

EGYPT

World Bank Issues Brief – No. 1

Even the odds and give firms a chance

Leveling the Playing Field to Boost Competition and Job Creation in the Private Sector

SUMMARY

Problem

Jobs—especially formal jobs—are scarce because the majority of Egyptian firms are small and do not grow.

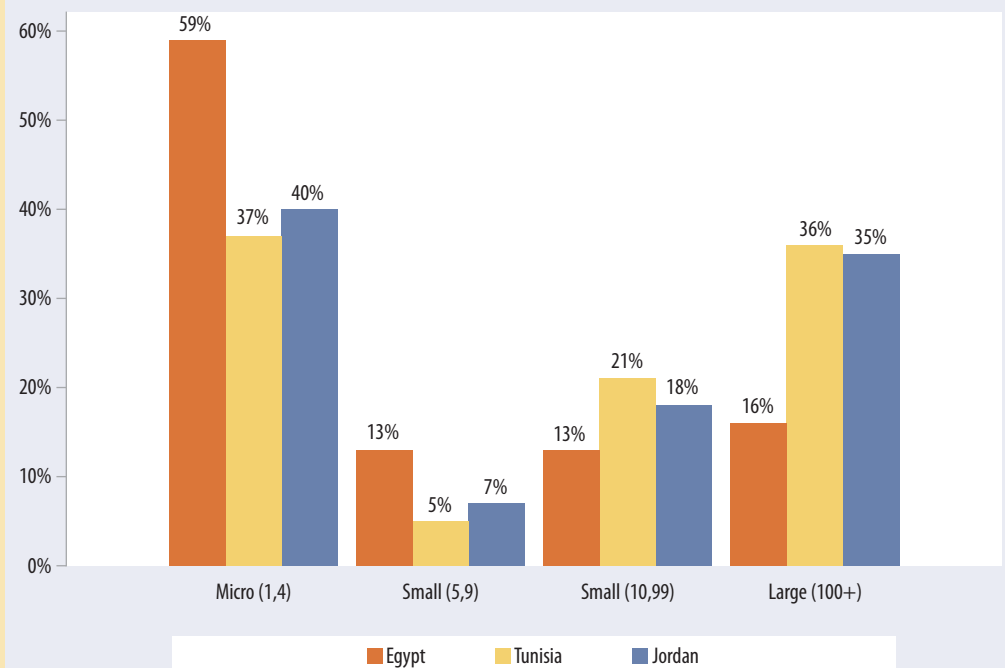
Analysis

The dominance of a few large, old, and politically connected firms is strangling the growth of a robust and competitive private sector.

Solution

Implement an even playing field by removing regulatory barriers to entry, reforming energy subsidies, and eliminating the political influence of connected business actors.

Employment Share by Firm Size



Problem

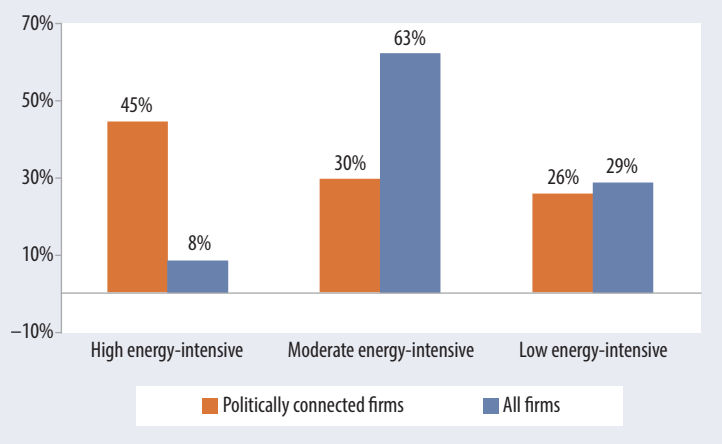
Because of Egypt's economic policies, 72 percent of workers (2006) are in "micro" establishments with less than 10 workers, frequently involved in low productivity services, and often informal establishments. The share of jobs in these small scale activities surged between 1996 and 2006 and has likely increased since.

In contrast, a meagre 16 percent of employees (2006) work in large formal sector establishments with more than 100 employees. This share is very low compared to regional peers: it is less than half that of Jordan, Tunisia, or Turkey.

Analysis

The concentration of jobs in small scale, often informal activities is a reflection of public policies that suppress firm growth and limit private sector competition.

- Egypt has low rates of entry into the formal economy which limits the pool of young firms that could grow and put competitive pressure on the few large old firms that do not create sufficient jobs.
- Existing establishments in Egypt hardly grow over time: relative to the initial size of newly created start-ups, after 40 years in operation, establishments less than double their average number of employees.



An uneven playing field

Politically connected manufacturing firms are much more likely to operate in energy intensive industries, reflecting their privileged access to energy subsidies and thus capital.

We define politically connected firms as firms which were managed or owned by influential businessmen controlling high political posts in the government or the National Democratic Party (NDP) before 2011. The graph shows that politically connected manufacturing firms are more likely to operate in energy-intensive industries: 45 percent operate in energy intensive industries compared to only 8 percent of all manufacturing firms. In contrast, only 21 percent operate in low energy-intensive manufacturing industries compared to 29 percent of all manufacturing firms.

Likewise, the probability that a manufacturing establishment with less than 50 workers in 2007 has grown to employ more than 100 employees in 2011 is less than 2 percent.

- Within the industrial sector, privileged access to energy subsidies (and potentially to land and credit) for a few large old firms has increased their capital intensity but has not made them more productive. Politically connected firms also benefitted: exclusive licenses to operate in energy intensive sectors such as cement or steel translated the bulk of the generous subsidies into abnormal profits for a few connected firms. This reduces competition and job creation as the majority of non-connected firms in these sectors cannot grow.

Solutions

All of these factors are symptoms of a more fundamental underlying cause—the absence of a level playing field in the private sector. It will require bold, comprehensive reforms to reorient the institutional incentive system to value rules over discretion, and productivity over connections.

I. *Remove preferential treatment in the allocation of energy subsidies or the discriminatory implementation of regulations across competing firms.*

While these distortive policies could be removed relatively straightforwardly if there is political will, they benefit a small group of influential businessmen who would oppose such an effort. Removing costly energy subsidies to industry is likely to pay a triple dividend in terms of job creation: it reduces the relative costs of labor, it incentivizes investments in more energy efficient production, and it removes the burden of subsidies from the national budget making room for much needed infrastructure investment. Overall, an even regulatory playing field where barriers to entry in the form of license requirements and preferential subsidies are removed will go a long way in boosting competition.

II. *Ease bankruptcy, liquidation and restructuring procedures.*

‘Decriminalizing’ bankruptcy would reduce the stigma of bankruptcy, encourage firms to reorganize, and strengthen creditors’ incentives to lend.

III. *Incentivize entrepreneurship and expand fair access to land, capital and credit.*

It is imperative to improve startup access to credit, as well as competitive regulatory services, and land. Support to self-employment and micro-entrepreneurship through business training, life skills training, mentoring, micro-franchising, and microfinance can help expand and protect jobs in the large informal sector.

IV. *Institutionalize a competitive environment through competition policy, and its uniform enforcement.*

Egypt recently amended the regulations for its Competition Authority, but the independence of this institution has yet to be validated in practice. Authorities must engage in competition advocacy targeted at consumers and policymakers to help raise their awareness of the impact of economic policies on competition. Even more importantly, the government needs to ensure institutional effectiveness in that the design of reforms in all policy areas signals transparency and accountability and is aligned with pro-competitive principles.

V. *Provide credible signals to the private sector of transparency and accountability.*

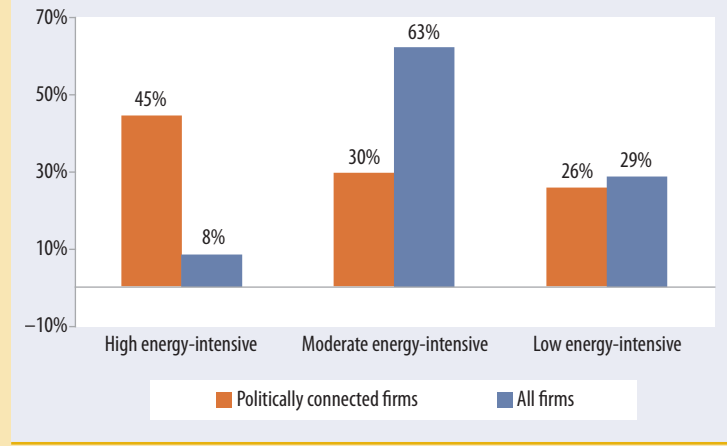
Government policies carrying credible signals of transparency and accountability to restore broad-based private sector confidence can have an immediate impact on firm’s perception of a more equal playing field reducing uncertainty and fostering investment.

For references and detailed analysis and policy recommendations, refer to chapter 1, 5, and 7 of the complete 2014 World Bank Labor Market Report: “More Jobs, Better Jobs: A Priority for Egypt”; and to the forthcoming World Bank report, “Jobs or Privilege: Releasing (potential) prosperity in MENA”.

عدم المساواة في فرص العمل

من المرجح لشركات التصنيع التي تتمتع بعلاقات سياسية أن تعمل في الصناعات كثيفة الطاقة، وهو الأمر الذي يعكس وصولها التمييزي لأوجه دعم الطاقة ومن ثم إلى رأس المال.

نحن نعرف الشركات ذات العلاقات السياسية باعتبارها شركات يديرها أو يمتلكها رجال أعمال مؤثرين ممن يتمتعون بمناصب عليا سياسية في الحكومة أو في الحزب الوطني الديمقراطي قبل عام 2011. يوضح الشكل هذا أن شركات التصنيع ذات العلاقات السياسية هي أكثر احتمالا للعمل في الصناعات كثيفة الطاقة، حيث يعمل 45% منها في الصناعات كثيفة الطاقة مقارنة بنسبة 8% فقط من شركات التصنيع ككل. على الجانب الآخر 21% فقط من الشركات تعمل في الصناعات منخفضة الطاقة مقارنة بنسبة 29% من شركات التصنيع ككل.



3. تحفيز زيادة المشاريع والإتساع بالوصول العادل للأراضي ورأس المال والقروض يعتبر أمر إلزامي التحسين من فرص وصول المشاريع الحديثة للقروض فضلا عن الخدمات التنظيمية التنافسية والأراضي. من الممكن لدعم التوظيف الذاتي وزيادة المشاريع متناهية الصغر من خلال التدريب على الأعمال والمهارات الحياتية، والتوجيه ومنح حق الإمتياز متناهية الصغر وكذلك التمويل متناهي الصغر أن يساعد على الإتساع بنطاق الوظائف وحمايتها في القطاع غير الرسمي الكبير.

4. إضفاء الطابع المؤسسي على بيئة تنافسية من خلال وضع سياسة للمنافسة وتطبيقها بشكل موحد

قامت مصر مؤخرا بتعديل اللوائح الخاصة بجهاز حماية المنافسة ومنع الممارسات الإحتكارية، غير أن استقلال هذه المؤسسة لازال بحاجة إلى الإثبات على أرض الواقع. ويجب على السلطات أن تشارك في الدعوة إلى المنافسة والتي تستهدف المستهلكين وصناع السياسة وذلك للمساعدة في رفع وعيهم بشأن أثر السياسات الإقتصادية على المنافسة. ويتمثل الأمر الأكثر أهمية في حاجة الحكومة إلى ضمان الفاعلية المؤسسية من حيث إشارة عملية تصميم الإصلاحات، في كافة مجالات السياسة، إلى عملي الشفافية والمساءلة فضلا عن التماشي مع المبادئ المؤيدة للتنافسية.

5. توفير إشارات للقطاع الخاص تتسم بالمصداقية وذلك بشأن الشفافية والمساءلة من الممكن لسياسات الحكومة التي تحتوي على إشارات تتسم بالمصداقية والتي تتعلق بعوامل الشفافية والمساءلة، بُغية استرداد ثقة القطاع الخاص واسع النطاق، أن يكون لها أثر فوري على مفهوم الشركات للمزيد من المساواة في فرص العمل مما يقلل من التشكك ويدعم من الإستثمار.

نمو مؤسسة ما للتصنيع، والتي يوجد بها ما يقل عن 50 عامل في 2007، وذلك كي توظف ما يزيد عن 100 موظف في 2011، تتمثل في نسبة تقل عن 2%. • وضمن القطاع الصناعي فإن الوصول المميز لأوجه دعم الطاقة (مع احتمالية الوصول للأراضي والقروض) لقلّة من الشركات القديمة الكبرى قد زاد من كثافة رأس المال لديها ولكنه لم يجعل منها أكثر إنتاجية.

علاوة على ذلك استفادت الشركات التي تتمتع بعلاقات سياسية، وذلك في شكل تراخيص حصريّة للعمل في القطاعات كثيفة الطاقة مثل الأسمنت أو الصلب والتي ترجمت الكم الهائل لأوجه الدعم الوفيرة إلى أرباح غير اعتيادية لقلّة من الشركات التي تتمتع بمثل هذه العلاقات. حد ذلك من المنافسة وخلق فرص عمل حيث أن غالبية الشركات التي لا تتمتع بمثل هذه العلاقات في تلك القطاعات لا يتسنى لها النمو. الحل

إن هذه العوامل جميعها ما هي إلا أعراض لسبب أساسي ضمني أكثر من ذلك ألا وهو غياب المساواة في فرص العمل بالقطاع الخاص. وهذا إنما يتطلب إصلاحات تتمتع بالجرأة والمنافسة وذلك من أجل إعادة توجيه نظام التحفيز المؤسسي حتى يغلب القواعد عن الإستصواب والإنتاجية عن العلاقات.

1. إلغاء المعاملات التفضيلية عند تخصيص أوجه دعم الطاقة أو التطبيق التمييزي للوائح فيما بين الشركات المتنافسة

على الرغم من إمكانية إزالة هذه السياسات المشوهة بشكل نسبي مباشر وذلك إذا ما تواجدت الإرادة السياسية، إلا أنها تفيد مجموعة صغيرة من رجال الأعمال المؤثرين والذين قد يعارضوا القيام بهذا الأمر. من المرجح لإزالة أوجه دعم الطاقة عالية التكلفة بقطاع الصناعة أن تأتي بثلاثة اضعاف المكاسب فيما يتعلق بخلق فرص للعمل، فإنها تحد من التكاليف النسبية للعمالة، وتُحفز الإستثمار في إنتاج أكثر كفاءة من حيث الطاقة، وتزيل عبء أوجه الدعم من الميزانية الوطنية لتفسح المجال للإستثمار في البنية التحتية وهو الأمر المطلوب بشكل أكبر. وبوجه عام فإن تساوي الفرص من الناحية التنظيمية، حيث يتم إزالة الحواجز المتمثلة في متطلبات الترخيص وأوجه الدعم التفضيلية، سوف يقطع شوطاً كبيراً فيما يتعلق بتعزيز عامل المنافسة.

2. تيسير الإجراءات الخاصة بإشهار الإفلاس والتصفية وإعادة الهيكلة قد يحد «عدم تجريم» الإفلاس من الوصمة التي تقترن بإشهار الإفلاس، ويشجع الشركات على إعادة التنظيم ويقوي من الحافز لدى الدائنين من أجل الإقراض.

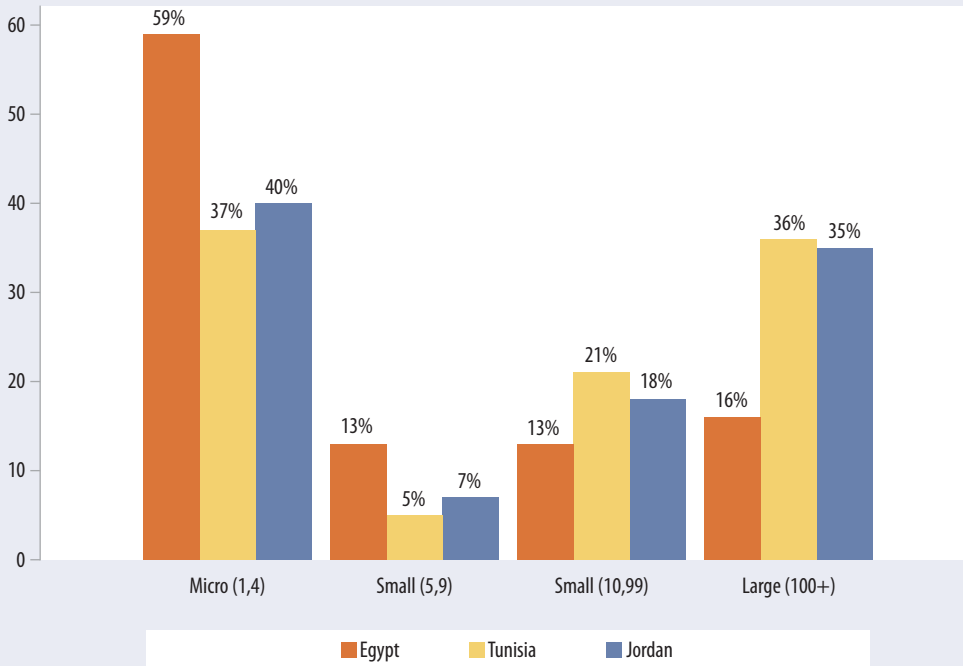
المزيد من المعلومات المرجعية والتحليل التفصيلي والتوصيات الخاصة بالسياسة راجع الفصل 1 و5 و7 من تقرير البنك الدولي لعام 2014 المعني بسوق العمل «المزيد من الوظائف ووظائف أفضل: أولوية لمصر» وتقرير البنك الدولي القادم «وظائف أم مميزات: تحرير الرخاء (المحتمل) بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا».

EGYPT

الموجز الإقتصادي الصادر عن البنك الدولي - رقم 1

المساواة في فرص العمل وإعطاء الفرصة للشركات
تساوي الفرص لتعزيز المنافسة وخلق فرص عمل في القطاع الخاص

Employment Share by Firm Size



الملخص

المشكلة

تندر الوظائف خصوصًا الرسمية منها ويرجع ذلك إلى أن غالبية الشركات المصرية هي شركات صغيرة ولا تتمتع بالنمو.

التحليل

هيمنة قلة من الشركات الكبرى القديمة والتي تتمتع بعلاقات سياسية هو سبب إعاقة نمو قطاع خاص نشط ويستطيع المنافسة.

الحل

تطبيق نظام تساوي الفرص من خلال إزالة الحواجز التنظيمية المفروضة على الدخول إلى سوق العمل، واصلاح اشكال الدعم الخاصة بالطاقة والقضاء على التأثير السياسي للأطراف الفاعلة المرتبطة بالمشاريع.

التحليل

تركيز الوظائف في الأنشطة صغيرة النطاق وغير الرسمية في معظم الأحيان هو انعكاس للسياسات العامة التي تحول دون نمو الشركات وتحد من منافسة القطاع الخاص.

- يوجد في مصر معدلات منخفضة من فرص الدخول إلى الإقتصاد الرسمي وهو الأمر الذي قد يقلل من تواجد مجموعة الشركات الشابة التي تستطيع النمو وممارسة ضغوطًا تنافسية على الشركات القليلة الكبرى القديمة التي لا توفر فرص عمل كافية.
- بالكاد تنمو المؤسسات القائمة بالفعل في مصر مع مرور الوقت، حيث أنه فيما يتعلق بالحجم الأولي للمشاريع المبتدئة حديثًا، وبعد مرور 40 عام في العمل، يقل في المؤسسات متوسط عدد الموظفين عن الضعف. كذلك إن احتمالية

المشكلة

بسبب سياسات مصر الإقتصادية يتواجد 72% من العاملين (2006) ضمن المؤسسات «متناهية الصغر» والتي يعمل بها ما يقل عن 10 عاملين، وهم من الذين ينخرطوا على نحو متكرر في خدمات منخفضة الإنتاجية وغالبًا في المؤسسات غير الرسمية. زادت حصة العمل في هذه الأنشطة صغيرة المدى في الفترة ما بين 1996 و2006 ومن المرجح أن تكون قد تزايدت منذ ذلك الحين.

وعلى الجانب الآخر نسبة ضئيلة تبلغ 16% من الموظفين (2006) تعمل في مؤسسات كبرى بالقطاع الرسمي، وهي المؤسسات التي يعمل بها أكثر من 100 موظف. تعتبر هذه النسبة متدنية للغاية مقارنة بالجيران الإقليميين، فهي نسبة تقل عن نصف ما هو متوفر في كل من الأردن أو تونس أو تركيا.