المقطع السادس الفردية المنازعات تسوية مجال في المتبعة الإجراءات الفاعلية شامل تقييمالعمل فيعلاقة قانون العمل بعالم الشغل وبفئة العمال جعلت منه قانون متميز وخاص وله امتداد اجتماعي واقتصادي وسياسي، ولئن كان للمذهب الحر دور في العالم المهني بتكريسة القواعد التعاقد الحر فسرعان ما تدخلت الدولة بقواعد أمرة الحماية فئة العمال من أي تعسف وأصبحت القواعد العمالية ذات صبغة أمرة . وفي الجزائر ومن خلال المراحل التي مر بها تشريع العمل يتبين أنه وقبل سنة 1990 كانت الدولة السلطة العامة) متدخلة في كل صغيرة وكبيرة ذات صلة بالعالم المهني وطبقة العمال، لكن ومع التحولات الحاصلة في كافة المجالات ودخول الاقتصاد في فلك جديد وتأثره بالعولمة كان لزاما على المشرع أن يكيف النصوص القانونية والتنظيمية مع التحولات الحاصلة ليصبح تشريع العمل يرتكز على التفاوض والتعاقد والمتاجرة وما يعني ذلك من دور حساس لآلية التفاوض الجماعي والمشاركة العمالية .لكن واعتبارا لحساسية هذا المجال بقى المشرع متدخلا بقواعد قانونية أمرة الحماية فئة العمال من أي تعسف وبذلك استحدثت اليات جديدة لها دور في عالم الشغل كالتفاوض الجماعي وكرست حقوق دستورية كالحق النقابي وممارسة حق الإضراب .واعتمدت المشاركة في كافة مظاهر العلاقة المهنية من انعقاد العلاقة إلى إنتهائها وحتى عند حدوث منازعة فردية أو منازعة جماعية ، بما كرس الصبغة الاجتماعية على هذا القانون.وما برر وجوب بقاء تدخل الدولة هو الوضع المهني الناجم عن حل وتصفية المؤسسات العمومية وآثار المرسوم التنفيذي 294/94 المؤرخ في 1994/09/25 المتعلق بحل وتصفية المؤسسات وحتمية حماية العمال بواسطة آليات جديدة تضمنتها المراسيم التشريعة المصنفة ضمن الملف الاجتماعي واستحداث نظام التأمين على البطالة والتقاعد المسبق.حركية عالم الشغل لم تتوقف عند حماية العمال اجتماعيا بل كذلك بمراجعة القوانين ذات الصلة القوانين الضمان الاجتماعي والتقاعد والمنازعات المرتبطة بها وكذا وضع اطار قانوني متميز الضبط علاقات عمل سيري المؤسسات باستصدار المرسوم التنفيذي 290/90 المؤرخ في 1990/09/26 المتضمن النظام القانوني الخاص بعلاقات عمل مسيري المؤسسات كما تم التنازل عن أصول المؤسسات العمومية لفائدة العمال الأجراء الذين اكتسبوا صفة الشريك المساهم إضافة إلى صفتهم الأصلية ـ عمال أجراء وما نجم عن ذلك من تداخل في القوانين المطبقة والقضاء المختص، وقد أسفر على هذه التحولات العميقة في العالم الاقتصادي نزاعات مهنية استوجبت التعاطي معها بحسب طبيعتها وبحسب خصوصية كل صنف من أصنافها . فالمشرع نظم إجراءات تسوية المنازعات الفردية وأفردها بالقانون 04/90 المؤرخ في : 1990/02/06 المتضمن تسوية المنازعات الفردية في العمل وهذا القانون بمثابة قانون إجراءات في مجال المنازعات الفردية في العمل .الترابط بين تشريع العمل والحماية الاجتماعية هو ما جعل من المشرع الجزائري يطلق عليه بالقانون الاجتماعي وعلى الجهة المختصة بالبث في المنازعات الناشئة عن تطبيق وتفسير النصوص ذات الصلة بالقضاء الاجتماعيإن هذه الحركية الدائمة في العالم المهني والتطورات الحاصلة استوجبت مسايرة تشريع وأنظمة العمل لهاته التحولات السريعة كون قواعده تتميز بالواقعية والمرونة والتطور السريع وما شهدته الحركة التشريعية في الجزائر من نصوص جديدة إجرائية وموضوعية إلا دليلا على محاولة مواكبة التطورات الحاصلة داخل الوطن وخارجه و استكمال البنية القانونية يتطلب عدم إغفال أي جانب من جوانب القانون الاجتماعي ، لأنه ينظم علاقات أكبر شريحة اجتماعية.ومن خلال تشريح التطورات الحاصلة على المستوى التشريعي والتنظيمي والقضائي يتبين جليا ان موضوع المنازعة الفردية في العمل ما زال يثير إشكالات كثيرة على مستوى التعاطيالداخلي وحدود تدخل مفتشية العمل ودور مكتب المصالحة وكذا فاعلية القضاء الاجتماعي (القسم الاجتماعي في مجال نسوية المنازعات الفردية في العمل الا سيما من ناحية محال القاعدة العمالية وولاية الجهة القضائية المختصة اقليميا ونوعياء والدارس التطور نظام تسيير المنازعات الفردية بلاحظ وجوب ادخال عدة تعديلات ومراجعات على كافة المستويات لا

Summarized by © lakhasly.com