

المحاضرة 11

تهدف هذه المحاضرة إلى مرحلة تطور النقابة في الجزائر ما يسمى بـ التعددية النقابية أغلب منخرطيهما من الفئات الشبابية. وهنا تظهر الجمعيات ومنظمات المجتمع المدني كقوة أساسية تتمتع بالطاقة والشرعية -على الأقل الإعلانية- بفضل حسن استعمالها للتكنولوجيا بغرض التواصل. غير أن منح حق التعددية النقابية وتشكيل نقابات مختلفة لم يمنع من احتلال الاتحاد العام للعمال الجزائريين مكانة مرموقة، وذلك باتخاذهم عدة مواقف متعلقة بالعمال وحتى الحياة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية،

تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر:

لم تظهر أولى التنظيمات في الجزائر إلا في سنة 1878، حين شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الاتساع. وقد عرفت الحركة النقابية في الجزائر تطورا هاما إذ أنشئت أول نقابة استعمارية سنة 1880 من طرف عمال المطابع بقسنطينة.

وقد أشارت الإحصائيات إلى أنه سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة منها 49 في مدينة الجزائر و 30 في وهران و 22 في قسنطينة ثم قفز هذا الرقم سنة 1911 إلى 241 نقابة منها 126 في مدينة الجزائر و 61 في وهران و 54 في قسنطينة. ورغم هذا العدد المتنامي من النقابات فإن مشاركة العمال الجزائريين ظلت متواضعة للغاية لسببين:

- وجود قوانين تعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفما كان نوعها وأهدافها في مقدمة هذه القوانين "قانون الأهالي".

- ضعف عدد العمال الجزائريين الذين يشتغلون في الصناعة لضعف الاستثمار فيها من جهة. وسيطرة الأوروبيين على العمل في مختلف المهن من جهة أخرى.⁰

ويمكننا تلخيص المشاكل التي واجهت العمال الجزائريين في بعدين اقتصادي واجتماعي:

البعد الاقتصادي: تمثل في مسألة ملكية وبيع قوة العمل، إن شغلت الطبقة العاملة الجزائرية أدنى السلم المهن، ذلك فإن التراكم الرأسمالي كان يعود بالفائدة على الأوروبيين وحدهم، إذ اقتصر الاستثمار الرأسمالي على القطاعات التي تفيد المصالح الاستعمارية، مثل الزراعة والبناء والهياكل القاعدية، في حين اقتصر القطاع الصناعي على الصناعات المنجمية الاستخراجية، وقد تميزت اليد العاملة الجزائرية بأنها جد رخيصة، حتى إن جل الإضرابات التي قام بها العمال كانت تتعلق بالأجور لجعلها متساوية مع العمال الأجانب.⁰

البعد الاجتماعي: تركز هذا البعد على التراتب الاجتماعي والتمييز الطبقي،

بحيث اعتبر الجزائريون مواطنين من الدرجة الثانية، تحكمهم قوانين الأهالي التي لا تطبق على الفرنسيين، هذا التمايز أدى إلى فروق اجتماعية، جعلت العمال الأوروبيين يشكلون برجوازية متميزة في حين أن الجزائريين هم عمال يدويين غير مهرة. أما الوجه الثاني للتمايز فقد أنبني على نوع المهنة، زراعية أو صناعية حيث تركزت اليد العاملة الجزائرية في الصنف الأول، فيما كانت المهن الصناعية من نصيب اليد العاملة الفرنسية والأجنبية بوجه عام.⁰

إضافة إلى البعدين السابقين، يمكن إضافة بعد آخر يتعلق بالشق السياسي ف الملاحظ آنذاك أن النقابيين الجزائريين لم يأخذوا دورا طليعيا في المناداة بالاستقلال، رغم مشاركتهم الفعالة في العمل الوطني وارتباط نشاطهم بالدعوة للتحرر والاستقلال السياسي، ويعود ذلك إلى استئثار الأحزاب بهذا الدور، وكذلك إلى ضعف الوعي الوطني لدى معظم العمال الذين كان انضمامهم إلى النقابات بطيئا جدا، عكس الأحزاب التي كانت فاعلة ابتداء من 1920.

انضم العمال الجزائريون بعد الحرب العالمية الأولى إلى الاتحادية العامة للعمال فرنسا وكان عددهم 500 عاملا، أما في التراب الجزائري فلم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخصة. إلا أنه سنة 1932 اعترف المستعمر للجزائريين بالحق النقابي، وعام 1936 قامت الاتحادية العامة للعمال في عهد الجبهة الشعبية بإنشاء اتحادية مستقلة للعمال والفلاحين التي ضمت بين أعضائها 40 ألف نقابي جزائري بعدما كانت سرية في وقت سابق. وقد عقدت الجمعية العامة المتحدة لعموم العمال الجزائريين أول مؤتمر لهم في نفس السنة لكنها لم تتمكن من تطوير نضالها النقابي بفعل ظروف الحرب العالمية الثانية. ولما أنشئ اتحاد النقابات الفرنسية سنة 1936 اتخذ موقفا استعماريًا عدائيا اتجاها النقابات الجزائرية وعادت المنظمات النقابية بعد الحرب العالمية الثانية لمزاولة نشاطها. إلا أن الحملة الشرسة التي شنتها النقابة مرة أخرى أدت إلى مراجعة شاملة لطرق العمل النقابي، حيث أسس أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية عام 1947 بقيادة "عيسات إيدير"، وساهم هذا الجهاز في تأسيس جبهة التحرير الوطني سنة 1945 وأجرى أول انتخابات نقابية سنة 1956، وتم تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين وهذا بعد عدة اتصالات حيث كان هناك تضاربا في الآراء و المناقشات. وما يميز هذه الفترة هو الطابع السياسي إذا كان النضال النقابي موجها في الاتحاد في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال وهو ما تجسد من خلال المظاهرات والإضرابات التي كان يقوم الاتحاد العام للعمال الجزائريين في مواقف تدل على أن المطالب المدنية كانت تمثل جانبا ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية.⁰ ثم ما لبثت هذه التنظيمات أن ازدادت قوة وانتشارا منذ ذلك العهد الاستعماري.⁰

عرف المجتمع الجزائري من خلال مؤسساته الاجتماعية والثقافية وخاصة ا

لاقتصادية، تحوُّلات كثيرة في جميع مجالات الحياة وأنشطتها، وكان لذلك انعكاسا على نمط التسيير الذي تبنته مختلف المؤسسات العمومية منذ نيل الجزائر استقلالها إلى مرحلة إعادة هيكلة المؤسسات كحتمية لدخول اقتصاد السوق، وكان لتلك التحوُّلات انعكاسا على طبيعة ودور النقابة على مستوى بنيتها وسياستها باعتبارها تنظيم مؤسسي عمالي من حيث العلاقات الصناعية، و لارتباطها بمؤسسة معينة.

وفي ظل هذا الوضع السائد عرف المجتمع الجزائري كذلك عدّة أنماط تسيير، من الذاتي إلى الاشتراكي إلى مرحلة الإصلاحات الاقتصادية والدخول إلى اقتصاد السوق أو بالأحرى العولمة الاقتصادية المتمثلة في إعادة الهيكلة العضوية والمالية والتي اتخذت أشكالا متنوّعة تجسّدت في التوجّه نحو شركات الأسهم، الخصخصة؛ مما يتطلب تغيير في نمط العلاقات بين مختلف أطراف العلاقات الصناعية بما في ذلك التقليل من حجم تدخل الحكومة في التسيير وما أفرزته السياسة الهيكلية.

يهدف نشاط النقابات عموما إلى الإشراف والتوجيه الصحيح للحركة العمالية ودفعها إلى الأمام والإسهام الفعال في تكوين الاتحادات العمالية، وتنظيم التعاون الفعلي والتعاون، وتهدف النقابات أيضا إلى تنفيذ القرارات و التوصيات التي تتخذها المؤتمرات واللجان الجماعي فيما بينها وتبادل المعلومات والبيانات والإحصاءات بين منظمات الأعضاء العمالية العامة والدولية الخاصة، تلك التي تتفق مع مصالح العمال ولاتحاد العام لنقاباتهم، وتعمل على تحديث التشريعات العمالية وتعديلها واستكمالها لإقرار الحقوق الطبيعية للعمال بالطرق المشروعة كافة لتحقيق حياة أفضل بتحسين شروط الاستخدام وزيادة دخل ورفع مستوى معيشة جميع العمال، بالإضافة إلى هدف تمثيل العمال في المنظمات الدولية من خلال المؤتمرات التي تعقد على مستوى المنظمات الدولية المختصة بشؤون العمل والعمال للاستفادة من هذا التمثيل على مختلف المستويات، سواء على مستوى التشريعات العمالية والخدمات الاجتماعية و الثقافية⁰.

ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر منذ الاستقلال: تمتد هذه المرحلة من سنة 1962 إلى 1989 ومن خلالها عرفت الحركة النقابية تطورا ملحوظا على مستوى القطاع العام بالرغم من الصعوبات التي واجهته وأيضا على مستوى القطاع الخاص. وفي ظل هذه الفترة عرف الحق النقابي تطورات خاصة عبر مراحل:

أولا : من منظور قانوني يتعين الرجوع إلى مرحلة بداية الاستقلال حيث تم اعتماد الأمر 157 /12 المؤرخ في 1962/12/31، بعد الاستقلال مباشرة وجدت الجزائر نفسها أمام فراغ قانوني في كافة الميادين لذلك انتخب المجلس الوطني فأصدر هذا الأمر لسد الفراغ ومواصلة العمل بالتشريع الفرنسي ماعدا

ما فيه طابع عنصري أو استعماري أو مجحف للحقوق والحريات العامة، ومن خلال هذا الاختيار تمكن المواطن الجزائري من الاستفادة من كل الحريات و الحقوق المضمونة من قبل القانون الفرنسي بما في ذلك الحقوق والحريات النقابية، فأصبح يتمتع بكافة الحريات من حرية الانضمام أو عدمه وحق التعددية النقابية واستقلالية النقابات عن الدولة والأحزاب السياسية وحرية النشاط النقابي الفردي والجماعي دون أن يؤثر ذلك سلباً في علاقة العمل.⁽¹⁾

غير أنه بإقرار دستور 1963 للحق النقابي، وذلك تبعاً للاختيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس والدور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير، كان من المعقول إعطاء العمال حرية ممارسة الحق النقابي لما ستلعبه من دور رئيسي لتجنيد العمال حول الاختيارات الرئيسية للبلاد، وذلك تحت إشراف الاتحاد العام للعمال الجزائريين. مما جعل القوانين الفرنسية صالحة التطبيق، وبالتالي ارتبط الحق النقابي في الجزائر بالإيديولوجية الليبرالية ولكن على مستوى النصوص فقط إذ عملياً لم تعترف الجزائر بالتعددية النقابية، بل بقي الاتحاد العام للعمال الجزائريين محتكراً على الساحة النقابية.

كما تميزت مرحلة ما بعد 1965 واعتلاء قيادة الثورة الحكم ودخول الجزائر مرحلة المخططات التنموية الطموحة التي فتحت أبواباً واسعة للعمل بالنسبة للجزائريين، وقد كانت هذه التجربة ثرية من حيث ثراء (القوانين الاجتماعية ومصادقة الدولة الجزائرية على مجمل الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية).⁽¹⁾

ثانياً : من منظور سوسيولوجي عادة ما ترتبط مناقشة النقابات العمالية بمناقشة مجال علاقات العمل في النظامين الاجتماعيين الصناعيتين، الذي نشأت فيه وكذا في ظل نظام المجتمعات الاشتراكية ولكل نمط نقابي منهما وظائف معينة تميزه عن الأخرى، تتمثل أهمية مناقشة النقابات العمالية في كونها الطور الأول من الأطوار الثلاثة التي تمر بها علاقات العمل، إذ تنهض هذه العلاقات على عملية المساومة الجماعية ذات الصبغة المؤسسية بين طرفين أساسيين هما النقابة العمالية من خلال ممثلين عنها نيابة عن العمال والإدارة الصناعية.⁽¹⁾

وبعد تقلد السلطة الجديدة زمام الحكم " التصحيح الثوري " في 1968 والذي تميز بالخصوص بتأميم القطاع المناجم وإقامة الهياكل القاعدية للدولة وكانت أهداف الحركة النقابية العمالية هنا تعزيز التسيير الذاتي بالسهر على سير أجهزته ، والعمل كذلك على ترقية العامل بتحسين مستواه التقني، العلمي السياسي والثقافي، إضافة إلى السعي لتحسين شروط العمل لضمان تطبيق مخططات الإنتاج وبصدور ميثاق التسيير الاشتراكي سنة 1971 م اعترف للعمال بالحق النقابي هذا ما جاء في المادة 15 منه " يعترف لكل العمال بالحق النقابي " فالتسيير الاشتراكي هدفه جعل العامل مسير ومنتج في آن واحد.

النقابات المستقلة في الجزائر: عدد النقابات المعتمدة 68 تنظيماً نقابياً

معترف به رسمياً، المشكل المطروح يتمثل في اشكالية الضعف النسبي في إيجاد المنخرطين الجدد في النقابات بفعل التركيبة الاقتصادية الجديدة التي تتبناها الدولة ونظم التسيير الحديثة التي لا تسمح بتكتل عمالي من شأنه أن ينتج وعياً بالمحيط وبالمصالح المشتركة. ولذلك، تعيش النقابة أزمة وجود. فالساحة تشهد تنافساً بين فاعلين بمميزات جديدة يملكون القدرة على التعبئة بأقل التكاليف الممكنة وعلى تحريك الأمور من جهة، وفاعلين ناشطين على الساحة يتمتعون بشرعية متنامية بفعل القدرة على التعبئة من جهة أخرى، ولكن أيضاً بطاقة متجددة وذلك لأن أغلبهم من الفئات الشبابية. وهنا تظهر الجمعيات ومنظمات المجتمع المدني كقوة أساسية تتمتع بالطاقة والشرعية -على الأقل الإعلامية- بفضل حسن استعمالها للتكنولوجيا بغرض التواصل.

أعطى ذلك الحراك الشبابي بعداً أعمق، يظهر أن النقابات تبنت العديد من الأفكار التي يروج لها بين هذه الفئات والتي ترتبط بشكل أو بآخر بالقضية العمالية.⁰

الهيكل والنخبة النقابية: يوجد نوعان من النقابات المستقلة من الناحية

الجغرافية؛ النقابات المستقلة ذات أبعاد محلية، أي على مستوى الولاية أو البلدية، ويكون فيها دفع ملف الاعتماد واسترجاع الوثائق على مستوى الولاية، و النقابات ذات الأبعاد الوطنية حيث تكون كل التدابير المتعلقة بملف الاعتماد على مستوى وزارة العمل، ويقوم الوالي ووزير العمل بالتوقيع على وصل التسليم وإيداع الملف. يكفل القانون المنظم الحق في الانتساب إلى النقابة ويسمح لكل الأجراء بالانخراط في أي نقابة قد تدافع عن حقوقهم المهنية والاجتماعية، ويشترط أن تنشط هذه النقابة ضمن الإطار المهني وأن تضم على الأقل نسبة 20% بالمائة من إجمالي العمال والموظفين.

لم يحدد التشريع والقانون الداخلي لأي نقابة نسبة معينة لعضوية النساء في النقابة الواحدة. ولكن من الملاحظ عزوف النساء عن العمل النقابي في كافة النقابات، قد يتطلب العمل النقابي الحضور الدائم ولأوقات متأخرة لإعداد البرامج والنشاطات، علاوة على أنه لا يخلو من المواجهات العنيفة، الأمر الذي قد يتطلب من النقابي أن يكون قوياً بما فيه الكفاية وأن يتمتع بنوع من الاستقلالية والحرية في العمل، وفي ساعات الدوام، والسهر لأوقات متأخرة من الليل، و المبيت خارج البيت العائلي إذا كان متزوجاً. كل هذا وغيره من شأنه أن يرهق مساهمة المرأة في هذا النشاط ويجعلها محصورة في مساحات محدودة، وقد يعود ذلك إلى نظرة المجتمع إلى دور المرأة ونشاطاتها النقابية. وعليه فإن المرأة عادة ما تكون أقل تمثيلاً من الرجل في المناصب النقابية القيادية، وفي الأحزاب السياسية. وعلى الرغم من استحداث قانون يحدد نسبة تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، إلا أن هذا القانون لن يغير من الحقيقة الاجتماعية التي تحفز

المرأة على البروز في مجالات بعيدة عن العمل النقابي. فبحسب ما صرحت به إحدى أعضاء المجلس الوطني في الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، فإن عزوف المرأة عن المشاركة النقابية راجع إلى اختلاف مشاكل المرأة العاملة عن مشاكل الرجل، إضافة إلى غياب التضامن بين النساء، وهذا يعود بدوره إلى نقص التوعية

والتحسيس ورفض الزوج أو العائلة عموماً انخراط المرأة في العمل النقابي.⁰
✓ مرحلة التعددية: ابتداء من 1989؛ أي بعد تعديل الدستور في تلك سنة، حدثت عدة تغييرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة، خاصة السياسية منها، فقد تم الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي، و الذي تولدت عنه التعددية النقابية، وذلك بالنص على عدة حريات، حيث تم ضمان ما يلي:

✓ ممارسة الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطنة (المادة 31)
✓ الدفاع الفردي أو الجماعي للحقوق الأساسية والحريات الفردية و الجماعية (المادة 32)
✓ حرية التعبير وتشكيل الجمعيات.
✓ التعددية النقابية.

✓ ممارسة الإضراب في إطار القانون، المادة 54 وقد تجسدت هذه المبادئ العامة بعدة قوانين تم إصدارها سنة 1990، بحيث ألغت جل النصوص المتعلقة بالنظام الاشتراكي وتتمثل هذه القوانين في:
قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.
- قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعدل و المتمم بمقتضى 28-91

المتعلق بعلاقات العمل الفردية، معدل ومتمم بقوانين صادرة في سنوات - قانون 90، 91، 96، 97
14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

- قانون 11 90 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21.

- القانون 14/90 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 2 يونيو 1990. المعدل والتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21 نتج عن هذه القوانين عدة أوضاع جديدة، تختلف جذرياً عن فترة الأحادية، ويمكن إجمالها فيما يلي:

- الحق النقابي مضمون لكل المواطنين.
- تنظيم النقابات حق مضمون وذلك بهدف الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية لأعضائها.

- إلغاء احتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

- تسهيلات قانونية لتشكيل النقابات.

- عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو بالدولة الحاكمة.

انطلاقاً من هذا تم تشكيل عدة نقابات في إطار من التعددية والشفافية، وأداء واجباتها في إطار الاستقلالية، وقد تم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها رسمياً 47 منشأة نقابية تهدف إلى تحقيق مصالح أعضائها ونذكر من بينها: نقابة قطاع عمال التربية، الأطباء، أساتذة التعليم العالي، المهندسون، نقابة الوظيف العمومي، النقابة الإسلامية

غير أن منح حق التعددية النقابية وتشكيل نقابات مختلفة لم يمنع من احتلال الاتحاد العام للعمال الجزائريين مكانة مرموقة، وذلك باتخاذ عدة مواقف متعلقة بالعمال وحتى الحياة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، كان أبرزها تدخله في ندوة الوفاق الوطني (سنة 94

وتدخله قبلها في تشكيل لجنة الدفاع عن الجمهورية سنة 91، وهذا ما أدى به إلى تغيير توجهاته، حيث أصبح يركز على المطالب السياسية، وبالتالي دخل نشاطه في إطار العمل السياسي عوض العمل المطربي، إلا أن هذا التوجه الجديد لم يمنع من المطالبة ببعض الحقوق التي تتعلق بالمجالات أو المطالب المهنية الاجتماعية للعمال مثل: الأجور، الحوافز، نزاعات العمل، الجانب الصحي للعمال، لكن الموضوع الذي سيطر وطفى على النشاط النقابي هو موضوع تسريح العمال، وبالتالي انحسر نشاطه إلى كيفية ضمان منصب العمل، إضافة إلى تسوية المنازعات العمالية المتعلقة بدفع الأجور المتأخرة.

وقد تأكدت الخطوط العريضة لتوجهات وسياسات الاتحاد العام للعمال الجزائريين في التقرير الأدبي الذي تمخض عن المؤتمر الوطني العاشر من 18 أكتوبر 2000 والذي تضمن تقييم نشاط النقابة ابتداء من 1990، حيث تمثلت المبادئ الأساسية التي سعى الاتحاد إلى تجسيدها

[ميدانيا فيما يلي UGTA :: التقرير الأدبي للمؤتمر الوطني العاشر : 20،19،18

أكتوبر: 2000]

- الدفاع عن الجمهورية ضد القوى التي تريد تقسيم البلاد وذلك من خلال مشاركة الاتحاد في الحوار الوطني وفي المجلس الوطني الانتقالي، إضافة إلى مساهمته في الانتخابات الرئاسية.

- الجوانب التنظيمية، الإدارية والمالية والتي تخص هياكل وتنظيمات النقابة وكيفية سيرها مادياً وإدارياً.

- الجانب الاقتصادي الاجتماعي، الأول يتعلق بقضية الخوصصة واقتصاد السوق وتسريح العمال، أما الثاني فيخص علاقات العمل، نزاعات العمل، التكوين النقابي والتثقيف العمالي.

لذلك فإن هذا الحق أصبح منوطاً بمجموعة من الجماعات الاجتماعية، لكل

منها خصائصها ومميزا التي تميزها عن غيرها ، سواء من حيث الوظائف المخولة لها أو من حيث كفاءات ممارسة هذه الوظائف ، لذلك فإن ممارسة هذا الحق من طرف هذه الجماعة يعتبر بمثابة سلاح تتسلح به في مواجهة خصومها ، من أجل ضمان حقوقها التي هي أدرى بها وبكيفية ممارستها وتحقيقها .

هذه التحولات جعلت النقابة شريكا اجتماعيا فاعلا من خلال مساهمتها في اتخاذ القرارات المهمة وعلى جميع الأصعدة وبرز هذا الدور خاصة في الاتفاقيات التي ضمت الثلاثية أين تم الاتفاق على العديد من المواضيع التي تضم الأجور ، هذه الأخيرة حظيت باهتمام كبير من قبل جميع الأطراف ، خاصة بعد الإصلاحات الاقتصادية التي انتهجتها الجزائر ، حيث تم الاعتماد على خفض الطلب ، الأمر الذي أدى إلى عدم مواكبة الأجور المقررة للقدرة الشرائية للمواطنين ككل و العمال خاصة ، وانطلاقا من هذا سعت النقابة إلى تبني سياسة تسعى إلى رفع الأجور وتحسينها بغية المحافظة على الاستقرار الاجتماعي للمجتمع ككل ، كما عملت النقابة على مستوى آخر وهو المحافظة على مناصب العمل وبالتالي الأجور ، إضافة إلى دفع الأجور المتأخرة ، وهذا ما تؤكد العديد من الاحتجاجات الاجتماعية التي كانت النقابة طرفا فيها .

وكان أبرز مشكل عانت منه الجزائر عامة والعمال خاصة هو تسريح العمال وحل المنشآت، هذا الأخير فرض على الدولة انتهاج سياسة للحماية الاجتماعية تمثلت في استصدار مجموعة من القوانين متعلقة بالحماية الاجتماعية وتمثل أساسا في **المراسيم التشريعية التالية:**

المرسوم التشريعي 09/94 هدفه الحماية الاجتماعية ككل ويتضمن المحافظة على مناصب العمل وحماية الأجراء كفاءاته / المحتمل فقدان مناصب عملهم المرسوم التشريعي 10 / 94 المتضمن التقاعد المسبق. المرسوم التشريعي 11. /94 يتضمن صندوق التأمين على البطالة وقد انتهجت الجزائر مجموعة من الإجراءات يمكن إجمالها في ثلاث إجراءات أساسية هي:

- التقاعد المسبق - المغادرة الإرادية (الذهاب الطوعي) - التأمين على البطالة.

وكان أنجع حل عاد إلى العمال بالفائدة هو التقاعد المسبق أما الحلين الباقيين فكانا مجرد إجراءات لتأجيل الأزمة إلى حين.

إن جل هذه التحولات والقضايا والتناقضات، جعلت النشاط النقابي ينصب على المحافظة على مناصب العمل بدل المطالبة برفع الأجور، غير أن هذا لم يمنع النقابة من المطالبة برفعها وهذا ما يستشف من الاتفاق الذي تم سنة 1997 والذي أقر بزيادة الأجور.