



من أجل اتخاذ قرار

البند الأول من جدول الأعمال

الاستراتيجيات التشغيلية من أجل تنمية قدرات الهيئات المكونة في البرامج القطرية للعمل اللائق والتعاون التقني

لمحة عامة

القضايا المشمولة

الاستراتيجيات الممكنة لتعزيز تنمية قدرات الهيئات المكونة من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق والتعاون التقني كمتابعة للمناقشة بشأن هذا الموضوع في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠.

الانعكاسات السياسية

اعتماد استراتيجيات بشأن تنمية القدرات في البرامج القطرية للعمل اللائق والتعاون التقني.

الانعكاسات القانونية

لا شيء.

الانعكاسات المالية

استناداً إلى الاحتياجات المحددة من حيث القدرات، سيتم إدماج المزيد من العمل بشأن تنمية القدرات في البرامج القطرية للعمل اللائق والتعاون التقني، مما سيستلزم المزيد من التمويل. وقد تتطلب إدارة المعارف العالمية بشأن فعالية نهج تنمية القدرات المزيد من التمويل أيضاً. وستدرج هذه الاحتياجات في خطة العمل القائمة على النتائج.

القرار المطلوب

الفقرة ١٩.

الإحالات إلى سائر وثائق مجلس الإدارة وصكوك منظمة العمل الدولية

الوثيقة: GB.309/TC/1؛ الوثيقة: GB.309/PFA/2؛ الوثيقة: GB.310/PFA/2

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

مقدمة

١. ناقشت لجنة التعاون التقني، في الدورة ٣٠٩ لمجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠، وثيقة بشأن تنمية قدرات الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية^١. وخلال المناقشة، تم الاتفاق على ما يلي:
 - (أ) تمثيلاً مع المبادئ الواردة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، تعتبر تنمية القدرات أساسية للسماح للهيئات المكونة بالاضطلاع بولاياتها المؤسسية وتطبيق برنامج العمل اللائق؛
 - (ب) ينبغي لتنمية المهارات أن تركز على القدرة التقنية والمؤسسية على حد سواء؛
 - (ج) ينبغي للمواضيع التي تشملها تنمية القدرات أن تضم القدرة التنظيمية للهيئات المكونة لتقديم الخدمات إلى أعضائها وزبائنهم، والقدرة التقنية لتنفيذ ولاية المنظمة، والقدرة على المشاركة بفعالية في نقاشات اقتصادية ونقاشات السياسة الاجتماعية الأوسع على المستوى الوطني والإقليمي والدولي؛
 - (د) اضطلع مركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو) بدور رئيسي في توفير التدريب كجزء من تنمية القدرات؛
 - (هـ) ينبغي أن تكون تنمية المهارات الغاية التي تصبو إليها البرامج المخصصة للهيئات المكونة وأن تدرج في البرامج القطرية للعمل اللائق والتعاون التقني؛
 - (و) ينبغي أن تقوم تنمية القدرات على تقييم يقط للاحتياجات واختيار الجهات المتلقية، مع التركيز على النتائج ورهناً بالرصد والتقييم الدقيقين بهدف تقييم الأثر طويل الأمد، حيثما كان ممكناً؛
 - (ز) فيما يتعلق بالشركاء الاجتماعيين، ينبغي تنفيذ مبادرات تنمية القدرات مع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال؛
 - (ح) ينبغي للمكتب أن يبرز للجهات المانحة أهمية دعم الدور الاستراتيجي الذي تضطلع به الهيئات المكونة وأهمية توفير التمويل لتدابير تنمية القدرات.

الاستراتيجيات التشغيلية من أجل تنمية القدرات

٢. مع مراعاة ما ورد أعلاه، يمكن تطوير الاستراتيجيات التالية لتعزيز توفير تنمية القدرات القائمة على النتائج في التعاون التقني والبرامج القطرية للعمل اللائق.

ضمان تنمية القدرة ذات الصلة

٣. إن نجاح تنمية القدرات يتوقف على التحديد الواضح لمواطن القوة والاحتياجات في القدرات وعلى الوسيلة المناسبة لتوفير بناء القدرات. ويمكن أن يحدد التقييم السليم للقدرات الثغرات في المعرفة التقنية، ويمكن أن يشمل بالإضافة إلى مجالات محددة من برنامج العمل اللائق، مجالات أوسع نطاقاً لصنع السياسات العامة مثل البعد الاجتماعي لسياسة الاقتصاد الكلي والتمويل والتجارة. كما ينبغي لتقييم القدرات أن يحدد الاحتياجات المؤسسية فيما يتعلق بمجالات من قبيل الترتيبات المؤسسية (مثل الإجراءات والأدوار والمسؤوليات والتنسيق)؛ القيادة (الرؤية والإدارة القائمة على النتائج)؛ المعارف (البحوث، أدوات تقاسم المعارف)؛

^١ الوثيقة: GB.309/TC/1.

المساءلة (عمليات التدقيق والإدارة السديدة)^٢. ويمكن أن تشمل القدرة المؤسسية بدورها مهارات التوعية والمفاوضة اللازمة للتأثير في سياسة التنمية الاقتصادية، بما في ذلك أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية واستراتيجيات الحد من الفقر. ويمكن لتوخي العناية في تقييم القدرات أن يجنب فرض حلول "جاهزة" ويدعم استحداث حلول لبناء القدرات تكون ملائمة ومستدامة من حيث السياق بعد نهاية عملية التدخل. كما يضمن التقييم أنّ بناء القدرات يراعي الأبعاد الجنسانية للمشاركين والمؤسسات ويعمل بالتآزر مع الجهود التي تبذلها الجهات الفاعلة الإنمائية الأخرى ميدانياً سعياً إلى بناء القدرات. وفي حين يبقى التدريب استراتيجية رئيسية لتنمية القدرات، من شأن تقييم القدرات أن يشجع على نشر طرائق أخرى لتنمية القدرات قد تتسم بفعالية أكبر، مثل التعلم الخليط والتدريب والإرشاد والتعلم الاختباري وإدارة المعارف والشراكة وبناء الشبكات وتعزيز القدرة التنظيمية^٣.

٤. وهناك عدة خطوات يمكن أن تتخذها منظمة العمل الدولية لتضمن التحديد السليم لاحتياجات وتُهج تنمية القدرات في تعاونها التقني. وينبغي لعملية إعداد البرامج القطرية للعمل اللائق، لاسيما من خلال القيام بمشاركة أصحاب المصلحة، أن تشمل أيضاً تدابير لتقييم مواطن القوة والاحتياجات في قدرات الهيئات المكونة، وذلك لضمان تنمية القدرات بما يتماشى مع احتياجات الهيئات المكونة وأولوياتها. وينبغي الاضطلاع بالعمل نفسه بالنسبة إلى المقترحات المتعلقة بمشاريع التعاون التقني والتي تتضمن مكونات يعتد بها لبناء القدرات. غير أنه كان من الصعب في الغالب تنفيذ هذه الخطوات التحضيرية في التعاون التقني إذ أنّ قواعد منظمة العمل الدولية تحظر التمويل المسبق للمشاريع. ومن شأن التخطيط الاستراتيجي الأفضل للمشاريع دعماً لنتائج البرامج القطرية للعمل اللائق، أن تسمح باستخدام الموارد المتاحة لإجراء تقييم للقدرات وتحليل للاحتياجات مع الهيئات المكونة. ويعتبر استخدام فترات الاستهلال حيث يمول مشروع ما أساساً عملية وضع وثيقة المشروع مما يسمح بالتالي لأصحاب المصلحة بإجراء تحليل متعمق، أسلوباً واعداً سبق واستُخدم في بعض المشاريع واسعة النطاق.

تعزيز تنمية القدرات المؤسسية وإدماج القدرات في برامج التعاون التقني والبرامج القطرية للعمل اللائق

٥. يكمن أحد أكبر تحديات تنمية قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في وضع وإدارة برامج فعالة ومستدامة يمكنها أن توفر قدرة مؤسسية وتقنية على نحو متكامل ومستدام. وينفذ مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال برامج مخصصة لتنمية القدرات لصالح الشركاء الاجتماعيين. وتقوم غالبية البرامج التقنية، بما فيها برنامج إدارة العمل وتفتيش العمل، بدعم عدد من المبادرات المؤسسية لتنمية القدرات لصالح الحكومات بالتعاون مع مركز تورينو. وهذه البرامج مهمة لنجاح التعاون التقني، إذ لا يمكن الحصول على النتائج إلا إذا كان الشركاء الأساسيون الثلاثة المعنيون بالتنفيذ على المستوى الوطني يتمتعون بالقدرة المؤسسية على توفير دعم مستدام لحصائل العمل اللائق. والهيئات المكونة التي تمتلك القدرات، هي الضمانة الفضلى لتنفيذ واستدامة التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية. لهذا السبب، من الممكن زيادة تطوير المنتجات العالمية المعنية بتنمية القدرات المؤسسية المستدامة ودعمها من خلال آليات التمويل المناسبة.

٦. وفيما يتعلق بالمسائل التقنية، يندرج بناء القدرات أساساً في نهج منظمة العمل الدولية لمقاربة التعاون التقني. والواقع أنّ الغالبية الكبرى من البرامج القطرية للعمل اللائق وبرامج ومشاريع التعاون التقني تتضمن عناصر تنمية القدرات. ولكن حسبما جاء في وثيقة تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، غالباً ما تكون هذه الجهود غير منسقة ومجزأة داخل المشاريع، ولا تشكل برنامجاً موحداً لبناء القدرات.

^٢ فئات تنمية القدرات مستقاة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: قياس القدرات (نيويورك، ٢٠١٠).

^٣ انظر:

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): *Seeking better practices for capacity development: Training and beyond*, OECD DAC–LenCD paper (Paris, February 2010).

٧. ويمكن اعتماد عدد من النهج لمواجهة هذا التحدي. ويمكن أن يزيد المكتب قدرته على تصميم وتنفيذ تدخلات سليمة لتنمية القدرات. ومن الممكن إدراج هذه الجهود في وحدات تدريبية قائمة وتقديم الإرشاد بشأن تصميم المشاريع وإعداد البرامج القطرية للعمل اللائق^٤. وتكمن إحدى الخطوات المهمة في رسم معالم نهج منظمة العمل الدولية بشأن بناء القدرات استناداً إلى الممارسات الجيدة مثل تقوية منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل كشركاء في "برنامج العمل الأفضل"، حيث يكون الشريكان الاجتماعيان أساسيين في ضمان الإشراف والنوعية في المنشآت. والعمل الذي يضطلع به البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في مجال توفير القدرة التقنية إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين بشأن عمل الأطفال، هو خير مثال على ذلك.

٨. وينبغي للإرشاد بشأن تنمية القدرات أن يشير أيضاً إلى أهمية التتابع السليم لتنمية القدرات المخصصة لصالح الهيئات المكونة، وهو يشمل عادة مبادرات منفصلة لتلبية احتياجات مؤسسية محددة وتتبعه تنمية القدرات في إطار ثلاثي ليرافقه الحوار الاجتماعي. ويلعب مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال أدواراً محددة في تنمية القدرات في المجالات التقنية، إذ يمكنهما أن يساعدا على تقييم الشركاء وحشدهم.

٩. وأخيراً، ينبغي إيلاء المزيد من الاهتمام لوضع برامج من التعاون التقني تقوم على حسن النية وتحدو نتائج منظمة العمل الدولية. ففي حين يوجد عدد من برامج التعاون التقني، لا يتمتع إلا القليل منها بتمويل أساسي مستدام وقابل للتنبؤ بغية السماح بتجميع المعارف والخبرات وتقاسمها وتقييمها على نحو متسق. وتتطلب تنمية القدرات الاستراتيجية وطويلة الأمد قدرة شاملة وإدارة للمعارف، وهو مجال يهدف العديد من المنتجات العالمية إلى تقويته. كما ينبغي إيلاء المزيد من الاهتمام لوضع برامج أساسية تعزز نهج تنمية القدرات في المجالات التقنية، ولدعمها من خلال التمويل المتاح ومساهمات الجهات المانحة.

النهوض بمزايا مركز تورينو

١٠. تكمن إحدى المزايا الفريدة لمنظمة العمل الدولية في منظومة الأمم المتحدة في أنّ مركز تورينو التابع للمنظمة يدعم ويضع عدداً من النهج التدريبية الابتكارية دعماً لتنمية قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، انطلاقاً من التعليم الخليلط وصولاً إلى التعلم عن بعد وتحصيل الشهادة الجامعية. وتقوم أصلاً آلية ضمان جودة البرامج القطرية للعمل اللائق في منظمة العمل الدولية وإجراء تقييم التعاون التقني، بالتأكد من الاستفادة من مزايا مركز تورينو إلى أقصى حد في البرامج والمشاريع التي تندرج فيها مكونات تدريبية كبيرة. غير أنه يمكن بذل المزيد من الجهود لضمان إتاحة عروض التدريب في مركز تورينو بقدر أوسع. وقد يكون الاستثمار الأكبر حجماً في الدورات التدريبية القائمة في الميدان، نهجاً لمعالجة تلك المسألة. كما يمكن توخي آليات وحوافز محددة لتعزيز أنشطة تقاسم المعارف والخبرات في صفوف الهيئات المكونة من خلال مركز تورينو.

رصد نتائج تنمية القدرات وتقييمها وتبليغها

١١. خلال مناقشة وثيقة تشريين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠، تم التشديد أيضاً على ضمان أن تكون تنمية القدرات موجهة نحو النتائج وتوفر تغييرات واضحة على مستوى النتائج. وتمت الدعوة أيضاً إلى تحسين الإبلاغ عن أهمية تنمية قدرات الهيئات المكونة إلى الجهات المانحة والجهات المانحة المحتملة.

١٢. وفيما يتعلق بالقيام بتدخلات تقوم على النتائج بشأن تنمية القدرات، يضع المكتب مبادئ توجيهية بشأن مؤشرات تنمية القدرات، استناداً إلى العمل الذي يضطلع به برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على مستوى المنظومة، لتشجيع وضع معايير أداء غير أعداد الهيئات المكونة المدربة أو ورش العمل المنظمة. ومن شأن التدريب الإضافي المدرج في برنامج المكتب التدريبي بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق وتصميم المشاريع أن يعالج هذه المسألة أيضاً. وي طرح قياس تغييرات القدرة المؤسسية تحديات محددة، إذ أنّ النتائج غالباً ما تظهر بعد نهاية المشروع، وقياس مثل هذه النتائج القابلة للتحديد من قبيل الأداء المعزز للمؤسسات

^٤ يتضمن مشروع الصيغة المنقحة لدليل البرامج القطرية للعمل اللائق أصلاً إرشادات بشأن مكونات تنمية القدرات في البرامج. وهناك ملاحظتان إرشاديتان قيد الإعداد وهما: تنمية القدرات في التعاون التقني وتقييم القدرات من أجل التعاون التقني.

واستقرارها وقدرتها على التكيف، أمرٌ معقد وبالغ التكاليف. غير أن إدماج الإرشاد بشأن قياس تنمية القدرات في الأنشطة الحالية للتصميم والرصد والتقييم قد يشكل خطوة كبيرة نحو تعزيز نهج منظمة العمل الدولية بشأن تنمية القدرات.

١٣. وقد يسمح التبليغ الأكثر انتظاماً للنتائج على مستوى الحصائل المرتبطة بتنمية القدرات، بتكوين فهم أكبر لدور الهيئات المكونة في عملية صنع السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تنتم بالتعقيد والدينامية. وفي وقت تبرز فيه الحاجة إلى المزيد من البحوث في هذا المجال، سجل بالفعل تسليم بالأهمية العامة لمؤسسات العمل القوية في العملية الإنمائية الأوسع نطاقاً، لاسيما في سياق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية الراهنة.

١٤. ويقع على عاتق الحكومات، وبالأخص نظم إدارة العمل، مسؤولية كبيرة لتوفير العمل اللائق وتشجيع سياسات اقتصادية واجتماعية سليمة وفعالة. واسترعت الأزمة الاقتصادية الاهتمام إلى أن الكثير من النظم الوطنية لإدارة العمل، ووزارات العمل بصورة خاصة، غير مهيئة من الناحية المؤسسية والتقنية لمواجهة مثل هذه التحديات السياسية الملحة. وتطوير قدرات إدارات العمل أمرٌ مهم لتخطي مواطن الضعف هذه وتحسين القدرة على تصميم سياسات وخدمات العمل اللائق لصالح الهيئات المكونة وتنفيذها ورصدها على نحو مستقل، على أن تكون مرسخة حيثما أمكن في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق، وأن تتمكن من أن تساهم في تحقيق أهداف إنمائية وطنية أوسع نطاقاً.

١٥. وهناك قرائن تجريبية متزايدة تفيد أن منظمات قطاع الأعمال، بما فيها منظمات أصحاب العمل، تساهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة ككل^٦. ومثل هذه المنظمات تروج الإدارة السديدة من خلال تمكين المنشآت الأعضاء من المشاركة في صنع القرارات بشأن السياسة الاقتصادية والاجتماعية، للمضي قدماً بالمزيد من المساءلة من جانب الإدارات والسياسات العامة، ولوضع ضغوط على الحكومات لتعزيز سيادة القانون. كما تدعم سير أعمال السوق من خلال الترويج لبيئة عمل مؤاتية ووضع هيكل أساسي مالي ومادي وتطوير التعليم والمهارات. وتبين البحوث التي تشمل عدة بلدان من جنوب شرق آسيا وشرق أفريقيا وجنوب الصحراء، فارقاً يصل إلى ٤ في المائة في الترابط الإيجابي بين النمو الاقتصادي وروابط الأعمال الفعالة^٧. كما تستكمل منظمات أصحاب العمل أنشطة السوق من خلال وضع معايير الصناعة وإنفاذها والارتقاء بممارسات الإدارة ومهارات القوى العاملة والتكنولوجيا، وخفض تكلفة المعلومات على مستوى المنشآت. وتشير بعض الدراسات إلى أن العضوية في أي رابطة لقطاع الأعمال تحسن إجمالي إنتاجية العوامل بما يتراوح بين ٢٥ و ٣٨ في المائة^٨.

° انظر:

ILO: *Employers' organizations responding to the impact of the crisis*, Working Paper No. 2 (Geneva, 2010); F. Hoffer: "The Great Recession: A turning point for labour?", in *International Journal of Labour Research* (Geneva, ILO), Vol. 2 (2010), No. 1, pp. 99–117.

٦. قام تقرير لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٧ بتقييم المساهمة المحتملة لمنظمات قطاع الأعمال (إلى جانب منظمات العمال) باستحداث ظروف أساسية لا غنى عنها لبروز المنشآت المستدامة ونموها، مثل الإدارة السديدة والفعالية الاقتصادية والإنصاف الاجتماعي. مكتب العمل الدولي: *تعزيز المنشآت المستدامة*، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف، ٢٠٠٧.

٧. انظر على سبيل المثال:

K. Sen and D. te Velde: *State business relationships and economic growth in sub-Saharan Africa*, Research Programme Consortium on Improving Institutions for Pro-Poor Growth (IPPG) Discussion Paper 8, June 2007; M. Qureshi and D. te Velde: *State business relations and firm performance in Zambia*, IPPG Discussion Paper 5, March 2007.

٨. انظر:

R. Doner and B. Schneider: "Business associations and economic development: Why some associations contribute more than others", in *Business and Politics* (Berkeley, The Berkeley Electronic Press, 2000) Vol. 2, No. 3; R. Bennet: "Business associations and their potential contribution to the competitiveness of SMEs", in *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 10 (1998), No. 3.

١٦. وتلعب منظمات العمال أيضاً دوراً في دعم العملية الإنمائية من خلال تمكين الأعضاء من المشاركة في صياغة سياسة اقتصادية واجتماعية، والحفز على توزيع الدخل على نحو أكثر إنصافاً وتعزيز حقوق الإنسان والحقوق المرتبطة بالعمل. وترى بعض الدراسات أن المفاوضات الجماعية المنظمة تنظيمياً جيداً ومؤسسات سوق العمل المستدامة مهمة بوجه خاص بالنسبة إلى أداء الاقتصاد الكلي في سياق التغيير الاقتصادي والاجتماعي السريع، ويمكنها أن تضمن توزيعاً أفضل للدخل^٩. وقد لعبت النقابات دوراً أساسياً في بعض البلدان في تخفيف آثار الأزمة الاقتصادية الحالية على العمالة، بالرغم من التراجع الكبير الذي شهده قطاع الإنتاج. وهناك تسليم متزايد بقدرة نقابات العمال على تسهيل مشاركة العمال غير المنظمين، باعتبار ذلك وسيلة متينة لتحسين سبل العيش، بما في ذلك في قطاعات مهمة مثل الزراعة^{١٠}.

خاتمة

١٧. لا يشكل تعزيز قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية مبدأ أساسياً في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة فحسب، بل هو صائب من الناحية الإنمائية. ومن خلال تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على توفير تنمية أجدى لقدرات هيئاتها المكونة، يمكن أن تضمن المنظمة مشاركة الجهات الفاعلة في الاقتصاد الحقيقي في العملية الإنمائية وبالتالي التوصل إلى نتائج أكثر فعالية واستدامة من حيث التنمية. وستكون الاستراتيجيات التشغيلية المشار إليها أعلاه الخطوات العملية الأولى لتنفيذ التزام أوسع بتنمية القدرات، حسبما وردت في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣^{١١}.

١٨. وفي إطار البرامج القطرية للعمل اللائق والتعاون التقني، من الممكن رصد تنفيذ الاستراتيجيات الواردة أعلاه على النحو التالي:

النتيجة	المؤشر	المعالم
١- تنص البرامج القطرية للعمل اللائق والتعاون التقني على إجراء تقييم مناسب للاحتياجات من حيث القدرات، وحسب مقتضى الحال، للحصول والنتائج المؤسسية والتقنية ذات الصلة بتنمية القدرات.	١-١- النسبة المئوية من البرامج القطرية للعمل اللائق، التي تشمل تقييماً واضحاً للقدرات والحاصلات الإنمائية	خط الأساس: يحدد بحلول آذار/ مارس ٢٠١٢ الهدف: ٨٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٣
٢- الإرشاد الداخلي والإجراءات في المكتب بشأن تحسين تقييم القدرات وتنميتها	٢-١- النسبة المئوية لمشاريع التعاون التقني الخاضعة للتقييم والتي تتضمن مكونات لتنمية القدرات تستوفي معايير الجودة	خط الأساس: يحدد بحلول آذار/ مارس ٢٠١٢ الهدف: ٩٥ في المائة بحلول عام ٢٠١٣
	١-٢- الإرشاد بشأن "تنمية القدرات" وإجراء "تقييم القدرات"	تنجح بحلول حزيران/ يونيو ٢٠١١
	٢-٢- إصدار ملاحظات الإرشاد على قرص مدمج	
	٣-٢- مراجعة اشتراطات تقييم المشاريع وآلية ضمان الجودة	

^٩ انظر:

T. Aidt and Z. Tzannatos: "Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: A review", in *Industrial Relations Journal*, Vol. 39 (2008), No. 4, pp. 258-295; S. Hayter: "Collective bargaining and income inequality in an integrating world", in *Labour Education: Paying attention to wages* (Geneva, ILO), No. 128 (2002).

^{١٠} انظر:

FAO-ILO: *Guidance on how to address rural employment and decent work concerns in FAO country activities* (Rome, 2011); P-S. Ahn: *The growth and decline of political unionism in India: The need for a paradigm shift* (Bangkok, ILO, 2010).

^{١١} الوثيقة: GB.310/PFA/2.

١٩. قد ترغب اللجنة في أن توصي مجلس الإدارة بتأييد الاستراتيجيات التشغيلية لتنمية قدرات الهيئات المكونة في البرامج القطرية للعمل اللائق والتعاون التقني المشار إليها أعلاه، مع الأخذ في الاعتبار وجهات النظر المعرب عنها خلال مناقشتها.

جنيف، ٤ شباط/فبراير ٢٠١١.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ١٩.