رئيس اتحاد منظمات الأعمال المصرية الأوروبية يطرح التجربة الألمانية فى الحفاظ على رأس المال البشرى

ما أحوجنا لاتخاذ سياسات متكاملة لمواجهة تزايد البطالة والتي أصبحت ظاهرة عالمية تعني بها الدول من اجل إصلاح هياكلها وسياساتها الاقتصادية.لذا فالبطالة لم تعد شأناً مصرياً فحسب بل عالمياً أيضاً .

ويرى الدكتور مهندس نادر رياض رئيس اتحاد منظمات الأعمال المصرية الأوروبية أننا إذا أخذنا في الاعتبار أن دور النقابات والاتحادات في مصر لم يعد قاصراً علي ما جري العرف عليه من قبل من التصدي فقط بالدفاع عن حقوق العمال في مواجهة اصحاب الأعمال حبذا 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 وايضاً وزارة القوي العاملة ليصبح التدريب احد اولى اولوياتها سواء ما اختص بأول منظومة العمل من تدريب وتأهيل المبتدئين من شباب العمال امتداداً لآخر المنظومة من إعادة تأهيل العمال المستغني عنهم وتوفير فرص عمل جديدة لهم بمؤهلات افضل ومستوي أجور أعلى دون إغفال اليات تمويل اقتصادية لمن يرغب منهم في إقامة مشروعات أو ورش أو انشطة حرفية خاصة بهم وهو ما تفق علي تسميته بالتأهيل الأفقي والتأهيل الرأسي.

ومع تصاعد نسبة البطالة في سوق العمل في جمهورية المانيا الاتحادية فقد رؤي التصدي لها في مرحلة حكم جيرهارد شرودر وذلك بتعيين وزير متميز في منصب وزاري جديد ألا وهو وزير الاقتصاد والعمل تمثل في شخصية الدكتور وولفجانج كليمنت وهو شخصية تجمع بين الاقتصاد والحركة النقابية العمالية علي الصعيد الألماني القومي.

وقد كان الهدف من ضم الوزارتين في وزارة واحدة إنما ترسيخ معني أن القوي العاملة هي صانعة الاقتصاد وفي إعادة تأهيل القوي العاملة ودعمها بالتدريب من أجل الحفاظ عليها وتنميتها كقوي إستراتيجية علي المستوي القومي فان ذلك لا يخلو من ربط العلاقة بين التكلفة والعائد أي البحث عن فرص العمل في إطار اقتصاديات مثلي للتدريب لا تسقط منها حسابات التكلفة والعائد .

وقد أرسي الوزير وولفجانج كليمنت بصفته وزيراً فوق العادة للاقتصاد والعمل مجموعة قواعد تعمل علي محاور مختلفة في نفس الوقت لتتكامل في خدمة الهدف النهائي تخلص للآتي :

أولاً : التوسع في السماح بالمعاش المبكر بدءاً من ٥٢ عاماً بناءا علي رغبة العامل :

أدي هذا الإجراء إلي تحسن كبير في البيانات الإحصائية عن أرقام البطالة حسبت إيجاباً لصالح حكومة شرودر في شهورها الأولي إذ تحول جانب من العاطلين إلي المعاش المبكر مما خفض في أرقام أعداد العاطلين بمعدلات ملموسة مما دعا الصحافة للثناء علي حكومة شرودر فور توليها السلطة.

ثانياً : اعتماد وزارة الاقتصاد والعمل لميزانية كبيرة على٥ سنوات لتمويل التدريب والتأهيل لمقابلة متطلبات سوق العمل حيث قسم برنامج التدريب إلي قسمين :

أ-التدريب التأهيلي للعامل المبتدئ :

تم التوسع في تطبيق نظام التأهيل فيما يخص التعليم الفني والتجاري المزدوج والشبيه ببرنامج مبارك/كول وذلك لإخراج عمال وموظفين يغطون ٥٤ تخصص صناعيا فنيا و ١٢ تخصصا تجاريا

د.نادر رياض:
وزارة الاقتصاد والعمل اعتمدت ميزانية كبيرة على ٥سنوات لمواجهة احتياجات سوق العمل

/ إداريا / فنيا وذلك بالانضمام لبرنامج تأهيلي لمدة ثلاث سنوات يسمح بقضاء يومين في الأسبوع في التعليم النظري لدي مؤسسات تعليمية معتمدة من وزارة العمل ضم إليها أنشطة تعليمية تابعة للغرف التجارية بجميع المدن والمراكز في المانيا بمعني أن الغرف التجارية دخلت سوق العمل من خلال توفير خدمات تعليمية تخصصية بالإضافة إلي قضاء ثلاثة إلي اربعة أيام في الأسبوع في تدريب عملي بمقابل بسيط لدي جهات العمل التي تقبل الاشتراك في برنامج التأهيل المزدوج.

وبهذا التوسع فقد زادت إمكانيات التدريب التأهيلي للشباب المبتدئ بنسبة تراوحت بين ١٥ ٪ و ١٨ ٪ عما كانت عليه قبل ذلك ، وبذا فقد تم توفير دعم كبير لمنظومة العمل في نطاق أول المنظومة وهو الأمر الذي كانت له أهميته الكبري .

ب -?التعامل مع حالات إنهاء خدمة العامل أو الموظف :

تعاملت وزارة الاقتصاد والعمل مع هذه الحالات وهي كثيرة بالنظر للسهولة النسبية لحالات التعيين وإنهاء العمل دون تعقيدات في المانيا لأسباب يكون لها مبررها الكافي في اغلب الأحيان ، فقد عملت وزارة العمل علي إنشاء آلية تجمع بين الاستقصاء والتدريب يكون واجبها الاتصال بصاحب العمل في كل حالة فصل أو إنهاء خدمة للعامل أو عدم تجديد عقده الذي انتهي وذلك بغرض الاستقصاء عن أوجه القصور في أداء العامل المنتهية خدمته والحصول من صاحب العمل علي التوجيه الذي يراه في استكمال الخبرة الفنية أو النظرية للعامل وينتهي هذا الاستقصاء بسؤال هام عن استعداد صاحب العمل لإعادة العامل المعني للعمل إذا تم استيفاء ما ينقصه من مهارات .

وسواء أبدي صاحب العمل استعداده لإعادة العامل فيما بعد أو لم يبد الاستعداد لذلك فإن العامل يوجه لبرنامج تأهيلي تعليمي بدون مقابل لاستيفاء ما اقترحه صاحب العمل من أوجه قصور تستوجب المعاناة.

وفي هذا الإجراء جانب مهم من التوجه الاقتصادي بقضية التدريب إذ أن التدريب في هذه الحالة يوجه توجيهاً محدداً بمجال النقص في خبرة العامل وبالتالي يكون الجانب التمويلي منه ذو كفاءة تمويلية عاليه وتكون نتيجته المتوقعة الزيادة المضمونة لفرص عمل هذا العامل مع احتمال زيادة شريحة الأجور له في سوق العمل.

ثالثاً : السماح للشركات الصناعية بتخفيض ساعات العمل ضمن سياسة خفض الإنتاج إذا ما استوجب الأمر ذلك :

لما كان الاقتصاد الألماني يقوم علي المنافسة الشرسة والمفتوحة في نطاق السوق الحره والذي يفسح مجال المنافسة بجميع أبعادها ، فإن الأمر لا يخلو من وقت لآخر أن تضطر بعض الشركات لخفض إنتاجها عند ارتفاع المخزون لديها وذلك في إطار ما يسمي بتخفيض ساعات العمل وهو إجراء مؤقت لا يجب أن يتعدي زمنه سنة كاملة إلا في أضيق الحدود ، ويطبق هذا النظام باختصار في أن تتقدم الشركة الصناعية بطلب خفض ساعات العمل والذي يسمح به القانون بخفضه حتي نسبة ٨٠ ٪ بحد أقصي مع الاحتفاظ بالعمالة وذلك إما بتقليل عدد أيام العمل أو خفضها يومياً بما لا يقل في حده الأدني عن ٢٠ ٪ من عدد ساعات العمل الرسمية.

تقوم الشركة في هذه الحالة بسداد الأجور طبقاً لساعات العمل الفعلية المخفضة والمصرح لها بها ، بينما تقوم وزارة العمل بإستكمال اجر العامل في حدود نصف المتبقي من ساعات العمل الرسمية أي الساعات التي لم يعملها العامل اي بنسبة ٥٠ ٪ من أجرها الكامل ، ويمكن للشركة عند زوال العارض الاقتصادي التسويقي من العودة للعمل بنظام الساعات الكاملة حتي قبل استيفاء فترة التصريح التي يصرح إليها بها .

رابعاً : إتاحة قروض ميسرة لتمويل الأنشطة العمالية الخاصة بهم مع إعطاء الأولوية للعمالة المستخدم عنها أو الخاضعة للخصخصة .

لاشك أن البرنامج الألماني لتشجيع الصناعات الصغيرة في كافة المجالات والأنشطة يعتبر صورة مثالية يحتذي بها . إلا إنها اختطت بعداً إضافياً في تخصيص تمويل للعمالة المستخدم عنها لبدء أنشطة خاصة بها حبذا لو كانت تلك العمالة تقع في شريحة المستغني عنه ضمن برامج الخصخصة أو اندماج الشركات وبالتالي فإنها توجه لإعادتها مرة أخري سوق العمل بصفتها أصحاب صناعات صغيرة وحرفية ومهنية .

والأمر ليس بخاف أن في هذا فائدة مزدوجة إذ أن تلك العمالة تخصم إحصائياً من قوائم العاطلين لتضاف إيجاباً إلي قوائم أصحاب الأعمال ليضم لها بعد ذلك عمال تابعين لها يخصموا مرة أخري إحصائياً من قوائم العاطلين مما يحسن بالقطع من أداء وزارة العمل في مواجهة الصحافة والرأي العام من قضية الحد من البطالة ناهيك عن الايجابيات الاقتصادية القومية التي تضاف للناتج الوطني .

خامساً: التوسع فى التدريب والتأهيل الأفقى والرأسى وإعادة التأهيل :

إن التدريب والتأهيل يمتد ليس فقط فى مجال العمل على المستوى الأفقى بمعنى التوسع العددى الكمى للمستويات ذات المستوى الأول المهنى وإنما يمتد أيضاً رأسياً بمعنى الانتقال من التخصص العام إلى التخصص الدقيق بمختلف مستوياته المهنية والحرفية ويمكن تطوير برنامج مبارك على كول ليمثل التجربة الألمانية بما لها من قدم وترسخ لينقلها إلى مصر ولوزارة العمل ووزارة الصناعة وهي الاوسع مجالاً بمالها من مراكز تأهيل مهنى تزيد عن ١٥٠ مركزاً موزعة على إنحاء الجمهورية وذلك بالتوسع فيها بإضافة التأهيل الرأسى إلى المنظومة الحالية من التدريب والتأهيل على المستوى الافقى .

رئيس اتحاد منظمات الأعمال المصرية الأوروبية يطرح التجربة الألمانية فى الحفاظ على رأس المال البشرى

ما أحوجنا لاتخاذ سياسات متكاملة لمواجهة تزايد البطالة والتي أصبحت ظاهرة عالمية تعني بها الدول من اجل إصلاح هياكلها وسياساتها الاقتصادية،لذا فالبطالة لم تعد شأناً مصرياً فحسب بل عالمياً أيضاً .

ويرى الدكتور مهندس نادر رياض رئيس اتحاد منظمات الأعمال المصرية الأوروبية أننا إذا أخذنا في الاعتبار أن دور النقابات والاتحادات في مصر لم يعد قاصراً علي ما جري العرف عليه من قبل من التصدي فقط بالدفاع عن حقوق العمال في مواجهة أصحاب الأعمال حبذا 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 وأيضاً وزارة القوي العاملة ليصبح التدريب احد أولى أولوياتها سواء ما اختص بأول منظومة العمل من تدريب وتأهيل المبتدئين من شباب العمال امتداداً لآخر المنظومة من إعادة تأهيل العمال المستغني عنهم وتوفير فرص عمل جديدة لهم بمؤهلات أفضل ومستوي أجور أعلى دون إغفال آليات تمويل اقتصادية لمن يرغب منهم في إقامة مشروعات أو ورش أو أنشطة حرفية خاصة بهم وهو ما تفق علي تسميته بالتأهيل الأفقي والتأهيل الرأسي.

ومع تصاعد نسبة البطالة في سوق العمل في جمهورية المانيا الاتحادية فقد رؤي التصدي لها في مرحلة حكم جيرهارد شرودر وذلك بتعيين وزير متميز في منصب وزاري جديد ألا وهو وزير الاقتصاد والعمل تمثل في شخصية الدكتور وولفجانج كليمنت وهو شخصية تجمع بين الاقتصاد والحركة النقابية العمالية علي الصعيد الألماني القومي.

وقد كان الهدف من ضم الوزارتين في وزارة واحدة إنما ترسيخ معني أن القوي العاملة هي صانعة الاقتصاد وفي إعادة تأهيل القوي العاملة ودعمها بالتدريب من اجل الحفاظ عليها وتنميتها كقوي إستراتيجية علي المستوي القومي فان ذلك لا يخلو من ربط العلاقة بين التكلفة والعائد أي البحث عن فرص العمل في إطار اقتصاديات مثلي للتدريب لا تسقط منها حسابات التكلفة والعائد .

وقد أرسي الوزير وولفجانج كليمنت بصفته وزيراً فوق العادة للاقتصاد والعمل مجموعة قواعد تعمل علي محاور مختلفة في نفس الوقت لتتكامل في خدمة الهدف النهائي تخلص للآتي :

أولاً : التوسع في السماح بالمعاش المبكر بدءاً من ٥٢ عاماً بناءا علي رغبة العامل :

أدي هذا الإجراء إلي تحسن كبير في البيانات الإحصائية عن أرقام البطالة حسبت إيجاباً لصالح حكومة شرودر في شهورها الأولي إذ تحول جانب من العاطلين إلي المعاش المبكر مما خفض في أرقام أعداد العاطلين بمعدلات ملموسة مما دعا الصحافة للثناء علي حكومة شرودر فور توليها السلطة.

ثانياً : اعتماد وزارة الاقتصاد والعمل لميزانية كبيرة على٥ سنوات لتمويل التدريب والتأهيل لمقابلة متطلبات سوق العمل حيث قسم برنامج التدريب إلي قسمين :

أ-التدريب التأهيلي للعامل المبتدئ :

تم التوسع في تطبيق نظام التأهيل فيما يخص التعليم الفني والتجاري المزدوج والشبيه ببرنامج مبارك?كول وذلك لإخراج عمال وموظفين يغطون ٥٤ تخصص صناعيا فنيا و ١٢ تخصصا تجاريا / إداريا / فنيا وذلك بالانضمام لبرنامج تأهيلي لمدة ثلاث سنوات يسمح بقضاء يومين في الأسبوع في التعليم النظري لدي مؤسسات تعليمية معتمدة من وزارة العمل ضم إليها

د.نادر رياض:
وزارة الاقتصاد والعمل اعتمدت ميزانية كبيرة على ٥سنوات لمواجهة احتياجات سوق العمل

أنشطة تعليمية تابعة للغرف التجارية بجميع المدن والمراكز في المانيا بمعني أن الغرف التجارية دخلت سوق العمل من خلال توفير خدمات تعليمية تخصصية،بالإضافة إلي قضاء ثلاثة إلي أربعة أيام في الأسبوع في تدريب عملي بمقابل بسيط لدي جهات العمل التي تقبل الاشتراك في برنامج التأهيل المزدوج.

وبهذا التوسع فقد زادت إمكانيات التدريب التأهيلي للشباب المبتدئ بنسبة تراوحت بين ١٥ ٪ و ١٨ ٪ عما كانت عليه قبل ذلك ، وبذا فقد تم توفير دعم كبير لمنظومة العمل في نطاق أول المنظومة وهو الأمر الذي كانت له أهميته الكبري .

ب -?التعامل مع حالات إنهاء خدمة العامل أو الموظف :

تعاملت وزارة الاقتصاد والعمل مع هذه الحالات وهي كثيرة بالنظر للسهولة النسبية لحالات التعيين وإنهاء العمل دون تعقيدات في ألمانيا لأسباب يكون لها مبررها الكافي في اغلب الأحيان ، فقد عملت وزارة العمل علي إنشاء آلية تجمع بين الاستقصاء والتدريب يكون واجبها الاتصال بصاحب العمل في كل حالة فصل أو إنهاء خدمة للعامل أو عدم تجديد عقده الذي انتهي وذلك بغرض الاستقصاء عن أوجه القصور في أداء العامل المنتهية خدمته والحصول من صاحب العمل علي التوجيه الذي يراه في استكمال الخبرة الفنية أو النظرية للعامل وينتهي هذا الاستقصاء بسؤال هام عن استعداد صاحب العمل لإعادة العامل المعني للعمل إذا تم استيفاء ما ينقصه من مهارات .

وسواء أبدي صاحب العمل استعداده لإعادة العامل فيما بعد أو لم يبد الاستعداد لذلك فإن العامل يوجه لبرنامج تأهيلي تعليمي بدون مقابل لاستيفاء ما اقترحه صاحب العمل من أوجه قصور تستوجب المعاناة.

وفي هذا الإجراء جانب مهم من التوجه الاقتصادي بقضية التدريب إذ أن التدريب في هذه الحالة يوجه توجيهاً محدداً بمجال النقص في خبرة العامل وبالتالي يكون الجانب التمويلي منه ذو كفاءة تمويلية عاليه وتكون نتيجته المتوقعة الزيادة المضمونة لفرص عمل هذا العامل مع احتمال زيادة شريحة الأجور له في سوق العمل.

ثالثاً : السماح للشركات الصناعية بتخفيض ساعات العمل ضمن سياسة خفض الإنتاج إذا ما استوجب الأمر ذلك :

لما كان الاقتصاد الألماني يقوم علي المنافسة الشرسة والمفتوحة في نطاق السوق الحره والذي يفسح مجال المنافسة بجميع أبعادها ، فإن الأمر لا يخلو من وقت لآخر أن تضطر بعض الشركات لخفض إنتاجها عند ارتفاع المخزون لديها وذلك في إطار ما يسمي بتخفيض ساعات العمل وهو إجراء مؤقت لا يجب أن يتعدي زمنه سنة كاملة إلا في أضيق الحدود ، ويطبق هذا النظام باختصار في أن تتقدم الشركة الصناعية بطلب خفض ساعات العمل والذي يسمح به القانون بخفضه حتي نسبة ٨٠ ٪ بحد أقصي مع الاحتفاظ بالعمالة وذلك إما بتقليل عدد أيام العمل أو خفضها يومياً بما لا يقل في حده الأدني عن ٢٠ ٪ من عدد ساعات العمل الرسمية.

تقوم الشركة في هذه الحالة بسداد الأجور طبقاً لساعات العمل الفعلية المخفضة والمصرح لها بها ، بينما تقوم وزارة العمل بإستكمال اجر العامل في حدود نصف المتبقي من ساعات العمل الرسمية أي الساعات التي لم يعملها العامل اي بنسبة ٥٠ ٪ من أجرها الكامل ، ويمكن للشركة عند زوال العارض الاقتصادي التسويقي من العودة للعمل بنظام الساعات الكاملة حتي قبل استيفاء فترة التصريح التي يصرح إليها بها .

رابعاً : إتاحة قروض ميسرة لتمويل الأنشطة العمالية الخاصة بهم مع إعطاء الأولوية للعمالة المستخدم عنها أو الخاضعة للخصخصة .

لاشك أن البرنامج الألماني لتشجيع الصناعات الصغيرة في كافة المجالات والأنشطة يعتبر صورة مثالية يحتذي بها ، إلا إنها اختطت بعداً إضافياً في تخصيص تمويل للعمالة المستخدم عنها لبدء أنشطة خاصة بها حبذا لو كانت تلك العمالة تقع في شريحة المستغني عنه ضمن برامج الخصخصة أو اندماج الشركات وبالتالي فإنها توجه لإعادتها مرة أخري سوق العمل بصفتها أصحاب صناعات صغيرة وحرفية ومهنية .

والأمر ليس بخاف أن في هذا فائدة مزدوجة إذ أن تلك العمالة تخصم إحصائياً من قوائم العاطلين لتضاف إيجاباً إلي قوائم أصحاب الأعمال ليضم لها بعد ذلك عمال تابعين لها يخصموا مرة أخري إحصائياً من قوائم العاطلين مما يحسن بالقطع من أداء وزارة العمل في مواجهة الصحافة والرأي العام من قضية الحد من البطالة ناهيك عن الايجابيات الاقتصادية القومية التي تضاف للناتج الوطني .

خامساً: التوسع فى التدريب والتأهيل الأفقى والرأسى وإعادة التأهيل :

إن التدريب والتأهيل يمتد ليس فقط فى مجال العمل على المستوى الأفقى بمعنى التوسع العددى الكمى للمستويات ذات المستوى الأول المهنى وإنما يمتد ايضاً راسياً بمعنى الانتقال من التخصص العام إلى التخصص الدقيق بمختلف مستوياته المهنية والحرفية ويمكن تطوير برنامج مبارك على كول ليمثل التجربة الالمانية بما لها من قدم وترسخ لينقلها إلى مصر ولوزارة العمل ووزارة الصناعة وهي الاوسع مجالاً بمالها من مراكز تأهيل مهنى تزيد عن ١٥٠ مركزاً موزعة على إنحاء الجمهورية وذلك بالتوسع فيها بإضافة التأهيل الرأسى إلى المنظومة الحالية من التدريب والتأهيل على المستوى الافقى .

بقي أن نشير إلي ضرورة ربط التصريح بإنهاء دورات التدريب والتأهيل اللازمة للتأهيل لمزاولة المهنة مع تخصص برنامج دراسي عن آداب والتزامات المهنة مثل التصريح بمزاولة المهنة وهو الأمر الذي من شأنه أن يعمل علي زيادة الإقبال على برامج التأهيل والتدريب من ناحية لارتباطها بتصريح مزاولة المهنة وتحسين الممارسات الحرفية وكذا العلاقة بين أصحاب المهن والحرف تجاه المستهلك من ناحية أخرى

تحددها دراسة ألمانية

مجموعة من الإجراءات لوقف تصاعد نسبة البطالة فى ألمانيا

- التوسع فى السماح بالمعاش المبكر فى سن 52 عاما
- الاهتمام بالتعليم الفنى والتجارى المزدوج
- السماح للشركات الصناعية بتخفيض ساعات العمل
- اتاحة القروض الميسرة لتمويل الأنشطة العمالية

• التوسع فى التدريب والتأهيل الأفقى والرأسى

د.نادر رياض

د.نادر رياض: البطالة أصبحت ظاهرة عالمية ولم تعد شأنا مصريا

ما أحوجنا لاتخاذ سياسات متكاملة لمواجهة تزايد البطالة والتى اصبحت ظاهرة عالمية تعنى بها الدول من أجل اصلاح هياكلها وسياساتها الاقتصادية، لذا فالبطالة لم تعد شأنا مصريا فحسب بل عالميا أيضا.

يقول د.نادر رياض رئيس لجنة البحوث والتطوير ونقل التكنولوجيا فى اتحاد الصناعات ورئيس اتحاد منظمات الأعمال المصرية الأوروبية اذا أخذنا فى الاعتبار ان دور النقابات والاتحادات فى مصر لم يعد قاصراً على ما جرى العرف عليه من قبل التصدى فقط بالدفاع عن حقوق العمال فى مواجهة أصحاب الأعمال بعد ان استقرت حقوق العمال فى مستواها الحالى من اعتراف لأصحاب الاعمال فى مجملهم بتلك الحقوق والتعامل فى اطارها بسلاسة لم تكن متوافرة فى عهود سابقة، مما استلزم التطوير فى سياسة النقابات والاتحادات وايضا وزارة القوى العاملة ليصبح التدريب أحد أولى اولوياتها سواء ما اختص بأول منظومة العمل من تدريب وتأهيل المبتدئين من شباب العمال امتداداً لآخر المنظومة من اعادة تأهيل العمال المستغنى عنهم وتوفير فرص عمل جديدة لهم بمؤهلات افضل ومستوى اجور أعلى دون اغفال آليات تمويل اقتصادية لم يرغب منهم فى اقامة مشروعات او ورش او انشطة حرفية خاصة بهم وهو ما اتفق على تسميته بالتأهيل الافقى والتأهيل الرأسى.

مع تصاعد نسبة البطالة فى سوق العمل فى جمهورية ألمانيا الاتحادية فقد رؤى التصدى لها فى مرحلة حكم جيرهارد شرودر وذلك بتعيين وزير متميز فى منصب وزارى جديد ألا وهو وزير الاقتصاد والعمل تمثل فى شخصية الدكتور وولفجلج كليمنت وهو شخصية تجمع بين الاقتصاد والحركة النقابية العمالية على الصعيد الألمانى القومى.

وقد كان الهدف من ضم الوزارتين فى وزارة واحدة انما ترسيخ معنى ان القوى العاملة هى صانعة الاقتصاد وفى اعادة تأهيل القوى العاملة ودعمها بالتدريب من أجل الحفاظ عليها وتنميتها كقوى استراتيجية على المستوى القومى فإن ذلك لا يخلو من ربط العلاقة بين التكلفة والعائد أى البحث عن فرص العمل فى اطار اقتصاديات مثلى للتدريب لا تسقط منها حسابات التكلفة والعائد.

وقد أرسى الوزير وولفجلج كليمنت بصفته وزيراً فوق العادة للاقتصاد والعمل مجموعة قواعد تعمل على محاور مختلفة فى نفس الوقت لتتكامل فى خدمة الهدف النهائى تخلص.

حيث التوسع فى السماح بالمعاش المبكر بدءاً من 52 عاما بناء على رغبة العامل:

حيث أدى هذا الاجراء إلى تحسين كبير فى البيانات الاحصائية عن أرقام البطالة حسبت ايجابا لصالح حكومة شرودر فى شهورها الأولى اذ تحول جانب من العاطلين إلى المعاش المبكر مما خفض فى أرقام اعداد العاطلين بمعدلات ملموسة مما دعا الصحافة للثناء على حكومة شرودر فور توليها السلطة.

كما تم اعتماد وزارة الاقتصاد والعمل لميزانية كبيرة على 5 سنوات لتمويل التدريب والتأهيل لمقابلة متطلبات سوق العمل حيث قسم برنامج التدريب إلى قسمين:

الأول: التدريب التأهيلى للعامل المبتدئ:

فتم التوسع فى تطبيق نظام التأهيل فيما يخص التعليم الفنى والتجارى المزدوج والشبيه ببرنامج مبارك – كول وذلك لاخراج عمال وموظفين يغطون 54 تخصصا صناعيا فنيا و12 تخصصا تجاريا – اداريا – فنيا وذلك بالانضمام لبرنامج تأهيلى لمدة ثلاث سنوات يسمح بقضاء يومين فى الاسبوع فى التعليم النظرى لدى مؤسسات تعليمية معتمدة من وزارة العمل ضم إليها أنشطة تعليمية تابعة للغرف التجارية بجميع المدن والمراكز فى ألمانيا بمعنى أن الغرف التجارية دخلت سوق العمل من خلال توفير خدمات تعليمية تخصصية، بالاضافة إلى قضاء ثلاثة إلى أربعة أيام فى الاسبوع فى تدريب عملى بمقابل بسيط لدى جهات العمل التى تقبل الاشتراك فى برنامج التأهيل المزدوج وبهذا التوسع فقد زادت امكانيات التدريب التأهيلى للشباب المتبدئ بنسبة تراوحت بين 15٪ و18٪ عما كانت عليه قبل ذلك، وبذا فقد تم توفير دعم كبير لمنظومة العمل فى نطاق أول المنظومة وهو الأمر الذى كانت له أهميته الكبرى.

الثانى: التعامل مع حالات إنهاء خدمة العامل أو الموظف:

حيث تعاملات وزارة الاقتصاد والعمل مع هذه الحالات وهى كثيرة بالنظر للسهولة النسبية لحالات التعيين وانهاء العمل دون تعقيدات فى ألمانيا لاسباب يكون لها مبررها الكافى فى اغلب الاحيان، فقد عملت وزارة العمل على انشاء تجمع بين الاستقصاء والتدريب يكون واجبها الاتصال بصاحب العمل فى كل حالة فصل او انهاء خدمة للعامل أو عدم تجديد عقده الذى انتهى وذلك بغرض الاستقصاء عن أوجه القصور فى أداء العامل المنتهية خدمته والحصول من صاحب العمل على التوجيه الذى يراه فى استكمال الخبرة الفنية او النظرية او النظرية للعامل وينتهى هذا الاستقصاء بسؤال مهم عن استعداد صاحب العمل لاعادة العامل المعنى للعمل اذا تم استيفاء ما ينقصه من مهارات.

وسواء أبدى صاحب العمل استعداده لإعادة العامل فيما بعد أو لم يبد الاستعداد لذلك فإن العامل يوجه لبرنامج تأهيلى تعليمى بدون مقابل لاستيفاء ما اقترحه صاحب العمل من أوجه قصور تستوجب المعاناة.

وفى هذا الاجراء جانب مهم من التوجه الاقتصادى بقضية التدريب اذ ان التدريب فى هذه الحالة يوجه توجيها محددا بمجال النقص فى خبرة العامل وبالتالى يكون الجانب التمويلى منه ذا كفاءة عالية وتكون نتيجته المتوقعة الزيادة المضمونة لفرض عمل هذا العامل مع احتمال زيادة شريحة الأجور له فى سوق العمل.

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

فلما كان الاقتصاد الألمانى يقوم على المنافسة الشرسة والمفتوحة فى نطاق السوق الحر والذى يفسح مجال المنافسة بجميع ابعادها، فإن الأمر لا يخلو من وقت لآخر ان تضطر بعض الشركات لخفض انتاجها عند ارتفاع المخزون لديها وذلك فى اطار ما يسمى بتخفيض ساعات العمل وهو اجراء مؤقت لا يجب ان يتعدى زمنه سنة كاملة إلا فى أضيق الحدود، ويطبق هذا النظام باختصار فى ان تتقدم الشركة الصناعية بطلب خفض ساعات العمل والذى يسمح به القانون بخفضه حتى نسبة 80٪ بحد اقصى مع الاحتفاظ بالعمالة وذلك اما بتقليل عدد أيام العمل أو خفضها يوميا بما لا يقل فى حده الأدنى عن 20٪ من عدد ساعات العمل الرسمية.

وتقوم الشركة فى هذه الحالة بسداد الأجور 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 50٪ من أجرها الكامل، ويمكن للشركة عند زوال العارض الاقتصادى التسويقى من العودة للعمل بنظام الساعات الكاملة حتى قبل استيفاء فترة التصريح التى يصرح إليها بها.

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

لاشك ان البرنامج الالمانى لتشجيع الصناعات الصغيرة فى جميع المجالات والانشطة يعتبر صورة مثالية يحتذى بها الا انها اختطت بعدا اضافيا فى تخصيص تمويل للعمالة المستخدم عنها لبدء انشطة خاصة بها حبذا لو كانت تلك العمالة تقع فى شريحة المستغنى عنها ضمن برامج الخصخصة او اندماج الشركات وبالتالى فإنها توجه لاعادتها مرة أخرى سوق العمل بصفتها اصحاب صناعات صغيرة وحرفية ومهنية.

والأمر ليس بخاف أن فى هذا فائدة مزدوجة اذا ان تلك العمالة تخصم احصائيا من قوائم العاطلين لتضاف ايجابا إلى قوائم أصحاب الاعمال ليضم لها بعد ذلك عمال تابعين لها يخصموا مرة اخرى احصائيا من قوائم العاطلين مما يحسن بالقطع من اداء وزارة العمل فى مواجهة الصحافة والرأى العالم من قضية الحد من البطالة ناهيك عن الايجابيات الاقتصادية القومية التى تضاف للتلج الوطنى.

والخامس: التوسع فى التدريب والتأهيل الأفقى والرأسى وإعادة التأهيل:

فالتدريب والتأهيل يمتد ليس فقط فى مجال العمل على المستوى الافقى بمعنى التوسع العددى الكمى للمستويات ذات المستوى الأول المهنى وانما يمتد ايضا رأسيا بمعنى الانتقال من التخصص العام إلى التخصص الدقيق بمختلف مستوياته المهنية والحرفية ويمكن تطوير برنامج مبارك – كول ليمثل التجربة الالمانية بما لها من قدم وترسخ لينقلها إلى مصر ولوزارة العمل ووزارة الصناعة وهى الأوسع مجالا بما لها من مراكز تأهيل مهنى تزيد على 150 مركزا موزعة على انحاء الجمهورية وذلك بالتوسع فيها باضافة التأهيل الرأسى الى المنظومة الحالية من التدريب والتأهيل على المستوى الافقى.

بقى ان نشير إلى ضرورة ربط التصريح بإنهاء دورات التدريب والتأهيل اللازمة للتأهيل لمزاولة المهنة مع تخصص برنامج دراسى عن آداب والتزامات المهنة مثل التصريح بمزاولة المهنة وهو الأمر الذى من شأنه أن يعمل على زيادة الاقبال على برامج التأهيل والتدريب من ناحية لارتباطها بتصريح مزاولة المهنة وتحسين الممارسات الحرفية وكذا العلاقة بين اصحاب المهن والحرف تجاه المستهلك من ناحية أخرى.

جريدة العالم اليوم ٢٠٠٧/٩/٢٩ (صفحة ٨)

العالم اليوم