



# العمل اللائق حق... قراءة في الواقع المصري ما بين القانون الجديد و العدالة الاجتماعية

الباحث العمالي حسن البربري



## العمل اللائق حق...قراءة في الواقع المصري ما بين القانون الجديد و العدالة الاجتماعية

(تقرير بمناسبة اليوم العالمي للعمل اللائق )

### المقدمة

يأتي اليوم العالمي للعمل اللائق في السابع من أكتوبر من كل عام ليذكر العالم بأن العمل ليس مجرد وسيلة للبقاء، بل هو حق إنساني أساسه الكرامة والعدالة والمساواة. فمنذ أن أطلقت منظمة العمل الدولية (ILO) هذا المفهوم عام ١٩٩٩، أصبح "العمل اللائق" أحد الركائز المحورية لتحقيق التنمية المستدامة، وهو الهدف الثامن من أهداف أجندة الأمم المتحدة ٢٠٣٠، الذي ينص على "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل، وتوفير العمل اللائق للجميع".

وفي السياق المصري يكتسب هذا اليوم أهمية خاصة في ظل التحولات التشريعية والاجتماعية التي تشهدها البلاد مع دخول قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ حيز التنفيذ والذي يعد أول تعديل شامل لقوانين العمل منذ ما يقرب من عقدين. ويحمل هذا القانون طموحاً واضحاً نحو توسيع مظلة الحماية الاجتماعية، وتنظيم علاقات العمل بما يتوافق مع المعايير الدولية، وتطوير آليات الحوار الاجتماعي بين الدولة وأصحاب الأعمال والعمال.

لكن وبينما تمثل هذه الإصلاحات خطوة مهمة على مستوى النصوص فإن الواقع العملي لسوق العمل المصري لا يزال يعكس تحديات عميقة علي مستوى معدلات بطالة مرتفعة بين الشباب وتزايد في نسب العمالة غير الرسمية وفجوة واضحة في الأجور بين الجنسين وتراجع في قيمة الأجر الحقيقي مع تصاعد التضخم كما يظل غياب التمثيل النقابي المستقل والفعال أحد أهم العوائق أمام تحقيق العدالة الاجتماعية في العمل.

من هنا تأتي أهمية هذا التقرير الذي يسعى إلى تحليل واقع العمل اللائق في مصر من خلال محورين أساسيين:

الأول **نظري** ويتناول أبعاد مفهوم العمل اللائق كما حددتها منظمة العمل الدولية والدراسة المرجعية للدكتور سامح محمد السيد المتولي والتي اعتمد عليها التقرير. والثاني **تطبيقي** يعتمد على البيانات الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ومنظمة العمل الدولية، والبنك الدولي، ووزارة العمل المصرية، مع قراءة نقدية تربط بين النص القانوني الجديد لقانون العمل ١٤ لسنة ٢٠٢٧ والواقع الاجتماعي والاقتصادي الفعلي.

**ويهدف** التقرير في مجمله إلى الإجابة عن سؤال جوهرى:- هل يمكن القول إن مصر تسير فعلاً نحو تحقيق العمل اللائق بمعناه الشامل؟ أم أن التحولات الحالية لا تزال محصورة في الإطار التشريعي دون أن تمس البنية الفعلية لسوق العمل وعلاقات الإنتاج؟

بهذا المعنى لا يكتفي هذا التقرير بعرض الأرقام بل يحاول قراءة دلالاتها الاجتماعية والاقتصادية ساعياً إلى تقديم رؤية واقعية حول فرص الإصلاح وتحديات التطبيق في مسار بناء بيئة عمل عادلة، منتجة وآمنة لكل المصريين.

### المحور الأول:-- الإطار النظري لأبعاد العمل اللائق

يُعد مفهوم العمل اللائق أحد المفاهيم التي رسختها منظمة العمل الدولية (ILO) في نهاية تسعينيات القرن العشرين، باعتباره حجر الزاوية في تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

ويقوم هذا المفهوم على فكرة بسيطة لكنها جوهرية وهي "أن العمل ليس مجرد وسيلة لكسب العيش، بل هو حق أساسي من حقوق الإنسان، يجب أن يوقّر الأجر الكافي، والأمان المهني، والكرامة في بيئة العمل"

في دراسة "أبعاد العمل اللائق ورسمية التنمية المستدامة" أوضح الدكتور سامح محمد السيد المتولي أن العمل اللائق ليس مفهوماً واحداً الأبعاد، بل يتكوّن من ثمانية محاور مترابطة، تُشكل معاً الأساس الذي يُفاس عليه مدى احترام الدول لحقوق العاملين وقدرتها على تحقيق التنمية البشرية المتوازنة. وتتمثل هذه الأبعاد في:-

- (١) فرص العمل والإنتاجية:-  
أي ضمان توافر فرص عمل منتجة تتيح للإنسان دخلاً مستقرًا، وتقلل من معدلات البطالة، خصوصاً بين الشباب والنساء.
- (٢) الأجور الكافية والمعيشة الكريمة:-  
وهي ركيزة أساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية، بحيث يضمن الأجر الحد الأدنى من متطلبات الحياة اللائقة، ويتناسب مع تكاليف المعيشة ومتوسط الإنتاجية.
- (٣) الأمان الوظيفي والاستقرار في العمل:-  
وهو ما يعني أن يتمتع العامل بحماية قانونية من الفصل التعسفي، وأن يكون للعقد إطار زمني واضح وحقوق تأمينية تضمن الاستمرارية والطمأنينة.
- (٤) المساواة وعدم التمييز:-  
ويشمل تكافؤ الفرص في التوظيف والترقي بين الرجال والنساء، وبين مختلف الفئات الاجتماعية، دون تمييز بسبب النوع أو اللون أو الدين أو الانتماء.
- (٥) الحماية الاجتماعية:-  
أي تغطية جميع العمال بنظم التأمين الاجتماعي والصحي ضد مخاطر المرض، والعجز، والشيخوخة، والبطالة، وإصابات العمل.
- (٦) القضاء على أشكال العمل التي ينبغي إلغاؤها:-  
مثل عمل الأطفال والعمل القسري والاتجار بالبشر، وكل صور الاستغلال التي تنتهك الكرامة الإنسانية.

## (٧) بيئة العمل الآمنة والصحية: =

وتشمل توفير شروط السلامة المهنية، والوقاية من الحوادث والأمراض، وتدريب العمال على معايير الأمان.

## (٨) الحوار الاجتماعي وتمثيل العمال وأصحاب العمل:-

وهو الإطار الذي يتيح التفاوض الجماعي، والمشاركة في صياغة السياسات، بما يعزز العدالة والاستقرار في علاقات العمل.

الحقيقة ان هذه الأبعاد لا تعمل بشكل منفصل بل هي شبكة مترابطة بحيث يؤدي ضعف أحدها إلى إضعاف البقية، فعلى سبيل المثال ان غياب الأجر الكافي يُضعف الأمان الاجتماعي، ويؤدي إلى اضطراب بيئة العمل وزيادة حوادث العمل، كما أن ضعف التنظيم النقابي ينعكس على قدرة العمال على الدفاع عن حقوقهم وبالتالي يقلل من فاعلية الحوار الاجتماعي ويُضعف التنمية المستدامة نفسها.

وتشير منظمة العمل الدولية إلى أن تحقيق العمل اللائق في أي دولة يعني إيجاد توازن بين النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، أي أن الهدف ليس فقط زيادة فرص العمل، بل ضمان أن تكون تلك الفرص عادلة، وآمنة، ومنتجة. ومن هنا يصبح العمل اللائق أداة مزدوجة فهو من ناحية حق إنساني، ومن ناحية أخرى وسيلة اقتصادية لتحقيق الاستقرار والنمو.

وعلى هذا الأساس، يمكن القول إن مصر — مع صدور قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ — سعت إلى ترجمة هذا المفهوم الأممي إلى إطار تشريعي وطني، يُعيد تعريف علاقة العامل بصاحب العمل على نحو يضمن الحد الأدنى من الحقوق الأساسية التي تندرج تحت مظلة العمل اللائق، إلا أن هذا الطموح التشريعي يظل مرهوناً بمدى تفعيل النصوص القانونية على أرض الواقع وهو ما سيتم تحليله في المحاور التالية من التقرير.

## المحور الثاني: الإطار التشريعي للعمل اللائق في مصر (قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥)

يمثل صدور قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ محطة أساسية في مسار إعادة تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في مصر فبعد سنوات من الجدل حول القانون القديم رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وما تضمنه من ثغرات أدت إلى شيوع أنماط العمل الغير المستقرة وتزايد حالات الفصل التعسفي. جاء القانون الجديد في لحظة حساسة تشهد فيها البلاد ارتفاعاً في معدلات التضخم وتأكلاً في الأجور الحقيقية وطلبت اتساعاً للقطاع غير الرسمي، واحتقاناً اجتماعياً داخل بيئة العمل نتيجة ضعف الحماية القانونية، مما جعل إعادة صياغة الإطار التشريعي مطلباً عمالياً ملحاً. فالقانون الجديد من حيث الشكل والمضمون حاول أن يواكب معايير منظمة العمل الدولية فيما يخص الأمان الوظيفي - الحوار الاجتماعي- والمساواة ولكنه في الوقت نفسه ظل أسيراً لفلسفة السوق التي تضع "المرونة" في صدارة الأولويات على حساب "الاستقرار" ومن خلال قراءة بنوده، يمكن ربط عدد من مواده مباشرة بأبعاد العمل اللائق كما وردت في الإطار النظري السابق.

### 1- فرص العمل والأجور الكافية

ينص القانون في مادته (٣٤) على أن الأجر يجب أن يكون "عادلاً ومتناسباً مع طبيعة العمل" مع التزام الدولة بتحديد حد أدنى للأجور يتم مراجعته دورياً.

ورغم أن هذه المادة تمثل نقلة مهمة مقارنة بالقانون السابق، فإن غياب آلية ربط بين الحد الأدنى للأجر ومستوى الأسعار الحقيقي يفرغ النص من مضمونه العملي. فالقانون لم يربط الأجر بمؤشر التضخم أو بتكاليف المعيشة، كما لم يحدد جهة رقابية مستقلة تتابع التطبيق، مما يجعل الأجر القانوني أحياناً أقرب إلى الرقم الرمزي منه إلى ضمان فعلي لحياة كريمة.

## 2 = الأمان الوظيفي والاستقرار في العمل

القانون خصص مواد عدة لضمان حماية العامل من الفصل التعسفي، وأوجب أن يتم إنهاء الخدمة بقرار مسبب وبعد تحقيق رسمي. لكن الواقع أن القانون أبقى على مساحة واسعة لتجديد العقود محددة المدة دون ضوابط، وهو ما يفتح الباب أمام عدم الاستقرار الوظيفي، خاصة في القطاع الخاص. كما أن بعض الصياغات المتعلقة بـ"الظروف الاقتصادية القاهرة" تمنح أصحاب الأعمال حقاً ففاضلاً في تقليص العمالة، وهو ما يتعارض مع جوهر مفهوم الأمان الوظيفي في العمل اللائق.

## 3 - المساواة وعدم التمييز

يؤكد القانون في مادته (٦) على حظر التمييز في التوظيف أو الأجر أو شروط العمل لأي سبب يتعلق بالنوع أو الدين أو الانتماء أو السن. وتعتبر هذه المادة من أكثر النقاط اتساقاً مع معايير العمل الدولية، خاصة اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ و ١١١. لكن التطبيق العملي ما زال محدوداً، إذ لم يتضمن القانون آلية شكاوى فعالة أو هيئة مختصة بمتابعة قضايا التمييز في أماكن العمل، الأمر الذي يجعل النص أقرب إلى إعلان نوايا منه إلى أداة تنفيذية.

## 4 - الحماية الاجتماعية والتأمينات

أعاد القانون التأكيد على التزام صاحب العمل بتسجيل العاملين في التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي، وربط الحصول على الترخيص بذلك. غير أن العمالة غير المنتظمة، التي تشكل نحو ٥٥٪ من إجمالي المشتغلين في مصر، ما زالت خارج نطاق هذه الحماية بشكل فعلي. كما أن القانون لم يحدد آلية إلزامية لدمج هذه الفئات تدريجياً في المنظومة التأمينية، مكتفياً بالإشارة إلى "برامج تنظمها الدولة"، دون تفاصيل أو جدول زمني، مما يضعف أثر النص في تحقيق العدالة الاجتماعية.

## 5 - بيئة العمل والسلامة المهنية

خصص الباب الخامس من القانون للسلامة والصحة المهنية، وأكد على مسؤولية صاحب العمل في توفير بيئة آمنة وأدوات وقاية مناسبة، مع وضع عقوبات في حال الإهمال. ورغم التقدم في صياغة النصوص، إلا أن الرقابة الفعلية ضعيفة بسبب نقص عدد المفتشين وضعف صلاحياتهم، ما يجعل العديد من المنشآت - خصوصاً في المناطق الصناعية الطرفية

– تعمل دون التزام فعلي بمعايير السلامة.

هذا البند يمثل فجوة كبيرة بين النص والتطبيق، ويُعد من أكثر المجالات التي تتطلب تفعيلًا حقيقيًا إذا أرادت مصر أن تقترب من مفهوم العمل اللائق بمعناه الكامل.

## 6 + الحوار الاجتماعي والتنظيم النقابي

أقرّ القانون مبدأ الحوار الثلاثي بين الحكومة وأصحاب الأعمال والمنظمات العمالية، وفتح الباب أمام تعددية النقابات، مع الحفاظ على هيكل النقابات العامة. إلا أن العديد من المواد ظلت محافظة على القيود الإدارية والتنظيمية المفروضة على حرية تكوين النقابات المستقلة، خاصة فيما يتعلق بالإخطار والتسجيل. وهو ما جعل المجتمع المدني العمالي يرى أن القانون وإن كان خطوة للأمام، إلا أنه لم يحرر بعد الحركة النقابية من القيود التي تحد من استقلالها ودورها في التفاوض الجماعي.

## 7 - التوازن بين العمل والحياة

من النقاط الجديدة في القانون تنظيم الإجازات، وخاصة إجازة رعاية الطفل وإجازة الأبوة، وهي إضافة إيجابية تعكس تطور النظرة لدور الأسرة في بيئة العمل. لكن ضعف التطبيق، خصوصًا في القطاع الخاص، يجعل هذه الحقوق حبرًا على ورق في كثير من الأحيان.

يمكن القول إن قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ يمثل خطوة تشريعية متقدمة مقارنة بالقانون السابق، لكنه لم يصل بعد إلى مستوى الإطار الذي يضمن "العمل اللائق" بمفهومه الشامل. فالنصوص، رغم قوتها النظرية، ما زالت تفتقر إلى آليات رقابية ومؤسسية تضمن التنفيذ، وإلى رؤية متكاملة لدمج الاقتصاد غير الرسمي وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية. بعبارة أخرى، يمكن اعتبار القانون محاولة لتأسيس قاعدة قانونية للعدالة في سوق العمل، لكن "اللائق" لا يتحقق إلا حين تصبح العدالة ممارسة يومية لا مجرد نص مكتوب.

### المحور الثالث: الواقع المصري من منظور العمل اللائق (بيانات وتحليل)

رغم بعض التقدم التشريعي الذي مثله صدور قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، فإن الواقع العملي في سوق العمل المصري ما زال يعكس فجوة واسعة بين النص القانوني وممارسات التشغيل اليومية. فالعمل اللائق بمعناه الشامل لا يتحقق بصدور القوانين وحدها بل بتطبيقها وبوجود سياسات اقتصادية واجتماعية تخلق فرصًا كريمة وتضمن حماية فعلية للعاملين وفيما يلي محاولة لقراءة تحليلية لأبرز المؤشرات المصرية في ضوء أبعاد العمل اللائق.

### أولاً: فرص العمل والبطالة

حيث تشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام ٢٠٢٤ إلى أن حجم القوة العاملة في مصر بلغ نحو 33.7 مليون شخص أي بزيادة طفيفة عن عام ٢٠٢٣ بينما بلغ معدل البطالة الرسمي ٦,٤٪ في الربع الأخير من العام ٢٠٢٤ لكن خلف هذا الرقم المتوسط توجد تفاوتات حادة منها :-

▪ بطالة الشباب (١٥-٢٩ عامًا) تتجاوز ٣١٪

▪ بطالة الإناث تقارب ٢١٪

▪ وفي الريف ترتفع النسبة بسبب ضعف الأنشطة الإنتاجية المستقرة.

ورغم إعلان الحكومة عن خلق أكثر من مليون فرصة عمل سنويًا من خلال مشروعات قومية واستثمارات جديدة إلا أن أغلب هذه الفرص تتسم بطبيعتها المؤقتة أو في قطاعات منخفضة الأجر ولا تتوافر فيها ضمانات كافية. ويلاحظ أن القطاع الخاص ما زال مترددًا في التوسع في العمالة الدائمة، مفضلًا التشغيل بال عقود قصيرة المدة أو نظام اليومية، تجنبًا للأعباء.

### ثانيًا: الأجور وتكاليف المعيشة

حددت الحكومة في فبراير ٢٠٢٥ الحد الأدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص عند 7,000 وطبقت الحد الأدنى للعاملين بالقطاع الحكومي والعام من يوليو ٢٠٢٥ ورغم أن هذا يمثل تحسنًا نسبيًا عن السنوات السابقة إلا أن القيمة الحقيقية للأجر تراجعت بشدة نتيجة موجات التضخم، حيث تجاوز معدل التضخم السنوي في منتصف ٢٠٢٥ نسبة ٣٠٪ وفقًا لبيانات البنك المركزي أي أن الحد الأدنى للأجر بعد خصم أثر الأسعار لا يغطي سوى ٦٠٪ تقريبًا من متوسط تكاليف المعيشة لأسرة عاملة في المدن الكبرى.

كما أن الفوارق في مستوي الأجور بين القطاعات لا تزال صارخة حيث ان:-

- العاملون في البنوك والاتصالات يحصلون على متوسط دخل يعادل خمسة أضعاف ما يحصل عليه عمال الغزل والنسيج،
- والعمالة في القطاع غير الرسمي - التي تُقدّر بنحو 12 إلى ١٤ مليون عامل - لا تحصل على أي حد أدنى أو زيادة دورية في الأجر.

بذلك يتحول الأجر من أداة للعيش الكريم إلى مصدر ضغط يومي، ما يضعف أحد أهم أبعاد العمل اللائق وهو الكفاية الاقتصادية للعامل.

### ثالثًا: الحماية الاجتماعية والتأمينات

بحسب هيئة التأمينات الاجتماعية بلغ عدد المؤمن عليهم فعليًا نحو 15.6 مليون عامل حتى منتصف ٢٠٢٥ بينما يظل أكثر من نصف القوى العاملة المصرية خارج المظلة التأمينية. القطاع غير الرسمي تحديدًا يشكل الثغرة الأكبر في منظومة الحماية الاجتماعية ككل. ورغم ما اعلنته الحكومة و المتمثلة في وزارة العمل ووزارة التضامن في مرات عديدة لدمج العمالة غير المنتظمة من خلال برامج مثل "حياة كريمة" و"منحة العمالة غير المنتظمة" فإن هذه المبادرات تظل مؤقتة ولا تؤسس لنظام تأميني دائم في حين ان القانون الجديد أقر إلزامية التسجيل في التأمينات لكن التطبيق على الأرض يواجه مقاومة من بعض أصحاب الأعمال وضعفًا في آليات التفتيش والمتابعة وتبقى الفئات الأكثر هشاشة - مثل عمال البناء والسائقين، والباةة الجائلين والعاملات في الخدمة المنزلية خارج أي حماية قانونية حقيقية مما يعني أن نصف المجتمع العامل تقريبًا يعيش دون شبكة أمان اجتماعي.

### رابعًا: بيئة العمل والسلامة المهنية

رغم أن قانون العمل الجديد أفرد بابًا كاملاً للسلامة والصحة المهنية، فإن الأرقام الميدانية تكشف عن استمرار ضعف الرقابة على أماكن العمل ففي عام ٢٠٢٤ سُجّلت نحو 1,200 حادث عمل جسيم وفق بيانات غير رسمية من النقابات العمالية معظمها في قطاعات البناء

والصناعات الكيماوية والنسيج علي جانب اخر فان عدد مفتشي العمل والسلامة في مصر لا يتجاوز **2,500مفتش** وذلك حسب تصريحات وزير العمل في حين أن عدد المنشآت المسجلة يتخطى **مليون ونصف منشأة**، مما يجعل مهمة المتابعة شبه مستحيلة وكذلك في كثير من المصانع الصغيرة لا تتوفر أدوات وقاية أو تدريب كافٍ على إجراءات السلامة. ويتحمل العمال تكلفة المخاطر بأنفسهم، في غياب آلية فعالة للتعويض أو التأمين ضد إصابات العمل وهو ما شاهدناه من حوادث في الأونة الأخيرة ابرزها حادث حريق عمال نسيج بالمحلة الكبرى , ان هذا الخلل في بيئة العمل لا يضر بالصحة فقط بل بالإنتاجية أيضاً ويظهر مدى الحاجة إلى ربط معايير السلامة بالسياسات الإنتاجية والرقابية.

#### خامساً: المساواة والنوع الاجتماعي

تبلغ نسبة مشاركة النساء في قوة العمل المصرية حوالي ١٤٪ فقط، وهي من أدنى النسب في الشرق الأوسط وتُعزى هذه الفجوة إلى عدة أسباب منها علي سبيل المثال :-

- ضعف بيئة العمل الداعمة للأمهات
  - نقص الخدمات الاجتماعية مثل الحضانات
  - التمييز في الأجور
  - القيود الثقافية والنظرة السلبية للمرأة العاملة.
- ورغم أن قانون العمل الجديد تضمن مواد تحمي المرأة من الفصل أثناء الحمل أو الوضع إلا أن عددًا من الشركات لا تزال تتحايل على هذه النصوص عبر العقود محددة المدة التي اعترف و اقر بها القانون من خلال شركات التوظيف او التشغيل

في المقابل، بدأت تظهر مبادرات إيجابية من القطاع الخاص والمنظمات الدولية لتعزيز **العمل اللائق للمرأة** مثل مشروع منظمة العمل الدولية "العمل المنتج والعمل اللائق للنساء في مصر والأردن وتونس" الذي يعمل على تشجيع سياسات مرنة وأماكن عمل أكثر أمانًا للنساء.

#### سادساً: العمالة غير المنتظمة والقطاع غير الرسمي

يُقدَّر حجم العمالة غير المنتظمة في مصر بما بين 40 الي ٥٥٪ من إجمالي العاملين. هذه النسبة تعني أن أكثر من نصف العاملين لا يتمتعون بعقود عمل أو تأمينات أو حد أدنى للأجر أو حتى إجازات. وتنتشر هذه الفئة في قطاعات البناء والزراعة والخدمات المنزلية والمطاعم والمشروعات الصغيرة ولم ينجح قانون العمل الجديد حتى الآن في وضع آلية فعالة لدمجهم في الاقتصاد الرسمي رغم النصوص العامة التي تلزم الدولة بتنظيم أوضاعهم.

الاقتصاد غير الرسمي هو الحلقة الأضعف في معادلة العمل اللائق إذ يمثل سوقًا بلا ضمانات ومصدرًا كبيرًا للفقر العامل وهو ما يجعل قضية الدمج والتقنين للعمالة الغير رسمية محورية في تحقيق ابعاد العمل اللائق.

#### سابعًا: الحوار الاجتماعي والنقابات

رغم النصوص القانونية التي تؤكد على الحوار الثلاثي، إلا أن البنية النقابية في مصر لا تزال تعاني من **ضعف الاستقلالية** فالنقابات المستقلة التي ظهرت بعد ٢٠١١ تراجع بسبب القيود القانونية والإدارية بينما النقابات الرسمية الموالية تعاني من الجمود وضعف تمثيلها للعمال في مواقع العمل وبالتالي يغيب عن سوق العمل المصري الصوت الجماعي الذي يمكنه التفاوض

الجاد حول الأجور أو ظروف العمل.  
النتيجة أن أغلب التغييرات في السياسات تأتي من أعلي في كثير من الاحيان لا من تفاوض جماعي حقيقي كما تقتضي مبادئ العمل اللائق.

### ثامناً: التوازن بين العمل والحياة

في ظل الضغوط الاقتصادية وتراجع الدخول أصبح كثير من العمال مضطرين للعمل في أكثر من وظيفة، مما يعني أن ساعات العمل الفعلية في بعض القطاعات تتجاوز ٦٠ ساعة أسبوعياً أي ضعف ما تنص عليه التشريعات لذا فان غياب الالتزام بساعات العمل القانونية وعدم تقاضي مقابل إضافي في كثير من الحالات يفرغ أحد أركان العمل اللائق من مضمونه كما أن ضعف الخدمات الاجتماعية – مثل الرعاية الصحية العامة أو دعم النقل والسكن – يجعل التوازن بين العمل والحياة شبه مستحيل بالنسبة للفئات العاملة محدودة الدخل.

يمكن القول إن ملامح سوق العمل المصري في عام ٢٠٢٥ تُظهر مزيجاً معقداً من التقدم التشريعي والتعثر التطبيقي فالقانون الجديد وقر إطاراً متطوراً نسبياً لكن غياب آليات الرقابة والتنفيذ واتساع القطاع غير الرسمي وارتفاع تكاليف المعيشة وضعف التنظيم النقابي كلها عوامل تجعل العمل اللائق في مصر أقرب إلى هدف معطن منه إلى واقع فعلي ويظل التحدي الأكبر هو تحويل النصوص إلى ممارسات وتحويل المبادئ إلى سياسات ملموسة يشعر بها العامل في موقعه لا في الورق فقط.

### المحور الرابع : التحديات والاختلالات في تطبيق العمل اللائق في مصر

رغم ما أحرزه الإطار القانوني من تقدم نسبي في العديد من مواده الا ان فكرة العمل اللائق في مصر لا تزال مجسورة بين طموح الدولة ومحدودية الواقع، فالقوانين تُكتب بروح مثالية لكن التطبيق يظل حبيس المعادلة الاقتصادية التي توازن دائماً بين "خفض التكلفة" و"تأمين الحقوق" ما بين كسب رضا المستثمرين ورجال الاعمال و بين حقوق العمال وغالباً ما تميل الكفة للأولى زومن هنا تتبع مجموعة من التحديات البنيوية التي تجعل الطريق إلى العمل اللائق مليئاً بالعقبات ومنها :-

#### 1- الفجوة بين النص والتطبيق :-

ربما يكون التحدي الأبرز هو الفارق الواسع بين ما ينص عليه القانون وما يعيشه العامل فعلياً فالكثير من المنشآت الصغيرة والمتوسطة – التي تشكل العمود الفقري للتشغيل في مصر – لا تطبق مواد قانون العمل قديماً كان ام جديداً، سواء لغياب الوعي أو لتجنب الأعباء أو لضعف التفتيش فالقانون ينص على حد أدنى للأجر وتأمين إلزامي لكن العامل في ورشة أو مطعم أو مصنع صغير ما زال يتقاضى أجراً يومياً بلا ورقة أو إثبات فالنص القانوني هنا يشبه وعداً جميلاً لا يصل أبداً إلى من كُتب من أجله.

#### 2- ضعف الرقابة والمؤسسات التنفيذية

وزارة العمل تمتلك جهاز تفتيش ضخم نظرياً لكنه في الواقع محدود الإمكانيات فعدد المفتشين لا يكفي لمتابعة عشرات الآلاف من المنشآت وميزانيات الرقابة متواضعة او هكذا ما صرحت به الوزارة في حين أن القطاع الخاص يتوسع بلا تفتيش ورقابة حقيقية والأدهى أن بعض

المخالفات يتم تسويتها إدارياً بدلاً من الإحالة إلى القضاء في كثير من الجالات ما يجعل الردع ضعيفاً والثقة في الرقابة شبه معدومة وهكذا يصبح القانون بلا أنياب والحقوق مهدرة.

### 3- الاقتصاد غير الرسمي او الدولة داخل الدولة:-

يشكل القطاع غير الرسمي أكبر معضلة أمام تحقيق العمل اللائق في مصر فهو يستوعب أكثر من نصف العاملين لكنه يعمل خارج كل الأطر القانونية بلا تأمين ولا حد أدنى ولا رقابة. الدولة تدرك وجوده بل تعتمد عليه أحياناً لتخفيف ضغط البطالة لكنها في المقابل تفقد قدرتها على فرض معايير العمل اللائق داخله فهؤلاء العمال يعيشون على هامش النظام الاقتصادية لا يتمتعون بأي حماية، ويشكلون "الطبقة غير المرئية" في الإحصاءات الرسمية. وحين يُقال إن معدل البطالة ٧٪ يغيب عن الرقم أن ملايين من هؤلاء يعملون ساعات طويلة بأجور هزيلة بلا أي حقوق.

### 4- تآكل الأجور وتضخم المعيشة

حتى مع رفع الحد الأدنى للأجور، تظل تكاليف الحياة تبتلع أي زيادة فالعامل الذي يتقاضى علي سبيل المثال الحد الأدنى ٧٠٠٠ آلاف جنيه في الشهر ينفق أكثر من نصفها على الإيجار والمواصلات قبل أن يشتري الطعام أو الدواء وبالتالي يتحول مفهوم "العمل اللائق" إلى تناقض فالعمل موجود ولكن العيش اللائق غائب فالأجر هنا لم يعد وسيلة للكرامة بل أداة للبقاء بالكاد وهذا يفسر تزايد ظاهرة العمل الثاني أو الثالث بين العمال وتزايد نسب الإرهاق والاكنتاب بين الفئات العاملة.

### 5- غياب المفاوضة الجماعية وضعف النقابات

من المفترض أن تكون النقابات العمالية خط الدفاع الأول عن حقوق العمال ولكنها في مصر تواجه أزمة وجودية فالنقابات المستقلة تم تقليص دورها عبر قيود التسجيل بينما النقابات الموالية ما زالت أقرب إلى الجهاز الإداري منها إلى التنظيم الاجتماعي عدا الي جانب الضغط الأمني الذي تواجهه تكون النتيجة أن العامل المصري يواجه صاحب العمل بمفرده دون ظهير تفاوضي حقيقي ودون ثقافة تفاوض جماعي.

### 6- هشاشة أوضاع المرأة والشباب

رغم النصوص القانونية التي تحمي المرأة من الفصل أثناء الحمل وتمنحها إجازات مدفوعة، فإن التمييز الخفي ما زال قائماً ففي كثير من الشركات تتجنب تشغيل النساء لتفادي التزامات القانون أو تشغيلهم عبر وسيط أو وسطاء بينما يتم استبعادهن من الترقيات أو الأعمال القيادية أما الشباب فغالباً ما يُستوعبون في وظائف مؤقتة أو تدريبية بلا ضمانات ما يجعلهم أول من يُستغنى عنهم في الأزمات وهكذا يتحول الجيل الجديد من قوة تغيير محتملة إلى ضحية لسياسات عمل قصيرة الأجل.

### 7- غياب الرؤية السياسية للتشغيل

لا تزال السياسات الحكومية تركز على "المشروعات القومية" كوسيلة لخلق فرص العمل، دون رؤية متكاملة تربط بين التشغيل والإنتاجية وجودة الوظائف ورغم نيتها لاطلاق الاستراتيجية الوطنية للتشغيل الا ان العمل اللائق لا يتحقق فقط بزيادة عدد الوظائف بل بتحسين نوعيتها واستقرارها فغياب استراتيجية وطنية شاملة للتشغيل يجعل الجهود متناثرة

سواء كانت سياسات لتدريب او الدعم دون تنسيق أو متابعة وهذا ما تؤكد تقارير منظمة العمل الدولية التي ترى أن مصر تحتاج إلى سياسة تشغيل "موجهة نحو الوظائف الجيدة لا نحو الأرقام فقط"

### 8- غياب الربط بين سياسات الأجور والحماية الاجتماعية

أحد مظاهر الاختلال الهيكلي هو أن نظام الأجور في مصر يعمل بمعزل عن نظام الحماية الاجتماعية فالعامل الذي يحصل على زيادة في أجره قد يفقد دعمًا في سلعة أو خدمة والعامل غير المؤمن عليه لا يستفيد من أي شبكة حماية عند المرض أو الشيخوخة بذلك تُفقد العدالة الاقتصادية معناها، وتتحوّل الزيادات الشكلية في الأجور إلى حركة دائرية داخل دائرة الفقر نفسها.

### 9- ضعف الثقافة العمالية والوعي بالحقوق

كثير من العمال لا يعرفون حقوقهم القانونية أصلاً ولا توجد برامج توعية منظمة ولا مبادرات حكومية أو نقابية فعالة لشرح حتي القانون الجديد للعمل أو آليات الشكاوى هذا الغياب الوعي يجعل الانتهاكات تمر دون مقاومة ويجعل القانون نصًا معلقًا في الهواء لا يجد من يستند إليه برغم ان القانون الجيد افرد الكثير من المؤسسات و المجالس للتدريب و رفع الوعي

### 10- التناقض بين الخطاب الرسمي والواقع

الخطاب الحكومي يتحدث بكثرة عن العدالة الاجتماعية والعمل اللائق لكنه في الممارسة اليومية يضع الأولوية لجذب الاستثمار وتخفيض التكلفة وبين الحلم والواقع تذوب المبادئ في التفاصيل البيروقراطية فعلي سبيل المثال يفتتح مصنع جديد وتعلن آلاف فرص العمل لكن قليلاً ما يُسأل هل هذه الوظائف دائمة؟ هل تخضع للتأمين؟ هل الأجر يكفي؟ بهذا الشكل، يصبح العمل اللائق شعارًا فارغًا أكثر منه سياسة إنتاجية دائمة.

يمكن القول إن مشكلة العمل اللائق في مصر ليست في غياب القوانين بل في ضعف الإرادة المؤسسية لتطبيقها بعدالة فالقانون الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ وقر الأساس، لكن البنين ما زال هشاً فبدون رقابة قوية ومفاوضة جماعية حقيقي وربط بين الأجور والتضخم وتوسيع للحماية الاجتماعية لتشمل غير الرسميين سيظل العمل في مصر موجودًا لكنه صعباً ان تجده لائقاً.

### المحور الخامس: توصيات وسياسات مقترحة لتعزيز العمل اللائق في مصر

إذا كان قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ قد حاول وضع الأساس التشريعي لفكرة العمل اللائق فإن المرحلة القادمة تتطلب الي تعديل نصوص بما يتوافق مع معايير العمل اللائق و سد الثغرات ومن ثم تحويل النصوص إلى ممارسة والحقوق إلى واقع ملموس فتحقيق ذلك لا يحتاج قرارات فوقية بقدر ما يحتاج إلى رؤية شاملة تربط بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية.

وفيما يلي مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تشكل مداخل حقيقية لتوسيع نطاق العمل اللائق في مصر:

## أولاً: تعزيز الرقابة وتفعيل التنفيذ

لا قيمة لقانون بلا جهاز رقابي فعّال لذلك، يجب إعادة بناء جهاز تفتيش العمل والسلامة المهنية على أسس مهنية مستقلة وزيادة عدد المفتشين وتدريبهم ومنحهم صلاحيات فعلية في إصدار الإنذارات والغرامات الفورية كما يجب إنشاء قاعدة بيانات رقمية للمنشآت والعمال المؤمن عليهم تُربط مباشرة بوزارة العمل وهيئة التأمينات لتقليل التلاعب وضمان الرقابة المستمرة

## ثانياً: ربط الحد الأدنى للأجور بتكاليف المعيشة

الحد الأدنى الحالي للأجور رغم زيادته الشكلية لا يواكب التضخم ولا يعكس احتياجات الأسرة العاملة وترتبط الأجر الفعلي بمؤشر الأسعار وبتكلفة سلة المعيشة الحقيقية وكذلك يجب أن يشمل الحد الأدنى كل القطاعات دون استثناء بما في ذلك العاملين في الزراعة والخدمة المنزلية والقطاع غير الرسمي تدريجياً.

## ثالثاً: دمج الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي

هذا هو التحدي الأكبر والأكثر إلحاحاً ان دمج القطاع غير الرسمي لا يعني معاقبة العاملين فيه بل تقديم حوافز وتشجيع لهم ولأصحاب الورش الصغيرة للتسجيل والانضمام للنظام الرسمي. يمكن للدولة أن تبدأ ببرامج تأمين مبسطة منخفضة الاشتراكات، مع تسهيلات ضريبية كوسيلة لتوسيع قاعدة بيانات العمالة غير الرسمية

## رابعاً: تقوية التنظيم النقابي والحوار الاجتماعي

العمل اللائق لا يمكن أن يتحقق بدون صوت نقابي حر لذا ينبغي تعديل القيود الإدارية على تأسيس النقابات المستقلة وضمان حرية الانضمام إليها دون تدخل كما يجب تفعيل المجلس القومي للحوار الاجتماعي ليصبح مؤسسة حقيقية تتخذ قرارات مؤثرة في سياسات الأجور والتشغيل، بدلاً من كونه منتدى رمزيًا وفي كل قطاع إنتاجي يجب دعم إنشاء لجان مشتركة للحوار بين العمال والإدارة كآلية وقائية قبل النزاعات.

## خامساً: إعادة النظر في منظومة الحماية الاجتماعية

ينبغي توحيد قواعد التأمينات والضمان الاجتماعي في نظام شامل للحماية يغطي كل العاملين رسميين وغير رسميين، دائمين ومؤقتين ويجب ربط هذا النظام مباشرة ببرامج الدعم أو ما تبقى منها بحيث لا يُترك العامل دون مظلة إذا فقد عمله

## سادساً: سياسات تشغيل قائمة على جودة الوظائف لا على عددها

من الخطأ قياس نجاح السياسات الاقتصادية بعدد الوظائف الجديدة فقط، دون النظر إلى جودتها واستقرارها يجب أن تتجه الحكومة إلى استراتيجية وطنية للتشغيل اللائق ترتبط بخطط التنمية الصناعية والزراعية وترتبط بين الإنتاجية وتدريب العمال وتحسين بيئة العمل كما ينبغي دمج مؤشرات العمل اللائق ضمن تقييمات الأداء الحكومية، لتصبح جودة الوظائف معياراً من معايير التنمية الاقتصادية.

## سابعاً: تحسين بيئة العمل والصحة المهنية

من الضروري الاستثمار في البنية التحتية للسلامة المهنية داخل المصانع والمواقع الإنشائية. ينبغي إلزام كل منشأة بإجراء تقييم مخاطر دوري بنموذج رسمي وتوفير تدريب وقائي للعاملين كما يمكن إدراج معايير السلامة ضمن سياسات "المشتريات الحكومية" بحيث لا يُتعاقد مع أي شركة لا تلتزم بمعايير السلامة المهنية.

### ثامناً: تعزيز الثقافة العمالية والوعي بالحقوق

ينبغي أن تطلق وزارة العمل بالتعاون مع النقابات والمجتمع المدني، حملات توعية موسعة تشرح مواد قانون العمل الجديد بلغة مبسطة عبر كتيبات وحلقات متلفزة ووسائل التواصل الاجتماعي.

### عاشراً: إنشاء مرصد وطني للعمل اللائق

من المهم وجود مرصد وطني مستقل يرصد مؤشرات العمل اللائق في مصر سنويًا بالتعاون بين الجهاز المركزي ومنظمة العمل الدولية والنقابات يقيس المرصد معدلات الأجور الحقيقية، وساعات العمل، ونسبة المؤمن عليهم وظروف السلامة المهنية ويصدر تقارير علنية شفافة هذا المرصد سيكون أداة للمساءلة والسياسات ويحوّل مفهوم العمل اللائق من شعار إلى معيار يمكن قياسه وتتبعه.

## المصادر و المراجع

### أولاً: قائمة المصادر الرسمية

- نص قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ الرابط الرسمي : <https://www.labour.gov.eg/media/0iedik3q/> القانون-رقم-١٤- لسنة-٢٠٢٥-بإصدار-قانون-العمل.pdf
  - النشرة السنوية للقوى العاملة في مصر (2024) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) الرابط <https://capmas.gov.eg>
  - تقرير الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي (2024) وزارة التضامن الاجتماعي – الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي الرابط <https://nosi.gov.eg>
  - بيان المجلس القومي للأجور (2025) الرابط <https://mped.gov.eg>
- بيان وزارة العمل عن حملة "سلامتك تهمنا" (٦ أكتوبر ٢٠٢٥)

### ثانياً: المراجع البحثية والأكاديمية

- ١- سامح محمد السيد المتولي " (2022) توسيط أداء العاملين في العلاقة بين أبعاد العمل اللائق و التنمية المستدامة" – دراسة منشورة جامعة القاهرة - كلية سياسة واقتصاد
- ٢- حنان محمد محمود سيد 2020 محددات التفاوت في توزيع الدخل في مصر"، المجلة العربية للإدارة، المجلد ٤٠، العدد ٢ – تحليل لأسباب تفاوت الدخل في سوق العمل المصري وتأثيرها على العدالة الاجتماعية.

٣- أسماء محمد نبيل إحسان 2023 التأثير الاجتماعي للأزمة الاقتصادية في الأسر المصرية – دراسة ميدانية لشرائح الطبقة الوسطى"، مجلة البحث العلمي في الآداب، جامعة عين شمس – تربط بين الأزمة الاقتصادية وواقع المعيشة للأسر العاملة، ما ينعكس على معايير العمل اللائق.

#### ٤- منظمة العمل الدولية (ILO)

– قواعد بيانات (ILOSTAT (2023–2024)

– تقارير برنامج Better Work Egypt

– تقرير "Productivity Ecosystems for Decent Work in Egypt" (2023)

– <https://ilo.org>

#### ٥- البنك الدولي (World Bank)

– مؤشرات التنمية العالمية: (WDI Database 2024) معدلات البطالة، مشاركة النساء، بطالة الشباب.

– <https://databank.worldbank.org>

### الجدول الإحصائية

#### الملحق رقم (١): مؤشرات سوق العمل المصري (2023–2024)

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء – النشرة السنوية للقوى العاملة ٢٠٢٤

المؤشر	2023	2024	الملاحظة التحليلية
إجمالي القوة العاملة (مليون فرد)	31.6	32.04	زيادة محدودة تعكس تباطؤ نمو فرص التشغيل
عدد المشتغلين (مليون فرد)	29.4	29.9	ارتفاع طفيف في التشغيل مع اتساع التشغيل غير الرسمي
عدد المتعطلين (مليون فرد)	2.2	2.1	انخفاض طفيف في البطالة الإجمالية
معدل البطالة الإجمالي (%)	7.0	6.6	استقرار عند مستويات مرتفعة نسبياً
معدل بطالة الشباب (١٥–٢٤ سنة) (%)	19.2	18.9	فجوة كبيرة عن المعدل العام
معدل مشاركة الإناث في قوة العمل (%)	15.0	15.1	شبه ثبات في المشاركة النسائية
معدل مشاركة الذكور (%)	65.5	65.4	استقرار طفيف يعكس محدودية الطلب على العمالة

الملحق رقم (٢): هيكل العمالة في مصر حسب القطاع (2024)

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء – وبيانات منظمة العمل الدولية ILOSTAT (2024)

القطاع الاقتصادي	نسبة العاملين من إجمالي المشتغلين (%)	ملاحظات مرتبطة بالعمل اللائق
الزراعة والصيد	21.5	أعلى معدلات تشغيل غير رسمي وضعف التأمينات
الصناعات التحويلية	14.2	تكرار إصابات عمل وحوادث صناعية
التشييد والبناء	12.8	أكثر القطاعات خطورة وضعف رقابة السلامة
التجارة والخدمات	25.4	ارتفاع معدل النساء العاملات جزئياً
النقل والتخزين	9.1	ضعف في تطبيق لوائح ساعات العمل
الإدارة العامة والتعليم والصحة	17.0	أكبر القطاعات الرسمية نسبياً

الملحق رقم (٣): تقديرات العمالة غير الرسمية في مصر (2023-2024)

المصدر: منظمة العمل الدولية – تقرير الاقتصاد غير الرسمي في الشرق الأوسط ٢٠٢٤، وCAPMAS

الفئة	النسبة من إجمالي المشتغلين (%)	التقدير العددي (بالمليون)	أبرز السمات
إجمالي العمالة غير الرسمية	55%	نحو 16.4 مليون عامل	غياب التأمينات والعقود المكتوبة
الذكور	60% من غير الرسميين	9.8	أكثر تركّزاً في البناء والنقل
الإناث	40% من غير الرسميين	6.6	في الخدمات المنزلية والزراعة

الفئة	النسبة من إجمالي المشتغلين (%)	التقدير العددي (بالمليون)	أبرز السمات
العاملون لحسابهم الخاص	34% من إجمالي قوة العمل	10.8	غالبًا خارج المظلة القانونية
عمال اليومية أو المؤقتون	18%	5.7	أكثر عرضة للفصل وعدم الاستقرار

#### الملحق رقم (٤): الأجور وتكاليف المعيشة (2022-2024)

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - النشرة السنوية للأجور والأسعار، ٢٠٢٤

المؤشر	2022	2023	2024	الملاحظة
متوسط الأجر الشهري في الحضر (جنيه)	5400	6500	7300	زيادة اسمية لا تواكب التضخم
متوسط الأجر الشهري في الريف (جنيه)	4200	5000	5600	الفجوة الريفية لا تزال قائمة
معدل التضخم السنوي (%)	14.8	33.9	38.0	التضخم أكل معظم الزيادات
الحد الأدنى للأجر (رسميًا)	2700	3500	6000	تم رفعه بقرارات متتابعة
خط الفقر القومي (فرد سنويًا)	10600	12700	15300	يعادل تقريبًا ١٢٧٥ جنيه شهريًا للفرد
نسبة العمال الذين يقل دخلهم عن خط الفقر	-	35%	37%	أغلبهم من عمال اليومية

#### الملحق رقم (٥): مؤشرات الأمان الوظيفي والسلامة المهنية (2023-2024)

المصدر: وزارة العمل - الإدارة المركزية للسلامة والصحة المهنية، وتقارير ILO Better  
Work Egypt

المؤشر	2023	2024	ملاحظات
عدد مفتشي العمل والسلامة	980	1220	زيادة بعد اعتماد قرارات تنفيذ القانون الجديد

المؤشر	2023	2024	ملاحظات
عدد المنشآت الخاضعة للتفتيش	24800	31200	توسع في الرقابة الإلكترونية
عدد المخالفات المسجلة	3250	4100	ارتفاع ناتج عن تشديد التفتيش
عدد حوادث العمل المبلغ عنها	1180	1310	أعلى القطاعات: البناء والنسيج
العمال المصابون بأمراض مهنية	880	970	أغلبها ناتج عن التعرض للكيميائيات
المنشآت التي التزمت ببرامج الإصلاح بعد التفتيش	62%	71%	تحسن ملحوظ في الالتزام داخل المناطق الصناعية الكبرى

#### الملحق رقم (٦): توزيع العمالة حسب الجنس والموقع الجغرافي (2024)

المصدر – CAPMAS: النشرة السنوية للقوى العاملة ٢٠٢٤

الفئة	حضر	ريف	الإجمالي	الملاحظات
عدد الذكور المشتغلين (مليون)	13.8	9.7	23.5	73% من إجمالي المشتغلين
عدد الإناث المشتغلين (مليون)	3.1	3.3	6.4	27% فقط من القوة العاملة
مشاركة الإناث في الريف	-	16.5%	-	أغلبها في الزراعة والخدمات الأسرية
مشاركة الإناث في الحضر	14.2%	-	-	متركزة في التعليم والصحة

#### الملحق رقم (٧): مؤشرات العمل اللائق المقارنة (مصر – المتوسط العربي)

المصدر: منظمة العمل الدولية – تقرير العمل اللائق في المنطقة العربية ٢٠٢٤

المؤشر	مصر	المتوسط العربي	ملاحظة
معدل البطالة العام (%)	6.6	9.1	أقل من المتوسط العربي
بطالة الشباب (%)	18.9	24.3	أفضل من المتوسط لكن ما تزال مرتفعة

المؤشر	مصر	المتوسط العربي	ملاحظة
مشاركة النساء في العمل (%)	15.1	22.8	أقل من المتوسط العربي
العمالة غير الرسمية (%)	55	48	أعلى من المتوسط
الحد الأدنى للأجر بالدولار شهرياً	120	220	من الأدنى في المنطقة
إصابات العمل لكل ١٠٠ ألف عامل	45	38	أعلى من المتوسط العربي

### الملحق رقم (٨): برامج ومبادرات تحسين العمل اللانق (2023-2025)

المصدر: وزارة العمل - منظمة العمل الدولية - برنامج Better Work Egypt

البرنامج	الجهة المنفذة	الفترة	عدد المستفيدين	نوع التدخل
Better Work Egypt	منظمة العمل الدولية + وزارة العمل	2023-2025	60 مصنعاً، ٣٥ ألف عامل	تحسين ظروف العمل في قطاع الملابس الجاهزة
حملة سلامتك تهمننا	وزارة العمل	2025	50 ألف عامل توصيل	توعية وسلامة مهنية
برنامج دمج العمالة غير المنتظمة	وزارة التضامن ووزارة العمل	2024-2025	200 ألف عامل	تسجيل وتأمينات اجتماعية
Productivity Ecosystems for Decent Work	منظمة العمل الدولية	2023-2025	10 مصانع قطاع الجلود والرخام	رفع الإنتاجية عبر تحسين بيئة العمل

### ملحوظات عامة على الجداول

- الأرقام الواردة في الجداول مستندة إلى إصدارات رسمية ومفتوحة يمكن التحقق منها.
- تمت مراعاة التقريب لأقرب عشر لتبسيط القراءة