

EGYPT

World Bank Issues Brief – No. 2

Informal is the new normal

Egypt's Informal Sector is on the Rise, but Careful Regulatory Innovation Can Help Turn the Tide

SUMMARY

Problem

Egyptian workers want stable jobs with security of tenure and social insurance but those jobs are becoming scarce.

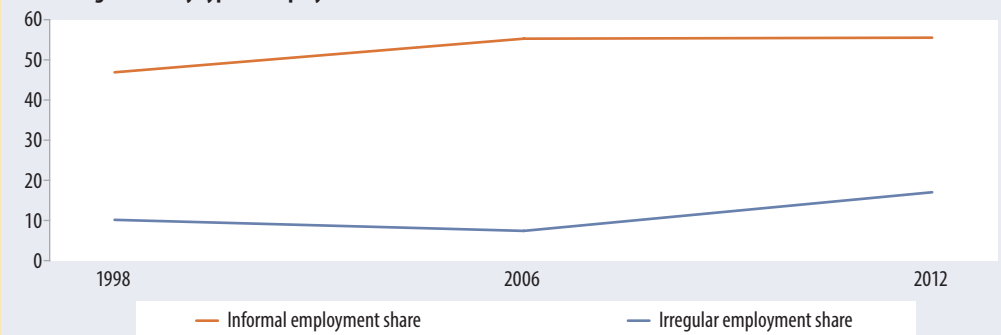
Analysis

56% of workers are informal and 17% are irregular, and 70% of jobs are being created by small firms, which are likely to be informal.

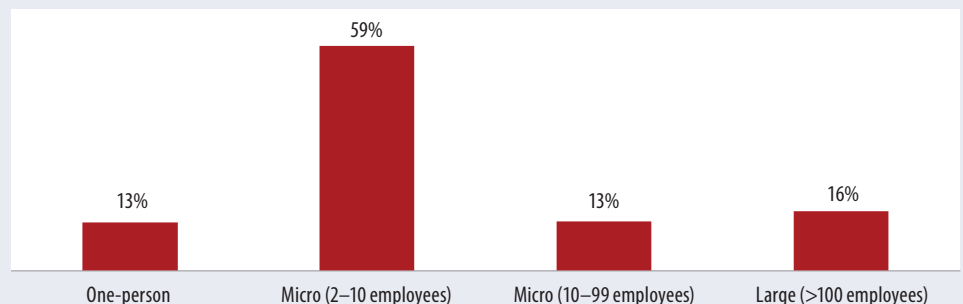
Solution

Reduce the cost of hiring formal workers and give informal firms benefits for formalizing; provide security to Egyptians outside the workplace.

Workers age 15–64 by type of employment



Share of employment by firm size, 2006



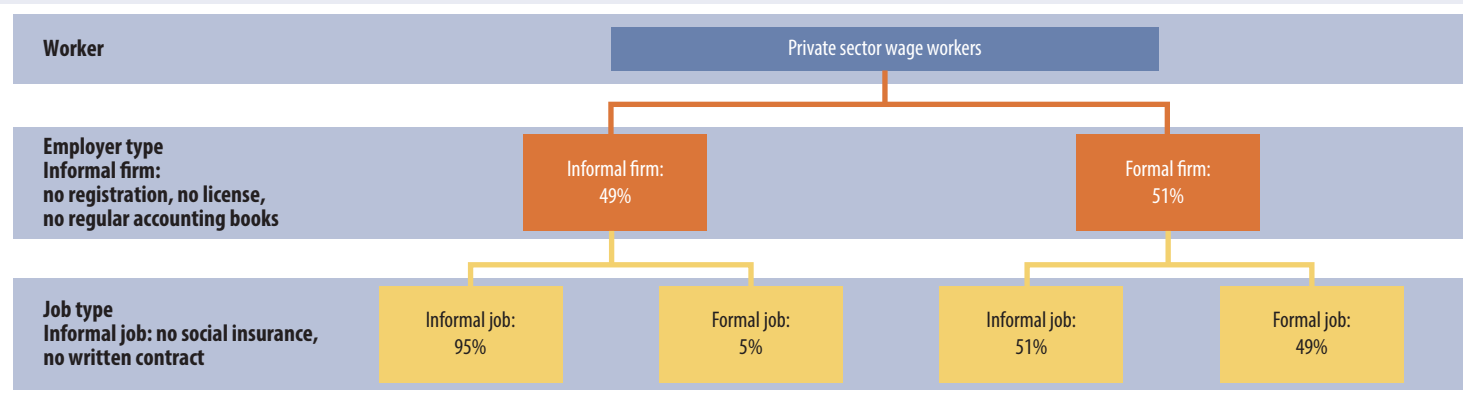
Problem

In Egypt today, employment is a tenuous thing. 55 percent of workers age 15–64 are informally employed: they lack both a written contract and social insurance. Moreover, nearly one in five of these workers are irregularly employed and have only seasonal or intermittent work. Egyptian workers crave security and stability; unemployed Egyptians report being willing to work for 20 percent lower wages in exchange for a formal private sector job over an informal one.

Analysis

Informality in Egypt is a two-fold problem:

1. Much of Egypt's economy is scattered among small, unproductive firms, and these firms lack the capacity to offer formal employment. 95 percent of Egyptian firms employ less than 10 workers, and these micro-firms accounted for 72 percent of employment in 2006. Micro-firms are typically informal enterprises—they are unregistered, unlicensed, and they do not keep regular accounting books. These informal firms can only offer informal jobs to their workers. That 70 percent of jobs are being created by micro-firms is one reason why informality is on the rise. While some informal micro-firms are entrepreneurial, many of them are “subsistence”



firms—endeavors of last resort for poor and vulnerable households.

2. Even larger, formal firms are not offering their workers formal jobs. Only half the workers at formal firms are hired with contracts and covered by social insurance.

Solutions

Addressing informality in Egypt will require a three-fold effort to promote the growth of medium-size firms (see Issues Note 1), encourage larger informal firms to formalize, and reduce the costs to firms of hiring formal workers.

1. ***A careful, soft approach to encourage firms to formalize by increasing the benefits of being formal.***

Policies that force micro-firms to formalize carry substantial risks. Placing additional burdens on non-entrepreneurial micro-firms may immiserate a vulnerable population by taking away their remaining means of earning a living. While there may be social gains from increasing formality among entrepreneurial micro-firms, this goal must be pursued with the understanding that firm owners make conscious, rational decisions about whether or not to formalize based on costs and benefits. International evidence suggests that the best way to encourage formalization is not to decrease the cost of formality or increase the cost of informality, but rather to increase the benefits of formality. Business entry reforms that reduced or subsidized the costs of business registration in Brazil, Mexico, Peru and Sri Lanka had little or no effect on formalization. One way of demonstrating the benefits of formalization is a nationwide enterprise registry that involves no costs or penalties to firms irrespective of size and formality. As trust in the system builds, firms who may otherwise be hesitant will join the registry. This will help policy formulation by providing timely and accurate information on the private sector, and can be used as a vehicle for delivering benefits and incentives.

2. ***Incentivize firms to formalize workers.***

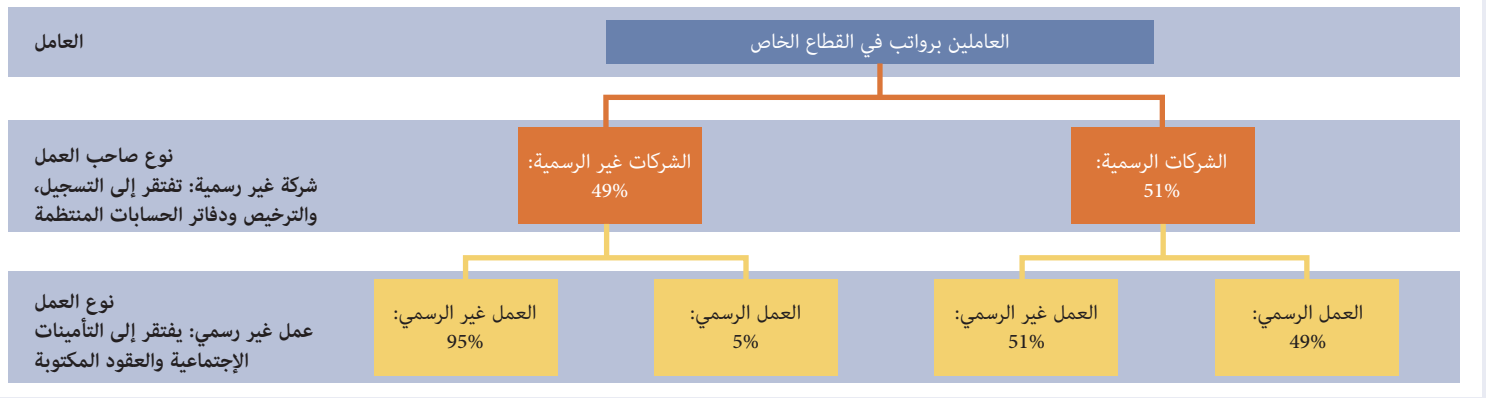
Beyond formalizing firms, there are several other ways that the government can give firms incentives to formalize their workers. Tax breaks and reduced employer contributions for social insurance, especially for small firms, may help reduce the costs of formalizing workers. Alternatively, worker protection can be extended through government-supported efforts, which could be delivered through the national registry proposed above.

3. ***Extending protection to the unorganized and informally employed.***

Finally, the issue of worker formality may be sidestepped by extending health insurance and pensions to informal workers through other means: through membership in trade unions, non-governmental organizations, or through a public-private partnership. This may carry the additional benefit of encouraging entrepreneurship: in the United States, an expansion of government-provided health care has been shown to increase entrepreneurial activity.

The trend towards informality has long preceded the current crisis. Today, it is compounded by an increase in the irregularity of informal work. By carefully combining incentives to formalize and extending protection to vulnerable workers, while actively fostering formal private sector growth, policy-makers may be able to reverse these trends and improve the lives of millions of Egyptians.

For references and detailed analysis and policy recommendations, refer to chapters 2, 5, 6, and 7 of the complete 2014 World Bank Labor Market Report: “More Jobs, Better Jobs: A Priority for Egypt”.



قد تساعد التخفيضات الضريبية وتقليل اسهامات اصحتب العمل في التأمينات الإجتماعية، خصوصاً للشركات الصغيرة، في خفض تكاليف إتخاذ العاملين طابعاً رسمياً. وعلى نحو بديل من الممكن تقديم الحماية للعاملين عبر مجهودات تدعمها الحكومة والتي من الممكن توفيرها من خلال مكتب التسجيل الوطني المشار إليه أعلاه.

3. توفير الحماية للموظفين غير المنظمين وغير الرسميين

وأخيراً من الممكن تجنب مسألة الطابع الرسمي للعاملين من خلال توفير التأمين الصحي والمعاشات للعاملين غير الرسميين عبر وسائل أخرى، ألا وهي العضوية في النقابات العمالية، أو المنظمات غير الحكومية، أو من خلال الشراكة ما بين القطاعين العام والخاص. هذا الأمر من الممكن أن ينطوي على الميزة الإضافية للتشجيع على زيادة المشاريع، فظهر في الولايات المتحدة الأمريكية زيادة في نشاط زيادة المشاريع نتيجة للإتساع بنطاق الرعاية الصحية التي توفرها الحكومة.

إن الإتجاه نحو الطابع غير الرسمي قد تعدى بكثير الأزمة الراهنة. فاليوم يقترن به زيادة في الشكل غير المنتظم للعمل غير الرسمي. لهذا من خلال المزج الدقيق ما بين الحوافز لإضفاء الطابع الرسمي ومد الحماية للعاملين الضعفاء، بينما يتم دعم نمو القطاع الخاص الرسمي بفاعلية، قد يستطيع صناع السياسة تغيير هذه الإتجاهات وتحسين حياة ملايين المصريين.

2. حتى الشركات الأكبر والرسمية لا توفر لعاملها العمل الرسمي، حيث أن نصف العاملين فقط في الشركات الرسمية يجري تعيينهم بعقود وتشملهم التأمينات الإجتماعية.

الحل

سوف يتطلب التعامل مع الطابع غير الرسمي للعمل في مصر مجهود ثلاثي وذلك لتعزيز نمو الشركات متوسطة الحجم (أنظر ملاحظات القضايا 1)، وتشجيع الشركات غير الرسمية الأكبر حجماً حتى تتخذ شكلاً رسمياً وخفض

1. التكاليف للشركات التي تقوم بتعيين عمالة رسمية. 1. اتباع نهج دقيق وسلس لتشجيع الشركات على إتخاذ طابع رسمي من خلال زيادة مزايا الطابع الرسمي تنطوي السياسات التي تجبر الشركات متناهية الصغر على اتخاذ طابع رسمي على مخاطر جوهرية. إن وضع اعباء اضافية على الشركات متناهية الصغر التي لا تتخذ شكل المشاريع قد يؤدي إلى إفقار نسبة ضعيفة من السكان عبر أخذ ما تبقى لهم من وسيلة لكسب رزقهم. على الرغم من أنه قد تتواجد مكاسب اجتماعية من جراء زيادة الطابع الرسمي ما بين الشركات متناهية الصغر التي تتخذ شكل المشاريع، إلا أنه يجب السعي لتحقيق هذا الهدف مع الأخذ في الإعتبار أن مالكي الشركات يتخذوا قرارات واعية ومنطقية بشأن اتخاذ الطابع الرسمي من دونه بالإعتماد على التكاليف والمزايا المرتبطة بذلك. توضح الأدلة العالمية أن أفضل طريقة للتشجيع على اتخاذ الطابع الرسمي لا تتمثل في خفض تكلفة الطابع الرسمي أو زيادة تكلفة الطابع غير الرسمي ولكن عوضاً عن ذلك الزيادة من مزايا الطابع الرسمي. فإن الإصلاحات الجارية بشأن دخول المشاريع إلى سوق العمل والتي خفضت أو دعمت من تكاليف التسجيل في البرازيل والمكسيك وبيرو وسريلانكا كان لها أثر طفيف، هذا إن وجد، على اتخاذ الطابع الرسمي. من الممكن أن تتمثل أحد طرق عرض مزايا الطابع الرسمي في مكتب لتسجيل المشاريع على المستوى الوطني والذي لا يتضمن أي تكاليف أو غرامات على الشركات بغض النظر عن الحجم والطابع الرسمي. وبينما يجري بناء الثقة في النظام سوف تنضم إلى مكتب التسجيل الشركات التي كانت مترددة في الأمر. من هنا سوف يساعد ذلك في صياغة السياسة من خلال توفير معلومات فعالة ودقيقة بشأن القطاع الخاص ومن الممكن استخدامها كقاطرة لتقديم المزايا والحوافز.

2. توفير الحافز للشركات لإضفاء الطابع الرسمي على العاملين

بخلاف إضفاء الطابع الرسمي على الشركات توجد طرق عديدة أخرى تستطيع الحكومة القيام بها لإعطاء حوافز للشركات حتى يتخذ العاملون لديها طابعاً رسمياً.

المزيد من المعلومات المرجعية والتحليل التفصيلي والتوصيات الخاصة بالسياسة راجع الفصل 2 و5 و6 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 2

الطابع غير الرسمي هو الأمر السائد الجديد

ترتفع نسبة القطاع غير الرسمي في مصر ولكن من الممكن المساعدة في تغيير هذا الإتجاه من خلال ابتكار تنظيمي دقيق

الملخص

المشكلة

يريد العاملون المصريون وظائف مستقرة وثابتة وتأمين اجتماعي ولكن تندر مثل هذه الوظائف.

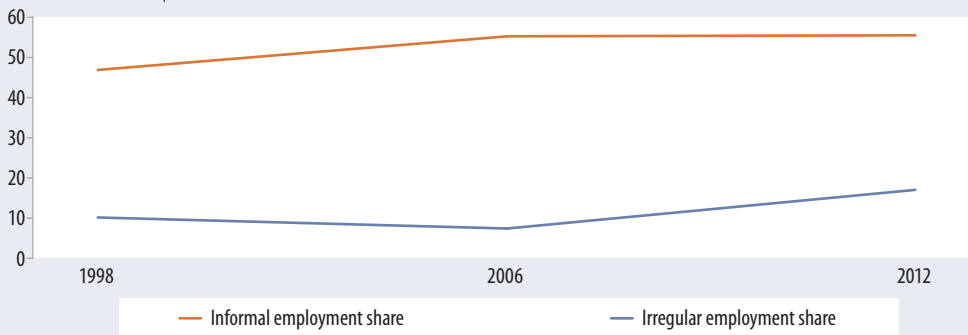
التحليل

56% من العاملين هم عمالة غير رسمية و17% غير منتظمة و70% من الوظائف توفرها الشركات الصغيرة والتي من المرجح أن تكون غير رسمية.

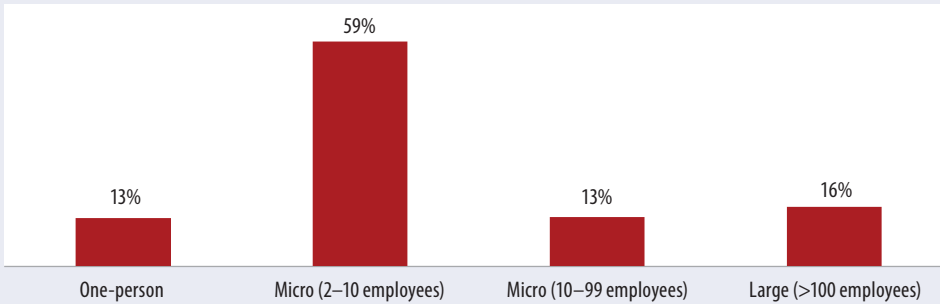
الحل

خفض تكلفة تعيين العاملين الرسميين وتوفير مزايا للشركات غير الرسمية حتى تتخذ شكلا رسمياً مع توفير الأمن للمصريين خارج مكان العمل.

عمر العاملين من 15 إلى 64 عام حسب نوع الوظيفة



التوظيف حسب حجم الشركة، 2006



1. كم كبير من اقتصاد مصر يتبدد فيما بين الشركات الصغيرة غير المنتجة، وتفتقر هذه الشركات إلى القدرة على توفير العمل الرسمي. 95% من الشركات المصرية توظف أقل من 10 عاملين وهذه الشركات متناهية الصغر مثلت 72% من الوظائف في 2006. تعتبر الشركات متناهية الصغر حسب ما هو معتاد مشاريع غير رسمية فهي غير مسجلة وغير مرخصة ولا تحتفظ بسجلات حسابية منتظمة. لا تستطيع هذه الشركات غير الرسمية توفير إلا الوظائف غير الرسمية للعاملين لديها. توفير الشركات متناهية الصغر لنسبة 70% من الوظائف تعتبر من ضمن اسباب ازدياد العمل غير الرسمي. وبينما تتخذ بعض الشركات متناهية الصغر شكل المشاريع تكون الكثير منها شركات ما يسمى «بالكفاف» أي مسعى كملاذ أخير للأسر المعيشية الفقيرة والضعيفة.

المشكلة

في مصر اليوم يعتبر التوظيف أمر غير واضح المعالم. 55% من العاملين ما بين 15 و64 عام يعملوا بشكل غير رسمي أي يفتقروا إلى عقود مكتوبة وتأمينات اجتماعية. بالإضافة إلى ذلك حوالي واحد من كل خمسة عاملين بتلك الفئة يعملوا بشكل غير منتظم ولديهم فقط عمل موسمي أو متقطع. يسعى العاملون المصريون للحصول على الأمن والاستقرار، ويشير المصريون العاطلون عن العمل إلى استعدادهم للعمل برواتب أقل بنسبة 20% مقابل الحصول على وظيفة بالقطاع الخاص الرسمي عن القطاع غير الرسمي.

التحليل

العمل غير الرسمي في مصر هو مشكلة ذات شقين: