

علاقة قانون العمل بالشغل وبفئة العمال جعلت منه قانون متميز وخاص وله امتداد اجتماعي واقتصادي وسياسي، ولئن كان المذهب الحر دور في العالم المهني بتكريسه لقواعد التعاقد الحر فسرعان ما تدخلت الدولة بقواعد أمرا لحماية فئة العمال من أي تعسف وأصبحت وفي الجزائر ومن خلال المراحل التي مر بها تشريع العمل يتبيّن أنه قبل سنة 1990 كانت الدولة (السلطة العامة) متقدمة في كل صغيرة وكبيرة ذات صلة لكن ومع التحولات الحاصلة في كافة المجالات ودخول الاقتصاد التحولات الحاصلة ليصبح تشريع العمل يرتكز على التفاوض والتعاقد والمتأجرة وما يعني ذلك من دور حساس لأالية التفاوض الجماعي والمشاركة العمالية . لكن واعتبارا لحساسية هذا المجال بقى المشرع متدخلا بقواعد قانونية آمرة لحماية فئة العمال وبذلك أستحدثت آليات جديدة لها دور في عالم الشغل كالتفاوض الجماعي وأعتمدت المشاركة في كافة مظاهر العلاقة المهنية من إنعقاد العلاقة إلى إنتهائها وحتى عند حدوث منازعة فردية أو منازعة جماعية ، كرس الصبغة الاجتماعية على هذا القانون. وما برأ وجوببقاء تدخل الدولة هو الوضع المهني الناجم عن حل وتصفية المؤسسات العمومية وتحتمية حماية العمال بواسطة آليات جديدة تضمنها المراسيم التشريعية المصنفة ضمن الملف الاجتماعي وإستحداث نظام التأمين على البطالة والتقادم المسبق حركيّة عالم الشغل لم تتوقف عند حماية العمال إجتماعيا بل كذلك بمراجعة القوانين ذات الصلة لقوانين الضمان الاجتماعي والتقادم والمنازعات المرتبطة بها وكذا وضع إطار قانوني متميز لضبط علاقات عمل مسيري المؤسسات باستصدار المرسوم التنفيذي 290/90 المؤرخ في 26/09/1990 المتضمن النظام القانوني الخاص بعلاقات عمل مسيري المؤسسات كما تم التنازل عن أصول المؤسسات العمومية لفائدة العمال الأجراء الذين اكتسبوا صفة الشرك المساهم إضافة إلى صفتهم الأصلية – عمال إجراء وما نجم عن ذلك من تداخل في القوانين وقد أسفّر على هذه التحولات العميقه في العالم الاقتصادي نزاعات فالمشروع نظم إجراءات تسوية المنازعات الفردية وأفردها بالقانون 04/90 المؤرخ في : 06/02/1990 المتضمن تسوية المنازعات الفردية في العمل وهذا القانون بمثابة قانون إجراءات في مجال المنازعات الفردية في العمل . الترابط بين تشريع العمل والحماية الاجتماعية هو ماجعل من المشروع الجزائري يطلق عليه وعلى الجهة المختصة بالبيت في المنازعات الناشئة عن تطبيق وتقدير النصوص ذات الصلة بالقضاء الاجتماعي. إن هذه الحركة الدائمة في العالم المهني والتطورات الحاصلة استوجب مسايرة تشريع وأنظمة العمل لهاته التحولات السريعة كون قواعده تميز بالواقعية والمرونة والتطور السريع وما شهدته و استكمال البنية القانونية يتطلب عدم إغفال أي جانب من جوانب القانون الاجتماعي ، لأنه ينظم علاقات أكبر شريحة اجتماعية. ومن خلال تشريع التطورات الحاصلة على المستوى التشريعي والتنظيمي والقضائي يتبيّن جليا أن موضوع المنازعات الفردية في العمل ما زال يثير إشكالات كثيرة على مستوى التعاطي الداخلي وحدود تدخل مفتشية العمل ودور مكتب المصالحة وكذا فاعلية القضاء الاجتماعي القسم الاجتماعي) في مجال تسوية المنازعات الفردية في العمل ، القاعدة العماليه وولاية الجهة القضائية المختصة إقليميا ونوعيا، سيمـا: أولا : على المستوى التشريعي ثانيا: على مستوى التنظيمي ثالثا: على مستوى المؤسسة والإجراءات الداخلية المصالحة خامسا : على مستوى المحكمة الاجتماعية (القسم الاجتماعي) 1- على مستوى المحكمة الابتدائية 2- على مستوى المجلس القضائي