



第十二项议程

局长报告

第二项补充报告： 内部改革的进展情况

文件的目 的

关于实施内部改革议程的进展报告。

相关的战略目标：跨部门。

政策影响：更有效地利用人力和财政资源，为成员国需求服务。

法律影响：在实施改革进程中通常应用的国际劳工组织规则 and 规定。

财政影响：无。

需采取的后续行动：无。

作者单位：副局长办公室，管理和改革(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，关于加强国际劳工组织的能力，在全球化背景下支持其成员国努力实现其目标的相关决议，国际劳工大会，第 97 届会议，日内瓦，2008 年。

导 言

1. 局长在上任以后立即开始履行他的改革承诺。这一承诺已转变为一项全劳工局系统的改革计划，其目标如下：
 - (a) 通过加强国际劳工组织的统计、调查研究和分析性能力，具备**最佳技术和高质量政策咨询**；
 - (b) 确保通过成本意识以及物有所值，加强人力资源管理和简化行政管理制度，体现**效率、透明度以及公正性**；
 - (c) 通过有效率的和最具相关性的技术合作**提供优质服务**；
 - (d) 由一个有效的地方机构，与总部互相配合支持国家活动作出反应，**实现劳工组织一体化服务**；
 - (e) 通过战略伙伴关系和政策对话在**多边体制中提升影响力**；
 - (f) **改善内部的通讯**。
2. 为改革第一阶段确定的优先事项按序进行，期间提出一份情况简报。

高层管理团队

3. 于 2012 年 10 月 1 日建立了过渡期高层管理团队(TSMT)，这一团队由局长、两名副局长以及四个技术部门的执行局长组成，局长办公室主任担任秘书。其他高管人员根据议程需要时也将参与。当所有地区局局长在日内瓦时，召开由他们参与的会议。
4. 2013 年 2 月 12 日局长宣布了劳工局机构改革后，建立了一个高层管理团队(SMT)，该团队由局长、副局长和助理局长组成，办公室主任担任其秘书。
5. 另外还建立了一个全球管理团队(GMT)，这一团队包括了高层管理团队的成员以及地区局局长和国际劳工组织都灵国际培训中心主任(都灵中心)。
6. 高层管理团队和全球管理团队的成员在这一进程中向局长提供咨询意见并且对改革提出建议，并将对改革的有效进行各负其责和共同负责。他们在整个劳工局系统的团队建设中将发挥重要作用，而重中之重则是管理和组织问题，这对保证全劳工局系统有效性、连续性和统一性是一个重要机制。

管理和改革业务部门的结构

7. 建立了一支跨专业工作组，工作组由一般事务类专业类职员组成，他们拥有在劳工局总部和地方工作的经验。这一工作组与目前总部各不同部门、地方和都灵中心的联络员组成的网络进行合作。工作组的任务是确定选择方案并且为机构调整提出建议，目的是根据职能分类和关系按照管理和改革业务部门的结构对各类工作进行重组；解决已经确定的职能管理无效率问题；以及提升行政管理效率。

8. 在开展工作期间，同职员和职员工会进行了磋商。磋商有两个目的，收集意见和提供工作组工作进展的信息。
9. 结合局长的过渡期工作组取得的成果和从联络员网了解到的信息以及其他磋商情况，这一工作组分析了现有的数据资料并且对业务部门的工作进行了职能分类。向局长提出建议后，他于 2 月 12 日宣布了新的组织机构的决定。这些决定吸收了其他联合国机构的组织、机构提供的依据并且在进一步改革举措提出之后或许需要进行某些调整。
10. 管理和改革业务部门的新结构主要包括六个司，向负责管理和改革(DDG/MR)的副局长报告。大楼改建维修项目、上诉联合咨询委员会(通过他的秘书处)以及调解员也将向副局长(DDG/MR)报告。在审议通讯成果期间，有关对通讯审议的成果之前内部和外部通讯工作(通讯与公共信息司)向副局长(DDG/MR)报告。此外，2013 年 6 月召开的国际劳工大会对缅甸问题作出决定之前，国际劳工组织缅甸联络处将直接向副局长(DDG/MR)报告。
11. 这一业务部门的六个司如下：
 - 内部服务
 - 信息和通讯技术和管理
 - 战略计划和管理
 - 财务管理
 - 人力资源发展
 - 官方会议、文件和关系

政策业务部门的结构

12. 建立了一个与政策相关的各单位有工作经验职员组成的跨专业工作组，包括地方职员。工作组与各个政策部门、地区的和都灵中心由有经验的联络员组成的网络进行合作。工作组为必须进行的结构改革提出建议，确保打造一个牢固的基础实现技能优化、政策统一和国际劳工组织对三方成员提供支持。
13. 在开展工作期间，工作组与职员和职员工会进行了磋商。这些磋商具有双重目的，一个是收集意见，二是提供工作组工作的进展情况。
14. 结合局长的过渡期工作组和通过联络员网络和其他磋商中收集的信息，工作组确定了一些重复性或者类同的工作职能以及各个单位之间互不衔接的领域、协作的机会以及潜在的工作职能重新调配的领域。在这一基础上，确定了一些重要的权限领域，这些领域可以形成组织机构中各单位的基础以及这些单位之间的技术纽带。一些重要的调研结果也涉及到改进管理的做法和工作方法。向局长提出建议之后，他于 2 月 12 日宣布了新的组织结构。

15. 政策业务部门由负责政策问题的副局长(DGG/P)负责，由负责政策问题的助理局长(ADG-P)协助工作，这一部门下设六个主要的技术司和国际劳工标准司。根据实施改革承诺的行动计划，劳工局在有关统计、研究工作和知识功能方面的工作在继续进行。

16. 业务部门下设的六个技术司：

- 就业政策
- 企业
- 部门活动
- 治理和三方性
- 工作条件和平等
- 社会保护

地方工作和伙伴关系业务部门的结构

17. 考虑了各工作组对业务部门情况审议所开展的工作后，局长宣布成立第三个业务部门，由负责地方工作和伙伴关系的副局长主持工作(DDG/FO)。这个业务部门负责与地区和地方计划以及多边组织的关系与合作的管理工作。这一部门也是都灵中心的主要对口单位。该业务部门还包括了一个伙伴关系司和地方支持司和一个多边合作司。

地方结构和工作伙伴关系的融资 技术合作交付

18. 这三项领域的改革正在进行并在紧密进行相互协调以确保对许多相互关联的领域给予适当考虑。由于业务审议工作是极为密切相关的，所以才采取一种统一的方法为每个工作组制定了职权范围以便消除他们之间存在的隔阂和工作重复问题。同总部和在地方的职员进行了讨论，确定了最重要的问题，按优先次序进行审议。

19. 各个工作组已经成立，在不同层面由具有丰富地方工作经验的一般事务类和专业类的职员组成，包括技术合作。审议地方结构的工作组只是包括在总部和在地方工作过的职员。

20. 各工作组已在2月份开始工作。

调研、统计和出版

21. 这个工作组于1月开始工作，提出了一些措施在调研、统计、知识管理及出版相关领域大力加强国际劳工组织的能力。

22. 工作组已经对劳工局系统，包括地方的，当前调研和统计活动和技能进行了筹划，确定了薄弱的、重复的、分散的和潜在的协同配合的领域。对国际劳工组织出版工作进行了战略性审议。
23. 这一审议工作的成果将于 4 月呈报局长。

外部关系和战略伙伴关系

24. 负责审议这些领域的工作组的职权范围已经筹定，工作组已经开始工作。工作组将审议国际劳工组织当前的外部关系和战略伙伴关系以及在这一领域确定一个统一的愿景和计划保证在最大程度上使国际劳工组织受益和尽一切可能利用各种资源。这一项审议工作将与涉及地方结构和融资伙伴关系的各项审议工作密切协调，预计将在 4 月份完成其工作。

人力资源

25. 人力资源领域的改革集中在七个优先领域，但根据人力资源发展司(HRD)工作中目前存在的问题，在这一进程中会有些区别。
26. **合同政策：**人力资源发展司已经举行了多次磋商，其目的是为一项新的合同政策提出一项管理建议，包括相关的领域，例如法定退休年龄、合同期、离职程序以及相关的权利。对合同政策的审议将会产生财务和法律方面的影响，因而需要对现行的管理框架进行一次彻底审议，为此必须建立一个工作组。
27. **劳动力计划：**独立监督咨询委员会¹提出的建议写入了外部审计员 2012 年的报告中，为改进工作确定了明确方向。在 2013–14 年为了审议在逐渐实施这些建议中出现的具体问题，将建立一个高层管理工作组。
28. **招聘和遴选：**自 2011 年以来，在一名外部调解员的协助下，这个问题已经在联合谈判委员会进行了讨论。将最后确定经同意的一些领域同时要考考虑理事会给予的指导以及其他改革对招聘和遴选政策的影响。²
29. **人员流动政策：**一个工作组已于今年 1 月份开始工作，目的是对地区之间和不同岗位职员流动提出具体的和有成本效益的建议。将在落实提出的这些建议时要与目前正在讨论的招聘和遴选问题同步并要符合共同系统的就业条件以及要考虑其他国际组织最佳做法。
30. **职员发展：**为了审议当前职员发展的做法以及提出改进资金使用建议，将成立一个工作组。管理的效率和领导艺术开发培训是突出的重点领域。

¹ 见理事会文件 GB.313/PFA/6/1(修订)。

² 见理事会文件 GB.317/PFA/10。

- 31. 业绩管理：**通过建立业绩管理框架已经在这一领域加大了改革的力度。然而，确立机制确保职员履行责任和遵守规定必须提供支持。肯定业绩和奖励也是一个需要改革的领域，正如 2010–15 人力资源战略所指出的那样，包括通过与职员工会进行谈判。一个工作组已在 1 月开始对业绩管理的这两个方面进行了审议。
- 32. 冤情的处理程序：**2004 年³理事会批准的有关处理冤情现行体制运转良好，但仅只有一个领域需要关注，即建立一种程序对骚扰的申诉展开调查(但是性骚扰除外，因为这一问题已经得到了处理)。人力资源发展司目前正着手解决这一问题。

通 讯

- 33.** 考虑到在这一领域需要得到专门业务专家的咨询，在通过的竞聘程序任命一名外部顾问开展对通讯的审议工作。这名顾问在副局长的指导下开展工作，他正在审议国际劳工组织当前外部通讯战略，制定一项内部通讯战略为组织结构中定位通讯职能提出建议。
- 34.** 为了执行局长对这次审议中提出调整意见而作的决定，将成立一个内部工作组。

行政管理服务

- 35.** 目前在整个劳工局内，正与职员进行磋商，为行政管理服务的审议工作确定最主要的优先事项。迄今，为了审议将综合资源信息管理系统向地方推广的下一步措施已经建立了一个工作组。

结 论

- 36.** 按照局长 2012 年 10 月提出的文件“实施改革承诺：行动计划”中规定的时间表，这项工作已在有条不紊地进行：在提出了这项行动计划的同时需要高度重视必须确保顺利实现现行的承诺。重点应放在磋商进程以及团队工作，打破单位界限，推动职员的参与、及时交换信息，以及职员工会的参与。一个由国际劳工局一些单位职员参与的改革管理工作组目前正在协助这一实施进程以保证这项改革尽可能的顺利进行，尤其要通过保证积极考虑和处理人力方面影响。要汲取改革第一阶段的经验教训，保持这种步调和迄今以磋商和参与为特点的改革方式。

³ 见理事会文件 GB.289/PFA/18；理事会文件 GB.289/PV, p. VI/10。