

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

The functional and social dimension of labor union in the organization and its challenges

مهملي بن علي *

جامعة غليزان

mehamlidz@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2022/07/22 تاريخ قبول المقال: 2022/08/14 تاريخ نشر المقال: 2022/09/15

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز البعد الوظيفي والإجتماعي للممارسة النقابية في المؤسسة، وتحدياته من خلال تحديد مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة في فعالية العمل النقابي، حيث يشكل الحوار الاجتماعي آلية هامة للتبادل والتشاور وتسوية مختلف الخلافات الجماعية في العمل، كما يعتبر التفاوض الجماعي أحد الركائز الأساسية التي يتم من خلالها تعزيز الفعالية الوظيفية والتنظيمية داخل المؤسسة، فهو وسيلة هامة من وسائل تحسين جودة العمل، وتفعيل الأداء الوظيفي وتحقيق الرضا الوظيفي والسلم الإجتماعي، وتعزيز الأمن النفسي وضمان الإستقرار الوظيفي داخل المؤسسة وتوسيع نطاق المشاركة في عملية صنع القرار.

الكلمات المفتاحية: العمل النقابي، الثقافة النقابية، المنظمات النقابية، الحوار الاجتماعي، التفاوض الجماعي.

Abstract:

This study aims to highlight the functional and social dimension of labor union practice in the organization, and its challenges by identifying a set of internal and external factors affecting the effectiveness of union work, where social dialogue is an important mechanism for exchange, consultation and settlement of various collective disputes at work. collective negotiation is one of the main pillars Through which functional and organizational effectiveness is enhanced within the organization, it is an important means of improving the quality of work, activating job performance, achieving job satisfaction and social peace, enhancing psychological security, ensuring job stability within the organization and expanding the scope of participation in the decision-making process.

Keywords: labor union, trade union culture, social dialogue, collective bargaining.

المقدمة:

يعتبر العمل النقابي مظهرا من مظاهر الديمقراطية في الدولة، فهو يعزز المشاركة الديمقراطية الحقيقية التي كرستها وأكدتها العديد من الإتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية خلال عقود طويلة من الزمن، كما يشكل العمل النقابي أحد الفواعل البارزة في تجسيد خطط وبرامج التنمية المحلية على جميع الأصعدة، فهو يلعب دورا هاما وفعالا في تعزيز السلم الإجتماعي من خلال الإعتماد على آليتين

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

بارزتين هما الحوار الإجتماعي والتفاوض الجماعي، كما يعزز من مكانة وأهمية رأس المال البشري داخل المؤسسة، ويستهدف تعزيز مصالح العمال وأصحاب العمل والدفاع عنها. تشير النقابة إلى ذلك التفاعل الوظيفي والاجتماعي داخل المؤسسة، هدفها الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأفراد، مما يزيد من قوة النقابة وقدرتها على لعب الكثير الأدوار الاجتماعية والوظيفية والتنظيمية داخل المؤسسة، انطلاقاً من تعزيز العمل المؤسسي الذي يعتبر شكلاً من أشكال التعبير عن التعاون بين الأفراد، هذا بالإضافة إلى تحسين جودة العمل بما يكفل تحسين ورفع مستويات الأداء الوظيفي والتنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي، وضمان الإستقرار الوظيفي داخل المؤسسة وتوسيع نطاق المشاركة في عملية صنع القرار، كما تعزز الأمن الوظيفي وحماية المستخدم وتحقيق الأمن النفسي والسلم الإجتماعي والمشاركة في الحوار الاجتماعي، هذا بالإضافة إلى تنمية المهارات والقدرات العلمية والسلوكية للعاملين، وعقد إجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل، وترسيخ القيم التنظيمية داخل المؤسسة، فالحق النقابي يكفل ضمان تمثيل العمال بشكل أفضل ومناسب عن طريق التعرف على بيئة عملهم والدفاع عن حقوقهم، والسعي لرفع رواتبهم وتحسين ظروف عملهم.

مما سبق ذكره نطرح الإشكالية التالية: **فيمَ يكمن البعد الوظيفي والاجتماعي للممارسة النقابية في المؤسسة، وما هي أبرز التحديات التي تواجهها؟**

للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم الدراسة إلى مبحثين رئيسيين، يتعلق المبحث الأول بالبعد الوظيفي والاجتماعي للممارسة النقابية في المؤسسة، أما المبحث الثاني فسنتناول من خلاله تحديات العمل النقابي من خلال التطرق إلى المعوقات الداخلية والخارجية المؤثرة في فعالية الممارسة النقابية، كما اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي.

المبحث الأول: البعد الوظيفي والاجتماعي للممارسة النقابية في المؤسسة

ترسخ التمثيل النقابي شيئاً فشيئاً وخلال فترات زمنية متتالية في ثقافة وسلوك العمال، من خلال النضال الطويل الذي اعترف به كجزء ضروري في عملية تحويل المجتمعات وإرساء مبادئ العدالة الاجتماعية والمساواة بين الطبقات المختلفة، ولعل من أهم القضايا التي ناضل من أجلها العمال مسألة تحسين الأجور، تحديد ساعات العمل، الإستقرار الوظيفي، والتأمين والضمان الاجتماعي.¹

أكد فرانك تانينباوم "Frank Tannenbaum" على أن النقابات العمالية لا تقوم فقط على الجانب الاقتصادى ومطالب العمال، وإنما لها قيمة اجتماعية وأخلاقية، تسعى جاهدة لإعادة ترسيخ كرامة الإنسان، كما أن النقابات العمالية تعيد للعامل مجتمعه حيث يمكنه العيش بأمان وعدالة وحرية وإيمان، وهذا يؤكد حقيقة أن الاتحاد يمنح العامل نظاماً قيماً وزمالة يمكنه مشاركتها مع الآخرين الذين هم مثله.²

يتجلى البعد الوظيفى والإجتماعى للممارسة النقابية من خلال ما يلى:

1. تعزيز العمل الجماعى: تساهم النقابة فى تكييف العمل الجماعى داخل المؤسسة من خلال مجموعة من المؤشرات التى تتمحور حول تبادل المعلومات، تكامل الوحدات الإدارية، وتبادل الأفكار، وهو ما تؤكد فى نظرية فرانك تانينباوم على أن الحركة النقابية نشأت عن الروح الاجتماعية التى تولدت عن الحاجات النفسية للعمال وعن ظروف العمل فى المصنع³، فالنقابة هى التجمع التلقائى للعمال مجتمعين وظيفياً، فهى تعكس الهوية الأخلاقية والوحدة النفسية بين العمال التى يكتشفونها عند العمل معاً⁴، فأهمية العمل الجماعى تتأكد فى مدى رضا العمال وانتمائهم لفريق العمل ومدى التجانس بينهم⁵، كما أنه من الضرورى العناية بتنمية الفكر الجماعى، وأسلوب العمل المؤسسى المحكم، فالعمل المؤسسى هو شكل من أشكال التعبير عن التعاون بين الناس، أو ما يطلق عليه العمل التعاونى، والميل بقبول العمل الجماعى وممارسته شكلاً ومضموناً، نصاً وروحاً، وأداء العمل بشكل منسق، قائم على أسس ومبادئ وأركان، وقيم تنظيمية محددة⁶، فالتعاون يعزز الالتزام الجماعى ويشجع على التكامل القيمي والتطابق فى الهوية، كما أنه يؤمن الاستقرار الوظيفى الذى تسعى النقابة إلى تحقيقه من خلال تقريب وجهات النظر المختلفة وإشراك العمال فى رسم سياستها، وكذا من خلال تعزيز السلوكيات الإيجابية، والبحث عن سبل تلقينها وتبادلها بين العمال.⁷

2. تحسين جودة العمل: يتم ذلك من خلال العمل على تحسين الأجور، فهو أداة مهمة لمواءمة الأجور والإنتاجية، كما يتم من خلاله التفاوض على ترتيبات ساعات العمل، التى توازن مصالح العمال فى تحقيق التوازن بين العمل والحياة مع مصالح أصحاب العمل فى ساعات عمل مرنة، فهو يعزز الحصول على التأمين الإجتماعى، ويساهم فى تعزيز الأمن الوظيفى وحماية المستخدم، كما يخلق الكثير من الفرص للمشاركة فى مكان العمل، أما من ناحية الإنصاف فهو يكفل المساواة بين الجنسين ويعزز التكافؤ بين العمال، أما من ناحية علاقات العمل فيمكن التفاوض الجماعى من اكتساب حقوق أخرى، كما تتطوى العملية ذاتها على ممارسة الحقوق والمبادئ الديمقراطية، فهو يوفر قناة يمكن من خلالها التعبير عن المظالم وتسويتها، وهذا بدوره يعزز رفاه العمال، ويضفي الطابع

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

المؤسسي على تسوية النزاعات والمساهمة في استقرار علاقات العمل، كما يسمح بتكليف التنظيم المشترك بما يلائم مكان العمل، ويضفي الشرعية على القواعد ويزيد الإمتثال من خلال الأحكام القانونية أو أحكام الإتفاق الجماعي، هذا بالإضافة إلى تحسين أداء المنشأة من خلال تعزيز التأثيرات الإيجابية للتغيرات في أماكن العمل والتغير التكنولوجي على أداء المنشأة، كما يُمكن من التفاوض بشأن حوافز الإنتاجية أو مخططات تقاسم الأرباح وغيرها.⁸

تتعرز أهمية التمثيل النقابي من خلال التفاوض الجماعي، باعتباره وسيلة هامة من وسائل تحديد وتحديث شروط وظروف العمل، فهي تمثل كل الأحكام التي توصل إليها أطراف علاقة العمل بطريقة مشتركة في إطار احترام النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها من جهة، والظروف الإقتصادية والإجتماعية للمؤسسة من جهة أخرى، كالأجر، الترقية، ساعات العمل، المردودية، الوقاية الصحية من الأمراض المهنية والأمن من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال أثناء القيام بالأعمال الموكلة إليهم، مع ضبط هذه الأمور التي تم التوصل إليها في إطار اتفاقية العمل الجماعية.⁹

3. التكوين والتدريب: تحرص النقابة على تنمية قدرات ومهارات وخبرات العمال، حيث يعتبر التدريب من الأدوات الإستراتيجية الهامة في تحسين أداء الموارد البشرية وتمييزها، كما يشير مفهوم التدريب على أنه عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة، تتناول سلوك الفرد من الناحية الفنية أو الوظيفية، هدفه إكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه أو الاتجاهات الصالحة للعمل والسلطة، والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة، من أجل رفع مستوى كفايته في الأداء وزيادة إنتاجه، بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل، وبروز فاعليته، مع السرعة والاقتصاد في التكلفة وفي الجهود المبذولة، وفي الوقت المستغرق¹⁰ ، فالتدريب عملية مخططة تقوم على أساس استخدام مجموعة من الأساليب والأدوات بهدف خلق وتحسين وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد، وتوسيع نطاق معرفته للأداء الكفاء من خلال التعلم، لرفع مستوى كفاءته، وبالتالي كفاءة المنشأة التي يعمل فيها كمجموعة عمل¹¹ ، فهو يُمكن المستخدم من حصوله على التدريب المهني المتواصل، فتصميم التدريب بشكل جيد يلبي احتياجات العمال والمنشآت والصناعة¹² .

4. تحقيق السلم الإجتماعي وضمان الإستقرار الوظيفي داخل المؤسسة: يؤدي تحقيق الإستقرار الوظيفي والبيئة المهنية الآمنة إلى استمرار الموظفين لمدة طويلة في مواقعهم مع ضمان عوائدهم الوظيفي، وهو ما يعني وجود تراكم للخبرة سيقود لأداء أفضل وإنتاجية أكبر، خاصة وإن تنامي لديهم

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

الإحساس بالانتماء والولاء المؤسسي في ظل وجود التقدير والتطوير الشخصي، وهنا يبرز دور المسؤول وصانع القرار في صناعة ثقافة المؤسسة التي تخلق البيئة المستقرة الآمنة.¹³ يساهم التفاوض الجماعي في استقرار علاقات العمل من خلال تنظيم شروط وظروف العمل وعلاقاته، إضافة إلى الوقاية من منازعات العمل، ووضع آليات لتسويتها حتى لا تطول أكثر بين طرفي علاقة العمل، والمساهمة كذلك في تكييف علاقات العمل لتصبح أكثر مرونة، مما يجعل المؤسسة تحقق نوعاً من التوازن التنظيمي الذي يسمح لها بالإستمرار، بموجب اتفاقات يتوصل إليها كل من العمال والمستخدم.¹⁴

5. تحقيق الأمن النفسي: يعبر الأمن النفسي عن تلك الحالة النفسية التي يشعر الفرد من خلالها بالطمأنينة والأمان والراحة النفسية والاستقرار وإشباع معظم حاجاته ومطالبه، وعدم الشعور بالخوف أو الخطر، والقدرة على المواجهة دون حدوث أي اضطراب أو خلل، كما أن الأمن النفسي يعني الطمأنينة وهو إحساس بالأمان والثقة والتحرر من الخوف أو من التهديد¹⁵ ، كما يعد الأمن النفسي من العوامل المؤثرة في استقرار حياة الأفراد في الوسط المهني، حيث ارتبط أداء الفرد بشكل مباشر بالحالة النفسية الخالية من مختلف المخاوف كالقلق والاكتئاب، وبالتالي أصبح الأمن النفسي أحد المؤشرات التي تُبنى بالسلوك الإجتماعي المقبول، وبالثقافة المهنية الايجابية المعبرة عن مدى مساهمة البيئة المهنية في توفير جو العمل الممزوج بالأمن والطمأنينة، وهو ما يوفر تمكن الفرد من إشباع حاجاته من التقدير والاعتراف، الذي أصبح شرطاً ضمن الشروط التي يجب توفيرها للأفراد العاملين¹⁶

6. المشاركة في الحوار الإجتماعي والاتفاقيات الجماعية للمؤسسة، وتأطير وتسيير الإضراب من خلال عقد وتنظيم اجتماعات للعمال، وكتابة وإرسال إشعارات بالإضراب، وتنظيم العمال في حركات احتجاجية¹⁷.

7. تحقيق الرضا الوظيفي: تشير الدراسة التي قام بها بليغن (1993) Blegen إلى أن الرضا الوظيفي يمثل شعور الفرد تجاه عمله، وأن هذا الشعور يعكس التفاعل بين خصائص الفرد والوظيفة والمنظمة، ويرتبط الرضا الوظيفي باحتياجات الفرد وقيمه وانطباعاته وإدراكه للأحداث والفرص التي تعطيه الشعور بالإشباع في العمل¹⁸ ، فالرضا الوظيفي يمثل ذلك الشعور النفسي بالفنعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة¹⁹ .

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

8. تعزيز المشاركة في عملية صنع القرار: يميل الإنسان بطبيعته إلى تنفيذ القرار الذي يشارك في صنعه ويدافع عنه، ويحاول مقاومة القرار الذي يُملى عليه دون إستشارته، أو على الأقل لا يجد إندفاعا ذاتيا لتنفيذه، كما أن الإعتراف بوجوده وأهميته وأن يؤخذ برأيه فيما يتعلق بأمر الجماعة التي هو عضو فيها، يعتبر من أهم الحاجات الأساسية للإنسان²⁰، كما أن توسيع نطاق المشاركة قد يؤدي إلى إثراء القرارات لأنها تصبح متأثرة بمعلومات وخبرات متنوعة، لأن الإجراءات المتخذة تكون أكثر ملاءمة لمتطلبات الموقف الذي يتفاعل معه المشاركون، فضلا على أن كل مشارك يصبح أكثر اهتماماً بالموقف طالما أن القرارات والإجراءات المتخذة تتأثر به وهذا يكسبه خبرات أكثر تزيد من كفاءته ونضجه.²¹

تمثل المشاركة العمومية مفهوما شاملا يرتبط بمفاهيم جزئية منها الديمقراطية الصناعية والحرية النقابية، وتهدف إلى مشاركة العمال من خلال أجهزة التمثيل كالمجالس الإدارية، لجان المؤسسات، التفاوض الجماعي، الوساطة، التحكيم، كما يجدر الإشارة إلى أن مفهوم المشاركة وكيفية تطبيقها يرتبط بطبيعة النظم الاقتصادية والسياسية ودرجة ممارسة الحريات الفردية والجماعية، وتقوم فلسفة المشاركة بوجه عام على أساس اقتسام سلطة اتخاذ القرار بين الفاعلين الاجتماعيين، لذلك فالدول التي يسودها اقتصاد السوق نجد المشاركة من الآليات الأكثر تأثيرا في مجال تنظيم علاقات العمل وتسوية المشكلات عن طريق الالتزام الرضائي دون إلزام قانوني.²²

9. دراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية وظروف العمل: يقوم المستخدمون وممثلو العمال بعقد اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

10. ترسيخ القيم التنظيمية داخل المؤسسة: تساهم النقابة في إكساب المؤسسة هوية خاصة ومميزة، هذا ما يرسخ قيمة تنظيمية تساهم في زيادة استقرار العمال ورفع كفاءتهم المهنية، مما ينعكس على فعالية العمل النقابي.²³

11. إكساب النقابة هوية خاصة بها: يتلخص مفهوم الهوية النقابية حسب "ريتشارد هيمن" "Richard Hyman" في خمسة أبعاد رئيسية وهي: الشرعية النقابية، البرنامج النقابي، السلطة النقابية، الديمقراطية النقابية، والتضامن النقابي، غير أن هيمن صاحب المؤلف الشهير: "العلاقات الصناعية"، أعاد صياغة هذه الأبعاد لاحقا في سياق تحديده للهويات النقابية، ليستقر على أربعة أبعاد وهي: المصلحة، الديمقراطية، البرنامج، السلطة، بحيث أدمج بعد الشرعية بالمصلحة والتضامن بالديمقراطية، أما "رنو سانسيليو" "Renaud Sainsaulieu" فيحدد مفهوم الهوية في مكان العمل من

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

خلال: مؤشر العمل (الذي يعبر عن فرصة لتحقيق الذات أم وسيلة تكسب أو رزق)، مكان العمل في الوجود الفردي سواء ثانوي أم رئيسي، العلاقات مع الزملاء (تضامن أم فردانية)، العلاقات الهرارشية (قبول أم رفض)، العلاقات مع الرؤساء غير الرسميين سواء كانت نقابية أم لا ، وهل هناك توحيد مع المؤسسة أم لا.²⁴

12. تحقيق بعض مظاهر العدالة الإجتماعية: غالبا ما تأخذ مظاهر العدالة الإجتماعية أشكالا مادية كالزيادات في الأجور والرعاية الصحية، كما ساهمت في فرض حصص سكنية للعمال في إطار توزيع السكنات الإجتماعية، وغيرها من المظاهر التي تستمد قوتها من خلال بعض المساحات القانونية التي تسمح لها بالتواجد في الأجهزة الإدارية التي تتكاف بالحماية الإجتماعية ومجالس العمال داخل المؤسسات الاقتصادية، أما في حالة تعثر الحوار، تلجأ العديد من الحركات النقابية إلى الإضراب باعتباره اللغة الغالبة في التعامل مع الحكومات والوصاية²⁵.

13. حرية التنقل وإعلام العمال. يحق للممثلين التنقل والتحدث مع العمال، والإحتكاك معهم، وإعلامهم بالمسائل التي يتم معالجتها مع المستخدم، أما فيما يتعلق بإعلام العمال، فيحق للمندوبين النقابيين إعلام العمال بالمؤسسة مع ضرورة توفير لوحات إعلامية تمكن المندوبين النقابيين من وضع إعلانات ووثائق بغرض اطلاع العمال عليها²⁶.

14. تعزيز التنمية الإجتماعية: يساهم التفاوض في تنمية المجتمع من خلال تنمية الطبقة العاملة وتحسين ظروفهم، لأنه من المنطقي أن يحتل موضوع الأجور حيزا هاما في عملية التفاوض، لأن رفع الأجور يعتبر عاملا هاما للإرتقاء بالطبقة العاملة، وبالتالي الإرتقاء بالمجتمع.²⁷

المبحث الثاني: تحديات العمل النقابي.

لقد أصبح العمل على ترسيخ سلوك الانخراط النقابي في محيط العمل من خلال الدور الفعال للمنظمة النقابية، والتي باتت تواجهها تحديات كبرى، مما وجب إعادة النظر في العديد من المسائل التي تخص العامل، نذكر منها:²⁸

- مسألة الأجور وتحسينها.
- مسألة الحفاظ والإستقرار الوظيفي.
- مسألة تحديد ساعات العمل والحماية والأمن.
- مسألة التأمين والضمان الإجتماعي.
- حماية العمال من كل ضغط أو قهر يمارس ضدهم من طرف رب العمل.
- مواجهة الظروف الإجتماعية المتأزمة.

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

كما تواجه الممارسة النقابية العديد من العراقيل والمعوقات التي قد تحول دون تحقيق المهام المنوطة بها، والدفاع عن حقوق العمال، وحمايتهم خاصة من الناحية الإجتماعية، هذه العقبات التي يمكن ردها إلى مجموعة من العوامل، أبرزها ما يلي:

أولاً: المعوقات الداخلية.

تتمثل المعوقات الداخلية للعمل النقابي فيما يلي:

أ. غياب الثقافة النقابية في المنظمات، والتي تأخذ في بعض الأحيان أبعاداً شخصية أكثر منها موضوعية، كالإلحياز إلى شخص أو جهة ما بحكم الإنتماء القبلي أو الجهوي أو الحزبي أو الإيديولوجي، مما يؤثر سلباً في تحقيق النقابة لأهدافها وأدوارها الفعالة في المنظمة.

ب. تغير ملامح العمالة وانخفاض نسبة العضوية: إن تغير ملامح العمالة من جهة وانخفاض نسبة العضوية من جهة ثانية، تدفعان النقابات العمالية لإعادة النظر بهيكلها وقواعدها التنظيمية، فالبيروقراطية النقابية وانعدام الديمقراطية في العلاقات التنظيمية الداخلية هي من الأسباب الرئيسية لانخفاض العضوية.²⁹

ت. قلة الوعي النقابي، فهو يعتبر أهم وأنجح أداة توصل العامل إلى إدراك وفهم ما يدور حوله، وبالتالي تكون له القدرة على الدفاع عن مصالحه من خلال النقابة.

ث. ضعف الإعلام النقابي، وعدم القدرة على تحقيق انتصارات في مجال الحوار الاجتماعي، وعدم الاهتمام بعصرنة وسائل الإعلام وترقية الخطاب النقابي، وبالتالي لا يمكن الحديث عن نجاح دور النقابات بوصفها شريكاً اجتماعياً في الدفاع عن مصالح العمال ومكتسباتهم بشكل يساعدهم في دعم التنمية المستدامة³⁰، حيث يعتبر الإعلام النقابي شكلاً من أشكال التعبير عن حاجات الطبقة العاملة، وهو يقدم حصيلة معرفية سياسية، اقتصادية، اجتماعية وثقافية، فالمنظمات النقابية مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتطوير قدراتها التحليلية من خلال الاعتماد على مكتسبات الثورة الرقمية والمعلوماتية، وإلا لن يتسنى للنقابات أن تولد خطاباً مضاداً يربط بين النضال من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية عبر تطوير القوى الوطنية المنتجة بما يتضمنها من تطوير لقدرات البحث العلمي والبحث والتطوير والتعلم عبر اعتماد الديمقراطية والمشاركة وبين النضال النقابي لبناء نقابات قوية وديمقراطية وتمثيلية.³¹

ج. احتكار السلطة في التسيير لاتخاذ قرارات فردية داخل النقابة الواحدة، لأن الشفافية والتداول على المناصب القيادية في حدود الأطر الشرعية والقوانين الداخلية لكل تنظيم نقابي يساهم في إيجاد وتشكيل

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

كتلة عمالية متجانسة، تؤدي إلى ذلك الإلتزام الواعي بما يقرره التنظيم النقابي، وتقلل أيضا من حالات التصدع والإنشاقات في صفوف النقابيين والنقابات عامة.³²

كما أن هناك من الأسباب التي تجعل عددا قليلا من الأفراد يسعون للبقاء في موقع السلطة والمحافظة على مراكزهم، لأن رغبة القيادات في المحافظة على مراكزهم الاجتماعية التي وفرتها لهم المسؤولية النقابية، تدفعهم إلى استعمال خبراتهم واحتكارهم للسلطة من أجل استبعاد احتمالات خسارتهم لمواقعهم.³³

ح. ضعف التماسك الداخلي وغياب التنسيق والانسجام بين الهياكل المحلية، نظرا للتوترات والصراعات الداخلية الناجمة عن اختلاف رؤى ومطامح الفئات والهيئات المختلفة، بالإضافة إلى غياب العلاقات وانعدام الاتصالات المستمرة بين الهيئات النقابية، إذ أن تقوية النزعة نحو مركزية للتنظيم والصرامة في احترام التسلسل الهرمي لدى إنتقال المعلومات أضحت سمة مميزة للتنظيم، حتى أنه في الحالات التي وجد فيها الاتصال، فإنه لم يكن كافيا، و لم يكن دوره بالنسبة للفئات العمالية البسيطة التي لا تعرف إلا القليل مما يدور في كواليس النقابة والمنشأة بسبب عدم فعالية قنوات الاتصال ومركزية القرار.³⁴

خ. افتقار المنظمات النقابية إلى الوسائل المادية والإمكانات البيداغوجية، نظرا لحدثة دخولها التجربة النقابية، ونقص إمكاناتها المادية، رغم مبادرتها إلى تنظيم ملتقيات وطنية و جهوية ذات مواضيع لها علاقة مباشرة بتطوير الفكر والوعي لدى النقابيين والرفع من مستوى الممارسة النقابية.³⁵

د. ضعف الإمكانيات والتمويل للبرامج والأنشطة للنقابات العمالية، وضعف نسب العضوية فيها، وتدني نسبة المشاركة النسوية والشباب في العمل النقابي، والبرامج والأنشطة النقابية المختلفة، مع تسجيل غياب الخطط والبرامج والسياسات ذات البعد التنموي عن عمل النقابات العمالية العربية.³⁶

ذ. ضعف التكوين النقابي، حيث يعتبر هذا الأخير من أهم التحديات الداخلية التي تواجه الحركة النقابية، فالتفاوض الجماعي عملية معقدة تحتاج إلى حنكة وتجربة وتحكم في قواعدها وتقنياتها، وقدرة فائقة على المناورة والتكيف مع تغير المعطياتها، وبراعة في اختبار البدائل والقرارات المناسبة لكل وضع مستجد، أو بعبارة أخرى هي معركة تحتاج إلى تحضير مسبق، واستراتيجية محكمة واضحة المعالم والأهداف، تستند مهمة القيام بها إلى فريق ذي تكوين علمي وعملي مزود بكل المعطيات والصلاحيات والبدائل اللازمة.³⁷

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

ر. الصراع بين الأجسام النقابية على حق التمثيل النقابي للعمال، فبدل أن يكون ذلك دافع للتنافس على الخدمات المقدمة للعمال التي ترعى مصالحهم، مع عدم مواكبة هذه التنظيمات النقابية للحدثة والتطور في برامجها وأنشطتها، وضعف الإبداع في تقديم الخدمات بما يتناسب وتطلعات الأعضاء، في ظل قلة الوعي بأهمية النقابات والتمتع بحقوق الحرية النقابية عند قادة النقابة أو أعضائها.³⁸

ز. معوقات تتعلق بأطراف التفاوض الجماعي وبالتشدد وعدم التماسك وسوء الفهم، تعتبر هذه الصعوبات أو المعوقات من المظاهر التي قد تصاحب حوارات أطراف العلاقة التفاوضية أي ممثلي العامل والمستخدم خصوصا عندما يعترها نوع من التشدد الذي يعيق عملية التفاوض الجماعي ، كما قد تنشأ أحيانا اختلافات وحالات سوء الفهم وصعوبات في التنفيذ نتيجة عدم التماسك ، وإخلاف وجهات النظر أو تناقض المصالح.³⁹

س. بيروقراطية الإدارة في تطبيق القانون وتجاهل الاتفاقيات الدولية وتعسفها في منع العمال من حقوقهم التي ينص عليها القانون، على غرار الحق في الاجتماع والإضراب والتمثيل والاقتراح.⁴⁰

ثانيا: المعوقات الخارجية.

تتمثل المعوقات الخارجية فيما يلي:

أ. التهميش التدريجي للنقابات العمالية من خلال الإستمرار في التوجهات الحالية مع انخفاض معدلات إنشاء النقابات والانضمام لها، فتصبح النقابات العمالية أقل أهمية وقوة في تشكيل أسواق العمل الناشئة الجديدة، ويمكن ترجمة ذلك على أنه نتيجة لعملية حديثة لتحرير سوق العمل وتحرير رؤوس الأموال من اعتمادها على العمالة والدول الوطنية والإلتزامات الدولية.⁴¹

ب. التدخل الإداري في تسيير العمل النقابي، حيث تقتضي الحرية النقابية إطلاق يد النقابات في وضع خطط نشاطاتها وبرامجها ولوائحها الداخلية التنظيمية والمالية وتسيير أمورها دون تدخل من خارج النقابة سواء في ذلك الحكـومة أو أصحاب العمل.⁴²

ت. تأثير البيئة على عمل المنظمة النقابية، فهي تمثل مجموعة من المتغيرات السياسية والاقتصادية والمناخية والاجتماعية والدينية، والتي تقع خارج المنظمات وهي في تفاعل ديناميكي مستمر.⁴³

ث. تدخل السلطة السياسية في العمل النقابي، مما يؤدي إلى زعزعة الاستقرار الداخلي للنقابة والتنظيمات النقابية، فالسلطة أدت ولا زالت تؤدي أدوارا أساسية في خلق النزاعات الداخلية من خلال التعامل مع الإطارات النقابية غير الشرعية ودعمها المعنوي والمادي، كما هو شأن العديد من النقابات المستقلة، أو بالوكالة عبر أحزاب أو تنظيمات نقابية أخرى أو نقابيين.⁴⁴

البعد الوظيفى والإجتماعى للعمل النقابى فى المؤسسة وتحدياته

ج. ظاهرة تعويم العمل النقابى وتشتيته، حيث نجد فى بعض القطاعات الحساسة عدد كبير من النقابات، أغلبها تنشط على الورق فقط بينما تجدها حاضرة على طاولة الوزراء والمسؤولين⁴⁵.

الخاتمة:

تعتبر النقابة أداة هامة من أدوات الحوار الإجتماعى الفعال الذى يضمن تحقيق الرضا لجميع الأطراف، ويساعد على تدعيم نجاح عملية التفاوض الجماعى وكل ما يتعلق بالمناقشات والمشاركة فى عملية صنع القرار، كما يسعى إلى الدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية ويحمى مكتسباتهم ويوفر لهم المناخ التنظيمى المناسب للعمل ويحسن لهم بيئة العمل ويقوم بتوعيتهم، فهى الضامن الأساسى لحماية مصالحهم، ولا يتأتى ذلك إلا بوجود نخبة نقابية مؤهلة قادرة على تحقيق هذا التفاعل، بما يعزز دور الممارسة النقابية ويمنحها مجالاً أوسع للقيام بأدوارها الحقيقية بالشكل الملائم، كما يسمح لها بفهم القضايا والمستجدات وتحليلها، وإيجاد الحلول الممكنة لها، كما يلعب التكوين الجيد والإعلام النقابى الهادف دوراً بارزاً فى تفعيل مساهمة النقابة فى إنجاح الحوار الإجتماعى بما يسهم فى تحقيق التنمية بكل أبعادها.

أما أبرز التوصيات والإقتراحات التى يمكن تقديمها فى هذه الدراسة، فهى كالتالى:

أ. إرساء لغة الحوار والتواصل الدائم مع السلطة لتحقيق مطالب العمال ورفع انشغالاتهم، كما أن نجاح المنظمات النقابية فى الدفاع عن مصالح ومطالب أعضائها لا يتأتى إلا من خلال قوتها التنظيمية والوظيفية والإجتماعية.

ب. نشر ثقافة نقابية تتعدى حدود الأبعاد الشخصية، وتُغلب المصلحة الجماعية على كل شيء، دون الإنصياع أو الخضوع لتوجهات سياسية أو إيديولوجية أو فكرية أو جهوية تبعد كل البعد عن توجهات منتسبيها، حيث تعتبر العملية التثقيفية فى النقابة عملية حيوية وضرورية للرفع من مستوى الوعي العمالي والنقابي وتشجيع العمال على الانتساب للنقابات العمالية.

ت. ضرورة العمل على تسيير برنامج عمل يتوافق ويتناسب واستراتيجية المنظمات النقابية فى مختلف الميادين، مع الحرص على تعزيز دورها النقابى الفعال فى تدعيم نجاح عملية التفاوض الجماعى وكل ما يتعلق بالمناقشات والمشاركة فى عملية صنع القرار.

ث. ضرورة تعزيز دور التكوين النقابى المتواصل، والذى يُسهم فى إعداد المفاوض النقابى الجيد والقادر على الحوار، كما يُسهم التدريب النقابى الجيد فى تحسين تسيير وإدارة المنظمات النقابية، وقيامها بوظائفها المختلفة على أكمل وجه ممكن، مما يجعلها فى منأى عن الصراعات النقابية الداخلية

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

وحتى الخارجية، هذا بالإضافة إلى ترقية مستوى التكوين النقابي لنخب وإطارات المنظمات النقابية، بالمستوى الذي يسمح بتعزيز دورها في التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي.

ج. العمل من أجل صيانة الحريات وحماية الحق النقابي بالشكل الذي يسمح لهذه المنظمات النقابية بالقيام بأدوارها كما ينبغي أن يكون.

ح. التأكيد على أهمية التفاوض الجماعي والعمل على تطوير قنوات الإتصال الفعال وأليات الحوار المتكافئ بين الشركاء الاجتماعيين، والعمل من أجل عقد لقاءات دورية بصورة منتظمة لما يسمح بطرح جميع الانشغالات والمقترحات والتشاور في كل ما يتعلق بشروط وظروف وعلاقات العمل.

خ. ضرورة تعزيز وتقوية تماسك الجبهة الداخلية للمنظمات النقابية من خلال التأسيس لعمل نقابي حر وفعال.

د. توفير المزيد من التدابير التمكينية التي تكفل زيادة بناء الثقة وترسيخها بين الحكومة ومختلف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين، بما يُسهم في تحقيق الحماية الاجتماعية، وحماية الحريات النقابية، والتأكيد على تعزيز الحوار الاجتماعي، لما ينعكس على ضمان استقرار المؤسسات وتحقيق السلم الاجتماعي.

الهوامش:

¹. ميلود قاسم، "إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل المتغيرات العالمية (بعض النماذج العالمية)"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد الأول، العدد الأول، جانفي 2009، ص ص 151-152.

². Will Herberg. "A Philosophy of Labor, by Frank Tannenbaum", Retrieved from <https://www.commentary.org/articles/will-herberg/a-philosophy-of-labor-by-frank-tannenbaum/>, (21 /07/2022. 18 :00 GMT)

³. هدى درنوني، دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية -بسكرة-، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد 08 ، العدد 27، ديسمبر 2016، ص 102.

⁴. "Frank Tannenbaum", Retrieved from <http://www.indiancommunities.org/2020/03/13/frank-tannenbaum/>, (21 /07/2022. 17 :00 GMT)

⁵. هدى درنوني، مرجع سابق، ص 102.

⁶ - إسماعيل حسن حفيان، مؤسسة الاجتهاد ووظيفة السلطة التشريعية، عمان، الأردن: المعهد العالمي للفكر الإسلامي، 2015، ص 27.

⁷. هدى درنوني، مرجع سابق، ص 103.

⁸. المفاوضات الجماعية: دليل للسياسات، الطبعة الأولى باللغة العربية، الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية، (http://www.oit.org/global/docs/WCMS_635729/lang--ar/index.htm)، (تم زيارة الموقع بتاريخ 16 جوان 2018، على الساعة 21:00 بتوقيت الجزائر).

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

- ⁹. عواد بلعبدون ، "دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الإجتماعي" ، أطروحة دكتوراه في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران ، 2013-2014، ص 43.
- ¹⁰ — أحمد جابر حسنين، التدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2016، ص 49.
- ¹¹ . عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى البشرية، الأردن، عمان: دار زهران للنشر، 1996، ص233.
- ¹² . المفاوضات الجماعية: دليل للسياسات، الطبعة الأولى باللغة العربية، الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية، http://www.oit.org/global/docs/WCMS_635729/lang--ar/index.htm، (تم زيارة الموقع بتاريخ 16 جوان 2018، على الساعة 21:00 بتوقيت الجزائر).
- ¹³ . "الأمن والاستقرار الوظيفي"، الموقع الرسمي لمعهد الإدارة العامة ، [/https://www.bipa.gov.bh/job_security](https://www.bipa.gov.bh/job_security/)، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 19 جويلية 2022 على الساعة 20:00 بتوقيت الجزائر).
- ¹⁴ . عواد بلعبدون، مرجع سابق، ص ص 55-56.
- ¹⁵ . محمد شفيق محمود خطاب، "الأمن النفسي وتأثيره على الأبناء"، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، جامعة المنصورة، المجلد 04، العدد 01، يوليو 2017، ص ص 464-465.
- ¹⁶ . منور مارييف، "الأمن النفسي في ظل جائحة كورونا (كوفيد 19) وعلاقته بالأداء الوظيفي- دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي بتلمسان -"، مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد رقم (03)، العدد (02)، ديسمبر 2021، ص 7.
- ¹⁷ حسين زبييري، "الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الإجتماعية في الجزائر"، معهد السياسات بالجامعة الأمريكية ببيروت، بيروت، 2017، ص 15.
- ¹⁸ - حنان عبد الرحيم الأحمدى، "الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد (13) ، العدد (3) ، سبتمبر 2005، ص 308.
- ¹⁹ . محمود عبد الفتاح رضوان، إدارة النزاعات و الصراعات في العمل، ط1، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، 2013، ص 94.
- ²⁰ — إبراهيم بدر شهاب الخالدي، السلوك التنظيمي (منحى تطبيقي معاصر)، الأردن، عمان: دار الإعلام للنشر والتوزيع، 2012، ص 131.
- ²¹ — نجم الدين الغنوم، "صنع القرار: دراسة في سوسيولوجية الإدارة"، الموقع الرسمي للموسوعة العربية لتطوير الذات: النجاح، http://annajah.net/arabic/show_article.html?id=3077 ، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 16 جوان 2022، على الساعة 21:00 بتوقيت الجزائر).
- ²² — سنوسي عبد الكريم ، بلهاري الحاج، "النقابة العمالية وتأثيرها على القرار في المؤسسة" ، المجلة الجزائرية للعلوم الإجتماعية والإنسانية ، المجلد 10، العدد 01، جوان 2022 ، ص392.
- ²³ . ميلود قاسم، "إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل المتغيرات العالمية (بعض النماذج العالمية)"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد الأول، العدد الأول، جانفي 2009، ص ص 151-152.
- ²⁴ . نور الدين بولعراس، "النقابة في الجزائر من النضال الفئوي إلى إستراتيجية التكتل القطاعي - قراءة سوسيولوجية في إشكالية الهوية النقابية" ، مجلة الساورة للدراسات الانسانية والاجتماعية ، المجلد الثالث، العدد الثالث، جوان 2017، ص 223.
- ²⁵ حسين زبييري، مرجع سابق، ص 15.

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

- ²⁶. أمال بطاهر، "الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري"، أطروحة دكتوراه في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2016-2017، ص 69.
- ²⁷. عواد بلعيدون، مرجع سابق، ص 57.
- ²⁸. حورية بن حمزة، إبراهيم بلعادي، "الثقافة النقابية و الكفاءة المهنية في ظل العولمة"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع. العدد 16، سبتمبر 2015، ص 86.
- ²⁹. أحمد محمد مصطفى، الإستقلالية والديمقراطية النقابية، مؤسسة فريدريش إيبيرت، مكتب مصر، 2017، ص 50.
- ³⁰. فوزية زعموش، "دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 33، جوان 2011، ص 179.
- ³¹. المرجع نفسه، ص 175.
- ³² حسين زبييري، مرجع سابق، ص 23.
- ³³ أحمد محمد مصطفى، الإستقلالية والديمقراطية النقابية، مرجع سابق، ص 27.
- ³⁴ ليلي بوطمين، "سيرورة التحول البيروقراطي في التنظيم النقابي"، الموقع الرسمي لمجلة إنسانيات، <https://journals.openedition.org/insaniyat/8888> ، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 12 جوان 2022 على الساعة 14:00 بتوقيت الجزائر).
- ³⁵. فوزية زعموش، دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص 175.
- ³⁶ سلامه ابو زعيتير، "التحديات والمعوقات التي تواجه النقابات العمالية العربية في التنمية البشرية"، الموقع الرسمي للحوار المتمدن، <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=596692> ، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 12 جوان 2022 على الساعة 15:00 بتوقيت الجزائر).
- ³⁷. فوزية زعموش، دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص 173.
- ³⁸ سلامه ابو زعيتير، "التحديات والمعوقات التي تواجه النقابات العمالية العربية في التنمية البشرية"، الموقع الرسمي للحوار المتمدن، <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=596692> ، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 12 جوان 2022 على الساعة 15:00 بتوقيت الجزائر).
- ³⁹. أمال بن قو، "معوقات نجاح التفاوض الجماعي"، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد الثالث، العدد الثاني، جوان 2018، ص 210.
- ⁴⁰. بلقاسم حوام، "ممثلو النقابات يرحبون بدعوة الرئيس تبون ويؤكدون: بيروقراطية الإدارة أكبر معوقات العمل النقابي"، الموقع الرسمي لجريدة الشروق، بيروقراطية-الإدارة-أكبر معوقات-العمل، <https://www.echoroukonline.com/> ، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 16 جوان 2022 على الساعة 23:00 بتوقيت الجزائر).
- ⁴¹. جيل فيسار، "النقابات الدولية في الميزان"، الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية، https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_820341/lang--ar/index.htm ، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 16 جوان 2018، على الساعة 21:00 بتوقيت الجزائر).
- ⁴². فوزية زعموش، "انتهاك مبادئ استقلالية العمل النقابي في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 27، العدد 01، جوان 2016، ص 9.

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

⁴³ . ميلود قاسم، "إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل المتغيرات العالمية (بعض النماذج العالمية)"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد الأول، العدد الأول، جانفي 2009، ص 150 .

⁴⁴ حسين زبيري، مرجع سابق، ص 21.

⁴⁵ . بلقاسم حوام، "ممثلو النقابات يرحبون بدعوة الرئيس تبون ويؤكدون: بيروقراطية الإدارة أكبر معوقات العمل النقابي"، الموقع الرسمي لجريدة الشروق، بيروقراطية-الإدارة-أكبر-معوقات-العمل-<https://www.echoroukonline.com/>، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 16 جوان 2022 على الساعة 23:00 بتوقيت الجزائر).

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب.

- 1- أحمد محمد مصطفى، الإستقلالية والديمقراطية النقابية، مؤسسة فريدريش إيبرت، مكتب مصر، 2017 .
- 2- إسماعيل حسن حفيان، مؤسسة الاجتهاد ووظيفة السلطة التشريعية، عمان، الأردن: المعهد العالمي للفكر الإسلامي، 2015.
- 3- حسنين أحمد جابر، التدريب الاستراتيجي للتدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2016.
- 4- الحنيطي محمد فالح، إدارة الموارد البشرية، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2004.
- 5- الخالدي إبراهيم بدر شهاب، السلوك التنظيمي (منحنى تطبيقي معاصر)، الأردن، عمان: دار الإعلام للنشر والتوزيع، 2012.
- 6- زبيري حسين، الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الإجتماعية في الجزائر، معهد السياسات بالجامعة الأمريكية ببيروت، بيروت، 2017.
- 7- عقيلي عمر وصفي، إدارة القوى البشرية، الأردن، عمان: دار زهران للنشر، 1996.

ثانياً: الرسائل والمذكرات

- 1- بطاهر أمال، "الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري"، أطروحة دكتوراه في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2016-2017.
- 2- بلعبدون عواد، "دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الإجتماعي"، أطروحة دكتوراه في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014.

ثالثاً: المقالات

- 1- الأحمدى حنان عبد الرحيم، " الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد (13)، العدد (3)، سبتمبر 2005.
- 2- بن حمزة حورية، بلعادي إبراهيم، "الثقافة النقابية و الكفاءة المهنية في ظل العولمة"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع. العدد 16، سبتمبر 2015.
- 3- بن قو أمال، "معوقات نجاح التفاوض الجماعي"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد الثالث، العدد الثاني، جوان 2018.

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

- 4- بولعراس نور الدين ، "النقابة في الجزائر من النضال الفئوي إلى إستراتيجية النكتل القطاعي - قراءة سوسولوجية في إشكالية الهوية النقابية " ، مجلة الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية ، المجلد الثالث، العدد الثالث، جوان 2017.
- 5- خطاب محمد شفيق محمود، "الأمن النفسي وتأثيره على الأبناء"، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، جامعة المنصورة، المجلد 04، العدد 01، يوليو 2017.
- 6- درنوني هدى ، "دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية - بسكرة-"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية، المجلد 08 ، العدد 27، ديسمبر 2016.
- 7- زعموش فوزية، "انتهاك مبادئ استقلالية العمل النقابي في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 27، العدد 01، جوان 2016.
- 8- زعموش فوزية، "دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 33، جوان 2011.
- 9- سنوسي عبد الكريم، بلهوارى الحاج، "النقابة العمالية وتأثيرها على القرار في المؤسسة"، المجلة الجزائرية للعلوم الإجتماعية والإنسانية ، المجلد 10، العدد 01، جوان 2022.
- 10- قاسم ميلود ، "إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل المتغيرات العالمية (بعض النماذج العالمية)"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد الأول، العدد الأول، جانفي 2009.
- 11- مارييف منور، " الأمن النفسي في ظل جائحة كورونا (كوفيد 19) وعلاقته بالأداء الوظيفي- دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي بتلمسان - " ، مجلة نارات لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد رقم (03)، العدد (02)، ديسمبر 2021.

رابعاً: المواقع الإلكترونية

- 1- "الأمن والاستقرار الوظيفي"، الموقع الرسمي لمعهد الإدارة العامة، https://www.bipa.gov.bh/job_security/، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 19 جويلية 2022 على الساعة 20:00 بتوقيت الجزائر).
- 2- بوظمين ليلي، "سيرورة التحول البيروقراطي في التنظيم النقابي"، الموقع الرسمي لمجلة إنسانيات، <https://journals.openedition.org/insaniyat/8888> ، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 12 جوان 2022 على الساعة 14:00 بتوقيت الجزائر).

البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته

- 3- جبل فيسار، "النقابات الدولية في الميزان"، الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 16 جوان 2018، على الساعة 21:00 بتوقيت الجزائر).
https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_820341/lang--ar/index.htm ، (تم الاطلاع عليه
- 4- حوام بلقاسم ، "ممثلو النقابات يرحبون بدعوة الرئيس تبون ويؤكدون: بيروقراطية الإدارة أكبر معوقات العمل النقابي"، الموقع الرسمي لجريدة الشروق، بيروقراطية-الإدارة-أكبر-معوقات-العمل/<https://www.echoroukonline.com/> ، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 16 جوان 2022 على الساعة 23:00 بتوقيت الجزائر).
- 5- سلامه ابو زعيتير، "التحديات والمعوقات التي تواجه النقابات العمالية العربية في التنمية البشرية"، الموقع الرسمي للحوار المتمدن، <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=596692> ، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 12 جوان 2022 على الساعة 15:00 بتوقيت الجزائر).
- 6- المفاوضة الجماعية: دليل للسياسات، الطبعة الأولى باللغة العربية، الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية، http://www.oit.org/global/docs/WCMS_635729/lang--ar/index.htm ، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 16 جوان 2018، على الساعة 21:00 بتوقيت الجزائر).
- 7- نجم الدين الغنوم، صنع القرار: دراسة في سوسيولوجية الإدارة، الموقع الرسمي للموسوعة العربية لتطوير الذات: النجاح، http://annajah.net/arabic/show_article.shtml?id=3077 ، (تم الاطلاع عليه بتاريخ 16 جوان 2022، على الساعة 21:00 بتوقيت الجزائر).
- 8- Frank Tannenbaum ، Retrieved from <http://www.indiancommunities.org/2020/03/13/frank-tannenbaum/> , (21 /07/2022. 17 :00 GMT)
- . Will Herberg. " A Philosophy of Labor, by Frank Tannenbaum" , Retrieved from <https://www.commentary.org/articles/will-herberg/a-philosophy-of-labor-by-frank-tannenbaum/>, (21 /07/2022. 18 :00 GMT).