

أثبتتها تجربة المانيا من أجل الحفاظ على رأس المال البشرى (١)

التدريب أداة أساسية للقضاء على البطالة

العاطلين بمعدلات ملموسة .
ثانيا: اعتماد وزارة الاقتصاد والعمل لميزانية كبيرة على ٥ سنوات لتمويل التدريب والتأهيل لمقابلة متطلبات سوق العمل حيث قسم برنامج التدريب إلى قسمين:

التدريب التأهيلي للعمل المبتدىء:

تم التوسع في تطبيق نظام التأهيل فيما يخص التعليم الفني والتجاري المزدوج والشبيه ببرنامج مبارك - كول وذلك لآخراج عمال وموظفين يغطون ٥٤ تخصص صناعي فني و١٢ تخصص تجاري واداري و فني وذلك بالانضمام لبرنامج تأهيلي لمدة ثلاث سنوات يسمح بقضاء يومان في الاسبوع في التعليم النظري لدى مؤسسات تعليمية معتمدة من وزارة العمل ضم إليها أنشطة تعليمية تابعة للغرف التجارية بجميع المدن والمراكز في المانيا بمعنى ان الغرف التجارية دخلت سوق العمل من خلال توفير خدمات تعليمية تخصصية، بالاضافة إلى قضاء ثلاثة إلى اربعة أيام في الاسبوع في تدريب عملي بمقابل بسيط لدى جهات العمل التي تقبل

الاشتراك في برنامج التأهيل المزدوج، وبهذا التوسع فقد زادت امكانات التدريب التأهيلي للشباب المبتدىء بنسبة تراوحت بين ١٥٪ و ١٨٪ عما كانت عليه قبل ذلك، وبذلك فقد تم توفير دعم كبير لمنظومة العمل وهو الأمر الذي كانت له أهميته الكبرى.

تعاملت وزارة الاقتصاد والعمل مع حالات انتهاء خدمة العامل أو الموظف وهي كثيرة بالنظر للسهولة النسبية لحالات التعيين وانهاء العمل دون تعقيدات في المانيا لاسباب يكون لها مبررها الكافي في أغلب الاحيان، فقد عملت وزارة العمل على انشاء الية تجمع بين الاستقصاء والتدريب يكون واجبها الاتصال بصاحب العمل في كل حالة فصل او انتهاء خدمة للعامل أو عدم تجديد عقده الذي انتهى وذلك بغرض الاستقصاء عن أوجه القصور في أداء العامل المنتهية خدمته والحصول من صاحب العمل على التوجيه الذي يراه في استكمال الخبرة الفنية أو النظرية للعامل وينتهي هذا الاستقصاء بسؤال مهم عن استعداد صاحب العمل لاعادة العامل المعنى للعمل اذا تم استيفاء ما ينقصه من مهارات.

وفي هذا الاجراء جانب مهم من التوجه الاقتصادي بقضية التدريب اذا ان التدريب في هذه الحالة يوجه توجيهها محددًا بمجال النقص في خبرة العامل وبالتالي يكون الجانب التمويلي منه ذو كفاءة تمويلية عالية وتكون نتيجته المتوقعة الزيادة المضمونة لقرص عمل هذا العامل مع احتمال زيادة شريحة الأجور له في سوق العمل.

ثالثًا: السماح للشركات الصناعية بتخفيض ساعات العمل ضمن سياسة خفض الانتاج اذا ما استوجب الأمر ذلك

[البقية الاسبوع القادم]



نادر رياض

ما احوجنا لاتخاذ سياسات متكاملة لمواجهة تزايد البطالة والتي أصبحت ظاهرة عالمية تعنى بها الدول من أجل اصلاح هياكلها وسياساتها الاقتصادية، لذا فالبطالة لم تعد شأننا مصرياً فحسب بل عالمياً ايضاً.

وكما يقول دكتور مهندس نادر رياض رئيس اتحاد منظمات الأعمال المصرية - الأوروبية ورئيس لجنة البحوث والتطوير ونقل التكنولوجيا باتحاد الصناعات المصرية اننا اذا اخذنا في الاعتبار ان دور النقابات والاتحادات في مصر لم يعد قاصراً على ماجرى العرف عليه من قبل من التصدي فقط بالدفاع عن حقوق العمال في مواجهة اصحاب الأعمال بعد أن استقرت حقوق العمال في مستواها الحالي من اعتراف لأصحاب الأعمال في مجملهم بتلك الحقوق والتعامل في إطارها بسلاسة لم تكن متوفرة في عهود سابقة، مما استلزم التطوير في سياسة النقابات والاتحادات وأيضا وزارة القوى العاملة ليصبح التدريب احد أولى اولوياتها سواء ما يختص بأول منظومة العمل

من تدريب وتأهيل المبتدئين من شباب العمال امتدادا لآخر المنظومة من اعادة تأهيل العمال المستغنى عنهم وتوفير فرص عمل جديدة لهم بمؤهلات افضل ومستوى اجور أعلى دون اغفال آليات تمويل اقتصادية لمن يرغب منهم في اقامة مشروعات أو ورش أو أنشطة حرفية خاصة بهم - وهو ما اتفق على تسميته بالتأهيل الأفقى والتأهيل الراسى.

مع تصاعد نسبة البطالة في سوق العمل في جمهورية المانيا الاتحادية فقد روى التصدى لها في مرحلة حكم جيرهارد شرودر وذلك بتعيين وزير متميز في منصب وزارى جديد الا وهو وزير الاقتصاد والعمل تمثل في شخصية الدكتور وولفجانج كلمينت وهو شخصية تجمع بين الاقتصاد والحركة النقابية العمالية على الصعيد الالمانى القومى، وقد كان الهدف من ضم الوزارتين في وزارة واحدة انما ترسيخ معنى أن القوى العاملة هي صناعة الاقتصاد وفي إعادة تأهيل القوى العاملة ودعمها بالتدريب من أجل الحفاظ عليها وتنميتها كقوى استراتيجية على المستوى القومى فان ذلك لا يخلو عن ربط العلاقة بين التكلفة والعائد أى البحث عن فرص العمل في إطار اقتصاديات مثلى للتدريب لا تسقط منها حسابات التكلفة والعائد.

وقد ارسى الوزير وولفجانج كلمينت بصفته وزيرا فوق العادة للاقتصاد والعمل مجموعة قواعد تعمل على محاور مختلفة في نفس الوقت لتتكامل في خدمة الهدف النهائى تخلص للاتي:
اولا: التوسع في السماح والمعاش المبكر بدءا من ٥٢ عاما بناء على رغبة العامل: ادى هذا الاجراء إلى تحسن كبير في البيانات الاحصائية عن ارقام البطالة حسبت ايجابا لصالح حكومة شرودر في شهورها الأولى اذ تحول جانب من العاطلين إلى المعاش المبكر مما خفض في ارقام اعداد

أثبتتها تجربة ألمانيا من أجل الحفاظ على رأس المال البشرى « ٢ »

التدريب والتأهيل والالتزام البيئي وتشجيع الصناعات الصغيرة أدوات أساسية لمواجهة البطالة

ناهيك عن الايجابيات الاقتصادية القومية التي تضاف للناتج الوطني. خامسا: التوسع في التدريب والتأهيل الافقى والرأسى واعادة التأهيل:

ان التدريب والتأهيل يمتد ليس فقط في مجال العمل على المستوى الافقى بمعنى التوسع العددي الكمي للمستويات ذات المستوى الأول المهني وانما يمتد أيضا رأسيا بمعنى الانتقال من التخصص العام إلى التخصص الدقيق بمختلف مستوياته المهنية والحرفية ويمكن تطوير برنامج مبارك - كول ليمثل التجربة الألمانية بما لها من قدم راسخ لينقلها إلى مصر ولوزارة العمل ووزارة الصناعة وهي الأوسع مجالا بمالها من مراكز تأهيل مهني تزيد على ١٥٠ مركزا موزعة على انحاء الجمهورية وذلك بالتوسع فيها باضافة التأهيل الرأسى إلى المنظومة الحالية من التدريب والتأهيل على المستوى الافقى.

ابتسام سعد

الصناعات الصغيرة فى جميع المجالات والانشطة يعتبر صورة مثالية يحتذى بها، إلا انها اختطت بعدا اضافيا فى تخصيص تمويل للعمالة المستغنى عنها لبدء انشطة خاصة بها

حبذا لو كانت تلك العمالة تقع فى شريحة المستغنى عنه ضمن برامج الخصخصة اندماج الشركات وبالتالي فانها توجه لاعادتها مرة أخرى سوق العمل بصفقتها أصحاب صناعات صغيرة وحرفية ومهنية.

والأمر ليس بخاف ان فى هذا فائدة مزدوجة اذ ان تلك العمالة تخضم احصائيا من قوائم العاطلين لتضاف ايجابا إلى قوائم اصحاب الأعمال ليضم لها بعد ذلك عمال تابعين لها يخضموا مرة أخرى احصائيا من قوائم العاطلين مما يحسن بالقطع من اداء وزارة العمل فى مواجهة الصحافة والرأى العام من قضية الحد من البطالة



د. نادر رياض

المنافسة بجميع ابعادها، فان الأمر لا يخلو من وقت لآخر ان تضطر بعض الشركات لخفض انتاجها عند ارتفاع المخزون لديها وذلك فى إطار ما يسمى بتخفيض ساعات العمل وهو إجراء مؤقت لا يجب أن يتعدى زمنه سنة كاملة إلا فى اضيق الحدود،

ويطبق هذا النظام باختصار فى ان تتقدم الشركة الصناعية بطلب خفض ساعات العمل والذي يسمح به القانون بخفضه حتى نسبة ٨٠٪ بحد اقصى مع الاحتفاظ بالعمالة وذلك اما بتقليل عدد ايام

العمل أو خفضها يوميا بما لا يقل عن حده الأدنى عن ٢٠٪ من عدد ساعات العمل الرسمية.

تقوم الشركة فى هذه الحالة بسداد الأجر طبقا لساعات العمل الفعلية المخفضة والمصرح لها بها، بينما تقوم وزارة العمل باستكمال اجر العامل فى حدود نصف المتبقى من ساعات العمل الرسمية أى الساعات التى لم يعملها العامل أى بنسبة ٥٠٪ من اجرها الكامل، ويمكن للشركة عند زوال العارض الاقتصادي التسويقي من العودة للعمل بنظام الساعات الكاملة حتى قبل استيفاء فترة التصريح التى يصرح إليها بها.

رابعا: اتاحة قروض ميسرة لتمويل الانشطة العمالية الخاصة بهم مع اعطاء الاولوية للعمالة المستغنى عنها أو الخاضعة للخصخصة.

لاشك ان البرنامج الألماني لتشجيع

ما احوجنا لاتخاذ سياسات متكاملة لمواجهة تزايد البطالة والتي أصبحت ظاهرة عالمية تعنى بها الدول من أجل اصلاح هيكلها وسياساتها الاقتصادية، لذا فالبطالة لم تعد شأننا مصريا فحسب بل عالميا أيضا.

ولقد تناولنا الأسبوع قبل الماضى الحلقة الأولى من رؤية الدكتور مهندس نادر رياض رئيس اتحاد منظمات الأعمال المصرية الأوروبية ورئيس لجنة البحوث والتطوير ونقل التكنولوجيا باتحاد الصناعات المصرية حول مجموعة قواعد التى أرساها وزير الاقتصاد والعمل الألماني حفاظا على القوى العاملة صانعة الاقتصاد وذلك من خلال خمسة محاور مختلفة تتكامل لخدمة الهدف النهائى :

اولا: التوسع فى السماح بالعاش المبكر بدءا من ٥٢ عاما بناء على رغبة العامل:

ثانيا: اعتماد وزارة الاقتصاد والعمل لميزانية كبيرة على ٥ سنوات لتمويل التدريب والتأهيل لمقابلة متطلبات سوق العمل حيث قسم برنامج التدريب إلى قسمين:

- التدريب التأهيلي للعمل المبتدىء: - التعامل مع حالات انتهاء خدمة العامل أو الموظف:

واليوم نستكمل تلك المحاور من رؤية الدكتور نادر رياض:

ثالثا: السماح للشركات الصناعية بتخفيض ساعات العمل ضمن سياسة خفض الانتاج اذا ما استوجب الأمر ذلك:

لما كان الاقتصاد الألماني يقوم على المنافسة الشرسة والمفتوحة فى نطاق السوق الحرة والذي يفسح مجال