

2012

## Female disadvantage in the Egyptian labor market: A youth perspective [Arabic]

Maia Sieverding  
*Population Council*

Follow this and additional works at: [https://knowledgecommons.popcouncil.org/departments\\_sbsr-pgy](https://knowledgecommons.popcouncil.org/departments_sbsr-pgy)



Part of the [Demography, Population, and Ecology Commons](#), [Family, Life Course, and Society Commons](#), [International Public Health Commons](#), [Labor Economics Commons](#), [Women's Health Commons](#), and the [Work, Economy and Organizations Commons](#)

**How does access to this work benefit you? Click here to let us know!**

---

### Recommended Citation

Sieverding, Maia. 2012. "Female disadvantage in the Egyptian labor market: A youth perspective [Arabic]," Survey of Young People in Egypt Policy Brief no. 4. Cairo: Population Council.

This Brief is brought to you for free and open access by the Population Council.

# مسح النشء والشباب في مصر ملخص السياسات

ملخص السياسات رقم ٤

## تحديات الإناث في سوق العمل المصري: رؤية شبابية

مايا سيفردينج

# يضع

التقرير العالمي للفقوة بين الجنسين لعام ٢٠١١ مصر في الترتيب ١٢٢ من بين ١٣٥ بلداً من حيث المشاركة الاقتصادية للإناث والفرص

المناحة لها. ويرجع هذا الترتيب إلى التحديات التي تواجهها الإناث في سوق العمل المصري. بالنسبة للفتيات، فإن هذه التحديات تتزايد بسبب الصعوبات التي تواجهها الوافدات الجدد منهن إلى سوق العمل، والتي من بينها تأخر فترة الانتقال من التعليم إلى العمل وتدني نوعية الوظائف (أسعد ٢٠٠٨). بمعنى آخر، تواجه الفتيات تحديات كثيرة في العثور على فرصة عمل ملائمة بسبب كونها انثى بل وصغيرة السن.

وهذه التحديات المزدوجة التي تعانيها الفتيات في سوق العمل بمصر يجب أن يتم معالجتها حتى يتسنى سد الفجوة الكبيرة بين الجنسين فيما يتعلق بالفرص الاقتصادية. يهتم هذا الملخص بتحليل ثلاثة من ملامح حرمان الفتيات في سوق العمل، وهم: انخفاض معدل المشاركة في قوة العمل، وارتفاع معدل البطالة بينهن، وزيادة تركهن في القطاع العام. فهذه القضايا الثلاث تتداخل مع بعضها البعض ويمكن معالجتها من خلال مجموعة من السياسات التي تعزز ظروف العمل المراعية لظروف الأسرة وإضفاء الطابع الرسمي على القطاع الخاص. كما أن إنشاء خدمات تساعد الفتيات في البحث عن الوظائف أمر غاية في الأهمية في سبيل التصدي لهذه الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالبطالة.

## الرسائل الأساسية

- نسبة مشاركة الفتيات في القوة العاملة منخفضة جداً.
- تواجه الفتيات معدلات بطالة أعلى وفترات بطالة أطول من الشباب.
- مازالت الفتيات يفضلن العمل بالقطاع العام.
- يجب تعزيز سياسات العمل المراعية لظروف الأسرة لتشجيع الفتيات على دخول القطاع الخاص.
- قد تساعد خدمات البحث عن العمل في مواجهة محدودة التنقل وشبكات العلاقات الضعيفة بين الفتيات الباحثات عن عمل.

## البيانات والمنهجية

ترتكز النتائج والتوصيات المقدمة في هذا الملخص على تحليل بيانات مسح النشء والشباب في مصر ٢٠٠٩. وهو مسح مثل للشباب والنشء في مصر على المستوى القومي للفئة العمرية ١٥-٢٩. ويقتصر التحليل في هذا الملخص على الفئة العمرية ١٥-٢٩. علاوة على هذا، يقتصر التحليل على الشباب غير المنتظمين حالياً في الدراسة، حيث أن المنتظمين في الدراسة لا يتوقع التحاقهم بنشاط اقتصادي بدوام كامل. حيث أن معدل المشاركة في قوة العمل لهذه الفئة من المحتمل أن يكون أقل من الحقيقي نتيجة التقدير المتدني لأعدادهم.

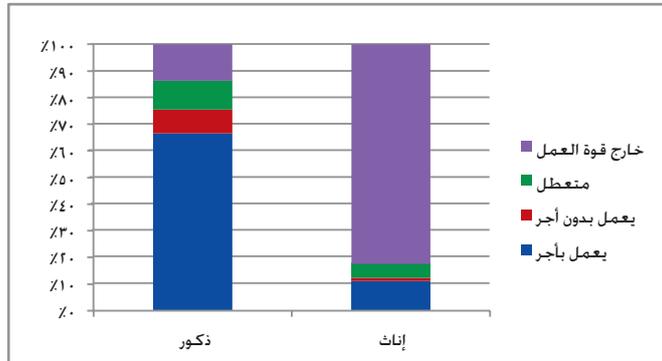
<sup>١</sup> أجرى مجلس السكان الدولي المسح بالتعاون مع مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء. ويتمويل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهئية اليونيسيف ويونيفيم ومؤسسة فورد والسفارة الهولندية والبنك الدولي والوكالة الكندية للتنمية الدولية والوكالة السويدية للتنمية الدولية.

## استمرار تدني المشاركة في قوة العمل بين الفتيات

يعد مستوى النشاط الاقتصادي بين الفتيات منخفضاً على نحو ملحوظ في مقابل نظرائهن من الذكور. فكما يتضح من الشكل ١، يقع ٨٢,١٪ من الفتيات غير الملتحقات بالتعليم خارج قوة العمل، مقارنة بـ ١٣,٦٪ من الشباب الذكور غير الملتحقين بالدراسة. ويعني هذا أن هناك ٦,٥ مليون فتاة لا يدرسن ولا يعملن، وهذا يمثل عدم استغلال واضح للموارد البشرية في مصر. حوالي ٦٠٪ هذه الفئة من الفتيات متزوجات، سيناقش ذلك لاحقاً، ربما يكون ذلك سبب في عدم مشاركتهم في قوة العمل. وبالرغم من ذلك فإن حقيقة أن النسبة المتبقية من الفتيات غير المتزوجات وقدرها (٤١٪) تواجه صعوبات وعراقيل واضحة تحول دون مشاركتهم في قوة العمل.

والتفاوت الواضح في نسبة المشاركة في قوة العمل بين الشباب والفتيات يرجع إلى حد كبير لصغر نسبة الفتيات العاملات بأجر (١١,٢٪ فقط). كما أن نسبة الفتيات المتعطلات تقل كذلك عن نسبة الشباب العاطلين، ما يوحي بانخفاض احتمالات بحث الإناث عن عمل. وباختصار، يبدو أن الفتيات يواجهن عقبات كبيرة في سبيل الدخول لسوق العمل، وهي العقبات التي تتسبب في انخفاض كبير في قوة العمل المنتجة في مصر.

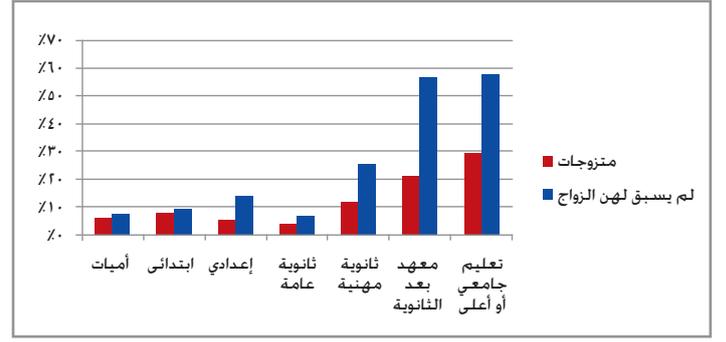
الشكل ١: نسبة المشاركة في قوة العمل للأفراد غير الملتحقين بالتعليم في الفئة العمرية ١٥-٢٩ حسب النوع



## التعليم والزواج يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بالمشاركة في قوة العمل

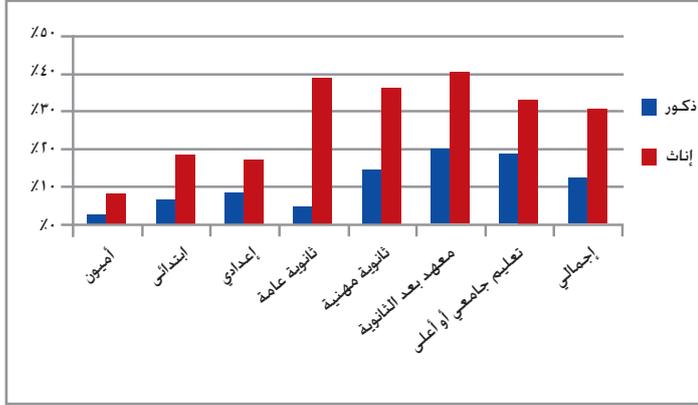
يعد التعليم أحد المحددات الأساسية لمشاركة الإناث في قوة العمل في مصر، ولا تستثنى الشبابات من هذا؛ بل إن التعليم العالي يؤدي إلى زيادة المشاركة في قوة العمل وخاصة في العمل مدفوع الأجر. يرجع السبب الأكبر في ذلك إلى أن الأفراد الحاصلين على هذا المستوى من التعليم كانوا يضمّنوا في الماضي الحصول على وظائف في القطاع العام (أسعد والحميدي ٢٠٠٩). وفي حين أن ما يقل عن ١٠٪ من الفتيات الحاصلات على شهادة الثانوية العامة أو أقل يشاركن في سوق العمل، فإن هذه النسبة تزداد بشكل كبير بين الحاصلات على الثانوية الفنية (١٧,٧٪)، والتعليم الفني فوق المتوسط بعد الثانوية (٣١,٥٪) والتعليم الجامعي (٤٦,٧٪).

الشكل ٢: نسبة المشاركة في قوة العمل بين الفتيات غير الدارسات في الفئة العمرية ١٥-٢٩ حسب التعليم والحالة الاجتماعية



مناسب. ويرجح أن تذكر الفتيات خريجات الجامعات على وجه الخصوص أن سبب البطالة هو عدم توافر الوظائف التي تتناسب ومؤهلاتهن، مما يشير إلى أن ظروف العمل تعد من الأمور الهامة بالنسبة لهذه الفئة.

الشكل ٣: معدل البطالة للأفراد غير الدارسين في الفئة العمرية ١٥-٢٩ حسب التعليم والنوع



## بطالة الفتيات تستمر أطول من بطالة الشباب

إضافة إلى معاناة الفتيات من ارتفاع معدلات البطالة، فهن يواجهن كذلك فترات بطالة أطول عند المقارنة مع نظرائهن من الذكور؛ حيث يبلغ متوسط فترة البطالة بين الجنسين في مصر ١٢٠ أسبوعاً، أو ما يزيد عن سنتين. ويبلغ هذا المتوسط ١٠٩ أسبوعاً بين الذكور، و١٤١ أسبوعاً بين الفتيات، وهو ما يقترب من ثلاث سنوات. وتعاني الفتيات الحاصلات على الثانوية المهنية فترات أطول من البطالة (١٧٣ أسبوعاً) والحاصلات على مؤهل فوق المتوسط (١٧٧ أسبوعاً). فبالرغم من أنه من المفترض أن التعليم الفني والمهني يزود الشباب بمهارات التشغيل، إلا أن هذه الأرقام والنتائج أنه في الحقيقة التعليم الفني والمهني لا يساعد الفتيات في أن يجدن وظائف بسرعة كما هو متوقع. يمكن أن يرجع ذلك في جزء منه إلى انخفاض جودة هذا النوع من التعليم في مصر (مجلس السكان ٢٠١١) وكذلك ربما يرجع إلى عدم ملائمة المهارات المكتسبة من خلال التعليم الفني والمهني لتلك التي يتطلبها القطاع الخاص (أسعد وبرسوم ٢٠٠٩).

يبليغ متوسط طول فترة البطالة بين الفتيات ٢,٧ سنة.

وبالنسبة للإقامة، فإن الفتيات المقيمات في الوجه القبلي تعاني من أطول فترات البطالة (١٦٣ أسبوعاً). كما تعاني الفتيات المتزوجات فترات بطالة أطول (١٧١ أسبوعاً) منها لدى غير المتزوجات (١٢٣ أسبوعاً). وتوحي هذه البيانات بأن المتزوجات يجدن أكثر صعوبة في إيجاد الوظيفة التي يرغبونها.

## الفتيات يعانين من قلة شبكة العلاقات ومحدودية التنقل في سعيهن للحصول على وظيفة

إن أحد أهم الأسباب التي تؤدي إلى ارتفاع معدل البطالة وطول فترتها بين الفتيات يمكن أن يرجع إلى التحدي الذي تواجهه الفتيات في طرق البحث عن الوظائف. يبين الجدول ١، أن الفتيات تعتمد اعتماداً كبيراً على الحكومة في البحث عن العمل. والذكور والإناث النشطين في البحث عن العمل يقومون على قدم المساواة بالتسجيل في مكاتب

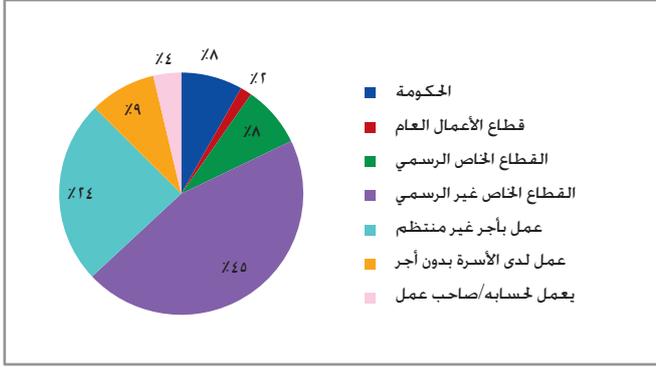
وإضافة إلى التعليم، يرتبط الزواج ارتباطاً وثيقاً بمشاركة الفتيات في النشاط الاقتصادي من عدمه؛ حيث تبلغ نسبة مشاركة الفتيات المتزوجات في قوة العمل ١١,٤٪ بين الفتيات اللاتي سبق لهن الزواج، مقارنة بنسبة ٥,٣٪ بين الفتيات اللاتي لم يسبق لهن الزواج. وبوجه عام، أفاد ٦٦٪ من الفتيات اللاتي هن خارج قوة العمل أن ذلك يرجع إلى كونهن ربات بيوت. ولعل الواقع أن ٨٧٪ من الفتيات الحاصلات على تعليم جامعي ولم يشاركن في قوة العمل قد ذكروا نفس السبب، إنما يفيد هذا بأن هناك تعارض بين العمل والأسرة وهو ما يجبر حتى الفتيات ذوات التعليم العالي على ترك العمل. وفي الواقع، يشير الشكل ٢ إلى أن معدل المشاركة في قوة العمل بين الفتيات المتزوجات يقل عنه لدى الفتيات غير المتزوجات في جميع المستويات التعليمية. وهذه المعدلات تفيد بوضوح أن كثير من الفتيات يواجهن عدم الملائمة بين العمل والأسرة.

## تعاني الفتيات معدلات بطالة أعلى من الشباب

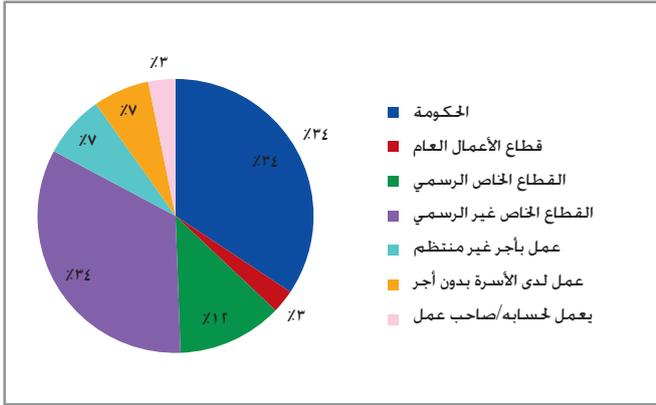
البطالة في مصر هي إحدى المشكلات التي تؤثر بشكل أساسي على الشباب؛ فما يزيد على ٩٠٪ من العاطلين هم من الشباب (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومعهد التخطيط القومي ٢٠١٠). وتبدو مشكلة البطالة أكثر حدة بين الفتيات، حيث أن معدل البطالة بين الفتيات غير الدارسات في الفئة العمرية ١٥-٢٩ يبلغ ٣٠,٧٪ ويزيد بمقدار ٢,٤ مرة عن معدل البطالة بين الشباب غير الدارسين (١٢,٦٪) في نفس الفئة العمرية. وتمثل هذه النسبة حوالي ٤٦٦ ألف فتاة غير عاملة وبالرغم من الحقيقة القائلة بأن عدد قليل من الفتيات يدخلن إلى سوق العمل مقارنة بالذكور الشباب، فمن الواضح أنهن يواجهن صعوبات كبيرة في أن يجدن عمل. ويوضح الشكل ٣ أن معدل البطالة بين الفتيات يزيد عما هو عليه بين الذكور في كافة مستويات التعليم. وتصل الفجوة بين الجنسين ذروتها فيما يتعلق بالبطالة في المستويات التعليمية الأدنى؛ فبين الأميين، يبلغ معدل البطالة بين الإناث ثلاثة أضعاف النسبة بين الذكور، بينما تزيد بمقدار الضعفين عند مستوى التعليم الجامعي. ومع هذا، يزيد مستوى البطالة في المستويات التعليمية الأعلى، حيث يبلغ ٤٠٪ بين خريجات معاهد ما بعد المرحلة الثانوية.

ويرجح أن معدلات البطالة تزداد بين الشباب الأكثر تعليماً بسبب ارتفاع سقف تطلعاتهم في نوعية الوظيفة التي يرغبون فيها، وهي التطلعات التي لا يتيسر لهم تلبيتها في سوق العمل المصري الذي يتسم بالصعوبة (أسعد ٢٠٠٨)، أشار ١٩٪ من بين خريجي الجامعات أن السبب الرئيسي في البطالة يرجع إلى عدم توافر العمل الذي يتلاءم ومؤهلاتهم، بينما أرجع ١٦٪ السبب إلى عدم توافر وظائف مرتب

الشكل ٤-١: الحالة العملية بين الذكور



الشكل ٤-٢: الحالة العملية بين الفتيات



### أقرت أغلب الفتيات بسوء ظروف العمل في القطاع الخاص

يرجع استمرار تفضيل الفتيات للعمل بالقطاع العام لما يتم بثه من تقارير عن سوء ظروف العمل في القطاع الخاص. حيث كان الشباب من الجنسين على قدم المساواة في الشكوى من سوء المعاملة من قبل أصحاب العمل في القطاع الخاص (٢١٪ من الذكور و٢٥٪ من الإناث) عما هو عليه في القطاع العام (١٨٪ من الذكور والإناث). وبالمثل، يعاني الشباب من الجنسين من العمل لساعات أطول (٤١٪ للذكور و٥٢٪ للإناث، على التوالي) أو في زيادة عبء العمل المنهك (٣٨٪ للذكور و٤٥٪ للإناث، على التوالي) في القطاع الخاص. ومن الملحوظ أن الفتيات العاملات في القطاع العام والخاص كن أكثر تصريحا من نظرائهن الذكور بأنهن يعملن ساعات عمل طويلة ويتحملن عبء العمل المنهك أكثر مما صرح به الرجال، وربما السبب في ذلك يرجع إلى اضطراهم لتولي عبء العمل المنزلي الإضافي.

بالإضافة إلى ذلك، أفادت ١٢٪ من الفتيات العاملات بأنهن تعرضوا للتحرش الجنسي، ٥٨٪ منهن في القطاع العام و٦٤٪ في القطاع الخاص. وبوجه عام، كانت الفتيات أيضاً أكثر قلقاً من التعرض للتحرش كخطر يومي يواجههن في الشارع، حيث بلغت نسبة ٣٢٪ من الفتيات قد أفادت أن التحرش هو أكبر المخاطر التي يواجهنها في الشارع، مقارنة بـ ٢٪ من الشباب. كما أن التدافع والزحام والسرقة أيضاً من القضايا اليومية التي تتعلق بالسلامة والتي كانت الفتيات أكثر قلقاً بشأنها من الذكور.

التوظيف الخاصة، ولكن الفتيات هن الأكثر تسجيلاً في المكاتب الحكومية أو دخول مسابقة لحصول على وظيفة حكومية. وتزيد الفجوة بين الجنسين في التسجيل بالمكاتب الحكومية بصورة كبيرة في المستويات التعليمية الأعلى، بسبب الموروث التاريخي المتمثل في ضمان تعيين خريجي التعليم الثانوي الفني والجامعي. ولهذا، يستخدم ٣٢٪ من الفتيات الحاصلات على الثانوية المهنية و٤٤٪ من الحاصلات على شهادة جامعية التسجيل في الجهات الحكومية على أنه السبيل الوحيد في بحثهن عن العمل. وهو الأمر الذي ينطوي على دليل قوي في رغبة الفتيات مواصلة الانتظار لوظائف بالقطاع العام، وأنهن لم يتكيفن تماماً مع توقف التعيينات في القطاع العام.

الجدول ١: طرق البحث عن عمل لدى الشباب بحسب النوع، ونسبة استخدام كل منهما لطرق البحث عن العمل

النوع	ذكور	إناث
التسجيل في القطاع الخاص	١١,٣	١١,٠
التسجيل في القطاع الحكومي	١٤,٤	٣٥,٥
دخول مسابقة على وظيفة حكومية	١٣,٧	٥٠,٧
إرسال طلب عمل	٣٩,٨	٤٢,٧
الاستفسار في مكان العمل	٣٤,٢	١٥,٠
التعاقد مع صاحب عمل	٢٦,٨	٧,٨
طلب مساعدة من أحد الأصدقاء أو الأقارب	٦٠,٤	٣٦,٥
استخدام الهاتف الأرضي في أي من الطرق المذكورة أعلاه	٤٧,٤	٢٣,٧
استخدام الهاتف المحمول في أي من الطرق المذكورة أعلاه	٤٥,١	٢٠,١

الفتيات أقل حظوظاً في استخدام طرق إيجاد فرص العمل بالقطاع الخاص التي تتطلب الانتقال إلى مكان العمل، أي الاستفسار عن الوظائف في مكان العمل أو التعاقد مع صاحب عمل؛ كما إن ٣٦,٥٪ فقط من الفتيات طلبن مساعدة أحد الأصدقاء أو الأقارب في إيجاد وظيفة، بينما يفعل ذلك ٦٠,٤٪ من الذكور. هذا على الرغم من أن أكثر من نصف الفتيات (٥٣,٥٪) صرحن بأن الوساطة أهم من المهارات عند إيجاد الوظيفة. وأخيراً، بلغت حظوظ الفتيات في استخدام الهاتف الأرضي أو الهاتف المحمول في رحلة البحث عن وظيفة نصف حظوظ الذكور. حيث من الواضح أن الفتيات الباحثات عن عمل أو وظائف يعانين من محدودية شبكة العلاقات الاجتماعية بالمقارنة بنظرائهن من الشباب الذكور، مما يؤدي لحرمانهم عندما يحاولون البحث عن عمل.

### يتركز عمل الفتيات في القطاع الحكومي

يبدو استمرار تفضيل الفتيات للعمل في القطاع العام جلياً حيث أن ٣٧٪ من الفتيات يعملن بالفعل بالقطاع العام، مقارنة بـ ١٠٪ فقط من الشباب (أنظر الشكلين ٤-١ و٤-٢). ويبدو أن القطاع العام بشكل خاص لا يزال جاذباً للفتيات المتزوجات العاملات، حيث يعمل ٥٢٪ منهن في هذا القطاع. وفي المقابل، تقل حظوظ عمل الفتيات في القطاع الخاص، ولاسيما في العمل بأجر في القطاع غير الرسمي وغير المنتظم.

## التوصيات

ترتبط الملامح الثلاث للتحدي الذي يواجه الفتيات في سوق العمل والتي كانت محل المناقشة في هذا الملخص ببعضها البعض - وهي تتمثل في: تدني نسبة المشاركة في قوة العمل، وارتفاع معدل البطالة، والتركيز على التوظيف في القطاع الحكومي - ومن ثم يمكن معالجتها باستخدام نفس التدابير والإجراءات في نطاق السياسة المتبعة. ان الدليل الذي يقدمه هذا الملخص يخلص الى ان سوق العمل المصري يقدم ظروف عمل صعبة وغير مشجعة وتحد كذلك من رغبة الفتيات وقدرتهن على ان يكن ناشطات اقتصادياً. فمن أجل زيادة مشاركة الفتيات في قوة العمل وتشجيعهن على البقاء في سوق العمل لفترات أطول فاننا نحتاج بيئة عمل وسياسات صديقة للفتيات. يتضمن ذلك توفير اعتبارات تساعد الفتاة المتزوجة للموازنة بين عملها ودورها الاجتماعي كأم وربة منزل. وكذلك مواجهة القضايا المتعلقة بالتحرش والامان الوظيفي وحقوق العاملات التي تؤثر على كل السيدات في سوق العمل.

### تحسين خيارات العمل المراعية لظروف الأسرة

إن اعتقاد الفتيات أن هناك عدم ملائمة بين العمل وبين دورهن الاجتماعي كزوجة وأم يبدو جلياً في تدني نسبة المشاركة في قوة العمل بين الفتيات في كل مستوى من مستويات التعليم؛ حيث يساهم انعدام التلاؤم بين العمل والدور الاجتماعي للإناث في استمرار الفتيات في تفضيل العمل بالقطاع العام، فضلاً عن زيادة احتمال بقائهن بدون عمل انتظاراً لفرصة في القطاع العام. كما أن استمرار تفضيل الفتيات للعمل بالقطاع العام، الذي يتسم بكونه أكثر استيعاباً لدور الإناث الأسري، (أسعد والحميدي ٢٠٠٩)، وأكثر توفيراً لمزايا الحماية الاجتماعية، يبدو جلياً بين كل من الفتيات العاملات والباحثات عن عمل.

إن تحسين خيارات العمل المراعية لظروف الأسرة في القطاع الخاص قد يساعد في التغلب على مشكلة عدم الملائمة بين العمل والأسرة، وهو العامل الذي يبقى العديد من الفتيات في بيوتهن بلا عمل. ويتضمن ذلك توفير خيارات العمل بدوام جزئي (بعض الوقت) والعمل من البيت. كما أن زيادة عدد أصحاب العمل الذين يوفرن مزايا من قبيل إجازات الوضع وساعات الرضاعة والتأمين الصحي يمثل أمراً غاية في الأهمية من شأنه تشجيع الفتيات على دخول سوق العمل. وهناك أمر آخر لا يقل أهمية في الوصول لهذه الغاية، ألا وهو تحسين نوعية خدمات رعاية الأطفال، ولاسيما في مكان العمل، وعلاوة قد يشجع الفتيات على التوسع في خيارات العمل المتاحة.

### تشجيع إضفاء الطابع الرسمي على القطاع الخاص لجعله

#### مرحباً بالسيدات

إضافة إلى تركيز الفتيات في القطاع العام، فانه من غير المحتمل أن تقبل الفتيات التعيين بالقطاع الخاص غير الرسمي او في عمل بأجر غير منتظم، بما يوحي بأنهن يرون أشكال العمل هذه أنها غير مرغوب فيها. كما تزيد الشكاوى من تردي ظروف العمل بين الفتيات العاملات بالقطاع الخاص. وهذه النتائج تتوافق مع دراسات أخرى كشفت أن ظروف العمل بالقطاع الخاص تمثل قضية مهمة للفتيات العاملات (برسوم وآخرون، ٢٠٠٩). وهذا، إلى جانب تفضيل العمل بالقطاع العام، يشير إلى أن إضفاء الطابع الرسمي على القطاع

الخاص قد يساعد في خلق مناخ عمل أكثر تشجيعاً للفتيات. ومن هنا، فإن إجبار أصحاب العمل على تحرير العقود والتسجيل بالتأمينات الاجتماعية ودفع الأجور والمزايا العادلة والمنصفة قد يجعل القطاع الخاص أكثر جاذبية. كما أن إنشاء جهاز فعال لتلقي الشكاوى المتعلقة بالمعاملة في مكان العمل واتخاذ ما يلزم بشأنها قد يكون أمراً مهماً للغاية من أجل خلق مناخ عمل أكثر أمناً للفتيات.

### توفير الدعم للفتيات في البحث عن الوظائف

إن حقيقة أن الفتيات هن أقل اعتماداً على علاقاتهن الشخصية وأقل استخداماً للهواتف في سعيهن للحصول على فرصة عمل تشير إلى ضعف شبكة علاقاتهن عن الذكور. وبالمثل، فقد كشفت الدراسات أن الفتيات في سوق العمل المصرية هن أقل نشاطاً في البحث عن وظيفة وأكثر اعتماداً على التسجيل بالجهات الحكومية (عبد المولى ٢٠١١). ويستدل من ذلك أن الإناث يواجهن صعوبات بطبيعة الحال فيما يتعلق بقدرتهن على إيجاد فرصة عمل، وهي المشكلة التي تبدأ بعد فترة التعليم ومرحلة الانتقال إلى سوق العمل. ويجب في هذا السياق تقديم خدمات البحث عن العمل بالمدارس المهنية والجامعات لتعريف الخريجات بالمهارات المؤهلة لسوق العمل، بما في ذلك المهارات الشخصية، وإيصالهن بأصحاب العمل الذين يوفرن ظروف عمل جيدة. وسوف تساعد مثل هذه الخدمات الفتيات في بناء المهارات التي تؤهلن لإيجاد فرصة عمل وتساعدن في التنقل والارتقاء في حياتهن المهنية.

## المراجع

Abdel Mowla, Somaya. 2011. *Women's Job Search Behavior in the Egyptian Labor Market*. Gender and Work in the MENA Region Working Paper Series: Poverty, Job Quality and Labor Market Dynamics, No. 21. Cairo: Population Council.

Assaad, Ragui. 2008. "Unemployment and Youth Insertion in the Labor Market in Egypt." In *The Egyptian economy: Current challenges and future prospects*. Ed. Hana Khayr al-Din, pp. 133-178. Cairo: American University in Cairo Press.

Assaad, Ragui and Ghada Barsoum. 2009. "Rising Expectations and Diminishing Opportunities for Egypt's Youth." In *Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of Young People in the Middle East*. Eds. Navtej Dhillon and Tarik Yousef, pp.67-94. Washington, D.C.: Brookings Institution.

Assaad, Ragui, and Fatma El Hamidi. 2009. "Women in the Egyptian Labor Market: An Analysis of Developments, 1988-2006." In *The Egyptian Labor Market Revisited*. Ed. Ragui Assaad, pp. 117-156. Cairo: American University in Cairo Press.

Barsoum, Ghada, Ali Rashed, and Dahlia Hassanien. 2009. *When There Is “No Respect” at Work: Job Quality Issues for Women in Egypt’s Private Sector*. Gender and Work in the MENA Region Working Paper Series: Poverty, Job Quality and Labor Market Dynamics. Cairo: Population Council.

Hausmann, Ricardo, Laura Tyson and Saadia Zahidi. 2011. *The Global Gender Gap Report 2011*. Geneva: World Economic Forum.

Population Council. 2011. *Survey of Young People in Egypt Final Report*. Cairo: Population Council.

United Nations Development Program and the Institute of National Planning (UNDP and INP). 2010. *Egypt Human Development Report 2010 Youth in Egypt: Building our Future*.