

PROVEN BY THE GERMAN EXPERIMENT TO MAINTAIN HUMAN CAPITAL

PART ONE:

TRAINING IS A BASIC TOOL FOR ERADICATING UNEMPLOYMENT

Dr. Eng. Nader Riad, Chairman of The Confederation of Egyptian-European Business Associations and Chairman of the Research and Development and Transfer of Technology Committee at the Federation of Egyptian Industries, says it is astonishing how much we need to adopt comprehensive policies to confront the increasing unemployment, which has become a world phenomenon. Countries work on this issue in order to repair their structures and economic policies. Unemployment is not only in Egypt but internationally as well.

We need to take into consideration that the role of syndicates and unions in Egypt is no longer to defend workers rights vis-a-vis business owners, as worker rights have been settled and business owners on the whole have recognized their rights, thus they have been working smoothly within that framework, which was not the case in previous times.

This necessitates a transformation in the policies of syndicates and unions, including the Ministry of Manpower, so that a complete series of actions take effect.

Such a series should begin with a top priority of enhancing the training and qualification of new employees, in addition to the re-qualification of surplus labor so as to enable them to proceed to greater opportunities with higher credentials and improved pay. Moreover, there are the committees of

economic funding for any individual who wishes to establish their own enterprise, workshop, vocational activity, etc. This has been called vertical and horizontal qualification.

With increased unemployment in Germany, Gerhard Shroeder, during his tenure, decided to meet the problem headfirst. He appointed Dr. Wolfgang Clement into a new cabinet position of a Minister of Economy and Labor. Dr. Clement's individuality combines economics and the labor syndicate movement in Germany.

The reason behind merging the two ministries into one is to embody the meaning that manpower is the making of the economy, and the re-qualification of manpower, in addition to the provision of training to develop the labor force as a strategic power on the national level.

This also creates a tie between cost and revenue i.e. the search for jobs within ideal economic confines for training which does not overlook cost and revenue.

Dr. Clement as Minister Plenipotentiary for Economy and Labor laid down a set of regulations working on different axes simultaneously to come together to serve one main purpose summarized as follows:

First: The expansion of elective early retirement plans starting at age 52. This led to a great improvement in unemployment statistics calculated favorably for the Shroeder cabinet in its first months. A portion of the unemployed turned to early retirement, hence reducing the number of unemployed remarkably.

Second: The Minister of Economy & Labor approved a large budget over five years, dedicated to funding further training and qualification programs in

order to meet the needs of the job market. The training program was divided into two parts:

The qualification program was expanded for dual technical and commercial training, similar to the Mubarak-Kohl Agreement, to produce laborers and employees covering 54 industrial, technical, commercial and administrative specializations.

The program duration is three years and allows for two days to be spent in theoretical learning at education institutions accredited by the Ministry of Labor. The Ministry added educational activities of chambers of commerce in all cities and centers in Germany.

Hence, the chambers of commerce entered the job market by providing specialized educational services. In addition, three to four days a week are spent on practical training in return for a modest fee for employers who accept to join the dual program. By this expansion alone, the capacity of qualification for beginners ranged between 15 to 18% more than previously. Thus, much support was provided to the workforce; a matter that had a huge impact.

The Ministry of Economy and Labor managed the termination of employment, which was vastly higher in comparison to the number of employments.

Termination of employment in Germany is processed without any complications, due to most cases being well justified. The Ministry of Labor established a committee between research and training. Its role is to contact the employer of a termination case or non renewal of contract, to gain knowledge of the employee's performance, hence receive valuable information, from the employer, regarding appropriate guidance to provide that employee

with technical, vocational or theoretical training. Upon completion of the research into that specific employee, an important question is raised about the employer's willingness to reinstate the employee once he has acquired the necessary training.

This process represents an important direction in the economic aspect of training. Training in this case is directed specifically to the areas of deficiency in the employee's capabilities.

Consequently, efficient funding provides the employee with the opportunity to advance to a higher salary bracket on the job market.

Third: Allowing industrial companies to reduce the number of working hours as part of the policy to decrease production if necessary.

PROVEN BY THE GERMAN EXPERIMENT TO MAINTAIN HUMAN CAPITAL

PART TWO:

TRAINING, QUALIFICATION, ENVIRONMENTAL COMMITMENT AND ENCOURAGEMENT ARE BASIC TOOLS FOR CONFRONTING UNEMPLOYMENT

How desperate are we to adopt comprehensive policies to confront increased unemployment that has become a world phenomenon, resulting in the need for countries to repair their structures and economic policies. Hence, unemployment is not only an Egyptian concern, but an international one as well.

Last week, in part one; we dealt with the vision of Dr. Eng. Nader Riad, Chairman of the Confederation of Egyptian-European Business Associations and Chairman of the Research, Development and Transport of Technology at the Federation of Egyptian Industries. His vision was centered on a set of rules laid down by the German Minister of Economy and Labor in regards to maintaining the manpower, which creates the economy. He did this by focusing on five different axes which come together to serve the main goal:

First: Expanding approval of elective early retirement starting at age 52.

Second: The Ministry of Economy and Labor's approval of a large budget over five years to finance training and rehabilitation, in order to fulfill job market requirements.

Training is divided into two parts:

- Preliminary training for beginners.
- Training dealing with terminated employees.

Today we complete these axes according to Dr. Riad's vision.

Third: Allowing industrial companies to reduce working hours as part of the policy to reduce production if necessary.

The German economy is built on fierce and open competition within a free market which allows competition in all its dimensions. In spite of this, every once in a while, some companies are forced to reduce their production when their inventories are high.

This is achieved through the reduction of working hours. Such is considered a temporary solution and does not exceed one year, except on the smallest scale. The way this is done is outlined as the following: the company submits a request to reduce working hours up to 80% that is admissible by law while retaining their employees. Such can be done by reducing working days per week or working hours per day for no less than 20% of official working hours.

In this case the company pays wages according to the number of actual reduced working hours, whereas the Ministry of Labor reimburses the employee the difference of up to half the remaining balance of official working hours, i.e. he receives 50% of the hours not worked in full. Upon expiry of the economic or marketing reason, the company may go back to full working hours even before the permissible period is terminated.

Fourth: Allowing easy loans to finance special labor activities; giving priority in this regard to terminated employees or privatized companies.

Undoubtedly the German program for encouraging small industries in all fields and activities is an exemplary model to be followed. Even though it has taken an additional dimension in allocating funding for financing laid off employees' own projects, especially if these employees are part of a privatization or merger scheme.

In this case the program restores them to the job market as owners of small businesses or vocational workers.

It is obvious that such a program reaps dual benefits since this manpower is statistically deducted from unemployment lists and is positively added to business owners list, which once again hires laborers who are crossed off the unemployment lists. This helps the Ministry of Labor to confront the media and the unemployment issue. Furthermore, there is also the positive economic impact on the GNP.

Fifth: Training and rehabilitation extends not only in the labor field horizontally, meaning expansion in numbers at the first level of employment, but also extends from general specialization to refined specialization in vocations and trade.

The Mubarak-Kohl program may be developed in line with the German experiment which has long standing and can be transported to Egypt, and hence, to the Ministry of Labor and Ministry of Industry as they have the largest number of vocational training centers; exceeding 150 distributed all over Egypt. Such centers can be expanded in addition to vertical expansion in vocational training.

**Deutschlands Experiment zur Erhaltung des menschlichen
Kapitals hat seinen Erfolg bewiesen (1)**

**Ausbildung ist ein wesentliches Mittel zur Beseitigung der
Arbeitslosigkeit**

Es müssen dringend Maßnahmen getroffen werden um der Zunahme der Arbeitslosigkeit entgegenzutreten. Diese wurde zu einem globalen Phänomen, und es liegt in der Verantwortung der Staaten, ihre Institutionen und ihre Wirtschaftspolitik zu reformieren. Deshalb ist das Problem der Arbeitslosigkeit nicht mehr nur eine Angelegenheit Ägyptens, sondern auch der ganzen Welt.

Ingenieur Dr. Nader Riad, der Vorsitzende der Union der ägyptisch-europäischen Arbeitsorganisationen und der Vorsitzende des Komitees für Forschung, Entwicklung und Technologietransfer in der Union der ägyptischen Industrien, meint:

Wir müssen in Betracht ziehen, dass sich die Rolle der Gewerkschaften und Verbände in Ägypten nicht mehr nur auf die Verteidigung der Rechte der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern - wie es bis jetzt üblich war – beschränkt.

Nachdem sich die Rechte der Arbeitnehmer auf dem heutigen Stand etabliert haben und nachdem die Arbeitgeber generell diese Rechte anerkannt haben und ihnen lockerer gegenüberstehen, was in früheren Zeiten nicht immer der Fall war, müssten die Gewerkschaften, Verbände und auch das Ministerium für Arbeitskräfte ihre Politik so entwickeln, dass Ausbildung zu einer ihrer höchsten Prioritäten wird.

Diese Ausbildung sollte das gesamte Arbeitssystem erfassen, das heißt, sie sollte sowohl die Schulung und Qualifizierung der Anfänger unter den jungen Arbeitern als auch die Umschulung und Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess entlassener Arbeiter und die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen mit besseren Qualifikationen und Löhnen umfassen.

Es sollte dabei auch nicht vergessen werden, Arbeitern, die private Projekte oder Werkstätten gründen oder andere handwerkliche Aktivitäten ausüben wollen, wirtschaftliche Mittel zu verschaffen – dies wird üblicherweise die horizontale Ausbildung und die vertikale Ausbildung genannt.

Angesichts des Zuwachses der Arbeitslosenzahl auf dem Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland wollte man in der Regierungszeit von Gerhard Schröder diesem Problem entgentreten, indem man einen ausgezeichneten Minister zu einem neuen Ministerialamt, dem Amt des Ministers für Wirtschaft und Arbeit, ernannte. Der Minister war Dr. Wolfgang Clement, eine Persönlichkeit, die die Wirtschaft und die gewerkschaftliche Arbeiterbewegung vereint.

Die Vereinigung von beiden Ministerien in einem Ministerium hatte das Ziel, das Verständnis von Arbeitskräften als Grundlage der Wirtschaftsindustrie zu etablieren. Die Umschulung der Arbeitskräfte und deren Unterstützung durch Ausbildung dient der Erhaltung und Entwicklung von Arbeitskraft als strategische Macht auf Bundesebene und ist nicht frei von einem Kosten-Nutzen-Denken.

Das heißt, dass die Suche nach Arbeit und Ausbildung im Rahmen idealer ökonomischer Bedingungen den Kosten-Nutzen-Aspekt miteinberechnet.

In seiner Eigenschaft als außergewöhnlicher Minister legte Minister Wolfgang Clement eine Reihe von Regeln fest, die auf verschiedenen Ebenen funktionieren und sich gleichzeitig gegenseitig ergänzen, um dem Endziel zu dienen. Diese Regeln lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Erstens wurde die Frührente ab dem Alter von 52 Jahren und auf Wunsch des jeweiligen Arbeitnehmers in größerem Umfang erlaubt. Diese Maßnahme verbesserte die Statistiken über die Arbeitslosenzahl im Positiven, was in den ersten Monaten der Amtszeit Schröders zu positiven Urteilen über seine Regierung führte.

Denn ein Teil der Arbeitslosen wurde zu Frührentnern, was sich in einer spürbaren Senkung der Zahl der Arbeitslosen niederschlug.

Zweitens genehmigte das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit ein großes Budget für fünf Jahre zur Finanzierung von Ausbildungs- und Schulungsprogrammen, um den Ansprüchen des Arbeitsmarkts entgegenzukommen. Die Ausbildungsprogramme werden in zwei Teile eingeteilt:

Ein Ausbildungsprogramm für Anfänger: Die Umsetzung des Ausbildungsprogramm wurde unter Bezugnahme auf das duale Schulsystem - das dem Projekt Mubarak-Kohl ähnelt- ausgebaut, um Facharbeiter zu 54 handwerklichen und technischen und 12 kaufmännischen und künstlerischen Berufen auszubilden.

Das Ausbildungsprogramm dauert drei Jahre. Die Auszubildenden gehen zwei Mal in der Woche in Bildungsanstalten, welche vom Ministerium anerkannt sind, um theoretisches Wissen zu erlernen. Zum Bildungsprogramm gehören auch Lernaktivitäten, die von den Handelskammern bundesweit gestaltet

werden. Das heißt, dass sich die Handelskammern am Arbeitsmarkt beteiligen, indem sie fachliche Dienstleistung im Bereich der Bildung anbieten. Die Auszubildenden erhalten noch dazu drei bis vier Tage pro Woche bei Unternehmen, die an dem dualen Ausbildungsprogramm teilnehmen wollen, für wenig Lohn eine praktische Ausbildung. Mit diesem Ausbau des Ausbildungsprogramm stiegen die Ausbildungschancen für Anfänger um 15 bis 18 %. Damit wurde der Arbeitsmarkt stark unterstützt, was von großer Bedeutung war.

Das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit befasste sich auch mit den Fällen, in denen Arbeiter oder Beamte entlassen wurden. Diese Fälle sind häufig, da Anstellungen und Entlassungen in Deutschland verhältnismäßig unkompliziert sind und in den meisten Fällen aus guten Gründen erfolgen. Das Ministerium gründete einen Mechanismus, der die Nachfrage beim Arbeitgeber mit der Ausbildung vereinbart.

Dieser Mechanismus hat die Aufgabe, in den Fällen von Entlassungen, Kündigungen oder der Nichtverlängerung von Arbeitsverträgen Kontakte mit den jeweiligen Arbeitgebern aufzunehmen, sich über die Defizite bei den jeweiligen entlassenen Arbeitnehmern zu informieren und sich von den Arbeitgebern Vorschläge über die Beseitigung dieser Defizite machen zu lassen.

Die Nachfrage endet dann mit einer wichtigen Frage an die Arbeitgeber, und zwar ob sie bereit sind, die entlassenen Arbeitnehmer wieder anzustellen, wenn diese die ihnen fehlenden Qualifikationen nachgeholt haben.

Die Nachfrage stellt einen wichtigen Teil der ökonomischen Orientierung des Ausbildungsprogramms dar. Denn so kann das Programm gezielt und mit größerer Effizienz den Auszubildenden die fehlenden Qualifikationen anbieten und finanzieren. Das Ergebnis könnte dann sichere Aussicht auf Arbeit und möglicherweise ein höherer Lohn sein.

Drittens durften die Industriegesellschaften die Arbeitsstunden im Rahmen einer Politik senken, falls eine Senkung der Produktion notwendig wurde.

(Die Fortsetzung folgt nächste Woche)

**Deutschlands Experiment zur Erhaltung des menschlichen Kapitals
hat seinen Erfolg bewiesen (2)**

**Ausbildung, Rehabilitierung, Umweltfreundlichkeit und Förderung
kleiner Industrien sind wesentliche Mittel zur Beseitigung der
Arbeitslosigkeit**

Es müssen dringend Maßnahmen getroffen werden um der Zunahme der Arbeitslosigkeit entgegenzutreten. Diese wurde zu einem globalen Phänomen und es liegt in der Verantwortung der Staaten, ihre Institutionen und ihre Wirtschaftspolitik zu reformieren. Deshalb ist das Problem der Arbeitslosigkeit nicht mehr nur eine Angelegenheit Ägyptens, sondern auch der ganzen Welt.

Wir haben letzte Woche den ersten Teil der Meinung von Ingenieur Dr. Nader Reyad, dem Vorsitzenden der Union der ägyptisch-europäischen Arbeitsorganisationen und dem Vorsitzenden des Komitees für Forschung, Entwicklung und Technologietransfer in der Union der ägyptischen Industrien, über eine Reihe von Regeln gehört, die der deutsche Minister für Wirtschaft und Arbeit festlegte, um die Arbeitskräfte, die gestaltende Macht der Wirtschaft, zu erhalten.

Diese Regeln funktionieren auf fünf verschiedenen Ebenen und ergänzen sich gleichzeitig, um dem Endziel zu dienen:

Erstens wurde die Frührente ab dem Alter von 52 Jahren und auf Wunsch des jeweiligen Arbeitnehmers in größerem Umfang erlaubt.

Zweitens genehmigte das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit ein großes Budget für fünf Jahre zur Finanzierung von Ausbildungs- und Rehabilitierungsprogrammen, um den Ansprüchen des Arbeitsmarkts entgegenzukommen. Die Ausbildungsprogramme werden in zwei Teile eingeteilt:

- Ein Ausbildungsprogramm für Anfänger
- Ein Programm für den Umgang mit den Fällen von Entlassungen

Heute möchten wir mit Dr. Nader Reyad das Gespräch über seine Meinung über die übrigen Ebenen fortsetzen.

Drittens durften die Industriegesellschaften die Arbeitsstunden im Rahmen einer Politik senken, falls eine Senkung der Produktion notwendig wurde.

Da die deutsche Wirtschaft auf aggressiver und offener Konkurrenz beruht, und zwar im Rahmen des freien Markts, der der Konkurrenz Freiraum in höchstem Umfang lässt, könnte es ab und zu dazu kommen, dass manche Firmen gezwungen werden, ihre Produktion zu senken, wenn ihr Warenvorrat steigt.

Dies geschieht im Rahmen der so genannten Senkung der Arbeitsstunden. Das ist allerdings eine provisorische Maßnahme, die nur in begrenzten Fällen über ein Jahr hinweg dauern darf. Von diesem System können Firmen Gebrauch machen, indem sie einen Antrag auf die kurzfristige Senkung der Arbeitsstunden einreichen, die das Gesetz höchstens bis um 80 % und ohne die Entlassung von Arbeitskräften zulässt. Man kann die Arbeitskräfte

behalten, indem man entweder die Arbeitstage selbst oder täglich die Arbeitsstunden mindestens um 20 % der offiziellen Arbeitsstunden senkt.

Die Firma bezahlt dann die Löhne für die gesetzgemäß gekürzten, wirklich gearbeiteten Arbeitsstunden, wobei das Arbeitsministerium den Lohn für 50 % der restlichen Arbeitsstunden bezahlt, die die Arbeitnehmer nicht arbeiten.

Wenn das Problem mit dem Umsatz endet, kann die Firma vorzeitig zu den normalen Arbeitsstunden zurückkehren.

Viertens werden Kredite mit günstigen Bedingungen bereitgestellt, um eigene, private Projekte von Arbeitern zu finanzieren. Dabei wird Arbeitskräften, die entlassen oder Prozessen der Privatisierung ausgesetzt wurden, der Vorrang eingeräumt.

Zweifelloos gilt das deutsche Programm für die Förderung kleiner Projekte auf allen Bereichen und Aktivitäten als Vorbild. Dieses Programm hat allerdings eine zusätzliche Dimension angenommen, indem es insbesondere die durch Maßnahmen der Privatisierung und der Fusion von Firmen entlassenen Arbeitskräften finanzielle Mittel zur Verfügung stellt, um eigene Projekte anzufangen.

Folglich arbeitet das Programm an der Wiedereingliederung dieser Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt – diesmal aber als Besitzer kleiner handwerklicher Industrien.

Es liegt auf der Hand, dass dies Nutzen in doppeltem Sinn bringt. Denn diese Arbeitskräfte werden von den Listen der Arbeitslosen gestrichen und den Listen der Arbeitgebern hinzugefügt, die Menschen einstellen, die wiederum von den Listen der Arbeitslosen gestrichen werden. Das wird, abgesehen von den positiven ökonomischen Auswirkungen auf das nationale Sozialprodukt,

die Meinung der Öffentlichkeit und der Presse über die Leistung des Arbeitsministeriums in Sachen Arbeitslosigkeit verbessern.

Fünftens werden die Ausbildungsprogramme und Wiedereingliederungsprogramme horizontal und vertikal ausgebaut. Ausbildungs- und Wiedereingliederungsprogramme umfassen nicht nur horizontale, quantitative, sich auf die Anfängerstufe beschränkende, sondern auch vertikale, qualitative Aspekte.

Das bedeutet, dass man sich in Richtung der genauen Spezialisierung mit all ihren verschiedenen beruflichen und handwerklichen Dimensionen bewegen sollte.

Das Programm Mubarak-Kohl kann so entwickelt werden, aufbauend und nach Tradition des deutschen Experiments. Außerdem kann eine Übertragung nach Ägypten und in die Ministerien für Arbeit und für Industrie erfolgen. Das letztere verfügt über die größeren Tätigkeitsmöglichkeiten mit seinen Ausbildungszentren, welche mehr als 150 und über die ganze Republik verteilt sind. Diese Zentren könnten ausgebaut werden, indem man die vertikale Ausbildung in das jetzige horizontale System einbaut.