

EGYPT

World Bank Issues Brief – No. 5

Half the country, twice the potential

Without Plentiful Private Sector Jobs, Women Will Continue to Leave the Labor Force

SUMMARY

Problem

Young Egyptian women face high unemployment rates, low rates of private sector employment, and the already low labor force participation rates are falling further.

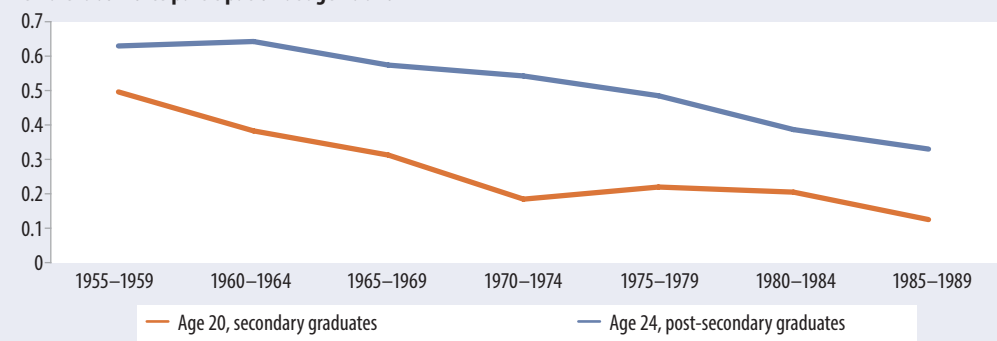
Analysis

Women earn lower wages in the private sector, and mobility constraints kick in disproportionately due to longer hours and longer commutes to private sector jobs.

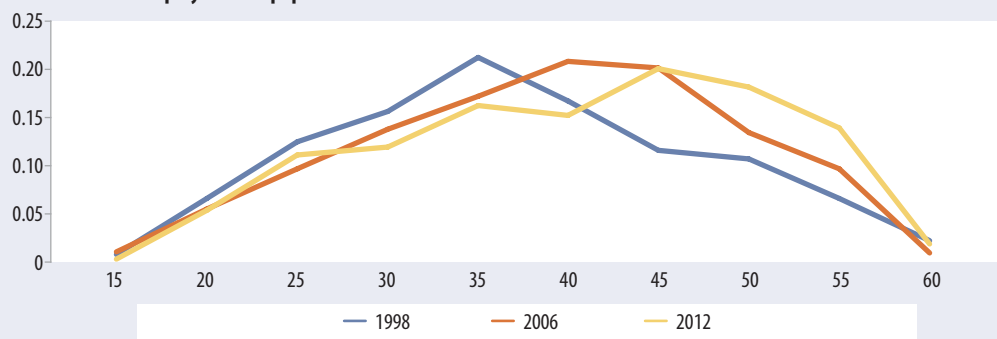
Solution

An increase in the supply and diversity of private sector jobs is essential; along with an improved working environment and safe and reliable transportation.

Female labor force participation at age 20 and 24



Female formal employment to population ratio



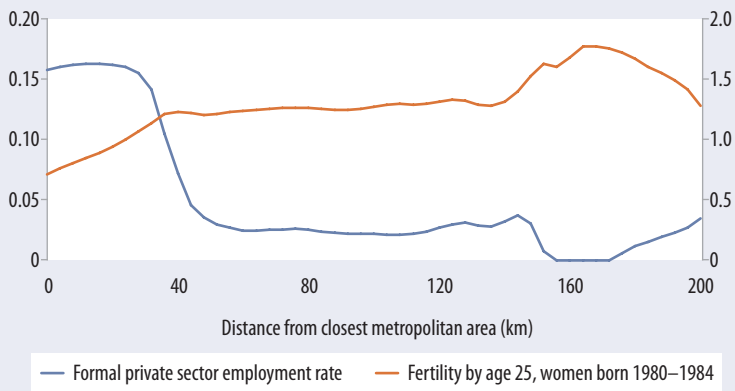
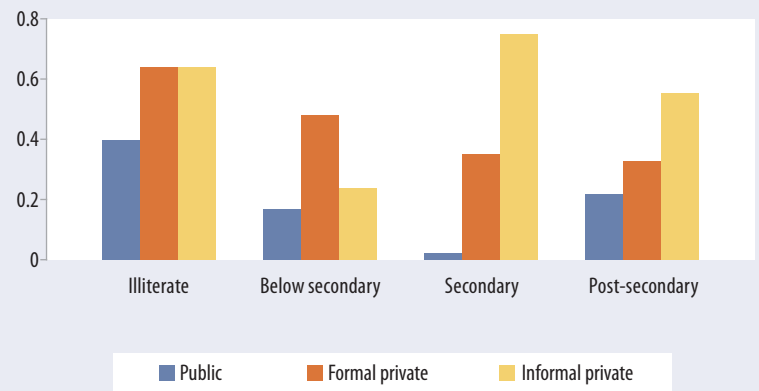
Problem

Historically, Egyptian women have faced significant constraints in accessing economic opportunities. Today, women are graduating from secondary and post-secondary school at the same rate as men, but despite this investment in education young women today face a tough labor market, with an unemployment rate of over 40 percent. As a result, Egypt's already-low labor force participation rate among women aged 15–29 dropped from 21 percent in 1998 to 19 percent in 2012. At age 30, only 12 percent of women are formally employed. Less than 6 percent of women of working age are employed in the private sector.

Analysis

Women have had very limited access to high-quality formal private sector jobs; and in recent years, this problem has been compounded by a decline in public sector job opportunities that educated women have traditionally counted on. This reliance on the public sector has limited fields of study and shaped perceptions of what constitutes a 'good job' for women. In addition, other factors limit women's entry into the private sector:

1. Women earn significantly lower wages in the private sector than in the public sector than men with commensurate skills. Literate women in the public sector earn between 2 and 22 percent less than men with similar

Women's fertility and formal private sector employment rate**Gender gap in hourly wages by sector and educational attainment**

educational attainment, compared to gaps of 30 to 50 percent between men and women employed in the formal private sector.

- Public sector jobs have other characteristics that make them more valued by women, such as shorter working hours, generous benefits and leave or greater schedule flexibility. These considerations are especially relevant to working mothers who need to balance their dual roles.
- Women face significant mobility barriers, which include, but are not restricted to physical mobility. Conservative social norms that place strong emphasis on women's roles within the home can be a powerful disincentive to seek work. These in turn combine with laws that limit women's choice in whether and where to work, and their mobility outside the home. This in turn implies that women are restricted to a smaller set of jobs closer to home.
- Formal private sector jobs are concentrated in metropolitan Egypt (see Issues Note 4), and because women face higher mobility barriers as well as concerns about safety, their ability to bridge the distance to these jobs through commuting or migrating is limited. Women within 40 km of the center of a metropolitan area have a formal private sector employment rate of approximately 16 percent, but outside that radius the employment rate drops to 3 percent or below. Moreover, the lack of formal jobs is associated with higher fertility rates, and we argue in the report that it is the decline in opportunities that has triggered the spurt in fertility rather than vice versa.

Solutions

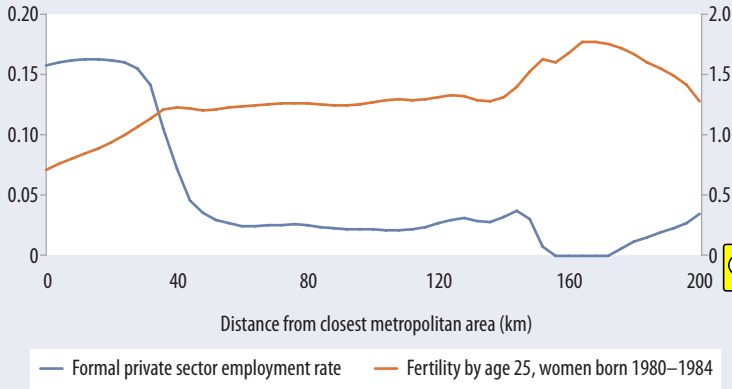
The most important pre-condition to expand economic opportunities for Egypt's increasingly educated female workforce is an increase in the supply and diversity of private sector jobs. In areas with a high human capital deficit like rural Upper Egypt, women can take on a leading role in service delivery, especially in girls' education and maternal and child health. In addition, young women's labor market prospects can be improved by:

- Creating a safe and accessible working environment**
The 2014 Constitution affirms women's rights on many fronts including the protection of women from all forms of violence (Article 11). However, implementation and enforcement of these provisions remains key in ensuring a safe working environment. Provision of safe, reliable transport and an expansion in the public transportation network will have disproportionate benefits for women; as will ensuring that "women-only" spaces in public transportation in Egypt are genuinely safe spaces. Furthermore, monitoring and increasing awareness can also help build civic intolerance for harassment.
- Help balancing dual responsibilities**
By lowering the costs of childcare while retaining the incentive to work, mothers can more easily continue to participate in the workforce. Flexible working hours and home-based work are another way to facilitate the integration of non-working women into the labor force.
- Investing in skills that are in demand in the private sector**
Initiatives to encourage young women to seek training and experience in non-traditional fields including medicine, engineering, science and law can be important in this regard.

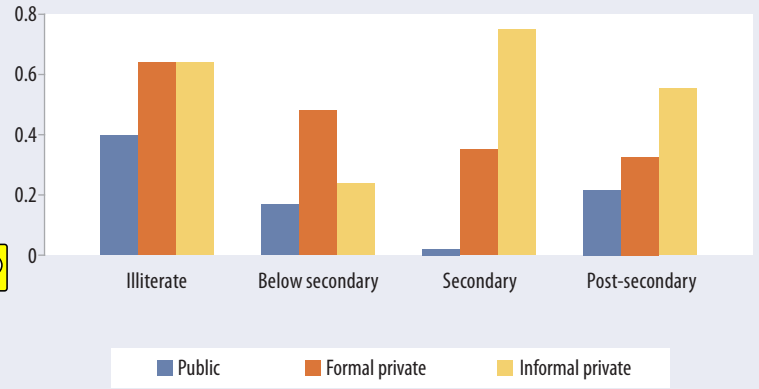
Despite being better educated than previous generations, young Egyptian women today are experiencing a tougher labor market than their mothers, and they are responding by leaving the labor market or never entering in the first place. It will take concerted effort to reverse this worrying trend and tap into the valuable human capital invested in younger generations of Egyptian women.

For references and detailed analysis and policy recommendations, refer to chapters 4 and 7 of the complete 2014 World Bank Labor Market Report: "More Jobs, Better Jobs: A Priority for Egypt".

نسبة خصوبة المرأة ومعدل التوظيف في القطاع الخاص الرسمي



فجوة النوع الاجتماعي في الرواتب وفقاً لساعات العمل وحسب القطاع والمستوى التعليمي



أرض الواقع بمثابة السبيل إلى ضمان بيئة عمل آمنة، إن توفير وسائل نقل آمنة وموثوق فيها والإتساع بشبكة النقل العام سوف يكون له مزايا غير تناسبية للمرأة حيث أنه سيضمن أن تكون الأماكن المخصصة «فقط للنساء» في وسائل النقل العام هي الأماكن الوحيدة الآمنة حسب وصفها. بالإضافة إلى ذلك من الممكن لعمليات الرصد وزيادة الوعي أن تساعد على بناء ثقافة مدنية لا تسمح بالتحرش.

2. المساعدة في موازنة المسؤوليات المزدوجة

من خلال خفض تكاليف رعاية الأطفال مع الحفاظ على الحافز من أجل العمل تستطيع الأمهات بسهولة الإستمرار في المشاركة بالقوة العاملة. تعتبر المرونة في ساعات العمل والعمل من المنزل وسائل أخرى لتسهيل دمج المرأة غير العاملة في القوة العاملة.

3. الإستثمار في المهارات المطلوبة بالقطاع الخاص

من الممكن للمبادرات المعنية بتشجيع الشابات على السعي للحصول على التدريب واكتساب الخبرة في المجالات غير التقليدية ومنها الطب، والهندسة، والعلوم والقانون أن يكون لها من الأهمية في هذا الشأن.

على الرغم من أنها أفضل تعليماً من الأجيال السابقة إلا أن الشابات المصريات اليوم تواجهن سوق عمل أكثر قسوة عن أمهاتهن ويستجبن إلى ذلك بترك سوق العمل أو عدم دخوله على الإطلاق.

وذلك مقارنة بنسب 30% إلى 50% ما بين الرجل والمرأة العاملين بالقطاع الخاص الرسمي.

2. تتمتع وظائف القطاع العام بخصائص أخرى تجعله أكثر قيمة للمرأة مثل ساعات العمل الأقل، والمزايا والإجازات الوفيرة أو المزيد من المرونة في جدول العمل. هذه الإعتبارات لها من الأهمية الخاصة للأمهات العاملات ممن يردن الموازنة ما بين دورهن المزدوج.

3. تواجه المرأة عقبات جوهرية في الحركة والتي تتضمن ولا تنحصر في الحركة الجسدية. من الممكن للأعراف الإجتماعية المُحافظة والتي تركز بشكل كبير على دور المرأة في المنزل أن تمثل عاملاً غير محفزاً لطلب العمل. وهذا بدوره ينضم إلى القوانين التي تحد من اختيار المرأة فيما تعمل وأين تعمل وحركتها خارج المنزل، وعليه هذا الأمر ينطوي على انحصار المرأة في مجموعة صغرى من الأعمال الأقرب من المنزل.

4. تتركز وظائف القطاع الخاص الرسمي في المدن الكبرى بمصر (أنظر ملاحظات القضايا 4) وبما أن المرأة تواجه عوائق أكبر على الحركة وكذلك قلق بشأن عامل السلامة تعتبر قدرتها محدودة على سد فجوة الوصول إلى هذه الوظائف من خلال الإنتقال أو الهجرة إليها. إن النساء الواقعات على بُعد 40 كم من مركز المدن الكبرى يصل معدل توظيفها في القطاع الخاص الرسمي حوالي 16% ولكن خارج هذا النطاق يهبط معدل التوظيف إلى 3% أو أقل. علاوة على ذلك فإن الإفتقار إلى الوظائف الرسمية يرتبط بمعدلات الخصوبة العالية، ولقد أثير الجدل في التقرير حول أن انخفاض الفرص هو ما حفز الإرتفاع في نسبة الخصوبة وليس العكس صحيح.

الحل

إن الشرط الأكثر أهمية للإتساع بنطاق الفرص الإقتصادية من أجل قوة العمل النسائية المتعلمة المتزايدة هو الزيادة في عرض وظائف القطاع الخاص الرسمي وتنوعها. في الأماكن التي يوجد بها قصور كبير في رأس المال البشري مثل المناطق الريفية بصعيد مصر، تستطيع المرأة أن تتولى دور ريادي في تقديم الخدمة خصوصاً في تعليم الفتيات وتقديم الرعاية الصحية للأمهات والأطفال. كذلك من الممكن التحسين من آفاق سوق عمل الشابات من خلال:

1. خلق بيئة عمل آمنة ومن الممكن الوصول إليها

يؤكد دستور 2014 على حقوق المرأة في مجالات شتى ومنها حماية المرأة من كافة اشكال العنف (المادة 11). بيد أنه يظل تنفيذ هذه الأحكام وتطبيقها على

للمزيد من المعلومات المرجعية والتحليل التفصيلي والتوصيات الخاصة بالسياسة راجع الفصل 1 و 5 و 7 من تقرير البنك الدولي لعام 2014 المعني بسوق العمل «المزيد من الوظائف ووظائف أفضل: أولوية لمصر»

EGYPT

الموجز الإقتصادي الصادر عن البنك الدولي - رقم 5

نصف الدولة، وضعف الإمكانيات

بدون الوفرة في وظائف القطاع الخاص سوف تستمر المرأة في ترك القوة العاملة

الملخص

المشكلة

تواجه الشابات المصريات معدلات مرتفعة من البطالة ومعدلات منخفضة من التوظيف بالقطاع الخاص، في الوقت الذي تهبط أكثر فيه معدلات المشاركة في القوة العاملة المنخفضة بالفعل.

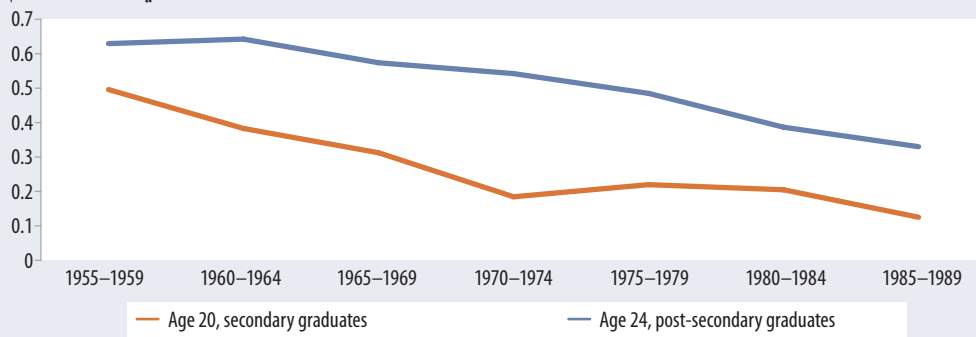
التحليل

تكسب المرأة رواتب أقل في القطاع الخاص وتظهر القيود المصاحبة للتنقل إلى العمل على نحو غير متناسب وذلك نتيجة لساعات وفترات التنقل الطويلة إلى وظائف القطاع الخاص.

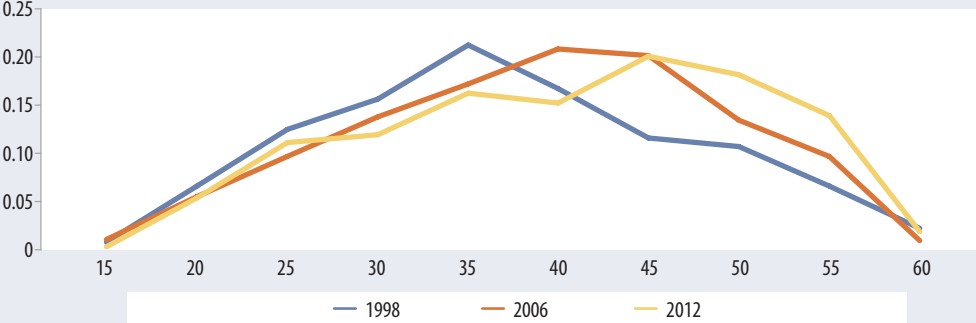
الحل

من الضروري زيادة عرض وظائف القطاع الخاص والتنوع فيها جنباً إلى جنب مع التحسين من بيئة العمل وتوفير وسائل للنقل آمنة ومن الممكن الإعتماد عليها.

مشاركة القوة العاملة النسائية في عمر 20 و 24 عام



نسبة التوظيف الرسمي للمرأة من معدل السكان



التحليل

يتوفر للمرأة وصول محدود للغاية إلى الوظائف الرسمية عالية الجودة بالقطاع الخاص، وخلال السنوات الأخيرة تفاقمت هذه المشكلة بانخفاض فرص العمل بالقطاع العام والذي لطالما اعتمدت عليه النساء المتعلقات. هذا الإعتماد على القطاع العام حد من مجالات الدراسة وشكل المفاهيم المتعلقة بما يمثل «عملاً جيداً» للمرأة. بالإضافة إلى ذلك توجد عوامل أخرى حدت من دخول المرأة إلى القطاع الخاص، ألا وهي:

1. تأخذ المرأة رواتب أقل بكثير في القطاع الخاص عن القطاع العام مقارنة بالرجال ممن يتمتعوا بمهارات مماثلة. تأخذ المرأة المُلمة بالقراءة والكتابة في القطاع العام ما بين 2% و 22% أقل من الرجل الذي يتمتع بمستوى تعليمي مشابه

المشكلة

على مدار التاريخ لطالما واجهت المرأة المصرية قيوداً ملحوظة في الوصول إلى الفرص الإقتصادية. واليوم تتخرج المرأة من المدارس الثانوية وما بعد الثانوية بنفس معدل الرجل، ولكن على الرغم من هذا الإستثمار في التعليم تواجه الشابات في الوقت الراهن سوق قاس للعمل بمعدل للبطالة يصل إلى 40%. نتيجة لذلك هبط معدل المشاركة في القوة العاملة بمصر، وهو المعدل المنخفض بالفعل، فيما بين النساء ضمن الشريحة العمرية 15 إلى 29 عام من 21% في 1998 إلى 19% في 2012. في عمر 30 عام تعمل بشكل رسمي نسبة 12% فقط من النساء. وأقل من 6% من النساء في عمر العمل تعملن بالقطاع الخاص.