

رأسمالية أخرى

فى الاقتصاد ، كما فى غيره من المجالات ، تظل الكاريكاتورات أرسخ فى الأذهان من الصور الدقيقة الملامح . فالمغلاة تلفت النظر أكثر من تدرجات الألوان الخفيفة . وبعبارة أخرى فإن مشادات البورصة وألوانها البراقة المرتبطة باقتصاد المقامرة ، أشهر فى أنحاء العالم من التوازنات الدقيقة فى اقتصاد السوق الاجتماعى الألمانى (*SOCIALMARKT - WIRTSCHAFT*) . فعندما يحلم أحد سكان تيرانا أو أولام باتور أو براتيسلافا بالرأسمالية الأسطورية التى ستفتح له عما قريب أبواب الرخاء ، فهو يتخيل بالطبع عالم المسلسلات الأمريكية الذى كانت الدعاية الكاذبة للسلطات الشيوعية تحط من شأنه . وعلى أى حال فإن الألبانيين الذين أفلتوا من حصن الستالينية واستقبلتهم فرنسا فى صيف ١٩٩٠ كانوا يريدون أن ينطلقوا بأى ثمن إلى أمريكا . أمريكا دالاس وشيكاغو وورول ستريت . أما افتتاح أبواب البورصة فى بودابست فى بداية ١٩٩٠ فقد وجد فيه المحريون ما يشبه الدليل القاطع على أنهم وضعوا أقدامهم أخيرا فى جنة الرأسمالية.

ولذا سيدهش أغلب أهالى البلدان الشيوعية السابقة إذا ما احتججت بأن الرأسمالية ليست « واحدة وغير قابلة للقسمة » ، وبأن هناك عدة « نماذج » لاقتصاد السوق متعايشة معا وأن النظام الأمريكى بالتأكيد ليس أكثرها فعالية . وسيكون ليخ فالسا ، رئيس بولندا ، فى غاية السعادة بالطبع لو أكدنا له أنه ليس مخطئا تماما عندما يحلم - بصوت مرتفع - بنموذج يوفق بين الفعالية ورخاء الرأسمالية الأمريكية المقترض ، والأمن الاجتماعى النسبى فى ظل النظام الشيوعى السابق (انظر جى سورمان ، الخروج من الاشتراكية ، الناشر فايسار ١٩٩١) . إنه نظام ، حسب المزاج الشائع فى وارسو « يعيش الناس فى ظله مثل اليابانيين ، دون أن يعملوا أكثر من البولنديين » .

ولكن هل يعلم الناس أن المانيا ليست بعيدة جدا عن ذلك التصور ؟ على الأقل فيما يتعلق بساعات العمل . فالمانيا الاتحادية تحقق فعلا تلك المفارقة المتمثلة فى كونهم « يعملون أقل من الفرنسيين ، وينتجون فى الوقت نفسه بكفاءة لا تقل عن اليابانى » . فهم يعملون ١٦٣٣ ساعة فى السنة . وفى الصناعات التعدينية الألمانية يطبق حاليا نظام العمل ست وثلاثون ساعة ونصف فى الأسبوع ، فى انتظار تخفيضها لتصبح خمسا وثلاثين ساعة ، هذا رغم أنها قد لا تعمم فى عام ١٩٩٥ ، ولكنها ستكون كذلك فى يوم ما (هناك نقاش بهذا الخصوص) . فالمانيا الاتحادية هى البلد الصناعى الكبير الوحيد الذى يتمتع فيه العاملون بأقل ساعات عمل وأعلى الأجور دون أن يحول ذلك إطلاقا دون تسجيلها فائض هائل فى تجارتها الخارجية .

غير أن المانيا ليست سوى مثال وتجسيد معين لتلك « الرأسمالية الأخرى » المتمثلة فى النموذج الرأبى المجهول إلى حد كبير والممتد من شمال أوروبا حتى سويسرا ، وله شبيه جزئيا فى اليابان أيضا . ولا جدال فى أنه نظام رأسمالى يقوم على اقتصاد السوق ، والملكية الفردية ، وحرية النشاط الاقتصادى . غير أن النموذج الأمريكى الجديد بدأ يتميز أكثر فأكثر منذ ما يتراوح بين ١٠ و ١٥ سنة ، فى عدة نقاط أبرزها ما لخصه عالم الاجتماع چان پاديولو كما يلى : « المضارب يتغلب على صاحب المشروع الصناعى ، والأرباح السهلة فى المدى القصير تقوض ثروات الاستثمار الجماعى الطويل الأجل » .

أما النموذج الرأبى فيتفق مع نظرة مغايرة تماما للتنظيم الاقتصادى ، ولبنى مالية أخرى ونمط مختلف للضوابط الاجتماعية . ولا يخلو هذا النموذج أيضا من عيوب . غير أن مميزاته الخاصة تهى له الاستقرار والدينامية وقوة ملحوظة بشكل متزايد . وبوسعنا أن نقول عنه ما يقال عن الديمقراطية السياسية : فهو بالتأكيد أسوأ النظم الاقتصادية لو أننا أغفلنا وجود كافة النظم الأخرى . والغريب على أى حال هو أن ذلك النموذج الرأبى الذى لا يحظى لدى الرأى العام العالمى بنفس الشهرة التى يتمتع بها النموذج الأمريكى ، يقابل بموقف مختلف تماما عندما يكون الأمر من شأن متخذى القرارات الاقتصادية . ففى أغسطس ١٩٨٨ أجرت وكالة SOFRES الفرنسية استطلاعا للرأى شمل ٣٠٠ من رؤساء المنشآت الأوروبية . ومع أن تكلفة اليد العاملة مرتفعة بكل وضوح فى المانيا الاتحادية بالمقارنة مع أى بلد آخر ، إلا أن رؤساء هذه المنشآت أعلنوا

تلقائيا وعلى نطاق واسع أنهم يفضلون التعامل مع ألمانيا إذا كان يتعين عليهم أن يتعاقدوا من الباطن أو أن يشتروا قدرا أكبر من لوازمهم من الخارج (تحتل فرنسا المركز الثاني ، والبلنوكس - بلجيكا وهولندا ولكسمبورج - المركز الثالث) .

ويختلف هذا النموذج الراينى عن النموذج الأمريكى الجديد بشكل جذرى فى عدد من الجوانب الأساسية بقدر أكبر مما قد نتصور .

موقع السوق فى النموذجين

وكما أنه لا يوجد مجتمع اشتراكى كل ما فيه مجانى ، فإنه لا يمكن أن نتصور أى مجتمع رأسمالى بوسعه أن يضيف طابعا سوقيا على كل المنتجات والخدمات. فهناك أشياء لا يمكن أن تباع أو تشتري بحكم طبيعتها . فبعضها ذو طابع شخصى مثل الصداقة والحب والكرم والشرف ، وأخرى ذات طابع جماعى : الديمقراطية ، الحريات العامة ، حقوق الإنسان .. الخ .

وهذه القيم التى لا تتداول فى السوق ، واحدة أساسا فى كل من النموذجين الرأسماليين . والاستثناء الوحيد الهام فى هذا المجال يتعلق بالأديان ، كما سنرى فيما بعد .

غير أن النموذجين يتمايزان بشدة فيما يتعلق بالقيم المتداولة فى السوق ، من جهة ، والقيم المختلطة من جهة أخرى . وهذا ما يحاول أن يصوره بخطوط عريضة الشكلان الآتيان .

فهما يوضحان أولا أن القيم المتداولة فى السوق تحتل بكل جلاء مركزا أكبر فى النموذج الأمريكى الجديد بالمقارنة مع النموذج الراينى . وعلى العكس فإن القيم المختلطة التى تنتمى جزئيا إلى السوق وجزئيا إلى المبادرات العامة ، أكبر فى النموذج الراينى .

كما يقدم الشكلان ثمانية أمثلة للقيم التى تعامل بشكل مختلف فى السوق فى كل من النموذجين .

موقع السوق في النموذج الأمريكي الجديد

قيم سوقية	قيم مختلطة	قيم غير سوقية
	الأديان	
1		
2		
3		المنشآت والأجور
4		الإسكان
5		النقل العام
6		وسائل الاعلام
7	التعليم	
8	الصحة	

موقع السوق في النموذج الرايني

قيم سوقية	قيم مختلطة	قيم غير سوقية
		الأديان
1		
2		
3	المنشآت والأجور	
4	الإسكان	
5		النقل العام
6		وسائل الاعلام
7	التعليم	
8	الصحة	

١ - الأديان : تعامل الأديان أساسا فى النموذج الرأينى على أنها مؤسسات غير خاضعة لقوانين السوق (رجال الدين فى المانيا يتقاضون مرتباتهم من الميزانية العامة للدولة مثل الموظفين) ، أما فى الولايات المتحدة حيث يتزايد عدد الأديان ، فإنها تدار كمؤسسات مختلطة تلجأ إلى الإعلان عن طريق وسائل الإعلام ، وإلى التسويق بأساليب لا يميزها الابتكار والتفنن .

٢ - المنشأة : تعتبر المنشأة فى النموذج الأمريكى الجديد قيمة تتبادل كغيرها من القيم فى السوق ، بينما طبيعتها ، على العكس ، مختلطة فى النموذج الرأينى .

٣ - الأجور : وهى تتوقف فى النموذج الأمريكى الجديد أكثر فأكثر على ظروف اللحظة ، ولكنها تتحدد على نطاق واسع فى النموذج الرأينى على عوامل لا ترتبط بالإنتاجية (الشهادات ، الأقدمية ، التدرج الوظيفى الذى تحدده اتفاقيات العمل الجماعية المعقودة على النطاق الوطنى) . فهى إذن قيم متداولة فى السوق ولكنها مختلطة أيضا .

٤ - المسكن : قيمة سوقية أيضا فى الولايات المتحدة ، بلا استثناء تقريبا . وعلى العكس فإن الإسكان الاجتماعى فى البلدان الرأينية من اختصاص المبادرات العامة فى الكثير من الأحوال ، كما أن الإيجارات تحصل بوجه عام على دعم .

٥ - النقل العام : وضعه مماثل تقريبا للإسكان ، وإن كان يخضع أيضا فى الولايات المتحدة لقيود . ومن أندر حالات خضوع النقل العام تماما للمنافسة الحرة ، هى حسب علمى ، مدينة سانتياجو دى شيلى حيث حصل اقتصاديو الجنرال بينوشيه المعروفون باسم الشيكاجو بوىز (CHICAGO BOYS) : (نسبة إلى مدرسة فريدمان الاقتصادية) على حق كل شخص فى أن يحدد خطأ لسير أتوبيسات لنقل الأفراد ، وتحديد الرسوم التى يقررها بنفسه . ولذا أصبحت كثافة الأتوبيسات تحتل أعلى معدل لها فى العالم ، وتفاقم بالتالى تلوث البيئة .

غير أن تواتر عجز وسائل النقل وتزايد فى بلدان النموذج الرأينى يدفع السلطات إلى تخصيصتها ، وهو ما يشير إليه السهم فى المستطيل الخاص بالقيم فى الشكل الثانى .

٦ - وسائل الإعلام : وهى عامة تقليديا ، خاصة فيما يتعلق بمحطات التلفزيون ،

فى البلدان الرابنية ، ولكنها ترك المجال بشكل متزايد للخصخصة ، على عكس الولايات المتحدة حيث محطات الإرسال التلفزيونى تجارية أصلا . وبدأت تظهر الآن محطات جديدة تمويلها جماعات مشتركة بإسهامات حرة . وهذان التطوران المتضادان يظهران فى الشكلين بسهمين كل منهما مصوب فى الاتجاه العكسى للآخر .

٧ - التعليم : وهو موزع فى النموذجين على الأنواع الثلاثة من القيم . غير أنه من الواضح أن نصيب التعليم الخاضع لقوانين السوق متغلب إلى حد كبير فى النموذج الأمريكى الجديد ، بل ويميل إلى التوسع كما يشير إلى ذلك السهم المنتجه نحو مستطيل القيم المتداولة فى السوق .

٨ - الصحة : وهذا القطاع ، شأنه شأن قطاع الإسكان موزع على الفئات الثلاث . غير أن النموذج الرابنى يتميز هنا من زاويتين : الأولى ، دور المستشفيات العامة ، والطب المدفوع الأجر مع ارتباطه بالتأمين الاجتماعى أكبر بشكل واضح تماما ؛ وثانيا ، عدم تواجد اتجاه يرمى إلى تقليص دور السلطات العامة فى مجال الصحة ، على غرار التعليم ، وذلك على عكس ما يلاحظ فى البلدان الانجلو - ساكسونية بل واللاتينية أيضا من اتجاه لصالح قطاع السوق . وتلك مسألة مهمة للغاية ، لأنه كلما عمدت الرأسمالية إلى خلق ثروات فى المدى القصير ، زادت مخاطرتحولها إلى محطم للقيم الاجتماعية فى المدى البعيد ، إذا لم تكن مقيدة إلى حد ما عن طريق السلطات العامة ، ومتنافسة مع قيم اجتماعية أخرى خلاف قيمة المال . وقد عبر عن ذلك فرانسوا پيرو بأسلوب رائع إذ قال :

« كل مجتمع رأسمالى يعمل بشكل منتظم بفضل قطاعات اجتماعية لا تحركها أو تدفعها عقلية الكسب والسعى إلى تحقيق أكبر ربح . وعندما تسيطر تلك العقلية على الموظف الكبير والجدى والقاضى والفنان والعالم ، ينهار المجتمع وتصبح كل أشكال الاقتصاد مهددة . ويجب ألا تنتقل إلى السوق أئمن وأنبى القيم فى حياة الإنسان : الشرف ، والبهجة ، والعواطف ، واحترام الآخرين ، وإلا تزعزعت أسس أى جماعة اجتماعية . فهناك مفاهيم سابقة على الرأسمالية وغريبة عنها تساند لفترات متفاوتة الأطر التى يعمل الاقتصاد الرأسمالى فى حدودها . غير أن هذا الاقتصاد ، بقدر ما يزدهر ويفرض التقدير لدوره واعتراف الجاهير به وينمى التمتع بأسباب الراحة ، بقدر ما يلحق الضرر بالمؤسسات التقليدية والمفاهيم التى لا يقوم بدونها أى نظام اجتماعى . فالرأسمالية تنهك القيم وتفسدها ، وهى تستهلك كما هائلا من الحيوية التى لا تتحكم هى نفسها فى تصاعدها (الرأسمالية ،

وهذا التفكير كان حقا بمثابة نبوءة . وإليكم مثالا ملموسا يعيننا جميعا سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وهو تحول المحامين فى الولايات المتحدة إلى صف قيم السوق الرأسمالية .

ففى اليابان ، يعتبر اللجوء إلى القضاء شيئا مخجلا إلى حد ما ، ويتمين البحث عن كافة إمكانيات التسوية لتحاى نمدادى الأمور إلى هذا الحد . وفى أوروبا تتمثل كل تقاليد المهن القانونية والمهن الحرة عموما فى جعل أعضائها فى منأى عن الحاجة لكى يكرسوا جهودهم بكل حرية ونزاهة « دون أن تحكمهم أو تدفعهم عقلية الكسب والسعى إلى تحقيق أكبر ربح » ومن أجل خدمة المصلحة العامة : فهذا شأن القانون بالنسبة للمهن القضائية ، وشأن الصحة بالنسبة للمهن الطبية . وذلك هو دستور مهنهم ومحك شرفهم . ومفهوم الشرف هذا يفسر لنا لماذا لاندفع ثمننا لما يؤدونه لنا من خدمات ، بل نقدم لهم مجرد « أتعاب » .

ويرجع هذا التقليد بالنسبة للأطباء إلى آلاف السنين منذ قسم أبو قراط . وهو المبدأ الأساسى بالنسبة لأداب المهن الحرة التى لاتدخل فى نطاق السوق ولكنه تعرض مؤخرا فى الولايات المتحدة لتغيير جذرى ، إذ تحولت المحاماة بالفعل إلى صناعة « صناعة القضايا » .

وقد وصف والتر كولسون هذا الفتح الجديد فى عالم الرأسمالية بالتفصيل فى دراسة علمية وافية ، تفجر النزاعات (ترومان تالى بوكس - نيويورك ١٩٩١) . وعلق وارن برجر ، رئيس المحكمة العليا السابق فى الولايات المتحدة على هذه الدراسة فى جريدة النيويورك تايمز بتاريخ ١٢ مايو ١٩٩١ ، فنوه بأن هذا التحول الذى لم تعهده الولايات المتحدة من قبل يعود إلى عام ١٩٧١ ، عندما سمحت المحكمة العليا للمحامين بنشر إعلاناتهم فى التلفزيون . وجاءت العواقب فورا ، إذ شهدت تقنية النسبة المثوبة من التعويض ، والتى تتمثل فى قيام المحامى باقتناع أى ضحية محتملة بأن تعهد إليه بالقضية وفقا للمنطق التالى : « سأبدل كل ما فى وسعى لكى تحصل على تعويض . فلو خسرت القضية فإنك لن تخسر شيئا ، وإذا كسبتها فستسلمنى ٢٠٪ (أو ٣٠٪) من التعويض الذى

حصلت عليه . وقد أصبحت تلك الممارسة دارجة في حوادث السيارات . ففى سيارة الإسعاف يجلس بجوار سائقها محام يتعجل توقيع المصاب على عقد من النوع المذكور آنفا .

وهكذا تضاعف عدد القضايا المرفوعة ضد المستشفيات والأطباء ثلاثمائة مرة منذ عام ١٩٧٠ ، وأصبح بعض الأطباء يؤمنون أنفسهم ضد المطالبات التى قد يتعرضون لها ، فيدفعون ما يصل إلى ٣٠٠ ألف فرنك (٦٠ ألف دولار تقريبا) كقسط سنوى لشركات التأمين !

وتمشيا مع ذلك المنطق يتبع بعض الأطباء بدورهم الأعراف الرأسمالية ، فلم يعد أحد يحصى عدد النساء الأمريكيات اللاتى بلغن سن اليأس فيقترح عليهن طبيب الأمراض النسائية : « رحمك لم يعد مفيدا فى شئ ، وأعتقد أنه من المستحسن أن نستأصله ... » .

ومن النتائج الاجتماعية لذلك الشطط الرأسمالى ، أن عدد القضاة الاتحاديين الذين صدرت ضدهم أحكام لحصولهم على رشاوى أو التهرب من الضرائب تجاوز فى الثمانينات عددهم طوال الـ ١٩٠ سنة الأولى من تاريخ الولايات المتحدة ... كما أن أخلاقيات المستشارين تقاوم بصعوبة متزايدة « عقلية الكسب » . ولكن بمجرد أن يبدأ محاميك فى العمل بطريقة رشيدة ، ككائن اقتصادى صرف يريد أن يحصل على أقصى قدر من الربح ، فإنه يعاملك بالتالى كمنبع محتمل لقضايا يمكنه أن يستغله بطريقة فريدة ، وكذلك بمجرد أن يعاملك طبيبك كمصدر للربح ، فمن ذا الذى ستقف فيه ؟ وما قيمة المجتمع الذى يهدم الثقة ؟ .

رأسمالية مصرفية

لا يعرف النموذج الراينى الفتيان الذهبيين ونشاطهم المحموم ، ولا المضاربة اللاهثة . فالرأسمالية فى أيدى البنوك أساسا ومصيرها لا يتوقف على مقصورة السماسرة . والبنوك تقوم إلى حد كبير فى الواقع فى ظل هذا النموذج بالدور الذى تضطلع به البورصة وأسواق الأوراق المالية فى النموذج الانجلو-ساكسونى . فاهمية بورصتى فرانكفورت وزيورخ متواضعة نسبيا بالمقارنة مع نظيرتها البريطانية بل وحتى الفرنسية . وحجم الرسملة فى بورصة فرانكفورت تقل بنسبة الثلث عن بورصة لندن ، كما أن حجمها

أقل من تسع بورصتى نيويورك أو طوكيو . وحتى وقت قريب لم تكن هناك عروض شراء إختيارية أو عقود آجلة فى بورصات ما وراء نهر الراين . وبصفة عامة تتميز الأسواق المالية الألمانية بحجمها المحدود وقلة نشاطها . فالمنشآت فى ألمانيا الاتحادية لا تلجأ عادة إلى البورصة أو الجمهور ، بل إلى البنك الذى تتعامل معه أصلا للحصول على التمويل اللازم . كما أن بعض هذه المنشآت الكبيرة مثل برتلزمان ، وهى المجموعة الألمانية الأولى فى النشر والصحافة ، ليست لديها أسهم مسجلة فى البورصة .

وهكذا يتعارض الوضع من هذه الزاوية مع الوضع الذى نلاحظه فى بريطانيا أو الولايات المتحدة . ويثير هذا التضاد القلق ، إذا ما وضعنا فى اعتبارنا قوة ألمانيا المالية ودinاميكية اقتصادها .

ما السبب فى هذا الاختلاف ؟ أولا لأهمية القطاع المصرفى فى ألمانيا . فالكل يسمع عن البنك الألمانى (دويتش بانك) المركزى الذى يشرف على جانب كبير من الاقتصاد الألمانى أو بنك درسدن (درسدنربانك) أو البنك التجارى (كومرزابانك) . غير أن القليلين يدركون المدى الصحيح لنفوذ تلك البنوك . ويرجع ذلك إلى عدم تواجد قواعد تحد من نشاطها ، على عكس ما يجرى فى الولايات المتحدة . فرسالة البنوك الألمانية شاملة أى أن نشاطها متشعب . فهى تمنح القروض الكلاسيكية ، وتقبل الإيداعات ، وتتدخل فى سوق الأسهم والسندات ، وتدير أموال المنشآت . ولكنها تقوم أيضا بدور بنوك الأعمال والاستشارة ، وتجرى عمليات الدمج والشراء . كما أن لديها أيضا شبكات للمعلومات الاقتصادية والمالية والصناعية والتجارية تضعها تحت تصرف المنشآت . وهى تقيم بالتالى علاقات مستديمة ومتميزة مع عملائها ، قوامها روح التعاون المتبادل .

وهذه البنوك التى تملأ محل الأسواق تتولى فى المقام الأول مهمة تمويل المنشآت التى تتعامل كل منها مع « بيتها المصرفى » المهتم بالجوانب المالية . وتجرى الأمور وكأن المصرفيين يقولون لرؤساء المنشآت : قدموا إنتاجا أفضل ، وبيعوا بكميات أوفر ، وأتركوا لنا مهمة معالجة المسائل المالية ! وقد رأينا من قبل أن التكامل أقوى من ذلك فى اليابان ، إذ كثيرا ما تمتلك المجموعات بنوكها الخاصة ، بحيث يكون بوسعنا أن نقول إن البنوك (وشركات التأمين) تمتلك مجموعاتهما الخاصة .

شبكات مصالح متلاقية

وفى المانيا توجد أيضا وحدة عمل بين البنوك والشركات تتجاوز العلاقات المالية الصرفة . فكثيرا ما تكون البنوك مساهمة فى المنشآت بطريقتين مختلفتين : إما بملكية مباشرة لحصة من رأس المال ، وإما من خلال ممارسة حق التصويت باسم المساهمين الذين توجد لديها حساباتهم . وهكذا تكون البنوك قادرة على ممارسة نفوذ كبير داخل مجالس إدارة الشركات عن طريق تجميع أصوات أصحاب الأسهم . ولنذكر هنا بعض الأمثلة . فالبنك الألماني يملك ربع شركة ديملر - بنز العملاقة التى لا تصنع السيارات فقط بل وأيضا الطائرات ومحركاتها (وهذه الحصة تسمح بتجميد أى قرار) ، وشركة فيليب هولزمان ، أكبر مجموعة للبناء والأشغال العامة ، وكارلسنات التى تزعم التوزيع بالجملة . كما أن بنك درسدن والبنك التجارى يمتلكان ربع رأسمال حوالى عشر شركات كبيرة .

يبد أن المجموعات الصناعية الكبيرة تشارك فى أحوال كثيرة فى مجالس الإشراف على البنوك لكونها من المساهمين الرئيسيين فيها ، حتى وإن كانت مشاركتها هذه لا تتجاوز الـ ٥ ٪ إلا فيما ندر . وهذا هو الحال بالنسبة لديملر - بنز فى البنك المركزى الألماني . وتخلق تلك المشاركة المتبادلة نسجا حقيقيا فى شكل وحدة صناعية مالية متينة ومغلقة على نفسها نسبيا . وتترتب على ذلك الوضع نتائج ثلاث على الأقل ، جميعها مواتية على الصعيد الاقتصادى ، ويوجد مثل لها إلى حد كبير فى اليابان .

أولا ، سيكون رجال البنوك حريصين على أن تتطور فى المدى البعيد المنشآت المرتبطة بهم منذ أمد طويل ولآجال بعيدة . وعلى عكس المضاربين فى البورصة الذين يفرضون نشر النتائج كل ثلاثة شهور ، تعتمد البنوك الألمانية على طول المدة ، فهى تلجأ أحيانا إلى مجازفات كبيرة على آجال طويلة لمساندة مشاريع صناعية لها خطورتها . ولنذكر فى هذا الصدد شركة ميتال جيسلشافت التى ضاعفت من مشاركتها فى قطاع المناجم فى الوقت الذى كانت فيه أزمة المواد الأولية فى أوجها . وكذلك البنوك السويسرية التى استثمرت مبالغ ضخمة فى صناعة الساعات الوطنية فى وقت كان يبدو فيه أنها على وشك التصفية فى مواجهة منافسة صناعة الساعات اليابانية الحديثة .

أما النتيجة الثانية فهي استقرار المساهمين ، فهو يشكل عنصر أمان وراحة بال بالنسبة للمديرين الذين لا يجدون سيف عروض الشراء مسلطا على رؤوسهم ، فيكرسون أنفسهم بالكامل لإدارة المنشأة بدلا من استنفاد طاقاتهم وتبديد وقتهم فى ترتيبات قانونية لا نهاية لها ، بافتراض أنها ستحميهم من عمليات السيطرة « غير الودية » . وهذا بكل تأكيد أحد عوامل قدرة الاقتصاد الألماني على المنافسة ، وكذلك اليابان حيث سنرى أن رأسمالية هذا البلد لا تزال محتفظة بسمات « إقطاعية » تفرد بها . وقادة المنشآت هناك أيضا لا يعيشون تحت تهديد عملية تعديل للبنية مفروضة قسرا من الخارج . وكذلك فى سويسرا حيث تؤدي البنوك الثلاثة الكبرى دورا مختلفا بشكل ملحوظ عن البنوك الألمانية . ولكن رأسمال المنشآت يحميه هناك جيدا القانون التجارى السويسرى الذى يتيح تقييد عملية منح حق التصويت . كما أن هولندا لديها كذلك ترسانة من القوانين المناهضة لعروض الشراء مما يوفر لقادة المنشآت قدرا مماثلا من الأمان .

ولا تعنى تلك الطمأنينة النسبية التى يتمتع بها قادة المنشآت فى النموذج الراينى أنه بوسعهم أن يغفوا أو يرتكبوا أخطاء فى الإدارة بلا قصاص . « فالنواة الصلبة » التى تتكون من المساهمين تقوم بدور الرقيب والسلطة المضادة ، سواء كانت ممثلة أو غير ممثلة بينوك . فبوسع تلك النواة التخلص من المديرين غير الأكفاء وحماية صغار أصحاب الأسهم بطريقة غير مباشرة .

والنتيجة الثالثة هى دور البنوك الغالب إذ توجد فى المانيا الاتحادية شبكة كثيفة من المصالح المتلاقية التى يصعب اختراقها . ولكن الاقتصاد هنا ليس موجها . فهذه الكلمة يمقتها الألمان كما سنرى ، بل يحركه بالتراضى عدد محدود من الأفراد الذين يعرفون بعضهم ويلتقون بانتظام . وكثيرا ما تكون العلاقات الشخصية حاسمة إذ تسهم فى توفير الحماية الاقتصادية على نطاق واسع ضد الاستثمارات الخارجية المباشرة ، مهما كان مدى انفتاحها على المبادلات التجارية على النطاق العالمى ، شأنها فى ذلك شأن البلدان الراينية الأخرى . فعندما تواجه أحد المؤسسات مصاعب ، تتحرك البنوك تلقائيا من أجل التوصل إلى حل المائى للمشكلة . وهذا ما حدث عندما وجدت مجموعة كلوكنر - فركه نفسها فى وضع متأزم إذ سارع البنك المركزى الألماني بإنقاذها . كما اشترت شركة سيمنز العملاقة فى مجال الالكترونيات بإيعاز من البنوك شركة نيكسدراف

للمعلوماتية التي كانت تعاني إعسارا شديدا . وبوسعنا أن نتصور في هذا الصدد مدى المصاعب التي سيصادفها أى أجنبى يريد أن يتقدم بعرض شراء فى ظل ذلك الإشراف الذى تتولاه البنوك .

ولا توجد بالطبع قاعدة بدون استثناءات ، إذ لم تعد تلك الحصانة التى اشتهرت بها المنشآت الألمانية ضد المشتريين الأجانب بنفس مناعتها السابقة . ففى عام ١٩٨٩ ، انتقلت ملكية ثلاثة آلاف منشأة فى المانيا الاتحادية واشترى ٤٥٩ منها أجنبى بمبلغ يقدر بعشرين مليار فرنك فرنسى (أى ثلاثة أضعاف عام ١٩٨٦) . غير أن تلك البيانات يجب ألا نخدعنا . فأغلب عمليات الشراء هذه تتعلق بمنشآت متواضعة أو متوسطة . وفى عام ١٩٨٩ كان شراء شركة التأمين الفرنسية فيكتوار لشركة كولونيا يمثل وحده أكثر من نصف الاستثمارات الفرنسية فى المانيا الاتحادية . ويظل عدد تلك المنشآت الفرنسية الموجودة فى المانيا أقل مرتين من الشركات الألمانية فى فرنسا . وهناك احتمالات كبيرة بأن يتفاقم ذلك التفاوت لصالح المانيا .

ويظل النموذج الراينى بالأساس مغلقا على نفسه ماليا . ولكنه متين . ويتوفر بذلك للاقتصاد الألمانى الاستقرار اللازم لنموه فى المدى البعيد ولقدرته على المنافسة . ولكن أيا كانت أهمية تلك الميزة ، فهى ليست الوحيدة .

إدارة جيدة للتفاهم

فى تقرير مقدم لرئيس الوحدة الاقتصادية الأوروبية فى نوفمبر ١٩٨٦ حول « المانيا الاتحادية ، مثلها العليا ، ومصالحتها ، ومعوقاتهما » (أى هاجر ، وم . نويلكه ، اتحاد البحوث الأوروبية) لاحظ أساسا مقدما أن هناك فى المجتمع الألمانى « ميل إلى تخشى المشاكل التى يمكن أن تسبب الانقسام أو تعيد النظر فى التراضى » . وهناك ميل مماثل ملحوظ فى المجتمع اليابانى ، لا يقل فى قوته . والحق أن هذين البطلين فى الاقتصاد العالمى اللذين هزما فى الحرب العالمية الأخيرة ، يحدوهما نفس الإدراك الحاد بإمكانية تعرضهما للمخاطر . والديموقراطية السياسية والرفاهية الاقتصادية لديهما حديثة للغاية ولا تزال بنيتها ضعيفة . ومن هنا تنبع السهولة فى فرض الانضباط الاجتماعى الذى يشكل أحد سمات النموذج الراينى .

ولبنية السلطة وتنظيم الإدارة فى هذا النموذج خصائصها المتميزة . وتوزيع المسؤوليات تتم فيه على نطاق أوسع بالمقارنة مع الحالات الأخرى . وهى ليست بالطبع « الديمقراطية » التى يدعو إليها كلود بيبيار ، بل إدارة مشتركة ، ذات أشكال متنوعة ، تشارك فى اتخاذ القرارات كل الأطراف المعنية : أصحاب الأسهم ، وأرباب العمل ، والكوادر ، ، وال النقابات . وينظم تلك الإدارة المشتركة فى المانيا قانون صدر فى عام ١٩٧٦ ينطبق على كل منشأة عدد العاملين فيها يزيد عن ألفين . والكلمة الألمانية المستخدمة فى هذا الصدد (MITBESTIMMUNG) تعنى بالأحرى « المسؤولية المشتركة » لا الإدارة المشتركة ، وهى متواجدة فعلا فى كافة مستويات المنشأة .

وعلى رأس المنشأة توجد هيئتان رئيسيتان : مجلس المديرين ، المشول عن الإدارة ذاتها ، ومجلس الرقابة الذى تنتخه جمعية أصحاب الأسهم المكلفين بالإشراف على نشاط مجلس المديرين . وهذان الجهازان ملزمان بالتعاون باستمرار لضمان قيادة المنشأة بشكل متناسق . فهناك إذن نظام راقب الأمور ووازنها بين المساهمين والقيادة يتيح لكل من الطرفين إبداء رأيه دون أن يسيطر أحدهما .

وإلى جانب ذلك التقسيم للسلطات فى القمة ، هناك تلك المسؤولية المشتركة الشهيرة مع العاملين . ويرجع هذا التقليد فى المانيا إلى عام ١٩٤٨ . وهو يمارس عن طريق مجلس المؤسسة ، المقابل للجان المنشآت الفرنسية وإن كان يتمتع بكل وضوح بسلطات أكبر . ويتم استشارة هذا الجهاز حول كافة القضايا الاجتماعية (التدريب ، والتسريح ، ومواعيد العمل ، ونظام دفع الأجور) . ويتعين أن يتم الإتفاق إجبارياً حول تلك المسائل بين أرباب العمل ومجالس المؤسسات . غير أن العاملين بالأجر الألمان تتوفر لديهم إمكانية أخرى للتعبير والتحرك ، ألا وهى مجلس الرقابة الذى يشارك فيه مندوبوهم المنتخبون . فمنذ صدور قانون عام ١٩٧٦ الخاص بالمنشآت التى يشتغل فيها أكثر من ألفى عامل ، يكون عددهم فى المجلس مساويا لعدد ممثلى المساهمين . غير أن رئيس مجلس الرقابة ينتخب بالضرورة من بين المساهمين . وفى حالة تساوى الأصوات ، يكون صوته المرجح . ولا يحول ذلك دون أن يكون لتمثيل العمال ووزنهم فى أحد الأجهزة الحاسمة فى المنشأة تأثير . ففى مثل هذه الظروف ينظر إلى الحوار الاجتماعى باعتباره أمراً لا يمكن أن يسير دولا ب العمل بدونه .

ومن وجهة النظر الفرنسية ، قد يبدو هذا التنظيم بطيئاً ومعتلاً للعمل ، وأن عمليات اتخاذ القرارات تستغرق وقتاً طويلاً . غير أنه يتعين أن نقر بأنه لا يمرقّل أبداً ديناميكية المنشآت الألمانية ، بل يعزز على العكس الإحساس بالانتماء الذى يحول المنشأة إلى وحدة مصالح مشتركة حقاً . ويسمى الآن علماء الاجتماع الأمريكيون هذه المشاركة الجماعية للأطراف المعنية نموذج أصحاب الأنصبه الكبرى (*STAKE HOLDER MODEL*) المضاد لنموذج أصحاب الأسهم (*STOCK HOLDER MODEL*) الذى لا يعرف سوى حملة الأسهم . فالنموذج الأول يعامل كل طرف كشريك حقيقى يتحمل مسؤوليات تلزمه .

وهناك فى اليابان مفاهيم أكثر تمايزاً والتباساً فى نظرنا ، تساهم فى تحقيق نفس النتيجة ، ألا وهى ذلك الإحساس العائلى أو الإقطاعى بالانتماء إلى جماعة واحدة . وهناك مصطلح صرف - أمان (*AMAE*) - يصعب ترجمته ، ويعبر عن التطلع إلى التضامن والحماية والسعى شبه الوجدانى الذى يجب أن توفره المنشأة ، كما أن قيادة رئيس المنشأة - إيموتو (*IEMOTO*) - توحى ، حسب رأى المتخصصين بقدر من العائلية . ويقول عالم الاجتماع مارسيل بول دى بال : « يتكامل الـ (أمان) والـ (إيموتو) ويتوازنان بالتبادل ، فهما يربطان بين مبدأ مؤنث ألا وهو الحب والمشاعر والعاطفة والتجمع ؛ ومبدأ مذكر ، ألا وهو السلطة والتدرج فى المراتب والإنتاج والفرد ، ويجمع بين المبدئين فى وحدة وثيقة العرى البناء اليومى للتنظيم الدائم » . (المجلة الفرنسية للإدارة ، فبراير ١٩٨٨) .

والمبادئ الأساسية التى تحكم حياة المنشآت اليابانية والتى كثيراً ما يرد ذكرها ليست إلا ترجمة للخصائص الثقافية اليابانية على أرض الواقع : العمالة طيلة الحياة ، والمكافأة حسب الأقدمية ، ونفاية المنشأة ، والحافز الجماعى فى العمل ... الخ .

غير أن النتيجة واحدة ، وهى الإحساس الجماعى بالانتماء إلى المنشأة ، وهو إحساس قوى سواء فى النموذج الرأبى أو اليابانى ، ومتضائل فى النموذج الانجلى - ساكسونى . ويعطى تصاعد عدم التيقن من أبعاد المستقبل دوراً متنامياً للإحساس بالثقة والانتماء ، إذ يصبح من المهم بالنسبة للمنشأة أن يطبق الجميع نفس قواعد السلوك ويشاركوا معا فى أفكار وهويات تلك التعبئة الطبيعية التى توحد حكمها على الأشياء .

فعدم الاستقرار الخارجى يضيف أهمية أكبر على الاستقرار الداخلى الذى لا يقف عقبة فى وجه التأقلم والتغيير ، بل يمكن أن يصبح عامل منافسة . وفى هذا الصدد فإن كون أمريكا لا تقتصر على نيويورك ، كما لا تقتصر نيويورك على وول ستريت ، فإنه من المهم أن نلاحظ أن أكثر الشركات الأمريكية المتعددة الجنسيات أفلتت فى إدارتها الاجتماعية ، أكثر من إدارتها المالية ، من المستلزمات الجديدة للأمد القصير التى يعود إليها التطور الأمريكى الجديد للنموذج الانجلو - ساكونى . فهناك شركات مثل أى . بى . أم . ، وآى . تى . تى ، وجنرال اليكتريك وماكدونالد ، تركز على عدم التردى فى اقتصاديات الكازينو الذى يقامر فيه مدمنو لعبة الروليت . فقد يتعين على هذه الشركات أن تراهن كل منها على الاستقرار والحوافز بل و « المسئولية المشتركة » لكى تؤسس وتخدم أركان حربها المتعددة الجنسيات .

الإخلاص والتدريب

و « المسئولية المشتركة » حسب التعبير الألمانى ليست فقط ورقة رابحة فى أيدي المنشآت ، فقد أثبتت أنها مواتية بالأخص للعاملين بالأجر . أولا من وجهة النظر الحسائية البحتة : فأجورهم من أعلاها فى العالم : ٣٣ مارك فى الساعة مقابل ٢٥ فى الولايات المتحدة واليابان ، و٢٢ فى فرنسا (بأسعار الصرف فى عام ١٩٨٨) . كما أن الأجور متجانسة بدرجة أكبر ، فالفروق بينها أقل مما هى فى أى بلد آخر (انظر سوساى ، الدوار الألمانى ، الناشر اوربان ، ١٩٨٥) . وهكذا يكون المجتمع الألمانى أميل إلى المساواة بالمقارنة مع المجتمع الأمريكى أو الفرنسى .

والأغرب من ذلك ، وهو أمر معروف بدرجة أقل ، أن نصيب الأجور من إجمالى الناتج القومى الألمانى لا يزال أقل مما هو فى البلدان الأخرى الأعضاء فى الوحدة الاقتصادية الأوروبية (فهو بنسبة ٦٧ ٪ فى عام ١٩٨٨ ، فى مقابل ٧١ ٪ فى فرنسا و ٧٢ ٪ فى إيطاليا ، و ٧٣ ٪ فى بريطانيا) . وحتى لو وضعنا فى اعتبارنا أن الفائض التجارى الألمانى يساهم فى تفسير هذه الظاهرة إلا أن الشركات الألمانية تتمكن من استخلاص حد من التمويل الذاتى أكبر من الشركات الأخرى ، وذلك رغم الأجور الأعلى التى تدفعها فى أوروبا ، هذا مع تخاشى النزاعات الاجتماعية .

والعمال الألمان الذين يحصلون على أجور أفضل يعملون مع ذلك فترة أقصر ، كما سبق أن قلنا بالمقارنة مع زملائهم الأمريكيين أو الفرنسيين . وفيما يتعلق بمراتب الوظائف ونظام الترقية فى النموذج الرأبى فهى تعطى الأولوية بانتظام للكفاءة والأقدمية . وهكذا يتطلب التقدم فى الفئة الوظيفية الحرص على الإخلاص للمنشأة ورفع مستوى التدريب ، مما يعود بالفائدة على كل الأطراف . وليس من النادر أن يجد المرء فى المراتب القيادية للشركات الألمانية أو اليابانية كوادى قضا كل سنوات عملها فى نفس الشركة ومرة بكافة درجات الترقية . ويتعارض هذا المفهوم جذريا مع عقلية التنقل الملحوظة فى الولايات المتحدة ، حيث يعتبر تغيير الوظيفة مقياسا للديناميكية الفردية والامتياز (وكان تنقل الفرد شائعا فى فرنسا فى السنوات الأخيرة باعتباره مرادفا للتفوق . وقد قلّ حاليا وإن كان يدرس حتى الآن فى بعض المعاهد العليا ... مع التخلف فى استخدامه) .

ومن وجهة نظر الاقتصاد عموما ، أثبتت الإدارة المشتركة أو المسئولية المشتركة أنها فى صالح قدرة المنشأة على المنافسة . ففى أزمة سنتى ١٩٨١ - ١٩٨٢ ، توصل أرباب العمل والنقابات إلى اتفاقيات تحد من زيادة الأجور حتى لا تتفاقم مشاكل المنشآت ، بل وصل الأمر إلى حد موافقة العاملين بالأجر على تخفيض قدراتهم الشرائية بثلاثة أو أربعة أبناط . وكانت النتيجة مذهشة حقا . فابتداء من عام ١٩٨٤ تمكن الاقتصاد الألماني من مواصلة نموه، وأنشأ فرص عمل جديدة ، وكسب أنصبة لها وزنها فى الأسواق . كما أن التأخر الذى نجم عن الإضراب الكبير فى عام ١٩٨٤ أمكن التغلب عليه بفضل التعبئة العامة التى ارتضاها كل العمال . ولكن المنشآت اليابانية حصلت على تضحيات أكبر من ذلك فى عام ١٩٧٥ ، غداة الصدمة البترولية الأولى .

والإدارة المشتركة سلاح اقتصادى ماض شريطة حسن استخدامه . وهناك مثال آخر على أى حال ، إذا كنا لا نزال فى حاجة إلى التدليل على مدى أهميتها الحاسمة فى المنافسة الدولية . فأهمية هذه المشاركة فى مجال التدريب معروفة . والواقع أن الثروة الحقيقية لدى أى منشأة ليس رأسمالها ولا عقاراتها بل كفاءة عمالها وتمرسهم فى عملهم . وفى هذا المجال أيضا يتمتع النموذج الرأبى بخبرة كبيرة وطويلة المدى . ويقوم نظام التدريب هو أيضا على التعاون الوثيق بين المنشآت والعاملين لديها . ويعتبر التدريب

من الأولويات القومية منذ عدة سنوات ، وهو يعتمد على ثلاثة مبادئ أساسية :

١- فهو يتم توفيره لأكبر عدد . ففي ألمانيا أعلن ٢٠٪ من العاملين أنهم لم يحصلوا على أى مؤهل فى مقابل ٤١,٧٪ فى فرنسا . وتولى ألمانيا أهمية خاصة للتدريب بالمقارنة مع فرنسا . ويحصل على هذا التمرين المهنى ٥٠٪ من الشباب الألمان البالغ السادسة عشرة من عمره والذى أنهى دراسته الإلزامية ، فى مقابل ١٤٪ فى فرنسا وبريطانيا . ونتيجة ذلك أن أقل من ٧٪ من الذين بلغوا سن السادسة عشرة عاطلون عن العمل أو يشتغلون دون حصولهم على أى تدريب تكميلى ، بينما تصل تلك النسبة إلى ١٩٪ فى فرنسا و ٤٤٪ فى بريطانيا . وأخيرا فإن الفروع المهنية المقابلة لشهادتى الدراسة المهنية ، والتأهيل المهنى فى فرنسا تغطى بمركز أفضل . وهى تنطبق على ٣٣٪ من العاملين فى ألمانيا فى مقابل ٢٥٪ فى فرنسا .

٢- وبصفة عامة فإن نظام التدريب الألمانى أقرب إلى المساواة بدرجة ملحوظة بالمقارنة مع الولايات المتحدة (انظر الفصل الثانى) بل ومع فرنسا أيضا . وإذا كانت النخبة الأمريكية (والفرنسية) مؤهلة أحيانا بدرجة أكبر من النخبة الألمانية ، إلا أن المستويات الوسطى أقل منها بكثير . والنقابات الألمانية أول من يعترف بذلك . ويلاحظ اتحاد النقابات الألمانية أن من بين ١٠٠ شخص يكون الـ ١٥ الأول من حيث الكفاءة من فرنسا لا ألمانيا ، ولكن جميع الباقين أفضل بدرجة كبيرة فى ألمانيا . وعليه فمن الواضح أن ألمانيا تبنى قاعدة ديناميكيته الصناعية وقدرتها على المنافسة على تلك المستويات الوسطى (انظر تقرير وزارة الصناعة الفرنسية عن عام ١٩٩٠ الذى وضعه آلان بوكاى وكوستا دى بورجار) . وفى البلدان الانجلو - ساكسونية ، كما فى فرنسا ، لا يعمل التدريب المهنى على نحو جيد إلا باعتباره رياضة تمارسها النخبة ، أما فى البلاد الرابنية فهو رياضة جماهيرية .

٣- تتولى أساسا المنشآت والمساعدات المالية الفيدرالية تمويل التدريب المهنى . أما مضمونه فيركز على اكتساب سلوكيات الدقة والانتظام فى العمل والفعالية . والتدريب فى ألمانيا هو السبيل الحقيقى للترقية والطريق الطبيعى للنجاح المهنى . فمن بين كل عشرة صبية تحت التمرين ، يحصل تسعة منهم على شهادة بهذا الخصوص ، ويواصل ١٥٪ منهم تدريبهم على مستوى أعلى . وما لا شك فيه أن الاحتراف يعترف به بدرجة

أكبر منه فى فرنسا . وقد جاء فى دراسة جرت مؤخرا حول المانيا الاتحادية أن : « الفرد لا يصبح من الكوادر القيادية إلا بعد الأربعين من عمره ، وفقا لما أثبتته من كفاءة ، لا حسب الشهادات التى حصل عليها . وهناك روابط وثيقة للغاية بين المنشآت والجامعات . كما أن كل القادة الكبار يقدمون دروساً . (ميشيل جوديه ، مجلة المستقبليات ، ١٩٨٩) .

وبات التدريب المهنى فى علاقته مع الإخلاص للمنشأة أحد ساحات المعركة بين نموذجين للرأسمالية . وهنا تكون جميع المنشآت ملتزمة به وكافة العاملين حريصين عليه . وتتلخص المسألة فيما يلى :

وفقا للنموذج الانجلو - ساكسونى ، فإن توصل المنشأة إلى الحد الأقصى من القدرة على المنافسة يتم عن طريق رفع قدرة من يعملون لديها على المنافسة إلى أقصى حد . ولذا يتعين دائما كسب خير من يثبتون كفاءتهم برفع مرتباتهم باستمرار حسب قيمتهم فى السوق حتى لا يتركوا المنشأة . وعليه يكون المرتب فرديا أساسا وغير مستقر شأنه شأن الوظيفة نفسها .

وحسب المفهوم الراينى - اليابانى ، لا يعتبر ذلك القضية الأساسية . فصاحب العمل لا يحق له أن يعامل مستخدميه كأحد عوامل الإنتاج ليس إلا ، يتم شراؤه وبيعه فى السوق كما لو كان من المواد الأولية الداخلة فى الإنتاج . فعليه أن يحرص ، بالعكس ، على الحفاظ على الاستقرار والإخلاص ، وتوفير التدريب المهنى المرتفع التكاليف ، وعليه فبدلاً من دفع الأجور لكل فرد على حدة ، حسب قيمته المؤقتة فى السوق ، يتعين على المنشأة أن تؤهل الكوادر وأن تتجنب الحزازات المدمرة .

الليبرالية المنظمة^(١)

مما لا شك فيه أن الإيمان بالليبرالية وعدم الثقة فى الحكومة متأصلان للغاية فى المانيا الاتحادية ، إن لم يكن بدرجة أكبر مما هو الحال فى الولايات المتحدة . فالتوجه الاقتصادى ينظر إليه رسمياً على أنه من الخصائص التاريخية للنظم التسلطية وبالأخص النازية . وهكذا تبرت المانيا الاتحادية بوضوح من النظام الاقتصادى الموجه منذ الإصلاح النقدى للودفيج ارهارد فى عام ١٩٤٨ ، وتبنت صيغة متميزة للاقتصاد الرأسمالى

الليبرالى (اقتصاد السوق الاجتماعى) . وكان ذلك أساسا لتلك النظرة للعالم التى دافعت عنها مدرسة فريورج . فوفقا لتلك المدرسة ، يتميز اقتصاد السوق الاجتماعى بمبدئين أساسيين :

- يجب أن تقوم دينامية الاقتصاد على السوق التى يتعين أن يتوفر لها أكبر قدر من الحرية فى التصرف خاصة فى مجالى الأسعار والأجور .

- سير عمل السوق لا يمكن أن يحكم وحده الحياة الاجتماعية بوجه عام . ويجب أن يكون متوازنا ومتراجعا مع ما تطرحه مقدا المقتضيات الاجتماعية وأن تضمنه الدولة . وعليه يكون تعريف الدولة الألمانية بالدولة الاجتماعية .

ويشكل اقتصاد السوق الاجتماعى كلا متكاملا :

- فتتار دولة الرفاهية (مشروع بفريدج) يجعل الدولة الاجتماعية حامية الرعاية الاجتماعية والتفاوض الحر بين الشركاء الاجتماعيين .

- والتيار الاشتراكى الديموقراطى (المنحدر من جمهورية فيمار) يقوم على مشاركة العاملين بالأجر فى حياة المنشأة والمؤسسة . وعلى هذا الأساس تواصل تطور التشريع المتعلق بالإدارة المشتركة طوال السنوات العشر الأولى من إعادة تعمير ألمانيا ، ولا تزال تدور حوله حتى الآن مناقشات حامية .

- القانون الأساسى الصادر فى عام ١٩٤٩ ، وهو بالتأكيد العنصر الأكثر أصالة ، إذ جعل إدارة النقد العماد المستقل ذاتيا (أى السياسة المضادة للأزمة) . ويقدم البنك المركزى الألمانى بوضعه الراهن أقوى صورة لذلك ، رغم أنه ليس دستوريا بشكل مباشر .

- واستقلالية البنك المركزى مرتبطة بمجمل نظام البنوك التجارية ، مما يحث تلك البنوك على القيام بدور كبير فى تمويل المنشآت . فما كان يمكن أن تكون سياسة الاستقرار النقدى بهذا المستوى من الفعالية لو أن البنوك التجارية لم تكن ملزمة بتمويل الصناعة بقروض طويلة الأجل .

- تدخل الدولة وإصدارها التوجيهات مرفوضان إذ ما أديا إلى تشويه المنافسة . وتمثل الفكرة الأساسية هنا فى وحدة الظروف التى يتم التنافس فى ظلها .

ومنذ أكثر من ثلاثين سنة ، وأنا أدرس الاقتصاد الألماني وأتعامل مع الألمان ، لا أزال مندحشا إزاء الصعوبة التي يصادفونها فى إفهام الأجانب بأن نظامهم الاقتصادى ليبرالى أصيل . ولا يناع أحد بالطبع فى أن الاقتصاد الألماني بأسره يقوم منذ نصف قرن على حرية التبادل التجارى . والانتقاد الوحيد القائم على أساس يتعلق بصرامة المعايير. فقد وضعت الصناعة الألمانية منذ أكثر من مئة سنة معايير مهنية ، يزيد من حرصها عليها كونها متشددة بصفة عامة من حيث الجودة ، وإقبال المستوردين ، أى العملاء فى أنحاء العالم على تلك المنتجات الألمانية .

وإذا تركنا جانباً هذه النقطة ، فإن اقتصاد السوق الاجتماعى يرى أنه لا يحق للدولة أن تتدخل فى الحياة الاقتصادية أو الاجتماعية إلا لسببين فقط ، يفرضان عليها واجب التدخل : - السبب الأول هو المساواة فى ظروف التنافس . ومن هنا تنبع أهمية مكتب الكارتلات الاتحادى الذى يسهر بكل عناية على منع الاتفاقات الاحتكارية وسوء استخدام الوضع المسيطر . ومن جهة أخرى فإن ضمانات المساواة فى التنافس تقتضى مساعدة المنشآت الصغيرة الحجم والمتوسطة ضد شطط نفوذ المنشآت الكبيرة . ومن هنا تأتى الشروط المحزبة فى مجالى الإقراض والضرائب (يوجد نفس هذا المفهوم تقريباً فى الولايات المتحدة من خلال إدارة الأعمال الصغيرة - *SMALL BUSINESS ADMINISTRATION*) كما أن المساواة فى المنافسة بين الأحزاب السياسية فى البلاد تقتضى أيضاً اتباع سياسة فى تنمية البلاد تهتم بالأخص بتطوير المرافق العامة فى المناطق الأقل حظاً . والتجربة الألمانية فى هذا المجال تقدم مثلاً نموذجياً حقاً . وأخيراً ، فيما أن بلداناً أخرى تحول نفقات البحوث من الأموال العامة تحت ستار الميزانية العسكرية ، فمن الطبيعى أن تقدم ألمانيا الاتحادية على نفس الشئ .

والمبرر الثانى لتدخل الدولة طابعه اجتماعى . ومن هنا يأتى الدعم الذى يقدم للترسانات البحرية والمناجم بغية جعل إيقاع التكيف مع العمل فى ظل تلك الظروف « إنسانياً » . وتلك هى السياسة التى كانت لها الغلبة بنجاح كبير فى المجمع الأوروبى للفحم والصلب الذى تمثلت مهمته فى تحسين أوضاع الجانب الأكبر من النشاط الأوروبى فى مجال المناجم والحديد . ومن جهة أخرى فإن المفاهيم الألمانية تقضى بأن يقوم العمال بدور إيجابى أولاً فى الإدارة الاجتماعية بالمنشآت ، وأن يشاركوا أيضاً فى

الإدارة الاقتصادية والمالية كما رأينا من قبل .

ويشكل تزايد انتماء المانيا بقوة إلى السياسة الزراعية المشتركة الخاصة بالسوق الأوروبية المشتركة ، يشكل بطريقة أو بأخرى مجمل تلك المبررات المختلفة التي تدعو للتدخل : المساواة فى المنافسة ، والاهتمام بالتطورات الاجتماعية ، وتحسين المرافق العامة . فضلا عن ذلك تقوم الزراعة الألمانية منذ فترة وجيزة بدور إيجابى متزايد بفضل ما تحصل عليه من مساعدات بهذا الخصوص ، من أجل تحسين البيئة ، وحماية الطبيعة .

وأخيرا فمن الواضح أن المانيا تظل بلدا يميل بقوة إلى الحماية فيما يتعلق بأسهم المنشآت .

وهذا باختصار ما يسمى أحيانا « الليبرالية المنظمة » (ORDO - LIBERALISM) . ومن المفهوم أن هذه الليبرالية لا تحول أبدا دون أداء الدولة وظيفتها المنوطة بها . ولذا فإن نصيب النفقات العامة من إجمالى الدخل القومى الألمانى (٤٧ إلى ٤٤٨) يكاد يكون مرتفعا بنفس الدرجة فى فرنسا (٥١٪) رغم ما فى ذلك من مفارقة ، وهو يزيد عما هو عليه فى اليابان (٣٣٪) . وفى كل من المانيا وفرنسا يمثل التمويل العام للمنشآت حولى ٢٪ من إجمالى الدخل القومى . والواقع أن السلطات العامة فى المانيا الاتحادية ، لا مركزية إلى حد كبير ، مما يفرض السعى إلى الحوار والتوصل إلى اتفاق ، حتى أنه قيل « إن الليبرالية الاتحادية ستار لتدخل المقاطعات » . وهذا ليس صحيحا تماما .

أما الحقيقة فتتمثل على العكس فى كون السلطة المركزية فى المانيا تنطلق من المقاطعات (اللاندرز) ومن حصول المدن ، وفقا لتقليد قديم ، على استقلالها وما يرتبط بذلك من سلطات تخصصها ، وذلك على غرار تعامل سويسرا مع كانتوناتا . وهكذا فإن اختصاصات كل طرف محددة بدقة ، كما يشهد على ذلك بالأخص توزيع إمكانات الميزانية . فميزانية الدولة تبلغ ٢٨٠ مليار مارك فى مقابل ٢٧٠ مليار للمقاطعات و ١٨٠ مليار لبلديات المدن . والدولة تتكفل بنفقات الأجهزة الإدارية العامة والمساعدات المقدمة للميزانيات الاجتماعية والدفاعية . والمقاطعات مسؤولة عن التعليم والأمن العام . أما المراكز التابعة للمقاطعات فتقوم بتمويل المساعدات

ويفرض هذا التقسيم التشاور باستمرار وإعادة توزيع الإمكانات المالية . كما أن موارد المقاطعات تخضع للتساوى حتى لا يتوفر لأى منها دخل عن كل فرد يقل بنسبة ٥٪ عن متوسط المجموع ! هذا بينما الفارق المقابل يتراوح بين ٢٠ و ٣٠٪ فى المناطق الفرنسية . أما الفارق بين الولايات الأغنى والولايات الأشد فقرا فى الولايات المتحدة فيبلغ ٥٠٪ . وهناك درس آخر من التجربة الألمانية وجدت صعوبة شديدة لإفهامه للبعض فى فرنسا . فأغلبية الفرنسيين موقنة بأن فرنسا ، الدولة المركزية التى لا يزال دور المجتمعات المحلية فيها ضئيلا بالمقارنة مع دور الدولة ، رغم قانون ديفير حول اللامركزية ، هى بالطبع البلد الذى يتوفر فيه أكبر قدر من المساواة فى توزيع الثروات على الصعيدين الجغرافى والاجتماعى ! غير أن الواقع يثبت عكس ذلك ، فالمانيا بالذات هى التى تقدم المثال الجلى فى التضامن الاجتماعى وفى السياسة النشطة لتحسين المرافق فى أنحاء البلاد .

وأخيرا يتم تنفيذ التخطيط المتفق عليه لتنسيق عمل مختلف الجماعات العامة . وهو يمارس فى إطار العقود المبرمة من أجل تحقيق مشروع مشترك . والهدف من ذكر كل تلك الأمثلة هو إلقاء الضوء على مدى تمرس الإدارات والساسة فيما وراء نهر الراين فى التعامل بواسطة آليات التفاهم .

فهم يطبقون تلك الأساليب فى كافة المجالات تقريبا . ولا تتدخل الدولة فيما يتعلق بالأجور ولكنها تحث الشركاء الاجتماعيين على احترام بعض المعايير ، وعدم إثارة اضطرابات فى التوازنات الاقتصادية والنقدية الكبرى . ففى مجال الصحة مثلا ، كان المستشار هلموت شميدت هو الذى حث أرباب العمل والنقابات وصناديق التأمين ضد المرض على الاتفاق على خفض النفقات الطبية . وهناك فارق شاسع بين ذلك الوضع والمقابل له فى فرنسا حيث قام القطاع العام لمدة طويلة بدور رئيسى فى تطور الأجور .

نقابات قوية ومسئولة

غير أن هذا التشاور الدائم والتفاهم النموذجى ما كان يمكن تصوره لولا تواجد النقابات القوية والمسئولة ، الممثلة حقا للعمال . وهذه الصفات متوفرة بلا جدال فى

النقابات الألمانية . فبينما نجد تحولا ملحوظا إزاء المنظمات النقابية فى مختلف أنحاء أوروبا ، فإن النقابات الألمانية تشهد من جديد تزايدا فى عدد أعضائها بعد تراجع محدود فى بداية الثمانينات . لقد استعاد معدل انتماء القادرين على العمل للنقابات ، وهو من أعلى المعدلات فى العالم ، استعاد مستواه فى الستينات ، أى بنسبة ٤٢٪ فى مقابل ١٠٪ بالكاد فى فرنسا . وهكذا تضم النقابات فيما وراء نهر الراين تسعة ملايين عامل بالأجر ، من بينهم ٧,٧ مليون أعضاء فى اتحاد النقابات الألمانية وحده (٢) . وتتناسب القدرات المالية لتلك النقابات مع حجم تمثيلها ، خاصة وأن الاشتراكات مرتفعة نسبيا (٢٪ من الأجر ، يقتطع منه مباشرة) . وهكذا تجد النقابات تحت تصرفها إمكانات للتحرك يحسدها عليها أغلب نقابات العالم ، إذ لديها ثلاثة آلاف مستخدم فى أجهزتها الاتحادية ، وخدمة مالية لا تزال ضخمة رغم المصاعب التى تواجهها ، وشركة تأمين تابعة لها (VOLKS FORSORGE) وبنكها BFG ، وبالأخص شركتها العقارية . ولكن لدى تلك النقابات صناديق الإضراب التى تمكنها عند الضرورة من أن تدفع للعمال المضربين أو الذين أغلقت فى وجوههم المصانع التى يعملون بها ، ما يعادل ٦٠٪ من أجرهم . وتلك أداة ردع فعالة للغاية فى تعاملها مع أرباب العمل .

وقد تمكنت النقابات الألمانية أيضا من تنظيم عمليات اختيار وتدريب أعضائها المنتخبين فى الأجهزة التمثيلية . ولديها مراكز للبحث الإقتصادى والاجتماعى تمكنها من متابعة تطور الأحداث .. ولذا فإن مستوى تدريب مستخدميها النقابيين مرتفع بشكل ملحوظ . وبوسع هؤلاء أن يقدموا خلال المفاوضات مع أرباب العمل سيناريوهات للأجل المتوسط متماسكة ومدعمة بالحجج والأسانيد ، هذا عدا توفر وسيلة إضافية لهم للتدخل والضغط من خلال تواجدهم فى البرلمان الاتحادى عن طريق نوابهم المنتخبين . فالعديد من النواب المهمين يأتون من العالم النقابى . ف ٤٠٪ من نواب الحرب الديمقراطى المسيحى والحزب الاجتماعى المسيحى أعضاء فى نقابات . وما لا شك فيه أن ذلك التداخل بين العالمين النقابى والسياسى ييسر الاتفاق والتسويات المرنه .

غير أن تلك القوة الهائلة توضع فى الغالب فى خدمة المجتمع (انظر برولد كوستا دى بورجار وآلان بوكاى المذكورين آنفا) . وبعبارة أخرى فإن النقابات الألمانية أكثر إحساسا « بمسئوليتها » الاقتصادية بالمقارنة مع مثيلاتها فى الخارج . فهى تدير جزءا

كبيراً من نظام التأهيل مع أرباب العمل ، وتناقش التدريب المتواصل ومضمون ذلك التعليم . كما أنها تتولى مسئولية مراكز تأهيل عاطلين عن العمل وتساهم فى إعادة ١٥٠ ألفاً منهم للعمل فى كل سنة .

وكما هو معروف فإن مواقف تلك النقابات تظل محسوبة ومتعلقة ، إذ تضع فى اعتبارها المقتضيات الاقتصادية . والموقف المتوافق مع الاتفاق يكون مجزياً نظراً لأن الأجور مرتفعة فى المانيا ، كما سبق أن قلنا . وهناك سمتان مميزتان للحوار الاجتماعى فيما وراء نهر الراين يلقي عليهما الضوء الحرص على عدم تعريض التوازنات الكبرى للخطر ، وعدم تشجيع التضخم الذى تخشاه المانيا بالذات :

١ - عمليات التفاوض المنتظمة ، وهى تشمل ما بين ثلاث أو أربع سنوات ، وتعود آخر موجة كبيرة من التفاوض حول الأجور إلى عامى ١٩٨٦ ، ١٩٨٧ .

٢ - طوال مدة سريان الاتفاق ، تتعهد النقابات بعدم إثارة منازعات حول أحكامه . وهكذا فإن عدد أيام العمل التى تضيع بسبب الإضرابات فى المانيا أقلها فى كل العالم الغربى (٢٨ ألف فى مقابل ٥٦٨,٠٠٠ فى فرنسا ، و ١,٩٢٠,٠٠٠ فى بريطانيا و ٥,٦٤٤,٠٠٠ فى إيطاليا ، و ١٢,٢١٥,٠٠٠ فى الولايات المتحدة) .

ويتعين أن نذكر إلى جانب قوة النقابات وتعاملها عن طريق الاتفاق ومن خلال الإدارة المشتركة ، تلك الحيوية الاستثنائية التى تتميز بها الجمعيات الألمانية . فروابط الباحثين ، على سبيل المثال ، تضم ٨٠ ألف باحث من المهتمين بالشئون العلمية فى كافة أرجاء المانيا . وهى تنشر المعلومات العلمية وتهتم بمستقبل أعضائها وظروف عملهم وتشكل بذلك إدارة حقيقية غير رسمية ، مرنة ونشطة فى مجال البحث العلمى . أما روابط الدفاع عن البيئة ، على سبيل المثال أيضاً ، فقد أثبتت مراراً وتكراراً قوتها وحريتها فى إعداد الملفات .

والحاصل أن الجمعيات التى تضم قوى المجتمع المدنى الحية وتعبئها ، تقوم بدور هام للغاية فى تسيير النموذج الراينى فى المانيا ، فهى بمثابة مؤسسات وسيطة وموقع يعبر المواطنون من خلاله عن آرائهم .

على أن كافة تلك المؤسسات سواء كانت سياسية أو نقابية أو جمعيات ما كان

يمكن أن تجدى نفعاً لو لم يكن تحركها قائم على أخلاقيات جماعية خاصة .

قيم مشتركة

والبلاد التي أدرجناها هنا في النموذج الرايني تشترك معاً في نهاية المطاف ، في عدد من القيم ، نذكر الأساسية منها :

١ - فهي أولاً ، وكما سبق أن رأينا ، مجتمعات مساواة نسبياً . فالتردد في الدخول وجداول الأجور أقل مما هي في البلدان الانجلو - ساكسونية . وفضلاً عن ذلك فإن النظام الضريبي موزع على نطاق أوسع . والأمر لا يقتصر على تغلب الضريبة المباشرة على الضريبة غير المباشرة . ولكن الشرائح الضريبية العليا فيها أعلى مما هي في بريطانيا (٧٤٠) والولايات المتحدة (٧٣٣) ، وإضافة إلى ذلك هناك ضريبة مفروضة على رأس المال ومقبولة من الرأي العام .

٢ - المصلحة الجماعية تتغلب عادة على المصالح الفردية بالمعنى الضيق للكلمة . ففي هذا النموذج تكتسب الجماعة التي ينتمى إليها الفرد أهمية خاصة ، سواء كانت المنشأة أو المدينة أو الجمعية أو النقابة ، فجميعها مؤسسات تحقق الحماية والاستقرار . والأولوية التي تحظى بها المصلحة العامة تتجلى من خلال أمثلة لا تحصى ولا تعد ، قد يشير بعضها دهشتنا . فقد وافقت نقابة أى . جى . ميتال ، الخاصة بالعاملين في مجال التعدين ، على التخلي من تلقاء نفسها ، عن مطلبها المتعلق بالعمل ٣٥ ساعة في الأسبوع عندما أعيد توحيد ألمانيا ، هذا رغم أنها كانت تنتظر منذ ثلاث سنوات انتهاء اتفاقها مع أرباب العمل للتفاوض حول ذلك . وقد أعلن رئيس النقابة أن أعضاءها يرون أنه يتعين أولاً مواجهة تحدى إعادة توحيد البلاد .

ولا تعنى تلك الأفضلية الممنوحة للمصلحة الجماعية أن بلدان النموذج الرايني تناصر الجماعية أو حتى الاقتصاد المركزى . بل إن مبدأ الليبرالية واقتصاد السوق واردة على العكس في الميثاق الأساسى لألمانيا الاتحادية . وقد عرفنا من قبل أن مكتب الكارتلات الاتحادى يحمى المنافسة الحرة بكل صراحة . فقد حال مثلاً دون أن تشتري منشأة ألمانية منافساً أجنبياً ، نظراً لأن تلك الخطوة قد لا تؤمن المنافسة الحرة . ويصعب تصور مثل هذا المنع في فرنسا حيث يستقبل شراء أى منشأة أجنبية بصيحات حماسية . كما

أنه لا يوجد تخطيط إرشادي على الطريقة الفرنسية ، سواء في ألمانيا أو سويسرا أو اليابان أو هولندا . فالدولة لا تخل أبدا محل السوق وهي تدفعها في أحسن الأحوال إلى اتخاذ اتجاه أو توجيه معين ، ليس إلا .

ومع ذلك فإن اقتصاد السوق الألماني هذا ، هو في الوقت نفسه اقتصاد اجتماعي كما يدل على ذلك اسمه . فالمؤسسة الاجتماعية قوية تقليديا في هذا البلد منذ أمد طويل . والتأمين الصحي لا يتطلب هناك سوى مشاركة متواضعة تبلغ حوالي ١٠ ٪ في مقابل ٢٠ ٪ في فرنسا و ٣٥ ٪ في الولايات المتحدة . كما أن المعاشات هي أيضا سخية لأنها تعتمد إلى حد كبير على الادخار الفردي الذي تديره المنشآت .

وهذا التوازن الاجتماعي في الرأسمالية الرأبينة ينعكس على الصعيد السياسي ، على عكس ما يجرى فيما وراء الأطلنطي . فمشاركة المواطنين في الحياة العامة في تلك البلدان إيجابية وواسعة النطاق ، وتظل معدلات الامتناع عن التصويت منخفضة نسبيا . والأحزاب قوية وبنيتها متينة . ولذا فهي تستطيع أن توفر تدريبا راقيا لأعضائها وممثليها المنتخبين ، من خلال هيئات مرموقة مثل مؤسسة إبيرت التابعة للحزب الاشتراكي الديمقراطي أو مؤسسة أديناور التابعة للحزب الديمقراطي المسيحي . وعلى أى حال فإن القانون يلزم الساسة بالمشاركة النشطة في حياة المؤسسات ، وهناك غرامات منصوص عليها في حالة التغيب عن جلسات البرلمان ، وتصويت أعضاء البرلمان فردي ، كما أن الجمع بين المناصب المنتخبة محدد بكل حزم باثنين فقط .

فالنموذج الرأبيني أصيل إذن . وهو يجسد توليفة موفقة بين الرأسمالية والاشتراكية الديمقراطية . والإحساس بالتوازن الذي يوحى به بدا مفر . غير أن فعاليته لا تقل إغراء هي أيضا .

على أن ما يثير الدهشة حقا أن كل ذلك يظل مجهولا إلى حد كبير . فمن المعروف أن الشعوب السعيدة ليس لها تاريخ . والسعادة ليست قصة نجاح ، على الطريقة الأمريكية .

(١) الاستطرادات الواردة بعد ذلك تسترجع أساسا دراسة أجراها جيروم فينيون ، الذي أقدم له جزيل شكرى .

(٢) يبلغ حاليا عدد أعضاء اتحاد النقابات الألمانية وحده ١٠,٦ مليون عضوا بعد إعادة توحيد البلاد ، وفقا لما ورد في جريدة الموند الفرنسية بتاريخ ١١ / ٥ / ١٩٩٤ .