رغم تدفق الاستثمارات الأجنبية والعربية

العمالة المصرية رسبت فى اختبارات السوقين المحلية والدولية

د. شريف الجبلى: العمالة المصرية ينقصها التأهيل لسوق العمل

□ تحقيق: محمد حماد

اتفق الخبراء ورجال الأعمال على أن السبب الرئيسى وراء تراجع مؤشرات الطلب على العمالة المصرية داخليا وخارجيا خلال الاشهر الماضية هو النقص الشديد فى عمليات التدريب والتأهيل.

وكان مركز معلومات مجلس الوزراء قد رصد تراجع المؤشر العام للطلب على العمالة المصرية محليا وخارجيا بشكل عام على الرغم من الثورة التى شهدها عام 2007 فى جذب الاستثمارات العربية والأجنبية. وأوضح مركز معلومات مجلس الوزراء ان عدد المعينين بالقطاعين الخاص والاستثمارى تراجع بنسبة 2,3٪ خلال اكتوبر الماضى كما تراجعت فرص العمل التى يوفرها الصندوق الاجتماعى للتنمية بنسبة 51,1٪، أما الفرص التى يوفرها صندوق التنمية المحلية فتراجعت بنسبة 14,7٪.

سمير علام: البطاقة الزرقاء ستسهم فى توفير فرص للعمالة المصرية

سمير علام

د. سمير رضوان: خريج الجامعة فى الدول المتقدمة يتدرب أولا ثم يعمل

د. سمير رضوان

د. نادر رياض: ألمانيا شكلت وزارة للاقتصاد والعمل وكونت مخزونا من الموارد البشرية

ندرة

ويقول سمير علام رئيس لجنة العمل عن اصحاب الاعمال باتحاد الصناعات المصرية إن المشكلة الأساسية تتمثل فى نقص التدريب، الأمر الذى أدى إلى تراجع الطلب على العمالة المصرية سواء فى الداخل أو الخارج، فضلا عن أن نوعية العمالة المطلوبة غير متوافرة فى معظم الاحيان.

ويوضح أن الدولة بدأت من خلال برنامج تحديث الصناعة المصرية IMC فى توفير برامج تدريبية لإنشاء برنامج قومى للتدريب لمواجهة سوق العمل.

ويؤكد ان هناك مفارقة غريبة فى تلك المسألة لأننا نعانى من نقص الكوادر المدربة من ناحية وعلى الجانب الاخر نعانى من تفاقم مشكلة البطالة، مشيرا إلى أن الوضع الحالى فى مشكلة العمالة هو وضع مؤقت، لأن السائد لدى الدولة هو الاهتمام بالتدريب والتأهيل.

ويضيف علام ان البطاقة الزرقاء التى طرحتها وزارة القوى العاملة والهجرة والتى بمقتضاها يتم تسويق العمالة المصرية خارجيا يمكن أن تسهم بفاعلية فى ايجاد طلب على العمالة المصرية لأنه بموجب تلك البطاقات والمعترف بها خارجيا سيتم ايجاد فرص عمل مناسبة للعمالة المصرية خاصة أن شرط الحصول عليها اجتياز العديد من التدريبات والحصول على بعض المهارات التي تتطلبها الأسواق الخارجية.

ويشير علام إلى أن الاحصاءات العمالية توضح ان أوروبا مقدمة خلال السنوات العشر المقبلة على عجز شديد فى العمالة وهى فرصة سانحة أمام العمالة المصرية لاختراق تلك الأسواق بطريقة شرعية بدلا من اللجوء إلى الطرق غير الشرعية وهو ما يسيء إلى سمعة العمالة المصرية عالميا ويضيع حقوقهم حال الاختلاف مع أرباب الأعمال.

ويتفق الدكتور سمير رضوان مساعد المدير العام لمنظمة العمل الدولية فى أن التحدى الحقيقى أمام العمالة المصرية يتمثل فى عمليات التدريب، فمن العام الحالى وصاعدا فإن التنافس فى العالم سيكون على الكفاءات، لذلك فالعمالة المصرية لابد وأن تلقى رعاية كبيرة لأنها فى وضع سيىء جدا إذا ما قورنت بنظيراتها فى العديد من الدول.

ويشير إلى أننا فى حاجة إلى وقفة حاسمة مع أنفسنا ليكن هدفنا هو تأهيل عمالة تتناسب مع فرص العمل المتاحة ومن هنا سيتم ايجاد طلب على العمالة المصرية فى الداخل والخارج معا.

ويوضح أن هناك أقساما بالكامل فى جامعة جنيف تمول من القطاع الخاص ويقوم اصحاب الاعمال هناك بعقد لقاءات مع الطلاب ويعرفونهم بفرص العمل التى يحتاجونها وبالتالى يتجه الطلاب إلى المجالات التي يجدون بها نقصا شديدا ومن خلال هذا الحوار يتخرج اعدادا كبيرة تمثل موارد بشرية حقيقية لأنهم يعلمون مسبقا الفرص المتاحة ويتخصصون فيها.

ويطالب الدكتور رضوان بأن يكون هناك حوار مشابه ومستمر بين اصحاب الاعمال والكليات والجامعات على أن يكون هناك تبادل لوجهات النظر لأنه لا يوجد خريج جامعة فى الدول المتقدمة ولا حتى فى الدول النامية يحصل فور تخرجه مباشرة على عمل بل لابد أن يتدرب أولا بل ان الجامعات فى الهند تلزم الطالب بالتدريب فى المصانع منذ السنة الثالثة وبالتالى تضمن ان الطالب يحصل على فرصة ومهارات عملية تساعده فى الحصول على فرصة عمل حقيقية ومناسبة له ولدراساته وهذا من انجح الاتجاهات حيث يتم ربط الدراسة بالتدريب والحياة العملية.

أعباء

ويؤكد الدكتور شريف الجبلى رئيس مجلس ادارة غرفة الصناعات الكيماوية ورئيس جمعية مستثمرى السادات أن السبب الرئيسى وراء تراجع مؤشرات الطلب على العمالة المصرية وأقصد هنا العمالة غير المدربة هو النقص الواضح فى عمليات التأهيل لسوق العمل، لذلك فإننا خلال المرحلة المقبلة سوف نعتمد بشكل أساسى فى رفع مؤشرات الطلب على العمالة المصرية على مركز التدريب الصناعي التابع لوزارة التجارة والصناعة، خاصة أنه من المفترض أن يتخرج فيه عمالة مؤهلة ومدربة فى مجالات عديدة خلال العام الحالى وبالتالى يمكن أن نتوقع ارتفاع مؤشرات الطلب على العمالة المصرية خلال المرحلة المقبلة محليا وخارجيا.

ويوضح الجبلى ان الاستثمار الصناعى بمصر يتحمل أعباء نقص العمالة المدربة وبالتالى فإن تراجع الطلب على العمالة داخليا وخارجيا لا يؤثر على وضع العمالة فحسب بل ينعكس سلبا على وضع المنظومة الصناعية ككل لأن الصناعة تحتاج دائما إلى أيدى عاملة وكوادر بشرية قادرين على التحديث والتطوير بشكل دائم ومستمر.

نادر رياض

ويضيف أن العنصر البشرى أصبح هو الأساس فى بناء وتحقيق نهضة حقيقية فى شتى المجالات، لذلك فإننا إذا أردنا بناء قلاع صناعية لابد وأن نبدأ فى وضع أولى لبناتها وهى الكوادر البشرية المؤهلة.

ويرى الدكتور عصام خليفة العضو المنتدب لشركة الاهلى لصناديق الاستثمار أن من اهم الاسباب فى تراجع مؤشرات الطلب على العمالة المصرية ظهور العمالة الاسيوية خاصة القادمين من جنوب شرق اسيا والذين يتميزون برخص اجورهم لذلك فإنهم المنافسون الرئيسيون للعمالة المصرية خاصة فى دول الخليج العربى.

ويوضح أن هناك ظاهرة خطيرة تشهدها الساحة الداخلية وتتمثل فى انتقال العمالة خاصة من شركات السمسرة وادارة صناديق الاستثمار إلى دول الخليج خاصة الامارات وقطر والبحرين والكويت والسعودية نتيجة فتح فروع اقليمية للعديد من شركات الوساطة المالية وإدارة الثروات هناك وهو ما انعكس سلبا على السوق المحلية وهو ما أدى إلى ارتفاع أسعار العمالة بشكل خيالى.

وللتصدى لهذه الظواهر يجب رفع مؤشرات الطلب على العمالة المصرية داخليا وخارجيا معا هو الاتجاه إلى تفريخ كوادر جديدة عن طريق التدريب المكثف.

التجربة الألمانية

ويقول الدكتور مهندس نادر رياض رئيس مجلس الأعمال المصرى الألمانى ورئيس لجنة البحوث والتطوير ونقل التكنولوجيا باتحاد الصناعات المصرية اننا فى حاجة ماسة لاتخاذ سياسات متكاملة لمواجهة تزايد البطالة والتى أصبحت ظاهرة عالمية تعنى بها الدول من أجل اصلاح هياكلها وسياساتها الاقتصادية، لذا فالبطالة لم تعد شأنا مصريا فحسب بل عالميا ايضا، فإذا اخذنا فى الاعتبار ان دور النقابات والاتحادات فى مصر لم يعد مقصورا على ما جرى العرف عليه من قبل من التصدى فقط بالدفاع عن حقوق العمال فى مواجهة اصحاب الاعمال حبذا بعد أن 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 وأيضا وزارة القوى العاملة ليصبح التدريب فى مقدمة أولوياتها سواء بمنظومة العمل من تدريب أو تأهيل المبتدئين من شباب العمال امتدادا لاخر المنظومة من اعادة تأهيل العمال المستغنى عنهم وتوفير فرص عمل جديدة لهم بمؤهلات افضل ومستوى اجور أعلى دون اغفال اليات تمويل اقتصادية لمن يرغب منهم فى اقامة مشروعات أو ورش أو انشطة حرفية خاصة بهم - وهو ما اتفق على تسميته بالتأهيل الافقى والتأهيل الرأسى.

ويوضح ان التجربة الالمانية فى هذا الصدد حققت نجاحا منقطع النظير فمع تصاعد نسبة البطالة فى سوق العمل فى جمهورية ألمانيا الاتحادية خلال مرحلة حكم جيرهارد شرودر تم استحداث منصب وزارى جديد وهو وزير الاقتصاد والعمل وتم اختيار الدكتور وولفجلج كليمنت وهو شخصية تجمع بين الاقتصاد والحركة النقابية العمالية على الصعيد الالمانى القومى.

وكان الهدف من ضم الوزارتين فى وزارة واحدة هو ترسيخ مبدأ أن القوى العاملة هى صانعة الاقتصاد وأن اعادة تأهيل هذه القوى ودعمها بالتدريب هدفه الحفاظ عليها وتنميتها كقوى استراتيجية على المستوى القومى ومع ذلك فإن ربط العلاقة بين التكلفة والعائد بمعنى البحث عن فرص العمل فى إطار اقتصادات مثلى للتدريب لا تسقط منها حسابات التكلفة والعائد.

ويشير الدكتور نادر إلى أن الوزير وولفجلج كليمنت بصفته وزيرا فوق العادة للاقتصاد والعمل أرسى مجموعة قواعد عمل خلصت إلى ضرورة التوسع فى السماح بالمعاش المبكر بدءا من 52 عاما بناء على رغبة العامل وأدى هذا الاجراء إلى تحسن كبير فى البيانات الاحصائية عن أرقام البطالة حسبت ايجابا لصالح حكومة شرودر فى شهورها الأولى إذ تحول جانب من العاطلين إلى المعاش المبكر مما خفض فى ارقام اعداد العاطلين بمعدلات ملموسة.

كما اعتمدت وزارة الاقتصاد والعمل لميزانية كبيرة على 5 سنوات لتمويل التدريب والتأهيل لمقابلة متطلبات سوق العمل حيث قسم برنامج التدريب إلى عدة اقسام الاول خاص بالتدريب التأهيلى للعامل المبتدئ وتم التوسع فى تطبيق هذا النظام فيما يخص التعليم الفنى والتجارى المزدوج والشبيه ببرنامج مبارك - كول وذلك لاخراج عمال وموظفين يغطون 54 تخصصا صناعيا فنيا و12 تخصصا تجاريا واداريا وفنيا وذلك بالانضمام لبرنامج تأهيلى لمدة ثلاث سنوات يسمح بقضاء يومين فى الاسبوع فى التعليم النظرى لدى مؤسسات تعليمية معتمدة من وزارة العمل ضم إليها انشطة 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 اربعة أيام فى الاسبوع في تدريب عملى بمقابل بسيط لدى جهات العمل التى تقبل الاشتراك فى برنامج التأهيل المزدوج وبهذا التوسع زادت امكانيات التدريب التأهيلى للشباب المبتدئ بنسبة تراوحت بين 15٪ و18٪ عما كانت عليه قبل ذلك، وبذلك فقد تم توفير دعم كبير لمنظومة العمل فى نطاق أول المنظومة وهو الأمر الذى كانت له أهميته الكبرى.

جريدة عالم اليوم(صفحة ١٠) ٢٠٠٨/٢/١٢

العالم اليوم