

الوساطة في سوق العمل:

يقصد بالوساطة في سوق العمل: معالجة اختلال التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل، أي التركيز على تحليل سلوكيات مختلف الفاعلين من أصحاب العمل، طالبون الشغل والدولة عن طريق مؤسسات الوساطة الحكومية. أما بالنسبة لأصحاب القرار السياسي والقائمين على سوق الشغل، تعني الوساطة المؤسسية: المطابقة بين العرض والطلب في إطار حيادي... أي جعل الطلب والعرض يلتقيان عن طريق توفير المعلومات حول طالبي الشغل وعارضيه. وذلك النسق الحيادي هو سبيل مفهوم الوساطة التقليدية التي ظهرت في إطار الثورة الصناعية، وقد تطور مفهوم الوساطة تحت وقع التطورات الاقتصادية والاجتماعية، من دور الحيادي إلى دور تعديلي يتمثل في تدخل الحكومي عن طرق سياسات التشغيل وما تتضمنه من آليات وبرامج المساعدة على التشغيل وكذا برامج المرافقة، بالإضافة إلى فتح منظومة التعليم والتدريب على محيطها الاقتصادي والاجتماعي وتطوير مخرجاتها إلى احتياجات السوق.¹

نماذج الوساطة في سوق العمل:

يمكن تقسيم الوساطة في سوق العمل إلى ثلاث نماذج، كما يلي:²

النموذج الأول: (information model)

¹ غراب أحمد وآخرون، دور مؤسسات وأجهزة الوساطة في ضبط سوق العمل والحد من البطالة في الجزائر: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 04، العدد 01، 2019، ص 15-28.
² علي حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، ورقة عمل مقدمة من منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، 2008، ص 11.

الوساطة تبنى على مفهوم الحياد في هذه العلاقة، يعني أن الوسيط يتدخل فقط في نقل المعلومات إلى الطرفين بالشفافية والحيادية الكاملتين. ويسمى هذا النمط بالنموذج الإعلامي

النموذج الثاني: (selection model)

الوساطة تبنى على التدخلات التعديلية في تحقيق الوساطة، بما يعني توجيه العروض والطلبات نحو هدف معين (تحسين الإنتاجية، أولوية تشغيل حاملي الشهادات). ويسمى هذا النمط بالنموذج الانتقائي.

النموذج الثالث: (structuring model)

الوساطة تبنى على مستوى صياغة عرض الشغل أو طلب الشغل بشكل أفضل، كأن يقترح على صاحب العمل أن يحدد بكل دقة المواصفات المهنية المطلوبة. وعلى طالب الشغل أن يحدد بكل دقة أيضا قدراته وحقبة مهاراته. ويسمى هذا النمط بالنموذج الهيكلية.