



رأس المال البشري... أداة مصر في صناعة المستقبل

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

فإذا 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 أولي 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 اعلي 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 .

مع تصاعد نسبة البطالة في سوق العمل في جمهورية ألمانيا الاتحادية فقد روى 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 معنى أن القوي العاملة هي صانعة الاقتصاد وفي إعادة تأهيل القوي العاملة ودعمها بالتدريب من أجل الحفاظ عليها وتمييزها كقوي إستراتيجية علي المستوي القومي فإن 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 أرسى 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 والمعاش المبكر بدءاً من ٥٢ عاماً بناءً على رغبة العامل :

أدي هذا الإجراء إلي تحسن كبير في البيانات الإحصائية عن أرقام البطالة حسبت إيجاباً لصالح حكومة شرودر في شهورها الأولى 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 علي ٥ سنوات لتمويل التدريب والتأهيل لمقابلة متطلبات سوق العمل حيث قسم برنامج التدريب إلى 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 ٤٥ تخصص صناعي فني و ١٢ تخصص تجاري / إداري / فني وذلك بالانضمام لبرنامج تأهيلي لمدة ثلاث سنوات يسمح بقضاء يومان في الأسبوع في التعليم النظري لدي مؤسسات



تعليمية معتمدة من وزارة العمل ضم إليها أنشطة تعليمية تابعة للغرف التجارية بجميع المدن والمراكز في ألمانيا بمعنى 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 الكبرى .

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 انتهى 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 يبدي الاستعداد لذلك فإن العامل يوجه لبرنامج تأهيلي تعليمي بدون مقابل لاستيفاء ما اقترحه صاحب العمل من أوجه قصور تستوجب المعانة.



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 عالية 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 الحر 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 يسمى بتخفيض ساعات العمل وهو إجراء مؤقت لا يجب أن يتعدى 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 حتى نسبة ٨٠ % بحد أقصى مع الاحتفاظ بالعمالة وذلك إما بتقليل عدد أيام العمل أو خفضها يومياً بما لا يقل في حده الأدنى 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 باستكمال اجر العامل في حدود نصف المتبقي من ساعات العمل الرسمية أي الساعات التي لم يعملها العامل أي بنسبة ٥٠ % من أجرها الكامل ، ويمكن للشركة عند زوال العارض الاقتصادي التسويقي من العودة للعمل بنظام الساعات الكاملة حتى 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 أخرى سوق العمل بصفقتها 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 أخرى 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 للنتائج الوطني .

خامساً: التوسع في التدريب والتأهيل الأفقى والرأسى وإعادة التأهيل :

إن التدريب والتأهيل يمتد ليس فقط في مجال العمل على المستوى الأفقى بمعنى التوسع العددي الكمي للمستويات ذات المستوى الأول المهني وإنما يمتد أيضاً رأسياً بمعنى الانتقال من التخصص العام إلى التخصص الدقيق بمختلف مستوياته المهنية والحرفية ويمكن تطوير برنامج مبارك - كول ليمثل التجربة الألمانية بما لها من قدم وترسخ لينقلها إلى مصر ولوزارة العمل ووزارة الصناعة وهي الأوسع مجالاً بمالها من مراكز تأهيل مهني تزيد عن ١٥٠ مركزاً موزعة على أنحاء الجمهورية وذلك



بالتوسع فيها بإضافة التأهيل الرأسي إلى المنظومة الحالية من التدريب والتأهيل على المستوى الأفقي .

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 .

بقلم

دكتور مهندس / نادر رياض

www.naderriad.com