



仍有待理事会负责人决定本项议题是作决定用，还是作参考用。

第九项议程

## 联合国改革的最新情况

### 文件的目的是

理事会第 335 届会议(2019 年 3 月)讨论了联合国发展系统改革的进展情况，本文件审议自上次讨论以来联合国发展系统改革的进展情况。文件评估劳工局实施理事会先前决定的情况，特别关注理事会第 335 届会议核可的《劳工局 2019-20 年行动计划》下的工作状况，以使国际劳工组织(劳工组织)和三方成员最大限度地利用联合国发展系统改革带来的机会。除其他外，文件强调为促进联合国驻地协调员和联合国国家工作队在国家一级与劳工组织三方成员一起参与制定和执行联合国可持续发展合作框架，特别是与劳工组织任务相关的可持续发展目标而采取的步骤。文件还审议为确保合作框架与劳工组织体面劳动国别计划之间的联系所采取的步骤。强调了新的驻地协调员制度的早期经验。

相关的战略目标：所有。

主要相关成果目标：所有成果目标。

政策影响：有。

法律影响：无。

财政影响：无。

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.338/INS/3/1、GB.338/POL/5、GB.335/INS/10、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、GB.335/INS/11。

## 导 言

1. 2019 年 3 月劳工组织理事会上次讨论时，在联合国常务副秘书长<sup>1</sup>主持下实施的改革处于早期阶段，几个关键治理框架和指导文件正在制定中，尚未得到联合国发展系统负责人的认可。自那时以来，联合国发展协调办公室、副秘书长的过渡小组和联合国可持续发展集团作出了相当大的努力，为新的驻地协调员系统提供确保成功过渡所需的技术、业务和财政资源。在 2019 年 5 月经济及社会理事会(经社理事会)业务活动部分，联合国会员国对从旧系统向新系统的平稳过渡，包括驻地协调员制度与联合国开发计划署(开发署)脱钩表示赞赏。<sup>2</sup>
2. 在 2019 年 7 月的联合国大会高级别政治论坛上，许多国家显然没有进入在 2030 年前实现可持续发展目标的轨道。因此，在 2019 年 9 月的可持续发展目标首脑会议上，世界各国领导人呼吁通过“行动十年”来实现可持续发展目标，并请秘书长让各国政府、民间社会、私营部门和其他利益攸关方参与制定解决方案并加快行动，以解决执行中的系统性差距。<sup>3</sup>
3. 2020 年是当前四年度全面政策审查<sup>4</sup>的最后一年，四年度全面政策审查开启了联合国发展系统的改革。秘书长在即将于 5 月下旬提交经社理事会业务活动部分的报告中提供一份关于第一个整年改革执行情况的全面分析报告，该报告还将为秋季下一个四年度全面政策审查的政府间谈判提供信息。他还将介绍对联合国发展系统区域资产和多国办事处的审查后产生的最终建议；该报告包含联合国发展系统为支持“行动十年”将要采取的举措。
4. 本文件第一部分介绍自 2019 年 3 月理事会上一次讨论以来主要改革方面的最新情况。第二部分介绍劳工组织在新驻地协调员制度方面的一些早期经验和实地观察；第三部分审议理事会第 335 届会议核可的《2019-20 年行动计划》的行动项目状况，以最大限度地利用联合国发展系统改革给劳工组织和三方成员带来的机会。

<sup>1</sup> [A/RES/72/279](#) “在联合国系统发展方面业务活动四年度全面政策审查的背景下，重新定位联合国发展系统”，2018 年 5 月 31 日。

<sup>2</sup> 2019 年经社理事会发展业务活动部分；2019 年 7 月 24 日[经社理事会副主席的总结](#)。

<sup>3</sup> [A/RES/74/4](#) “在联大主持下召开的可持续发展问题高级别政治论坛的政治宣言”，2019 年 10 月 15 日。

<sup>4</sup> 联合国经社理事会和联大对联合国发展系统的政策每四年在四年度全面政策审查的背景下进行审查。该进程使联大能够评估联合国在帮助方案国满足其可持续发展需求方面的效力、效率、一致性和影响。由此产生的大会决议指导了联合国发展系统促进发展的业务活动，并概述了该系统各实体在随后的四年中应如何合作。

5. 关于联合国改革的最新情况也为劳工组织《2020-25 年发展合作战略》<sup>5</sup>和《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言：旨在促进多边系统内部取得更大一致性的建议》的决议的后续行动提供了信息，<sup>6</sup>这两份文件都将在理事会本届会议上讨论。

## I. 最新进展 — 完成了关键指南的制定，结束了对联合国发展系统区域资产和各国驻地协调员办事处的审查

6. 2019 年期间，制定了该系统的关键指南，特别是管理和问责框架、联合国可持续发展合作框架(合作框架)指南，以及业务活动战略指南。关于专门主题的合作框架指南的配套文件也已定稿，如共同国家分析的制定、联合国国家工作队的配置、经济转型等等。改革的其他几个重要部分正处于最后阶段。其中特别包括联合国发展系统区域资产审查的第二阶段和对各国驻地协调员办事处的审查。驻地协调员制度资金的长期可持续性仍存在一些问题。

### 管理和问责框架的进展情况

7. 联合国可持续发展集团管理和问责框架规定了驻地协调员和国家工作队在国家一级的作用、责任和问责，自 2019 年 3 月以来一直处于临时使用状态，目前正在根据迄今为止汲取的经验进行审查以便予以更新。框架文本包括主要的改革治理方面，例如双重报告线，据此，联合国国家工作队成员有两套相互关联的问责制：首先，根据各自的任务对各自的实体负责；第二，向各自的驻地协调员报告合作框架和联合国国家工作队其他机构间协定中确定的成果。为了实现这个目标，管理和问责框架呼吁驻地协调员作为附加报告官员，对联合国国家工作队成员的机构评估进程发挥正式作用，联合国国家工作队成员就驻地协调员的业绩提供意见。劳工局尚未执行这项规定。然而，在联合国可持续发展集团负责人认可了更新后的管理和问责框架之后，劳工局将审查对工作人员条例所做的必要修改，并将拟议修改意见提交理事会讨论和批准。
8. 区域审查一旦完成，管理和问责框架将增加两章内容，一章是关于联合国区域实体相对于驻地协调员制度的作用和责任，<sup>7</sup>另一章概述联合国发展系统和经社理事会之间的作用和责任。鉴于这一进程仍在进行中，劳工局尚无法报告这些事态发展对劳工组织的影响。

<sup>5</sup> 理事会文件 GB.338/POL/5。

<sup>6</sup> 理事会文件 GB.338/INS/3/1。

<sup>7</sup> 联合国各区域经济委员会、联合国可持续发展集团各区域机构和联合国发展系统各实体。

## 合作框架指南及其推出

9. 合作框架是改革的关键要素，与此前的联合国发展援助框架相比，是一个重大变化。最重要的是，合作框架是高级别战略文件，已被提升为联合国发展系统唯一最重要的规划和实施工具，帮助各国应对实现可持续发展目标的国家需求和优先事项。联合国实体特定国家方案应来自合作框架，而非相反。首先是联合国和方案国政府之间的伙伴关系契约，它是在独立的共同国家分析工作、与实现可持续发展目标有关的国家优先事项以及与广泛的利益攸关方协商的基础上制定的。必须指出的是，共同国家分析不再是一次性工作，而是由驻地协调员办事处领导的联合国国家工作队持续履行数据收集和分析职能产生的结果。
10. 合作框架指南<sup>8</sup>是在整个联合国发展系统的合作努力下制定的，2019年6月联合国可持续发展集团负责人批准后发布，目前正在使用，同时等待2020年晚些时候的审查。从劳工局的角度来看，该指南很好地阐述了对劳工组织三方成员很重要的一些主题。首先，扩大的伙伴关系概念涵盖了被确定为对形成可持续解决方案至关重要的所有实体和个人，明确提及工会和雇主组织及其与其他人的联系，符合联合国可持续发展集团制定的《多方利益攸关方伙伴关系共同最低标准》。第二，联合国对其规范作用的承诺体现在合作框架在国际标准和义务中的明确定位，以及基于人权的发展方针。第三，该指南扩大了联合国国家工作队的构成，既包括在该国实际存在的联合国实体，也包括远程派遣的实体。第四，可持续发展目标和指标成为衡量成就进展的默认监测框架，评价发挥了更好的作用，包括认可单个实体的评价能力。最后也是最关键的一点是，该指南为劳工组织等规范性机构提供了开展授权工作的空间，而这些工作可能不属于合作框架的优先事项。这些机构可以制定特定实体的国家方案文件，只有在例外情况下才需将合作框架的成果逐字复制，并加上额外的成果，以涵盖合作框架中未列为优先事项的规范和标准制定活动。
11. 对2019年开启的合作框架进程已做调整，以尽可能反映新的指南，但2020年开始进入周期的16个国家工作队将首先充分实施新的指南。2021年还将有35个国家工作队实施新的指南。常务副秘书长已要求所有国家工作队在2020年底前进行共同国家分析。虽然经验仍然有限，挑战依然存在，但劳工组织联合国国家工作队成员已报告了一些积极的早期成果，为今后展开此项工作提供了有意义的途径。例如，在亚洲，印度的社会伙伴参加了有关合作框架(2018-22年)的共同国家分析和优先事项设定工作的协商。他们的贡献使人们更加关注非正规经济工人、移民工人、邦一级的社会保护制度以及对体面劳动和创业的支持。在巴基斯坦和菲律宾，社会伙伴定期参加劳工组织领导的成果小组的会议和活动，这有助于扩大它们在国家工作队中的影响力。

<sup>8</sup> 《联合国可持续发展合作框架指南》。

## 业务活动战略以及劳工组织参与改革的效率议程

12. 2019年10月出台了新指南，供国家工作队制定共同业务活动战略之用。到2021年，所有国家工作队都必须有此战略。这一进程将鼓励联合国国家工作队通过减少重复、利用集体购买力和最大限度地实现采购、金融、信息和通信技术、物流、人力资源和行政管理等六个服务领域的规模经济来实现增效节支。联合国国家工作队业务活动中提议的共同事务仍然是，各机构选择性地“考虑质量保证和成本效益”。为了支持这一努力，劳工组织参加了联合国可持续发展集团业务创新小组的市场调查，该调查试图确定联合国实体购买或考虑从其他实体购买哪些服务以及它们可以提供哪些服务。作为被称为秘书长“效率议程”的一部分，劳工组织将被要求向发展协调办公室提供关于提效率和增效能改进的年度报告。目前正在制定一个专门针对劳工组织的报告框架。
13. 促进共同业务运作的改革目标的关键推动因素之一是，相互承认政策和程序方面的最佳做法，这使得一个联合国实体可以使用或依赖另一个实体的政策、程序、系统合同和相关业务机制来开展活动，而无需进一步评估、检查或批准。目前，包括劳工组织在内的17个机构已经签署了相互承认声明。关于共同后台办公室，重点将是将国家一级不受位置约束的服务转移到全球共享服务中心，因为普遍认为这可以达到较高节约水平。劳工局将逐案考虑这一点。
14. 然而，由于劳工局考虑今后参与为与地点有关的服务而设并用作共同房地的共同后台办公室，联合国系统内一些长期存在的问题需要得到令人满意的解决。目前各机构使用的合同类型和评级政策存在差异，特别是驻外机构。例如，相对其他联合国实体，在外部合作者的聘用以及工作人员的职业安全和卫生要求方面，劳工组织更严格地执行工作人员合同规则。联合国管理问题高级别委员会目前正在处理联合国工作人员的组成和管理方面的未来工作，劳工局将利用这一机会倡导在系统内统一推行体面劳动的更好做法。

## 审查联合国发展系统区域资产

15. 联合国发展系统的区域资产由联合国各区域经济委员会、联合国可持续发展集团区域实体和联合国发展系统各实体的区域办事处组成。对其职能、能力、专门知识以及机构和伙伴关系安排的审查，是改革后的联合国发展系统的一个重要而复杂的组成部分。审查研究了支持新的驻地协调员制度方面各自的作用、关系、差距和重叠部分，并强调了影响各国实现可持续发展目标的许多区域和跨界问题。2019年5月，经社理事会批准在五个领域制定具体提案。这些领域是：(1) 建立“区域合作平台”，以吸收各区域经济委员会和联合国可持续发展集团区域实体的现有协调机制；(2) 知识管理中心，以汇集全系统的专门知识，支持与《2030年议程》有关的新出现的国家需求，例如在制定合作框架方面的需求；(3) 加强透明度和成果管理制，以期提供关于全系统成果的有力报告；(4) 巩固现有的数据和统计能力以及其他分析职能；(5) 在可行的情况下，探索通过共同的后台办公室或同地办公提高行政服务效率的可能

性。鉴于每个区域的具体情况，经社理事会成员呼吁采取各区域分别对待的方针，为重组和重新配置提供选项。<sup>9</sup>这项工作分双轨进行，一条是由秘书长的联合国可持续发展集团改革问题特别顾问主持的机构间内部审查小组进行，另一条是基于类似于成功谈判供资契约进程的政府间协商。

16. 因其职能已经确定，内部审查小组已经牵头提出了设立区域合作平台的建议。<sup>10</sup>劳工局在纽约的内部审查小组中发挥了积极作用，并作为各区域工作组的成员，铭记避免造成重复结构和更大的报告负担的必要性，并确保劳工组织统计工作在区域一级的地位得到承认和保持。
17. 每个区域工作组都针对其具体情况，对上述领域(2)至(5)提出了建议。就创建区域知识中心而言，一些中心正在现有平台上构建，另一些则在创建新的平台。例如，在亚洲和太平洋地区，亚太经社会的可持续发展目标服务台将得到扩大和调整。在阿拉伯国家区域，一个现有的平台已经在利用人工智能从大量知识产品中综合相关信息。各区域还在创建或扩大由联合国实体和区域经济委员会领导的基于问题的区域联盟，其中包括联合国以外的伙伴。这些活动将侧重共同关心或具有跨界影响的主题，及其在区域和次区域层面的影响。劳工组织将共同主持几个拟议的基于问题的区域联盟，例如与拉丁美洲和加勒比经济委员会和开发署共同主持拉丁美洲公平增长联盟，与联合国人口基金和世界卫生组织共同主持利用人口红利、性别和青年促进非洲发展联盟。

## 审查多国驻地协调员办事处

18. 对多国驻地协调员办事处的审查回应了小岛屿发展中国家和较小的最不发达国家对多国驻地协调员办事处覆盖的 41 个国家的支持水平和联合国存在的长期关切。在 2019 年 5 月经社理事会业务活动部分，联合国会员国欢迎秘书长的提议，即在北太平洋设立一个新的多国办事处，重新规划和调整多国办事处驻地协调员的职务说明，并将一些资源转用于多国办事处，对多国办事处覆盖的各个国家都给与特别的关注。但是，他们要求就这些建议进行进一步磋商，以便让有关国家提供更多的投入。一个机构间工作组最近为此提出了建议，协商结果将在秘书长 2020 年四年度全面政策审查报告中提出。劳工局的贡献突出表明，劳工组织体面劳动技术支持小组的结构和南南合作经验是向各多国办事处覆盖的国家提供技术支持的潜在模式。

<sup>9</sup> E/2019/L.21。

<sup>10</sup> 区域合作平台将有 13 项主要职能，其中包括促进整个联合国发展系统的合作与协作可持续发展，促进联合行动和战略与联合国系统行政首脑协调委员会机制的区域一致性，促进区域政策对话，促进向次区域组织、驻地协调员和国家工作队提供需求驱动的综合政策咨询、规范支持和技术能力，包括共同国家评估和合作框架，以及根据管理和问责制框架建立的国家工作队和驻地协调员监督、业绩管理和评估机制。

## 驻地协调员制度的供资

19. 虽然在建立新的驻地协调员制度方面取得了相当大的进展，但该制度的自愿供资安排的长期可持续性仍存在问题。在当前预算极其紧张、筹资前景暗淡的环境下，联合国会员国继续将注意力集中在潜在的增效节支上，并渴望看到这些节约正得以实现的证据。然而，由于启动成本，早期的增效节支可能不会为驻地协调员制度带来现成的资金。此外，对各机构的专项资金征收 1% 的税收所得将远低于早期预测。秘书长和常务副秘书长继续动员现有和新的捐助方为该系统提供所需资金；然而，目前 2020 年的预算缺口仍约为 9,000 万美元。今年将审查联合国机构缴费的费用分摊公式，但在 2021 年之前将保持不变。

## II. 劳工组织及其三方成员面临的挑战和新出现的好的做法

20. 2020 年 1 月 15 日至 17 日，劳工局在劳工组织都灵国际培训中心的支持下，为劳工组织办事处主任们举办了一次全球会议，目的是审议联合国改革对劳工组织外地业务的影响，分享新驻地协调员制度的初步经验，并探讨如何通过《2020-21 两年期计划和预算》的成果落实《百年宣言》。关于联合国改革，与会者讨论了他们在合作框架进程中面临的挑战，包括共同国家分析的制定及其与劳工组织体面劳动国别计划的制定之间的关系；确保为共同国家分析和合作框架进程提供强有力的技术支持，并应对在劳工组织不是驻地机构的国家工作的挑战。他们还审议了伙伴关系的机会和与联合国提高效率的目标有关的业务问题，并提出了支持他们根据这些关键问题参与管理行动的具体建议，其中许多建议反映了三方成员在理事会和其他协商中开展的有关改革讨论中表达的机会和关切。

21. 已就几个主题达成了共识。所有人都清楚，目前改革是劳工组织面临的工作环境，而且尽管在实施新的驻地协调员制度方面仍然存在挑战，系统内也存在难解的困惑，但驻外同事们正在尽最大努力使改革有利于劳工组织。在所有区域，人们认为积极主动地与驻地协调员联系非常有益，包括向他们介绍情况，让他们参加与劳工组织三方成员的会议和协商。例如，劳工组织与拉丁美洲和加勒比区域驻地协调员于 2019 年 9 月在利马举行了为期两天的对话会，这有助于增进其对劳工组织任务、三方治理及其架构、三方成员的作用以及该区域新的联合国架构的理解和认可。还有一些实例表明，驻地协调员向加勒比国家、纳米比亚和赞比亚的财政部和规划部敞开了劳工组织的大门，并帮助劳工组织获得新的资金流。在叙利亚难民危机的背景下，显然有可能与驻地协调员办事处就沟通问题开展合作(以印度尼西亚、土耳其和阿拉伯国家为例)，扩大劳工组织的“以人为本”的工作重点和政策宣传。

22. 在劳工组织三方成员参与共同国家分析和合作框架方面，与会者一致认为，当务之急是在必要时，在工人活动局和雇主活动局的帮助下，处理国家办事处主任和社会伙伴之间的关系。三方成员还需要预先了解联合国进程的时间安排，在提高驻地协

调研员对劳工组织三方成员的作用、三方机制和劳工组织规范职能的认识和了解方面，仍有大量工作要做。

23. 在适当的时间、适当的地点拥有适当的专门知识，对于加强劳工组织在其任务的关键领域的领导力至关重要，特别是劳工统计领域的领导力。劳工局在实现这一目标时需要更具创新性和灵活性，并提出了一些想法和建议。从作为《百年宣言》后续行动已经预见的技能分析和预测工作开始，劳工局还将审查现有的人力资源和行政政策，以确定如何在短期基础上建立能力来制定共同国家分析或满足其他需求。
24. 伙伴合作和资源调动是所有人的主要关切，因为随着驻地协调员在这方面发挥新的协调作用，各机构之间的资源竞争仍然是一个问题。可持续发展目标基金首次邀请联合国国家工作队就社会保护进行投标的经验表明，相对于收到的金额，交易成本可能相当高，许多机构希望参与，也造成了额外的紧张局势。尽管如此，一些人仍认为参与对于利用随后的伙伴关系和向双边伙伴提出供资建议很重要。
25. 同样明显的是，劳工组织在“一体行动，履行使命”方面取得了重大进展，组织文化正在发生转变。涉及劳工组织多个部门和办事处的大规模综合计划，例如由荷兰资助的关于被迫流离失所者及其东道社区<sup>11</sup>的技能、就业和保护前景的机构间计划，使劳工组织能够克服与其他机构相比规模较小的问题，并有效开展工作，特别是在非驻地机构的国家。这种方法固有的多样性促进了创新，并加强了劳工组织在有希望的工作领域(例如人道主义-发展-和平关系领域)的能力。

### III. 《劳工组织行动计划》下的工作状况

26. 在 2019 年 3 月的会议上，理事会批准了劳工局关于联合国发展系统改革的行动计划。以下部分和附录提供了迄今为止根据该计划三个组成部分采取的行动的最新情况。

#### A. 发展国家三方成员参与合作框架<sup>12</sup>和可持续发展目标进程的能力

27. 2019 年期间，雇主活动局和工人活动局编制了简报材料，并开展了针对社会伙伴具体需求的培训活动。雇主活动局与国际劳工组织国际培训中心(都灵中心)合作制定了一项针对雇主和企业成员组织的可持续发展目标的培训计划。该计划包括关于《2030 年议程》、参与实施可持续发展目标的商业案例、如何将雇主和企业成员组织的宣传工作和商业优先事项与可持续发展目标联系起来、以及联合国改革和在国家一级与联合国发展系统的互动协作等方面的培训课程。该培训于 2019 年 7 月在亚洲和太平洋区域启动。在过去一年中，工人活动局开发的培训材料和发起培训讲习

<sup>11</sup> 改善被迫流离失所者和收容社区前景的伙伴关系。

<sup>12</sup> 以前称联合国发展援助框架(联发援框架)。



班加强了工会参与联合国支持的不同国家进程并在其中发挥影响力的能力，以期在各级实现可持续发展目标。一个重要的培训内容是交流自愿国别审查报告和参与国家可持续发展目标进程的学习经验。

**28.** 劳工组织区域办事处还为国家和次区域两级的成员开展了具体的技术培训，使他们能够在国家合作框架、自愿国别审查和其他战略性国家发展进程中引入体面劳动的观点和优先事项。在欧洲和中亚，参加有关体面劳动国别计划制定的成果管理讲习班的三方成员也了解到这些讲习班现在必须与合作框架挂钩。在阿拉伯国家区域，为三方成员举办的区域南南合作和三角合作讲习班为各国之间分享知识和交流经验创造了一个平台，特别是在筹备自愿国别审查方面。此外，还为社会伙伴组织举行了关于联合国改革及其实施以及社会伙伴在合作框架中的作用的全国情况介绍会。在拉丁美洲，区域办事处为雇主和工人组织编写了适合其在该区域具体需求的培训材料，重点是使他们能够积极参与合作框架发展进程。

**29.** 在全球一级，都灵中心与劳工组织合作向三方成员提供的关于“体面劳动和 2030 年可持续发展议程”的课程已加以修订，纳入了联合国改革议题。

## **B. 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**

**30.** 改革影响到劳工组织的一些内部政策和程序，为此，2019 年 10 月向外地办事处发送了最新指南。劳工局还编写了一份临时指南，以支持劳工组织工作人员在合作框架制定背景下开展有关体面劳动国别计划方面的工作，包括如何从合作框架中导出体面劳动国别计划，并确保劳工组织三方成员积极参与这一进程。在国家一级适用的经验将纳入将于 2020 年下半年发布的最新版体面劳动国别计划指南。劳工局还在开发一个规范性评估工具，向驻地协调员介绍一个国家在批准和实施标准方面的状况，这也将促进社会伙伴参与共同国家分析和合作框架。

**31.** 为了支持劳工组织工作人员更好地利用集合供资机制和联合供资机会，伙伴关系和外地机构支持司和都灵中心组织的“伙伴合作和资源调动学习之旅”包括在联合国改革的环境中重点发展伙伴关系。还向越来越多参与联合计划的劳工组织外地办事处提供了有针对性的支持。劳工局继续与联合国私营部门参与工作组合作，包括寻求对副秘书长办公室分发的《联合国私营部门伙伴关系尽职调查共同办法》的最终草案进行进一步调整。在管理层对 2019 年 11 月提交给理事会的公私伙伴关系高级别评估的回应中，劳工局表明了将在必要时重新审议现行程序的方法，同时考虑到《联合国共同对策》中的尽职调查程序，从而为各项建议采取后续行动。劳工局还在跟踪拟设立的联合国“共同平台”的发展情况，该平台是为了支持《共同对策》，以确定劳工组织参与的性质。

## C. 推进劳工局在国家一级与联合国的业务整合

32. 机构规则和制度的相互承认执行起来很复杂；然而，这是进一步融入联合国的第一步。劳工局将在可能和适当的情况下，在国家范围内努力推进这项工作。财务、采购和人力资源(联合职位空缺通知、培训)方面的配合工作比较容易展开，并已实施了一段时间。至于其他领域，如企业资源规划系统、劳工组织工作人员合同和信息技术，确定其可行性、成本和效益需要更长时间。为此，劳工局向工作人员提供了指导，以明确概念和劳工组织的定位。
33. 2019年，劳工局修订了外地办事处主任的职务说明，以确保他们能够应对联合国改革带来的需求。为了增加来自劳工组织的驻地协调员的人数，作为在国家一级增加对劳工组织及其在联合国内的任务的影响和理解的另一种手段，劳工局制定了一个新的计划和辅导协议，以使劳工组织官员为评估中心做好准备，这是成为驻地协调员的甄选过程的一部分。劳工组织也是由发展协调办公室牵头的开展驻地协调员上岗培训工作组的成员。

## 附 录

### 劳工局《2019-20 年行动计划》的状态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

行动项目	截止时间	状态
<b>组成部分 1: 发展国家三方成员参与合作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</b>		
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	完成/进行中
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合作框架、自愿国别审查以及其他战略性国家发展进程中提供体面劳动视角和优先方面	2019-20 年	已开始/进行中
<b>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</b>		
3. 修订和更新体面劳动国别计划指南, 使其与合作框架进程保持一致	2019 年底前	临时指南已完成, 2020 年底前全面修订
4. 为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, 以促进劳工组织权责及与三方成员的合作	2019 年底前	已开始/进行中
5. 向外地办事处的劳工组织职员提供有关集合供资机制的培训和支 持, 使他们能够更好地利用联合供资机会	2019-20 年	已开始/进行中
6. 与都灵中心合作, 为驻地协调员编写培训模块和信息资源	2019 年底前	2020 年开始
7. 评估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, 以根据新的合作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	2020 年开始
8. 评估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 月前	进行中
<b>组成部分 3: 促进劳工局与联合国在国家层面的业务整合, 同时尊重国际劳工组织的价值观</b>		
9. 有关通过促进互认来推动共同服务的进一步整合的战略	2019 年底前	已开始/进行中
10. 评估和修订劳工组织国家办事处主任职务说明	2019 年 3 月底	已完成
11. 就绩效管理系统和职员条例的修改进行内部协商	2019 年底前	经修订并在联合国可持续发展集团认可千年发展目标加速框架后, 于 2020 年开始
12. 加强面向对驻地协调员甄选过程感兴趣的劳工组织官员的劳工组织驻地协调员预备发展计划	2019 年中期前	已完成/进行中