

**PRESIDENT OF THE CONFEDERATION OF EGYPTIAN-EUROPEAN
BUSINESS ASSOCIATIONS**

**PRESENTS THE GERMAN EXPERIMENT IN SAFEGUARDING HUMAN
CAPITAL**

Dr. Nader Riad: The Ministry of Economy and Labor approved a large budget over five years to meet the needs of the job market

We are in dire need of comprehensive policies to confront increased unemployment that has become a world phenomenon, whereby countries must work to repair their structures and economic policies. Therefore, unemployment is no longer just an Egyptian concern but an international one as well.

Dr. Eng. Nader Riad, President of the Confederation of Egyptian-European Business Associations, believes that if we take into consideration the role of syndicates and unions in Egypt, we will find that it is not restricted to the traditional defense of labor rights versus employers, particularly since labor rights have been settled and employers have acknowledged them. Consequently, employers deal with labor rights effectively, which was not the case in previous times.

This necessitates a change in the policies of syndicates and unions, in addition to the Ministry of Labor, so that training becomes one of its first priorities; whether the basic training for beginners, or the retraining of redundant employees to improve their chances of finding new jobs with better pay, despite the financial vehicles available in case such an employee wishes to begin a project, workshop or trade project. It has been agreed to call this horizontal and vertical training.

With rising unemployment in the Federal German job market they saw to confront the problem during Gerhard Schroeder's tenure. Gerhard appointed the exceptional Minister Dr. Wolfgang Clemente into a new cabinet position of a Minister of Economy and Labor.

Dr. Clemente is a person in who has combined economic and labor movement skills on the German local level.

The purpose for combining the two portfolios was to restate the meaning of manpower as the maker of the economy and retrain human resources with support, so as to maintain and develop it as a strategic power on the local level.

This required tying cost to revenue i.e. the search for job opportunities within the ideal economic framework for training where cost and revenue are taken into account.

Minister Wolfgang Clemente, in his capacity 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, which can be summarized as follows:

First: The expansion of permission for early retirement starting at age 52, if requested by the employee. This led to a great improvement in statistical data on unemployment. As a result, the figures worked favorably for the Schroeder government during its first few months, as a portion of unemployed persons turned to early retirement which noticeably reduced the number of unemployed. Such an achievement led the press to applaud Schroeder's government the moment it came to power.

Second: The Ministry of Economy and Labor approved a large budget over five years dedicated to funding further training and retraining so as to meet job market requirements. The training program was divided into two sections:

A- Qualifying training for the beginner employee:

This training has been expanded for dual technical and commercial training, similar to the Mubarak-Kohl program, to produce laborers and employees covering 54 industrial and technical specializations and 12 commercial, administrative, technical specializations by joining a qualifying program for three years. This program includes two days of theoretical training at educational institutes accredited by the Ministry of Labor. The Ministry has enhanced the program by adding educational activities from commercial chambers in all counties and precincts in Germany. This means that chambers of commerce entered the job market through providing specialized training. In addition, three to four days a week are devoted to practical training in return for a small fee for employers who accept to join the dual training program.

With this expansion, the basic training for young people increased by 15 to 18% which provided vast support for the work market at the entry level; a matter that had a huge impact. .

B- Dealing with service termination cases for laborers or employees:

The Ministry managed the termination of employment, whilst the process receives no complications in Germany, due to most cases being well justified. The Ministry of Labor established a committee combining investigation and training. Its duty is to contact the employer of a termination case in order to gain knowledge about the employee's shortcomings, and hence receive some valuable information regarding appropriate guidance to provide that employee with the required

additional skills through technical, practical and theoretical training. The investigation ends with a general question about whether the employer will reinstate the employee after he has acquired the requisites of the job.

Whether the employer expresses interest in reinstating the laborer later or not, the employee is directed to free rehabilitation training to complete the skills suggested by the employer.

This procedure is an important part of the economic aspect of training, as training in this case is specifically directed toward the areas of shortcomings in the employee's capabilities. Consequently, the efficient finance aspect provides the employee with the opportunity to advance to a higher salary bracket on the job market.

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

The German economy is built on fierce open competition within a free market that allows competition in all its forms. Nevertheless, from time to time, some companies choose to reduce their production when their inventory rises. This is known as reduction of working hours, which is a temporary procedure and hence should not exceed one year except in certain circumstances.

The procedure begins with the company's submission of a request to reduce working hours up to 80% which is permissible by the law. Such can be done by reducing the daily working hours or the number of days per week by one so as not to be less than 20% of the official working hours.

Fourth: Making available easy loans to finance labor activities with priority given to redundant or privatized labor.

Undoubtedly the German program designed with the aim of encouraging small industries in all fields and activities is considered a prime example to be followed. The Germans have added a new dimension to allocate finances to redundant laborers for the establishment of their own business, particularly if these laborers were terminated as part of a privatization program or a merger between companies.

Therefore, such additional finance allows employees to return to the job market as owners of small businesses, trades or vocations.

It is obvious that there is a dual benefit since this manpower is statistically reduced from the unemployment lists, thus positively added to business owners who later add their own employees who again leave the unemployment lists. Such a dual benefit unquestionably enhances the performance of the Ministry of Labor to the press and public opinion due to curbing unemployment, as well as the vast number of positive results directed to the national economy and therefore the GNP.

Fifth: Expanded training horizontally and vertically, in addition to rehabilitation:

Training and rehabilitation are not only in the field of work horizontally, meaning an increase in numbers at the entry level of employment, but also extends vertically to move from general specialization to specific specialization at the different vocational and trade levels.

The Mubarak-Kohl program may be developed to replicate the German experiment, which can be transported to Egypt, and hence to the Ministry of Labor and Trade and the Ministry of Industry as they have the largest number of training centers; some 150 geographically distributed all over Egypt. These centers can be expanded to include vertical training to the present curricula as well as horizontal training.

**Der Vorsitzende der Union der ägyptisch-europäischen
Arbeitsorganisationen bietet Deutschlands Experiment zur Erhaltung
des menschlichen Kapitals an**

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 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 entgegenzutreten, 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 ihre 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 für Wirtschaft und Arbeit 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. Das hat dazu geführt, dass die Presse Schröders Regierung gelobt hat, als er das Land regierte.

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 wurden in zwei Teile eingeteilt:

Ein Ausbildungsprogramm für Anfänger: Die Umsetzung des Ausbildungsprogramms 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 Ausbildungsprogramms stiegen die Ausbildungschancen für Anfänger um 15 bis 18 %. Damit wurde der Arbeitsmarkt stark unterstützt, was von großer Bedeutung war.

Der Umgang mit den Fällen der Entlassung des Arbeiters oder Beamten:

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.

Es ist egal ob der Arbeitgeber bereit ist, den entlassenen Arbeiter wieder anzustellen oder nicht, denn der Arbeiter wird kostenlos zu einem Ausbildungsprogramm geschickt, damit er die vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Defizite beseitigen kann.

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.

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.

Zweifellos gilt das deutsche Programm für die Förderung kleiner Projekte in 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 statistisch gestrichen und den Listen der Arbeitgebern hinzugefügt, die Menschen einstellen, die wiederum statistisch von den Listen der Arbeitslosen gestrichen werden.

Das wird, zusätzlich zu 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.