

الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر

طالبة الدكتوراه: سعاد عناني

تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة مستغانم، الجزائر

إشراف الأستاذ: بن عزوز بن صابر، جامعة مستغانم، الجزائر

تاريخ إرسال المقال: 2017-09-02

تاريخ قبول المقال: 2018-04-22

ملخص : تندرج الثلاثية ضمن الآليات التفاوضية للحوار الاجتماعي التي تبنتها الجزائر خلال الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها البلاد في بداية التسعينات، حيث عرفت الجزائر أول لقاء ثلاثي في سنة 1991 أين ضم أطراف الإنتاج الثلاثة المتمثلة في نقابة العمال، نقابة أرباب العمل والحكومة، ومنذ ذلك الحين توالت هذه الاجتماعات الثلاثية. حيث تناول أطرافها خلالها معظم القضايا والمسائل الاقتصادية والاجتماعية على المستوى التي تمس المجتمع ككل، وبالفعل فلقد نتج عنها نتائج يمكن اعتبارها بالإيجابية حيث مست نتائجه معظم القطاعات على المستوى الوطني، وتمثل أهمها في إبرام العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: الثلاثية، آلية، الحوار الاجتماعي، نتائج، العقد الوطني.

Résumé : La tripartie fait partie des mécanismes de négociation du dialogue social adoptés par l'Algérie lors des réformes économiques et sociales que le pays a connu au début des années 1990, et l'Algérie a rencontré sa première tripartite en 1991, qui a marqué la présence des trois parties de production (les syndicats des travailleurs- le patronat et le gouvernement), et depuis cette date la tripartite a connu plusieurs réunions tripartites dont ses parties ont discuté la plupart des thèmes et questions économiques et sociales qui touchent la société dans son ensemble.

En effet, ses réunions tripartites ont réalisé plusieurs résultats qui peuvent être positifs en touchant tous les secteurs à l'échelle nationale, dont le plus important est la conclusion de pacte nationale économique et social.

Mots clés : Les mots clé : la tripartite, mécanisme, le dialogue social, résultats, pacte nationale.

مقدمة:

يعد الحوار الاجتماعي الآلية المثلى لتحقيق الأهداف والمصالح المشتركة لأطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة-أصحاب العمل-العمال) على اختلاف أنواعها ومستوياتها، وعليه فأصول الحوار الاجتماعي وتاريخه أکدها الإسلام من خلال تأكيده لمبدأ الشورى (وأمرهم شورى بينهم)، بل وأكثر من ذلك فإنّ القبائل العربية قبل الإسلام قد تعاملت مع مبدأ الحوار الاجتماعي بالفطرة وأرست مبادئ الديمقراطية فيما يعرف بمجلس القبيلة أو العشيرة، والتي لم يعرفها الغرب إلا لاحقاً¹، حيث تعود الجذور التاريخية للحوار الاجتماعي في دول أوروبا إلى أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، إذ ارتبطت هذه الجذور بالآليات التي اعتمدها هذه الدول آنذاك لتسوية المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل².

وأمام الأهمية التي يحتلها الحوار الاجتماعي باعتباره من الأساليب الديمقراطية في التسيير المشترك للمسائل الاجتماعية والاقتصادية التي تفرزها العلاقة بين كل من المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة وتلك الممثلة لأصحاب العمل من جهة ثانية والجهات الحكومية من جهة ثالثة³، فلقد حظي موضوع الحوار الاجتماعي (التفاوض الثلاثي) باهتمام على المستوى الدولي، حيث نجد أنّ منظمة العمل الدولية قد كرست منذ قيامها جهوداً كبيرة ومتنوعة من أجل الحوار الاجتماعي والنهوض به على المستوى الوطني من قبل الدول الأعضاء فيها، خاصة بعد أن أضفى إعلان فيلادلفيا الذي أقره مؤتمر العمل الدولي عام 1944 بنصه على أنه: "يقع على المنظمة التزام أمام الملأ... بنشر الدعوة... إلى برامج من شأنها أن تحقق تعاون العمال وأصحاب العمل في إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية"⁴، كما برز اهتمامها أكثر بهذا الموضوع بإصدارها الاتفاقية الدولية رقم 144 لسنة 1976 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية⁵، والتي تلزم الدول المصادقة عليها بتنفيذ جميع الإجراءات التي من شأنها إجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية المنصوص عليها في هذه الاتفاقية⁶.

أما على المستوى العربي فإنّ اتفاقيات منظمة العمل العربية لم تتناول موضوع بصفة صريحة على خلاف ما قامت به معايير العمل الدولية، وعلى الرغم من ذلك فإننا يمكن استخلاص قبول الدول العربية له، وهو الأمر الذي يتجلى من خلال قبول الدول العربية بدستور منظمة العمل الدولية الذي يقيم هياكل هذه المنظمة على أساس الثلاثية، كما يتجلى كذلك قبول الدول العربية للحوار الاجتماعي من خلال قبولها للميثاق العربي للعمل الذي ينص في مادته الخامسة عشرة بأنّ: "الدول العربية توافق على إنشاء منظمة عمل عربية تطبق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك أصحاب الأعمال والعمال مع الحكومات في كل نشاط المنظمة"⁷.

والجزائر بدورها لم تعرف أسلوب الحوار الاجتماعي (التفاوض الثلاثي) إلا مؤخراً، حيث ساهم تبني الجزائر لنظام اقتصاد السوق في بداية التسعينات والتي رافقها صدور سلسلة من القوانين

الاجتماعية نخص بالذكر القانون رقم 11/90 المنظم لعلاقات العمل⁸، القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي⁹ في ظهور أسلوب الحوار والتشاور الاجتماعي سواء بصفة ثنائية أو ثلاثية. غير أنه ما يهمننا في هذه الدراسة هو أسلوب التفاوض والتشاور الثلاثي أي ما يسمى بالثلاثية، حيث نجد أن الجزائر قد عرفت الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي لأول مرة سنة 1991¹⁰.

وعليه فإن إشكالية بحثنا تكمن في: إلى أي مدى نجحت الثلاثية في تأطير الحوار الاجتماعي في

الجزائر؟.

إن الإجابة على هذه الإشكالية تتطلب منا التطرق إلى مفهوم الحوار الاجتماعي ومقوماته الأساسية (أولا) وواقع الثلاثية في الجزائر (ثانيا).

أولا: مفهوم الحوار الاجتماعي ومقوماته الأساسية

تقتضي منا معرفة واقع الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر التطرق أولا إلى مفهوم الحوار الاجتماعي ومقوماته.

1. مفهوم الحوار الاجتماعي: إن مصطلح الحوار الاجتماعي على الرغم من كثرة استعماله إلا

أنه يفتقر إلى الدقة.

فمعناه الأشمل يمكن أن يعني أية مفاوضة أو مشاورة أو أي نوع آخر من التفاعل داخل المجتمع، تضطلع بها جميع فئات المجتمع أو بعضها من أجل صياغة توصيات أو اتخاذ قرارات تحقق مصلحة المجتمع المعني، ويمكنها أيضا أن تغطي مواضيع من أية طبيعة كانت، ولكنها تهدف عادة إلى التركيز على مواضيع مرتبطة بالمجتمع مثل الاقتصاد والتعليم والصحة والتشغيل وظروف العمل وغيرها من الأمور التي تؤثر على المجتمع ككل أو على بعض منه¹¹.

والحوار الاجتماعي أيضا هو المصطلح الذي يصف مشاركة العمال وأصحاب العمل والحكومات في صنع القرار بشأن مسائل العمالة ومكان العمل، وهو يشمل كافة أنواع المفاوضات والتشاور وتبادل المعلومات فيما بين ممثلي هذه المجموعات بشأن المصالح المشتركة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية وسياسة العمل، ويشكل الحوار الاجتماعي في الوقت نفسه وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي وهدفا بحد ذاته، إذ يمنح الناس صوتا وحافزا في مجتمعاتهم وأماكن عملهم، كما يمكن أن يكون الحوار الاجتماعي ثنائيا بين العمال وأصحاب العمل، وهو ما تشير إليه منظمة العمل الدولية بمصطلح "الشركاء الاجتماعيين"، أو ثلاثيا وتنضم الحكومات إليهم، وقد يتخذ الحوار الاجتماعي الثنائي شكل مفاوضة جماعية أو أشكالا أخرى من التفاوض والتعاون ومنع النزاعات وتسويتها، بينما الحوار الاجتماعي الثلاثي فيضم العمال وأصحاب العمل والحكومات من أجل مناقشة السياسات العامة والقوانين وغير ذلك من إجراءات صنع القرار التي تؤثر في مكان العمل أو في مصالح العمال وأصحاب العمل¹².

وطبقا لمصطلحات منظمة العمل الدولية فإن عبارة "الحوار الاجتماعي" تحمل معنى أكثر دقة

وتحديدا، وهو مرادف لعبارة "الثلاثية" التي لا تميز فقط تشكيلة المنظمة الثلاثية (أصحاب العمل،

العمال والحكومات). بل أيضا يعكس التفاعل بين هذه المجموعات الثلاث التي تسعى منظمة العمل الدولية على تعزيزها باعتبارها أساسية للنهوض بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية¹³.

وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أنّ بعض أعضاء منظمة العمل الدولية قد سعوا مؤخرا إلى إعطاء لمصطلح "الحوار الاجتماعي" معنى أشمل يهدف مراعاة مشاركة المجموعات الأخرى ومصالحها في هذه العملية وإعطائها معنى "الأطراف المعنية"¹⁴، غير أنه عارض أعضاء آخرون في المنظمة بشدة مسألة إدخال أطراف أخرى من المجتمع في العملية الثلاثية كالمؤسسات غير الحكومية معللين في ذلك موقفهم على اعتبار الحكومات المعنية ومنظمات العمال وأصحاب العمل هي الأطراف الوحيدة المخولة لها قانونا بتمثيلها للأعضاء المنتمين إليها¹⁵.

وعليه وحسب رأينا الشخصي نرى أنّه من المستحسن الإبقاء على مصطلح "الثلاثية"، الذي يعكس الحوار الاجتماعي الذي يتشكل من مشاركة العمال، أصحاب العمل والحكومات، والتي تشترك في عملية التعاطي وصياغة وتنفيذ السياسات ذات الطابع الاجتماعي والاقتصادي¹⁶.

وعليه فيشمل الحوار الاجتماعي تقاسم جميع المعلومات ذات الصلة، والتشاور والتفاوض مع ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال أو فيما بينهم، حول القضايا ذات الاهتمام المشترك والمتعلقة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية، وللحوار الاجتماعي معان واسعة ومتنوعة في جميع أنحاء العالم، وينبغي أن تجرى في جميع المراحل المناسبة من عملية صنع القرار، كما أنّه ينبغي ألا يكون مفردا في التقييد، وينبغي أن يتكيف مع الظروف، كما ينبغي أيضا أن يشمل على وجه الخصوص أولئك المتأثرين بالتغييرات والقرارات¹⁷.

ولهذه الاعتبارات فإنّ منظمة العمل الدولية تقر بأنّ تعريف ومفهوم الحوار الاجتماعي يختلفان بمرور الوقت ومن بلد لآخر، ويمكن أن يكون الحوار الاجتماعي غير رسمي وتخصيصيا أو مؤسسيا ورسميا، أو حتى خليط من هذين الشكلين، ويمكن ألاّ تقل العمليات غير الرسمية أهمية عن تلك الرسمية، ونذكر على سبيل المثال ما جرى في البرازيل من تنظيم عدد كبير من مؤتمرات الحوارات الاجتماعية في السنوات الماضية لمعالجة قضايا علاقات العمل¹⁸.

2. مقومات الحوار الاجتماعي الفعال: يتعين علينا الإشارة إلى أنّ الحوار الناجح بين أطراف

الإنتاج الثلاث لا يتم بالصدفة أو بالنوايا الطيبة للمشاركين أو براعتهم في المناقشة لإقناع الأطراف الأخرى¹⁹، بل لابد لفعالية الحوار ونجاحه في تحقيق أهدافه لآب من توفر مقوماته الأساسية التالية :

أ. الحوار يتم بين منظمات مشروعة ومعترف بها: لا مجال للحديث عن حوار اجتماعي فعال وبناء بين منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال والهيكل الحكومية ما لم تكن هذه المنظمات مشروعة ومعترف بها، وتمتلك الصلاحيات القانونية للمشاركة في هذا الحوار، والمقصود بالمشروعية هنا هو أنّ دستور الدولة أو قوانينها الداخلية تعترف بوجود هذه المنظمات، وتضع القواعد التي تحكم قيامها ومهامها²⁰.

وبالرجوع إلى القانون الجزائري نجد أنّ الدستور الجزائري يعترف بممارسة العمال وأرباب العمل للحق النقابي²¹، وهو الأمر الذي كرسه أيضا القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

السالف بنصه على اعتبار الحق النقابي من أهم الحقوق الأساسية والجماعية للعمال²²، كما نصت أيضا المادة الثانية من القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي السالف ذكره على حق كل العمال وأصحاب العمل على حد سواء في تكوين المنظمات النقابية لغرض الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، وما يعزز اعتراف المشرع الجزائري بالحق النقابي بالإضافة إلى النصوص الداخلية السالف ذكرها هو مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والتي تم إقرارها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية والثلاثين المنعقدة في جنيف في 17 جوان 1948²³.

وهنا من الأهم أن تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بالاستقلالية عن بعضها وعن الحكومة، بحيث تكون لها القدرة على اتخاذ قراراتها وتحديد مواقفها بعيدا عن أي تأثير من أي طرف كان²⁴، كما يجب أن لا يكون الاعتراف بوجود منظمات أطراف الإنتاج اعترافا مشروطا يحدد قائمة من المسائل والقضايا التي يعتبرها خارج نطاق وصلاحيات هذه المنظمات خاصة إذا كانت هذه المسائل ذات اتصال مباشر بشروط وظروف العمل²⁵.

ب. الحوار يتم بين منظمات سليمة التمثيل: إذا ما تجاوزنا مسألة الاعتراف القانوني بمنظمات أطراف الإنتاج باعتبارها إحدى المقومات الأساسية للحوار فإن ذلك ينقلنا بالضرورة إلى مسألة لا تقل أهمية وهي مسألة التمثيل، فبدون سلامة التمثيل يفقد الحوار واحدة من أهم مقوماته²⁶.

إن سلامة التمثيل تقودنا إلى الحديث عن الوضع النقابي في البلدان العربية، حيث نجد أن الوضع الغالب في البلدان العربية هو أخذها بالأحادية النقابية من الجانبين، بمعنى وجود منظمة نقابية مركزية واحدة للعمال وأخرى لأصحاب العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى فنجد القليل من البلدان العربية التي تتعدد فيها الاتحادات العمالية نخص بالذكر المغرب ولبنان²⁷، أما عن الوضع في الجزائر فنجد أنها أخذت بمبدأ التعددية النقابية سواء من جهة العمال أو أرباب العمل، حيث سمح بإنشاء نقابات مستقلة بمختلف القطاعات الإدارية والخدماتية والاقتصادية والتربوية تمثل فئة العمال بالإضافة إلى نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين نذكر على سبيل المثال النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية، الإتحاد الوطني لعمال التربية والنقابة الوطنية للصحافيين...إلخ، كما سمح لأرباب العمل بتكوين نقابات لتمثيلهم وذلك باعتبارهم طرفا أساسيا في المعادلة الاقتصادية نخص بالذكر الكونفدرالية الجزائرية لأرباب العمل، الكونفدرالية العامة للمقاولين والمتعاملين الجزائريين...إلخ²⁸.

فمشكلة سلامة التمثيل لا تثار فقط في حالة التعددية النقابية بل حتى يمكن أن تثار في ظل الأحادية النقابية، حيث يمكن لهذه الأخيرة أن تكون ستارا يخفي وراءه الكثير من التجاوزات والإهدار لسلامة التمثيل²⁹، فهذه المشكلة التي تطرح من الناحية العملية دفعت بالتشريعات الوضعية للتدخل لحسم هذا الخلاف وذلك بإجراء استفتاءات لتحديد أكثر المنظمات النقابية تمثيلا والتي تكون لها الأهلية للقيام بالمفاوضات الجماعية على المستوى الوطني³⁰، والمشرع الجزائري بدوره حول هذه

المسألة قد خصص الباب الثالث من القانون رقم 14/90 المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي السالف ذكره للمنظمات النقابية التمثيلية محددًا من خلالها لمجموعة من المعايير القانونية لتقدير تمثيلية أية منظمة نقابية التي تتمثل في الأقدمية. عدد المنخرطين والاشتراكات.³¹

ج. الحوار بين منظمات تتمتع بحرية التعبير: إن الحوار الذي يجري بين أطراف الإنتاج في ظروف لا تسمح بحرية التعبير لكل الأطراف لا يمكن اعتباره حوار بالمعنى الصحيح، وعليه فينبغي أن لا تكون حرية التعبير مجرد شعار بل يجب أن تكون شرط أساسي في عملية إدارة الحوار ومقوم أساسي من مقوماته.³²

وتعني حرية التعبير بالنسبة لعملية الحوار عدة أمور نكتفي بذكر أهمها والتي تتمثل فيما يلي:
- عدم تعرض أطراف الإنتاج أو أحدها لأي شكل من أشكال الضغط عندما يطرح أفكاره أو آراءه داخل الحوار.

- حرية استعمال وسائل الإعلام دون إساءة أو مساس بأطراف الحوار، ودون الإخلال بمواثيق العمل الصحفي.

- تحقيق المساواة في فرص استخدام أجهزة الإعلام الرسمية لطح الرأي من قبل أطراف الإنتاج.

- ألا تكون القدرة المالية لأحد الأطراف أداة للسيطرة الإعلامية وحظر فرص التعبير على من هم أقل قدرة من أطراف الإنتاج.³³

وللأسف الشديد لم تتوفر أغلب هذه المظاهر في أغلب الدول العربية بما فيها الجزائر، وإن لم نقل بأنّها لم تتوفر مجتمعة في أي من الدول العربية، وهو الأمر الذي أضعف دور هذه المنظمات النقابية في عملية الحوار الاجتماعي.³⁴

ثانياً: واقع الثلاثية في الجزائر

لمعرفة مدى فعالية الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر يتعين علينا التطرق إلى تطورها وكذلك التطرق لأهم نتائجها.

1. تطور الثلاثية (التفاوض الثلاثي) في الجزائر: تشكل الثلاثية إطاراً عاماً للحوار والتشاور يجمع بين الدولة ممثلة بالحكومة، والشركاء الاجتماعيين ممثلين في الإتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره المنظمة النقابية التمثيلية، والمتعاملين الاقتصاديين ممثلين بخمس فيدراليات (الكونفدرالية الوطنية لأرباب العمل_ الكونفدرالية العامة للمقاولين الجزائريين_ الكونفدرالية الجزائرية لأرباب العمل_ كونفدرالية الصناعيين والمنتجين الجزائريين وجمعية النساء الجزائريات أصحاب العمل)، كما تساهم الثلاثية كآلية للتشاور في تأطير الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال القرارات المتوصل إليها، والتي غالباً ما تشكل مجموع النصوص التشريعية والتنظيمية التي تضطلع الدولة بمهمة إعدادها وفق الشكل الذي يحدده دستورها.³⁵

ولقد شرع في ممارسة أسلوب الحوار والتشاور الاجتماعي الثلاثي في الجزائر منذ بداية الإصلاحات الدستورية الاقتصادية والاجتماعية والتحول من النظام الإداري لتنظيم علاقات العمل إلى

النظام التعاقدى لهذه العلاقات³⁶، حيث عرفت الجزائر أول لقاء ثلاثي بتاريخ 18، 19، 21، 22 نوفمبر 1991 بقصر الحكومة أين حضر ممثل الحكومة وممثل نقابة العمال وممثلي نقابات أصحاب العمل³⁷، ولقد كان مضمون هذا اللقاء هو التنظيم العملي لما يعرف بالحد الأدنى الوطني المضمون المطبق على الأجور، والذي تقرر رفعه ابتداء من أول جانفي 1992 من 2500 د ج إلى 3000 د ج، ومن 3000 د ج إلى 3500 د ج ابتداء من أول جويلية 1992، مع إعفاء الأجور التي تساوي 3800 د ج من الضرائب على الأجور والمرتبات³⁸.

ومنذ ذلك اللقاء عرفت الثلاثية عدة لقاءات دورية بحضور الأطراف الثلاثة المتمثلة في الحكومة والنقابات التمثيلية للعمال والنقابات التمثيلية لأرباب العمل، حيث وصلت هذه اللقاءات إلى 19 لقاء إلى غاية شهر جوان 2016³⁹.

ولقد ارتبط تطور الثلاثية بالظروف المحيطة بالجزائر، ففي الفترة الممتدة من 1991 إلى 1995، نجد أنّ هذه المرحلة قد تزامنت مع الشروع الفعلي لإجراءات التعديل الهيكلي، حيث كانت من الأولويات التي فرضها الوضع آنذاك هو اتخاذ كافة الإجراءات البديلة للتخفيف من الآثار السلبية لتغير النظام الاقتصادي على الجانب العملي، حيث تم اعتماد التطبيقات العملية لإجراء التسريح لأسباب اقتصادية بصدور المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجور الذي يفقدون عملهم بصفة لا إرادية⁴⁰، كما تم إعادة النظر في أنظمة التقاعد المطبقة بشكل يتلاءم مع طبيعة الإكراهات المفروضة كالتقاعد المسبق، إذ كان المهم في هذه الفترة هو تأمين علاقة العمل من خطر البطالة، وفي هذا الإطار تم اعتماد نظام التأمين على البطالة بموجب المرسوم التشريعي رقم 11/94 الذي يحدد التأمين على البطالة لفائدة الأجور الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية⁴¹، وبالإضافة إلى ذلك ولتكريس المحافظة على القدرة الشرائية للفئات الاجتماعية التي لها أجور متدنية تم إبرام اتفاق بين رئيس الحكومة والأمين العام للإتحاد العام للعمال الجزائريين، ثم تلى هذا الإنفاق إبرام اتفاق آخر في مقر وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية⁴²، والذي تضمن إجراءين: الأول يتعلق برفع الأجر الأدنى المضمون من 2000 د ج إلى 2500 د ج شهريا ابتداء من أول أفريل 1992 الذي يبدأ سريانه من نفس التاريخ، وينطبق نفس الأثر على معاشات التقاعد والعجز، والإجراء الثاني يتعلق بتقويم المعاشات وإيرادات الضمان الاجتماعي، حيث تتضمن ارتفاع بنسبة 10% تسري ابتداء من تاريخ أول أفريل 1992 تشمل معاشات التقاعد والعجز وكذلك إيرادات حوادث العمل المغطاة في الضمان الاجتماعي، يأتي ذلك تطبيقا لتعليمات وزارية⁴³، كما تضمنت هذه اللقاءات أيضا مواضيع رئيسية أخرى كتحليل مشروع أمر يتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية وكذلك تم مواصلة المشاورات الأولية حول مضمون العقد الاجتماعي الذي يجمع الشركاء الاجتماعيين، كما أكد أيضا اجتماعات الثلاثية على ضرورة تطبيق الأحكام القضائية الصادرة لصالح فئة العمال المسرحين تعسفا⁴⁴.

أما الفترة الممتدة من سنة 1996 إلى 2005، فلقد استمرت هذه اللقاءات الثلاثية بالعمل بما تم الإنفاق عليه في المرحلة الأولى، كما تعرضت اللقاءات الثلاثية لضرورة توفير السكن الاجتماعي

للعمال في عدة اجتماعات وكذا توسيع إمكانيات تملك العمال لمؤسساتهم في حال خصوصتها وذلك عن طريق إجراء البيع بالتراضي وتوسيع إمكانيات تملك العمال لمؤسساتهم في حال خصوصتها وذلك عن طريق البيع بالتراضي وتسديد المستحقات بصفة جزئية ووضع برنامج دعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيز التنفيذ.⁴⁵

وبالإضافة إلى ما سبق فقد تم اعتماد نظام المنح العائلية ومنح التضامن بهدف الرفع من آليات الحماية الاجتماعية وتمكين كل فئات المجتمع من الاستفادة منها⁴⁶، كما تم إنهاء إعداد مشروع القانون الأساسي للوظائف العمومي من طرف لجان العمل الثلاثية المشتركة المكلفة بإعداده، والذي تم تبنيه من طرف المشرع الجزائري في سنة 2006 بصور الأمر رقم 03/06⁴⁷.

ولقد اتخذ مسار الثلاثية منذ سنة 1996 منحى شبه منتظم يعتمد على تقليد جديد تمثل في تكليف أفواج عمل ثلاثية بالدراسة المعمقة لكل النقاط المشكلة لجدول الأعمال وتقديم الحلول بشأنها، وما يمكن ملاحظته في هذه الفترة هو أنّ الحوار الاجتماعي قد عرف تقدما ملموسا مقارنة بالأوضاع الأمنية التي عرفتها الجزائر فيما سبق⁴⁸.

أما المرحلة الثالثة فتتمثل من سنة 2006 إلى يومنا هذا، حيث تم إبرام العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي⁴⁹، والذي كان محل دراسة في اللقاءات الثلاثية السابق، أين تم الإنفاق بموجبه على برنامج عمل ثلاثي ساهم فيه أطراف الإنتاج الثلاث، والذي حددت مدته بأربع سنوات قابلة للتجديد، وبالفعل قد تم تجديده في الثلاثية المبرمة في 29 و30 سبتمبر 2011، وهذا العقد كان محل تقييم من طرف اللقاءات الثلاثية اللاحقة له، وتم التطرق إلى أفاقه على المدى البعيد⁵⁰.

أما خلال اللقاء السادس عشر فقد تم إبرام العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي والنمو⁵¹، الذي اعتمد على إتباع سياسة تنموية بمساهمة جميع الأطراف الموقعة عليه، وأخر لقاء ثلاثي تمثل في إبرام ميثاق يتعلق بشراكة الشركات المبرم في 23 ديسمبر 2017، حيث أنّه وحرصا من أطراف الإنتاج الثلاثة على الحفاظ على المكاسب الاجتماعية والاقتصادية التي حققتها الجزائر في فترات سابقة ومن أجل مجابهة الرهانات والتحديات الاقتصادية التي تواجهها الجزائر فقد تم الإنفاق على ترقية الشراكة وتطويرها ومرافقتها بين المؤسسات العمومية والخاصة في ظل التقيد الصارم بقاعدة 66-34% من جهة، وبين المؤسسات والشركاء الأجانب في ظل التقيد الصارم بقاعدة 51-49% من جهة أخرى⁵².

2. نتائج الثلاثية في الجزائر: بعد إطلاعنا على مسار الثلاثية في الجزائر وقع اختيارنا على لقاءين لأهميتهما، أولها يتمثل في اللقاء الذي بموجبه تم إبرام العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي، والثاني هو لقاء الثلاثية الرابع عشر المنعقد في 29 و30 سبتمبر 2011.

أ. إبرام العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي: لقد ساهمت عوامل عدة في تجسيد العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي تتمثل أهمها في الاستقرار النوعي للأوضاع الأمنية والاسترجاع التدريجي لمكانة الجزائر في المحافل الدولية، وكذلك الاستحقاقات الدولية المنتظرة من الجزائر من أجل تفعيل اتفاق الشراكة مع الإتحاد الأوروبي والانضمام لمنظمة التجارة العالمية وكذلك ضرورة تدعيم مسار النمو الاقتصادي الذي انطلق منذ 1999⁵³.

ويستند العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي على مجموعة من الأسس تتمثل أهمها في كون أنّ العمال هم المحور المركزي في كلّ سياسة تنموية من حيث أنهم منجزوها، فهم بالضرورة شريك لا يمكن الاستغناء عنه في أي عمل تعبوي يهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي، وكذلك أنّ النمو الاقتصادي وخلق مناصب العمل اللائقة وإنماء المداخل وتوزيعها هي أساسا من صميم مهام المؤسسة الاقتصادية، وتتوقف على قدرتها الإنتاجية مردوديتها، فالمؤسسة هي المصدر الأساسي للثروة، ولا يمكن لأي سياسة تنموية أن تكون مجدية ما لم تجعل ترقية المؤسسة الإنتاجية في صدارة أولوياتها، كما أنّ أية سياسة اقتصادية لن تجدي نفعها إذا كانت المؤسسة التي تنشط السوق لا تدرج ازدهار الوطن ككل، كما يقوم العقد على اعتبار المؤسسة الاقتصادية المحرك الأساسي بالنسبة للتعبيئة الوطنية لخدمة التنمية ولإرساء المحيط المناسب لازدهار الاقتصاد الوطني، وبالتالي فهي بالضرورة محور أساسي في العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي.⁵⁴

أما عن أهداف العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي فتكمن أهمها في مواصلة تنفيذ سياسة الاستثمار المكثفة المشجعة للخدمات المرافقة للاقتصاد (كالهياكل القاعدية وتوسيع شبكات الكهرباء والاتصال) في إطار البرنامج الخماسي (2005-2009)، والذي رصد له غلاف مالي إجمالي يتجاوز 120 مليار دولار خصص جزء كبير منه لتنمية البنية التحتية وتقليص الفوارق الجهوية، وكذلك مواصلة الجهود الرامية إلى تقليص نسبة البطالة المسجلة حاليا مع رسم كهدف لسنة 2010 وهو الوصول إلى تخفيض محسوس لنسبة البطالة بحيث تصل إلى أقل من 10%، كما يندرج تحسين القدرة الشرائية ضمن الأهداف الرئيسية لهذا العقد، والذي يبقى مرتبطا ارتباطا وثيقا بإنتاج الثروة.⁵⁵

ولقد حددت مدة هذا العقد بأربع سنوات تسري من تاريخ توقيعه مع إمكانية تجديده من طرف الأطراف، وبالفعل لقد تم تجديد العمل به بعد انتهاء مدته الأولى بتاريخ 29 و30 سبتمبر 2011، وعليه فيعد العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي الإطار الوطني الجماعي الذي يتم من خلاله التشاور بين مختلف الأطراف ومواجهة وتحمل التحديات الاقتصادية والاجتماعية، حيث يعد الية لترقية مسار الأمة والنمو وتشجيع الشراكة وتدعيما للحوار وبناء الرأي بين الشركاء الاجتماعيين، وهو بذلك يشكل إطارا متميزا للمسؤولية وأداة لتدعيم الحوار الاجتماعي.⁵⁶

ب. لقاء الثلاثية الرابع عشر المنعقد يومي 29 و30 سبتمبر 2011: انعقد اللقاء الثلاثي رقم 14 بتاريخ 29 و30 سبتمبر 2011، بحضور ممثلي الحكومة وممثلي الإتحاد العام للعمال الجزائريين وممثلي منظمات أرباب العمل، ولقد تضمن هذا اللقاء مجموعة من المواضيع المهمة نخص بذكر أهمها: ترقية الإنتاج الوطني، التقاعد، التمثيل النقابي في القطاع الخاص وتوسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص...إلخ.

ففيما يخص بموضوع ترقية الإنتاج الوطني، فلقد اقترح الإتحاد العام للعمال الجزائريين هذا الملف وأكد أنّ ترقية الإنتاج الوطني للمواد والخدمات لا يتحقق إلا بتدعيم تطور المؤسسات المحلية والتي تحفز الشركاء الأجانب على الاستثمار داخل البلاد، والذي يسمح برفع عروض التشغيل وتحسين مداخل العمال، وفي هذا الإطار فقد اقترح الإتحاد العام للعمال الجزائريين أيضا جملة من العوامل

التي من شأنها تشجيع الإنتاج الوطني التي تتمثل في الجباية، تنظيم أسواق التوزيع والسماح من الاستفادة من الطلب العمومي، أما منظمات أصحاب العمل فقد أكدت من جهتها على ضرورة مرافقة الأداة الوطنية للإنتاج بصفة إرادية من أجل مساعدتها على التطور ليس فقط أمام المنافسة الشديدة للمنتجات المستوردة بل وأيضا وخاصة أمام الاقتصاد الموازي.⁵⁷

أما فيما يتعلق بملف التقاعد، فلقد ذكر الإتحاد العام للعمال الجزائريين بتطور النظام الوطني للتقاعد على مدى العقدين الماضيين، حيث أشار بوجه خاص إلى زوال نظام حساب إعادة ترمين المعاشات على أساس تطور النقطة الاستدلالية المرتبطة بالقانون الأساسي العام السابق للعمال وتراجع المستوى الأدنى لمعاش التقاعد من 100% إلى 75% من الأجر الأدنى المضمون، إلى جانب الصعوبات الخاصة بالأجراء المتقاعدين قبل سنة 1992، وفي هذا الإطار قدم الإتحاد العام للعمال الجزائريين مجموعة من المطالب الهادفة إلى إعادة ترمين المعاشات الدنيا، وإعادة ترمين معاشات التقاعد القديمة وتعيين التعويض الممنوح للنساء الماكثات بالبيوت، بالإضافة إلى إعادة ترمين المعاشات الصغيرة ومنح التقاعد، في حين نجد أنّ منظمات أرباب العمل قد اعتبرت أنّ مطالب الإتحاد العام للعمال الجزائريين في مجال التقاعد محترمة لاسيما وأنها ليس لها أية أثار مالية على المؤسسات التي إن وجدت فلا يمكن لها تحملها، والحكومة من جانبها أيضا قد ذكرت بالمجهودات الاستثنائية التي بذلتها الدولة وأقرتها لفائدة المتقاعدين، كما أكدت أنّ استمرارية نظام وطني ناجع للمعاشات يشكل بحد ذاته تحديا للأمة بأسرها وتحديا أيضا لفئة العمال قبل كل شيء، حيث يشكل ذلك تحديا أصبح عالميا إذ أنّ عدد سنوات الاشتراكات يجرى مراجعتها قصد رفعها في الكثير من البلدان.⁵⁸

أما عن موضوع التمثيل النقابي في القطاع الخاص فقد صرح الإتحاد العام للعمال الجزائريين بتسجيل على مستوى بعض مؤسسات القطاع الخاص الوطني والأجنبي عراقيل تحول دون ممارسة العمال لحقهم النقابي المضمون دستوريا وقانونيا، حيث طالب الإتحاد كل من منظمات أرباب العمل والسلطات العامة بالتدخل من أجل ضمان احترام الأحكام القانونية المنظمة لممارسة الحق النقابي، ومنظمات أرباب العمل بدورها قد نفت تلك الخروقات وأكدت بأنّ الحق النقابي مكفول لكل منخرطها وأعلنت عن تضامنها مع الإتحاد في الدفاع عن هذا الحق لفائدة العمال، والحكومة أيضا من جهتها قد أكدت على أنّ التشريع واضح فيما يخص ممارسة الحق النقابي، وبأنّ جميع الأطراف المعنية ملزمة بإخطار الجهات القضائية في حالة المساس بهذا الحق.⁵⁹

وبالإضافة إلى المواضيع السالف ذكرها فقد تضمن هذا اللقاء أيضا موضوع توسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص، حيث نجد أنّ الإتحاد العام للعمال الجزائريين قد أشاد بالحوار والتشاور وروح التضامن التي ميزت دائما علاقاته مع مجمل شركائه داخل إطار الثلاثية بما في ذلك المنظمات الخاصة لأرباب العمل، حيث أنه وفي إطار الاتفاقية الجماعية الإطار للقطاع الاقتصادي الخاص المبرمة في سبتمبر 2006 والتي تم تجديدها في 2010 فإنّ الإتحاد العام للعمال الجزائريين قد أعرب عن رغبته في أن تتواصل هذه الممارسة لفائدة العمال ومؤسساتهم من خلال توسيع الاتفاقيات

الجماعية في القطاع الخاص، ومنظمات أرباب العمل بدورها أشادت بهذا التشاور الذي ميز علاقاتها مع الشريك الاجتماعي، وأكدت من جديد استعدادها لمواصلة انتهاج نفس هذا الأسلوب التضامني⁶⁰. وما تجدر الإشارة إليه هنا هو أنّ ما تعانيه الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر هو غياب الطابع الإلزامي لنتائجها لكونها لا ترتب سوى التزامات معنوية وأحيانا سياسية. تستدعي استتباعه وإحاقها بآليات اتفاقية أو تنفيذية على مستويات أقل لوضعها موضع التنفيذ، حيث غالبا ما تتدخل الحكومة بإصدارها العديد من المراسيم التنفيذية تجعل هذه الالتزامات المعنوية موضع التنفيذ⁶¹.

خاتمة:

نخلص في الأخير إلى أنّ التجربة الجزائرية في الحوار الاجتماعي قد بينت أنّ الثلاثية كآلية لتأطيره قد حققت نتائج يمكن اعتبارها بالإيجابية على النحو الذي بيناه فيما سبق، حيث أثمرت هذه اللقاءات الثلاثية على مجموعة من النتائج مست كافة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية حاولت من خلالها الأطراف الثلاث للإنتاج (منظمات العمال، منظمات أرباب العمل والحكومة) من إقامة نوع من التوازن بين المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال والمصالح الاقتصادية لأرباب العمل والحكومة، وهو الأمر الذي ساهم من الناحية العملية من تهدئة نوعا ما للأوضاع الأمنية والاجتماعية، وكذلك تحقيق نوع من الاستقرار الاقتصادي بتجاوز الجزائر لبعض الأزمات الاقتصادية التي يعانها اقتصادها. غير أننا من خلال تطرقنا لجميع هذه اللقاءات الثلاثية سجلنا بعض الملاحظات تمثلت في غياب الإطار القانوني الداخلي المنظم لهذه اللقاءات على الرغم من مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية السالف ذكرها في سنة 1993، بالإضافة إلى غياب الطابع الإلزامي لنتائجها، كما لاحظنا غياب النقابات المستقلة التمثيلية في عملية الحوار الثلاثي والإتحاد العام للعمال الجزائريين هو المنظمة الوحيدة لمثلة لفئة العمال في هذه العملية الثلاثية بينما من جهة أرباب العمل فلاحظنا تعددها. وعليه ندعو المشرع الجزائري إلى إدراج الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في المنظومة القانونية الداخلية وجعلها إلزامية مرة واحدة على الأقل في السنة، وذلك تجسيدا للمعايير الدولية بهذا الشأن لاسيما بعد مصادقة الجزائر على هذه الاتفاقية، كما ندعوه أيضا إلى إشراك وعدم تهميش النقابات المستقلة التمثيلية في هذه العملية الثلاثية لاسيما وأنّ هذه النقابات قد أثبتت تمثيليتها لشريحة كبيرة من المجتمع لاسيما في قطاع التربية والتعليم.

الهوامش :

¹ - أ. د. أسامة عبد الخالق، "الحوار الاجتماعي ودوره في تحقيق التكامل الاقتصادي العربي ومواجهة تحديات العولمة"، الندوة القومية حول تعزيز الحوار الاجتماعي لمواجهة الأخطار الاقتصادية، المنعقدة بعمان أيام 20-22 أكتوبر 2008، ص 115.

- ² - أ.د. يوسف إلياس، "الدور الهام للحوار الاجتماعي في ظل المتغيرات الاقتصادية وسياسات العولمة"، الندوة القومية حول تعزيز الحوار الاجتماعي لمواجهة الأخطار الاقتصادية، المرجع السابق، ص 11.
- ³ - أ.أحمدية سليمان، "المعايير العربية والدولية للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية"، الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، (دون تاريخ النشر)، ص 2.
- ⁴ - أ.د. يوسف إلياس، "الحوار الاجتماعي في التشريعات العربية وكيفية بناء مؤسساته"، الندوة القومية حول تعزيز الحوار الاجتماعي لمواجهة الأخطار الاقتصادية، المرجع السابق، ص 195.
- ⁵ - اعتمدت الاتفاقية الدولية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته الواحدة والستين بجنيف في 21 جوان 1976.
- ⁶ - المادة (1)2 من الاتفاقية الدولية رقم 144 لسنة 1976، المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية السالف ذكرها.
- ⁷ - البند التاسع حول الحوار الاجتماعي من أجل تنمية مستدامة، الصادر عن مؤتمر العمل العربي في دورته الثامنة والثلاثون المنعقد في جمهورية مصر العربية أيام 15-22 ماي 2011، ص 60.
- ⁸ - قانون رقم 11/90، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 صادرة في 25 أبريل 1990.
- ⁹ - قانون رقم 14/90، مؤرخ في 2 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 صادرة في 06 جوان 1990.
- ¹⁰ - Déclaration finale de la première réunion tripartite (Gouvernement, UGTA, Organisations syndicales d'employeurs, 18,19,21 et 22 novembre 1991.
- ¹¹ - وليام سمبسون، "الحوار الاجتماعي والثلاثية: الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية"، الندوة الإقليمية التي نظمها المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية تحت عنوان تعزيز الثلاثية وتطوير الحوار الاجتماعي في الدول العربية المنعقدة في الفترة الممتدة من 24 إلى 26 أكتوبر 2000، ص 1.
- ¹² - التقرير السادس حول الحوار الاجتماعي، الصادر عن مؤتمر العمل الدولي في دورته 102 بجنيف، 2013، ص 5.
- ¹³ - بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014، ص 102.
- ¹⁴ - ففيما يخص النقاش الذي طرح حول دور منظمات المجتمع المدني والحوار داخل المجتمع المدني في سياق الإدارة التشاركية وعمليات الهيكل الثلاثي+ عناصر أخرى، تناوله قرار عام 2002 بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، ويسلم القرار بأنه يمكن للشركاء الاجتماعيين أن يقرروا فتح الحوار الاجتماعي أمام مجموعات أخرى من المجتمع المدني تتقاسم القيم والأهداف نفسها مما يحول العمليات إلى عمليات الهيكل الثلاثي+ عناصر أخرى، وذلك لاكتساب منظور واسع النطاق وتحقيق توافق حول مسائل محددة تتخطى جدول الأعمال الخاص بعالم العمل، وخير مثال على ذلك نخص بالذكر جنوب إفريقيا، لمزيد من التفاصيل حول هذه المسألة أنظر: التقرير السادس حول الحوار الاجتماعي الصادر عن مؤتمر العمل الدولي السالف ذكره، ص 17.
- ¹⁵ - وليام سمبسون، المرجع السابق، ص 2.
- ¹⁶ - المرجع نفسه.

- ¹⁷ - منظمة العمل الدولية، دليل بشأن المفاوضة الجماعية وتسوية المنازعات في الخدمة العامة، مصر، 2012، ص 11 و12.
- ¹⁸ - المرجع نفسه، ص 12.
- ¹⁹ - أ. سليمان على أحمد، "منظمة العمل العربية ودورها في تعزيز الحوار الاجتماعي"، العمل العربي، مجلة فصلية تصدر عن مكتب الإعلام بمنظمة العمل العربية، العدد الثامن والسبعون، يناير 2005، مصر، ص 132.
- ²⁰ - أ.خليل أبو خرمة، "الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في معايير العمل العربية"، الندوة القومية حول تعزيز الحوار الاجتماعي لمواجهة الأخطار الاقتصادية، المنعقدة بعمان أيام 20-22 أكتوبر 2008 ص 102 و103.
- ²¹ تنص المادة 50 من دستور الجمهورية الديمقراطية الشعبية الجزائرية لسنة 1989 على أنه: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"، وهو نفس الأمر الذي كرسه دستور 1996 في مادته 56.
- ²² - المادة 5 من قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف ذكره.
- ²³ - صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
- ²⁴ - أ.د. يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل، عمان، 2006، ص 232.
- ²⁵ - أ. خليل أبو خرمة، المرجع السابق، ص 103.
- ²⁶ - أ. سليمان على أحمد، المرجع السابق، ص 132 و133.
- ²⁷ - أ.المرجع نفسه، ص 133.
- ²⁸ - د.خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2011، ص 160 إلى 163.
- ²⁹ - أ.خليل أبو خرمة، المرجع السابق، ص 103.
- ³⁰ - أ.سليمان على أحمد، المرجع السابق، ص 133.
- ³¹ - أنظر لمزيد من التفاصيل المواد 34 إلى 39 من القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي السالف ذكره.
- ³² - المرجع نفسه، ص 134.
- ³³ - أ. خليل أبو خرمة، المرجع السابق، ص 104.
- ³⁴ - أ.د.يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، المرجع السابق، ص 232.
- ³⁵ - قادية عبد الله، "التأطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر"، مجلة نظره على القانون الاجتماعي يصدرها مخبر القانون الاجتماعي بجامعة وهران، العدد 03، 2013، ص 126 و127.
- ³⁶ - أ.أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 3.
- ³⁷ - نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2007-2008، ص 257.

³⁸ - Déclaration finale de la première réunion tripartite, Op.cit, P 4.

³⁹ -Union Général des Travailleurs Algériens, UGTA parcours syndical et sociétal, Février 2017, P 96.

- ⁴⁰ - مرسوم تشريعي رقم 09/94، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ج ر عدد 34 لسنة 1994.
- ⁴¹ - قادية عبد الله، المرجع السابق، ص 128.
- ⁴² - L'accord a été conclu le 11 janvier 1992 entre le ministre de la santé et les affaires sociales et le secrétaire général de l'Ugta.
- ⁴³ - Circulaire de 10 novembre 1991 qui fixe les règles annuelles de revalorisation des pensions et rentes.
- ⁴⁴ - Communiqué commun de la tripartite de 3 mai 1995.
- ⁴⁵ - نبالي فطة، المرجع السابق، ص 258.
- ⁴⁶ - قادية عبد الله، المرجع السابق، ص 128.
- ⁴⁷ - Communiqué commun de la tripartite de 29 et 30 juin 1998, P 13.
- ⁴⁸ - قادية عبد الله، المرجع السابق.
- ⁴⁹ - العقد الوطني الإقتصادي والإجتماعي المبرم بتاريخ 29.30 سبتمبر و1 أكتوبر 2006.
- ⁵⁰ - Treizième tripartite de 02 et 03 décembre 2009 et la quatorzième tripartite de 29 et 30 septembre 2011.
- ⁵¹ - Le pacte national économique et social de croissance, conclu entre le gouvernement- ugta et les organisations syndicales d'employeur le 23 février 2014.
- ⁵² - ميثاق يتعلق بشراكة الشركات، المبرم في 23 ديسمبر 2017، الموقع بين الحكومة ممثلة بالوزير الأول وممثلي المستخدمين وممثلي العمال، ص 1.
- ⁵³ - قادية عبد الله، المرجع السابق، ص 129 و130.
- ⁵⁴ - العقد الوطني الإقتصادي والإجتماعي المبرم يومي 30 سبتمبر و1 أكتوبر 2006، ص 6.
- ⁵⁵ - المرجع نفسه، ص 7 و8.
- ⁵⁶ - نبالي فطة، المرجع السابق، ص 259.
- ⁵⁷ - Union Général des Travailleurs Algériens, Recueil des communiqués communs des tripartites gouvernement-Ugta-patronat, P 205.
- ⁵⁸ - Ibid, P 208 et 209.
- ⁵⁹ - بلعيدون عواد، المرجع السابق، ص 123.
- ⁶⁰ - Union Général des Travailleurs Algériens, Recueil des communiqués communs des tripartites Gouvernement-Ugta-Patronat, Op.cit, P 209 et 2010.
- ⁶¹ - أ.أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 5.