

# تعظيم سلام للكتيبة العمالية الباسلة

د. م. نادر رياض



في بداية عمله تقاس على مستوى الفتى راسب التعليم الإعدادي مع بدء دخوله في منظومة العمل الصناعي باعتباره مساعد عامل، وذلك بالمقارنة بالعامل الألماني المبتدئ الذي أتم إعداده وتلقينه ليصبح عاملا صناعيا مبتدئا أو مساعد عامل. لى أن تؤكد أن العامل المصرى الشاب الداخل لسوق العمل من هذا المدخل المتواضع له القدرة الذهنية والمهارة فى استيعاب المفاهيم المتطورة والالتزام بها وبقليل من الرعاية من رؤسائه القدرة على تحديثها والتعامل مع مستجداتها بطريقة تدعو للإعجاب، كما أن القيمة المادية التى تتفق على العامل المصرى المبتدئ لإكسابه مهارات جديدة تعتبر قيمة زهيدة جدا بالمقارنة بحجم الإنفاق على نظيره الألمانى الواقع تحت نفس الشريحة العمرية والمهنية للوصول لذات النتيجة. أضف لذلك أن بيننا عمالا بدأوا بمستوى مساعد عامل وتطوروا على درجات السلم الوظيفى وصولا لرئيس قسم، علما بأن وظيفة رئيس قسم يتولاها عادة مهندس خبرة ثلاث سنوات لارتباط عمله الوثيق بالتخطيط لسلاسل الإمداد بالخامات- استيفاء منظومة الجودة- السيطرة على حسن تشغيل الآلات بما يسمح بعدم زيادة الإنتاج غير المستوفى للجودة عن قيمة ٢ فى الألف.

ولسعادتى البالغة فقد كان مصدر فخرى أن وصلنا ببعض من الكوادر العمالية إلى مستوى رئيس قسم متساوين بذلك مع زملائهم المهندسين من حيث الأجر والحافز ومستويات الترقى. وبذا فقد مارسنا بنجاح ما نادى به نظرية (كايزين) اليابانية من أن الجودة وحلقاتها الصاعدة تبدأ من العامل صعودا لأعلى المنظومة، وبذا فإن التخصص العام والتخصص الدقيق يمتزجان معا بين الكوادر الفنية سواء كانت خلفيتهم من المهندسين أو الفنيين المهرة ليتكامل فى منظومة نجاح لدعم المؤسسة الصناعية.

ولنا أن نسأل أنفسنا عن مرحلة العبور الصناعى التى يحياها الوطن حاليا. هل تطلب الأمر استقدام عمال وأسطوط من الخارج ليدبروا هذه المنظومة الحديثة؟! - حاشا وكلا.

ولا ننسى النفير العام الذى أطلقه حديثا الرئيس عبد الفتاح السيسى لبناء الجمهورية الجديدة حيث كانت سواعد عمالنا تصل الليل بالنهار لبناء شبكة الطرق والقنوات والمعابر التى شادت انتباه العالم، وما نحن مقبلون على المرحلة التالية من بناء الجمهورية الجديدة بإطلاق نهضة الصناعة المصرية التى سيكون أبطالها عمال مصر والصناعيين.

أما ونحن نحتفل بعيد العمل وعيد العمال استشرافا لآفاق نهضتنا الصناعية وسعيا لتحقيق الطموحات القومية الأخذة فى التنامى بما يفوق كل الحدود ويتعدى جميع الأسقف دفعا بمصر كقوة اقتصادية ناهضة لتأخذ مكانتها بين الدول من واقع الندية والقدرة على المنافسة أخذاً وعطاء باعتبارها قوة فاعلة فى المنظومة الاقتصادية العالمية. دامت مصر قوية ما بقيت الكتيبة العمالية فى مقدمة الصفوف وقادرة على صناعة التطور والإنجاز.

■ رجل صناعة ورئيس مجلس الأعمال المصرى الألماني

www.naderriad.com.eg  
www.naderriad.com

يخطئ من يظن أن الكتيبة العمالية الوطنية هي الكتيبة الاشتراكية التى اتبعت فى مفاهيمها ما حاول إرساءه برنامج السيد على صبرى آنذاك من مفاهيم اشتراكية، كما أن تعريف قوى الشعب العاملة كما عرفه الزعيم جمال عبد الناصر بأن العامل كل من يعمل ويتقاضى أجرا بدءا من الخفير حتى رئيس الجمهورية هو مفهوم شامل ففضاض لم يعش معنا طويلا إذ اعتلاه بفارق كبير النفير العام الذى أطلق عقب ١٩٦٧ من أن «لا صوت يعلو فوق صوت المعركة» وبدأت ملحمة جديدة كان أبطالها عمال مصر الذى استشهد الكثير منهم فى بناء مرابض الطائرات الحربية على اتساع رقعة الوطن، ولا ننسى شهداءنا من العمال فى حرائق الزيتية الذين استشهدوا دفاعا عن خزانات الوقود التى استهدفها العدو.

فليس عمال مصر من تمردوا وفقدوا البوصلة فى مرحلة قصيرة جدا سابقة من تاريخ مصر، بل هم الكتيبة الصامدة التى صنعت نهضة مصر الصناعية عبر الأزمنة رغم أن جذوتها قد خبت فى فترة ما بعد النكسة لتصح مسارها بعد ذلك. فالكتيبة العمالية فى مفهومها الاقتصادي/الاجتماعى الصحيح تمثل كفة الميزان، بينما الكفة الأخرى تمثلها الطبقة المتوسطة وذلك فى البناء الطبقي لأى دولة. أى أنهم يعملان معا يدا بيد للحفاظ على توازن المجتمع وتثبيت قيمه، وكما ازداد سمك الطبقة العمالية على اختلاف كوادرها مع الطبقة المتوسطة على اختلاف مستوياتها ازداد المجتمع قوة واستقرارا. كما أن المقومات الصناعية كانت ومازالت وستبقى ثابتة راسخة الأركان ما حافظنا عليها دون إخلال أو انتقاص مما يضعف من قوة ترابطها.

وفى المفهوم الصناعى المترابط الحلقات فإن رأس المال والآلة والإدارة تمثل حلقة من حلقاتها، والعمال بكوادرمهم وفكرهم والقدرة على التطور باستعمال أدوات الإنتاج المتطورة يمثلون حلقة أخرى، والقدرة على تصميم المنتج والإبداع واستقراء احتياجات السوق المتطورة وملاحقتها فى كل مرحلة بما يجعل من التطور عملية مستدامة لا تخلو من عوامل التحدى سعيا وراء الإبهار تمثل حلقة أخرى.

وإذا سألنا أنفسنا عن المعايير الصناعية وعن مدى مرجعيتها والمسئول عنها بين الحلقات الصناعية الثلاث السابغة للإشارة إليها: من المسئول عن المهام التالية: اختيار المنتج، ووسيلة الإنتاج، وإدارة الاقتصاديات الصناعية الرئيسية التالية وصولا للنجاح التامى؟، إنشاء منظومة التدريب المستمر للعامل طوال فترة دورة حياته المهنية دفعا له لأعلى درجات السلم الوظيفى؟، رعاية التوازن بين أجر العامل وإنتاجيته من ناحية وتطور عدد العمال تماشيا مع التطور فى حجم الإنتاج وكذا رعاية تطور الدخل السنوى للعائلة وعلاقة ذلك بالربحية وحجم الأعمال؟، المسئول عن استحداث منتجات جديدة بصورة إستباقية لاستيفاء احتياجات السوق والمستهلك المستقبلية؟ المسئول عن انتقاء أفضل العناصر من سوق العمل لضمها للكتيبة العمالية تطويرا لمهاراتها البشرية؟

الإجابة على كل هذه التساؤلات هى جهة الإدارة وليس غيرها.

فى ضوء ما تقدم فلنا أن نطرح سوؤالا: كيف كان سلوك الكتيبة العمالية على اختلاف مراحل الحقب الماضية حبذا ما تخللها من أزمات سابقة؟ الإجابة: كانت أقل الفئات تزمرا وأكثرها ارتباطا بالوطنية المصرية. ويعن لى أن أطرحت تجربتى الشخصية كرجل صناعة عايش تجربتين كاملتي الأبعاد إحداهما على أرض مصر وفى مجتمعها بظروفنا المحلية، والأخرى على الأرض الألمانية بالظروف التى تحكم مجتمعها الصناعى، وقد مضى على هذه التجربة خمسون عاما على بدايتها مما أنضج من هذه التجربة بما يؤهل الأخذ بنتائجها، تفيد التجربة أن العامل المصرى المبتدئ الذى نعتبر مستواه المهني

# وتبقى مصر قوية منيعة بعمالها الأوفياء

◀ د. م. نادر رياض



الصناعي، أما الكتيبة الصناعية التي يقودها رجل صناعة فإن الرؤية ستكون مختلفة، ونحن نسلم دونما اختلاف في الرأي في أن التكلفة والعائد يجب أن تظل معادلتها الحسابية متوازنة ومساحة الاختلاف في الرأي تكمن في أن أداء العامل قابل للزيادة في الأداء والقيمة كلما ارتفعت إمكانياته الفنية درجة أو درجات على سلم المهارات الفنية وقيمة العمليات الصناعية الموكولة له فمن غير المنطقي أن يتصور أن عاملاً فنياً التحق بمؤسسة صناعية عن عمر ١٧ عاماً وأهل فيها لممارس عملية إنتاجية محددة مثل عملية لحام أو كبس لقطعة معدنية أن يظل يمارس نفس العمل حتى يصل عمره إلى ٤٥ عاماً دون زيادة إمكانياته عن طريق الدخول في الاستعانة بالآلات إنتاجية عالية التقنية والإنتاجية.

وبالقطع فإن هذه الحالة -إن وجدت- فإن معناها الأوضح أن هناك خطلاً كبيراً في سياسة تنمية الموارد البشرية في هذه المؤسسة بل إن الأمر موضع شك كبير في أن هذه المنشأة الصناعية ستستمر متواجدة على الساحة الصناعية لحين وصول هذا العامل لسن الأربعين.

ويؤمن خبراء التنمية البشرية أن دورهم الرئيسي في إنجاح أي منشأة صناعية هو أن يقوموا بتدريب متكاملين يتصلان ببعضهما اتصالاً عضوياً ينحصر شقه الأول في الحصول للمنشأة على أفضل العناصر البشرية التي تحتاجها بالتكلفة المناسبة وينحصر الشق الثاني في المحافظة على تفوق وتنمية رأس المال البشري الذي تقنيه كل مؤسسة وتفتخر به بحيث تطول دورة حياة هذا العنصر البشري أكثر ما يمكن مع الحفاظ على تفوق الفرد من ناحية وتوفير الدخل المرضي له طوال فترة حياته الوظيفية مع تحقيق ما يسمى بسعادة العامل في مكان عمله وبسببه. هذا الأمر لا تستطيع أي منشأة صناعية أن تصل إليه إلا بالتدريب المستمر لكل فرد في المؤسسة طوال فترة حياته الوظيفية، كما أن التدريب المستمر للفرد تأمين لمستقبل المؤسسة.

بقي أن نؤكد أن قضية الإنتاج والارتقاء بمستوى الأيدي العاملة حفاظاً على رأس المال البشري لقوى الشعب العاملة هو أمر له أولوية متقدمة في منظومة العمل الوطني تحقيقاً لمصالح الدولة العليا كما أن اتحاد مصالح أصحاب الأعمال والصناعة بياقاتهم البيضاء وعمالهم بياقاتهم الزرقاء كان ويظل المحرك الرئيسي للنهضة الصناعية المرتقبة التي تستهدفها البلاد حالياً، وفي هدير الآتهم وجودة إنتاجهم المعبر الرئيسي لمصر على طريق الرخاء.

تحية إعران وتقدير لعمال مصر الذين كانوا وسيظلون في أول الصفوف للذود عن الوطن متى دعا الداعي، وهنيئاً لمصر بعمالها الأوفياء.

■ رجل صناعة ورئيس مجلس الأعمال المصري الألماني  
www.naderriad.com

ونحن نحترف بعمالنا في عيد العمل والعمال ضمن احتفالية عالمية تعترف وتقرب دور العمال وعلو شأنهم في رفعة اقتصاد الدول محققة ما نصيب إليه من طموحات على اختلاف مستوياتها وتوجهاتها اعتماداً على ناتج عرق وعمل وكفاح أبنائها العمال المخلصين.

فلعله من حسن التدبير أن نضع مقترحنا هذا أمام قائد السفينة رئيس الدولة ونحن في مواجهة جائحة الكورونا أن يأمر إن رأى ذلك بتوفير آلية ضمن النظام المعمول به مع وزارة الصحة يسمح بانتقال مجموعة لتطعيم عمال المصانع في مقار عملهم، إذ إن في ذلك صوناً وحماية لقوى الشعب العاملة وهي في مكان تجمعها بمصانعها بما يجنبها الأخطار المحتملة والتي قد تؤثر سلباً على انتظام دوران منظومة العمل بالقطاع الصناعي وهو له ما له من قوة داعمة للاقتصاد الوطني نحرض جميعاً على بقاءه صلباً ومتماسكاً تحت كل الظروف.

وفي عصر الأزمات يبرز الدور المحوري لترابط أطراف الكتيبة الصناعية فيما يسمى التلاحم في مواجهة الأزمات، وليس هناك ثمة خلاف أو اختلاف في المنظومة الصناعية الحديثة على أن الصناعة تتمثل بمفهومها الواقعي بغض النظر عن الزمان والمكان في مثلت القوى المتساوي الأضلاع الذي قوامه رأس المال والإدارة «الكتيبة العمالية» الآلات وأدوات الإنتاج، هذا كل لا يتجزأ.

ويخطئ من يظن أن العمالة البشرية في المجتمع الصناعي هو أمر ثانوي أو تكميلي يمكن استدعاؤه في أي لحظة والاستغناء عنه واستبداله بأخر بنفس السهولة وواقع الأمر أن رأس المال البشري المتمثل في الكتيبة العمالية هو أهم مكون في الهرم الصناعي إذ إنه معامل الأمان في استقرار منظومة العمل، والحفاظ على الآلات وتداول منظومة الجودة والارتقاء بها وتطويرها.

والأمر ليس بخاف أن رأس المال يمكن اقتراضه إذا تآكل أو استعاضه بشركاء جدد، كما أن الآلات وأدوات الإنتاج يمكن شراؤها واستبدالها وتحديثها من الأسواق المفتوحة دون حدود، أما الكتيبة العمالية فهي رأس المال البشري الفعال في أي مؤسسة صناعية وفي حسن اقتنائها وتطويرها تتقدم المنشأة الصناعية، إذ إن العامل هو أساس منظومة الجودة والتطوير والإبداع بل حماية المؤسسة نفسها من الأخطار الخارجية حيث يتحول عمالها إلى حماة لها في مواجهة أي اعتداء عليها باعتبارهم أصحاب حق أصيل في هذه المؤسسة وعكس هذا أيضاً صحيح من أن في إهمال رأس المال البشري تراجع لمنظومة الجودة والتطور والإبداع بل تردى المنظومة الأمنية من داخل المؤسسة قبل أن تكون من خارجها.

وقد يتصور البعض أن المسيرة الاقتصادية للمنشأة الصناعية والهادفة إلى زيادة الإنتاج كما وخفض التكاليف نوعاً ستصل في مرحلة من مراحلها إلى وجود تعارض بين زيادة دخول العمال والعمل على خفض التكلفة، وقد يبرر ذلك على سبيل الخطأ أو محدودية النظرة المستقبلية إلى أن إنتاجية العامل ثابتة مما لا يوجد مبرر لزيادة دخله أو رفع الأجر المقابل لناتج العمل باعتبار أن التكلفة والعائد هي محك التقييم.

إلا أن هذه الرؤية الحسابية القاصرة قد يقع فيها رئيس المؤسسة إذا كان محاسباً يتعامل مع الأرقام دون الخوض في مدلولها