力资源开发司司长提供协助	2025 年 11 月-2026 年 12 月(进行中)

16. 本支柱的工作重点在于使 2026-2027 两年期的工作计划、组织结构和资源配置与理事会核准的优先事项和战略方向保持一致。该支柱结合了两方面的工作：一是重新确定各项活动的优先次序，旨在更加注重劳工组织的核心职责并提高效能；二是劳工局重组，旨在支持更加协调一致且高效的交付模式。

重新确定优先次序

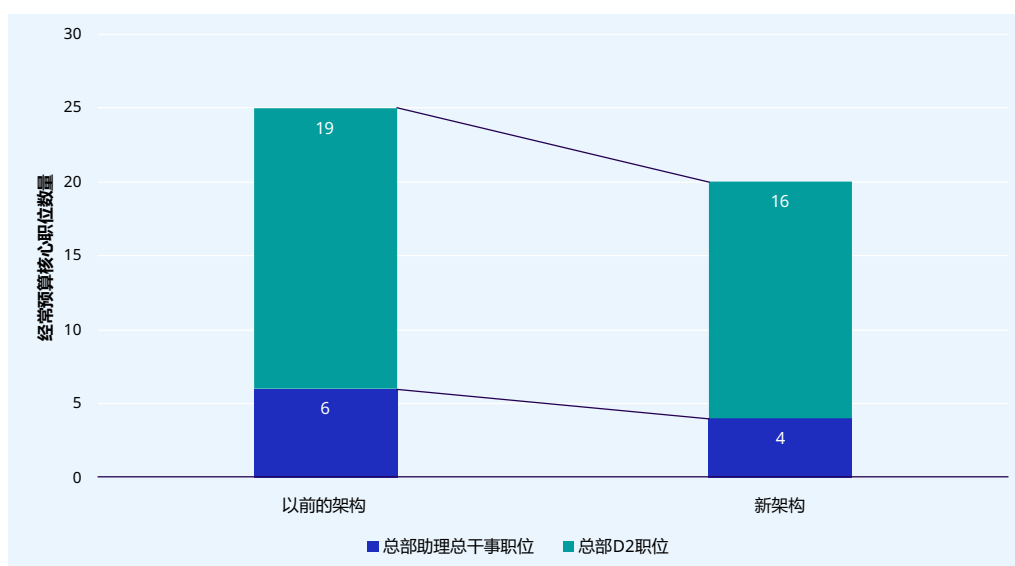
17. 重新确定优先次序的工作于 2025 年 11 月至 2026 年 1 月期间展开，该项工作持续为实施改革提供参考，旨在确保劳工组织的核心职责和比较优势，同时加强 2026-2027 两年期工作计划的重点、协调一致性和效率。尽管理事会的讨论及随后的协商中，各方对具体的优先事项重新排序措施存在不同观点，但大家普遍认为，改革进程应按照《国际劳工组织 2026-2029 年战略规划》的要求，强化劳工组织在规范制定和机构能力建设方面的核心职责使命，并支持落实《体面工作议程》各项战略目标。该项工作也为正在进行的劳工局 2028-2029 两年期成果框架(改革支柱 3)审议提供参考。

18. 劳工局开展了一项初步摸底工作，在与相关职能部门及外地办事处协调的基础上，梳理劳工组织与联合国其他实体之间现有合作情况。随着关于联合国系统未来业务架构的讨论不断推进，本项工作旨在为初步广泛评估互补领域、潜在重叠之处以及加强机构间合作机会提供支持。已发掘的进一步合作机会包括：与联合国难民事务高级专员办事处在应急响应活动方面的合作机会；与国际移民组织在劳务移民和国际招聘领域的合作机会；与联合国环境规划署和联合国开发计划署在融资及私营部门投资方面的合作机会；与联合国开发计划署在就业密集型投资计划方面的合作机会；与联合国粮食及农业组织在农业和农村经济领域的合作机会。鉴于上述许多合作机会涉及劳工组织的发展合作活动，将在那些完全契合劳工组织战略优先事项和职责使命的发展合作项目的设计和谈判过程中进一步加以探讨。

劳工局总部重组

19. 2026 年 3 月，总干事宣布对劳工组织总部的组织架构进行改革，目前的组织架构包含四个集群，下设共 17 个司局。通过创建新架构，经常预算供资的总部核心高级管理职位减少了 20%，其中包括 2 个助理总干事职位和 3 个 D2 级职位(图 2)。⁷ 此次重组旨在使管理架构更加紧密地与战略优先事项对接，简化决策流程。另有 58 个职位因协商终止或正常退休而被裁撤，其中包括 6 个 D1 级职位、17 个专业职位(P 级)和 35 个一般事务职位(G 级)。已决定实施 21 个职位调动(其中 12 个为专业职位和 9 个为一般事务职位)，并进行 31 个职位调整(其中 21 个为专业职位和 10 个为一般事务职位)。这些措施将在 2026–2027 两年期节省 2,570 万美元。

► 图 2. 总部助理总干事职位和 D2 级职位的变化



20. 劳工局目前正在审查各职能部门内部架构，包括确定处、科及团队的设置。它正在按照改革目标和劳工局整体人员配置情况，并以保留总部必要的规范性、技术性和政策性专业知识为原则，实施这一参与性和协商性进程，预计将于 2026 年底完成。对优先行动计划的持续审查也将为重组决策提供参考。与此同时，负责加强外地能力的工作组正对外地办事处架构和职能进行审查，以强化对三方成员的支持，提升区域层面交付效能。这些 workflow 预计将进一步精简管理职位，包括 P5 级和 D1 级职位。劳工局正密切监测相关进展，确保发展变化的管理架构能够保持适当的地域多样性和性别平衡。
21. 新架构中设立的首席经济学家办公室已经开始以其经济分析为基础，助力强化劳工组织政策影响力。根据过渡性安排，首席经济学家办公室启动了关于若干优先举措的工作，包括在与各区域共同编写的最新《就业和社会展望》报告中，对当前中东危机可能产生的劳动力市场影响进行快速评估。在国际货币基金组织和世界银行春季会议(2026 年 4 月)期间，首席经济学家办公室参与了有关如何改进世界银行评估体系(包括其评分卡)，以便更好地体现就业质量关键维度的讨论，并为工人组织和雇主组织推进劳工组织关于“更多和更好的就业”的主张提供了支持。

⁷ 这一削减对应理事会文件 GB.356/INS/7 第 36 段所列计划。

作为后续行动，劳工组织已受邀参与多边开发银行之间有关衡量就业成果的共同方法的新合作，担任技术协调员。⁸正在与各区域办事处密切协作，推进此项工作，支持其与区域开发银行的互动。此外，首席经济学家办公室还正在牵头有关进一步整合旗舰报告的磋商，目的是加强战略信息传播，提升外部知名度，实现全劳工局效率提升。

支柱 2：加强外地能力

工作流	负责方	时间表(进度)
加强外地能力	由区域事务助理总干事兼总干事办公室主任和对外机构关系助理总干事领导的工作组负责，下设若干专项工作小组	2026 年 1 月至 12 月 (进行中)

22. 加强外地能力是本次改革的一项核心支柱。该支柱旨在重新平衡总部与各区域之间的技术能力分配，更加贴近三方成员，并使服务提供方式适应不断变化的需求。目前，该领域工作主要处于分析和筹备阶段，重点包括技术专家岗位调配及部分办事处异地搬迁、发展合作活动权力下放以及加强外地办事处财务可持续性措施，同时还包括对外地办事处架构、职能及工作方式进行更广泛的审查。

将技术专家岗位向区域一级调配

23. 在 2025 年 11 月向理事会提交的初步需求分析的基础上，工作组通过与各区域及总部各部门开展协商，对区域技术能力配置需求的评估进行了更新。这将为分阶段向外地调配技术专家岗位的提案提供依据，同时考虑到理事会的指导意见、业务运作需求、资源限制以及保持总部与外地职能协调一致的需要。⁹
24. 协商会议确认了在《2026-2029 年战略规划》所涵盖的所有区域和优先领域均存在技术能力缺口。各区域局确定共需新增 108 个技术专家岗位，既反映了当前短板，也体现了新出现的需要(参见附录)。这些需求主要集中在平等、劳动保护与社会保护(27 个)，国际劳工标准，工作中的基本原则和权利及治理(23 个)，就业、技能与可持续企业(20 个)，以及统计和研究(12 个)等领域；另有一组需求涉及推进公正转型的政策协调(22 个)。分析还指出，有机会在各区域以更具战略性的专业能力组织方式，包括通过设立专题中心，加强区域工作并支持创新。
25. 对现有能力的梳理显示，在经常预算供资的 459 个技术专家岗位中，目前有 57%设在总部，43%设在区域一级。虽然发展合作供资的岗位提供了额外支持，但尚不足以全面弥补外地的核心能力缺口。这凸显了在保障总部必要的规范性、技术性和政策性专业知识以及高度专业化职能的同时，逐步重新平衡技术能力配置的合理性。
26. 协商会议进一步强调，在加强区域能力建设的同时，还应改进交付模式包括确保对外地办事处业务支持的充足性，提高跨区域和跨专题领域的人员流动性与配置灵活性，以及加强总部与外

⁸ 多边开发银行 2026 年 4 月 16 日声明。
⁹ 工作组的报告将由治理委员会审议，可能会对最终分析结果产生影响。

地团队之间的协作性。这些因素对于确保技术专家岗位调动切实提升工作成效性、响应力和影响力至关重要，但同时也不影响劳工组织在全球范围内的规范性、政策性和分析性工作。

27. 在此基础上，劳工局将采取分阶段方式，将技术专家岗位向区域一级调配。第一阶段将于 2026-2027 年实施，届时将对 30 个岗位进行重新配置，包括通过空缺岗位异地调整和人员调动等方式。第二阶段将于 2028-2029 年实施，届时将进一步调配 30 至 60 个技术岗位至各区域。这种分阶段推进的方法将使劳工局能够循序渐进地应对业务运作、财务和人力资源等方面的影响，同时确保各区域间能力增配均衡，并符合已确定的需求及机构优先事项。

区域局异地搬迁

28. 部分区域局异地搬迁是为加强劳工局工作成效、效率和财务可持续性，同时更加贴近三方成员而做出的更广泛努力的一部分。根据 GB.355/INS/7 和 GB.356/INS/7 号文件所述方向，劳工局已开展详细分析工作，评估不同搬迁方案的相关成本、效益和风险，同时考虑到业务运作、财务、法律和人力资源等因素，以及组织应尽的关怀义务。
29. 关于**欧洲和中亚区域局**，工作组分析了一系列方案，包括整体迁移以及两种部分迁移方案。工作组评估了各项方案在业务运作效率、贴近三方成员、机构关系、成本效益和过渡风险等方面的影响，并审议了七个欧洲国家提交的愿为劳工组织有关职能提供驻地的意向书。劳工局目前正与潜在东道国政府讨论可能方案，并将与相关职员及职员代表进行协商。
30. 关于**阿拉伯国家区域局**，劳工局已根据卡塔尔政府提出的意向，研究了将该局从贝鲁特迁至多哈的事宜。相关分析涵盖了包括整体迁移、逐步迁移和部分迁移在内的多种方案，并评估了各方案在财务、业务运作和战略层面的影响，包括对业务连续性、工作人员福利及伙伴关系机会的影响。劳工局还将与卡塔尔政府继续接触。
31. 针对上述两个区域局开展的分析凸显了在潜在效率提升和战略机遇与业务连续性、安全性、机构协调性及关照义务等考量之间谨慎权衡的必要性。

发展合作项目权力下放

32. 发展合作项目权力下放是加强外地能力建设努力的一个重要组成部分。按照现行政策，过去十年间已在这方面取得显著进展——据估计，2025 年有 82% 的项目和 85% 的项目预算是由外地办事处管理的。因此，目前的权力下放程度已经较高。尽管截至 2025 年 12 月 31 日总部共有 271 名发展合作职员，¹⁰ 但政策部门中由发展合作资金供资且合同将在 2027 年 6 月之后到期的技术和行政岗位仅有 81 个。
33. 劳工局将确保相关政策在新项目及未来项目阶段得到一致贯彻。拟议改进措施旨在提高透明度，更加贴合外地需求，并支持采取更为系统化的权力下放方式，同时保持必要灵活性以满足项目实施需求和捐助方的要求。此后还将开展进一步工作，将这些要素正式纳入相关内部治理框架，并审查总部正在推进的项目进展情况。

¹⁰ 理事会文件 GB.356/PFA/INF/6。

外地办事处的财务可持续性 & 东道国支持

34. 劳工局已与相关国家政府，特别是西欧国家和日本政府开展接触，探讨增加对设在其本国境内的劳工组织办事处资金和实物支持的可能性，其中包括承担办公场所和日常运行开销。近期取得的进展包括与部分东道国达成协议，由其全额或部分承担办公场所费用，同时与其他国家的磋商仍在进行中。
35. 此外，工作组对全球办事处租赁安排整体情况及相关费用进行了全面审查，旨在发现提高效率 and 加强东道国支持的机会。分析显示，劳工组织目前在各区域维持着多样化的办公场所安排，现有租赁合同约 127 份，年度总支出约为 840 万美元。少数几个办事处的费用占比明显偏高，表明存在采取针对性优化措施的空间。
36. 在此审查基础上，劳工局将与东道国政府进一步磋商，以寻找在部分国家减少租赁相关支出的切实途径。这类安排可能包括由政府协助提供办公场所，或全额或部分承担相关租金，同时考虑到当地情况和业务运作需要。还将采取一系列旨在提高成本效益的措施补充上述工作，包括重新议定租赁合同、优化办公空间、更多使用联合国合署办公，以及进一步与联合国系统做法保持一致。所有国家层面的安排都将以充分维护劳工组织的三方性质为指导原则，并将参考工作组目前正在对劳工组织现有外地办事处架构及职能的效能、效率、一致性及战略契合度所进行的评估。

支柱 3：战略规划、支持服务和办公基础设施

工作流	负责方	时间表(进度)
战略规划和成果管理制	由战略规划与管理司司长领导的工作组负责	2026 年 3 月至 12 月 (进行中)
全球服务中心	由负责机构内部管理服务助理总干事领导的工作组负责	2026 年 2 月至 2027 年 4 月 (第一阶段，进行中)
总部空间管理	由内部服务和行政管理司司长负责	2025 年 9 月至 2026 年 12 月 (进行中)

37. 第三大支柱包括：制定 2028-2029 两年期成果框架草案，改进业务流程并建立一个全球服务中心，以及采取措施改善总部办公空间的使用和成本效益。本支柱下的工作主要通过分析研究和筹备活动推进，尤其是在战略规划和全球服务交付领域。已在两个方面实施具体措施：一是利用基于 XML 的工具编制报告；二是与潜在租户持续进行沟通，这些措施旨在提升效率、增加收入、降低运营成本。

战略规划

38. 本工作流侧重于根据改革目标，强化劳工组织核心职责使命、战略优先事项、工作计划与资源分配之间的协调一致性。作为此项工作的一部分，专项工作组已启动对现行成果框架的审查；该审查以重新确定工作优先次序为基础，并考虑到需要进一步突出重点、减少碎片化工作，同

时加强成果框架与劳工组织核心职责使命以及比较优势之间的匹配度。审查内容包括成果目标和产出的结构与数量,“变革理论”的表述,以及跨领域优先事项和保障性职能在框架内的整合。

39. 2028-2029 两年期成果框架的全新思路正逐渐成形,其重点是体现劳工组织职责使命和比较优势的核心要素。该思路反映了《国际劳工组织章程》、经 2022 年修正的《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》以及《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》所载原则和目标,并与《2026-2029 年战略规划》所述的战略优先事项保持一致。该框架正围绕若干重点成果目标加以制定,以反映《体面劳动议程》的主要领域,包括围绕国际劳工标准开展的规范性行动以及对工作中基本原则和权利的促进、社会对话和三方机制、生产性就业和可持续企业、劳动保护和社会保护,以及作为一项贯穿上述各领域核心议题的性别平等和非歧视。与针对体面劳动和劳动力市场转型(包括正规化、公正转型和数字化)的行业性方法相关的跨领域优先事项将被纳入这些成果目标以及相应产出。该框架还将阐明如何在危机和脆弱环境等不同背景下交付这些产出。
40. 本工作组的工作将为起草总干事内部计划指导函件以及后续制定计划和预算草案预览提供参考依据;该预览将提交至理事会第 358 届会议(2026 年 11 月)审议。

全球服务中心

41. 劳工局已启动设立全球服务中心的相关工作,以此作为提升行政服务和支持服务效率、增强协调一致性、提高成本效益的举措之一。过去几个月,工作组的工作重点是评估建设一个契合劳工组织业务运营环境的全球服务中心的可行性、服务范围和实施方式。
42. 初始阶段侧重分析和对标研究,包括考察联合国系统内全球服务中心的不同模式,并深入征询了其他组织的意见。此外,劳工局还同若干选定的全球服务中心开展了双边交流并实地走访,以便切实了解各项流程的运作方式,同时收集关于服务条线、人员配备结构、业务处理量和绩效管理框架的具体数据。
43. 全球服务中心已在整个联合国系统内广泛用于事务性服务交付,涵盖人力资源服务、薪资和养老金、采购和物流、应付账款、差旅服务、发展合作项目的捐助资金管理服务(包括捐助方协议审查)、信息管理和技术支持服务、合规与风险管理服务、财务报告和内控服务等领域。已设立全球服务中心的联合国机构确认,此类安排有助于提升效率、改善服务质量,并支持将资源重新集中用于履行其核心职责;这些成效源自循序渐进、持续不断的改进。
44. 在上述工作基础上,工作组下一阶段将拟定劳工局全球服务中心的若干设计方案,包括服务范围、实施办法、治理安排和可能选址。这项工作将借鉴其他组织的经验教训,特别是分阶段实施的必要性,实现增效所需的适当规模,以及在变革管理和系统建设方面的持续投入。拟将一份详细草案提交至理事会第 358 届会议(2026 年 11 月)进行审议并提供指导。

总部空间管理

45. 正如 2026 年 3 月向理事会所报告的那样,继总部空间改造项目完成后,劳工局继续推进总部大楼空间使用优化工作。目前,约有 9,410 平方米的办公空间(相当于五个半层)可供出租。在与联

合 国 实 体 机 构 初 步 接 洽 的 基 础 上 ， 劳 工 局 正 同 若 干 潜 在 租 户 进 行 商 谈 。 劳 工 组 织 正 与 联 合 国 教 科 文 组 织 签 署 一 份 租 赁 意 向 书 ， 后 者 拟 自 2026 年 6 月 1 日 起 租 用 745 平 方 米 的 办 公 空 间 。 劳 工 局 还 与 联 合 国 难 民 署 进 行 了 交 流 。 此 外 ， 日 内 瓦 若 干 常 驻 代 表 团 也 已 表 达 租 赁 意 向 。 劳 工 局 正 在 评 估 这 些 请 求 所 涉 法 律 和 财 务 影 响 ， 以 确 保 相 关 安 排 符 合 适 用 框 架 ， 并 通 过 租 金 收 入 降 低 运 营 成 本 。

► 后续安排

46. 下表概述了主要改革工作流及其指示性时间表，包括 2026 年剩余时间的关键里程碑。该流程包括与职员工会进行必要的信息共享、协商或谈判。

► 表 1. 劳工组织改革进程近期主要里程碑和时间表

工作流	里程碑	时间表
支柱 1：重新确定优先次序和劳工局重组		
劳工局重组	完成总部部门架构调整	2026 年 12 月
支柱 2：加强外地能力		
将技术专家岗位向区域一级调配	决定和处理第一批调配	2026 年 12 月
完成区域需求分析	完成情景分析并整合建议	2026 年 6 月
审查外地架构与职能	完成关于外地架构审查的建议	2026 年 6 月
发展合作项目权力下放	权力下放标准和拟议规定提交给高级管理层	2026 年 12 月
支柱 3：战略规划、支持服务和办公基础设施		
战略规划和成果管理制	关于成果框架的概念说明，为总干事制定 2028-2029 两年期计划和预算草案的内部计划指导函提供意见	2026 年 6 月
	关于调整监测和资源分配流程的实操建议	2026 年 11 月
全球服务中心	确定拟纳入全球服务中心的流程和服务，并为选址作出评估	2026 年 9 月
总部空间管理	继续就出租可用空间进行谈判	进行中

47. 改革实施将继续与劳工组织财务状况，特别是分摊会费缴纳的时间与水平密切相关。在当前缺乏确定性的背景下，现金流限制可能会影响某些改革措施的推进速度和先后顺序，因此需要根据战略考量在资源管理和行动优先次序(包括人员招聘和岗位空缺管理)方面继续保持审慎态度。对此，理事会将根据 GB.357/PFA/4 号文件审议在收入出现重大缺口时采取的应急措施。任何此类措施都旨在保障劳工组织的财务可持续性，同时最大程度上保持改革进程的连续性和势头，尽管这可能对改革活动的范围和时机产生影响。

48. 理事会的持续参与至关重要，可为改革的关键要素提供指导，确保改革实施保持连贯平衡并能应对不断变化的财务和运行状况，而与职员工会持续开展社会对话则仍将是改革措施和应急措施的制定与实施的核心。

► 决定草案

49. 理事会：

- (a) 注意到改革进程取得的进展情况，并要求总干事在实施改革措施时考虑其指导意见；
- (b) 要求劳工局向其第 358 届会议(2026 年 11 月)提交一份关于改革进程推进情况的最新报告。

► 附 录

各区域技术需求分析更新

各专题领域和各区域的技术专家需求分配方案，是通过与各区域办事处和总部各职能部门进行广泛协商而制定的。该方案也反映了劳工组织三方成员在体面劳动国家计划、其他国家规划文件和区域会议结论中确定的优先事项，并考虑了全组织范围内优先事项的重新调整工作。下表按区域和《2026-2029 年战略规划》的战略优先领域列出了这项工作的成果。

表中列出的岗位总数为 108 个，下一阶段将首先确定首批 30 个专家岗位，随后再确定剩余的岗位进行重新配置。该过程将分阶段进行，以确保平稳过渡，并有效回应各区域最紧迫的需求。

专题领域 / 区 域	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚太区域	欧洲和中亚
包容且有效的劳动治理 (23)					
国际劳工标准、工作中的基本原则和权利及劳动法 (12)	3	5	1	1	2
社会对话、三方机制、劳动行政管理和劳动关系 (11)	5	2	1	3	-
促进体面劳动的充分生产性就业和可持续企业 (20)					
就业和技能开发 (14)	6	4		2	2
可持续企业 (6)	2	1	1	2	-
工作中的平等与保护 (27)					
性别平等、照护经济和非歧视 (4)	-	1	-	3	-
工作条件、职业安全卫生和工资 (11)	5	1		3	2
全民社会保护 (7)	5	-	1	1	-
劳务移民 (5)	-	2	-	1	2
促进公平转型的政策协调 (22)					
促进体面劳动的数字化 (10)	4	-	2	3	1
转型，包括正规化转型 (8)	2	1	1	2	2
危机应对 (4)	1	1	1	1	-
其他 (16)					
统计与研究 (12)	2	3	2	4	1
政策协调与评估 (4)				3	1