

第十项议程

关于联合国改革的最新情况

文件的目的是

本文件是为回应理事会在其第 334 届会议(2018 年 10 月至 11 月)上作出的以下决定编写的：在 2019 年 3 月的会议上审议联合国发展系统改革对国际劳工组织的影响、挑战和机遇，其基础是劳工局经与三方成员协商而编写的比较分析报告以及一份实施改革的行动计划，该计划应对了理事会所提出的问题和挑战，包括如何维护国际劳工组织的三方治理结构、标准方面权责以及计划优先事项(见决定草案：第 46 段)。

相关的战略目标：所有。

主要相关成果/跨领域政策驱动因素：扶持性成果 A、B 和 C。

政策影响：有。

法律影响：现阶段尚不充分明确。

财政影响：有。

需采取的后续行动：有。

作者单位：多边合作司(MULTILATERALS)。

相关文件：理事会文件 GB.329/POL/5、GB.329/HL/1、GB.329/INS/3/1、GB.332/HL/1、GB.332/INS/13、GB.334/INS/3/1、GB.334/PFA/1、GB.334/INS/4、GB.334/PFA/INF/3 和 GB.335/INS/11。

导 言

1. 理事会在其第 334 届会议(2018 年 10 月-11 月)上欢迎联合国大会 2018 年 5 月“关于在联合国系统发展方面业务活动四年度全面政策审查背景下重新定位联合国发展系统”的第 72/279 号决议，¹ 并请劳工局与三方成员协商，编写一份全面分析报告和一份实施改革的行动计划，使理事会能够在 2019 年 3 月的会议上审议改革对国际劳工组织所带来的影响、挑战和机会。理事会还请局长发挥领导作用，确保三方机制以及社会伙伴在该决议执行工作以及相关机构间协调机制中的特定作用，并定期组织与三方成员开展有关在改革背景下促进三方机制(除其他外)的协商，为国际劳工组织参与改革进程的战略提供参考。²
2. 下文的分析围绕三方成员在理事会前几届会议和非正式协商中所表达的主要关切进行，并强调了改革的要求、挑战和机遇，因为它们影响到国际劳工组织为三方成员所开展的以及与三方成员共同开展的工作及为应对这些要求、挑战和机遇而制订的行动计划。所附行动计划将分析中所提及的行动项目概括为三个组成部分：(1) 开发国家成员参与联合国发展援助框架(联发援框架)和可持续发展目标进程的能力，以便在联合国支持的旨在实现可持续发展目标的国家发展中发挥更大影响；(2) 使劳工局做好准备，最大限度地利用联合国改革的机会，促进三方机制，支持成员国实现体面劳动；(3) 在尊重国际劳工组织价值观的情况下在国家层面推进国际劳工组织与联合国的业务整合。
3. 本文件是根据联合国常务副秘书长办公室、联合国发展系统转型工作组、联合国发展协调办公室和联合国可持续发展集团提供的关于实施联合国发展系统改革的多方面最新信息和指南编写的。应当指出，自上次理事会讨论以来，一些关键问题已经得到解决，但有关落实改革的一些问题仍在讨论之中。³

近期进展

4. 联合国新的驻地协调员制度于 2019 年 1 月 1 日开始运作。129 名驻地协调员直接向联合国秘书长报告，在 165 个国家和领土领导联合国国家工作队。在联合国秘书处内设立了联合国新的发展协调办公室，以支持驻地协调员制度以及联合国经改组的可持续发展集团，该集团由在国家层面从事国际发展业务的 40 个联合国基金、方案和专门机构组成。

¹ [A/RES/72/279](#)。

² 理事会文件 [GB.334/INS/PV](#)，第 188 段。

³ 关于联合国发展系统改革的最新信息见 [reform.un.org](#)。

5. 自 2018 年 9 月初向大会提交秘书长的实施计划以来，转型工作组、联合国发展协调办公室以及联合国可持续发展集团的成员 — 包括国际劳工组织 — 进行了认真协商，起草、修订和更新关键的制度治理文件和指南。经修订的《管理和问责框架》已经完成，其中规定了驻地协调员和联合国国家工作队成员的工作关系和问责制。新的联发援框架指南已定稿(见专栏)，正在推进决议所要求的主要应交付成果方面的工作，如联合国发展系统与会员国之间的供资契约，对多国办事处、联合国发展系统区域资产以及全系统战略文件的审查。
6. 国际劳工组织通过可持续发展集团协调机制、战略成果小组和工作组有力地参与了这些文书的制订工作，具有很高代表性。局长已要求高级管理团队采取行动，使劳工局为今后变革做好准备，一个实施改革的内部战略已最终确定。已加强了与国际劳工组织外地结构的磋商，并继续就改革所涉的众多政策、业务和行政领域向国际劳工组织区域和外地办事处提供指导。

联合国新一代发展援助框架

联合国大会第 72/279 号决议将联发援框架提升为联合国发展系统最重要的规划和执行工具，以回应各国在实现可持续发展目标方面的国家需求和优先事项。新的联发援框架将从高级别战略角度看待联合国全系统对执行《2030 年议程》的贡献以及联合国在国家层面(视情况纳入非驻地机构)发展方案拟订工作。联发援框架为期 3 到 5 年，以最适合国家发展规划周期为准。新的联发援框架首先是联合国与方案国政府之间的伙伴关系契约，其基础是独立的联合国共同国家分析、与实现可持续发展目标有关的国家优先事项以及与广泛利益攸关方的协商。它们还将审议跨境和区域问题对国家情况的影响。商定的文件将由驻地协调员、政府以及参与的联合国实体签署。执行、监测和评估工作将由驻地协调员和政府共同领导的治理机制进行监督。

联发援框架背景下的国际劳工组织 规范和监督工作

7. 联合国国家工作队的权责是在四个相互关联的领域向会员国提供支持：可持续发展、人权、和平与民主以及自然灾害预防和应对能力(复原力)。这一权责涉及支持会员国尊重、促进、执行和报告其在联合国系统维护的国际规范和标准(包括人权文书和国际劳工标准)方面所承担的义务和承诺。为此，需考虑到联合国条约机构、国际劳工组织监督机构和人权机制(例如联合国人权理事会普遍定期审查)向该国提出的意见和建议。国际劳工组织所开展的规范方面工作旨在支持国际劳工组织成员遵守国际劳工公约和建议书并提交报告，这对于使联发援框架以联合国规范和标准为基础是至关重要的。
8. 联发援框架是通过年度联合工作计划来落实的，这些计划与优先成果领域相对应，纳入了对国家具体要求的应对措施，交付联合国所有参与实体调动的实际资源，并可不断变化的国情加以调整。例如，联发援框架关于包容性增长和体面劳动成

果领域的工作计划可纳入国际劳工组织在实施已批准国际劳工公约方面的支持，其基础是监督机制的评论和决定，包括国际劳工大会标准实施委员会的结论。

9. 联发援框架优先成果领域参考了联合国共同国家分析，它是联合国对一个国家在确保可持续发展、包容性增长和实现可持续发展国家战略方面所面临的根本挑战进行的独立和公正分析。在拟订共同国家分析时将采用以人权为基础的方式，使发展工作符合国际标准和规范框架，包括国际劳工标准。为此，劳工局将积极推动在共同国家分析中提及国际劳工组织监督机构的意见。此外，近乎在同期开展的联合国与人权有关的独立评估旨在为拟订联发援框架提供参考，为强化联发援框架的规范基础提供了重要机会。在某些情况下，这些评估可能侧重于确定有谁因其人权得不到承认或保护而有可能掉队；在另一些情况下，可能全面审查一个国家在满足联合国广泛的人权文书和机制的要求方面取得的进展。确保在共同国家分析中纳入一国在国际劳工标准(特别是基本公约)所涉领域有关情况的分类数据和以实证为依据的分析，这对于在确定联发援框架优先成果领域时确保覆盖面是至关重要的。
10. 驻地协调员还有责任促进联合国的规范和标准。修订后的职务说明要求驻地协调员“根据各自权责并基于联合国的相对优势、作用和责任，领导持续参与和实现联合国规范议程(依据国际和区域条约、公约和建议书)，支持在规范和业务领域的国家能力开发。”
11. 实现将联合国联系在一起的规范议程和普遍价值观，这必须继续成为联合国在国家层面集体行动的优先事项。劳工局和社会伙伴的有效参与将有助于驻地协调员和联合国国家工作队履行这一承诺。但是，在有些情况下，国际劳工组织成员在规范方面的优先事项可能没有在联发援框架中得到明确体现。在这种情况下，仍有可能通过国际劳工组织体面劳动国别计划处理这些优先事项。

体面劳动国别计划与联发援框架的关系以及联合国驻地协调员的作用

12. 体面劳动国别计划仍将是劳工局与国际劳工组织三方成员之间在国家层面的主要问责框架，也是国际劳工组织资源调动工作的基础。将继续根据国际劳工组织成员的优先事项编制体面劳动国别计划，这些优先事项应越来越多地预先体现在联发援框架中。因此，劳工局将设法调整编制未来体面劳动国别计划的时间，以降低交易费用，并最大限度地利用对联发援框架进程施加影响的机会，这方面工作可从扎实的体面劳动诊断分析入手，以此作为对共同国家分析的投入。如果劳工局和三方成员能够在联发援框架进程的形成阶段提供体面劳动国别计划所依据的分析以及国际劳工组织以实证为依据的研究、评价和政策影响评估的结果，则这些工作将会对联合国伙伴关系战略优先事项产生影响。同样重要的是提供关于劳动世界问题的国家细分数据，包括但不限于国际劳工组织监管的可持续发展目标指标。

13. 今后两年将有机会在多达 24 个国家开始这种调整，这些国家预计将设计新的体面劳动国别计划和联发援框架。在另外 11 个国家，在制定新的联发援框架时可评估现行的体面劳动国别计划，以确保它们与联发援框架相关成果和战略酌情保持一致。
14. 劳工局在今后几个月还将修订体面劳动国别计划指南，确保该指南与经修订的联发援框架指南以及国际劳工组织结果导向管理工作组正在开展的工作保持一致，同时纳入 2019 年在编制新一代体面劳动国别计划中获得的经验教训。所作修订将既涉及实质性问题 — 例如，如何根据联发援框架成果确定体面劳动国别计划预期成果，并同时确保涵盖体面劳动议程的四项战略目标，也涉及过程性问题 — 例如，体面劳动国别计划进程和质量保证机制运行的时间安排。
15. 经修订的驻地协调员职务说明强化了驻地协调员的领导地位，确保联合国发展工作与国家发展需要和优先事项保持一致，促进一致性和影响力，减少重叠、重复和碎片化。劳工局将努力以更系统的方式与驻地协调员接触，确保国际劳工组织三方成员在联发援框架拟订过程中尽早发挥有影响力的作用。反过来，需作出更大努力，协调员参与编制体面劳动国别计划的进程，因为这将更有可能产生协同作用并利用资源来实现更多全系统成果和影响。驻地协调员将评估体面劳动国别计划，确保其与联发援框架相一致，但不会负责批准或签署该计划，因为这仍然是国际劳工组织及该国三方成员的责任。

三方成员参与联发援框架进程的关键切入点

16. 劳工局认为，国际劳工组织三方成员对联发援框架施加影响的最关键切入点之一将是他们对共同国家分析的贡献以及对作为联发援框架优先事项基础的其它分析的贡献。这可能涉及与劳工局合作提供投入(通常是在经调整的体面劳动国别计划进程中)。三方成员还应通过驻地协调员召集的关键利益攸关方协商来作出贡献。经修订的驻地协调员职务说明特别提及雇主组织和工会，将其作为驻地协调员应在国家层面围绕联合国对《2030 年议程》的集体支持进行接触的实体。联合国可持续发展集团关于多方利益攸关方参与联发援框架的最低要求指南草案也特别提到了社会伙伴代表，该指南要求驻地协调员召集广泛的协商论坛和国家可持续发展讨论，并使他们能够发表意见。
17. 国际劳工组织在国家层面对三方成员的能力开发以及提供的支持将侧重于促进这些参与领域。劳工局将编写指导意见和资源材料并进行培训。这些材料将借鉴近年来三方成员参与国家发展战略的综合良好做法。除了就体面劳动国别计划、联发援框架和其他国家进程(如自愿国别评估)向三方成员提供一般指导外，⁴ 将向三方成员选

⁴ 自愿国别评估是 2030 年议程和可持续发展目标的标准后续和评估进程的一部分，由各国政府主导。

定的在国家层面参加联合国和其他国家战略发展进程并发言的代表提供更有针对性的技术培训。全国际劳工组织机构能力开发拟议战略⁵纳入了这一领域的若干改进措施，例如，工人活动局和雇主活动局在评估社会伙伴需求方面发挥重要作用以及面向国际劳工组织所有三方成员代表的综合长期能力开发计划。

18. 劳工局还将与国际劳工组织国际培训中心合作，为驻地协调员编写资源和培训材料，确保他们熟悉国际劳工组织及其规范方面的权责，并将与联合国发展协调办公室合作，在驻地协调员上岗培训中涵盖这些问题。劳工局认为，通过增进对体面劳动议程、三方机制以及社会对话在可持续发展中作用的了解，将提供一个改善与驻地协调员合作的重要机会。了解情况的驻地协调员还可以帮助在国际劳工组织不是驻地机构的国家促进与国际劳工组织的互动。
19. 2019年将开展的这些活动的资金将来自现有的已分配资源。可能需要重新分配一些资源。在下一个两年期，各部门在编制2020-21年战略预算时应考虑到附件中的行动计划。

优化国际劳工组织在外地设立机构并提供专门知识

20. 秘书长改革中所提出的、联合国大会 72/279 决议所支持的在国家设立机构的标准是一个仍在制订指南的领域。该决议提及将“《联合国宪章》以及联合国规范和标准”，作为相关原则，确保此类标准将体现专门机构在规范方面的作用。除此之外，驻地协调员当然会发挥促进作用，在联发援框架的基础上与政府协商确定哪些联合国实体需在该国设立机构。
21. 驻地协调员目前被授予更大权能，借助联合国发展系统的专门知识，领导联合国在各国的发展支助工作。鉴于有许多联合国实体无法在每个国家设立代表处，正在考虑建立新的机制，使非驻地机构参与联合国国家工作队并发挥影响。这可能包括有时限地将技术专家调拨到驻地协调员办事处。国际劳工组织在从体面劳动技术支持团队外派专家方面(例如，在哥伦比亚和约旦)有一些近期的经验可供借鉴。将此类专家派到驻地协调员办公室可降低费用(例如，通过共享办公空间和支助人员)，同时保留向体面劳动技术支持团队主任的直接报告关系。然而，对此类安排的参数需进行认真评估。
22. 过去，在一些国家，是由国际首席技术顾问或高级国家项目工作人员代表其岗位不在该国的国家办事处主任参加联合国国家工作队。今后，在国际劳工组织认为值得采用这一安排的国家，可与有关项目捐助方和驻地协调员进行协商并达成协议。

⁵ 理事会文件 GB.335/INS/9。

23. 劳工局在一些区域促进国家协调员参与联合国国家工作队的工作，特别是代表国际劳工组织国家办事处主任参加联合国国家工作队会议，使国际劳工组织能够为联发援框架发展结果小组提供技术参与。若干年来，在几个区域未设国际劳工组织国家办事处的国家一直采用这种办法。劳工局将借鉴这一经验，以确定适合发挥这一作用的国情。
24. 随着有关在国家设立机构和联合国国家工作队成员资格的标准日益明确，可能需要进一步评估目前的外地结构和技术能力所在地，以满足国际劳工组织成员新的需求。联合国秘书处目前正在进行的多国办事处和区域资产评估预计将为联合国系统在这方面的进一步备选方案提供参考。

参与共同房地和后台办公室

25. 改革确定的目标是到 2021 年联合国有 50%的房地将成为共同房地。这不意味着在一国的所有实体都需位于一个大院，但会强化有关国际劳工组织加入联合房地和参加共同后台办公室的要求。
26. 劳工局最近决定，本着积极主动和建设性地参与联合国改革的精神，将国际劳工组织越南国家局迁往绿色一体化联合国之家。该决定的依据是就搬迁在费用、国际劳工组织业务的效率和完整性以及对三方成员的支持方面带来的挑战和机遇所进行的深度评估。
27. 劳工局今后将逐案评估搬迁的可行性。将根据短期、长期费用以及三个主要标准来权衡国际劳工组织参与联合房地的好处以及共享办公空间和服务的增效，这三个标准是：便于国际劳工组织三方成员出入、国际劳工组织国家局专用的协商场所、国际劳工组织的显著特征。在国际劳工组织拥有自己的办公场所或从政府获得补贴或免租金办公场所的那些国家，合用办公地点可能导致费用增加。劳工局认为最好能将现有的由许多实体单独受益的租金和公用事业补贴优惠安排体现在新设施的使用上，使各方都受益。由于联合国各实体的设立机构情况将随时间推移而有所增减，灵活性也应成为一个考虑因素。这一点可纳入与东道国政府的协议，避免联合国国家工作队成员不成比例地承担与此种波动相关的成本。
28. 国际劳工组织已在许多国家实行合署办公。截至 2019 年 2 月，在 61 个常设办事处中有 22 个是与联合国其他机构合署办公。此外，在国际劳工组织办事处以外的 105 个项目地点中，约有 33 个地点也实行了合署办公。总计来看，这大约占国际劳工组织所有办事处的 33%。
29. 共同房地被认为是扩大共同后台办公室和服务的促进因素，而不是一个要求。在 2021 年前制定业务运作战略和 2022 年前为联合国所有国家工作队设立共同后台办公室的举措由联合国可持续发展集团业务创新小组和管理问题高级别委员会牵头。这

些举措借鉴了联合国联合检查组 2018 年行政支助服务机构间合作评估的分析和建议，⁶ 该评估审查了在通过共同房地和服务提高联合国国家业务效率方面的长期努力，以及克服障碍，从而进一步取得进展的潜在途径。报告分析了四个不同地点(巴西、佛得角、丹麦和越南)的共同房地模式，得出的结论是任何一个国家层面综合服务中心都没有为国家层面的联合共同业务运作提供一个现成模板。因此，这一领域依然存在重大挑战。

- 30.** 鉴于推进联合国众多发展系统实体之间的共同业务运作非常复杂，联合检查组报告鼓励秘书长将工作重点放在少数实体，包括联合国开发计划署(开发署)、联合国难民事务高级专员办公室(难民署)、联合国人口基金(人口基金)、联合国儿童基金会(儿基会)和世界粮食计划署(粮食计划署)，它们在和平行动之外的国家层面行政支助支出和人员中占 75%。这些组织目前正在业务创新小组内制定共同办法，确定可以由哪些实体提供哪些共同服务。其他组织可在具有更明确业务理由时选择加入。虽然国际劳工组织不是该小组成员，但劳工局持续密切关注该小组的工作，以确定其方案对国际劳工组织的可行性，并根据要求提出意见。
- 31.** 推进共同服务的另一个促进因素是相互承认业务流程的原则，它允许各实体使用彼此的流程，而不必再进行竞争力尽职调查、法律订约或外部审计。它通过使联合国发展系统各组织相互依赖彼此的政策、程序、工具和相关业务机制，促进跨机构交付服务。局长于 10 月下旬签署了业务创新小组的互认声明，目前已有 11 名行政首长签署了该声明。⁷ 该声明要求各实体尽最大可能在各实体活动的管理和实施方面适用互认原则，在国家层面业务运营战略和业务创新集团各项举措的框架下在以下领域初步实施该原则：财务、人力资源、采购、后勤、信息和通信技术以及设施服务。虽然充分互认给国际劳工组织和其他组织带来了许多挑战，但劳工局认为参与这一进程是很重要的。国际劳工组织过去在采购、财务业务和某些财务职能领域(收回增值税、付款)有这方面经验。在一般行政职能，如接待、维护和安保方面可能是最为实际和立即可行的。

与私营部门的伙伴关系

- 32.** 鉴于私营部门的贡献对于实现《2030 年议程》的重要性，秘书长已责成联合国可持续发展集团确保采取协调一致的办法来处理联合国与私营部门的伙伴关系，不仅注

⁶ 联检组：通过加强机构间合作改进行政管理支助服务效率和效果的机会，2018 年 10 月。
JIU: [Opportunities to improve efficiency and effectiveness in administrative support services by enhancing inter-agency cooperation](#), 2018 年 10 月。

⁷ 至本文件发布时，联合国秘书处以及下列十个机构的首长已签署了该声明：国际劳工组织、国际移民组织、国际电信联盟、联合国开发计划署、人口基金、难民署、儿童基金会、联合国项目事务厅、粮食署和世界卫生组织。

重促进筹资，同时也促进支持可持续发展目标的共同努力。认同联合国价值观和目标并希望为推进其价值观和目标做出贡献的企业应根据其具体关切和需求，便捷地与联合国一系列实体接触。为此，成立了一个包括国际劳工组织在内的机构间工作组，以制定私营部门伙伴关系尽职调查共同办法。拟议的共同办法综合了联合国各实体在私营部门参与方面的现行做法，从而体现了广泛的尽职调查程序，特别是联合国各基金和方案的尽职调查程序，其基础是工商企业与人权指导原则及联合国全球契约的十项原则。共同办法承认，各实体将继续保留各自治理结构所规定的特定要求。就国际劳工组织而言，这些要求首先来自本组织的三方性质，它们在既定公私伙伴关系政策和程序中已得到体现，⁸ 认识到劳工局每天都与包括许多中小企业在内的广大企业接触。

33. 考虑到《全球契约》十项原则中有四项与工作中的基本原则和权利直接相关，劳工局主张在共同办法中具体提及国际劳工标准以及负责任的企业实践综合办法。劳工局还坚持认为，与私营企业接触的相关风险不仅与具体部门本身有关，而且与此类企业的具体经营环境有关。
34. 劳工局将进一步审视与联合国全球契约的合作，涉及在改革框架下所提议的其在私营部门伙伴关系的任何协调作用，这是常务副秘书长目前领导的一项内部评估的议题。在这方面，劳工局可能需要评估其在整个联合国系统对《全球契约》劳工原则进行评价方面的作用，包括能力和资源影响。另一个值得探讨的途径是建议除了全球契约本地网络以外，应让雇主和企业以及工人的代表组织参与联合国与私营部门在国家层面的接触(由联合国驻地协调员负责协调)。
35. 劳工局将通过与三方成员协商来评估国际劳工组织如何在其现有框架内遵循共同办法，同时考虑到 2019 年公私伙伴关系高级别评估的建议。劳工局将继续评估在这一联合国全系统尽职调查办法中存在的机会和可能发挥的作用，特别是在劳工原则和促进工作中的基本原则和权利方面。

驻地协调员制度筹资

36. 第 72/279 号决议要求通过三个资金来源承担联合国驻地协调员制度每年 2.81 亿美元的预算：(1) 将各实体在费用分摊机制下的缴费增加一倍；(2) 会员国向专门信托基金的自愿捐款；(3) 对联合国各实体严格规定用途的第三方非核心捐款收费 1%。理事会在其第 334 届会议(2018 年 10 月至 11 月)上根据联合国大会决议对联合国所有发展系统参与实体的要求，批准将国际劳工组织 2019 年驻地协调员制度费用分摊缴费增加一倍。这使国际劳工组织今年的缴费总额达到 430 万美元。局长 2020-21 两年期计划和预算草案纳入了为这一更高缴费所作的拨款。正在讨论新的费用分摊办法，

⁸ 见“[国际劳工组织公私伙伴关系政策和程序](#)”。

将纳入作为正式成员新加入联合国发展系统的组织。目前尚不清楚这将对国际劳工组织2019年后的会费产生什么影响。必须指出，联合国行政和预算委员会自2014年建立费用分摊机制以来首次于2018年12月核准了联合国秘书处2019年需分摊的1,360万美元。

37. 截至本文件发布时，会员国2019年向驻地协调员制度的自愿捐款为1.2亿美元。联合国发展系统各实体的费用分摊缴费将达到约7,700万美元，而整个联合国发展系统的1%收费预计将带来6,000至8,000万美元。所余缺口预计将由政府追加缴费承担。
38. 虽然一些捐助方表示它们将直接把1%的收费转给联合国，但另一些捐助方期望由联合国各实体收取和转付这一收费。劳工局目前正在订立必要的法律、行政和财务程序，并已开始与捐助方协商修订协议模板，执行这一收费。应当指出，该收费是在捐助方对国际劳工组织的商定自愿捐款之外收取的。以下类别捐款免于收费：人道主义资金、联合国联合和集合专题资金、国家政府分摊费用(国内资金)以及方案国之间的某些类型合作，如南南合作。来自国际劳工组织经常预算补充账户的资金以及来自多个捐助方的非严格专用专题资金或基于成果的资金(如支持旗舰计划的资金)都免于收费。
39. 由于自愿资金每年都发生波动，很难预测向国际劳工组织提供的严格规定用途资金将产生的收费数额。例如，2018年对国际劳工组织的核准自愿捐款为3.07亿美元。这一数额中约有2亿美元本来会根据上述标准收费，致使捐助者除了向国际劳工组织的项目和计划捐款外，再向联合国驻地协调员特别用途信托基金支付200万美元。

供资契约

40. 联合国与会员国之间关于供资契约的谈判定于2019年2月底完成，该契约旨在使联合国发展系统各实体今后的资金建立在更可持续的基础上，提供更多的核心、集合和专题资金。与其他组织相比，国际劳工组织受影响较小，其核心(经常预算)资金占总预算的60%以上。但是，在改革框架下更为强调集合资金机制和综合计划拟订，要求劳工局适应这种新的工作方式。2018年，国际劳工组织从联合国多伙伴信托基金收到的拨款为1,290万美元，在该基金8.29亿美元拨款中占1.6%，这体现了联合国大型基金和方案在国家层面综合干预措施中所占的主导地位以及向国际劳工组织并非一线参与者的危机国家的供资。国际劳工组织还从其他寻求与国际劳工组织合作的联合国实体直接获得1,050万美元，合作领域涉及价值链、青年就业、与健康有关的社会保护、劳动移民治理和童工。国际劳工组织去年在集合资金和机构间资金的总体参与共计占国际劳工组织自愿资金的7%，约为联合国大会决议对联合国发展系统实体所要求的15%目标的一半。

41. 新一代集合基金，如联合国 2030 年可持续发展议程联合基金，要求建立多利益攸关方伙伴关系，还要求国际劳工组织变得更加灵敏，将国际劳工组织的工作置于竞争环境中。为最大限度获得利用集合基金的机会，劳工局需要全面加强其在这一领域的的能力。然而，向国际劳工组织直接自愿捐款对于使劳工局能够履行其独特权责、为成员国提供支持仍然至关重要。

改革的人力资源影响

42. 劳工局致力于根据其关于变革和改组的既定准则和程序开展与联合国改革有关的活动。将根据劳工局的既定规则和程序，通过内部协商来处理这项改革对人力资源的影响，如技术能力调拨、职员流动以及联合后台办公室职能可能对本地聘用职员产生的影响，理事会将在必要时参与。
43. 如第 29 至 30 段所述，全面联合后台办公室进程需要时间。联合国各实体之间人力资源规则和制度的互认或进一步协调一致将是需处理的更复杂的领域之一。国际劳工组织在合同、应享权利、招聘和甄选程序以及集体协议方面有别于联合国其他实体。
44. 联合国可持续发展集团核心小组将通过的经修订的《联合国发展和驻地协调员制度管理和问责框架》阐明了驻地协调员和联合国国家工作队成员的相互报告要求。它要求在联合国国家工作队成员的职务说明中承认驻地协调员的强化作用。根据管理和问责框架，联合国国家工作队成员就其作为成员所起的作用向驻地协调员负责，但仍根据各机构问责框架对所有方案、预算和管理决定负责。驻地协调员将协助各机构评估联合国国家工作队成员的绩效，联合国国家工作队成员将为驻地协调员绩效考核提供意见和建议。管理和问责框架要求联合国国家工作队成员至少具备一个与联合国国家工作队成果挂钩的绩效指标，驻地协调员应作为次级报告官员发挥正式作用，为各实体考核进程提供绩效方面的意见和建议。自 2010 年以来，国际劳工组织在其国家办事处主任职务说明中承认了驻地协调员的领导作用。目前正在修订国际劳工组织国家办事处主任职务说明，以更好地体现联合国国家工作队内部关系的变化。劳工局将在今后几周内进一步详细分析需对其绩效管理框架及职员条例作出的修改，并开始必要内部协商，审议因管理和问责框架而可能作出的进一步调整。
45. 驻地协调员通常从联合国实体招聘，来自联合国发展系统的驻地协调员将继续借调至联合国秘书处，保留返回其原隶属机构的权利。自 2019 年 1 月起，国际劳工组织不再有担任驻地协调员的官员。由于这是一种补充手段，可在国家层面提高国际劳工组织及其权责在联合国中的影响和增进了解并提高国际劳工组织对改革后的联合国的认识，加强了对有意成为驻地协调员的国际劳工组织官员的支持。

决定草案

46. 理事会:

- (a) 注意到联合国发展系统改革的现状及劳工局就该改革给国际劳工组织带来的挑战和机遇所作的分析;
- (b) 请局长在执行理事会文件 GB.335/INS/10 附件所载的行动计划时考虑到理事会发表的意见。

附 件

劳工局 2019-20 年行动计划， 旨在最大程度地利用联合国发展系统 改革给国际劳工组织和三方成员带来的机会

	时间表	段落
组成部分 1: 开发国家三方成员参与联发援框架和可持续发展目标进程的能力，以便在联合国支持的旨在实现可持续发展目标的国家发展中发挥更大影响		
1. 与工人活动局和雇主活动局合作，开发有关与联合国合作的认识提高和培训材料	2019 年底前	17
2. 向三方成员代表持续提供有针对性的技术培训和劳工局支持，使他们更好地在国家联发援框架、自愿国别评估以及其他战略性国家发展进程中贡献体面劳动视角和优先事项	2019-20 年	17
组成部分 2: 最大程度地利用联合国改革的机会，促进三方机制，支持成员国实现体面劳动		
3. 修订和更新体面劳动国别计划指南，使其与联发援框架进程保持一致	2019 年底前	14
4. 为国际劳工组织外地和总部的职员开发有关改革后的联合国框架下在国家层面开展工作的认识提高、培训和信息资源，以促进国际劳工组织权责及与三方成员的接触	2019 年底前	6
5. 向外地办事处的国际劳工组织职员提供有关集资机制的培训和支助，使他们能够更好地利用联合筹资机会	2019-20 年	41
6. 与国际劳工组织国际培训中心合作，为驻地协调员编写培训模块和信息资源	2019 年底前	18
7. 评估国际劳工组织在计划拟订、资源调动和伙伴关系建设方面的技术能力和专业知识配置，以根据新的联发援框架和驻地协调员制度安排做出最大贡献(根据旨在拟订国际劳工组织 2020-25 年发展合作战略的 2019 年行动计划)	2020 年中期前	21-24
8. 评估国际劳工组织如何遵循联合国私营部门伙伴关系尽职调查共同方法，以及在联合国全系统尽职调查方法中的进一步机会和可能发挥的作用，特别是在劳工原则以及促进工作中的基本原则和权利方面	2019 年 10 月底	34-35
组成部分 3: 促进劳工局与联合国在国家层面的业务一体化，同时尊重国际劳工组织的价值观		
9. 有关通过促进互认来推动进一步一体化共同服务的战略	2019 年底前	31
10. 评估和修订国际劳工组织国家办事处主任职务说明	2019 年 3 月底	44
11. 就绩效管理系统和职员条例的修改进行内部磋商	2019 年底前	44
12. 加强面向对驻地协调员甄选过程感兴趣的国际劳工组织官员的国际劳工组织驻地协调员预备发展计划	2019 年中期前	45