

Despite the Flow of Arab and Foreign Investments, Egyptian Laborers Fail in Local and International Market Tests

Experts and businessmen agree that the main reason for the decline of demand for Egyptian labor locally and abroad during the last few months is the great lack of training, capacity building and rehabilitation services provided to the Egyptian workers.

The Information Center affiliated to the Cabinet of Ministers has identified a decline in the overall demand for Egyptian labor at the internal and external levels despite the great flow of Arab and foreign investments into Egypt in 2007.

The Information Center pointed out that the number of people appointed in the private and investment sectors declined by 2.3% last October, while the job opportunities provided by the Social Fund for Development (SFD) plunged by 51.1%. In addition, the job opportunities provided by the Local Development Fund also fell by 14.7%.

Scarcity

Samir Allam, the Head of the Labor Committee, expressed the businessmen's viewpoints at the Federation of Egyptian Industries. He said that the basic problem is the lack of training, which led to the decline of demand for Egyptian labor locally and abroad. In addition, the quality of certain labor is not available most of the times.

Mr. Allam pointed out that the State started an industry modernization campaign some time ago and began providing basic training programs by establishing a national center for training to meet the requirements of the labor market.

Still, there has been a strange irony, as Egypt lacks certain types of trained labor cadres while it has huge levels of unemployment. He still said that the current situation regarding the labor problem is temporary, because the State is generally paying a lot of attention to training and qualification.

Allam added that the blue card proposed by the Ministry of Manpower and Immigration, which would market Egyptian labor abroad, could actively contribute to enhancing demand for Egyptian workers. According to such cards, which would be recognized in external markets, appropriate job opportunities would be provided to Egyptian labor.

The condition for acquiring this card is basically to pass a number of trainings and to gain certain skills that are required in the foreign markets.

He also said that, according to labor statistics, in the next decade Europe will have a great shortage of labor force. This can be a great opportunity for Egyptian workers to penetrate the European market in a legal way instead of using illegal means which harm Egyptian labor's reputation globally and jeopardize the workers' rights with their employers, as the latter would employ such workers illegally.

Dr. Samir Radwan, Assistant General Director at the ILO, agreed and pointed out that the real challenge facing Egyptian labor is to receive training and become more qualified for foreign markets.

He said that from now on, competition in the world will be based on efficiency. Therefore, Egyptian workers must receive full attention in this regard because they very much lag behind their counterparts abroad.

Dr. Radwan also indicated: "We need to be decisive about the qualification of Egyptian labor, as our objective should be to provide labor force matching available job opportunities."

Therefore, if Egyptian workers met global standards, it would be possible for them to find jobs in their country and abroad.

He also said that there are whole departments at Geneva University funded by the private sector where businessmen hold meetings with students and inform them of any vacancies and the requirements to fill them.

Thus, the students get to study the fields that are more required in the labor market. Through such dialogue, a great number of really qualified human resources graduate who know beforehand the available opportunities and the required specializations.

According to Dr. Radwan, we should have a similar dialogue in Egypt between businessmen and employers on the one hand and faculties and colleges on the other in order to exchange viewpoints about needed qualifications and vacancies.

No single university graduate in the developed countries – and sometimes even in the developing ones – gets a job immediately after graduation. All those students get training first.

Universities in India stipulate that students should receive training in factories from their third year of study, thus ensuring that these students get the appropriate skills and practical experience that would help them get a real

appropriate job afterwards. This is one of the best techniques and systems ever, as it links study to training and practical life career.

Burdens

Dr. Sherif El Gabaly, Chairman of the Chemical Industries Chamber at the Federation of Egyptian Industries and Head of Sadat City Investors Association, believes that the main reason for the decline of demand for Egyptian labor is the great lack of training and qualification to meet the market's needs.

Most Egyptian workers are not trained, thus they cannot find a job. Therefore, he believes that in the future Egypt must work on increasing the demand for Egyptian labor by enhancing the Industrial Training Center affiliated to the Ministry of Trade and Industry.

This center is supposed to graduate trained professional labor in all fields, and it can help increase the demand for Egyptian labor locally and abroad.

Dr. El Gabaly said that the lack of trained labor is imposing heavy burdens on industrial investments in Egypt.

Therefore, the declining demand for Egyptian workers locally and abroad is not only affecting their conditions, but it also reflects negatively on the Egyptian industrial system as a whole, as any industry is always in need of trained labor and professional human cadres capable of carrying out research and bring about development all the time.

He believes that workers are the decisive and basic element to achieve a real breakthrough in all fields. Therefore, building real industries in Egypt means, first and foremost, training and qualifying human cadres.

Dr. Essam Khalifa, CEO of Al-Ahly Company for Investment Funds, believes that the decline in the demand for Egyptian labor is due to the emergence of the Asian alternative, especially workers from South East Asia who receive low wages and provide high quality performance. They are the principle competitors of Egyptian workers, especially in the Arab Gulf countries.

Dr. Khalifa said that there is an alarming phenomenon in the Egyptian local labor market, as workers from brokerage and investment funds administration companies are leaving Egypt for the rich markets in the Gulf, namely the UAE, Qatar, Bahrain, Kuwait and Saudi Arabia. Many financial brokerage companies have opened numerous regional branches there and they manage huge financial capitals.

This has reflected negatively on the Egyptian local market in this field, thus leading to a very deep crisis for those working in this sector.

"In order to confront such phenomenon, we must increase the demand for Egyptian labor locally and abroad by developing and providing new cadres through intensive training" Dr. Khalifa said.

The German Experience

Dr. Eng. Nader Riad, Chairman of the Egyptian German Business Council and Head of the Research, Development and Technology Transfer Committee at the Federation of Egyptian Industries, said Egypt is in dire need to introduce integrated policies to confront the overwhelming and increasing unemployment.

Unemployment has become a global phenomenon and many countries try to contain this problem by reforming their economic structures and policies. Unemployment is no more a typically Egyptian matter; it is a global one, as well.

The role of syndicates and federations in Egypt is no more limited to defending the workers' rights against their employers; it becomes fundamental to set the workers' rights at the current level, as most businessmen recognize these rights and deal with them as smoothly as never before.

Still, these syndicates and federations should become more developed in collaboration with the Ministry of Manpower in order to put training on top of their priorities. For this purpose, they should either train young labor force or qualify even those workers who are leaving their jobs, as well as provide new job opportunities with better qualifications and wages.

This should go parallel to providing mechanisms for funding those people who wish to establish their own projects, shops, or handcraft activities, i.e. mixing vertical and horizontal rehabilitation.

Dr. Riad pointed out that the German experience in this regard has achieved an unprecedented success. As unemployment increased in Germany under Counselor Gerhard Schroeder, a new Ministry of Economy and Labor was introduced which resulted from the merging of two previous ministries.

Dr. Wolfgang Clement was the first to take that post. He had an economic background and had also worked in the Labor Syndicate Movement.

The two ministries were merged into one to emphasize the principle that the labor force is the maker of the economy and that qualifying and training those workers would preserve and develop that national strategic element.

This also helped to link costs and returns in the German economy by providing jobs in the framework of optimal economics of training which would not over-rule the calculations of cost and return.

Dr. Riad also pointed out that Economy and Labor Minister Wolfgang Clement set a number of action rules which led to the expansion of early retirement – from a minimal age of 52 - according to the worker's will.

Such measure greatly improved unemployment statistics in Germany and this was taken as a good point for the Schroeder government in its early months. Many jobless people resorted to the early retirement system, thus reducing the overall number of unemployed.

The Ministry of Economy and Labor also allocated a huge budget for training and qualification over a period of five years in order to meet the requirements of the labor market.

The training program was divided into various sections. The first was directed towards qualifying and training novice workers and it was later expanded to involve technical and commercial dual education, which is similar to the Mubarak-Kohl program.

The purpose was to train workers and employees in 54 technical industrial specializations as well as 12 technical, administrative and commercial ones.

The participants would join a three-year qualification program allowing them to spend two days of theoretical studies in educational institutions recognized by the Ministry of Labor and other activities affiliated to the trade chambers in the various towns and cities of Germany.

This means that the Trade Chamber in Germany played a role in the labor market by providing specialized training services. The participants also spent three to four days a week carrying out practical training and receiving a small salary by the employers who provided the venue for this dual qualification program.

In this sense, the potentials of training and qualification for novice young men in Germany grew by around 15% to 18%. This has greatly supported the labor system and played an important role in enhancing the German industry and overcoming unemployment.

Trotz der Zuströme der ausländischen einschließlich der arabischen Investitionen ist das ägyptische Personalwesen bei den Prüfungen des nationalen und internationalen Marktes durchgefallen

Berichtet von: Muhammad Hammad

Sowohl die Experten als auch die Geschäftsleute stimmen darin überein, dass der Hauptgrund, weshalb die ägyptischen Arbeitskräfte im Laufe der letzten Monate im nationalen und internationalen Bereich nicht mehr gefragt sind, im gravierenden Mangel an Schulungs- und Qualifikationsmaßnahmen besteht.

Im Allgemeinen stellte das Informationszentrum in der Ministerpräsidentenschaft eine außergewöhnliche Abnahme der Beschäftigungsangebote in Bezug auf die ägyptischen Arbeitskräfte auf der ägyptischen und nationalen Ebene fest, obwohl im Jahr 2007 ein unerhörter Erfolg erreicht wurde, indem zahlreiche arabische und internationale Investitionen in diesem Jahr in Ägypten getätigt wurden.

Dieses Informationszentrum versichert außerdem, dass die Anzahl der Angestellten im Privat- und Investitionssektor im Laufe des letzten Oktobers um 2,3% reduziert worden ist. Die Arbeitsangebote, welche der soziale Fonds für Entwicklung zur Verfügung stellt, sind ebenfalls einer Reduzierung von 51,1% ausgesetzt.

Dabei wurden die Arbeitsplätze, die der Fonds für die interne Entwicklung anbietet, um 14,7% vermindert.

Knappheit

Im Namen der Geschäftsleute äußerte sich Samir 'Allam, der Chef des Arbeitsausschusses im ägyptischen Industrieverband. Er sagte, dass das Hauptproblem der Mangel an Schulungskursen für die Angestellten darstelle, was zu einer Reduzierung der Arbeitsangebote für die ägyptischen Arbeitskräfte auf nationaler und internationaler Ebene führe. In den meisten Fällen gibt es eigentlich nicht einmal die nötige Berufserfahrung.

Durch das Modernisierungsprogramm (IMC) versucht der Staat, angebrachte Schulungskurse anzubieten, um ein umfassendes Schulungsprogramm zu erarbeiten, damit er die Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt ausrüsten kann.

'Allam meinte darauf, dass es wie ein Witz klingt, dass wir einerseits unter gravierendem Mangel an gut geschulten Arbeitskräften und andererseits unter schweren Konsequenzen der Arbeitslosigkeit leiden müssen. Er wies jedoch darauf hin, dass es sich dabei nur um eine Frage der Zeit handelt, weil der Staat heutzutage großes Interesse an der Schulungs- und Qualifizierungsproblematik zeigt.

Die so genannte „blaue Karte“, die das Ministerium für Arbeitskräfte und Migration anbietet und mit deren Hilfe ägyptische Arbeitskräfte im Ausland auf Aufforderung beschäftigt werden können, kann zur Zunahme der Arbeitsangebote für die ägyptischen Arbeitskräfte wirksam einen Beitrag leisten.

Auf Grund dieser blauen Karten, die übrigens im Ausland schon Anerkennung finden, werden neue angemessene Arbeitsplätze im Ausland für die ägyptischen Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt. Insbesondere zu beachten ist dabei, dass man diese Karte erst bekommen darf, nachdem man viele

Schulungskurse abgeschlossen hat und man sich dadurch einige für die internationalen Arbeitsmärkte nötige Fertigkeiten verschafft hat.

Die Statistiken für Arbeitsangelegenheiten haben den Beweis dafür geführt, dass Europa im nächsten Jahrzehnt unter einem großen Mangel an Arbeitskräften leiden wird, was den ägyptischen Arbeitskräften eine Chance bietet, sich den Weg auf eine legale Art und Weise in diese europäischen Märkte zu ebnen.

Das wäre natürlich viel besser, als zu illegalen Methoden zu greifen, welche den Ruf der ägyptischen Arbeitskräfte international beeinträchtigen. Außerdem könnten solche illegalen Arbeitnehmer ihre Rechte auch nur schwer durchsetzen, wenn sie Streitigkeiten mit ihren Arbeitgebern hätten.

In diesem Zusammenhang sagte der Assistent des Generaldirektors für die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Prof. Samir Radwan, zustimmend, dass die echte Herausforderung der ägyptischen Arbeitskräfte in den Schulungskursen besteht. Ab diesem Jahr wird ausschließlich um eine hohe Qualifikation konkurriert.

Aus diesem Grund sollte den ägyptischen Arbeitskräften noch mehr Beachtung geschenkt werden, da sie sich wirklich in einer sehr schwachen Position im Vergleich zu gleichen Positionen in anderen Ländern befinden.

So sollten wir noch einmal gründlich nachdenken, damit wir uns bessere Qualifikationen für unsere Arbeitskräfte zum Ziel setzen, die zu den gefragten Arbeitsplätzen passen sollten, was noch mehr Arbeitsangebote für die ägyptischen Arbeitskräfte national und international zur Folge haben kann.

Prof. Radwan fügte zudem hinzu, dass sich in der Universität Genf ganze Abteilungen befinden, die vom Privatsektor finanziert werden. Hier halten die Geschäftsleute Vorträge für die Studenten und erklären ihnen, auf welchen

Arbeitsfeldern sie wirklich Mangel haben. Dies hat zur Folge, dass sich die Studenten an die Fachgebiete wenden, wo ein großer Mangel an Angestellten festgestellt worden ist. Aufgrund dieser Vorträge absolvieren Studenten in beachtenswerten Zahlen ihr Studium und sie wissen schon, welche Gelegenheiten sie haben werden, und sie können sich folglich auf Fachgebiete spezialisieren.

Prof. Radwan fand es von großer Bedeutung, dass ähnliche und kontinuierliche Vorträge, die in kooperativer Arbeit zwischen den Geschäftsleuten und den verschiedenen Universitäten gehalten werden sollen, auch in Ägypten stattfinden.

Dabei wäre zu beachten, dass gegenseitige fruchtbare Diskussionen geführt werden. Insbesondere soll kein neuer Absolvent direkt nach dem Abschluss seines Studiums weder in den fortgeschrittenen Ländern noch in den Entwicklungsländern einen Job finden, ohne dass er sich zunächst dafür gut qualifizieren konnte.

In Indien verpflichten die Universitäten ihre Studenten sogar ab dem 3. Studienjahr zur Teilnahme an Schulungskursen in den Fabriken, wodurch diese Universitäten garantieren können, dass die Studenten Chancen und praktische Qualifikationen dadurch bekommen. So können sie eine echte, Arbeitschance erlangen, was den besten Weg dafür darstellt, da das Studium eng mit den Qualifikationskursen und Karrieren verbunden wird.

Lasten

Der Verwaltungschef der chemischen Industriekammer und auch der Chef der Investitionsorganisation Sadats, Prof. Sharif Al-Dschabaliyy, führte die auffällige Abnahme der Arbeitsangebote für die ägyptischen Arbeitskräfte - damit meint er allerdings die unqualifizierten Arbeitskräfte - auf den erheblichen Mangel an den für den Arbeitsmarkt nötigen Qualifikationsprozessen zurück.

Daher werden wir uns grundsätzlich auf das industrielle Schulungszentrum stützen, für welches das Handels- und Industrieministerium zuständig ist, um die Arbeitsangebote für die ägyptischen Arbeitskräfte zunehmen zu lassen.

Von diesem Zentrum sollten im Laufe dieses Jahres qualifizierte und in mehreren Bereichen gut ausgebildete Arbeitskräfte ihren Abschluss machen, so dass wir in nächster Zeit mehr Arbeitsangebote für die ägyptischen Arbeitskräfte auf der nationalen und internationalen Ebene erwarten können.

Unermesslichen Lasten sind die ägyptischen Investitionen zurzeit wegen des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften ausgesetzt.

Das heißt, wenn die ägyptischen Arbeitskräfte national und international nicht mehr wirklich gefragt sind, kann das einen negativen Einfluss nicht nur auf das Personalwesen in Ägypten haben, sondern vielmehr auf das industrielle System im Großen und Ganzen. Selbstverständlich ist die Industrie immer auf Arbeitskräfte angewiesen, die andauernd zu Modernisierung und Fortschritt beitragen können.

Der Faktor der Arbeitskräfte stellt heutzutage die Grundlage für einen echten Aufschwung in allen Bereichen. Wenn wir demzufolge große Industrieanlagen gründen wollen, müssen wir zuerst mit dem allerersten Bausteinen anfangen, nämlich mit den qualifizierten Arbeitskräften. Laut Prof. 'Isam Khalifah, dem Geschäftsführer der Gesellschaft Al-Ahliyy für

Investmentfonds, gehört zu den Hauptgründen, warum die Arbeitsangebote für die ägyptischen Arbeitskräfte weniger geworden sind, dass die asiatischen, besonders die südasiatischen Arbeitskräfte am Wettbewerb teilnehmen. Diese Asiaten erhalten niedrige Gehälter und sie sind die Hauptkonkurrenten gegenüber den ägyptischen Arbeitskräften, besonders in den arabischen Golfstaaten.

Prof. Khalifah hat auf eine schreckliche Tatsache im internen Bereich hingewiesen, nämlich dass viele Arbeitskräfte vor allem durch die Vermittlungsgesellschaften und die Verwaltung der Investmentfonds in die arabischen Golfstaaten fahren, namentlich in die Vereinten Arabischen Emirate, nach Katar, Bahrain, Kuwait und Saudi Arabien.

Das resultiert daraus, dass Niederlassungen von Gesellschaften der Vermittlung und der Vermögensverwaltung in diesen Staaten gebildet wurden, was negative Auswirkungen auf den ägyptischen Markt hatte, wie zum Beispiel auffällige Gehaltserhöhungen der Arbeitskräfte.

Um diesem Phänomen Widerstand zu leisten, müssen wir daran arbeiten, dass die Arbeitsangebote für die ägyptischen Arbeitskräfte sowohl national als auch international zunehmen. Im Übrigen müssen wir neue Arbeitskräfte zu diesem Zweck durch dauernde Qualifikationskurse gut ausbilden.

Das deutsche Experiment

Prof. Ing. Nader Riad, der Chef des ägyptisch-deutschen Arbeitsrats und der Vorsitzende des Entwicklungsausschusses und der Einführung der Technologie im Industrieverband, vertrat die Meinung, dass wir detaillierter Politiken dringend bedürfen, um der Arbeitslosigkeitsproblematik ein Ende zu setzen.

In letzter Zeit wurde die Arbeitslosigkeit bekanntlich ein internationales Phänomen, auf das alle Staaten der Welt besonders Acht geben, um ihre wirtschaftlichen Strukturen und Politiken zu verbessern. So wird die Arbeitslosigkeit nicht nur als ägyptische Angelegenheit betrachtet, sondern auch als internationale.

Wir sollen aber gleichzeitig in Erwägung ziehen, dass sich die Rolle der Genossenschaften und der Verbände nicht mehr darauf beschränkt, was früher üblich war, nämlich dass sie die Rechte der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern lediglich verteidigen, zumal die Rechte des Personalwesens auf der heutigen Ebene verankert sind.

Durch die Anerkennung der Arbeitgeber, dass ihre Mitarbeiter diese Rechte in Anspruch nehmen können und im Rahmen dieser Rechte handeln dürfen, erreichte das Arbeitnehmerwesen die oben genannte Versicherung ihrer Rechte.

Das benötigt wiederum die Entwicklung der Politiken der Genossenschaften, der Verbände und des Ministeriums für Arbeitskräfte und Migration selbst, da die Qualifizierung der Arbeitskräfte absoluten Vorrang vor anderen Aufgaben haben sollte, egal ob es sich um die Qualifizierung und Schulung von Anfängern und jugendlichen Mitarbeitern handelt, oder um Qualifizierung von Älteren und Pensionierten. Diese neue Politik sollte den älteren Mitarbeitern neue Arbeitsangebote mit besseren Qualifikationen und höheren Gehältern verschaffen.

Zugleich sollte diese Entwicklung das Schaffen von wirtschaftlichen Mechanismen für ausreichende Finanzierungen nicht vernachlässigen, wenn jemand von diesen Mitarbeitern durch ein Projekt, eine Werkstatt oder eigene Aktivitäten ein eigenes Einkommen erwirtschaften möchte, was als die horizontale und vertikale Qualifikation bezeichnet wird.

In diesem Zusammenhang hat das deutsche Experiment einen sehr großen Erfolg erreicht. Als die Arbeitslosigkeitsraten während der Regierungszeit von Gerhard Schröder auf dem Arbeitsmarkt von der Bundesrepublik Deutschland stiegen, wurden zwei Ministerien zusammen geschlossen, nämlich zum Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Prof. Clement wurde für dieses Ministerium ausgewählt, da sich die Wirtschaft und die Arbeitnehmerangelegenheiten in seiner Person kombinieren.

Diese Verschmelzung der beiden Ministerien in ein einziges zielt hauptsächlich auf die Verankerung des Prinzips ab, dass das Personalwesen die absolute Macht hat, und dass die Qualifikation und Unterstützung dieser Arbeitskräfte durch Schulungskurse auf die Bewahrung und Entwicklung als strategische Kraft auf der nationalen Ebene abzielt.

Auf diese Art und Weise kann die enge Beziehung zwischen den Kosten und den Zinsen, mit anderen Worten, die Suche nach Arbeitsangeboten im Rahmen einer optimalen wirtschaftlichen Atmosphäre nur die besten Resultate in Bezug auf Kosten und Zinsen erzielen.

Als außergewöhnlicher Minister für Wirtschaft und Arbeit erarbeitete Wolfgang Clement einige Arbeitsregulierungen, die dazu geführt haben, der Frühpension - anstelle von 52 Jahren - auf Wunsch der Mitarbeiter einen besseren Bedingungsrahmen zu schaffen.

Aus dieser Maßnahme ergab sich eine große Verbesserung der offiziellen Statistiken über die Raten der Arbeitslosigkeit; diese Verbesserung wurde zudem als großer Vorteil der Regierung Schröders in ihren ersten Monaten betrachtet, da etliche Beamte aufgrund dessen in Pension gegangen sind, was die Zahlen der Arbeitslosen in sichtlich großem Ausmaß vermindert hat.

Weiterhin erlaubte das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit ein großes Budget, welches im Laufe von fünf Jahren für die Finanzierung der Qualifikations- und Schulungskurse verantwortlich war, um den Erfordernissen des Arbeitsmarktes nachzukommen.

Das Qualifizierungsprogramm teilt sich in mehrere Aspekte ein: Der Hauptaspekt darunter beschäftigt sich mit den Qualifikationskursen der Anfänger unter den Arbeitskräften. Dieses Programm wurde dann in Bezug auf die Durchführung in Einzelheiten im Bereich der technischen, geschäftlichen Doppelausbildung erweitert, wie es auch der Fall in der Institution Mubarak-Kohl in Ägypten ist.

Das hatte zum Ziel, Arbeiter und Beamte auszubilden, die den Bedarf von 54 technischen, gewerblichen Fachbereichen und 12 Handels- sowie Verwaltungsbereichen decken können, indem diese Arbeitskräfte einem Qualifikationsprogramm für 3 Jahre beitreten.

Es ermöglicht ihnen eine theoretische Ausbildung in zwei Tagen pro Woche in einer vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit eingetragenen Ausbildungsinstitution, die gleichzeitig unter Betreuung der Handelskammern in allen Städten und Stadtteilen Deutschlands durchgeführt werden. Das soll heißen, dass die Handelskammern nunmehr eine Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielen, indem sie spezielle Ausbildungsförderungen zur Verfügung stellen.

Darüber hinaus kann eine praktische Ausbildung in 3-4 Tagen pro Woche bei den zuständigen Arbeitgebern ermöglicht werden, die an diesem Doppelausbildungsprogramm teilnehmen.

Dadurch konnten sich die Möglichkeiten für die Qualifikationen jugendlicher Anfänger um 15- 18% verbessern und so wurde auch der Struktur des Arbeitsmarktes in den Anfängen der neuen Regierungszeit große Unterstützung geleistet, was ohne Zweifel von großer Bedeutung war.