

Training Programs...No Success Recorded!

Five years of training and qualification courses funded by external sides failed to put an end to investors' complaints of scarcity of skilled and well-qualified labor. Training programs are many enough and funded by millions of dollars and euros. However, they failed to satisfy the market.

Former chairman of the Textiles Exportation Council, Magdi Tulba, says that several projects such as the Technical and Vocational Training Reform Project – or TVT for short- skill improvement programs and the Industry Modernization Center (IMC) are required to show us how much they actually contributed to the industrial sector over the past five years.

Let figures speak. Only 5,000 out of targeted 130,000 textile industry workers received training through the EU-funded TVT. Additionally, the courses were outdated.

In this context, we adopted inappropriate approaches that put us off track and turned us away from the original focus of attention that we needed to keep in order to achieve the aspired-after goals of training courses. This made the status of workers even worse.

The budgets of these courses would have been better used in supporting technical and upper-middle education to train students on the up-to-date production methods and this, accordingly, would have produced skillful, qualified labor.

Random Jobs Offer No Experience

CEO of TVT-affiliated Printing & Advertisement Partnership Project (Petra), Hamdi al Qbeisi, believes Egypt's labor training and qualification programs face two big problems: Unavailability of new labor who, he says, graduates at the age of 18 and are unfamiliar with the culture of joining a factory for hands-on experience. Only 5% enter university. The other 95% are exposed to market temptations- having an appetite for particular jobs and for nothing but quick money.

This causes big problems for a large number of workers in the future, as it reduces their chances for better jobs and deprives business owners from making effective and productive workers out of them.

Easy jobs such as work in a gas station or a supermarket offer no experience and tips are everything for workers, who do not learn anything new and gain no specific skills.

Such jobs are classified as random jobs because they do not require special skills or experience. However, they provide bigger salaries for personnel compared to salaries they could get if they landed a job in a factory. Young people, having a small amount of time to prepare themselves financially for marriage, rush to this type of job to make money in the easiest and simplest way. With such jobs, young people have nothing to care about except the salary, no matter what the future of the job is.

Young people need advice and guidance early when they get started in their careers. Also, many young people hope to get a job but do not know how to get the jobs suitable for their skills.

Al Qbeisi suggests establishing employment centers like those in Europe, the US, China and several other advanced countries. Fully supervised and monitored, such centers would be responsible for linking factory and company needs with job market requirements.

He said that the Petra project enforced this approach and successfully employed 300 additional people and seeks to double this figure by early June, particularly as they have established an information center for this purpose.

The second big problem relates to existing labor. That problem has two aspects: Labor shortage, which means there are vacant jobs in factories in need of laborers and, therefore, several industrial training centers were founded to address this problem since education has become unable to meet job market requirements.

Aspect number-two relates to the companies training capability. Al Qbeisi says that large factories account for 1% of the total factories in Egypt which are capable of founding training centers or, at least, supporting workers with money to get qualification courses.

He says medium-size factories make up only 2% of the total and realize the importance of training and qualification courses for laborers but do not have enough resources to fund this. The rest, 97% of businesses in Egypt either lack the qualified labor or do not understand the importance of training and qualification.

What's noteworthy and amazing, many companies are now hiring Asian workers because they are good in English and paid less. Asian workers are often brought from Gulf countries, Dubai in particular.

Labor Shortage

Abdullah Helmi, vice-chairman of the board of directors of the Chemical Industries Chamber, says that he trains and qualifies labor at his factories and does not deal with training courses. However, he says he encounters the labor shortage problem and this is the problem of all factories in the 10th of Ramadan city because they depend on workers coming from Sharqiya and Cairo – only 200,000 in number, while the hands needed are so much more.

Helmi, member of the 10th of Ramadan Investors' Association, agrees the main problem is that the output of education does not suit the production process at all.

Mohamed Naguib, board member of the Egyptian Industries Federation's Chamber of Textile Industries, suggests the millions of pounds extended in aid from world countries be employed in supporting technical schools by providing training and qualification courses for students, who will be required to attend training classes at factories 4 days a week and attend school classes 2 days a week. Students will also be salaried for the 4-day attendance. This ensures producing persons qualified for the job market. With this in practice, factory owners will be required to find jobs for those graduates. This should be the first step toward eliminating the problem of labor shortage and better employing the millions of pounds that come in aid.

He calls for linking the training processes and skills improvement with occupational promotion in order to encourage workers to pay attention to training.

Many aid and grants are available for training and large establishments rush to get them but most of the workers do not like to join training courses.

He says the countries that made progress and advanced have been paying great attention to training and improving workers' skills in all fields. Training is something and delivering lectures is something else. Training should involve interaction and practice in order for these training courses to bear fruition because practice makes perfect.

Director of the Ministry of Trade and Industry's TVT program, Mohamed Hilal, says the labor problem in Egypt lies in the educational outputs nonconformity with the job market.

He says they are trying to reform that system through cooperation with all industries and have founded nearly 12 partnerships with different industries in 10 provinces.

He also says they coordinate with factory owners to provide the training courses they need, but manufacturers face the problem of labor shortage due to weak salaries and workers' shifting to other jobs with bigger salaries.

The German Experiment

Dr. Nader Riad, board chairman of the Egyptian-German Business Council, says the German experiment in this area is considered a great example to be followed. There is no shame to seek the help and expertise of foreign experts. The German experiment is one of the most successful

experiments in qualifying labor force in a way suitable for modern requirements and trends and market variables.

He says that WWII at the end of the mid-1940s left Germany as a country of no importance- fully destroyed from within, particularly at the economic level. It was divided into two states. However, it put a watertight strategy in place to give its industries a kiss of life and placed certain, specific goals to be achieved in a certain timeframe, relying on three main principles: Education at workplaces, work at training sites and education through practice.

With a climbing rate of unemployment in the job market in Germany, the government created a new ministerial post – minister of economy and labor- and was assigned to Wolfgang Klimt, an expert of economics and labor union movement at the national German level.

At that time two German ministries merged to form one ministry with a view on emphasizing the fact that the labor force is the maker of the economy. Germany also focused on qualifying and training its workers in all industries in order to maintain them and improve their quality as a strategic force at the national level, but this does not necessarily mean that linking the cost to the return is absent.

As a plenipotentiary minister of economy and labor, Klimt set rules that operated on more than one pivot at the same time to be integrated toward achieving the final goal through several steps, including extending the optional early retirement system to the age of 52. This resulted in a big improvement in statistical unemployment data in the early months of Klimt's government.

That new ministry also had a huge 5-year budget to fund training and qualification programs in order to satisfy the job market requirements. The training program was divided into two parts: Qualifying training for novice workers and expanding the qualification system itself with regard to technical and commercial education to produce workers and employees for 54 industrial and technical specialties and 12 commercial, administrative and technical specialties.

With this in place, qualifying training capabilities for novice young people rose 15% to 18%.

Step three was licensing the industrial companies to reduce their work hours as part of a production reduction policy, when required. Companies often reduce production when they have huge amounts of stock and this is a temporary measure recommended not to remain for longer than a solid year.

Additionally, soft loans have been made available to fund workers' activities with priority given to workers placed on the layoff list. Horizontal and vertical qualifying training was expanded. Expansion in qualification programs took two forms: Quantitative expansion for vocational levels and qualitative expansion by qualifying workers to move from general to specific specializations.

The Mubarak Kohl initiative can be developed to be a copy of the German experiment and this could be done through the two Ministries of Manpower and Trade and Industry, which have more than 150 vocational training centers across the country.

Da sie die Nachfrage auf dem Markt nicht erfüllen können:

Ausbildungsprogramme ... immer wieder erfolglos

Abdullah Helmy: Ich stehe mit den Ausbildungszentren nicht in Verbindung

Magdy Tulbah: Die sind der falsche Ansprechpartner

Hamdy El Kubeisy: Junge Leute tendieren zu Gelegenheitsjobs

Mohammed Nageeb: Der Haushalt der Ausbildungszentren muss den technischen Hochschulen zur Verfügung stehen

Waheed Abdel Ghaffar: Leute sind sich der Bedeutung der Ausbildung und des Praktikums nicht bewusst

Dr. Nader Riad: Das deutsche Beispiel ist vorbildhaft

Kairo von: Mohammed Hammad:

Fünf Jahre sind seit der Gründung der ersten Zentren für Ausbildung der in den Fabriken tätigen Arbeitskräfte vergangen. Immer wieder werden diese Zentren von ausländischen Hilfen finanziert. Trotzdem beklagen sich die Investoren immer noch darüber, dass nur sehr schlecht ausgebildete Industriearbeiter verfügbar sind. Obwohl man für die Finanzierung der Ausbildungszentren und –programme Millionen ausgibt, konnte keines dieser Programme jene Arbeitskräfte ausbilden, die auf dem Arbeitsmarkt und von den Investoren und Fabrikanten nachgefragt werden.

Herr Magdy Tulba, Ex-Leiter des Amtes für Textilexporte, meint: „Programme wie das Programm für Entwicklung der Berufsschulen (TVT), das Programm der Qualifizierung der Industriearbeiter und das Zentrum für industrielle Modernisierung müssen sagen, welche Leistungen sie bei der Ausbildung und Qualifizierung der Industriearbeiter in den letzten fünf Jahren erzielt haben. Beispielsweise sollte das TVT etwa 130 Arbeiter im Bereich der Textilindustrie ausbilden. Genaue Statistiken zeigen aber, dass nicht über 5000 Leute durch dieses Programm ausgebildet wurden. Ausbildungsmethoden und Fächer der Berufsschulen sind unbedingt zu bearbeiten, weil sie leider oft traditionell sind.

Tulba fügt des Weiteren hinzu: Die Programme für die Ausbildung der Industriearbeiter können ihre Ziele nicht erreichen, weil sie falsche bzw. ungeeignete Ausbildungsmittel benutzen. Anstatt dass die großzügig finanzierten Programme zur Qualifizierung der Arbeiter beitragen, tragen sie zur Erhöhung der Arbeitslosigkeit bei, weil dem Arbeitsmarkt unqualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden und der Arbeitsmarkt somit belastet wird.

Anstatt diese Programme mit Millionen erfolglos zu finanzieren, hätte man diese Geldbeträge für eine gute Schulung der Studenten der technischen Schulen und Hochschulen ausgeben müssen. Die Entwicklung und Finanzierung der technischen Hochschulen kann zur Schaffung neuer qualifizierter Arbeitskräfte und demzufolge zur Verbesserung der nationalen Wirtschaft beitragen. Es ist zu erwähnen, dass qualifizierte Leute gut verdienen, weil sie von den meisten Fabriken nachgefragt werden. Freiwillig werden ihnen die Hersteller und Fabrikanten mehr Geld geben.

Die Gelegenheitsjobs:

Herr Ing. Hamdy El Kubeisy, Geschäftsführer des Projekts für Printing und Werbung PETRA, das zum Projekt für Entwicklung der technischen Bildung und Berufsausbildung gehört und von der EU finanziert wird, meint: „Die Ausbildung und Qualifizierung der ägyptischen Industriearbeiter hat zwei wichtige Probleme: Erstens stehen in Ägypten keine (oder sehr wenige) ausgebildete Arbeitskräfte zur Verfügung, weil selbst diese Arbeitskräfte in den Berufsschulen bis zu ihrem 18. Lebensjahr lernten, ohne ein Praktikum in den Fabriken zu machen. So war es nur eine theoretische Schulung. Nur 5% der Arbeitskräfte haben in technischen Hochschulen studiert und sind somit qualifiziert. 95% der Absolventen technischer Hochschulen bevorzugen einen Beruf, bei dem sie viel verdienen und wollen kein langes Praktikum in Fabriken machen“.

El Kubeisy fügt außerdem hinzu: Diese Ausbildung hat negative Auswirkungen auf die zukünftigen Absolventen. Auch Fabriken werden benachteiligt, denn die Absolventen tragen nicht mehr zur Beseitigung des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften bei; im Gegenteil. El Kubeisy weist auf eine negative Tendenz hin, die unter Absolventen herrscht. Zu viele Absolventen möchten gerne an Tankstellen oder in Supermärkten arbeiten, nicht weil sie gutes Gehalt bekommen, sondern weil ihnen Trinkgeld gegeben wird. Das ist katastrophal, denn bei diesen Arbeiten lernt man kein Handwerk und wird nicht qualifiziert.

Er weist außerdem darauf hin, dass diese Arbeiten unter dem Titel „Gelegenheitsjobs“ zu klassifizieren sind, weil sie keine Qualifikationen

erfordern, obwohl ein Arbeiter davon viel verdienen kann. Wer in diesen Gelegenheitsjobs tätig ist, verdient sogar mehr als ein Industriearbeiter. Die jungen Leute tendieren zu diesen Arbeiten, weil sie in der Regel heiraten und demzufolge vorher einen großen Geldbetrag ansparen müssen. So denkt der junge Mann an erster Stelle daran, wieviel er von seiner Arbeit verdienen kann, abgesehen davon, ob diese Arbeiten zukünftig gefragt sind oder nicht.

El Kubeisy erklärt weiter: „Die jungen Leute brauchen immer eine Beratung. Eine große Anzahl von Jugendlichen möchte gerne im industriellen Bereich arbeiten, aber sie wissen nicht, wie sie in diesen Fabriken arbeiten können und über welche Qualifikationen sie verfügen müssen“.

El Kubeisy hat einen Vorschlag: „Der Staat muss bestimmte Institutionen gründen, deren Aufgaben darin bestehen müssen, die jungen Leute auf die neuesten und gefragten Arbeitsstellen aufmerksam zu machen. Dies ist auch der Fall in der EU, China, den USA und anderen entwickelten Ländern. Diese Institutionen müssen selbstverständlich vom Staat kontrolliert werden. Ihre Hauptaufgabe sollte darin bestehen, die Zusammenarbeit zwischen den Fabriken und anderen industriellen Institutionen einerseits und den jungen Leuten und Absolventen der verschiedenen Schulen und Hochschulen andererseits zu ermöglichen. In diesem Fall wäre eine Zusammenarbeit zwischen beiden Partnern möglich“.

El Kubeisy fügt des Weiteren hinzu: „In dem Projekt PETRA fördert man diese Zusammenarbeit. So ist es uns gelungen, 300 Personen zu qualifizieren und sie in den Fabriken einzustellen. Man plant noch, die Zahl ab nächstem Juni zu verdoppeln, vor allem weil man ein Zentrum für Förderung und Qualifizierung dieser Leute zu gründen versucht“.

Ein anderes Problem hat mit den gegenwärtig verfügbaren Arbeitskräften zu tun; dieses Problem kann man aus zwei Perspektiven betrachten: Ersten werden einige Arbeitsstellen von den Fabriken immer angefragt, aber aus unterschiedlichen Gründen können nur sehr wenige Leute in diesen Arbeiten tätig sein. Hier spricht man von „Besonderheit“ der für diese Stellen zu qualifizierenden Leute. Um dieses Problem zu lösen, werden einige Zentren für die „industrielle Ausbildung“ gegründet, vor allem weil das gegenwärtige Schul- und Hochschulsystem dieses Problem kaum lösen kann. Die zweite Perspektive dieses Problems ist mit der Fähigkeit der ägyptischen Institutionen zur Qualifizierung und Ausbildung der Industriearbeiter verbunden.

Herr El Kubeisy erklärt außerdem: „Die großen Fabriken, deren Zahl nur 1% aller ägyptischen Fabriken ausmacht, können Zentren für die Ausbildung der Industriearbeiter gründen und sie ggf. finanzieren. Die mittleren Fabriken, deren Zahl nur bei 2% der ägyptischen Fabriken liegt, erkennen die Bedeutung der Ausbildung der Industriearbeiter an, dennoch verfügen sie nicht über die finanziellen Mittel, mit denen sie Ausbildungszentren gründen oder finanzieren können. Der Rest, d.h. 97% aller ägyptischen Fabriken, hat kein Geld für die Finanzierung der Ausbildungszentren und ist somit auf die Bedeutung dieser Zentren angewiesen oder ist sich sogar seiner wirtschaftlichen Rolle nicht bewusst“. Bei diesen Fabriken wird eine industrielle Ausbildung als „sekundäre Sache“ betrachtet.

In diesem Zusammenhang weist er darauf hin, dass die meisten ägyptischen industriellen Institutionen erstaunlicherweise zu der Einstellung von asiatischen Arbeitskräften tendieren, weil sie billig sind und über gute englische Sprachkenntnisse verfügen. Oft kommen diese asiatischen Arbeitskräfte aus der arabischen Stadt Dubai (Vereinigte Arabische Emirate).

Besonderheit der Arbeitskräfte

Herr Abdullah Helmy, Vorstandsvorsitzender der Kammer für chemische Industrien und Mitglied bei der Gesellschaft für Investoren in der industriellen Zone „El Asher min Ramadan“, sagt: „In meinen Fabriken lasse ich die Arbeitskräfte ausbilden und qualifizieren und stehe mit den „Ausbildungszentren“ nicht in Kontakt. Trotzdem habe ich ein Problem, nämlich die Besonderheit der (qualifizierten und ausgebildeten) Arbeitskräfte. Die meisten oder alle Fabriken in „El Asher min Ramadan“ haben dasselbe Problem, weil man oft Arbeitskräfte aus den beiden ägyptischen Städte „Sharkyya“ und „Kairo“, deren Zahl nicht über 200000 beträgt, einstellt, während die Fabriken eine höhere Zahl von Arbeitskräften brauchen. Vor allem in bestimmten Zeiten ist dieses Problem noch schwieriger. Zu erwähnen ist, dass die Arbeitskräfte aus anderen ägyptischen Städten in „El Asher min Ramadan“ nicht arbeiten können, weil sie oft aus weit entfernten Städten kommen.

Herr Helmy meint außerdem, dass das gegenwärtige Schul- und Hochschulsystem nicht geeignet ist und demzufolge die Absolventen in den industriellen Institutionen nicht einsetzbar sind. Was die Studenten studieren, wird in den Fabriken nicht gefragt. Ein Praktikum fehlt auch oft.

Herr Mohammed Nageeb, Vorstandsmitglied der Kammer für Textilindustrie beim ägyptischen Industrieverband, meint: „Man gibt Millionen für die Finanzierung der Ausbildungszentren aus. Es wäre besser, wenn man das Bildungssystem in den Berufsschulen mit diesen Millionen entwickeln würde. Die Schüler der Berufsschulen müssten wöchentlich ein viertägiges Praktikum in den Fabriken machen und die Schule nur zwei Mal wöchentlich besuchen. In

diesem Fall würden den Fabriken qualifizierte auf dem Arbeitsmarkt gefragte Leute zur Verfügung stehen. Dies würde die Fabrikanten und Hersteller dazu motivieren, diese Leute gerne einzustellen. So wird man das Problem der Arbeitslosigkeit einerseits lösen und die Millionen richtig und sachlich investieren.

Nageeb betont in diesem Zusammenhang die tiefe Kluft zwischen den Ausbildungsprogrammen und den Interessen der industriellen Institutionen. Aus diesem Grund muss man die finanziellen Hilfen für die Qualifizierung der Arbeitskräfte komplett umstrukturieren, die Arbeitskräfte sinnvoller ausbilden und von ihnen bestens profitieren.

Herr Waheed Abdel Ghaffar, ein Partner im Projekt PAKER, meint: „Die Ausbildungskosten sind in Ägypten im Vergleich zu anderen Ländern hoch. Trotzdem sind sich die meisten Leute über die Bedeutung dieser Ausbildung nicht bewusst“.

Abdel Ghaffar fügt hinzu: „Ägypten erhält jährlich große finanzielle Hilfen aus verschiedenen Ländern für die Ausbildung der Industriearbeiter. Die großen Fabriken wollen Arbeiter mit einer solchen Ausbildung, aber die meisten Arbeiter lehnen es ab, eine Ausbildung zu machen“. Des Weiteren weist Abdel Ghaffar auf eine Tatsache hin: „Die entwickelten Länder stellen die Ausbildung und Qualifizierung der Industriearbeiter in den Vordergrund. Eine Ausbildung muss man nicht als „theoretische Vorlesungen“ verstehen; eine Ausbildung bedeutet mehr Praxis und bessere Erfahrung. Eine Entwicklung bzw. Verbesserung des Schulsystems ist unentbehrlich. Nur durch Praktika können die Probleme des Schulsystems beseitigt werden“.

Der General Mohammed Helal, Leiter des Programms zur Entwicklung der Berufsschulen und des Ausbildungssystems TVT beim Handels- und Industrieministerium, meint: „Das wichtigste Problem des ägyptischen Schul- und Hochschulsystems besteht vor allem darin, dass man etwas lernt oder studiert, das auf den Arbeitsmarkt nicht gefragt ist“.

Helal fügt hinzu: „In unserem Programm versuchen wir, dieses Problem durch die Zusammenarbeit mit den verschiedenen zuständigen Ministerien zu lösen. Ausgehend davon verfügen wir jetzt über etwa 12 Partnerschaften mit zahlreichen industriellen Bereichen in 10 ägyptischen Städten“.

Helal spricht hier von einer Zusammenarbeit auf allen Ebenen; auch die Fabriken müssen den Studierenden die Chance geben, ihr Praktikum bei ihnen zu machen. Helal betont aber ein Problem mit Nachdruck: Die Hersteller geben den jungen Leuten und Praktikanten zu wenig Geld. Aus diesem Grund suchen sie oft neue Arbeitsstellen, bei denen sie mehr verdienen können.

Das deutsche Beispiel

Herr Dr. Ing. Nader Riad, Leiter des deutsch-arabischen Geschäftsrates, meint: „Das deutsche Beispiel für die Ausbildung und Qualifizierung der im industriellen Bereich tätigen Arbeitskräfte ist sehr bedeutend und man kann es als „Vorbild“ betrachten. Es ist also kein Problem, wenn man sich in diesem Bereich nach ausländischen Beispielen umsieht. Deutschland ist hier ein vorbildhaftes Beispiel. Nach einer schmerzlichen Niederlage im Zweiten Weltkrieg war Deutschland ein völlig zerrissenes Land. Die deutsche Wirtschaft war Mitte der vierziger Jahre sehr schlecht. Vor allem nach der Teilung Deutschlands in der BRD und DDR wurde die Wirtschaft noch schwächer.“

Trotzdem konnte Deutschland (oft meint man hier die BRD) einen exakten Plan für eine wirtschaftliche Entwicklung entwerfen. Damit sollte Deutschland seine Industrie „wiederbeleben“. Für dieses Ziel musste man bestimmte Prinzipien verfolgen:

- Qualifizierung und Ausbildung der Arbeitskräfte nach internationalen Standards
- Man musste lernen und studieren, wo man später arbeiten sollte (d.h. man konnte das Praktikum in den Fabriken machen)
- Man tendierte dazu, die Studierenden in der Praxis auszubilden

Während der Regierungszeit des Bundeskanzlers Gerhard Schröder begannen die Zahlen der Arbeitslosen zu steigen. Das motivierte den Bundeskanzler dazu, ein neues Ministerium für Wirtschaft und Arbeit zu gründen. Der Minister war Herr Wolfgang Klement. Herr Klement ist ein Fachmann im Bereich der Wirtschaft und der Gewerkschaften und trug zur wirtschaftlichen Entwicklung Deutschlands bei.

So wurden zwei Ministerien (Wirtschaftsministerium und Arbeitsministerium) in nur einem einzigen Ministerium zusammengefasst. Damit wollte man erreichen, dass die Arbeitskräfte die treibende Kraft der wirtschaftlichen Entwicklung werden.

Durch dieses Beispiel wird ersichtlich, dass die Qualifizierung der Arbeitskräfte die nationale Strategie eines jeden zu entwickelnden Landes sein sollte. Sie kostet eigentlich viel, aber hat große Vorteile, weil sie einerseits zur wirtschaftlichen und industriellen Blüte und andererseits zur Bekämpfung der

Arbeitslosigkeit beitragen kann. Eine Ausbildung der Arbeitskräfte ist also sinnvoll“.

Riad weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der deutsche Minister als Wirtschafts- und Arbeitsminister Dank bestimmter Maßnahmen eine wichtige Rolle für die wirtschaftliche Entwicklung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit spielen konnte. Folgende Maßnahmen wurden vor allem ergriffen:

- Ab seinem 52. Lebensjahr kann ein deutscher Arbeiter (also auch Angestellter, Beamter usw.) in den Vorruhestand gehen
- Ein Vorruhestand trägt zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bei. So konnte Schröder ein wichtiges Ziel seiner Politik in den ersten Monaten seines Amtes erreichen
- Das Wirtschafts- und Arbeitsministerium hatte damals einen großen Haushalt und konnte dadurch die Arbeitskräfte je nach den Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt qualifizieren. Ein Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramm bestand damals aus zwei Phasen:
 1. Ausbildung der Arbeitskräfte, die über keine Erfahrung verfügen. Man erweiterte diese Phase, damit sie die Schüler der Berufs- und Volksschulen umfasste. In weniger Zeit verfügte man über Arbeitskräfte, die im industriellen und technischen Bereich qualifiziert waren. Die Anzahl der Praktikanten stieg zwischen 15% und 18%. Dies war und ist noch von erheblicher Bedeutung.
 2. Die zweite Phase bestand darin, dass man die industriellen Institutionen dazu aufforderte, die Arbeitszeit zu reduzieren, wenn

die Produktion geringer war. Der Staat forderte die industriellen Institutionen auf, diese Maßnahme in spätestens einem Jahr zu ergreifen.

- Des Weiteren konnten die jungen Leute und kleine Fabrikanten zinslose Kredite erhalten, wenn sie ein industrielles Projekt in Angriff nehmen wollten.
- Vor allem Arbeitskräfte, die in der Privatwirtschaft tätig waren, wurden vom Wirtschafts- und Arbeitsministerium gefördert.
- Man wollte die deutschen Arbeitskräfte je nach Fachgebiet ausbilden. Dabei beachtete man nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der Fachgebiete.
- Deutschland wollte Leute ausbilden, die professionell arbeiten können. Meiner Meinung nach ist es dem Land gelungen.

Riad hat einen Vorschlag: „Das so genannte Mubarak-Kohl-Programm kann man entwickeln, um die ägyptischen Industriearbeiter nach deutschem Beispiel ausbilden zu können. Das deutsche Wirtschafts- und Arbeitsministerium, das gegenwärtig etwa über 150 Ausbildungszentren in Deutschland verfügt, kann Ägypten dabei helfen. Eine Entwicklung des ägyptischen Arbeitssystems ist meiner Meinung nach der Ausgangspunkt der wirtschaftlichen Entwicklung Ägyptens“.