

التنظيمات النقابية.. الأدوار والتحديات

د. مدراس احمد، جامعة الجلفة

د. عائدي جمال، جامعة الجلفة

تمهيد:

تشكل النقابة بالمفهوم الحديث المجال التوسعي للطبقة العاملة في أبعادها المطالبية القائمة على كل أشكال الاحتجاج والرفض وبالتالي محاولة بناء انساق جديدة داخل بيئة العمل يمكنها أن تجسد الأدوار الفعلية للتنظيم النقابي رغم وجود التحديات التي تفرضها عملية التغيير الاجتماعي المستمر...

أولاً: أهم الأدوار الاجتماعية للتنظيمات النقابية:

1/ التنظيمات النقابية والنهوض بالحوار الاجتماعي

تشكل مسألة الحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية واحدة من أهم الممارسات التي تستهدف تحقيق التوافق الاجتماعي وتعزيز المساهمة الديمقراطية في أي مجتمع، ويستلزم ذلك وجود منظمات نقابية قوية وإرادة سياسية واضحة من قبل ممثلي الحكومات تقضي ضرورة الاستجابة لمطالب العمال المشروعة والأهم من ذلك هو ترك العمال يعبرون عن ذواتهم¹ ولعل تبني التنظيمات النقابية للحوار كمنهج عمل ونظرة إستراتيجية بعيدة فإنها توفر لنفسها جهداً ضائعاً وبالتالي نجاحها إلى حد كبير في تطوير هذا المفهوم من حيث المضمون لا من حيث النتائج رغم أن ذلك لا يعفيها من المسؤولية الملقاة على عاتقها والحدير بالذكر أن النقابات تواجه اليوم عدواً غير تقليدي يتمثل في ظاهرة العولمة² مما يتطلب الحوار الاجتماعي الفعال، حرية التنظيم والتعبير، وفتح قنوات التبادل المشترك في المعلومات وشفافية إضافة إلى ووجود شركاء اجتماعيين أقوياء ومستقلين يمكنهم المشاركة بجرية، وهذا أيضاً يحتاج إلى إطار عمل قانوني ودستوري مناسب ومناخ ملائم ومجموعة من العقول المستعدة للمناقشات المفيدة والتعاون البناء. وبالإجمال فإن الحوار الاجتماعي من الطرق الفعالة لتبادل المعلومات وتوفير الآراء لضمان حل النزاعات والمساواة الاجتماعية والتنفيذ الفعال للسياسات. وهو أيضاً عملية تعليمية، يتم بها الدفاع عن الحقوق وتعزيز الوظائف وتأمين العمل. كما أنه مصدر للاستقرار على كافة المستويات من المؤسسة وحتى المجتمع ككل³.

ويتكون الحوار الاجتماعي عموماً من تبادل منتظم للمعلومات بين الأطراف من أجل تأمين مستوى أكبر من الفهم المتبادل لمواقف بعضهما حول موضوع ما. ويمكنه أيضاً أن يتخذ شكل مشاورات ثابتة أو منتظمة بين الأطراف بهدف تبادل الأفكار والآراء حول بعض الشؤون الاقتصادية أو الاجتماعية، ويمكنه أخيراً أن يأخذ شكل مفاوضات أكثر رسمية بين الأطراف على المستوى الثلاثي أو الثنائي، بهدف صياغة اتفاقات ملزمة أو أنواع أخرى من الموائيق أو المعاهدات لتطبيقها على المستوى المتفق عليه⁴.

2/ التنظيمات النقابية وتنمية الموارد البشرية

على مستوى المنظمات والمؤسسات يمكن اعتبار التنمية البشرية تلك الجهود والأنشطة والخبرات التي يوفرها التنظيم للعاملين كافة بكل مستوياتهم قبل التحاقهم بالعمل لتنمية معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم وكذلك لتحسين أدائهم الوظيفي تحقيقاً لأهداف المؤسسة ونلاحظ أن لتنمية الموارد البشرية في التنظيمات النقابية مداخل متعددة تتراوح بين البساطة والتعقيد ويظهر دورها في زيادة فعالية النقابات وتحقيق أهدافها وأهمها:

- مدخل التعليم

- مدخل التأهيل والإعداد أثناء الخدمة (مثلا التدوير أثناء الخدمة)

- مدخل التدريب الكامل

- التخطيط (التطوير الوظيفي المستقبلي)

- التطوير التنظيمي (تنمية المؤسسات)

- الاستشارات الإدارية (تقديم توصيات مختصين لحل مشكلات)⁵.

أما تعريف التنمية البشرية فيمكن القول "بأنها عملية توسيع الخيارات" ففي كل يوم يمارس الإنسان خيارات متعددة بعضها اقتصادي وبعضها اجتماعي وبعضها سياسي والآخر ثقافي، وبما أن الإنسان هو محور تركيز جهود التنمية فإنه ينبغي توجيه هذه الجهود لتوسيع نطاق خيارات كل إنسان، لذلك تهتم التنمية البشرية بالعملية التي يجري من خلالها توسيع الخيارات بالتركز على النتائج التي يتم تعزيزها. ولا بد من الإشارة هنا إلى مفهوم التنمية البشرية المستدامة الذي يعني أن يكون هناك التزام أخلاقي بالتكفل بانشغالات الأجيال اللاحقة أي أن الاستهلاك الحالي لا يمكن تمويله طويلاً بديون اقتصادية يجب على الآخرين أن يسددوها، وتعني كذلك أن الاستثمار الكافي يجب أن يوظف في تعليم وصحة السكان الحاليين حتى لا نتسبب في دين اجتماعي للأجيال المقبلة، وتعني كذلك أنه يجب استخدام الموارد على نحو لا يتسبب في مشاكل إيكولوجية، عن طريق الإفراط في استغلال ما يوجد بباطن الأرض من طاقة منتجة. وعموما تبني إستراتيجية تركز على ثلاثة مواضيع رئيسية:

- الحد من الفقر

- إيجاد فرص عمالة

- دعم التكامل الاجتماعي.

أما على الصعيد العالمي فإن التنمية البشرية المستدامة تتطلب ما لا يقل عن مبدأ أخلاقي عالمي جديد، يعترف بمطالب الحياة وضرورات البقاء المشترك ويؤسس لنظام عالمي أكثر عدلاً⁶، وفي إطار دراسة علم الاجتماع لعلاقات العمل وما يرتبط بها من أشكال الصراع والتعاون، يمكن القول إن علماء الاجتماع تحديدا لم يعطوا قدراً كافياً من الاهتمام بالتنمية البشرية وما يتخللها من علاقات اجتماعية في مجال العمل أثناء اهتمامهم بدراسة المجتمعات الصناعية حتى أوائل العشرينيات من القرن العشرين، حيث بدأ الاهتمام السوسيولوجي بتحليل اتجاهات العمال وسلوكهم وكيفية تنظيم العمل ودراسة العلاقات بين أطراف الإنتاج، وأمكن تبني مداخل متعددة في ذلك وعلى سبيل المثال قدمت مدرسة العلاقات الإنسانية فرضية هامة في هذا المدخل ترى أن العاملين وأصحاب العمل ليسوا شخصيات منعزلة بل أعضاء داخل جماعات اجتماعية تستجيب للمعايير السائدة التي تحدد نمط وكيفية الاتصالات والعلاقات بينهم. إضافة إلى المعايير الاجتماعية قدمت مدرسة العلاقات الإنسانية فرضية أخرى تغطي علاقات تنظيمات العمال وممثلهم كالتقابات العمالية، والمديرين، والملاحظين الذين يمثلون أفرادا لديهم الرغبة الطبيعية للتعاون والمشاركة في مشروع عام، ومن ثم جاء إسهام مدرسة العلاقات الإنسانية في مجال علاقات العمل قائماً على فرضية التعاون وتجاهل الصراع بين العمال وأصحاب العمل وبعيدا عن تناول حقيقي لإبعاد التنمية البشرية⁷.

وعليه فإن النظرة الشمولية لتنمية الموارد البشرية يجب أن تؤخذ في إطار المنظومة الكلية المتعلقة بعناصر العرض والطلب الخاصة بالموارد البشرية والتي تشمل ثلاث مجموعات مترابطة وتتفاعل في إطار القيم والمعايير الاجتماعية وهي:

- عناصر تشكل مصادر العرض من الموارد البشرية

- عناصر تشكل مجالات ومواقع الطلب على الموارد البشرية
- قنوات الارتباط بين جانبي العرض من الموارد البشرية والطلب عليها
- وبتفصيل أكثر نجد أن مصادر العرض من الموارد البشرية تشكل المحور الأساسي على المستوى المجتمعي وتتمثل في:
- نواتج أو مخرجات النظام التعليمي في المراحل الأولى
- مخرجات النظام الجامعي
- مخرجات النظام التعليمي غير النظامي كبرامج التدريب المهني وتعليم الكبار..
- العمالة الوافدة وتشمل فئة العمال القادمين من أقطار أخرى والتي انخرطت في سوق العمل.
- العمالة العائدة وتشمل فئة العمال العاملين في الخارج والعائدين إلى العمل في بلدهم⁸.

3/ التنظيمات النقابية وتعزيز المساواة بين الجنسين على أساس النوع الاجتماعي:

إن تبني النقابات لمقاربة متكاملة للمساواة بين النساء والرجال لا يعفيها من مسؤولية القيام بنشاطات لصالح النساء أو لتنفيذ برامج صممت من أجلهن، فعندما تعاني العاملات من نقص فرص التعليم أو التأهيل، أو لم يتوافر لهن إمكانية الوصول إلى الموارد أو يلاقين عراقيل من أشكال أخرى، فلن يكون واقعياً التفكير بأن باستطاعتهم المشاركة في سياسات وبرامج التكامل والاندماج وبالتالي الاستفادة منها، ولهذا يبدو مناسباً أن تولى أهمية بالغة لحاجات النساء وهمومهن، ومنه يجب أن تحتوي البرامج النقابية تدابير وإجراءات خاصة تؤكد على إبعاد النشاطات الإيجابية وذلك بهدف تسهيل وتشجيع اندماج النساء فالمسألة ليست إذن تبني هذه المقاربة أو تلك بل الوصول إلى وضع سلسلة من الاستراتيجيات تساعد على دمج المرأة في كافة النشاطات النقابية، لذلك على النقابات المهتمة بتعزيز المساواة بين الجنسين أن تعمل على ترسيخ هذه المبادئ الأساسية لإدماج قضايا الجنسين في السياسات والبرامج⁹، وإذا أردنا إلقاء الضوء على فكرة التغيير الاجتماعي المؤدي إلى تعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين في ميدان العمل خصوصاً فإن نظرية وليام أوجبورن Ogburn تنادي بالحمية التكنولوجية في تفسير التغيير الاجتماعي المؤدي إلى الغرض المنشود، إلا وهو المساواة، بمعنى أن الاختراعات التكنولوجية وتراكمها هي العامل الحاسم في إحداث التغيير الاجتماعي وبهذا تؤكد على الدور التكنولوجي في إحداث التغيير، وأن التغييرات التي تحدث في المجتمع سببها الرئيسي التطور التكنولوجي، حيث تعتبر هذه الاختراعات والتطورات ميكانيزمات للتغيير على مستوى المجتمع ككل، ولاشك أن العلاقة وثيقة بين التقدم التكنولوجي والتغيير الاجتماعي، ورغم تحفظ علم الاجتماع بصفة عامة لفكرة الحتميات إلا أنها انتشرت في أغلب الفروع الأخرى في المراحل المبكرة لنشأة هذا العلم، وبنيت عليها لأنها تختزل النظريات التي وصفت بأنها نظريات اختزالية Reductionists عوامل التغيير في عامل وحيد حاسم مثل الحتمية الجغرافية أو الاقتصادية أو التكنولوجية¹⁰.

4/ التنظيمات النقابية ورفع الكفاءة المهنية والالتزام بقواعد السلوك المهني:

من خلال إسهامات تالكوت بارسونز حول النسق الاجتماعي وخصائصه، يبرز الاهتمام ضمناً بعلاقات العمل من خلال البعد التحليلي الشامل للنسق على مستوى المجتمع، فمن منظور مفهوم الأنساق وارتباطه بالوظيفة في النظرية الاجتماعية، يمكن استخلاص أهم إسهاماته بارسونز في مجال علاقات العمل حيث تتمثل في رؤية بارسونز للمجتمع كنسق اجتماعي، يعتبر الاقتصاد أحد أنساقه الفرعية ويرتبط بعلاقات متبادلة بباقي الأنساق الأخرى وتبرز العمالة كشكل يؤسس لنمط من العلاقات المتبادلة الفرعية¹¹، ويختلف رفع الكفاءة المهنية للعمال اختلافاً جذرياً عن تطوير الكوادر النقابية فرفع الكفاءة المهنية يتعلق بشكل رئيسي بزيادة معرفة العمال بطبيعة عملهم الأمر الذي ينعكس إيجاباً على

إنتاجيتهم وبالتالي يستفيد صاحب العمل أولاً والعامل ثانياً من خلال ترقيته وزيادة دخله وامتنيازاته المختلفة، وعملياً يختلف دور النقابات العمالية في برامج رفع الكفاءة ما بين دولة وأخرى وبتعبير آخر ما بين الدول التي تطورت الحركة النقابية فيها ووصلت إلى قدر معين من القوة وبين الدول التي لا تزال الحركة النقابية العمالية تعمل فيها من أجل تثبيت أقدامها وزيادة دورها في المجتمع، وفي الدول الأوروبية المتقدمة ذات الحركة النقابية القوية فإن التدريب لرفع الكفاءة سواء كان في مرحلة ما قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنقابات والاتحادات العمالية وهذه الاتحادات تشرف وتشارك في إدارة وتسيير وحتى ملكية مراكز التدريب، وفي أغلب الحالات فإن الأعباء المالية المتبقية تقع على صاحب أصحاب العمل في الوقت الذي تقوم به النقابات العمالية بتسيير وإدارة هذه المراكز والمؤسسات التعليمية وقد وصل دور هذه المراكز والمؤسسات التدريبية مختلفة الأشكال إلى درجة أصبحت شهادتها وأصبح الخريجون منها معتمدون رسمياً باعتبارهم خريجين مؤهلين يحملون شهادات علمية معترف بها ومن أمثلة هذه الدول نجد هولندا وألمانيا، أما في الدول النامية حيث لا يزال دور النقابات العمالية متواضعاً يفتقر إلى المشاركة في مجالس الإدارة والهيئات المشرفة على مؤسسات التدريب والتعليم، وغالباً ما تكون هذه المشاركة رمزية من خلال ممثل واحد في مجلس يضم العديد من الممثلين وغالبيتهم من ممثلي الحكومة¹²، وعن دور القيم والمعايير الاجتماعية في ميدان العمل ومدى التزام التنظيم النقابي بما نورد دراسة نشرها روبرت دوين R.dubin عام 1973 حيث افترض الباحث في هذه الدراسة أنه كلما ازدادت مصادر الارتباط بالعمل الذي تساهم من أجله التنظيمات النقابية انخفضت درجة النضال النقابي، ولقد تم اختيار هذه القضية من خلال مقارنة أسلوب المساومة الجماعية في دول مختلفة ومقارنة هذا الأسلوب عبر فترات تاريخية متتالية في المجتمع الواحد وكان الباحث ينطلق هنا من مسلمة نظرية مؤداها أن هناك بعداً نفسياً اجتماعياً في الالتزام التنظيمي، وأن هذا الالتزام يكون له تأثير إيجابي على التنظيم النقابي يتمثل في كونه مصدر الارتباط به، ومن خلال الدراسة اكتشف الباحث أهمية الارتباط في استقرار التنظيم حيث يتأثر بوسط العمل وطريق تنظيمه، وحاول الباحث الربط بين مدى الالتزام والانتماء للتنظيم والنضال النقابي فإذا كانت سياسة النقابة وبرامجها تعبر عن الإرادة الجمعية لأعضائها زاد النضال النقابي¹³.

5/ التنظيمات النقابية ومساهمتها في الحد من ظاهرة البطالة:

يعد تشغيل رأس المال البشري أحد أهم التحديات التي تواجه التنمية إجمالاً والسياسات الاجتماعية تحديداً، فالبطالة بأنماطها الهيكلية والمؤقتة هي صور لإهدار رأس المال البشري، ووجودها يعطي مدلولين مهمين:

الأول: الانفصال بين سياسات النمو الاقتصادي وسياسات التشغيل من ناحية والانفصال بين سياسات التعليم ومن ثم مخرجاته وبين متطلبات أسواق العمل واحتياجات مشروعات التنمية السريعة التغير والأكثر تأثراً بتداعيات العولمة في مجالات الإنتاج والتوزيع من ناحية أخرى.

الثاني: هجرة الكفاءات خارج الوطن واستجلاب أيدي عاملة خارجية في قطاعات متعددة كالخدمات الخاصة والعامة ورغم الجهود المبذولة لمعالجة البطالة وخاصة بين الشباب بالتركيز على الصناديق الاجتماعية كما في بعض البلدان العربية مثلاً إلا أن الملاحظ أن تلك الصناديق لم تحقق الكثير من أهدافها المعلنة من حيث الوصول إلى الهدف المنشود، أو من حيث عدد الوظائف الدائمة، فضلاً عن ارتفاع تكلفتها الإدارية¹⁴.

وعليه فإن مكنم الخطر لا يقف عند هذا الحد بل يتعدى إلى الوضع الاجتماعي والسياسي للبلد، فالبطالة تعد البيئة الخصبة والمواتية لنمو العنف والجريمة والتطرف، كما توضحه أهم نظريتين في علم الاجتماع:

أ/ نظرية الترابط الاجتماعي Social Bond Theory:

تقوم على أساس رؤية العمل بوصفه سلوكا مألوفًا يتلاءم مع الأعراف والتقاليد الاجتماعية المنظمة لقواعد السلوك الاجتماعي العام، ووفقا لهذه الرؤية فإن العمل يعزز أو يصر الترابط والالتزام الاجتماعي بين أفراد المجتمع ويدعمها مما يحد أو يقلص من الاستعداد والدافعية نحو السلوك المنحرف. لذلك يبرز العمل هنا كأداة للضبط بواسطة عنصر الالتزام Commitment الذي يشير إلى كيفية التزام الفرد بمبادئ الحياة العامة للمجتمع وأهدافه. وعنصر الاستغراق والمشاركة Involvement وينطلق هذا العنصر من أهمية استغراق وقت الفرد وجهده في الأعمال والمهن اليومية بما يتفق ويتمشى مع العرف والقواعد السلوكية العامة، إذ أن عدم تنظيم الوقت وتوظيفه في أعمال محددة قد يقضي إلى الجنوح والانحراف.

ب/ نظرية التوتر Strain Theory:

تركز على أن فشل الأفراد أو عدم قدرتهم على تحقيق أهداف الحياة العامة ومتطلباتها يكون بسبب عدم توافر الفرص المشروعة للعمل أو تعذرهما مما يعزز الدافعية نحو ارتكاب الجريمة وبالتالي وجود أزمة أمية وجهل بالدرجة الأولى في المجتمع، ففي سنة 2005 حسب تقرير التنمية البشرية للجزائر فقد صلت نسبة الأمية إلى 23.7% من إجمالي السكان، كما أفاد ذات التقرير بأن 37% من أرباب الأسر الذين تتراوح أعمارهم بين 35 سنة فما فوق هم أميين، وهذا ما يزيد من تعقيد مشكلة البطالة إذا اقترنت مع الأمية فإنها تدفع نحو التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأسرية للقوة العاطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء وغير ذلك¹⁵.

وعملها تمثل التنظيمات النقابية القوى العاملة التي ينحصر أداؤها في المهمات التي تمنحها إياها تشريعات العمل والتي ذكرناها سابقا، ومنه تساهم النقابات ولو بشكل نسبي في تحسين الواقع الاقتصادي للعمال، ولكن الفقر كما هو معروف يتطلب تدخلا خاصا للوصول إلى فئات قد لا تكون لها أدنى علاقة بالنقابات، ومع ذلك فإن مساهمة التنظيمات النقابية في زيادة مشاركة المرأة في قوة العمل ومساواتها مع الرجل في الأجر والرعاية الصحية تعتبر مؤشرات إيجابية عن الدور الحقيقي الذي تلعبه النقابات في التقليل من نسبة البطالة ومحاربة الفقر¹⁶.

6/ التنظيمات النقابية والمسؤولية الاجتماعية:

تسعى النقابات المهنية إلى تحقيق المسؤولية الاجتماعية والوفاء بالالتزامات والمسؤوليات تجاه المجتمع والبيئة المحيطة، وعلى أن تساهم في تطوير هذا المجتمع بتوفير فرص عمل وبقدر يساهم في مكافحة البطالة وتدريب العاملين لديها، وتوفير التأمين الصحي لأعضائها وعاملها، ودعم المؤتمرات والجمعيات الخيرية، وأيضاً تقديم خدمة إلى المجتمع عن طريق المحافظة على مبادئ المهنة وتقاليدها¹⁷.

لقد كانت النقابات العمالية القوة المحركة التي تدفع إلى القيام بتحسينات في الأجور، ومزايا العمل، بينما كانت الإدارة تتصرف كرد فعل للمبادرات الصادرة من النقابات العمالية بشأن ضرورة تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية، لكن مشاركة العمال في اتخاذ القرارات داخل التنظيمات الصناعية أدى إلى تناقص الدور الذي تقوم به النقابات العمالية التقليدية فيما يتعلق بتقديم أوجه الرعاية والخدمات النقابية. وقد تلجأ الإدارة الصناعية في بعض الدول إلى محاولة مشاركة العمال في الإدارة كوسيلة لتقييد نشاط النقابات العمالية. وفي هذا الصدد، يذكر "لوك" وزملاؤه أن المشاركة قد أدت إلى ضعف تأثير وقلة عدد أعضاء النقابات العمالية. وفي ألمانيا - على سبيل المثال - يجبر القانون المنشآت الصناعية على إنشاء مجالس العمال مع نظم الإدارة، الأمر الذي أدى إلى تناقص دور النقابات العمالية، التي أصبحت حالياً تحاول الدفاع عن هذا الدور. كما

أن برامج المشاركة داخل المشروعات الصناعية، أدت إلى ضعف عملية المفاوضات الجماعية على مستوى الصناعة، وضعف عملية التفاعل بين النقابات العمالية والإدارة الصناعية في بعض الدول الصناعية المتقدمة. كما يشير "بايات" في " كتابه العمل والسياسة والقوة " إلى أن مشاركة العمال في اتخاذ القرارات داخل المصنع في بعض الدول النامية قد أدى إلى ضعف تأثير التنظيمات التقليدية للعمال، ويتضح مما سبق أن هناك اتجاهاً للإدارة الصناعية نحو تقييد الدور الذي تقوم به النقابات العمالية فيما يتعلق بالمفاوضات الجماعية حول مسائل العمل بوجه عام، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف الدور الذي تؤديه النقابات العمالية فيما يتعلق بتقديم أوجه الرعاية والخدمات النقابية، وخاصة في حالة مشاركة العمال في اتخاذ القرارات داخل المصنع¹⁸، إن هذا الوضع يستدعي من النقابات أن تضع برامج عمل متكاملة لمواجهة هذه الآثار التي ستنعكس سلباً على أوضاع العمال ويمكن إيجازها في:

- دراسة كافة القوانين والمراسيم والتشريعات والقرارات التي تصدر والتي يمكن أن يكون لها انعكاسات سلبية على حقوق العمال وأوضاعهم والعمل لتجنب هذه الانعكاسات والحد من آثارها.

- وضع آليات عمل تمكنها من الحفاظ على مكتسبات العمال في ظل الظروف المستجدة والمتسارعة في ظل انفتاح السوق.

- الحفاظ على حقوق العمال ومكتسباتهم التي تحققت عبر نضالهم الطويل وعدم خضوع هذه المكاسب للمساومة والتفريط والمقايضة وتحمل الحركة النقابية مسؤولية حمايتها وعدم التفريط بها والدفاع عنها بقوة وإصرار وأن يكون الموقف النقابي حازماً حيال ذلك.

- أن تعمل القيادات النقابية على تنمية الشعور بالمسؤولية والعمل على تعزيز هذا الشعور لمواجهة التحديات على مختلف المستويات.

- اللجوء للعمل الميداني في الحقل النقابي لمواجهة أي طارئ يهدد مصالح العمال ومواقع العمل¹⁹، وعلى سبيل المثال فإن ميشال كروزيه يرى أن اندماج الحركات النقابية في التنظيم الاجتماعي يجعلها تلعب دوراً مميزاً اتجاه الجماهير العاملة فهي توجه مطامح العمال بطرق معتدلة، وتتجلى صورة هذا الدور في إجراء المساواة بين الممثلين لها وتضمن هذه الحركة للعمال المنتسبين لها مشاركتها في جميع المؤسسات السياسية والاجتماعية وتعمل جاهدة من أجل تحسين العمل الاجتماعي، وهي على حد تعبير دنيال بيل daniel bell تعالج مشكلة الاستياء، وقادرة على تسوية الصراعات العديدة داخل الجماعة العمالية، التي يتعذر حلها بطرق أخرى وبذلك فهي ليست مصدراً هاماً للتوازن الاجتماعي فقط بل لها تأثير ملموس على تطور هذا التوازن²⁰.

ثانياً: تحديات تواجه التنظيمات النقابية:

يرى الكثير من الباحثين أن التنظيمات النقابية العربية تواجه العديد من التحديات مع تنامي عملية الانفتاح في ظل غياب برامج واضحة لعملية الإصلاح عدا محاولة استقطاب رؤوس الأموال وعجز في توظيف العمالة الفائضة والبدء في الاستغناء عن القطاع العام، هذا الوضع حمل التنظيمات النقابية أعباء أهمها البطالة المتنامية التي تعتبر أكبر تحدٍ للنقابات حيث وجب عليها تقديم رؤية إستراتيجية اقتصادية للحد من هذه الظاهرة إضافة إلى بروز تحدٍ آخر يتمثل في كيفية التعامل مع برامج الخصخصة التي بدأت في الانتشار والنفاذ في أغلب البلدان العربية حتى وإن كانت ذات طابع محلي من بلد لآخر ولكنها عموماً تحديات تواجه النقابات الأمر الذي يفرض عليها الانتقال النوعي نحو عمل جماعي منظم ومستقل حتى تتعزز الحقوق والحريات النقابية²¹، ومن بين هذه التحديات نجد:

- ضعف البناء المؤسسي للتنظيمات النقابية
- ضعف البعد المطلي للتنظيمات النقابية
- غياب الاستراتيجيات
- غياب النخب الطلائعية
- جماعة الضغط داخل التنظيمات النقابية
- غياب المصادقية والموضوعية
- الصراع بين التنظيمات النقابية

وسوف نركز على شرح العناصر التالية:

1/ بيروقراطية التنظيمات:

لقد حثت دراسة ماكس فيبر الباحثين الاجتماعيين والسياسيين على الاهتمام بالتأثير الذي يلعبه الجهاز البيروقراطي في النسق الاجتماعي، وعلى النسق السياسي بوجه خاص في المجتمعات الحديثة، ومن أبرز من درس البيروقراطية بعد فيبر وأهم من كتب فيها (ميشيل كروزيه). الذي يعد من الذين تناولوا البيروقراطية من خلال المدخل الإنساني، حيث ربط بين تطورها وتضاؤل الحرية الفردية، فهي بالنسبة له مكونة من دوائر الدولة يعمل بها موظفون معنيون، ومنظمة بشكل تسلسلي وتعتمد على سلطة حاكمة. وربما عبر كروزيه عن شعور بالأسى لواقع البيروقراطية في أوروبا، على عكس فيبر الذي أضفى صفات إيجابية عليها لأنه نظر إليها في سياق الدفاع عن النظام الرأسمالي في مواجهة النظم الأخرى وخصوصا الشيوعية.

ومن ثم يرى كروزيه " أن البيروقراطية هي تنظيم لا يستطيع تصحيح سلوكه عن طريق إدراك أخطائه السابقة، إذ أن القواعد التي تعتمد عليها البيروقراطية غالبا ما يستخدمها الأفراد لتحقيق أغراضهم الشخصية ". ويأتي موريس دفرجييه بعد كروزيه من حيث الأهمية، وقد اعتبر دفرجييه البيروقراطية جماعة من الموظفين المهنيين، يقومون بمهنة ذات مظهر خاص، ويتم تنظيم الدخول والتدرج والانضباط والتعويضات والمخالفات تنظيما دقيقا، وتكون المنافسات ذات الصفة الشخصية محدودة، كما تكون الكفاءات محدودة في كل الدرجات. بمعايير موضوعية بواسطة الشهادات والامتحانات، وبصورة عامة يعمل التنظيم البيروقراطي بأكمله وفقا لقواعد محدودة بدقة، وتكون موضوعية سواء تعلق الأمر بالعلاقات السلطوية الداخلية، أو بالعلاقات مع الموظفين، أو الصلات مع المتعاملين²².

2/ صعوبة الاستقلالية (فك الارتباط):

يتصف العمل النقابي في كثير من الأحيان بالصراع بين مجموعة من النقابيين الذين يمثلون الكتل التابعة للفصائل السياسية على المناصب العليا لهذه الاتحادات ويؤدي ذلك عادة إلى تعييب العمل النقابي الديمقراطي الحقيقي، الذي يجب أن يبدأ من القاعدة ثم إلى قمة الهرم. وبالتالي لا تكون هناك انتخابات أو طرح لبرامج انتخابية. وقد أدى هذا إلى فقدان الثقة بالانتخابات العمالية كمؤسسات لخدمة العمال، حيث أصبحت بعض التنظيمات النقابية تعتبر مؤسسات تابعة للفصائل السياسية المختلفة²³.

كما أن الأحزاب في مرات عديدة تعلن بأنها الممثل الحقيقي للعمال والمنظمات النقابية وهي بطبيعة الحال جزء من إستراتيجية هذه الأحزاب، كما أن العلاقة بين الطبقة العاملة ومنظمات المجتمع المدني مع الأحزاب تحافظ على استقلاليتها وغالبا ما تطالب الأحزاب بالإصلاحات السياسية والاجتماعية والاقتصادية وتعتمد في رصيدها على الشارع العمالي الذي

تعتبر ظروفه داخل المجتمع من أسوء الظروف وهو الساخط على الواقع المزري الذي يعيشه، والمندفع من أجل التغيير الذي ينشده. وعندما تندمج النقابات ضمن صفوف الأحزاب فإنها تفقد استقلاليتها حيث ستصبح جزءاً من برنامج الحزب ويجب عليها أن تتنازل عن بعض من مطالبها ومبادئها للحزب الذي تنتمي إليه، والأحزاب كما هو معروف في برامجها تصبوا للوصول أو المشاركة في السلطة، وعندما تشارك في السلطة فإنها ستحافظ على المكاسب التي حصلت عليها وقد تتوافق مع السلطة الحاكمة القديمة فالخاسر الأول في هذه الحالة سيكون الطبقة العاملة والمنظمات النقابية التي قد لا تتمكن تلك الأحزاب من إنجاز البرنامج الموعود بها لهذه الطبقات، فتعود الأوضاع إلى ما كانت سابقاً من حيث حدوث أزمات وتوترات قد تكون طويلة الأمد²⁴.

ومن ناحية أخرى وبمنظرة إيجابية لعبت النقابات العمالية دوراً مهماً ولا تزال في خدمة عمليات التحول الديمقراطي، فهي بحق مدارس للتنشئة السياسية الديمقراطية، لأنها تزود أعضائها بقدر لا بأس به من المهارات والفنون التنظيمية والسياسية بحكم ما تنطوي عليه من حرية نسبية في تنظيم الاجتماعات والحوار والمنافسة لاختيار القيادات، والترشيح والانخراط في الحملات الانتخابية، والتصويت ومراقبة ومحاسبة القيادات²⁵.

ويمكن أن تصبح التنظيمات النقابية العامل الضابط الذي يوازن بين الحاجة والمسؤولية ويعبر عن حالة الإصلاح السياسي وترقية المجتمع المدني، لذلك فهي ترفع بالأساس أعباء سياسية، وهذا هو المنتظر منها لكونها مصممة لحماية المهنة وتطويرها بشكل مختلف عن تكوين الأحزاب، فهي أكثر حرية وتخصصاً، وقد تكون بديلاً عن الأحزاب وباقي القنوات السياسية التي تواجه القيود، وبما أنه ينظم تحت لوائها العديد من الشرائح الاجتماعية على اختلاف ألوانها السياسية فهي لا تواجه الحمود السياسي الذي قد تعاني منه الأحزاب السياسية²⁶.

3/ أزمة التمويل:

عادة ما تحصل التنظيمات النقابية على الدعم المالي من القنوات التالية:

- رسم الانضمام: إنه رسم يدفعه العضو الذي يريد الالتحاق بالنقابة عقب قيده أو إعادة قيده بعضويتها، بمعنى أنه يدفع في كل مرة ينضم فيها العامل إلى النقابة.
- الاشتراكات الشهرية: إنها مبالغ يدفعها الأعضاء الذين ينتمون إلى النقابة العمالية فقد تكون مبالغ ثابتة يدفعونها شهرياً أو نسبة من دخل الفرد، بمعنى أن الاشتراكات تكون مختلفة من عضو إلى آخر حسب الدخل المحصل شهرياً.
- الضرائب الاستثنائية: ونقصد بها تلك الضرائب التي تفرضها النقابة على الأعضاء لأغراض خاصة، كأن تعجز النقابة مثلاً عن تغطية جميع نفقاتها أو سداد ديونها وعادة ما يكون السبب هو إضراب طويل كلفها نفقات باهظة، وجرت العادة أن لا تفرض إلا بموافقة ثلث الأعضاء.
- الهبات والتبرعات: أحياناً ترد إلى النقابات العمالية هبات وتبرعات من أطراف مختلفة ولكن يجب أن توافق عليها أولاً الجهات الرسمية أي الدولة، ولا تكون مخالفة للقوانين أو تعارض مصالحها.
- الأرباح المتحصل عليها من المطبوعات
- إيرادات الملتقيات والندوات التي تقيمها النقابة، فتقوم بتأطيرها وإعدادها، بعد موافقة الجهات المختصة.
- إعانات الدولة التي تقدمها أحياناً للنقابات العمالية.

- الأرباح والفوائد الناتجة عن استثمار أموال النقابات العمالية، فيمكن لها أن تستثمر أموالها في حدود ما يسمح لها أحكام القانون²⁷.

لكن الواقع الاجتماعي يبرز غير ذلك حيث تعاني التنظيمات النقابية من أزمة في التمويل وهي بحاجة إلى مخارج قانونية لمزاولة نشاطاتها وقد أظهرت دراسة للزبير عروس حول العمل الجماعي في الجزائر أن التنظيمات تعاني من التقصير في جوانب متعددة وألحت إلى ضرورة تحريرها من الضغوط السياسية التي تأخذ شكل الممارسات البيروقراطية مع تفعيل أدائها بتغيير الجوانب القانونية المؤطرة لها وبالتالي تجاوز ذهنية التنظيم الإداري المغلق وصولاً إلى إمكانية الحصول على الدعم المالي خارج اشتراكات الأعضاء²⁸.

4/ العولمة:

ارتبط لفظ العولمة بمجالات ومداخل متنوعة كالاقتصادية والسياسية، وسميت بالعولمة السياسية وارتبطت أكثر بالاقتصاد والاتصال والثقافة، وتطرح النظرة للعولمة تحديات جديدة تجعل من الصعب إصدار حكم نهائي حول فرصها ومخاطرها، كما أنما مفهوم متشابك ومعقد يتدخل في مختلف الجوانب الحيوية محدثة آثارا متفاوتة حدتها حسب طبيعة المجتمعات والأنظمة، ومدى قدرتها على المقاومة، أو مدى استفادتها من التفاعلات الحاصلة²⁹، كما أنما تتركز على مجموعة العلاقات الدولية التي نشأت بعد الحرب العالمية الثانية عندما أسست مجموعة من المؤسسات الدولية مثل: البنك الدولي، وصندوق النقد الدولي. ويمكن إضافة بُعداً آخر للعولمة يتمثل في زيادة أتباع الدول للمعايير والقواعد التي تضعها المنظمات الدولية مثل منظمة التجارة العالمية وتعديل قوانينها لتلائم هذه القواعد والاتفاقيات، كما يمكننا النظر إلى العولمة على أنها ظاهرة تتداخل فيها أمور الاقتصاد والسياسة والثقافة والاجتماع، والسلوك، ويكون الانتماء فيها للعالم كله عبر الحدود السياسية للدول، وتحدث فيها تحولات على مختلف الصور تؤثر في حياة الإنسان أينما كان، ويسهم في صنع هذه التحولات المنظمات الاقتصادية الدولية، والشركات متعددة الجنسيات³⁰.

لقد ظلت العولمة الموضوع الأكثر حضوراً على الساحة الفكرية العالمية والأكثر جدلاً، ولا يعود ذلك لكونها ظاهرة معقدة وحسب بل لان اغلب محاولات تعريفها وتحديدتها أصبحت مسار جدل واسع للافتراض القائل أن هناك خطاباً ومفهوماً واحداً للعولمة يدور حول الهيمنة الغربية المتصاعدة والزاحفة على العالم الثالث إنما هو تسطيح للرأي ولسياق هذه الظاهرة بمعنى أن العولمة في هذا الطرح ما هي إلا عملية تحول تحدث على مستوى النظام الكلي وبالتالي لها تأثير على المنظومة الاجتماعية والاقتصادية ذلك انه في ضوء الانفتاح الاقتصادي والتطورات التكنولوجية أصبحت قضايا الشغل واقتصاد المعرفة رهانات حقيقية لمعظم بلدان العالم الثالث نتيجة تزايد حدة المنافسة العالمية ومن ناحية أخرى تنبئ المؤشرات الحالية بان مستقبل التنمية في إطار مسار العولمة ستحكمه المعرفة في مختلف الميادين وهو ما يعني إخضاع جانب كبير من الاقتصاد المادي إلى اللامادي بفعل التسارع الرهيب للمعرفة³¹، وعلى الرغم من أن موضوع العولمة موضوع واسع وان الالتباس المفهومي لا يزال قائماً لتعدد ميادين العولمة ولتنوع المقاربات، إلا أن البعد الاجتماعي للعولمة يظهر جلياً من خلال الواقع المعيشي للطبقة العاملة الذي نلاحظه اليوم والمليء بالتوترات والصراعات وبالاستياء والتدهور في العلاقات بعد تطبيق التحول الاقتصادي في المؤسسات الاقتصادية العمومية ومنحها الاستقلالية ثم إخضاعها للخصخصة، مما ولد تردداً في الأوضاع الاجتماعية يوماً بعد يوم، فلقد أفرز هذا التوجه منظومة معيارية وقيمة، أطلق عليها تعبير "ثقافة المؤسسة" تستطيع بموجبها المؤسسة الاقتصادية الاستجابة لشروط السوق وهو ما ساعد على تفاقم سوء توزيع الثروات والدخل وانتشار الفقر والبطالة³²، وقد لعبت النقابات العمالية دوراً واضحاً للحد من آثار العولمة ومن اجل تعزيز الدفاع

عن مصالح العمال إيماناً منها أن ذلك هو أول الدعامات التي يمكن من خلالها مواجهة زحف العولمة والتي من سلباتها التضحية بالعدالة الاجتماعية وتغليب مقتضيات النمو الاقتصادي على حساب المكاسب الاجتماعية للطبقات الكادحة، وفي ذلك انتهجت أداة الحوار الاجتماعي كوسيلة فعالة³³، رغم أنها تعرضت النقابات العمالية خلال العقود الثلاثة الأخيرة في ظل العولمة وفي ظل تحرير التجارة على المستوى العالمي إلى عمليات تهميش وإقصاء ممنهجة لذلك فإنه انطلاقاً من الأهداف التي تسعى النقابات إلى تحقيقها بالتعاون مع الحكومات ومنظمات المجتمع المدني للتدخل البناء في قطاع الأعمال بمختلف أنواعه لجعله يتحمل المسؤولية الاجتماعية فتكون جزءاً من ثقافته وتأتي المبادرات والمواثيق الدولية التي تأسست منذ أكثر من عقدين لتعزز جهود النقابات العمالية³⁴.

ثالثاً: مواجهة التحديات:

لتفعيل دور الحركة النقابية، عليها العمل باتجاهين:

- معالجة المشاكل التنظيمية والقانونية التي تعاني منها.

- التوسع والانطلاق نحو مجالات أوسع من العمل النقابي ترتقي إلى مستوى صياغة السياسات العامة لأنه إذا لم يكن الأساس الذي يركز عليه العمل النقابي متيناً، فمن الصعب للحركة النقابية أن تتطور وترتقي إلى مستوى أوسع من العمل النقابي والتأثير في صياغة السياسات التنموية المهمة العمال، وهذا الأساس يشمل نهجاً ديمقراطياً يمثل العمال فعلياً من القاعدة حتى الهرم، عندها - فقط - يمكن للحركة العمالية أن تصبح قوة ضاغطة وفعالة لها ثقل على المستويين الشعبي والرسمي، ولها مقدرة على التأثير في السياسات الوطنية العامة³⁵، وفيما يلي نلخص أهم آليات وسبل تفعيل دور النقابات التي تكون ب:

- ضمان استقلال العمل النقابي بعيداً عن سيطرة الحياة السياسية. وهذا لا يعني ابتعاد النقابات عن الحياة السياسية، وإنما التعاطي معها بشكل يراعي مصالح العمال، وعدم استخدام الحركة العمالية كساحة أخرى من ساحات الصراع.

- ضمان استقلال الحركة النقابية مالياً عن السلطة، فالاعتماد المالي على السلطة يؤدي إلى تبعية الحركة النقابية، وتشويه العلاقة بين أطراف العمل بما يضر بمصلحة العمال.

- تطبيق الأنظمة الداخلية للنقابات والالتزام بالمبادئ القانونية في انتخابات المجالس، وتعميم الديمقراطية الحقيقية وإخراجها من دائرة المصالح الخاصة لمجموعة من النقابيين.

- تقوية وتعزيز التنظيم النقابي من خلال الاستمرار في عملية استكمال بناء العمل النقابي الصحيح بالقيام بعملية تنظيم واسعة للحركة النقابية من خلال صناعة الكوادر والنخب النقابية الواعية والملتزمة، إضافة إلى تعزيز الصلات مع العمال بواسطة الإعلام النقابي الهادف.

- تحسين آليات التعاون الفني مع الجهات المختصة والشريكة ومحاولة التواصل مع المؤسسات النقابية العالمية والإقليمية كمنظمة العمل الدولية والعربية في مجال القيام بالمشاريع المشتركة في إطار ترقية العمل النقابي

- العمل من أجل إقرار قانون لتنظيم النقابات يحمل في لوائحه التنفيذية حل مشكلة انتساب العاملين لأكثر من نقابة ومعرفة الحجم الحقيقي لكل تنظيم على أرض الواقع من خلال تقديم الإحصائيات الحقيقية لتجنب النقابات الصورية.

- تعزيز ما هو قائم من خدمات عمالية على مستوى التنظيمات النقابية، والتفكير بتوسيعها أو تحسينها كإنشاء مدرسة للتكوين وتقديم الخدمات النقابية.

- العمل على توسيع أفق الحركة العمالية بأن يتجاوز دور النقابات مسألة أجور العمال وظروف العمل وتفعيل دورها وتوسيع دائرة عملها من خلال التفكير في³⁶. إضافة إلى تبني استراتيجيات واضحة تكمن في:

- التعامل بحكمة مع آثار العولمة والمنافسة الدولية وذلك بالاهتمام بملف الحماية الاجتماعية وتعزيز المعارف والمهارات اللازمة لتحقيق هذا الغرض.
- العمل على زيادة استقطاب العمال وتوسيع مشاركة المرأة العاملة والاستفادة من كل الطاقات وذلك بواسطة تقديم خدمات التكوين والتدريب في مجال العمل النقابي.
- العمل على ترقية ونشر الثقافة العمالية بين العمال والنقائين
- محاولة وضع برنامج عملي متكامل لتعزيز دور النقابات في الحوار الاجتماعي كطرف فاعل ومؤثر.
- دعم استقلال القرار النقابي بفك الارتباط مع الأحزاب السياسية لاتخاذ مواقف أكثر فعالية
- ضرورة التنسيق المعلوماتي بين مختلف النقابات المحلية لتكوين قاعدة بيانات موحدة.
- تعزيز الشراكة والتعاون مع المنظمات النقابية الدولية لتحقيق التضامن النقابي العمالي لمواجهة مختلف التحديات³⁷.

الهوامش والمراجع

- 1 افتتاحية مجلة دراسات عمالية، العدد الأول السنة الأولى، تصدر عن الاتحاد الدولي لنقابات العرب، المعهد العربي للدراسات العمالية، دمشق، 2011، ص7
- 2 بشير حمد، الحوار الاجتماعي في ظل العولمة، دراسات عمالية، العدد الأول السنة الأولى، المعهد العربي للدراسات العمالية، دمشق، 2011، ص 49
- 3 مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثامنة والثلاثون، الحوار الاجتماعي من اجل تنمية مستدامة، منظمة العمل الدولية، القاهرة، 22 ماي 2001 ص 26
- 4 نفس المرجع السابق، ص 32
- 5 عبد الباري إبراهيم درة وآخرون، دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الأردن، 2006، ص ص 16 18
- 6 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية لعام 1994 ، مركز دراسات الوحدة العربية بيروت لبنان، ص ص 17-21
- 7 مؤتمر العمل الدولي الدورة 33، مرجع سابق، ص 9
- 8 عبد الباري إبراهيم درة وآخرون، مرجع سابق، ص 14
- 9 تعزيز المساواة بين الجنسين الدليل التدريبي للنقابات، مكتب العمل الدولي، ص 11 نقلا عن الموقع <http://www.ilo.org/genprom/eeo>
- 10 احمد أبو زيد وآخرون، دراسات مصرية في علم الاجتماع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة، 2002، ص، 109
- 11 اعتماد محمد علام، علم الاجتماع الصناعي، التطور والمجالات، ط1،، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1998، ص ص 205-208
- 12 حيدر رشيد، دور النقابات في رفع الكفاءة المهنية وتطوير كوادرها، ورشة العمل التدريبي حول "تنمية الموارد البشرية وتعزيز الشراكة بين أطراف الإنتاج" عمان من 7 إلى 9 جانفي 2010 ص 12
- 13 احمد زايد، علم الاجتماع النظريات الكلاسيكية والنقدية، دار الكتب المصرية، مصر، 1984، ص 157
- 14 اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، السياسات الاجتماعية في البلدان العربية - تحليل بنائي تاريخي ، الأمم المتحدة ، نيويورك، 2003 ، ص 130

- 15 ورقة مشاركة لحسن دردوري و بن عامر نبيل، تشخيص لقوة العمل في الاقتصاد الجزائري، الملتقى الدولي حول "إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر. جامعة المسيلة.. الفترة 15-16 نوفمبر 2011م
- 16 حيدر رشيد، الحد من الفقر، المعهد العربي للدراسات العمالية، دمشق، 2011، ص ص 77 - 81
- 17 إياد وليد محمد جبير، مدى التزام النقابات المهنية الأردنية بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال جامعة الشرق الأوسط 2008 الأردن، ص 48
- 18 احمد زايد، علم الاجتماع النظريات الكلاسيكية والنقدية، مرجع سابق، ص ص: 143 - 144.
- 19 عزت كنج، دور النقابات في اقتصاد السوق الاجتماعي، جمعية العلوم الاقتصادية السورية ص 7 نقلا عن الموقع www.mafhoum.com
- 20 احمد بوشمال، سوسيولوجيا التغيير التنظيمي و فعالية المنظمات مدخل التحليل الاستراتيجي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر قسم علم الاجتماع، 2010/2011، ص 68
- 21 مجلة دراسات عمالية العدد 1 السنة الأولى، المعهد العربي للدراسات العمالية، دمشق 2011، ص ص: 34 - 35
- 22 معن حمدان علي، مفهوم البيروقراطية، مجلة النبأ، شهرية ثقافية تصدر عن المستقبل للثقافة والإعلام، العراق، العدد 80 ص 168
- 23 حسام نافذ أبو دلال، النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التاريخ كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة الأزهر غزة فلسطين، 2010، ص 21
- 24 نظام بركات وآخرون، مبادئ علم السياسة، دار الكرمل، عمان، 1984، ص 143
- 25 حسام نافذ أبو دلال مرجع سابق ص 58
- 26 هالة سليمان الأسعد، النقابات والإصلاح والمسؤولية الوطنية، دراسات عمالية العدد 3 السنة الأولى، المعهد العربي للدراسات العمالية، دمشق، خريف 2011 ص ص 274 - 275
- 27 عبد الغفار حنفي، إدارة المواد البشرية، الدر الجامعية، الإسكندرية جمهورية مصر العربية ن 2007، ص 36
- 28 الزبير عروس وآخرون، الحركة الجمعوية في الجزائر، منشورات crasc، وهران 2005، ص 7
- 29 احمد ثابت وآخرون، العولمة وتداعياتها علي الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2003، ص 13
- 30 محمد صفوت قابل، الدول النامية والعولمة، الدار الجامعية القاهرة، 2004، ص ص 15-16
- 31 احمد عاطف غيث، ثقافة العمل في الدول العربية، المعهد العربي للدراسات العمالية، ط 1 دمشق، 2011، ص ص 31 32
- 32 سالم لبيض، ثقافة المؤسسة وأثرها -العولمة في المغرب العربي - مجلة إنسانيات، العدد 22، وهران (الجزائر)، أكتوبر، ديسمبر 2003 ص ص. 62. 63
- 33 بشير حمد، الحوار الاجتماعي في ظل العولمة، دراسات عمالية، العدد الأول السنة الأولى، المعهد العربي للدراسات العمالية، دمشق، 2011، ص ص 53 - 54
- 34 رسلان حضور، المسؤولية الاجتماعية لقطاع الأعمال والحقوق العمالية، المعهد العربي للدراسات العمالية ط 1 دمشق، سوريا، 2001 ص 98
- 35 حسام نافذ أبو دلال، مرجع سابق، ص 71
- 36 حسام نافذ أبو دلال، مرجع سابق، ص ص 71 72
- 37 عبد القادر عزوز، التنمية والحوار الاجتماعي، المعهد العربي للدراسات العمالية، ط 1، دمشق، 2011، ص ص 62 63