

مؤشرات مفتاحية حول سوق العمل في الجزائر: نتناول مايلي:

1- الخصائص الديمغرافية لسكان الجزائر: حيث يظهر تأثير النمو السكاني على قوة العمل، من منطلق أن حجم السكان وتوزيعهم يعد من العوامل المؤثرة في عملية التنمية واستغلال الموارد في المجتمع، فغالبا ما يؤدي النمو السكاني المرتفع، وانخفاض مستوى النمو الاقتصادي إلى ارتفاع البطالة، مما يؤدي على اختلال التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل.

يمكنكم الاطلاع على النمو السكاني وتوزيعهم حسب السن القانوني (إحصائيات)

2- مؤشر المشاركة في قوة العمل: نلاحظ تفاوت النسب حسب الجنس (توزيع السكان الناشطين اقتصاديا في الجزائر).

3- مؤشر السكان المشتغلين في الجزائر: (قياس نسبة المشاركة في العملية الإنتاجية.)

فكلما كانت نسبة هذا المؤشر متدنية، دلت على ارتفاع نسبة الفئات الغير منتجة من إجمالي السكان، أي أنهم في وضعية بطالة، أو أنهم خارج قوة العمل.....إحصائيات: توزيع فئة السكان المشتغلين في الجزائر.

4- مؤشر مستويات البطالة في الجزائر: له أهمية بالغة في فهم سوق العمل، لارتباطه بمكون أساسي لقوة العمل، ونقصد به الأشخاص المتعطلين. كما يعد هذا المؤشر أحد وسائل قياس سوق العمل من ناحية وجود توازن أو اختلالات بين عروض العمل والطلب عليه، ويتجلى ذلك في قدرة البلد على خلق فرص عمل جديدة أو فقدانها في حالات انخفاض معدلات النمو بسبب الأزمات.

وفيما يخص الجزائر، بلغت فئة البطالين على المستوى الوطني خلال سبتمبر 2016م 1.272.000 شخصا بمعدل بطالة 10.5 %.....الخ من الإحصائيات.

يمكننا القول أن بقاء معدلات البطالة عند مستويات مرتفعة في الجزائر، خاصة لدى حاملي الشهادات الجامعية، يرجع إلى جملة من العوامل أهمها، ضعف أداء الاقتصاد الجزائري لارتباطه بعائدات المحروقات التي تمر بانخفاض حاد للأسعار في السنوات الأخيرة. إضافة إلى ضعف قدرة القطاع الخاص على توفير فرص عمل كافية أمام تراجع قدرة القطاع العمومي، فضلا عن توافق مخرجات المؤسسات التكوينية مع متطلبات سوق العمل.

وعموما، عرف سوق العمل في الجزائر العديد من التحولات في السنوات الأخيرة بسبب التغيير في هرم السكان/ تأثير التوجهات الاقتصادية على سياسات التشغيل واستحداث الوظائف/ ارتفاع عدد طالبي العمل وتأثير ذلك على ارتفاع مستويات البطالة/ إضافة إلى تأثير مختلف الأحداث العالمية كالأزمات الاقتصادية وانخفاض أسعار المحروقات.

سياسات سوق العمل

تعرف سياسات سوق العمل على أنها السياسات التي توفر الدخل البديل وتدابير الاندماج في سوق العمل للباحثين عن الوظائف والذين يكونون عادة من العاطلين، ولكنها تعني أيضا بالبطالة الجزئية بل والعاملين الذين يبحثون عن وظائف أفضل.

وعموما سياسات سوق العمل نوعان: سياسات محفزة أو نشطة، وأخرى سياسات وقائية (سلبية أو غير نشطة)

تشمل الأولى تحويلات المداخل الرامية إلى تعويض فقدان الدخل لبعض الأشخاص أو الفئات من القوى العاملة، مثل الإعانات البطالة والتعويض عند التقاعد المبكر. وتشمل الثانية مجموعة من السياسات الرامية إلى تحسين قدرة العاطلين على الدخول إلى سوق العمل، مثل المساعدة في البحث عن عمل والتدريب وفقا لاحتياجات سوق العمل والخلق المباشر للوظائف.

وبصفة عامة تعتبر تدابير دعم الدخل سياسات سلبية، بينما تعتبر التدابير والبرامج الرامية إلى تشجيع الخلق المباشر للوظائف وتعزيز الاستخدام، سياسات إيجابية.

1-السياسات غير النشطة (برامج سلبية): تتضمن إجراءات تخص تعويض الأشخاص

الفاقدين للدخل، مثل إعانات البطالة، التعويض عن التقاعد المبكر والتأمين ضد البطالة.

2-السياسات النشطة(برامج إيجابية) : وتشمل

أخدمات التشغيل العامة: تعرف أيضا بالهيئات العامة للتشغيل، وهي تشكل واحدة من التدخلات الرئيسية في سوق العمل، والتي تهدف إلى تعزيز كفاءة البحث عن الوظائف ومطابقة جودتها، حيث تضم إجراءات مختلفة، مثل تسجيل الباحثين عن عمل ، التدريب على البحث عن عمل، تقديم المشورة وخدمات التوجيه المهني للباحثين عن عمل.

ب-التدريب على سوق العمل: يقدم التدريب وإعادة التدريب مجاناً في العادة للأشخاص العاطلين عن العمل والمسجلين والذين تشملهم الخدمات العامة للتشغيل. وفي بعض البلدان يقدم التدريب المهني كذلك للأشخاص العاملين للحفاظ على وظائفهم، أو تسهيل إعادة توزيعهم على أعمال أخرى. حيث يتمثل الهدف الرئيسي لبرامج التدريب في تحسين إنتاجية الباحثين عن عمل وقابليتهم للتشغيل. إضافة إلى معالجة نقص المهارات الأساسية، مثل القراءة والكتابة ومهارات الحاسوب، للوصول إلى المهارات المهنية. لكن مضامين هذه البرامج هي أنها على المدى القصير، يمكن أن يكون لها آثاراً سلبية قد تحدث إذا كانت محتويات التدريب قديمة أو عديمة الفائدة، لذلك حتى يكو التدريب فعالاً، فإنه ينبغي أن يلبي احتياجات سوق العمل التي تتطلب فهماً للاحتياجات من المهارات في سياق منظور التنمية الاقتصادية للبلد.

ج-الخلق المباشر للوظائف: من خلال تقديم منح أو قروض لصاحب العمل لتغطية تكلفة خلق الوظائف، شريطة أن تشغل الوظائف الجديدة المسجلون المتعطلون عن العمل، وإلا يتعين رد المنحة أو القرض الممنوح.

د-دعم التشغيل (حوافز التشغيل) : تسهل برامج حوافز التشغيل تعيين عاملين جدد والمحافظة على وظائف العاملين المعرضين للتسريح من العمل بسبب ارتفاع تكاليف تشغيل العمال الجدد، ويتم تقديمها بشكل أساسي من خلال حوافز مالية، مثل الدعم المباشر للأجور أو الرواتب أو الإعفاء من الضمان الاجتماعي، أو تخفيض الضرائب على العمل. ويمكن أن تصبح برامج حوافز التشغيل أكثر فعالية عندما تكون مصحوبة ببرامج أخرى، مثل التدريب خلال العمل، والمساعدة من خلال تقديم المشورة والبحث عن العمل.

هـ-الأشغال العامة: توفر برامج الأشغال العامة فرص عمل مباشرة ومؤقتة بمعدلات أجور منخفضة، وتكون هذه الوظائف عادة في مشاريع البنية التحتية التي تحتاج لكثافة عمالية مثل الأنشطة المماثلة

النافعة للمجتمع المحلي. والمشاركون في هذه الوظائف عادة من الباحثين المسجلين في عمل أو من يقومون بعمل لفترة قصيرة أو طلاب أو متقاعدين.

و-دعم التشغيل الذاتي(دعم زيادة الأعمال): من خلال مساعدات مالية أو استشارية وبرامج القروض المصغرة لإنشاء شركات صغيرة.