

# EGYPT

## World Bank Issues Brief – No. 4

### The kids are not alright

*Egypt Has Invested in its Youth. A Vibrant Private Sector is Needed to Reap the Rewards*

#### SUMMARY

##### Problem

Recent generations of Egyptians are being systematically excluded from high quality jobs.

##### Analysis

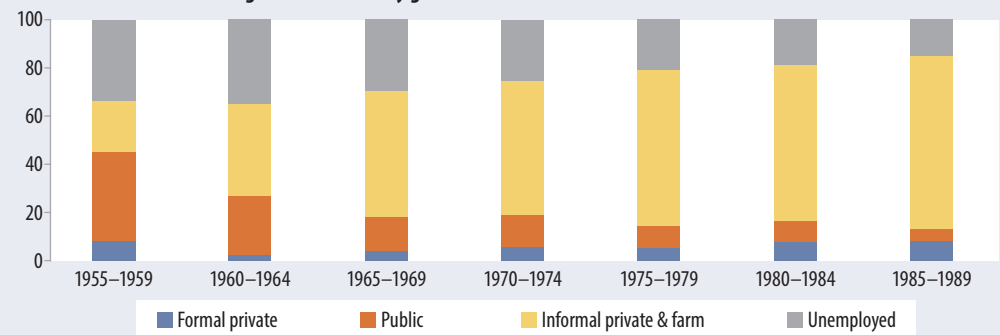
Men are increasingly settling for lower-quality informal jobs.

Women are dropping out of the labor force.

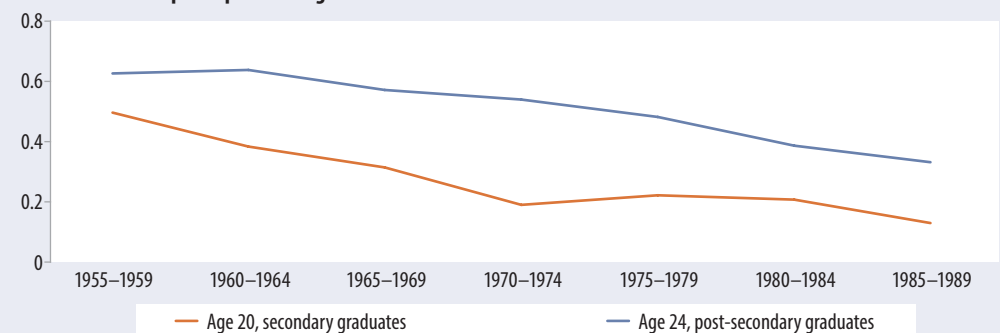
##### Solution

Stimulus packages and active labor market policies can work in the short-run. In the long run there is no substitute for expanding the demand for labor.

Labor market outcomes at age 20 for secondary graduates



Female labor force participation at age 20 and 24



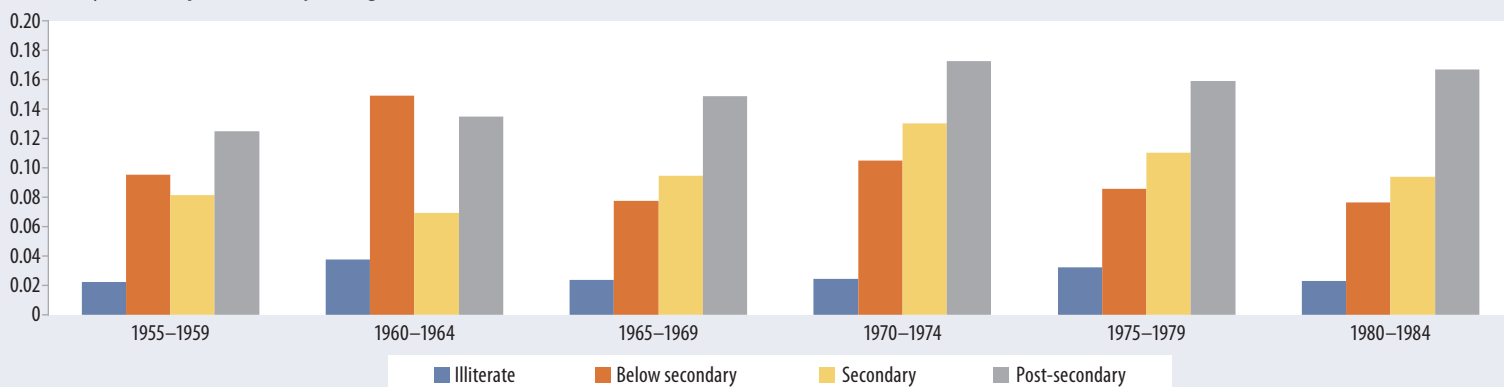
#### Problem

There is widespread sentiment in Egypt that young Egyptians are having trouble in the labor market; according to a 2009 Gallup poll, 60 percent of Egyptians felt that a lack of good jobs was the main obstacle facing today's youth. Indeed, recent cohorts of educated young Egyptians experience significant disadvantages relative to their parents' generation upon entering the labor market. Egyptians with secondary education born between 1960 and 1964 had a 29 percent formal employment rate at age 20, while those born between 1980 and 1984 only had a 13 percent formal employment rate.

#### Analysis

- These declines come despite rapid increases in educational attainment among both young men and young women. Two-thirds of Egyptians age 30–34 have graduated from secondary school compared to barely a quarter of Egyptians aged 60–64.
- The bias that young Egyptians face comes from their exclusion from formal sector employment. Even though youth unemployment is lower today than it was 14 years ago, young Egyptians today are much less likely to have a formal sector job than their counterparts over the last 30 years. The decline in new public sector hiring and

Probability of formal private sector job at age 29



the slow growth of the formal private mean that each successive generation of Egyptians has faced increasing bias in the labor market.

- Men and women have responded to these declining labor market opportunities in different ways. Young men have resigned themselves to lower quality jobs while young women are quietly exiting the labor force.

### Solutions

Significant structural reforms that significantly expand the pool of private sector jobs are a pre-requisite for sustained improvements in employment. In the short-run, some existing supply-side constraints can be eased.

#### I. *Targeted public works that expand health and education infrastructure in peripheral Egypt will have dual benefits.*

In the areas that need it the most, well-designed public works programs can go a long way towards providing much-needed infrastructure, services, and immediate jobs. These labor-intensive programs will be much more effective in the peripheral areas of Egypt, which have worse health and education infrastructure and a less educated labor force. In addition, this new infrastructure will need to be manned by a qualified set of staff—trained doctors, nurses, and teachers—which will generate jobs for young, educated people and especially for young women.

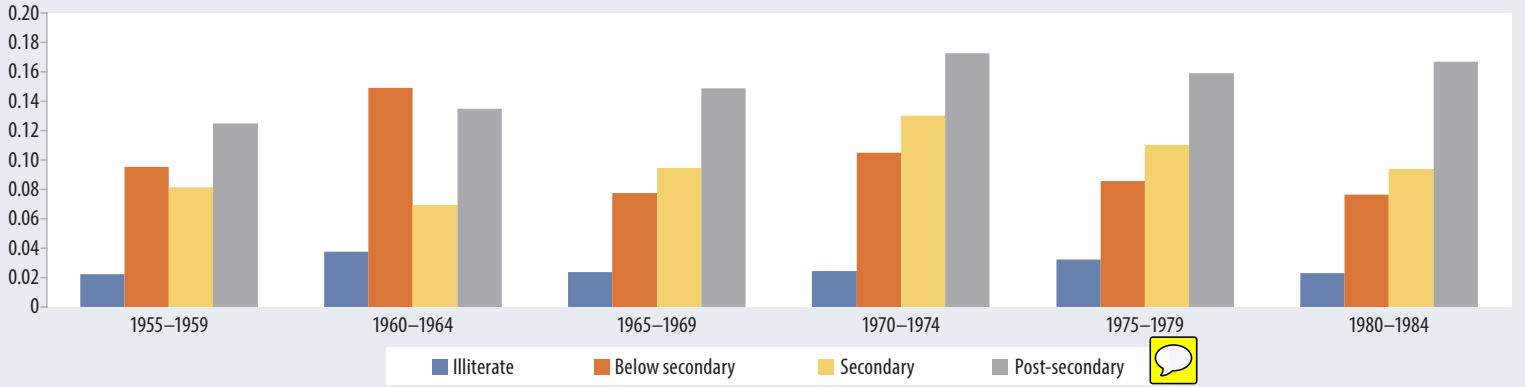
#### II. *Active labor market policies to connect firms and job seekers will facilitate the transition from school to work.*

Private sector firms have shown a willingness to hire qualified young workers and exhibit none of the generational bias of public sector hiring. Expanding private sector-led job creation should therefore yield outsized

labor market benefits for young Egyptians. To the extent that lack of information on both sides of the labor market inhibits the school-to-work transition, facilitated job search and counselling programs may be useful. These can be combined with interventions that promote on-the-job skill acquisition through internships and private sector designed training. Examples include an ongoing IADB project in Bolivia that provides high quality labor mediation services at employment offices with a short-term, on-the-job training and placement program. Short-term incentives for firms to hire fresh graduates in the form of wage subsidies or tax breaks, like the Jordan New work Opportunities for Women pilot, can provide temporary respite. Subsidizing labor costs for formal firms in the short term through direct wage refunds, credits on social security contributions, or lower labor/payroll taxes can also encourage firms to expand hiring and extend formality to workers. The effective distance between people and jobs can be bridged by facilitating migration. An experiment in Bangladesh provided incentive grants and information for households to send a migrant to another region and found that the former increased migration and employment.

For references and detailed analysis and policy recommendations, refer to chapters 2 through 7 of the 2014 World Bank Labor Market Report: “More Jobs, Better Jobs: A Priority for Egypt”.

## احتمالية الحصول على وظيفة بالقطاع العام عند عمر 29 عام



قصير المدى لتوظيف والتدريب في مكان العمل. من الممكن لتوفير حوافز قصيرة المدى للشركات، من أجل تعيين حديثي التخرج، وذلك في شكل دعم للرواتب أو تخفيضات ضريبية، مثل المشروع التجريبي لتوفير فرص عمل جديدة للنساء في الأردن، أن توفر فترة مؤقتة للراحة. علاوة على ذلك من الممكن لدعم التكاليف الخاصة بالعمالة على المدى القصير بالشركات الرسمية، وذلك من خلال الإستراداد المباشر للرواتب، أو الإقتراض من أجل اسهامات الضمان الإجتماعي أو تحصيل ضرائب أقل على العمالة/ الرواتب والأجور، أن تتسع بنطاق التعيين وتمتد بالطابع الرسمي للعاملين. من الممكن تضييق المسافة الفعلية ما بين الأشخاص والوظائف من خلال تيسير الهجرة. في تجربة بيجنلايش تم توفير الحوافز والمعلومات للأسر المعيشية من أجل هجرة أحد افرادها إلى إقليم آخر وعليه نتج عن هذه التجربة زيادة من الهجرة والتوظيف.

أن كل جيل من الأجيال المتعاقبة لطالما واجه تحيز متزايد في سوق العمل. استجاب الرجال والنساء على نحو مختلف مع تلك الفرص المنخفضة بسوق العمل. فاستسلم الرجال لوظائف أقل جودة بينما خرجت الشابات بهدوء من القوة العاملة.

## الحل

يعتبر القيام باصلاحات هيكلية جوهرية، والتي من شأنها أن تتسع على نحو ملحوظ بمجال الوظائف بالقطاع الخاص، مطلبًا رئيسيًا وذلك من أجل تحقيق تحسين مستدام في التوظيف. وعلى المدى القصير من الممكن التخفيف من القيود القائمة على جانب العرض.

1. سوف تتواجد مزايا مزدوجة للأعمال العامة المُستهدفة والتي تتسع بنطاق البنية

### التحتية للصحة والتعليم في الأماكن الهامشية بمصر

في الأماكن التي تحتاج إلى ذلك على أكبر قدر لها من الممكن لبرامج الأعمال العامة المصممة بشكل جيد أن تمضي قدمًا نحو توفير البنية التحتية والخدمات والوظائف الفورية الأكثر طلبًا. سوف تكون هذه البرامج كثيفة العمالة أكثر فاعلية بالأماكن الهامشية بمصر والتي تحتوي على بنية تحتية أسوأ للصحة والتعليم وقوة عاملة أقل تعليمًا. بالإضافة إلى ذلك سوف تحتاج هذه البنية التحتية الجديدة إلى أن تزود بمجموعة مؤهلة من الموظفين، أي اطباء وطاقم للتمريض ومعلمين مدربين وهو الأمر الذي سينتج عنه وظائف للشباب المتعلمين وخصوصًا الشابات.

2. سوف تيسر سياسات سوق العمل الفعالة المعنية بربط الشركات بالباحثين عن

### وظائف من عملية الإنتقال من المدرسة إلى العمل

أظهرت شركات القطاع الخاص استعدادها لتعيين العاملين من الشباب المؤهلين ولم تعرض تحيزًا جيليًا للتعيين بالقطاع العام. من ثم يجب لزيادة فرص العمل بقيادة من القطاع الخاص أن يؤدي إلى مزايا كبرى بسوق العمل من أجل الشباب المصري. بالنسبة إلى ووقوف الإفتقار إلى المعلومات على جانبي سوق العمل حائلًا أمام عملية الإنتقال من المدرسة إلى العمل، فقد يكون من المفيد وجود برامج لتيسير البحث عن العمل وتقديم المشورة ذات الصلة. كما أنه من الممكن مزج ذلك مع مداخلات أخرى تعزز من الحصول على المهارات في مكان العمل وذلك من خلال برامج التدريب الداخلية والبرامج المصممة للقطاع الخاص. وتتضمن أمثلة ذلك مشروع مصرف البيانات للبلدان الأمريكية في بوليفيا والذي يوفر خدمات عالية الجودة للوساطة من أجل العاملين بمكاتب التوظيف مع برنامج

للمزيد من المعلومات المرجعية والتحليل التفصيلي والتوصيات الخاصة بالسياسة راجع الفصل 2 و7 من تقرير البنك الدولي لعام 2014 المعني بسوق العمل «المزيد من الوظائف ووظائف أفضل: أولوية لمصر»

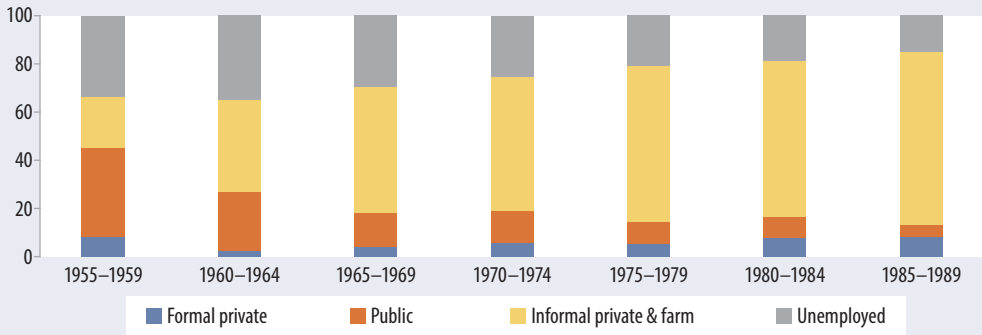
# EGYPT

## الموجز الإقتصادي الصادر عن البنك الدولي - رقم 4

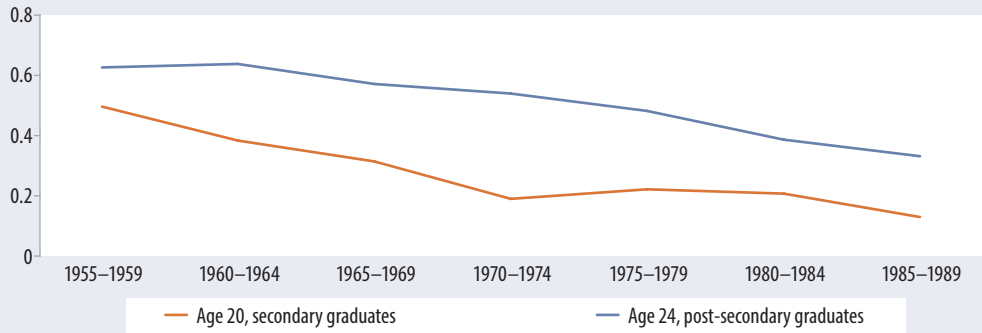
وضع الصغار ليس على ما يرام

قامت مصر بالإستثمار في شبابها لهذا يحتاج الأمر إلى قطاع خاص نشط حتى يجني ثمار ذلك

النتائج المتعلقة بسوق العمل عند عمر 20 عام لخريجي المرحلة الثانوية



مشاركة القوة العاملة النسائية في عمر 20 و 24 عام



### الملخص

#### المشكلة

لطالما يجري استثناء الأجيال الحديثة من المصريين على نحو ممنهج من الوظائف عالية الجودة.

#### التحليل

يستقر الرجال على نحو متزايد في الوظائف غير الرسمية الأقل جودة. بينما تتسرب النساء من القوة العاملة.

#### الحل

من الممكن لحزمة من المحفزات والسياسات الفاعلة لسوق العمل أن تفلح على المدى القصير. أما على المدى الطويل فما من بديل عن زيادة الطلب على العمالة.

### التحليل

- يأتي هذا الإنخفاض بالرغم من الزيادة السريعة في نسبة التحصيل التعليمي ما بين الشباب والشابات. فنسبة الثلث من المصريين ضمن الشريحة العمرية 30 إلى 34 عام قد تخرجوا من المدارس الثانوية مقارنة بنسبة بالكاد تصل إلى الربع من المصريين ضمن الشريحة العمرية 60 إلى 64 عام.
- يأتي التحيز الذي يواجهه الشباب المصري من استثنائهم من التوظيف بالقطاع الرسمي. وعلى الرغم من انخفاض نسبة بطالة الشباب اليوم عما كانت عليه منذ 14 عام مضت فإن المصريين اليوم أقل احتمالا للحصول على وظيفة بالقطاع الرسمي عن نظرائهم خلال الثلاثين عام الماضية. إن انخفاض نسبة التعيينات الجديدة بالقطاع العام والنمو البطئ في القطاع الخاص الرسمي هو أمر يعني

### المشكلة

يوجد شعور سائد في مصر بأن الشباب المصري يواجه مشاكل في سوق العمل، ووفقاً لإستطلاع للرأي أجرته منظمة جالوب في 2009 فإن 60% من المصريين يشعروا بأن الإفتقار إلى وظائف جيدة كان بمثابة العائق الرئيسي الذي يواجهه الشباب اليوم. وبالفعل تواجه المجموعات الحديثة من الشباب المصري المتعلم عيوباً جوهرية تتعلق بجيل آبائهم عند الدخول إلى سوق العمل. يتمتع المصريون الحاصلون على التعليم الثانوي والمولودين في الفترة ما بين 1960 و1964 بنسبة 29% من معدل التوظيف الرسمي عند عمر 20 عام، بينما يتمتع المولودون في الفترة ما بين 1980 و1984 بنسبة 13% فقط من معدل التوظيف الرسمي.