

الإجابة النموذجية لمقياس سوق العمل في الجزائر

1- مؤشرات سوق العمل في الجزائر (الأدوات الكمية والنوعية) (06ن)

مؤشرات سوق العمل هي عبارة عن أدوات كمية أو نوعية لرصد حالة سوق العمل والتغيرات الحاصلة فيه، وتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل المحلي وعلاقاتها بباقي المنظومات الأخرى كالمنظومة الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية، التعليمية والتشريعية... الخ، إلى جانب مقارنتها بالأسواق الخارجية. فهي بذلك أدوات تستخدم لمعرفة المشكلات أو لتقييم أثر الإجراءات المطبقة في إطار سياسة التشغيل. فمثلا مؤشر البطالة يستخدم للحكم جزئيا على أداء منظومة سوق العمل، أي أن البطالة المرتفعة تعني أن هناك خلا في تلك المنظومة قد يكون سببه منظومة التعليم.

ومن أهم مؤشرات سوق العمل في الجزائر مايلي:

- الخصائص الديمغرافية لسكان الجزائر
- المشاركة في قوة العمل: (السكان الناشطين اقتصاديا)
- السكان المشتغلين في الجزائر (قياس نسبة المشاركة في العملية الانتاجية)
- مستويات البطالة في الجزائر

2- يركز البعد الاجتماعي على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة خاصة بالنسبة للشباب، والعمل على توفر الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة للتهميش والإقصاء.....(04ن)

3- للحوار الاجتماعي دورا هاما في تبني الأفكار الموضوعية في حل المشكلات ومن أهم مقومات الحوار الاجتماعي الفاعلة مايلي: (10ن)

- أن يتم الحوار بين منظمات مشروعة ومعترف بها، بحيث تمتلك الصلاحيات القانونية للمشاركة في الحوار، والمقصود هنا بالمشروعية هو أن دستور الدولة أو قوانينها الداخلية تعترف بوجود هذه المنظمات وتضع القواعد التي تحكم سيرها وتنظيمها.

- أن يتم الحوار بين منظمات سليمة التمثيل، فبدون سلامة التمثيل يفقد الحوار أهم مقوماته.
- أن يتم الحوار بين منظمات تتمتع بحرية التعبير: بمعنى حرية التعبير ليست مجرد شعار، فهي شرط أساسي في عملية إدارة الحوار ومقوم أساسي من مقوماته، كما تعني حرية التعبير عد التعرض لأي شكل من أشكال الضغط في طرح الأفكار والآراء داخل الحوار. كما تعني أيضا حرية استعمال وسائل الاعلام بدون إساءة أو

مساس بأطراف الحوار ، ودون الاخلال بمواثيق العمل الصحفي . فضلا عن تحقيق المساواة في فرض استخدام أجهزة الاعلام الرسمية لطرح الرأي، وأن تكون القدرة المالية لأحد الأطراف أداة للسيطرة الاعلامية وحظر فرص التعبير على من هم أقل قدرة من أطراف الإنتاج.

***دور النقابة كشريك اجتماعي**

النقابات العمالية هي اتحادات للعمال الذين يعملون في مهن معينة، بحيث تهدف هذه الاتحادات إلى تنظيم شؤون العمل والدفاع عن مصالح العمال وتحديد الأجور وظروف العمل وشروطه وكل ما يتعلق بشؤون العاملين.

يمكن القول أن النقابات العمالية كفكرة ظهرت من أجل السعي إلى تحقيق أهداف العمال ضمن إطار قانوني وضمان المكانة اللائقة لهم من خلال تحقيق المطالب التي تسعى إلى تجسيدها عمليا. إنها تنظيمات جماعية تهدف إلى الدفاع عن حقوق العمال وتمثيلهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم وتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم.

ولقد أثرت الضغوط المرتبطة بالمناخ الاقتصادي العالمي والانتهاكات المتواصلة لحقوق العمال تأثيرا بالغا على هذه النقابات العمالية، بما أدى ذلك إلى عرقلة جهودها النقابية التي تبذلها لتعزيز قواعدها وقدرتها على التفاوض ومن بينها:

-عدم احترام حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

- فرض القيود في علاقات الاستخدام أي بعقود مؤقتة.

- ارتفاع البطالة خاصة بين فئة الشباب.

وبالتالي يمكن القول بأن النقابة كمفهوم ارتبط بتواجد العمال داخل المنظمة وطريقة الكفاح التي يمكن من خلالها تحقيق مطالب العمال وفق آليات قانونية. والجدير بالذكر هنا أنه يجب التركيز على دور النقابات العمالية في التأثير على تشريعات العمل ورعاية مصالحها من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية. وهو الدافع الأول لتعزيز الحوار الاجتماعي، لاسيما أن العمال هم الأطراف الرئيسة المعنية بنتائج هذا الحوار، والذي لا يمكن أن يتحقق بدون نقابات عمالية موحدة ممثلة لعمالها وقادرة على حماية مصالحهم الرئيسة، وفي مقدمتها الحقوق والحريات النقابية التفاوض الجماعي، الحماية الاجتماعية، التأمينات الاجتماعية والسلامة الصحية والمهنية التي هي رأس مال العمال وصولا إلى العمل اللائق والأجر العادل وحماية الحد الأدنى للأجور والمساواة في العمل، حقوق المرأة، مكافحة عمالة الأطفال، فضلا عن التكوين المهني لمكافحة البطالة وتأمين فرص العمل.