**2. تطـور قانـون العمـل في الجزائـر:**

 مر قانون العمل الجزائري بعدة مراحل متباينة، منذ أن وافق فترة الاستعمار إلى غاية يومنا هذا، ومن أبرز هذه المراحل:

**2. 1 مرحلة ما قبل الاستقلال:**

 وتمتد من 1830 إلى 1962 أي الفترة الاستعمارية، وبطبيعة الحال لا يمكن الحديث هنا عن قانون عمل جزائري خاص بل هو تطبيق لأغلب القوانين الفرنسية على الجزائريين من منطلق الفكرة الاستعمارية السائدة آنذاك: "الجزائر امتداد لفرنسا"(أحمية سليمان، 2012، 11).

وبالرغم من أن الكثير من المعنيين لا يعطون أهمية لهذه المرحلة، إلا أننا لا يمكن أن نتجنبها لأنها لبنة أساسية لقانون العمل فيما بعد، حتى أن العديد من القوانين الفرنسية بقي العمل بها ساري لعدة سنوات بعد الاستقلال.

**2. 2 المرحلة الممتدة من 1962 إلى 1977:**

 وهي المرحلة التي تلت الاستقلال مباشرة، والمسجل آنذاك أنه كان واجبا العمل على بسط السيادة الوطنية ومحاولة ضمان سيرورة الحياة الاقتصادية والاجتماعية من خلال استمرار عمل مختلف الأجهزة والمؤسسات، حتى لو كان ذلك باعتماد أغلب القوانين الفرنسية التي خلفها المستعمر مع إدخال بعض التعديلات على القوانين التي تتعارض مع السيادة الوطنية في انتظار صياغة منظومة قانونية خاصة، لان الجزائر في هذه المرحلة تعيش فراغا قانونيا في مختلف المجالات والقطاعات لا سيما بالنسبة لمجال العمل.

 وكانت هناك بعض المبادرات التي حاولت تنظيم العمل في الوظيف العمومي آنذاك منها صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 وما يتضمنه من أحكام حاولت التعامل مع مشاكل: الترسيم، الترقية، الحماية الاجتماعية، التقاعد...وغيرها(محمد الصغير بعلي،2000، 02).

واستمر الأمر على هذا الحال إلى غاية 5 جويلية 1975 هذه الأخيرة التي تعتبر سنة سن القوانين الخاصة بالعمل، حيث بادرت الدولة إلى إصدار قانون 31 ديسمبر والذي نص في مادته الأولى باستمرار سريان التشريع الفرنسي باستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية(بشير هدفي، 2003، 45).

**3.2 مرحلة القانون الأساسي العام للعامل من 1978 إلى 1990:**

 عرفت هذه المرحلة صدور القانون الأساسي العام للعامل في 05 أوت 1978 ووضع نظم وأسس موحدة لأحكام وقوانين العمل يخضع لها جميع العاملين في شتى القطاعات المهنية الإدارية والاقتصادية، العامة والخاصة، وحاول هذا القانون مواكبة الوضع والتطور الاجتماعي والاقتصادي الذي عرفته هذه المرحلة. لذا أصبح مصدرا أساسيا لكل قوانين العمل والاتفاقيات الجماعية والقوانين الأساسية، كما تجسدت وفقه فكرة التبعية القانونية مع التبعية الاقتصادية(خليفي عبد الرحمان،2008، 2).

**2. 4 مرحلة ما بعد 1990:**

 واكبت هذه المرحلة استقلالية المؤسسات التي بدأ التحضير لها منذ 1986 وشملت المؤسسات الاقتصادية المختلفة ما يعني تراجع الدولة عن الخيار الاشتراكي، حيث انعكست السياسة المعتمدة بصفة مباشرة على طبيعة العلاقات بين العمال وأرباب العمل وبرز أكثر النمط التعاقدي في العلاقات.

ففي أشغال الندوة الرابعة للتنمية بقصر الأمم(21/22ديسمبر1986) جاء في مضمون لائحة استقلالية المؤسسات التركيز على إثراء القانون الأساسي العام للعامل ومراسيمه ووضع خطة لتأطير الأجور والحوافز، تشجيع الإبداع، كل ذلك بهدف تفعيل أداء المؤسسات.

غير أن ذلك لم يتحقق على أرض الواقع، مما استدعى ندوة وطنية للمؤسسات في جانفي 1989 كان هدفها إثراء وتحسين أحكام القانون السابق وتم الخروج بمجموعة اقتراحات تبنتها الدولة فيما بعد.

وقد جاءت سنة 1990 بالعديد من النصوص التشريعية الخاصة بتنظيم علاقات العمل ذات الطابع التعاقدي على عكس الطابع التنظيمي الذي ميز القوانين السابقة، من أمثلتها:

القانون **90**-**02** المؤرخ في **06** فيفري **1990** المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وممارسة حق الإضراب.

القانون **90**-**04** المتعلق بتسوية المنازعات الفردية.

القانون **90**-**14** المؤرخ في **02** جوان **1990** المتعلق بممارسة الحق لنقابي في ظل التعددية.(أحمية سليمان، 2012، 12).