الأهرام
الأسبوع الاقتصادى

■ يكتبه: أسامة غيث
ogheith@ahram.org.eg

مواقف اقتصادية

رفع كفاءة رأس المال البشرى

لماذا يتطلب سياسات متكاملة تضمن العلاج الجذرى لمشكلة البطالة؟

د. نادر رياض

لا نقاش فى أن أغلى ما تملكه مصر يتمثل فى البشر باعتبارهم رأس المال البشرى الذى يفوق فى أهميته ولا يقل عن رأس المال المادى، وذلك فى مواجهة واقع فعلى على امتداد السنوات الماضية يؤكد الأهمال الشديد وعدم الاستغلال الحقيقى لرأس المال البشرى المصرى ويتبدى ذلك من شيوع ظاهرة البطالة مع اقترانها بالشكوى الحادة من انخفاض الكفاءة وحاجة العنصر البشرى إلى تعليم مختلف وتدريب متواصل يرتبط بالاحتياجات الواقعية لمراكز العمل والأعمال حتى يرتقى الاقتصاد المصرى بكل منشآته ومؤسساته إلى المستويات اللازمة من التنافسية فى الأعمال وهو مايحققه بالأساس مستويات الإنتاجية العالية للعاملين فى كل المواقع العامة والخاصة على السواء، وهو مطلب لا يرتبط فقط بالقدرة على المنافسة الجادة فى السوق المحلية والأسواق الخارجية، ولكنه مطلب يرتبط بالعلاج الجذرى لقضية حيوية ومهمة تمس أجور ومرتبات العاملين المتدنية وضرورات اصلاحها بشكل جذرى وهو الأمر الذى لا يمكن تحقيقه بغير رفع ضخم وكبير وتعديلات جذرية فى مواصفات وقدرات رأس المال البشرى المصرى.

ويؤكد الدكتور مهندس نادر رياض رئيس مجلس الأعمال المصرى - الألمانى حتمية الاستفادة من الخبرات العالمية الناجحة والمتميزة للارتقاء بجودة وكفاءة رأس المال البشرى وتحديد السياسات اللازمة للتنفيذ والتطبيق والتى تقتضى اتخاذ سياسات متكاملة لمواجهة تزايد البطالة والتى أصبحت ظاهرة عالمية تعنى بها الدول من أجل إصلاح هياكلها وسياساتها الاقتصادية، لذا فالبطالة لم تعد شأنا مصريا فحسب بل عالميا أيضا. ومع تطور مفهوم ودور النقابات والاتحادات فى العالم ومصر وأنه لم يعد قاصرا على ما جرى عليه العرف من قبل من التصدى فقط بالدفاع عن حقوق العمال فى مواجهة أصحاب الأعمال بعد أن استقرت حقوق العمال فى مستواها الحالى، مما استلزم التطوير فى سياسة النقابات والاتحادات وأيضا وزارة القوى العاملة ليصبح التدريب أحد أولى أولوياتها سواء ما اختص بأول منظومة العمل من تدريب وتأهيل المبتدئين من شباب العمال امتدادا لآخر المنظومة من إعادة تأهيل العمال المستغنى عنهم وتوفير فرص عمل جديدة لهم بمؤهلات أفضل ومستوى أجور أعلى دون إغفال آليات تمويل اقتصادية لمن يرغب منهم فى إقامة مشروعات أو ورش أو أنشطة حرفية خاصة بهم - وهو ما اتفق على تسميته بالتأهيل الأفقى والتأهيل الرأسى.

ويشير إلى أنه مع تصاعد نسبة البطالة فى سوق العمل فى ألمانيا 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 وولفجانج كليمنت وهو شخصية تجمع بين الاقتصاد والحركة النقابية العمالية على الصعيد الألمانى القومى. وقد كان الهدف من ضم الوزارتين فى وزارة واحدة إنما ترسيخ معنى أن القوى العاملة هى صانعة الاقتصاد وفى إعادة 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 إطار اقتصاديات مثلى للتدريب لا تسقط منها حسابات التكلفة والعائد.

ويشير الدكتور نادر رياض رئيس لجنة البحوث والتطوير والتكنولوجيا باتحاد الصناعات المصرية إلى أن الوزير وولفجانج كليمنت بصفته وزيرا فوق العادة للاقتصاد والعمل قد تبنى مجموعة قواعد تعمل على محاور مختلفة فى نفس الوقت لتتكامل فى خدمة الهدف النهائى المرتبط بالارتقاء بجودة رأس المال البشرى وتوفير المزيد من فرص العمل المنتجة تتضمن:

(١) التوسع فى السماح بالمعاش المبكر بدءا من ٥٢ عاما بناء على رغبة العامل، وقد أدى هذا الإجراء إلى تحسن كبير فى البيانات الاحصائية عن ارقام البطالة حسبت إيجابا لمصلحة حكومة شرودر فى شهورها الأولى إذ تحول جانب من العاطلين إلى المعاش المبكر مما خفض فى أرقام أعداد العاطلين بمعدلات ملموسة مما دعا الصحافة للثناء على حكومة شرودر فور توليها السلطة.

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

●● التدريب التأهيلى للعامل المبتدئ: تم التوسع فى تطبيق نظام التأهيل فيما يخص التعليم الفنى والتجارى المزدوج والشبيه ببرنامج مبارك - كول وذلك لاخراج عمال وموظفين يغطون ٥٤ تخصصا صناعيا فنيا و١٢ تخصصا تجاريا/ إداريا/ فنيا وذلك بالانضمام لبرنامج تأهيلى لمدة ثلاث سنوات يسمح بقضاء يومين فى الأسبوع 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، بالإضافة إلى قضاء ثلاثة إلى أربعة أيام فى الأسبوع فى تدريب عملى بمقابل بسيط لدى جهات العمل التى تقبل الاشتراك فى برنامج التأهيل المزدوج. وبهذا التوسع فقد زادت إمكانات التدريب التأهيلى للشباب المبتدئ بنسبة تراوحت بين ١٥٪ و١٨٪ عما كانت عليه قبل ذلك. وبذا فقد تم توفير دعم كبير لمنظومة العمل فى نطاق أول المنظومة وهو الأمر الذى كانت له أهميته الكبرى.

●● التعامل مع حالات إنهاء خدمة العامل أو الموظف: تعاملت وزارة الاقتصاد والعمل مع هذه الحالات وهى كثيرة بالنظر للسهولة النسبية لحالات التعيين وإنهاء العمل دون تعقيدات فى ألمانيا لأسباب يكون لها مبررها الكافى فى أغلب الأحيان، فقد عملت وزارة العمل على إنشاء آلية تجمع بين الاستقصاء والتدريب يكون واجبها الاتصال بصاحب العمل فى كل حالة فصل أو إنهاء 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 أو النظرية للعامل وينتهى هذا الاستقصاء بسؤال مهم عن استعداد صاحب العمل لإعادة العامل المعنى للعمل إذا 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 دون مقابل لاستيفاء ما اقترحه صاحب العمل من أوجه قصور تستوجب المعاناة، وفى هذا الإجراء جانب مهم من التوجه الاقتصادى بقضية التدريب إذ أن التدريب فى هذه الحالة يوجه توجيها محددا بمجال النقص فى خبرة العامل، وبالتالى يكون الجانب التمويلى منه ذا كفاءة تمويلية عالية وتكون نتيجته المتوقعة الزيادة المضمونة لفرص عمل هذا العامل مع احتمال زيادة شريحة الأجور له فى سوق العمل.

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

لما كان الاقتصاد الألمانى يقوم على المنافسة الشرسة والمفتوحة فى نطاق السوق الحرة، والذى يفسح مجال المنافسة بجميع أبعادها، فإن الأمر لا يخلو من وقت لآخر أن تضطر بعض الشركات لخفض إنتاجها عند ارتفاع المخزون لديها، وذلك فى إطار ما يسمى بتخفيض ساعات العمل وهو إجراء مؤقت يجب ألا يتعدى زمنه سنة كاملة إلا فى أضيق الحدود، ويطبق هذا النظام باختصار فى أن تتقدم الشركة الصناعية بطلب خفض ساعات العمل الذى يسمح به القانون بخفضه حتى نسبة ٨٠٪ بحد أقصى مع الاحتفاظ بالعمالة، وذلك إما بتقليل عدد أيام العمل أو خفضها يوميا بما لا يقل فى حده الأدنى عن ٢٠٪ من عدد ساعات العمل الرسمية.

تقوم الشركة فى هذه الحالة بسداد الأجور طبقا لساعات العمل الفعلية المخفضة والمصرح لها بها، بينما تقوم وزارة العمل باستكمال أجر العامل فى حدود نصف المتبقى من ساعات العمل الرسمية أى الساعات التى لم يعملها العامل أى بنسبة ٥٠٪ 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. بما يحافظ فى الابقاء على العمالة دون استغناء عنها مع توفير قدر ملائم من الحماية للدخول للعاملين.

(٤) إتاحة قروض ميسرة لتمويل الأنشطة العمالية الخاصة بهم مع إعطاء الأولوية للعمالة المستغنى عنها أو الخاضعة للخصخصة: لاشك أن البرنامج الألمانى لتشجيع الصناعات الصغيرة فى كل المجالات والأنشطة يعتبر صورة مثالية يحتذى بها، إلا أنها اختطت بعدا إضافيا فى تخصيص تمويل للعمالة المستغنى عنها لبدء أنشطة خاصة بها حبذا لو كانت تلك العمالة تقع فى شريحة المستغنى عنه ضمن برامج الخصخصة أو اندماج الشركات، وبالتالى فإنها توجه لإعادتها مرة أخرى لسوق العمل بصفتها أصحاب صناعات صغيرة وحرفية ومهنية.

والأمر ليس بخاف أن فى هذا فائدة مزدوجة إذ أن تلك العمالة تخصم إحصائيا من قوائم العاطلين لتضاف إيجابا إلى قوائم العاطلين مما يحسن بالقطع مع أداء وزارة العمل فى مواجهة الصحافة والرأى العام من قضية الحد من البطالة ناهيك عن الايجابيات الاقتصادية القومية التى تضاف للناتج الوطنى.

(٥) 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 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 وترسخ لينقلها إلى مصر ولوزارة العمل ووزارة الصناعة وهى الأوسع مجالا بمالها من مراكز تأهيل مهنى تزيد على ١٥٠ مركزا موزعة على أنحاء الجمهورية، وذلك بالتوسع فيها بإضافة التأهيل الرأسى إلى المنظومة الحالية من التدريب والتأهيل على المستوى الأفقى، ويستوجب ذلك أن 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 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.

مع كل ما تتضمنه تجربة ألمانيا من عناصر إيجابية تسهم بصورة عملية فى الارتقاء بكفاءة وجودة رأس المال البشرى وفتح الأبواب أمام المزيد من التشغيل وفرص العمل المنتجة والمفيدة للمنشآت والمؤسسات والمستثمرين لمجمل الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية فإن ذلك لا ينفى على الإطلاق خصوصية الحال فى كل حالة اقتصادية بكل دولة على حدة وضرورة النظر عند الاستفادة من خبرات الآخرين فى إمكانات التطبيق وصوره وأشكاله وما تقتضيه الظروف الخاصة من تعديلات واضافات وحذف.

وفى الحالة المصرية فإن تعقيدات مشاكل رأس المال البشرى وتعقيدات مشكلة البطالة والتشغيل تستوجب خطوات جذرية أكثر اتساعا من الحالة الألمانية التى كانت تعانى مشكلة مؤقتة وطارئة ومستجدة فى حين إن مصر تعانى تراكمات لسنوات طويلة عقدت من المشكلات وأدت إلى تفاقمها بكل ما يعنيه ذلك ويستوجبه من حلول جذرية على صعيد متسع يشكل كل الاقتصاد وكل المنشآت والأعمال؟!