



رواتب الثراء على حساب الفقراء

د. سامي ميعاري

الإنتاجية موضوع اقتصادي هام، وهي مسؤولية تقع على عاتق الإدارة والمسؤولين في أية مؤسسة. وكما يقول النبي الكريم: "كلكم راعٍ، وكلكم مسؤول عن رعيته".

والإنتاجية من الناحية الاقتصادية نوعان: إنتاجية الاقتصاد الكلي وإنتاجية الاقتصاد الجزئي. وسوف أحاول في هذه المقالة التركيز على الاقتصاد الجزئي وتحديداً سيمركز الحديث على إنتاجية الموظفين الكبار في السلطات المحلية العربية والمؤسسات الأهلية نظراً لأهميتها من الناحية الاقتصادية.

وهنا لا أنفي أهمية إنتاجية الاقتصاد الكلي كما شرحت في عديد من اللقاءات والمؤتمرات ولكن المشكلة تكمن في عدم وجود معطيات من أجل معرفة الحسابات القومية والإنتاجية في المجتمع العربي وهذا يعيق رسم سياسات اقتصادية داخل مجتمعنا طبعاً.

ولربما حاول بعض الباحثين تقدير إنتاجية المجتمع العربي من ناحية الاقتصاد الكلي ولا بد من التنويه إلى أنها حسابات تقديرية وأعتقد بأنها غير واقعية .

وهذا السياق يقودنا للحديث عن الكفاءة الإنتاجية: المتمثلة في العلاقة بين مُدخلات العملية الإنتاجية ومخرجاتها الناتجة عنها، إذ ترتفع الكفاءة الإنتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج إلى المستخدم.

وهذا يعني بأن الكفاءة الإنتاجية تقدر بنسبة تفاوت الناتج عن المستخدم من الموارد، فعلى سبيل المثال: إذا كانت الموارد هي الأيدي العاملة البشرية فالكفاءة الإنتاجية تعني نسبة الناتج من هذا العامل البشري مقارنة بتكلفة هذا الناتج.

أهمية الكفاءة الإنتاجية تعود بالأساس على الفرد والمؤسسة وكذلك المجتمع. وهذا يدل على أنها مصلحة جمعية ليست فردية أو مصلحة مؤسسة بعينها لأن هذا الأمر يسهم في تمكين البنية التحتية للمجتمع وتحصنه في وجه التقلبات التي تفتك بالاقتصاد العالمي.

فكلما ارتفعت كفاءة الفرد من الناحية الإنتاجية فهذا يؤدي إلى حصوله على أجر أعلى أما بالنسبة للمؤسسة فنجد بأن ارتفاع الكفاءة الإنتاجية يؤدي إلى تخفيض التكاليف والمصروفات وبالتالي تؤدي العملية المستوى المعيشي للمجتمع كله...

من هنا يتبادر إلى أذهاننا التساؤل الآتي: عن أسباب تفاوت الأجور بين صغار الموظفين في السلطات المحلية العربية والمؤسسات الأهلية وبين الموظفين الكبار؟

وهل هنالك نموذج معين تبنى عليه سلم الرواتب أم أنها متروكة للأهواء التي تستخدم الاعتبارات التقليدية التي عفا عليها الزمن طريفاً لتحديد هذه القيمة العالية لرواتب كبار الموظفين.

في عديد من السلطات المحلية العربية موظفون كبار تتراوح رواتبهم بين ثلاثين وخمسين ألف شيكل علماً بأنهم جزء من مجتمع عربي فلسطيني يعاني من الفقر يصل حجمه إلى 53% استناداً إلى تقارير دائرة الإحصاء المركزية. فهل يمتلك هؤلاء الموظفون قدرات تجعل إنتاجهم على مستوى ما يحصلون من رواتب؟

وهل هم على هذا القدر من الجهوزية بحيث يستحقون رواتب كهذه؟

وهل الموظفون الآخرون الذين لا يحققون هامشاً من هذا القدر من الرواتب الخيالية هم موظفون غير فاعلين ولا يستطيعون أن يضاهاوا زملاءهم الكبار؟

كتلة من الأسئلة أصبحت تطفو على السطح ونحن نرى بأن معظم مؤسساتنا المحلية تشكو من الضعف في الأداء ومن سوء الإدارة ومن الخلل؟

فمن المسؤول عن كل هذا؟ وما الذي يفعله هؤلاء الموظفون حتى يحظوا بمثل هذه الترقيات؟

علماً بأنهم موظفون يعملون بجهاز ينتمي إلى المجتمع شأنهم في ذلك شأن بقية الموظفين.

ولا شك في أنهم يجب أن ينسجموا مع مستويات دخول أبناء مجتمعهم... لأنهم ليسوا من كوكب آخر ولا ينتمون إلى بيئة مختلفة وهل هم قادمون من كوكب آخر؟

في خضم مناقشة هذه التساؤلات أستحضر الآن المعلومات المتوفرة لدي التي تشير إلى أن **بعضاً** من هؤلاء الموظفين الكبار تصل رواتبهم أربعة وخمسين ألف شيقل شهرياً، مما يعني أن الأجر اليومي لهذا الموظف يصل إلى ألفين وسبعمائة شيقل، فيما يبلغ أجر الساعة الواحدة له إلى ثلاثمائة وأربعين شيقلاً. إن راتب موظف كبير من هؤلاء يضاهاي أجر بروفيسور كبير في أرقى جامعات العالم.

كما لا يغيب عن البال ما يحصل عليه هؤلاء من امتيازات كالعطل، والحوافز وغيرها...

كل هذا يشكل عبئاً على المؤسسة الأولى في مجتمعنا العربي ألا وهي السلطة المحلية.

في إحدى ورشات العمل التي كنت مشاركاً فيها، من باب الاستشارة في بلدية سخنين، اقترح بعضهم أن يتم فرض ضريبة قدرها خمسون شيقلاً على كل بيت من أجل توفير خمسة أشخاص للمحافظة على الأمن في البلدة ليلاً... لقد كان ردي أنه لو قامت بلدية سخنين على سبيل المثال وكذلك البلديات العربية الأخرى باقتطاع عشرة بالمئة فقط من عشرة موظفين كبار في البلدية لأصبح باستطاعتها توفير عشرة أشخاص للحفاظ على الأمن .

ومع أنني لست ضد النظام الرأسمالي في موضوع الأجور لكن مقالتي تتمحور حول السؤال التالي: هل هذه الأجور تساوي إنتاجية هؤلاء الموظفين؟

وحسب تعريف الكفاءة الإنتاجية هل نسبة الناتج من هذا الموظف أعلى مما يتقاضاه؟

لا أريد أن أنفي أو أجزم في هذا الموضوع. لكنني أود أن أسأل: لماذا تعاني معظم السلطات المحلية العربية من سوء إدارة وسوء إنتاج على الرغم من وجود موظفين كهؤلاء يتفاوضون رواتب كهذه؟ أين مبدأ العدالة في بناء هيكل إداري ناجح للسلطات المحلية العربية والمؤسسات الأهلية؟

إن الخسارة الناجمة عن الفجوة في الأجور بين الموظفين تؤدي إلى خسارة لتلك المؤسسات. نحن نطرح دائماً بأن أسباب الفقر المتزايد تكمن في عدم وجود عدالة في النظام الاقتصادي والاجتماعي في الدولة وناتج كذلك عن التمييز الممارس ضد المجتمع العربي ومؤسساته. فإذا كنا وما زلنا لا نعدل بين أنفسنا فكيف نطالب بالعدل من المؤسسة الخارجية؟؟ لماذا نرى الخلل في الآخر ونحن مشلولون من الخلل أصلاً؟

أنا ما زلت أعتقد بأن تفاوت الأجور بين الموظفين في السلطات المحلية العربية يهدد السلامة الاجتماعية في مجتمع يعاني أصلاً من البطالة وشبابه يعاني كذلك من حرمانه الوظيفة العامة

فهو مجتمع هش من الناحية الاقتصادية، فهل هذا المجتمع قادر على تحمل أثمان باهظة كرواتب كبار الموظفين في السلطات المحلية العربية؟

وأنا أعتقد بأن وجود عشرة موظفين كبار في سلطة محلية يتقاضى الواحد منهم ما يقارب خمسين ألف شيكل شهرياً بإمكانه تشغيل ما يقارب خمسين موظفاً بدل عشرة وبالتالي فتح خمسين بيتاً من الناحية الاقتصادية.

مع أنني لا أنكر بأن رواتبهم تُحدّد حسب سنوات الدراسة والخبرات المكتسبة ولكن لا ننس أن هذه الرواتب أصبحت تحكمها المجاملات والعائلات في هذا المجتمع.

وفي هذا الصدد أدعو إلى إجراء دراسة حول تلك الأجور ومراعاة تدبّي أجور صغار الموظفين كما أدعو إلى أن تحدد أجور الموظفين حسب إنتاجيتهم في العمل وينبغي وجود حد أقصى للأجور مثلما يوجد حد أدنى للأجور. فلا نريد دعم الاستهلاك المفرط والبدخ من خلال منح الأموال لموظفين لا يعملون ولا ينتجون.

ولا نريد أن ندفع رواتبهم وأن نمنحهم امتيازات لاعتبارات عائلية وسياسية من أجل شراء الولاء السياسي في هذا المجتمع.