مصر الغد

د. م. نادر رياض

ثروة مصر البشرية والتجربة الألمانية

الدواء يكون بتحويل هذه الطاقة البشرية الكبرى إلى طاقة إنتاجية هادرة تضيء الظلمة وتجعل من الهلال بدرا

الأمر ليس بخاف أن ٤٠٪ من تعداد السكان فى مصر يقع فى شريحة ما دون سن الثلاثين، وهو الأمر الذى يجعل من مصر دولة شابة تحسدها على وفرة شبابها أكثر الدول الأوروبية ثراء فى الموارد المادية إلا أن الجانب السلبى من ذلك يتمثل فى أن أرقام البطالة يقع ٦٩٪ منها من شريحة ما دون الثلاثين من الشباب ومن ثم فإن الطاقات المعطلة قد باتت مؤهلة لتصبح طاقات هدامة فى المجتمع.

وكما قال الشاعر قديماً وإن كان قوله هذا فى موضع آخر (وداونى بالتى كانت هى الداء) فالدواء يكون بتحويل هذه الطاقة البشرية الكبرى إلى طاقة إنتاجية هادرة تضيء الظلمة وتجعل من الهلال بدراً، وعظيمة تلك الدولة التى تستطيع أن تحول الطاقات المهدرة إلى طاقات مبدعة يتحدى طموحها الآفاق.

ولاشك أن أعلى ثروة تملكها أى دولة هى ثروتها البشرية القادرة على تعظيم القيمة المضافة وانعاش الاقتصاد، وعدم استغلالها يؤدى إلى تراكم المشاكل الاقتصادية مستدعية الركود والكساد الاقتصادى، لذا تحتل الموارد البشرية المرتبة الأساسية فى الاهتمام على مستوى العالم المعاصر باعتبارها أهم عنصر من عناصر التنمية، ولقد أكدت تجارب الدول الآخذة بنظام الدولة العصرية والتى نجحت فى تحقيق طفرات اقتصادية ملموسة ومتميزة أن تنمية العنصر البشرى واتاحة الفرصة له للإبداع والمشاركة الواعية هو فى حقيقة الأمر العنصر الحاكم وراء إنجازها وتمييزها.

وما أحوجنا لاتخاذ سياسات متكاملة لمواجهة تزايد البطالة والتى أصبحت ظاهرة عالمية تعنى بها الدول من اجل إصلاح هياكلها وسياساتها الاقتصادية، لذا فالبطالة لم تعد شأناً مصرياً فحسب بل عالمياً أيضاً.

وواقع الأمر فان الحجم القابل للتنامى لرأس المال البشرى المصرى هو ثروة قومية كبرى يمكن أن تفتح آفاقاً عريضة فى صناعة بناء المستقبل تتوافق مع مستجدات العصر ومتطلباته.

فإذا أخذنا فى الاعتبار أن دور النقابات والاتحادات فى مصر لم يعد قاصراً على ما جرى العرف عليه من قبل من التصدى فقط بالدفاع عن حقوق العمال فى مواجهة أصحاب الأعمال حبذا بعد أن استقرت حقوق العمال فى مستواها الحالى من اعتراف لأصحاب الأعمال فى مجملهم بتلك الحقوق والتعامل فى إطارها بسلاسة لم تكن متوفرة فى عهود سابقة، مما استلزم التطوير فى سياسة النقابات والاتحادات وأيضاً وزارة القوى العاملة ليصبح التدريب احد أولى أولوياتها سواء ما اختص بأول منظومة العمل من تدريب وتأهيل المبتدئين من شباب العمال امتداداً لآخر المنظومة من إعادة تأهيل العمال المستغنى عنهم وتوفير فرص عمل جديدة لهم بمؤهلات أفضل ومستوى أجور اعلى دون إغفال آليات تمويل اقتصادية لمن يرغب منهم فى إقامة مشروعات أو ورش أو أنشطة حرفية خاصة بهم - وهو ما تفق على تسميته بالتأهيل الأفقى والتأهيل الرأسى.

ولا عيب هنا فى الاستعانة بالخبرات الدولية، وتعد التجربة الألمانية من التجارب الناجحة فى إعداد القوة العاملة للتعامل مع توجهات العصر ومتغيرات السوق،حيث خرجت ألمانيا بعد هزيمتها الساحقة فى الحرب العالمية الثانية (فى منتصف الأربعينيات) وهى محطمه تماماً خاصة من الناحية الاقتصادية (بعد تقسيمها إلى ألمانيتين)، ولكنها قامت بوضع إستراتيجية محكمة بهدف بعث صناعتها من جديد تجسدت فى الالتزام باعتبارات هادفة أهمها متابعة وتقييم نسب ومعدلات التدرج فى مستويات المهارات معتمدة على مبدأ التعليم فى مكان العمل والعمل فى مكان التدريب وكذا مبدأ التعليم من خلال الممارسة وهو الأمر الذى انتهى بها بأن تصبح دولة مصدرة لخبرات النوهاو How Know – المكتسبة فى المراحل المختلفة لإعادة استثمار النجاح، وتوفير وإعداد مفهوم الورشة (Workshop) والربط العضوى المحكم فى عمليات تقنين المحتوى التدريبى مع التسليم بمبدأ أن الإنسان هو صانع التكنولوجيا وصانع النجاح وأيضاً صانع الفشل.

يبقى فى النهاية أن رأس المال البشرى فى مصر كان ويظل القارب والمجداف لعبور بحر التحديات وصولاً بالوطن إلى مصر المستقبل وهو ما ننشده جميعاً كتحالف لقوى الشعب العاملة.

ولحديثنا بقية.

www.naderriad.com

جريدة الأخبار (صفحة 10) 2015/4/15

ثروة مصر البشرية والتجربة الألمانية (٢-٣)

د.م. نادر رياض

مقالنا اليوم ينسحب على ما تبنته جمهورية ألمانيا الاتحادية من إستراتيجية محكمة للتصدى لظاهرة تصاعد نسبة البطالة بسوق العمل 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 القومي.. 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 إستراتيجية على المستوى القومى فإن ذلك لا يخلو من ربط العلاقة بين التكلفة والعائد أى البحث عن فرص العمل فى إطار اقتصادات مثلى للتدريب لا تسقط منها حسابات التكلفة والعائد.. وقد أرسى كليمنت بصفته وزيراً فوق العادة للاقتصاد والعمل مجموعة قواعد تعمل على محاور مختلفة فى نفس الوقت لتتكامل فى خدمة الهدف النهائى تخلص للآتي:

أولا: التوسع فى السماح بالمعاش المبكر بدءاً من٥٢عاماً بناء على رغبة العامل وصاحب العمل مما أدى هذا إلى تحسن كبير فى البيانات الإحصائية عن أرقام البطالة حسبت إيجاباً لصالح حكومة شرودر فى شهورها الأولى إذ تحول جانب من العاملين إلى المعاش المبكر مما خفض فى أرقام أعداد العاطلين بمعدلات ملموسة مما دعا الصحافة للثناء على حكومة شرودر فور توليها السلطة.

ثانيا: إتاحة قروض ميسرة لتمويل الأنشطة العمالية الخاصة بهم مع إعطاء الأولوية للعمالة المستغنى عنها أوالخاضعة للخصخصة، لاشك أن البرنامج الألمانى لتشجيع الصناعات الصغيرة فى كافة المجالات والأنشطة يعتبر نموذجاً يحتذى به، إلا أنه اختط بعداً إضافياً 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 توجيهها لإعادتها مرة أخرى سوق العمل بصفتها أصحاب صناعات صغيرة وحرفية ومهنية. ولاشك أن فى هذا فائدة مزدوجة إذ إن تلك العمالة تخصم إحصائياً من قوائم العاطلين لتضاف إيجاباً إلى قوائم أصحاب الأعمال ليضم لها بعد ذلك عمال تابعين لها يخصمون مرة أخرى إحصائياً من قوائم العاطلين مما يحسن بالقطع من أداء وزارة العمل فى مواجهة الصحافة والرأى العام من قضية الحد من البطالة ناهيك عن الايجابيات الاقتصادية القومية التى تضاف للناتج الوطني.

الشباب صناع المستقبل وجيلنا حراس الحاضر

ثالثا: السماح للشركات الصناعية بتخفيض ساعات العمل ضمن سياسة خفض الإنتاج إذا ما استوجب الأمر ذلك: لما كان الاقتصاد الألمانى يقوم على المنافسة الشرسة فى نطاق السوق الحر 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 لا يجب أن يتعدى زمنه سنة كاملة إلا فى أضيق الحدود، ويطبق هذا النظام باختصار فى أن تتقدم الشركة الصناعية بطلب خفض ساعات العمل والذى يسمح به القانون بخفضه حتى نسبة٨٠% بحد أقصى مع الاحتفاظ بالعمالة وذلك إما بتقليل عدد أيام العمل أو خفضها يومياً بما لا يقل فى حده الأدنى عن٢٠% من عدد ساعات العمل الرسمية.

تقوم الشركة فى هذه الحالة بسداد الأجور طبقاً لساعات العمل الفعلية، بينما تقوم وزارة العمل باستكمال أجر العامل فى حدود نصف المتبقى من ساعات العمل الرسمية أى الساعات التى لم يعملها العامل أى بنسبة٥٠% من الأجر الكامل، ويمكن للشركة عند زوال العارض الاقتصادى التسويقى من العودة للعمل بنظام الساعات الكاملة حتى قبل استيفاء فترة التصريح الذى يصرح إليها به.

يبقى فى النهاية أن الشباب هم صناع المستقبل بينما جيلنا هم حراس الحاضر وعلينا أن نسلمهم الأمانة وهم أهل لها، وعلينا يقع عبء توفير أدوات صناعة المستقبل لهم أكثر مما يقع عليهم ذلك.. ولحديثنا بقية.

www.naderriad.com

مصر الغد

د. نادر رياض

ثروة مصر البشرية والتجربة الألمانية(٣-٣)

الشباب هم صناع المستقبل بينما جيلنا هم حراس الحاضر وعلينا أن نسلمهم الأمانة وهم أهل لها، وعلينا يقع عبء توفير أدوات صناعة المستقبل لهم أكثر مما يقع عليهم ذلك.

تناولنا استعرضنا التجربة الألمانية فى إعداد القوى العاملة حيث تناولنا ثلاثة عناصر. واليوم نستكمل باقى العناصر فى هذا الشأن:

رابعا:اعتماد وزارة الاقتصاد والعمل لميزانية كبيرة علي٥سنوات 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 لإخراج عمال وموظفين يغطون٤٥تخصصا صناعيا فنيا و١٢تخصصا تجاريا/اداريا/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 . 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 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 العكس فإن العامل يوجه لبرنامج تأهيلى تعليمى بدون 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 توجيهاً محدداً 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 أجره فى سوق العمل.

خامساً: 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 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 وهى الأوسع مجالاً بما لها من مراكز تأهيل مهنى تزيد على ١٥٠مركزاً موزعة على أنحاء الجمهورية وذلك بالتوسع فيها بإضافة التأهيل الرأسى إلى المنظومة الحالية من التدريب والتأهيل على المستوى الأفقي.

بقى أن نشير إلى ضرورة ربط التصريح بإنهاء دورات التدريب والتأهيل اللازمة 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.

www.naderriad.com

جريدة الأخبار (صفحة 10) 2015/5/6