

في مصر:

عمالة مدربة.. ونادرة!

التخصصات المهنية المصرية للعمل بتلك الدول.

وبتحفظ أؤكد أن لدينا عمالة مدربة، إلا أن ذلك يتم على مستوى فردي وشخصي، والواجب أن نوجد برنامجا قويا للتأهيل المهني ليستوفي احتياجات الصناعة والحرف المختلفة، بحيث يتساوى المحتوى التدريبي الفني عند جميع الخريجين بنفس درجة العامل الفني الأجنبي، لأن هذا لا يحدث

يقول د. مهندس نادر رياض، عضو مجلس إدارة اتحاد الصناعات ومستشار لجنة الصناعة بمجلس الشورى:

إن مشكلة استخدام العمالة الأجنبية في مصانعنا ذات شقين لا ينبغي التحويل فيها أو التهوين من شأنها، ولذلك علينا أن نتعامل مع العمالة باعتبارها أحد السلع التي تنطبق عليها شروط بقية السلع الأخرى، من حيث شروط الجودة، والسعر، والكثافة والقبول في

عندنا، بدليل أن أي ميكانيكي أو سباك لا يحتاج عندنا للحصول على شهادة مهنية ليمارس مهنته، ولا يحصل على أي شهادة تحدد درجة كفاءته لنسمح له بفتح محل، ولا يوجد لدينا جهات مراقبة تجدد للعامل ترخيص ممارسة المهنة وتختبر مهارته كل فترة.

ونحن في مصر لسنا بمعزل عن التحديات

والمنافسة، والقطاع الصناعي يعتبر قضية التدريب والتأهيل المهني قضية قومية لا تقل أهمية عن البنية الأساسية، فبدونها تتأثر الصناعة سلبا، فتلجأ مضطرة للبدائل الأجنبية لإستيفاء عمالتها، مما قد ينحى أبنائنا عن ممارسة دور أصيل لهم، والإكتفاء بدور ثانوي وهو ما لا نرجوه جميعا.

ولذا يجب أن نعترف بأن علينا استكمال برامج التدريب لتحسين مركزنا في سوق العمل، باعتبار العمل قضية تمثل محور حياة الإنسان..



■ نادر رياض

الأسواق، ومن هذا المنطلق علينا أن نتعامل مع عمالتنا المحلية من وجوب استيفائها لشروط التوظيف حتى تنجح في أداء دورها في الداخل، أو خارج حدودنا.

ومن منظوري كرجل صناعة لا يستخدم عمالة وافدة، بل اعتمد على تدريب العمال طبقا لبرنامج دائم ومستمر، لا أجد حساسية لمن لا يقوم بالمثل داخل مؤسسته،

ويفضل الإعتماد على عمالة تخصصية وافدة، مادام في ذلك جدوى اقتصادية ملحّة، خاصة إذا كانت من التخصصات النادرة والمطلوبة لنقل التكنولوجيا، والمهارات والخبرات المكتسبة لتوظيفها في خدمة الوطن. ويجب ألا يخفى علينا أن مبدأ المعاملة بالمثل سيفرض نفسه، في حالة السماح أو المنع للعمالة الوافدة بالعمل داخل مصر، فالسماح للخبرات المهنية المتخصصة بممارسة أنشطتها داخل مصر، من شأنه أن يفتح بابا بنفس الإتساع أمام نفس