

BetterWork

مصر

التقرير السنوي

٢٠٢٦

مراجعة القطاع الصناعي ومستوى الامتثال

فترة التقرير: يناير – ديسمبر ٢٠٢٥

منظمة العمل الدولية

مؤسسة التمويل الدولية
مجموعة البنك الدولي
IFC

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية 2026
الطبعة الأولى، 2026



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي. انظر الموقع التالي: creativecommons.org/licences/by/4.0.

ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: تقرير سنوي 2025: مراجعة القطاع الصناعي و مستوى الامتثال، برنامج «عمل أفضل - مصر» ،الفترة التي يغطيها التقرير: كانون الثاني/ يناير - كانون الأول/ديسمبر 2025، جنيف، مكتب العمل الدولي ومؤسسة التمويل الدولية، 2026.

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية مسؤوليتهما الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية مسؤوليتهما الكاملة عن محتواه ودقته. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

لمزيد من التفاصيل بشأن الحقوق والتراخيص يرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. وللحصول على مزيد من التفاصيل حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية، يرجى زيارة الموقع التالي: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220439234 (print); 9789220439241 (web PDF)

يتوفر كذلك باللغة الانجليزية:

ISBN: 9789220439210 (print); 9789220439227 (web PDF) Egypt *annual report 2025 - An industry and compliance review: Reporting period: January-December 2025*,

---

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. انظر الموقع التالي: www.ilo.org/disclaimer.

الآراء ووجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو و مؤسسة التمويل الدولية وجهات نظرهما أو السياسات التي تتبعهما.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية و مؤسسة التمويل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

طبع في مصر

قائمة المحتويات

مقدمة 5

السياق القطري 5

مقدمة عن برنامج عمل أفضل – مصر 8

المنهجية والبيانات 12

التوزيع الديموغرافي للعمالة 14

النتائج التفصيلية لقطاع صناعة الملابس 16

النتائج التفصيلية 17

بوابة الافصاح والشفافية 46

الخطوات المستقبلية 47

الاستدامة 49

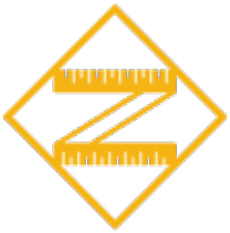
الملاحق 51

ملحق أ: مصانع الملابس الجاهزة المشمولة في هذا التقرير 51

ملحق (ب) : الجهات المشترية المشاركة: 53

المرفق (ج): المنهجية والقيود 54

المرفق (د) - معدلات عدم الامتثال في التقارير العامة 56



57
تقرير تقييم



380
زيارة استشارية



65
مصنعًا



45
مشتريين دوليين



85,000
عامل/ عاملة في المصانع المشاركة



2010
متدرب مشارك/متدربة مشاركة

مقدمة

هذا التقرير السنوي يقدّم النتائج المجمّعة لتقارير الامتثال التي أجراها برنامج "عمل أفضل مصر" في 57 مصنعاً خلال عام 2025، إلى جانب المشاهدات التي تم رصدها خلال الزيارات الاستشارية والتفاعل على مستوى المصانع المسجّلة ببرنامج عمل أفضل مصر. كما يُظهر هذا التقرير كيفية استخدام البيانات والمعلومات التحليلية المستنبطة من خلال البرنامج لدعم اتخاذ إجراءات أوسع على مستوى القطاع مبنيّة على تحليل للبيانات بما في ذلك الجهود المبذولة لتعزيز معايير العمل والمساهمة في دعم مناقشات السياسات والإصلاح. كذلك تستهدف النتائج والتحليلات المقدّمة في هذا التقرير إلى توفير أساس للنقاش الاستراتيجية بين أصحاب العمل والعمال والحكومة مع استمرار البرنامج في دعم العمل اللائق في قطاع الملابس الجاهزة في مصر.

يتكوّن التقرير من الأقسام التالية :تتناول المقدمة سياق سوق العمل لا سيما في قطاع صناعة الملابس الجاهزة، بالإضافة إلى الأنشطة الرئيسية لبرنامج "عمل أفضل "في مصر .وتُعرض النتائج الرئيسية و تحليلاتها في القسم الخاص بظروف العمل في قطاع صناعة الملابس الجاهزة والقطاعات غير المرتبطة بصناعة الملابس المشتركة بالبرنامج والذي يستند إلى نتائج عدم الامتثال الواردة في 57 تقرير تقييم منفصل 54 مصنعاً للملابس الجاهزة و 3 مصانع غير متخصصة في الملابس، بالإضافة إلى البيانات التي جُمعت خلال الزيارات الاستشارية .وأخيراً يوضح قسم الخاتمة الخطوات المستقبلية والأولويات الرئيسية للبرنامج ولقطاع الملابس الجاهزة خلال العام القادم.

السياق القطري

خلال عام 2025، تأثر كلٌّ من سوق العمل المصري والقطاع الصناعي بمجموعة من المتغيرات الاقتصادية والإصلاحات التنظيمية، إلى جانب استمرار النمو القائم على التصدير في عدد من القطاعات الصناعية الرئيسية. وفي ظل ضغوط تضخمية وارتفاع تكاليف الإنتاج، تبنّت الحكومة المصرية إجراءات وسياسات واسعة تستهدف تعزيز حماية العمال وتحسين ظروف العمل، بما في ذلك تعديل للحد الأدنى للأجر والتشريعات الوطنية للعمل. وفي الوقت نفسه، واصلت الصناعات الموجهة للتصدير لعب دور محوري في دعم تدفق النقد الأجنبي وتوفير فرص العمل.

واستمرّ قطاع الملابس الجاهزة، على وجه الخصوص، في أداء دورٍ محوري بوصفه إحدى الركائز الأساسية للقاعدة الصناعية المصرية وأحد المكونات الرئيسية للاقتصاد التصديري للبلاد، لثبوت قدرته على الصمود والنمو رغم التوترات وحالة عدم

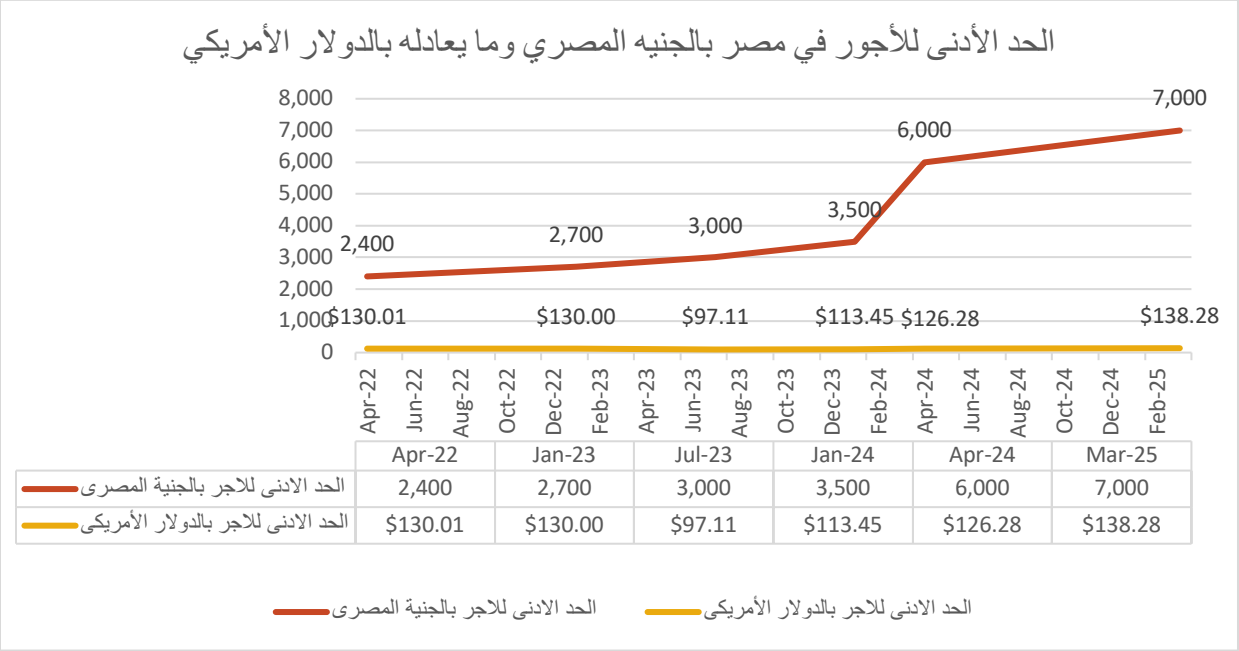
اليقين في الاقتصادي العالمي. وينعكس ذلك من خلال إحصائيات صادرات قطاع الملابس الجاهزة لعام 2025، إذ بلغت نحو 3.4 مليار دولار أمريكي بارتفاع نسبته 22% مقارنةً بعام 2024 وهو أعلى مستوى تسجّله الصناعة على الإطلاق، مما يعكس الأهمية الاستراتيجية للقطاع بوصفه يوفر فرص عمل داخل صناعة كثيفة العمالة، وكذلك مصدراً رئيسياً للنقد الأجنبي.

وفي ظل سعي العلامات التجارية الدولية إلى تنويع مصادر التوريد استجابةً للتوترات الجيوسياسية، وارتفاع تكاليف الإنتاج في أجزاء من آسيا، والحاجة إلى سلاسل توريد أقصر وأكثر مرونة واصلت إعادة هيكلة سلاسل التوريد العالمية فرضَ نفسها توجهاً محورياً في عام 2025. وقد أسهمت عوامل عدة في ترسيخ مكانة مصر كوجهةً بديلة لمصادر التوريد الاستراتيجية أبرزها: القرب الجغرافي من الأسواق الأوروبية، والاتفاقيات التجارية التفضيلية، والتحسّن الملحوظ في مستوى الامتثال مما دفع عدداً من المشترين الدوليين إلى الحفاظ على شراكاتهم مع الموردين المصريين أو توسيعها.

وفي عام 2025، أصدرت مصر قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025 الذي يحلّ محل الإطار التشريعي السابق ويستهدف تحديث منظومة علاقات العمل وتنظيمها بما يتواكب مع متطلبات سوق العمل المتطور. وتتضمّن أبرز أحكام القانون الذي دخل حيز التنفيذ في سبتمبر 2025: توسيع نطاق الحماية من التمييز والتحرش في بيئة العمل، والاعتراف الرسمي بعقود العمل الجزئي والعمل عن بُعد، ومدّ إجازة الوضع إلى 120 يوماً، وإقرار إجازة الأبوة لأول مرة. كما يُبسّط القانون الاشتراطات التعاقدية، ويخفّف عبء رسوم التدريب على أصحاب العمل، بالإضافة لإنشاء محاكم عمالية متخصصة للبتّ في النزاعات بصورة أسرع. وتهدف هذه الإصلاحات مجتمعةً مواءمة سوق العمل المصري مع المعايير الدولية، وتحسين ظروف العمل، وتعزيز ثقة المستثمرين، لا سيما في القطاعات كثيفة العمالة كقطاع الملابس الجاهزة.

وفي مارس 2025 أقرّت الحكومة المصرية رفع الحد الأدنى لأجور العاملين في القطاع الخاص إلى 7,000 جنيه مصري شهرياً بدلاً من 6,000 جنيه مصري سابقاً. ولا يشمل هذا المبلغ اشتراكات صاحب العمل الإلزامية في هيئة التأمينات الاجتماعية. وبموجب التوضيحات الوزارية اللاحقة، يجوز احتساب المزايا العينية ضمن هذا الحد الأدنى للأجر، على أن لا يقل صافي الأجر النقدي المصروف للعامل بعد كافة الاستقطاعات القانونية عن 5,500 جنيه مصري[1].

[1] شهد الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص بمصر تطوراً متسارعاً منذ عام 2022، إذ انتقل الوضع من غياب معيار رسمي محدد للحد الأدنى في عام 2021 — حين كان الحد الأدنى المعتمد هو الحد الأدنى لاشتراكات التأمينات الاجتماعية الذي لا يتجاوز 1,200 جنيه مصري — إلى سلسلة من الزيادات المتتالية الهادفة إلى تعزيز حماية العمال في مواجهة الضغوط الاقتصادية. وقد بدأ هذا النهج بتطبيق حد أدنى قدره 2,400 جنيه في أبريل 2022 مع إتاحة تقديم طلب الاستثناء لبعض المنشآت، ثم رُفع إلى 2,700 جنيه في يناير 2023 مع إلغاء إمكانية تقديم طلبات الاستثناء، ليواصل ارتفاعه إلى 3,000 جنيه في يوليو 2023، ثم إلى 3,500 جنيه في يناير 2024 في ظل سياسة صارمة لا تُجيز أي استثناءات. وجاءت القفزة الكبرى في مايو 2024، حين ارتفع الحد الأدنى إلى 6,000 جنيه شاملاً حصة صاحب العمل في اشتراكات التأمينات الاجتماعية، مع إعادة



	Apr-22	Jan-23	Jul-23	Jan-24	Apr-24	Mar-25
الحد الادنى للاجر بالجنية المصرى	2,400	2,700	3,000	3,500	6,000	7,000
الحد الادنى للاجر بالدولار الأمريكى	$130.01	$130.00	$97.11	$113.45	$126.28	$138.28

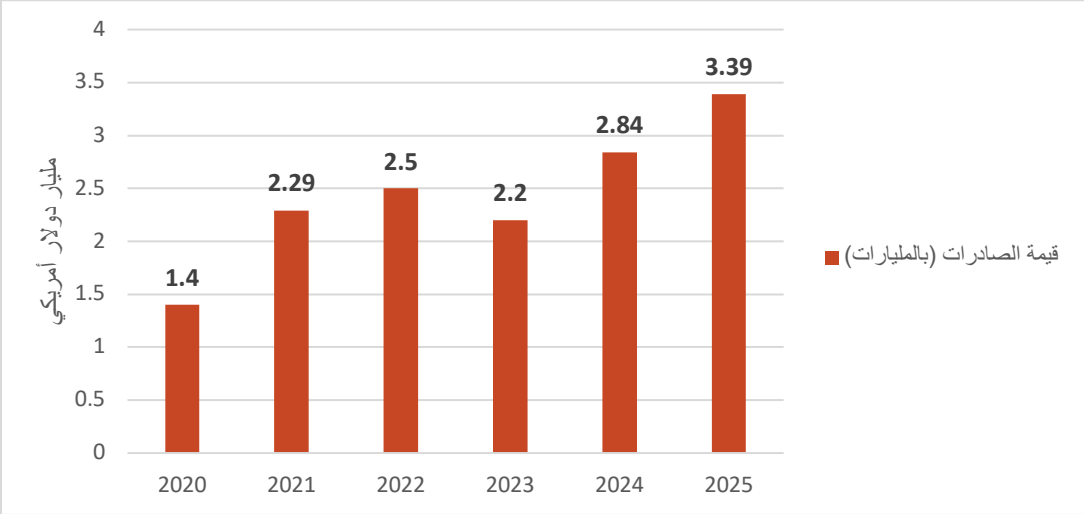
بالإضافة إلى هذه التطورات التنظيمية، واصلت الظروف الاقتصادية الأوسع نطاقاً خلال العام التأثير في بيئة عمل قطاع الملابس الجاهزة .فقد أسهمت تقلبات أسعار الصرف، وارتفاع تكاليف الطاقة والمواد الخام، وتشديد الأوضاع التمويلية في زيادة تكاليف الإنتاج والتأثير على تخطيط الأعمال، وفي الوقت ذاته عززت أهمية الحفاظ على القدرة التنافسية للصادرات. وقد أبرزت هذه الضغوط الحاجة إلى تحقيق توازن دقيق بين تحسين الأجور وظروف العمل من جهة، والحفاظ على النمو الصناعي واستدامة فرص العمل من جهة أخرى.

في هذا السياق، استمرّ تعزيز العمل اللائق في قطاع صناعة الملابس الجاهزة في مصر كأولويةٍ استراتيجيةٍ وضرورةٍ تنمويةٍ في آنٍ واحد. وقد بات تعزيز الامتثال للتشريعات الوطنية ومعايير العمل الدولية، ودعم علاقات عمل بنّاءة بين أصحاب العمل والعمال، وتطوير قدرات المصانع لتلبية متطلبات واشتراطات المشترين الدوليين شرطاً أساسياً لضمان تحويل النمو في الصادرات إلى تنمية مستدامة وشاملة.

فتح باب الاستثناءات مؤقتاً نظراً لحجم الزيادة. وأخيراً، اعتباراً من الأول من مارس 2025، رُفع الحد الأدنى للأجر إلى 7,000 جنيه مصري بقرار نهائي وملزم لا يقبل الاستثناء، ولا يشمل هذا المبلغ حصة صاحب العمل في اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

وبينما تُرسّخ مصر مكانتها كوجهة موثوقة ومستقرة ضمن سلاسل التوريد الدولية، يظل تعزيز العمل اللائق ركيزةً أساسية لبناء سلاسل توريد آمنة ومستدامة مما ينعكس إيجاباً على سمعة مصر في صناعة الملابس العالمية بوصفها شريكاً تنافسياً ومسؤولاً في الأسواق العالمية.

شكل ١: قيمة صادرات قطاع الملابس الجاهزة في مصر (٢٠٢٠–٢٠٢٥)



مقدمة عن برنامج عمل أفضل – مصر

برنامج عمل أفضل مصر هو برنامج قائم على الشراكة بين منظمة العمل الدولية **(ILO)** ومؤسسة التمويل الدولية**(IFC)** بهدف تحسين ظروف بيئة العمل، و تعزيز القدرة التنافسية في سلاسل التوريد العالمية، مع التركيز بشكل خاص على قطاع الملابس الجاهزة.

تم اطلاق برنامج "عمل أفضل مصر" عام 2020 في إطار برنامج تعزيز علاقات العمل ومؤسساتها في مصر**(SLARIE)** بهدف تحسين ظروف العمل وتعزيز المساواة بين الجنسين ودعم الحوار الاجتماعي في قطاع الملابس الجاهزة. في إطار استراتيجية برنامج عمل أفضل (2022-2027)، يتضمن برنامج "عمل أفضل في مصر **(BWEg)** "ويضمّ مجموعةً من التدخلات الموجّهة على مستوى المنشآت والقطاع والمستوى الوطني، بما يسهم في تعزيز صناعة أكثر امتثالًا وشمولًا وقدرةً على التكيّف مع التحديات. يرتكز نهج البرنامج في تطوير وبناء الأسس والركائز الأساسية للامتثال على مستوى المنشآت الصناعية من خلال تقييم الامتثال السنوي، والخدمات الاستشارية، والتدريبات المستهدفة لتعزيز الامتثال لمعايير العمل والتشريعات الوطنية،

وكذلك بناء قدرات المديرين والعمال على تعزيز التعاون الفعّال داخل بيئة العمل وممارسة الحوار الاجتماعي. وتُمثّل المساواة بين الجنسين محوراً رئيسياً في نهج برنامج عمل أفضل، ويتضح ذلك في التدريبات المتعلقة بحقوق المرأة، وتنمية المهارات القيادية، وحماية الأمومة، ووضع سياسات داعمة داخل بيئة العمل للعاملين جميعاً دون تمييز. ومن خلال تصميم تدخلات مبنية على مشاهدات ميدانية من واقع المنشآت الصناعية والتفاعل المستمر مع العمال والإدارة، يعمل البرنامج على تعزيز تحسين ظروف العمل بشكل مستدام.

تُجمَّع المشاهدات من تقييمات الامتثال بالمصانع والزيارات الاستشارية وأنشطة التدريب، وتُحوَّل إلى أدلة وشواهد تتم مشاركتها مع الأطراف المعنية على المستويات القطاعية والوطنية والدولية. ومن خلال الحوار الاجتماعي المنتظم مع منظمات أصحاب العمل والعمال، ووزارة العمل وقطاعي تفتيش العمل والسلامة يُسهم برنامج "عمل أفضل مصر" في تعزيز منظومة إدارة العمل، وتوضيح الأطر التنظيمية، ودعم الإصلاحات التشريعية، وتعزيز نهج متسق لتحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. كما يُيسّر البرنامج الحوار بين المشترين الدوليين والموردين المحليين عبر المنتديات الإقليمية والدولية، مع دعم العلامات التجارية والمصانع في التوصل إلى حلول مشتركة للتحديات الهيكلية المؤثرة على مستوى الامتثال والقدرة التنافسية.

وفي الوقت ذاته تُمثّل المصانع بيئةً عملية لاختبار السياسات الجديدة وآليات التعاون في بيئة العمل ومناهج التدريب، لتطويرها وقياس فاعليتها في الواقع العملي. وعلى هذا الأساس، يعمل البرنامج وفق دورة متكاملة من التغذية الراجعة المستمرة: فالبيانات والمشاهدات الميدانية من واقع المصانع تُغذّي الحوار على المستوى القطاعي وتُسهم في توجيه السياسات، بينما تعود ثمار الإصلاحات وبناء القدرات لتصبّ مجدداً في المصانع من خلال تعزيز نظم الإدارة الداخلية وتطوير ممارسات العمل وترسيخ الامتثال بشكل مستدام.

يسلّط الجزء التالي الضوء على كيفية تطبيق منهجية برنامج عمل أفضل خلال عام 2025 بما في ذلك الأنشطة الرئيسية والأولويات محاور العمل على المستويات المختلفة

المكونات الرئيسية للبرنامج تشمل ما يلي:

➢ تقييم الامتثال في بيئة العمل وبناء القدرات

يدعم برنامج "عمل أفضل مصر" التطوير والتحسين المستمر في بيئة العمل من خلال تقييمات الامتثال السنوية والزيارات الاستشارية والتدريبات الموجّهة للمنشآت الصناعية والتي تستهدف تحسين ظروف العمل وترسيخ أفضل الممارسات على

مستوى الصناعة. وتسهم تقييمات المنشآت في تحديد حالات عدم الامتثال ذات الأولوية وتحديد خطة التحسين المناسبة، فيما يوفر الدعم الاستشاري وبرامج التدريب للمنشآت الأدوات لبناء القدرات اللازمة لتنفيذ تحسينات مستدامة في ظروف وممارسات العمل.

في عام 2025، طوّر برنامج "عمل أفضل مصر" خطته لبناء القدرات استناداً إلى نتائج تقييمات المنشآت لعام 2024. واستفاد من هذه التدريبات 2,010 عاملاً، من بينهم 1,899 مشاركاً في التدريبات على مستوى المصانع (46% منهم من الإناث)، و111 ممثلاً من المصانع وممثلين من أتحاد الصناعات المصرية وممثلين من قطاع الغزل والنسيج من خلال الندوات الصناعية (28% منهم من الإناث). واستهدفت التدريبات على مستوى المنشآت العمال والمشرفين والإدارة الوسطى والعليا واللجان الثنائية، من خلال محتوى تدريبي مخصص لكل فئة يتناول أنظمة الأجور، والسلامة والصحة المهنية، وحقوق العمل والإجراءات التعاقدية، والمساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة بأدوار القيادة، والوقاية من العنف والتحرش. أما الندوات الصناعية فقد جمعت ممثلين عن المنشآت الصناعية ومنظمات أصحاب الأعمال والحكومة لمناقشة تحديات الامتثال للتشريعات الوطنية.

وظل تعزيز القدرات المؤسسية الوطنية أولوية رئيسية من خلال خطة عمل موحّدة لعام 2025 جمعت بين وزارة العمل وبرنامج "عمل أفضل مصر"ومشروع "التمكين من خلال التعليم والتعلم في مصر (ETEL)". وتوحيداً للجهود المبذولة ضمن منظومة عمل متكاملة داخل منظمة العمل الدولية، قدّم الشركاء معاً أربع دورات تدريبية للمدربين، أسفرت عن تأهيل مجموعة وطنية من 42 مفتش عمل، من بينهم 23 من الإناث. وقام هؤلاء المفتشون لاحقاً بتقديم ندوات فنية حول قانون العمل ومعايير العمل الدولية، وصلت إلى 357 ممثلاً من المنشآت (34% منهم من الإناث)، مما ساهم في تعزيز توحيد المفاهيم ومدى الامتثال للتشريعات العمالية الوطنية ومعايير العمل الدولية.

وبالتزامن مع ذلك، قام برنامج "عمل أفضل" ومشروع مكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال بالتشارك مع اتحاد الصناعات المصرية والغرفة المصرية لصناعة الملابس الجاهزة والمنسوجات بتطوير ثلاثة أدلة للامتثال: مدونة خاصة بعمل الأطفال، ودليل الامتثال للسلامة والصحة المهنية، ونشرة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وأنظمة الموارد البشرية — وذلك لتعزيز التوافق مع معايير العمل الدولية والتشريعات الوطنية. ومع صدور قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025، سيتم تحديث هذه الأدلة وإطلاقها وتوزيعها خلال عام 2026.

ومن خلال 27 اجتماعاً مع المشترين الدوليين، عزّز برنامج "عمل أفضل مصر" ممارسات الأعمال المسؤولة عبر ترسيخ توقعات المشترين فيما يخص الامتثال للتشريعات الوطنية، ودعم التحسين المستمر من خلال ممارسات التوريد المسؤولة.

➢ المساواة بين الجنسين والحوار الاجتماعي وبيئات العمل الشاملة

تُمثّل المساواة بين الجنسين محوراً رئيسياً في منهجية برنامج "عمل أفضل مصر"، إذ يُقدّم البرنامج تدريبات متخصصة تشمل حقوق المرأة وفق أحكام قانون العمل المصري، والوقاية من العنف ا في بيئة العمل ، وتنمية مهارات القيادة. وتتضمّن الزيارات الميدانية تقييم توافر دور الحضانة والسياسات المتعلقة بالأمومة بهدف دعم الامتثال القانوني وتوفير بيئة عمل أكثر أماناً للعاملات الحوامل والأمهات. ويتبنّى البرنامج كذلك دعم سياسات العمل الداخلية للمنشآت الصناعية التي تلبى احتياجات المرأة، بما في ذلك إجازة الوضع طبقاً للقانون وتوفير مرافق رعاية الأطفال للمنشآت التي يتعين عليها قانونيا توفير ذلك.

وفي عام 2025، دعم البرنامج الحوار على مستوى المنشآت من خلال 46 اجتماعاً للجان السلامة والصحة المهنية و164 زيارة استشارية مخصصة لتعزيز التنسيق والتواصل بين العمال والإدارة، كما استُثمرت هذه الهياكل للحوار الاجتماعي لمناقشة موضوعات أوسع من السلامة المهنية، كآليات تلقّي الشكاوى. يتجلى إدماج الجنسين في معدلات المشاركة عبر مختلف محاور العمل ، و بينما لا يشكل مشاركة العنصر النسائي سوى 23% من أعضاء لجان السلامة والصحة المهنيتين. يعمل البرنامج على تعزيز مشاركة النساء في أنشطة الحوار الاجتماعي والتدريب سواء من خلال رفع تمثيل المرأة في لجان السلامة خلال الزيارات الاستشارية، أو من خلال ضمان التوازن بين الجنسين في المشاركة في التدريبات وتعزيز التدريبات ذات الصلة كالوقاية من العنف في بيئة العمل وتدريب مهارات الاشراف وبرامج تنمية المهارات القيادية للنساء في بيئة العمل . وقد أسفر ذلك عن تدريب 46% من النساء إجمالاً، منهن 40% في التدريبات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

➢ الشراكة الثلاثية، والحوار، والتوعية

يلعب برنامج "عمل أفضل في مصر" دورًا محورياً في مواءمة التقدم القطاعي مع الأهداف الوطنية، حيث يوظف البيانات المستمدة من تقييمات الاحتياجات التدريبية وتقارير المصانع وقوائم مراجعة وزارة العمل لتعزيز الحوار بين الحكومة وممثلي القطاع الصناعي وممثلي العمال والعلامات التجارية. وتدعم هذه الفعاليات، مثل الورش الصناعية والمنتديات الثلاثية، مواءمة السياسات بشأن القضايا الرئيسية بما في ذلك السلامة والصحة المهنيتين، وسياسات الأجور، والمساواة بين الجنسين.

استناداً إلى نتائج تقييمات المصانع والتقرير السنوي، صمّم البرنامج تدخلاته خلال عام 2025 بما يتلائم مع الأولويات المستجدة، في مقدمتها تطبيق الحد الأدنى للأجور والاستعداد لمواجهة الطوارئ. بالإضافة إلى ذلك، عمل البرنامج على ترسيخ التقدم المحرز في عام 2024 مع وزارة العمل، بالانتقال من مرحلة تدريب المفتشين إلى مرحلة التطبيق العملي المشترك على

مستوى المصانع. بناء على تدريب 104 مفتشاً وتجهيزهم بأدوات جديدة في مجالي العمل والسلامة والصحة المهنية، يعمل البرنامج حالياً مع الوزارة على إصدار أدلة توضيحية وتنظيم جلسات توعية لدعم تطبيق الحد الأدنى الجديد للأجور، مع توسيع نطاق نشر أدوات التوعية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ليضم العمل على مستوى المنشآت.

وعقب الجهود المبذولة مع أخصائي الأجور في منظمة العمل الدولية، عُقد اجتماع مع مجلس التصدير لمناقشة آليات تطبيق الحد الأدنى الجديد للأجور. وقد أصدرت وزارة العمل على إثر ذلك توضيحاً حول تكوين الأجور، مما يمثل إنجازاً بارزاً أدى إلى إعادة تنشيط الحوار بين أصحاب العمل والعلامات التجارية والمصدّرين، لتوحيد آليات تنفيذ موحدة لقرار الحد الأدنى للأجر على الشركاء الوطنيين والعلامات التجارية. كما عزّزت الاجتماعات الثلاثية في قطاع الملابس الجاهزة مبدأ الشمولية وشفافية الأجور وحقوق العمال، بينما امتد نطاق التفتيش ليشمل الصناعات الأكثر خطورة خارج قطاع الملابس. وبذلك تتشكّل أسس نظام تفتيش أكثر استدامة، وتطبيق مواحد للتشريعات الوطنية وبالأخص للأجور، وامتثال أكبر للتشريعات الوطنية.

➢ الإستدامة والمسؤولية المؤسسية:

يسعى برنامج "عمل أفضل مصر" إلى تحقيق أثر مستدام من خلال نموذج قائم على بناء القدرات وتقديم الدعم الفني لإدارتي تفتيش العمل والسلامة داخل وزارة العمل، إذ يقوم البرنامج بتزويدهم بالأدوات والمنهجيات اللازمة لتمكينهم من الاضطلاع بمهامهم الاستشارية والرقابية باستقلالية. كما يعمل البرنامج على تأهيل الكوادر الداخلية للمنشآت لتحديد إشكاليات الامتثال ومعالجتها بصورة ذاتية. يسهم التعاون مع برامج منظمة العمل الدولية الأخرى في توسيع نطاق التدخلات وتبادل أفضل الممارسات وترسيخ استراتيجية موحّدة للنهوض بمنظومة العمل اللائق في القطاع الصناعي المصري.

نظرة عامة على الامتثال:

المنهجية والبيانات

عقب التسجيل في برنامج "عمل أفضل – مصر"، تتلقى المصانع زيارات استشارية أولية خلال المئة يوم الأولى من تاريخ التسجيل. يلي هذه المرحلة إجراء تقييم غير معلن داخل المصنع، يتم من خلاله جمع البيانات وتحليلها. وفي ضوء هذا التقييم، يُصدر البرنامج تقرير عبر البوابة الإلكترونية التابعة لبرنامج "عمل أفضل" خلال شهر واحد من التقييم. وبناءً على بيانات التقييم، يبدأ كل مصنع في إعداد خطة تحسين بدعم من استشاري المنشأة الصناعية في برنامج "عمل أفضل" وتطوير إجراءات تحسين مستدامة طبقاً للنقاط التي ظهرت في التقييم. ويتم تقديم خطط تدريب وندوات صناعية مصممة خصيصاً

لتلبية احتياجات المصنع بناءً على البيانات ونقاط عدم الامتثال التي تم تحديدها. وقبل انتهاء المدة المحددة (عام) للمصنع وخلال الشهر الحادي عشر، يصدر البرنامج تقرير يوثق بصورة متكاملة ما حققه المصنع من إنجازات وما واجهه من تحديات خلال العام.

يتمثل الهدف الرئيسي للتقرير السنوي التجميعي لبرنامج "عمل أفضل في مصر (BWEg) "في الاستفادة من بيانات التقييم لتقديم صورة عامة عن مستوى الامتثال في مصانع الملابس الجاهزة في مصر خلال العام الماضي. يشكّل تقييم المنشآت عنصراً مهماً في نموذج التفاعل مع المصانع. ويتم تصنيف المصنع على أنه غير ممتثل إذا أثبتت الأدلة خلال التقييمات عدم التزامه بعناصر محددة منصوص عليها في قانون العمل المصري أو في معايير العمل الدولية الأساسية. تُصنَّف بيانات الامتثال في ثمانية محاور رئيسية، خمسة منها مرتبطة بمعايير العمل الأساسية وتُقيَّم وفق المعايير الدولية، فيما تُقيَّم المحاور الثلاثة المتبقية استناداً إلى التشريعات والأنظمة الوطنية2. بينما تستهدف تقارير التقييم السنوية الفردية للمصانع إلى رصد حالات عدم الامتثال داخل كل مصنع وفهمها، ويوفر التقرير السنوي المجمع فرصة لدراسة الاتجاهات العامة للقطاع وتفسيرها بشكل منهجي.

تشمل التقييمات أكثر من 250 سؤالاً أو قضية مرتبطة بالمحاور الثمانية التالية الخاصة بمعايير العمل الدولية والوطنية. تُجرى هذه التقييمات بشكل مفاجئ ومن خلال زيارات ميدانية مباشرة.

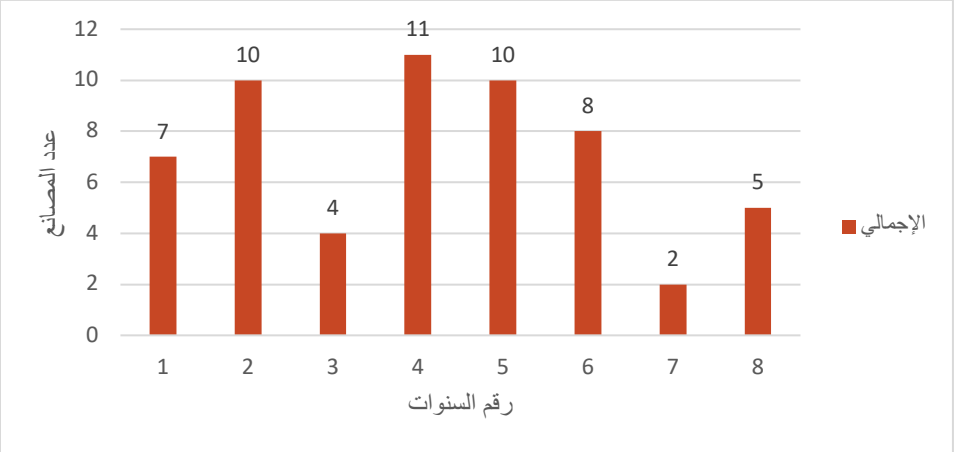
معايير العمل الدولية	التشريعات الوطنية
عمل الأطفال	**الاستحقاقات والتعويضات (الأجور)**
التمييز	**العقود والموارد البشرية**
العمل الجبري	**ساعات العمل**

[2] في دورتها 110 المنعقدة في يونيو 2022، وسّعت مؤتمر العمل الدولي إطار المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بإدراج "بيئة العمل الآمنة والصحية" ضمن هذه الحقوق، وبذلك أصبح كل من اتفاقية السلامة والصحة المهنية لعام 1981 (رقم 155) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية لعام 2006 (رقم 187) من الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. ويُلزم هذا القرار جميع الدول الأعضاء في المنظمة، بصرف النظر عن وضعها فيما يخص التصديق على هاتين الاتفاقيتين، باحترام الحق الأساسي في بيئة عمل آمنة وصحية وتعزيزه والوفاء به وفق ما تنص عليه دستور المنظمة والتزاماتها الدولية. غير أن هذا التطور لم ينعكس بعد على أداة تقييم الامتثال المعتمدة في برنامج "عمل أفضل."

الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية	**أنهاء علاقة العمل**
السلامة والصحة المهنيتين	

يتضمن هذا التقرير نتائج التقييمات لـ 57 مصنعاً، وكما هو موضح في الشكل رقم ٢، أكملت 7 منشآت من العينة عاماً واحداً مشتركة مع برنامج "عمل أفضل"، وكذلك أكملت 5 منشآت عامها الثامن في البرنامج[3].

شكل ٢: توزيع المصانع حسب عدد سنوات المشاركة بالبرنامج في عام ٢٠٢٥



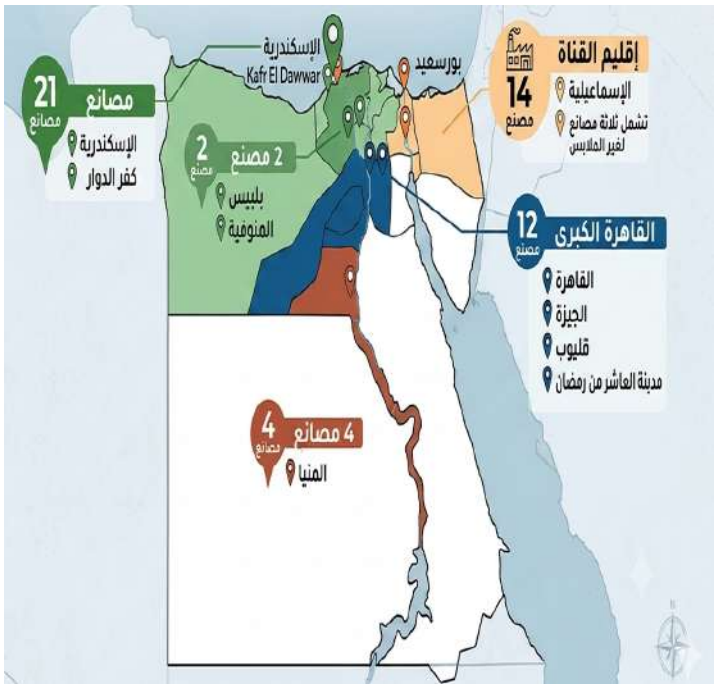
التوزيـع الديموغرافي للعمالة

وفقاً لبيانات البرنامج، يتركز العمال في المصانع المسجلة في عدد من المناطق الصناعية الرئيسية على مستوى الجمهورية. فمن بين 57 مصنعاً تم تقييمها، تتركز النسبة الأكبر في محافظة الإسكندرية والمناطق المحيطة بها، بعدد 21 مصنعاً، بما في ذلك كفر الدوار. كما توجد تجمعات صناعية مهمة في منطقة القناة، وتحديداً في الإسماعيلية وبورسعيد، بإجمالي 14 مصنعاً. أما في نطاق القاهرة الكبرى، فيوجد 12 مصنعاً موزعين على القاهرة والجيزة والقليوبية ومدينة العاشر من رمضان، من بينها ثلاثة مصانع غير متخصصة في صناعة الملابس. إضافة إلى ذلك، تنتشر مصانع أخرى في منطقة الدلتا، بواقع مصنعين (في بلبيس والمنوفية)، وكذلك في صعيد مصر حيث توجد 4 مصانع، تتركز بشكل رئيسي في محافظة المنيا.

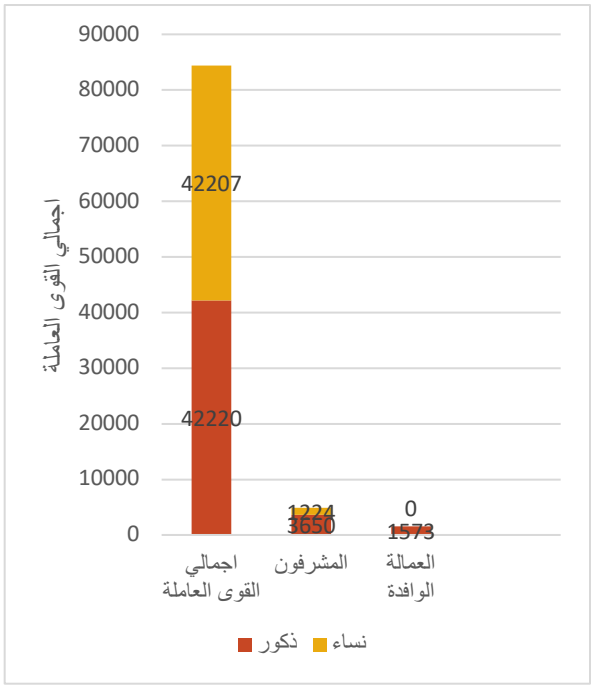
[3] المصانع التي أكملت دورتها السابعة والثامنة كانت قد شاركت في المرحلة التجريبية لبرنامج "عمل أفضل - مصر" في عامي 2017 و 2018.

وبالنظر إلى إجمالي القوى العاملة في هذه المصانع، فقد بلغ عدد العمال 84,427 عاملاً، مع وجود توازن شبه كامل بين الجنسين، حيث تمثل النساء حوالي 50% من إجمالي العمالة. إلا أن هذا التوازن لا يستمر عند المستويات الإشرافية، إذ تنخفض نسبة تمثيل النساء إلى نحو 25% فقط من إجمالي 4,874 مشرفاً. أما العمالة الأجنبية، فتمثل نسبة محدودة من إجمالي القوى العاملة (حوالي 2%)، من الرجال. وبشكل عام، ورغم التنوع الجغرافي للقوى العاملة والتوازن النسبي على مستوى الوظائف الأساسية، لا تزال هناك فجوات واضحة في تمثيل النساء في المناصب القيادية وهياكل اتخاذ القرار في مختلف المناطق.

الشكل (٤): التوزيع الجغرافي لمصانع عمل أفضل مصر



الشكل (٣): توزيع القوى العاملة حسب الفئة والنوع الاجتماعي



بالإضافة إلى بيانات عدم الامتثال، يستند هذا التقرير إلى البيانات المستمدة من المصادر التالية:

- البيانات التي جمعها الاستشاريون للمنشآت الصناعية خلال الزيارات الاستشارية. يحتوي سجل الزيارات الاستشارية على معلومات تفصيلية، مثل عدد الزيارات التي أُجريت والموضوعات التي طُرحت للنقاش.
- وملاحظات فريق العمل المستخلصة من زيارات المصانع واللقاءات مع الأطراف الثلاثة والمشترين.

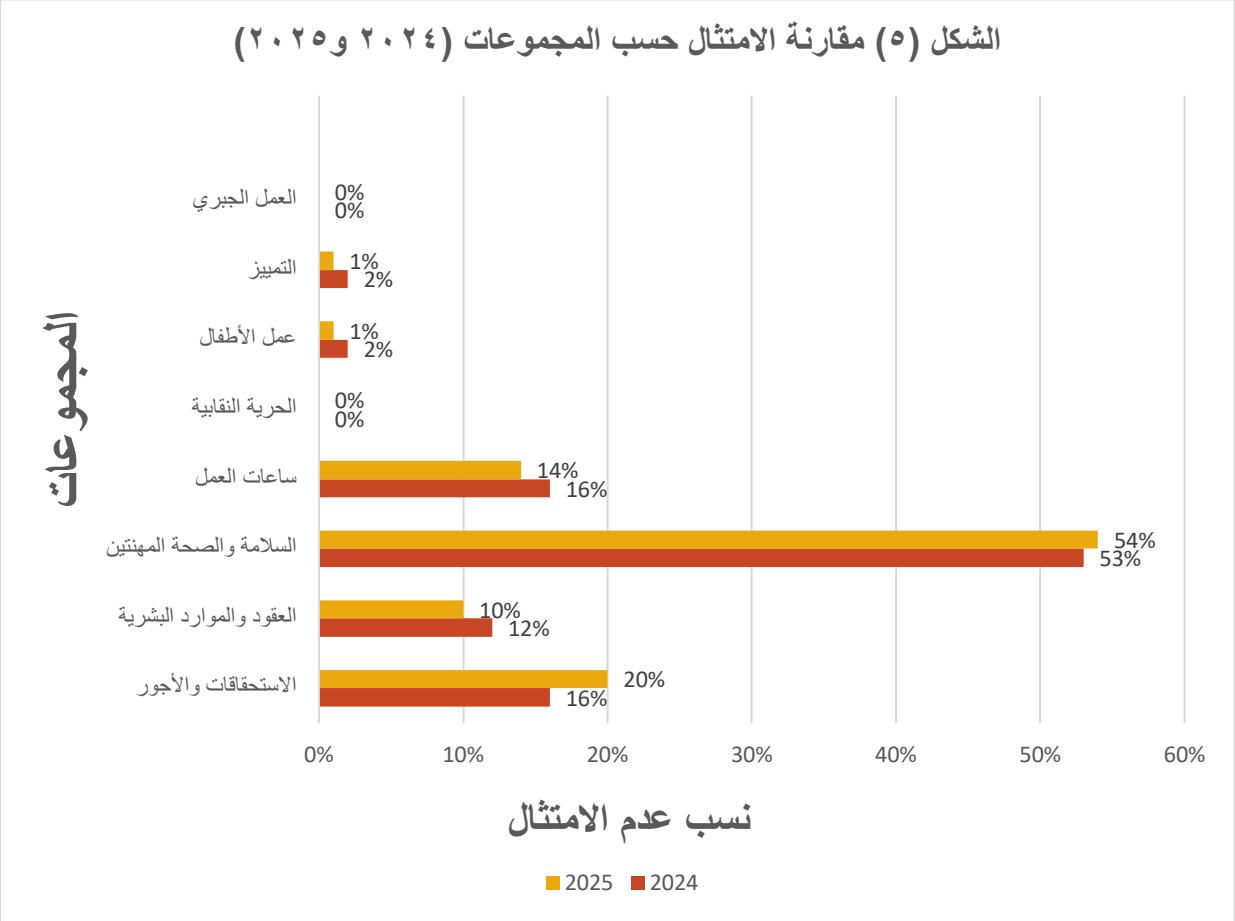
للمزيد من المعلومات حول البيانات المعروضة في هذا التقرير والمحددات للمصادر المختلفة، يُرجى مراجعة الملحق ج.

النتائج التفصيلية لقطاع صناعة الملابس

في عام 2025، أجرى البرنامج تقييمات سنوية غير معلنة في 57 مصنعاً لقياس مدى امتثال المصانع للتشريعات الوطنية ومعايير العمل الأساسية. وقد أسهمت هذه التقييمات في تحديد مناطق عدم الامتثال، قدّم البرنامج على إثرها دعماً موجّهاً للمصانع لمعالجتها بشكل مستدام. وفضلاً عن التحديات على مستوى المصانع، كشفت التقييمات أيضاً عن إشكاليات هيكلية تتجاوز نطاق المصانع وتستلزم تعاوناً ثلاثي الأطراف لضمان تحقيق تحسينات فعلية ومستدامة.

يعرض الشكل (٥) أدناه مقارنة شاملة لمستويات الامتثال بين عامَي 2024 و2025، ويُبرز التقدم المحقق من خلال تدخلات البرنامج خلال هذه الفترة.

الشكل (٥): نسب عدم الامتثال لكل مجموعة – مقارنة البيانات بين عامي ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥.

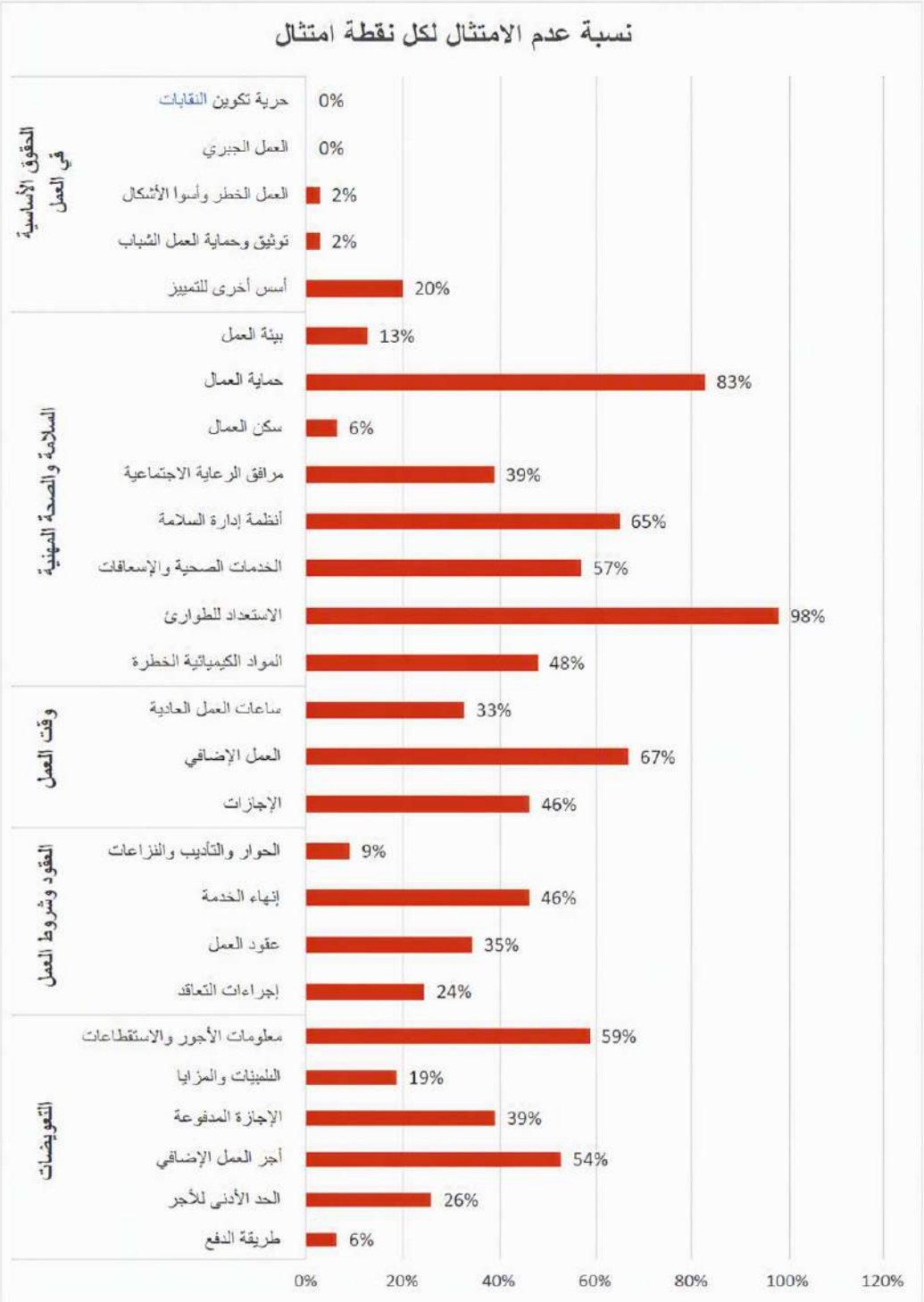


النتائج التفصيلية

يعرض القسم التالي النتائج التفصيلية حسب المجموعة، استناداً إلى معدلات عدم الامتثال الرئيسية والتغيرات في تلك المعدلات خلال فترة مشاركة المصانع في برنامج "عمل أفضل – مصر". يقوم البرنامج بحساب معدلات عدم الامتثال لكل مصنع على حدة، ويتم توثيقها في التقارير الفردية الخاصة بكل مصنع. يتم تحديد معدل عدم الامتثال لكل نقطة امتثال، حيث تُعتبر النقطة غير ممتثلة إذا تبيّن وجود دليل على عدم امتثال في سؤال واحد أو أكثر. وفي التقارير السنوية العامة، يحسب برنامج "عمل أفضل" متوسط معدلات الامتثال عبر جميع المصانع المشاركة خلال الفترة المشمولة بالتقرير. فعلى سبيل المثال، يشير متوسط معدل عدم امتثال قدره 100% في إحدى نقاط الامتثال إلى أن جميع المصانع المشاركة لديها مخالفة واحدة على الأقل لسؤال من أسئلة التحقق المرتبطة بتلك النقطة خلال الفترة المشمولة بالتقرير .

يُقر برنامج "عمل أفضل" بأن القضايا المتعلقة بمعايير العمل الدولية الأساسية قد تكون أقل تمثيلاً في التقارير بسبب طبيعتها الحساسة وصعوبة رصدها. فعلى سبيل المثال، تُعد قضايا مثل التحرش الجنسي من الموضوعات الحساسة التي يصعب رصدها أثناء تقييمات المصانع. بالإضافة إلى ذلك، يُعدّ تقييم الحرية النقابية في مكان العمل من الجوانب التي تتطلب دراسةً متعمقةً، ووقتًا كافيًا، وجمعًا متنوعًا للأدلة، مما يجعل قياسها بدقة ضمن تقييم ميداني يمتد ليومين فقط أمرًا صعبًا. وحرصاً من البرنامج وتأكيداً على أهمية هذه المواضيع الحساسة، يقوم فريق عمل البرنامج بمشاركة هذه البيانات على المستوى الوطني خلال الاجتماعات التنسيقية مع فريق عمل الوزارة، ومن خلال الندوات والتدريبات.

الشكل (٦): نسبة عدم الامتثال لكل نقطة امتثال



معايير العمل الدولية الأساسية

يتم تقييم مجموعات الامتثال المتعلقة بالتمييز، وعمل الأطفال، والحرية النقابية والاتفاقيات الجماعية، والعمل الجبري وفقًا لاتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية ذات الصلة، التي صدّقت عليها جمهورية مصر العربية[4]. وقد تم إدماج معايير العمل الأساسية ذات الصلة في الإطار القانوني الوطني لمصر، مما يجعل تنفيذها التزامًا قانونيًا.

وفي عام 2022، اكتسب "معيار السلامة والصحة المهنيتين وتأمين بيئة العمل بيئة العمل" صفة المبدأ والحق الأساسي في العمل ضمن معاير العمل الدولية الأساسية، يعمل برنامج "عمل أفضل مصر" حالياً على تحديث محور السلامة والصحة المهنيتين في أداة تقييم الامتثال لتعكس هذا التحول في الوضع القانوني. وعلى الرغم من عدم تصديق مصر حتى الآن على الاتفاقيتين الأساسيتين المعيَّنتين حديثاً — الاتفاقية رقم 155 والاتفاقية رقم 187 —، فإن البرنامج يُقيِّم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وفق ما تنص عليه الاتفاقيات الأساسية.

يستخدم برنامج "عمل أفضل – مصر" نموذجاً تشاركيا لتقييم الامتثال داخل المصانع، بهدف تحديد حالات عدم الامتثال وتوجيه عمليات التحسين المستدام لتلك الحالات. في ما يخص عمل الأطفال، تم رصد حالتين من عدم الامتثال. الحالة الأولى تمثّلت في استخدام عمال دون سن 18 عاماً مع عدم الالتزام بساعات عملهم المقررة قانوناً. والحالة الثانية تستخدم المنشأة عمالاً تتراوح أعمارهم بين 15 و18 عاماً عن طريق التشغيل من الباطن، دون الالتزام بتوثيق أوراقهم الثبوتية أو مراعاة ساعات عملهم المحددة قانوناً.

في إطار التمييز والخاصة بتشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة، لم يتمكن 20% من المصانع من استيفاء الحصة القانونية لتشغيل العمال ذوي الإعاقة (5% من إجمالي عدد العمال في المنشأة وفروعها). تظهر مشاهدات البرنامج داخل المصانع أنه وعلى الرغم من أن النسبة الأكبر من المصانع تستوفي نسبة التشغيل المقررة قانوناً، إلا أن غالبية هؤلاء العمال من ذوي الإعاقات الذين لا يستطيعون الحضور و القيام بعمل فعلي داخل تلك المنشآت الصناعية.

---

[4] التمييز :الاتفاقية رقم 100 (تم التصديق عليها عام 1960) والاتفاقية رقم 111 (تم التصديق عليها عام 1960)
عمل الأطفال: الاتفاقية رقم 138 (تم التصديق عليها عام 1999) والاتفاقية رقم 182 (تم التصديق عليها عام 2002)
العمل الجبري: الاتفاقية رقم 29 (تم التصديق عليها عام 1955) والاتفاقية رقم 105 (تم التصديق عليها عام 1958)
الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: الاتفاقية رقم 87 (تم التصديق عليها عام 1957) والاتفاقية رقم 98 (تم التصديق عليها عام 1954)

ومن بين المصانع التي توظف عمالاً من ذوي الإعاقة، تبيّن أن 95% تُدرج أسمائهم فقط يتقاضون أجورهم دون أي انخراط فعلي في بيئة العمل وفيما يخص أجور العمال من ذوي الإعاقة الذين لا يقومون بعمل فعلي داخل المصانع، يرصد البرنامج أنه يتم إدراجهم بمنظومة التأمين الاجتماعي ويتقاضون أجورهم على أساس الحد الأدنى للأجر التأميني البالغ 2,400 جنيه مصري على الأقل، في حين يبلغ صافي أجرهم نحو 2,100 جنيه مصري بعد خصم حصتهم من اشتراكات التأمين الاجتماعي. وقد تبيّن أن مصنعين يصرفان لهؤلاء العمال أجوراً تقل عن الحد الأدنى التأميني المقرر. وبناءً على ذلك وعلى الرغم من التحسن الملحوظ في الامتثال لمتطلبات الحصة المقررة، هناك حاجة إلى إيلاء مزيد من الاهتمام لتعزيز الإدماج الحقيقي في بيئة العمل وتوسيع فرص العمل الميسّرة للأشخاص ذوي الإعاقة

في ما يخص محور العمل الجبري، لم يتم رصد في أي من المصانع المُقيَّمة أي مؤشرات على وجود عمل جبري أو ممارسته، وفقاً لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 ورقم 105، وعلى صعيد الحرية النقابية والاتفاقيات الجماعية لم يتم رصد أي حالات عدم امتثال، على الرغم من التحولات في السياسات والممارسات منذ انطلاق مشروع SLARIE يظل حضور النقابات العمالية في قطاع الملابس الجاهزة محدوداً. بينما يعمل البرنامج بالتنسيق مع وزارة العمل وبرامج أخرى داخل منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الشركاء الوطنيين لتعزيز الوعي بقوانين تسجيل النقابات وتهيئة البيئة المواتية لها. يواصل البرنامج دعم تعزيز تطبيق قانون النقابات العمالية من خلال التعاون مع وزارة العمل وتقديم التوجيه الفني بشأن إجراءات التسجيل. وفي إطار تشجيع الحوار بين العمال والإدارة على مستوى المنشآت، يواصل برنامج "عمل أفضل مصر" دعم لجان السلامة والصحة المهنيتين ذات الطابع الثنائي المنصوص عليها قانوناً.

الإطار (١): إنخراط وإدماج ذوي الإعاقة في بيئة العمل: الاتجاهات والتحديات

يظل تشغيل العمال من ذوي الإعاقة تحدياً جوهرياً في قطاع الملابس الجاهزة، إذ لم يستوفِ 20% من المصانع الحصة القانونية لتشغيل ذوي الإعاقة (5% من إجمالي عدد العمال في المنشأة وفروعها). غير أن مشاهدات البرنامج تُشير إلى أن استيفاء هذه الحصة لا يُفضي بالضرورة إلى اندماج حقيقي في بيئة العمل، إذ أن النسبة الأكبر من ذوي الإعاقات مسجلون لاستيفاء النسبة المقررة قانونياً ولا يقومون بعمل فعلي داخل المنشآت الصناعية. ويلاحظ من خلال البيانات أن أكثر من 80% من العمال من ذوي الإعاقة المُسجَّلين هم مسجّلون لاستكمال النسبة القانونية ولا يعملون داخل مواقع العمل، ويتقاضون أجورهم دون أي انخراط فعلي في بيئة العمل.

وبينما يتقاضى العمال من ذوي الإعاقة الذين يعملون عملاً فعلياً داخل المنشأة ما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، يرصد البرنامج أن العمال من ذوي الإعاقة الذين لا يعملون داخل موقع العمل يتم إدراجهم في منظومة التأمين الاجتماعي على أساس الحد الأدنى للأجر التأميني، وهو ما يتقاضونه فعلياً بعد خصم حصتهم من اشتراكات التأمين الاجتماعي.

كما رُصدت حالات عدم امتثال في 4% من المصانع، لا تمتثل لساعات العمل اليومية المقررة قانوناً لذوي الإعاقة بتخفيض ساعة على الأقل من يوم العمل. وعلى الرغم من حرص أصحاب العمل على الالتزام بتحقيق نسبة الاستيفاء القانونية، إلا أنه توجد صعوبات وتحديات في الوصول الي العمال المؤهلين من ذوي الإعاقة، حيث يتم تشغيل معظمهم عن طريق ترشيحات من مكاتب العمل المعنية بالمحافظات، مما يُبرز الحاجة إلى آليات أكثر فاعلية لمطابقة الوظائف بالمرشحين، ومبادرات لتطوير المهارات، وخدمات دعم تُيسّر الوصول إلى فرص العمل الملائمة واللائقة.

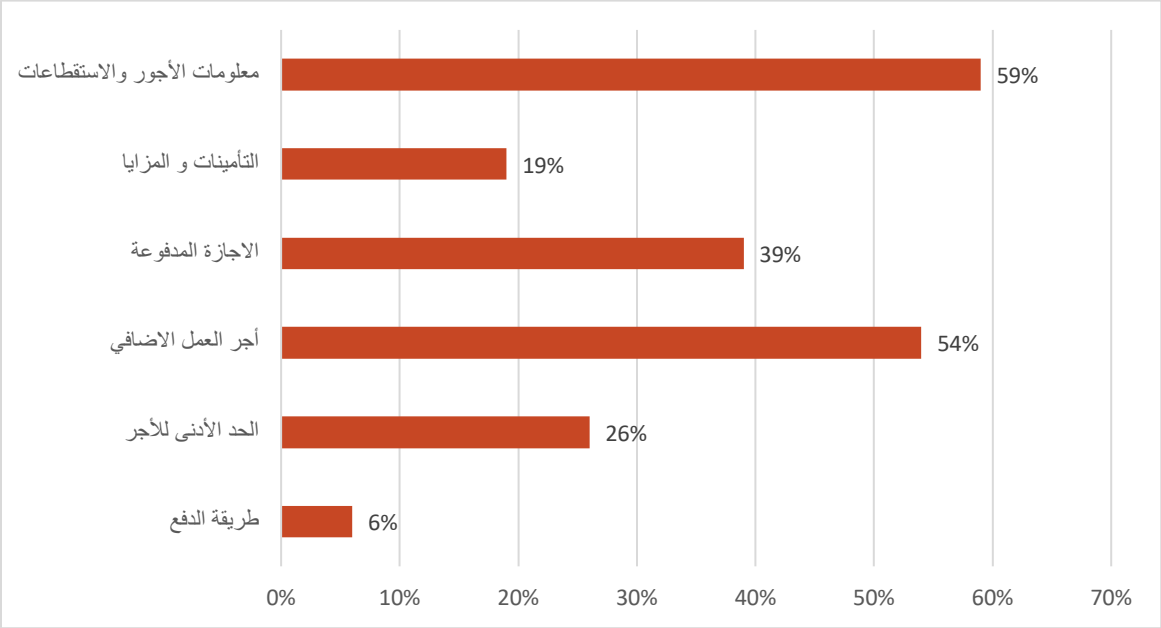
وقد جاءت الإصلاحات التشريعية الأخيرة بقانون العمل رقم 14 لسنة 2025 لتعزز الحمايات القائمة لذوي الإعاقة، بما فيها الحصة المقررة للتشغيل البالغة 5% والحق في تخفيض ساعة واحدة من ساعات العمل اليومية دون المساس بالأجر، ومنح العمال من ذوي الإعاقة 45 يوماً من الإجازة السنوية مدفوعة الأجر التي نصّ على عدم إجازة ضمها أو تجزئتها أو تأجيلها، مما يرفع من أهمية ضمان الامتثال القانوني والاندماج الفعلي لهذه الفئة في بيئة العمل.

وفي المرحلة المقبلة، سيدعم التعاون مع منظمة العمل الدولية وشركاء الأمم المتحدة والمجلس القومي المصري لشؤون الإعاقة — بما في ذلك من خلال الفريق العامل المعني بالإعاقة على مستوى الأمم المتحدة — الجهودَ الرامية إلى تعزيز الاندماج في بيئة العمل وتوسيع فرص التشغيل الملائمة والتمتع الكامل بحقوق العمل من ذوي الإعاقة.

التشريعات وقانون العمل الوطنية

الأجور والتعويضات

الشكل (٧) : حالات عدم الامتثال في مجموعة التعويضات



الحد الأدنى للأجور

في عام 2025، ومع صدور القرار الوزاري رقم 15 لسنة 2025 بشأن رفع الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص من 6,000 جنيه مصري شاملاً لحصة صاحب العمل في التأمينات الاجتماعية إلى 7,000 جنيه مصري غير شاملٍ لحصة صاحب العمل في التأمينات الاجتماعية اعتباراً من أول مارس 2025، وبناءً عليه، صدر عن وزارة العمل توضيحٌ لآلية تطبيق الحد الأدنى الصافي للأجر في حال تمتع العامل بمزايا عينية، بحيث لا يقل صافي الأجر المستحق للعامل، بعد استقطاع حصته القانونية في التأمينات الاجتماعية والضرائب، عن 5,500 جنيه مصري، وذلك دون إدراج قيمة المزايا العينية ضمن هذا المبلغ.

رصد برنامج "عمل أفضل – مصر" خلال عام 2025 وجود مناطق عدم امتثال فيما يخص الحد الأدنى للأجر في 26% من المنشآت الصناعية . وبالأخص حول عدم التزام المصانع بعناصر الأجر والبدلات المنصوص عليها بالمادة (1) فقرة 4 من

قانون العمل رقم 14 لسنة 2025. ومن بين تلك المنشآت الـ14، وُجد أن 5 مصانع لم تلتزم بالحد الأدنى الصافي للأجر (5,500 جنيه مصري) بعد احتساب المزايا العينية. في حين استوفت 7 مصانع الحد الأدنى الإجمالي للأجر البالغ 7,000 جنيه مصري، غير أنها لم تضمن صرف الحد الأدنى النقدي المقرر قانوناً والبالغ 5,500 جنيه مصري نقداً، معتمدةً في هياكل أجورها على بدلات مشروطة وحوافز ومزايا عينية، أما المصنعان المتبقيان فقد رُصدت فيهما إشكاليات تتعلق بالشفافية ودقة كشوف المرتبات، تمثّلت في وجود تناقضات بين سجلات الرواتب وأقوال العمال، وتوقيعات غير صحيحة، وعناصر أجر يتعذر التحقق منها.

رصد مستشارو المنشآت في برنامج "عمل أفضل في مصر" التزام 22 مصنعاً بسداد فروقات الأجور بأثر رجعي للامتثال لمتطلبات الحد الأدنى للأجور، سواء قبل أو بعد إجراء تقييمات البرنامج

طريقة الدفع

ينص قانون العمل المصري على وجوب صرف الأجور مرة واحدة شهرياً على الأقل. وقد أظهرت التقييمات أن ثلاثة مصانع (بنسبة 5%) شهدت تأخيرات متكررة في صرف الأجور الشهرية والأجر الإضافي، امتدت لتصل إلى 40 يوم عمل في أحد المصانع. ورغم قيام الإدارة بصرف سلف نقدية جزئية، استمرت المدفوعات في عدم الامتثال للمواعيد القانونية المحددة للسداد. كما رُصد أيضاً تأخر في صرف أجور العمل الإضافي في مصنعين (3.5%). وفي هذه الحالات، تم صرف أجر العمل الإضافي ولا سيما ساعات العمل الليلي بصورة منفصلة، غالباً في الفترة الممتدة بين الخامس عشر والعشرين من الشهر التالي، مع وجود مبالغ لم تُصرف حتى موعد إجراء التقييم. وقد أكد العمال وجود هذه التأخيرات بشكل منتظم، فيما أوضحت إدارة هذه المنشآت أن ذلك التأخير نتيجةً للإجراءات الداخلية لصرف الأجور.

الأجر الإضافي

تُنظّم أحكام قانون العمل المصري تعويض ساعات العمل الإضافي، إذ يُلزم القانون بصرف بدل إضافي لا يقل عن 135% من الأجر المقرر قانوناً مقابل ساعات العمل الإضافي النهارية، و170% مقابل ساعات العمل الليلي اعتباراً من وقت غروب الشمس. أما العمل في أيام الإجازات الرسمية فيستحق العامل في هذه الحالة، بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم، مثلَي هذا الأجر، أو أن يُمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناءً على طلب كتابي يودَع بالملف الخاص به، وذلك اعتباراً من أول تطبيق أحكام قانون العمل رقم 14 لسنة 2025. في حين إذا وقع التشغيل في أيام الراحة الأسبوعية، يستحق العامل مثلَ أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.

بالإضافة إلى ذلك تُحسب ساعات العمل الإضافية على أساس ساعات العمل الفعلية للمنشآت الصناعية المحددة بصافى 42 ساعة أسبوعياً لا تشمل أوقات الراحة اليومية المقررة بساعة على الأقل، وعليه يُحسب إجمالي ساعات العمل الشهرية على أساس 30 يوماً مضروبة في 7 ساعات عمل، ليبلغ إجمالي ساعات العمل الشهرية 210. وبناءً على ذلك، يُحتسب أجر الساعة الإضافي بقسمة الأجر الشهري على 210 ساعة[5].

وفي عام 2025، لم يمتثل 54% من المصانع على الأقل الى جانب واحد من جوانب احتساب استحقاق العمل الإضافي كالاتي:

ساعات الإضافي النهاري: تم رصد عدم الامتثال لاستحقاق العمل الإضافي النهاري في 33% من المصانع. وشملت المخالفات الأكثر شيوعاً احتساب أجر العمل الإضافي على أساس الأجر الأساسي أو على أساس أجر يقل عن الحد الأدنى القانوني للأجور، إضافة إلى استخدام 240 ساعة عمل شهرية بدلاً من 210 المنصوص عليها قانوناً طبقاً لساعات عمل المنشآت الصناعية، مما أدى إلى صرف أجور أقل من المستحق للعاملين. كما وُجد في 9% من المصانع أن الأجر الإضافي لا يُحتسب أو غير موثق في تقارير وكشوف الرواتب. كما شملت المخالفات الأخرى استبعاد جزء من ساعات العمل الإضافي المنجزة من الاحتساب، وإلزام العمال بمواصلة العمل بعد تسجيل الانصراف، وقد تم رصد هاتين الممارستين في مصنعين.

ساعات الإضافي الليلي: تم رصد عدم الامتثال لاستحقاق ساعات العمل الإضافي الليلي في 28% من المصانع. لوحظ نفس الأخطاء التي تم رصدها في حساب استحقاق ساعات العمل الإضافية النهارية. وفي مصنع واحد فقط تم احتساب ساعات الإضافي الليلي على معدل 135% مخالفاً للاستحقاق القانوني المقرر وهو 170% على أساس أجر ساعة العمل الأصلية. أما في ثلاثة مصانع فلم يتم التحقق من مدى شفافية السجلات وكشوف ساعات العمل الإضافية، مما جعل المقيِّمين غير قادرين على التحقق من مدى صحة استحقاق العمال عن هذه الساعات.

العمل في أيام الإجازات الرسمية: تم رصد عدم الإمتثال في 35% من المصانع، تمحورت مناطق عدم الامتثال الرئيسية حول عدم صرف مثلَي الأجر المقرر قانوناً بالإضافة إلى أجر اليوم، واحتساب التعويض على أساس الساعات الفعلية للعمل بدلاً من

[5] القانون رقم 133 لسنة 1961 **:**استثناء من أحكام القانون رقم 91 لسنة 1959 المشار إليه لا يجوز للمؤسسات الصناعية التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الصناعة بتشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من اثنتين وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام و الراحة. ومع صدور القرار الوزاري رقم 289 لسنة 2025 الصادر عن وزارة العمل، المنظِّم لساعات العمل في المنشآت الصناعية تنفيذاً لأحكام قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025، ينص على أنه: دون الإخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 المنظِّم لتشغيل العمال في المنشآت الصناعية، ودون الإخلال بما تتضمنه عقود العمل الفردية أو الجماعية أو لوائح المنشأة من مزايا أفضل للعمال، لا يجوز تشغيل العامل في المنشآت الصناعية في عمل فعلي يزيد على ثماني ساعات في اليوم أو ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تحسب في ذلك الفترات المخصصة للراحة وتناول الطعام.

يوم كامل، وكذلك دفع استحقاق الأجر عن هذا اليوم على أساس الأجر الأساسي للإشتراك التأميني وليس الحد الأدنى للأجر. وفي ستة مصانع — جرى تقييمها قبل دخول قانون العمل الجديد حيز التنفيذ في سبتمبر 2025 — مُنح العمال أياماً تعويضية بدلاً من صرف بدل الإضافي المستحق. فضلاً عن ذلك، أدى القصور في سجلات الحضور وكشوف الرواتب إلى تعذّر التحقق من صحة المدفوعات في خمسة مصانع.

العمل في أيام الراحة الأسبوعية: تم رصد عدم الامتثال في 28% من المصانع. ففي 15 مصنعاً تم احتساب تعويض العمال على أساس الساعات الفعلية للعمل بدلاً من مثل أجر اليوم الكامل، كما لم يُمنح العمال يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي في 12 مصنع. ورُصدت أخطاء في احتساب الأجر الإضافي في 11 مصنعاً، تمثّلت في الاعتماد على الأجر الأساسي للإشتراك التأميني وليس الحد الأدنى للأجر، واستخدام ساعات عمل شهرية غير صحيحة للمنشآت الصناعية (240 ساعة بدلاً من 210 ساعة). وفي 6 مصانع، لم يتم توثيق العمل في أيام الراحة أو تعذّر التحقق منه بسبب تناقضات بين سجلات الحضور والانصراف وكشوف الإنتاج ومقابلات العمال.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل يصرف صاحب العمل للعمال أجورهم بشكل صحيح عن جميع ساعات العمل الإضافي النهارية؟	%33
هل يصرف صاحب العمل للعمال أجورهم بشكل صحيح عن جميع ساعات العمل الإضافي في أيام الإجازات الرسمية؟	%35
هل يصرف صاحب العمل للعمال أجورهم بشكل صحيح عن جميع ساعات العمل في أيام الراحة الأسبوعية؟	%28
هل يصرف صاحب العمل للعمال أجورهم بشكل صحيح عن جميع ساعات العمل الإضافي الليلي؟	%28

الإطار (٢): التوعية لتوحيد تفسير والأمتثال لأجر عادل

لعب برنامج "عمل أفضل مصر" دوراً محورياً في في الدعوة إلى التطبيق المتسق والمتوافق مع قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع الملابس الجاهزة، في ظل ما شهده هذا القطاع من تأثر بتغييرات متكررة في السياسات وتحديات اقتصادية وتحرير سعر الصرف. ومن خلال المشاركة والتواصل الفعال مع شركاء البرنامج الرئيسيين: وزارة العمل واتحاد الصناعات المصرية والمجلس التصديري والعلامات التجارية والمنشآت الصناعية، عمل البرنامج على توحيد فهم الشركاء الرئيسيين وتعزيز الامتثال للتشريعات الوطنية ومعايير العمل الدولية.

وفي عام 2025، تضافرت الجهود حول آلية تطبيق الحد الأدنى الجديد للأجور الذي ارتفع من 6,000 جنيه مصري شاملاً حصة صاحب العمل في التأمينات الاجتماعية في مايو 2024، إلى 7,000 جنيه مصري غير شاملٍ لهذه الحصة اعتباراً من مارس 2025. ولتهيئة أصحاب المصلحة لهذا التغيير ، نظّم البرنامج ندوة صناعية رفيعة المستوى عبر الإنترنت جمعت ممثلي المنشآت الصناعية والعلامات التجارية واتحاد الصناعات المصرية ووزارة العمل، للتبادل الآراء بشأن التحديات المرتبطة بتطبيق الحد الأدنى الجديدللأجور والمناطق التي تستوجب استيضاحاً بالقرار. وعلى إثر هذا الاجتماع، وعبر دعوة المجلس التصديري وكبار المصدّرين، أصدر وزير العمل خطاباً رسمياً إلى اتحاد الصناعات المصرية يؤكد فيه أن صافي الأجر النقدي للعامل يجب ألا يقل عن 5,500 جنيه مصري، وبالتالي لا تتجاوز المزايا العينية واشتراكات العامل في التأمينات الاجتماعية والضرائب 1,500 جنيه مصري، ليبلغ الإجمالي 7,000 جنيه مصري على الأقل للعمال.

وعلى مستوى المنشآت الصناعية، رصد البرنامج استمرار عدم الامتثال في المصانع الأصغر حجماً — وهم في الغالب موردون غير مباشرون للعلامات التجارية — حيث تبقى مستويات الوعي والقدرة المؤسسية محدودة. في المقابل، تُسجّل المصانع الكبرى المرتبطة بعلامات تجارية دولية مستويات امتثال أعلى، مما يعكس أثر التفاعل المستمر مع العلامات التجارية وتوجيهات البرنامج. والجدير بالذكر أن جهود التوعية والمتابعة المكثّفة أسهمت في التزام أصحاب العمل بصرف فروق الأجور بأثر رجعي في 22 مصنعاً ضمن إجراءات المعالجة.

الإجازات مدفوعة الأجر

يكفُل قانون العمل المصري للعمال الحق في الإجازات مدفوعة الأجر، بما فيها الإجازة السنوية وإجازة الوضع، كما يحق للعمال ذوي الإعاقة الحصول على تخفيض ساعة عمل يومياً دون المساس بأجر اليوم. في عام 2025، تم رصد عدم الامتثال لمتطلبات الإجازات مدفوعة الأجر في 39% من المصانع. وتمحورت المخالفات الرئيسية حول الاحتساب الخاطئ لتسوية رصيد الإجازة السنوية غير المستخدمة، تسويات عينية، وعدم صرف إجازة الوضع بشكل كاملاً.

لم تمتثل 26% من المصانع لصرف بدل رصيد الإجازة السنوية غير المستخدمة، وكانت أكثر المخالفات شيوعاً الاحتساب الخاطئ لتسوية رصيد الإجازات السنوية غير المستخدمة. ففي معظم الحالات، احتُسب أجر يوم الإجازة غير المستخدمة على أساس الأجر الأساسي (أو الأجر الأساسي للإشتراك التأميني (أقل من الحد الأدنى للأجر) بدلاً من إجمالي الأجر الشامل فى وقت الصرف المقرر قانوناً، مما أدى إلى نقص في المبالغ المستحقة. وفي بعض المصانع استُخدمت معدلات أجور قديمة رغم زيادة الحد الأدنى للأجور، فيما احتُسبت في مصانع أخرى على أساس الأجر الساري وقت الاستحقاق بدلا من وقت الصرف. وشملت المخالفات الإضافية تأخر التسويات أو نقصها أو تعذّر التحقق منها. وفي 7% من المصانع لم تتم تسوية أرصدة الإجازات السنوية المستحقة خلال الحد الأقصى القانوني البالغ ثلاث سنوات، أو تم تسويتها جزئياً فقط، أو تعذّر التحقق منها بسبب عدم الشفافية. وفي مصنع واحد، تم إلزام العمال بقبول تعويضات غير نقدية كمنتجات الشركة بدلاً من السداد النقدي لمقابل رصيد الإجازات.

تم رصد عدم الامتثال المتعلق بإجازة الوضع في 14% من المصانع، إذ لم تحصل العاملات على أجرهن الكامل خلال فترة إجازة الوضع كما يستوجب القانون. و غالباً ما اعتمد أصحاب العمل حصرياً على مدفوعات التأمين الاجتماعي (بما يعادل 75% من الأجر التأميني) دون صرف فروق لاستكمال الراتب الكامل. وفي بعض الحالات، استُثنيت المزايا العينية من الاحتساب، أو لم تُبلَّغ العاملات بحقوقهن.

تم رصد عدم الامتثال المتعلق بالعمال من ذوي الإعاقة في 4% من المصانع. ففي حالة واحدة لم يُمنح العمال من ذوي الإعاقة التخفيض القانوني لساعة عمل يومياً، ووُجد أنهم يعملون نفس ساعات العمل اليومية كباقي العمال. وفي حالة أخرى كان العمال من ذوي الإعاقة الذين لا يعملون داخل المنشأة (تعاقد فقط لاستيفاء النسبة القانونية) يتقاضون مبلغاً شهرياً ثابتاً يقل عن الحد الأدنى للأجر القانوني وعن أجرهم التأميني.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل يصرف صاحب العمل للعمال أجورهم بشكل صحيح خلال الإجازة السنوية؟	%26
هل يصرف صاحب العمل للعاملات أجورهن بشكل صحيح خلال إجازة الوضع؟	%14
هل يصرف صاحب العمل للعمال من ذوي الإعاقة والعمال المعيلين لذوي الإعاقة أجورهم بشكل صحيح مقابل ساعة العمل اليومية المخفّضة المقررة لهم قانوناً؟	%4

التأمينات الاجتماعية والمزايا الأخرى

ظهرت نتائج التقييم أن 19% من المصانع سجّلت حالات عدم امتثال فيما يتعلق بالتأمينات الاجتماعية والمزايا الأخرى. تمثّلت المخالفة الأكثر شيوعاً في هذا المحور، والتي رُصدت في 11% من المصانع، في عدم سداد أصحاب العمل بشكل منتظم أو كامل لاشتراكات التأمينات الاجتماعية. ففي حالات عدة، كانت المدفوعات إما متأخرة تأخياً ملحوظاً ، أو مسدَّدة جزئياً أو مقتصرة على أشهر قليلة من العام، مما أفضى إلى تراكم الديون لدى هيئة التأمينات الاجتماعية.

وفي 9% من المصانع، قام أصحاب العمل باستقطاع حصص العمال من التأمينات الاجتماعية دون توريدها بانتظام إلى الجهات المختصة، مما أثار تساؤلات جدية حول آلية التعامل مع هذه الاستقطاعات. كما رُصد في 4% من المصانع تأخر في تسجيل العمال في منظومة التأمينات الاجتماعية، إذ كان يجري تسجيلهم في الغالب بعد مرور ثلاثة إلى ستة أشهر على التعيين، وغالباً ما كانت الإدارة تبرر ذلك بارتفاع معدل دوران العمالة.

فضلاً عن ذلك، رُصدت في 7% من المصانع مخالفات تتعلق بعدم سداد الاشتراكات المستحقة لصندوق دعم الخدمات الثقافية و الصحية و الاجتماعية، إما بسبب ضعف الوعي أو عدم الاتساق في تطبيق الاشتراطات القانونية.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل يقوم صاحب العمل باستقطاع حصص العمال لتوريدها لصناديق التأمين الاجتماعي والصحي إلى الجهات المختصة؟	%7

هل يسدد صاحب العمل الاشتراكات المستحقة في صندوق دعم الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية عن كل عامل؟	%11
هل يسدد صاحب العمل الاشتراكات القانونية المقررة عليه في صناديق التأمين الاجتماعي والصحي وتأمين البطالة؟	%9

إبلاغ العمال بالأجور والاستقطاعات

في عام 2025، تم رصد عدم الامتثال لجانب واحد على الأقل من وعي العمال بالأجور والجزاءات التأديبية في 59% من المصانع، مما يعكس ضعف وعي العمال بآليات احتساب الأجور، فضلاً عن قصور في الشفافية ودقة كشوف الرواتب و الممارسات المتعلقة بالأجور. وتمحورت المخالفات المرصودة حول دقة سجلات الرواتب، ومدى وعي العمال بآليات احتساب الأجور والاستقطاعات، بما في ذلك الاستقطاعات غير المصرح بها أو المخالِفة للمعايير القانونية.

في 15% من المصانع، لم تحتفظ إدارة المصانع بكشوف رواتب دقيقة وموحّدة. رصد المقيِّمون تناقضات بين كشوف الرواتب وسجلات الحضور والإنتاج، إضافة إلى تباينات بين الأجور الموثقة والمبالغ التي أفاد بها العمال. وفي بعض الحالات، استُخدمت أنظمة رواتب متعددة أو صُرفت أجور العمال على أقساط، مما قيّد الشفافية وحال دون التحقق من الأجور والعمل الإضافي .

في 47% من المصانع، لم يتلقَّ العمال معلومات كافية حول كيفية احتساب أجورهم واستحقاق أجر العمل الإضافي والاستقطاعات (الجزاءات التأديبية). وعلى الرغم من التزام أصحاب العمل بتزويد العمال بنسخة من مفردات مرتباتهم، إلا أنها كانت في أغلب الأحيان غير واضحة أو ناقصة، مع تجميع بعض مكونات الأجر تحت مسميات مبهمة أو إغفالها كلياً. وفي حالات عدة، كان العمال يجهلون عناصر رئيسية كمعدلات العمل الإضافي والمزايا العينية واستحقاقهم في حصة الأرباح السنوية. كما أسهمت إشكاليات مثل عدم توقيع العمال على استلام رواتبهم أو توقيع المشرفين نيابةً عنهم في تقليص مستوى الشفافية.

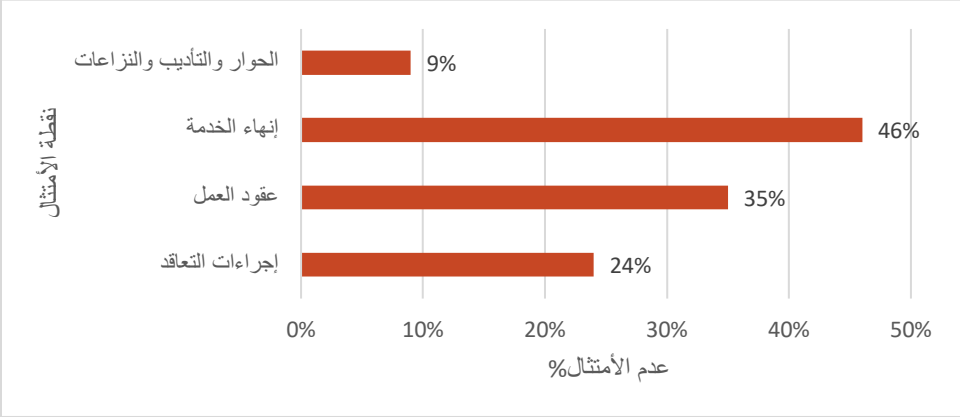
تم رصد استقطاعات غير قانونية (جزاءات تأديبية) في 9% من المصانع، تضمّنت استقطاعات تأديبية تجاوزت الحدود القانونية، واستقطاعات محتسبة على أجر غير صحيح، وأنظمة سداد قروض بلغت فيها الاستقطاعات 50% من الأجر — متجاوزةً الحد القانوني المقرر البالغ 25%. وفي بعض الحالات، لم تُوَرَّد المبالغ المستقطعة إلى الجهة المختصة كما يستوجب القانون.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل يُبلغ صاحب العمل العمالَ بطريقة صحيحة بأجورهم والاستقطاعات المطبّقة عليها؟	%47
هل يحتفظ صاحب العمل بكشف رواتب واحد دقيق وموحّد؟	%15
هل أجرى صاحب العمل أي استقطاعات غير قانونية من أجور العمال؟	%9

عقود العمل وأنظمة إدارة الموارد البشرية

يشمل محور عقود العمل وأنظمة إدارة الموارد البشرية إجراءات التعاقد وعقود العمل وتسوية النزاعات وإنهاء علاقة العمل. وفي عام 2025، تم رصد عدم الامتثال لمتطلب واحد أو أكثر ضمن هذا المحور في 65% من مصانع برنامج "عمل أفضل مصر".

شكل (٩) نقاط عدم الامتثال لمجموعة عقود العمل وأنظمة إدارة الموارد البشرية



إنهاء علاقة العمل

تم رصد عدم امتثال 46% من المصانع المُقيَّمة للاشتراطات القانونية المتعلقة بتعويض رصيد الإجازة السنوية غير المستخدمة للعمال المستقيلين. ففي 26% من المصانع، احتُسب التعويض على أساس الأجر الأساسي التأميني بدلاً من إجمالي الأجر للعامل قبل الاستقالة، مخالفة لأحكام قانون العمل. وفي 9% من المصانع، لم يُصرف للعمال المستقيلين أي

تعويض عن رصيد إجازتهم السنوية غير المستخدمة. كما تعذّر على المقيِّمين في 11% من المصانع التحقق من صحة التسويات النهائية بسبب قصور في التوثيق أو تناقضات فيه، شملت غياب تفاصيل المدفوعات وانعدام وثائق الاستقالة الموقّعة أو السجلات الواضحة التي تُثبت صرف المستحقات للعامل عن رصيد الإجازات الغير مستخدمة.

وشكّل التأخر في صرف التسويات النهائية إشكالية متكررة، إذ تم رصد في 26% من المصانع تجاوز للمهلة القانونية المقررة وهي سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بمستحقاته. اتبعت العديد من المصانع دورات ثابتة لصرف الأجور،— شهرية كانت أو نصف شهرية — الأمر الذي أدى إلى تأخر العمال في استلام مستحقاتهم لأسابيع بعد الاستقالة. وفي بعض الحالات، امتدت فترات التأخير إلى 30–60 يوماً، وفي حالات أخرى لم تُسجَّل تواريخ صرف واضحة، مما أعاق التحقق من الامتثال.

عقود العمل

بلغت نسبة المصانع غير الممتثلة لمتطلبات عقود العمل 35% في عام 2025 مقارنةً بـ 44% في عام 2024. وتم رصد غياب عقود العمل الموقّعة أو عدم استلام العامل لنسخة منها، بما فيها الملاحق المتضمّنة تفاصيل الأجور والبدلات. وكانت كثير من العقود غير مكتملة، تفتقر إلى عناصر قانونية أساسية كالأجر ومدة العقد والرقم التأميني وتوقيع العامل على العقد، فيما تضمّنت عقود أخرى بنوداً غير مشروعة تقيّد الالتحاق بفرص عمل أخرى بعد الاستقالة. وعقود عدة، نصّت على رواتب تقل عن الحد الأدنى القانوني للأجر (لمن تم تعيينهم بعد قرار زيادة الحد الأدنى للأجر)، إما بالاقتصار على الأجر الأساسي التأميني أو بحذف مكونات إجمالية مطلوبة.

وفي 9% من المصانع التى طرأ عليها تغير فى نظام العمل الأساسى أو ساعات العمل، كانت لوائح تنظيم العمل الأساسية للمصنع غير مُحدَّثة بما يعكس أيام وساعات العمل الفعلية أو جداول الورديات، وكانت في معظم الحالات تفتقر لوائح تنظيم العمل إلى اعتماد الجهة المختصة. وعلى الرغم من تعهّد إدارة معظم المصانع بمعالجة هذه الثغرات، فإن ضعف التوثيق وغياب الوضوح القانوني وتدني مستوى وعي العمال لا يزال يقوض إنفاذ العقود وحقوق العمال.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل يمتلك جميع العاملين للمصنع، سواء داخل موقع العمل أو خارجه، عقود عمل؟	6%
هل تستوفي عقود العمل الاشتراطات القانونية الأخرى المقررة؟	4%

هل تتضمّن عقود العمل شروط وأحكام التشغيل المطلوبة؟	13%
هل تمتثل اللوائح تنظيم العمل الداخلية للاشتراطات القانونية المقررة؟	9%
هل يُدرك العمال شروط وأحكام عقود عملهم؟	17%

إجراءات التعاقد

لم تمتثل 24% من المصانع المشاركة لمتطلبات إجراءات التعاقد. وتمحورت المخالفات المرصودة حول تكرار فترات الاختبار للعمال الذين جُدِّدت عقودهم أو أُعيد تعيينهم، بالمخالفة للاشتراطات القانونية. وكثيراً ما برّرت الإدارة ذلك بالاستناد إلى توحيد نماذج عقود العمل، مع التعهد بمراجعتها. كما تم رصد عدم الامتثال المتعلق بالعمال الأجانب في 11% من المصانع، حيث لم يتم استخراج تصاريح عمل أو تأشيرات للعمال الأجانب.

أيضا تم رصد إشكاليات إضافية فيما يخص تشغيل العمالة من خلال عقود التشغيل الخارجي (شركات المقاولة من الباطن). ففي 13% من المصانع، وجد المقيّمون أن عمال الخدمات (الأمن والنظافة) العاملين لدى شركات المقاولة من الباطن لا يتم المساواة بينهم وبين عمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق، مع الإخلال بمبدأ المسؤولية التضامنية بين صاحب العمل الأصلي وشركات المقاولة عن جميع الالتزامات والحقوق القانونية المترتبة لعمال الخدمات (الأمن والنظافة). وشملت المخالفات الشائعة غياب عقود العمل وملفات الموظفين، وانعدام التغطية التأمينية، وتعذّر التحقق من مدفوعات الأجور وساعات العمل بسبب نقص التوثيق. فضلاً عن ذلك، كان عمال المقاولة من الباطن في ثلاثة مصانع يتقاضون أجوراً تقل عن الحد الأدنى للأجر القانوني، ولا يحصلون على بدل العمل الإضافي رغم عملهم لساعات عمل اضافية، وكذلك لا يحصلون على يوم راحة في الأسبوع. وكانت الإدارة في الغالب تحيل المسؤولية إلى شركة المقاولة من الباطن، غير أن هذه النتائج تكشف عن قصور في العناية الواجبة والرقابة، لا سيما أن المصانع تظل مسؤولة عن ضمان حصول عمال المقاولة من الباطن على مستحقاتهم القانونية كاملة.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل يلتزم صاحب العمل بالحدود القانونية لمدة التعاقد خلال فترة الاختبار؟	6%

هل تستوفي إجراءات تشغيل العمال الأجانب الاشتراطات القانونية المقررة؟	11%
هل رُصدت حالات عدم امتثال للاشتراطات القانونية المتعلقة بالأجور والعقود والسلامة والصحة المهنية وساعات العمل فيما يخص العمال غير الإنتاجيين و/أو عمال المقاولة من الباطن؟	13%

الحوار وتسوية النزاعات

في عام 2025، تم رصد عدم الامتثال لمتطلبات الحوار وتسوية النزاعات في 9% من المصانع. ففي مصنع واحد طُبِّقت جزاءات تأديبية متفاوتة على العمال عن المخالفة ذاتها مخالفاً للائحة الجزاءات للمصنع، مع عدم تناسب الجزاء لطبيعة المخالفة المرتكبة. كما اتّسمت الإجراءات التأديبية بعدم الوضوح وغير مطابقة للائحة النموذجية الاسترشادية للجزاءات التأديبية، ولم تحظَ لائحة الجزاءات التأديبية باعتماد مكتب العمل المختص. وفي 5 مصانع، تعرّض العمال للإساءة اللفظية، ولا سيما عند عدم تحقيق نسب الإنتاج المطلوبة. وتُبرز هذه النتائج الحاجة الماسّة إلى اتخاذ إجراءات تصحيحية فورية وتدريب المشرفين لضمان الامتثال لحقوق العمال. وفي هذا الإطار نفّذ برنامج "عمل أفضل مصر" بالتنسيق الوثيق مع المصانع التي رُصدت فيها هذه المخالفات برامج تدريب مهارات الإشراف وتنمية القيادة إلى جانب جلسات توعية منتظمة خلال الزيارات الاستشارية بهدف تعزيز منظومة الإبلاغ الداخلي للحدّ من مخاطر الإساءة اللفظية والإشكاليات المرتبطة بالمشرفين.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل تستوفي إجراءات الجزاءات التأديبية الاشتراطات القانونية المقررة؟	%2
هل تعرّض أي من العمال للتنمر أو التحرش أو المعاملة المهينة؟	%9

ساعات العمل

يرصد برنامج "عمل أفضل مصر" ثلاثة محاور رئيسية لساعات العمل: ساعات العمل اليومية(33% عدم امتثال) والعمل الإضافي (67% عدم امتثال) والإجازات (46% عدم امتثال) . وعلى الرغم من أن مناطق عدم الامتثال لا تزال أكثر وضوحاً في

ساعات العمل اليومية والإضافية، استمرت الفجوات في استحقاقات الإجازات خلال عام 2025، مع بروزها بشكل خاص في ما يتعلق بالإجازة العرضية.

الإجازات

في عام 2025، لم تمنح 44% من المصانع الإجازة العارضة المقررة قانوناً، مما يجعلها الإشكالية الأكثر شيوعاً ضمن محور الإجازات. وفي غالبية هذه المصانع، لم يكن العمال على دراية باستحقاقهم للإجازة العارضة، حيث أفضى أي غياب دون إخطار مسبق تلقائياً إلى استقطاعات من الأجر. في المقابل، كان عدم الامتثال المتعلق بأنواع الإجازات الأخرى أقل انتشاراً. فقد رتم رصد نحو 9% من المصانع لا تمنح العاملات المرضعات اللاتي لديهن أطفال دون السنتين استراحة الرضاعة المقررة بساعة يومياً، بينما لم تمنح 3.5% من المصانع الإجازة السنوية وفق الاشتراطات القانونية، إذ جرى تقليص استحقاقات العمال من خلال ممارسات عدة، أبرزها: خصم عدة أيام من الإجازة السنوية مقابل غياب يوم واحد، واحتساب الإجازة السنوية على أساس الحضور الفعلي لا الاستحقاق القانوني، وتحويل ساعات التأخر المتراكمة إلى استقطاعات من رصيد الإجازة السنوية.

وسُجِّلت مستويات أقل من عدم الامتثال في الإجازة المرضية وإجازة الوضع إذ بلغت نسبة كل منهما 2%. وفي إطار الإجازة المرضية تم رصد مصنع واحد لم يمنح العمال إجازتهم المرضية كاملة وفق توصيات لجنة التأمين الصحي وفي المصنع ذاته، لم تُمنح العاملات الحوامل إجازة الوضع مما اضطرهن إلى الاستقالة والعودة للعمل بعد الولادة أو الاستقالة نهائياً.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل يمنح صاحب العمل العمالَ الإجازة العارضة المقررة قانوناً؟	%44
هل يمنح صاحب العمل العمالَ الإجازة السنوية المقررة قانوناً؟	%4
هل يمنح صاحب العمل العاملاتِ المرضعات فترات راحة للرضاعة المقررة قانوناً؟	%9
هل يمنح صاحب العمل العاملاتِ إجازة الوضع المقررة قانوناً؟	%2
هل يمنح صاحب العمل العمالَ إجازة المرض المقررة قانوناً؟	%2

ساعات العمل الإضافي

تجاوز أكثر من نصف المصانع المُقيَّمة (56%) الحدود القانونية لساعات العمل الإضافي مما يعكس استمرار الضغط على منظومة إدارة وقت العمل. وفي حالات موثّقة تجاوز العمال الحد اليومي القانوني لساعات العمل بمعدل نحو 3 ساعات يومياً. فضلاً عن ذلك، لم تمنح 44% من المصانع أياماً تعويضية للعمال الذين عملوا في أيام راحتهم الأسبوعية، مما يعكس تحديات مستمرة في ضمان فترات الراحة الكافية. أما نسبة أقل من المصانع (9%) فلم تحصل علي تصريح كتابي قبل تشغيل العمل الأضافى من الجهة المختصة (قبل صدور قانون عمل رقم 14 لسنة 2025) كما استوجب قانون العمل السابق. والجدير بالذكر أن قانون العمل المعدَّل عام 2025 لم يعد يشترط الحصول على موافقة مسبقة لتشغيل العمال إضافياً، واستُعيض عن ذلك بإلزام المنشآت بإخطار مكتب العمل المختص قبل العمل الإضافي أو بعده.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل يلتزم صاحب العمل بالحدود القانونية لساعات العمل الإضافي؟	%56
هل يمنح صاحب العمل العمالَ يوم راحة آخر تعويضية عند العمل في أيام الراحة الأسبوعية؟	44%
هل يحصل صاحب العمل على الموافقة الكتابية من الجهة المختصة قبل تشغيل العمال إضافياً؟ (طبقاً لقانون العمل السابق)	9%

ساعات العمل اليومية

شهد عدم الامتثال المتعلق بساعات العمل اليومية تحسناً ملحوظاً في عام 2025 مقارنةً بعام 2024 فقد شهدت نسبة المصانع التي لا توفر فترات الراحة اليومية المقررة انخفاضاً ملحوظاً إلى 20% بعد أن كانت 50% في عام 2024، مما يعكس تقدماً واضحاً في ضمان حصول العمال على فترات راحة كافية خلال يوم العمل. كما تراجع عدم الامتثال المتعلق بعدم دقة سجلات الحضور والانصراف داخل أوقات العمل إلى 9% مقارنةً بـ 18% في العام السابق، مما يُشير إلى تحسينات في منظومة تسجيل أوقات العمل وإدارة السجلات. وانخفضت أيضاً نسبة المصانع غير الممتثلة للحدود القانونية لساعات العمل اليومية أو الأسبوعية العادية انخفاضاً طفيفاً من 8% في 2024 إلى 6% في 2025. كذلك تراجعت نسبة المصانع التي لا تُخفّض ساعات العمل للعمال من ذوي الإعاقة أو المعيلين لأفراد من أسرهم من ذوي الإعاقة من 8% إلى 4%. وتعكس هذه الاتجاهات

مجتمعةً تحسناً تدريجياً في الامتثال لمتطلبات ساعات العمل العادية، ولا سيما فيما يخص فترات الراحة وتخفيض ساعات العمل للفئات الأكثر احتياجاً.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل يوفر صاحب العمل فترات الراحة اليومية المقررة قانوناً؟	%20
هل تعكس سجلات الحضور والانصراف داخل وقت العمل الساعات الفعلية للعمال؟	%9
هل تتجاوز ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية الفعلية الحد القانوني المقرر؟	%6
هل يُخفِّض صاحب العمل ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة واحدة للعمال من ذوي الإعاقة والعمال المعيلين لذوي الإعاقة؟	%4

السلامة والصحية المهنيتين وتأمين بيئة العمل

تشكل السلامة والصحة المهنيتين الجزء الأكبر في أداة تقييم الامتثال في برنامج "عمل أفضل - مصر"، حيث تضم 73 سؤالًا تغطي ثمانية نقاط امتثال وهي: الاستعداد للطوارئ، وحماية العمال، والخدمات الصحية والإسعافات الأولية، والمواد الكيميائية والمواد الخطرة، ونظم إدارة السلامة والصحة المهنيتين، ومرافق الخدمات والحضانة، وسكن العمال. وتُعتبر السلامة والصحة المهنيتين المجموعة الأعلى في معدلات عدم الامتثال، حيث بلغت نسبة المخالفات 54% من نتائج عام 2025.

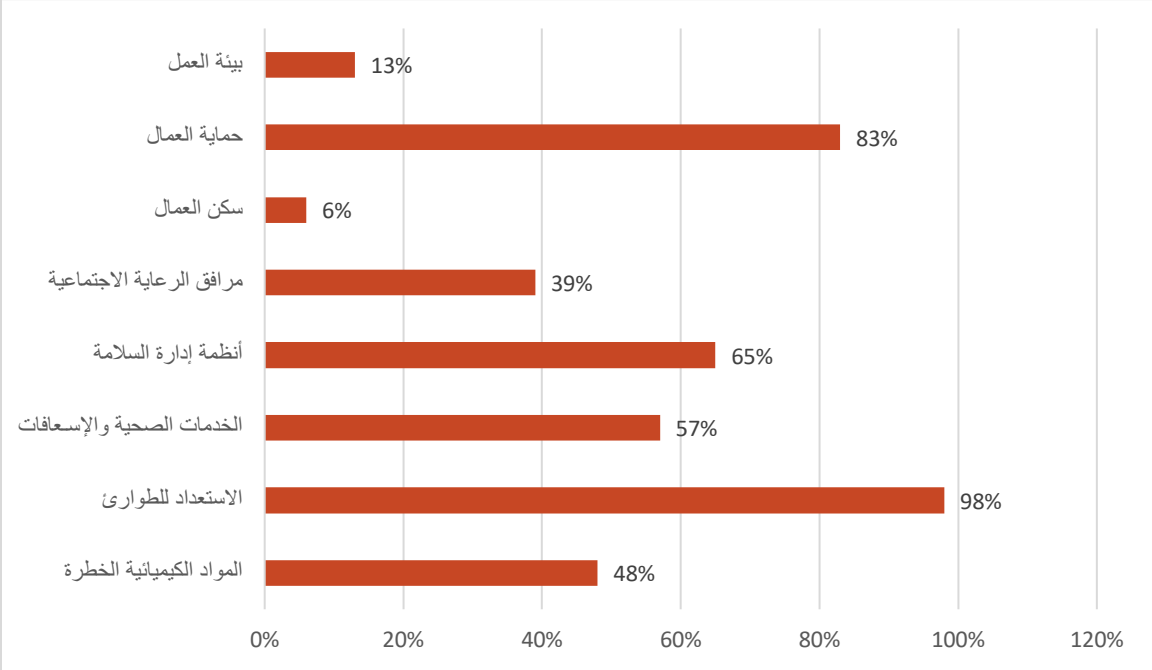
رصد برنامج "عمل أفضل – مصر "استمرار نمط عدم الامتثال في مجموعة " السلامة والصحة المهنيتين "على الرغم من الجهود المتواصلة لدعم نظم إدارة السلامة والصحة المهنيتين في المصانع المشاركة. في عام 2025، قام البرنامج بتيسير 46 اجتماعاً للجنة السلامة والصحة المهنيتين، بهدف تعزيز الشمولية وترسيخ الحوار داخل هذه اللجان، مع التركيز بشكل خاص على تحقيق المساواة بين الجنسين. شملت هذه الاجتماعات عدة موضوعات، من بينها أدوار ومسؤوليات أعضاء لجنة السلامة والصحة المهنيتين، واستراتيجيات تعزز مشاركة العمال، وتقديم الدعم فيما يتعلق بآليات التواصل بين العمال والإدارة.

وعلاوة على ذلك، نظّم برنامج "عمل أفضل مصر" سبع اجتماعات مع ممثلي العمال في لجان السلامة والصحة المهنية، بهدف مناقشة آليات الحوار الاجتماعي وتحسين قنوات التواصل وتقوية التعاون فيما يتجاوز قضايا السلامة والصحة المهنية.

إضافة إلى ذلك، واستناداً إلى تقييم الاحتياجات التدريبية للسلامة والصحة المهنيتين لعام 2025، حدّد البرنامج الحاجة لبناء قدرات موجّهة في مجال إجراءات السلامة والصحة المهنيتين العامة، والتعامل مع المواد الكيميائية، وإدارة السلامة والصحة المهنية، وقد استفاد من هذه التدريبات 1,004 مشارك (40% منهم من النساء).

وبحسب نتائج التقييمات، تم رصد مناطق عدم الامتثال ضمن محور السلامة والصحة المهنية في 95% من المصانع.

الشكل (١٠): نسبة المصانع الغير ممتثلة ضمن محور السلامة والصحة المهنيتين



الاستعداد للطوارئ

ورد في تقارير التقييم السنوى أن 98% من المصانع التي تم تقييمها لديها مخالفات رئيسية في مجال "الاستعداد للطوارئ"، فيما يخص إمكانية الوصول إلى مخارج الطوارئ ووضع علامات واضحة لمسالك الهروب، والالتزام بإجراءات السلامة من

الحرائق مثل وجود أجهزة إنذار الحريق ومعدات الإطفاء صالحة للتشغيل، بالإضافة إلى الالتزام باشتراطات الدفاع المدني واعتماد خطة الطوارئ.

تظل السلامة من الحرائق إشكالية مستمرة، إذ تفتقر أكثر من نصف المصانع المشاركة إلى معدات مكافحة الحرائق الكافية، في حين لم تعتمد 67% من المصانع خطة للطوارئ من الجهة المختصة. لم تمتثل 33% من المصانع لمتطلبات السلامة المتعلقة بوضوح العلامات الإرشادية لمسالك الهروب والحفاظ على مخارج وممرات الطوارئ خالية من العوائق.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل يوجد في مكان العمل معدات إطفاء حريق كافية؟	%57
هل مخارج الطوارئ متاحة، وخالية من العوائق، ومفتوحة خلال ساعات العمل، بما في ذلك العمل الإضافي؟	%33
هل يقوم صاحب العمل باعتماد وتنفيذ خطة طوارئ؟	%67
هل يوجد في مكان العمل نظام كشف وإنذار عن الحريق؟	%47
هل العلامات الإرشادية لمخارج الطوارئ ومسالك الهروب واضحة في مكان العمل؟	%46
هل وفر صاحب العمل تدريبًا لعدد مناسب من العمال على استخدام معدات إطفاء الحريق؟	%26
هل يتم تخزين المواد القابلة للاشتعال بشكل آمن؟	%11
هل مصادر الاشتعال المحتملة مؤمنة بشكل ملائم؟	%24
هل يجري صاحب العمل تجربتين على الأقل للأخلاء فى حالات الطوارئ؟	%2
هل هناك عدد كافٍ من مخارج الطوارئ؟	%2

حماية العمال

تمثلت أكثر نقاط عدم الامتثال شيوعاً ضمن محور حماية العمال في استخدام معدات الوقاية الشخصية والتعامل مع الآلات الخطرة، حيث لم تقم 65% من المصانع بتدريب العمال بشكل فعّال أو حثهم على استخدامها بشكل صحيح.ما تم رصد فجوات في عدد من تدابير السلامة الأساسية، حيث لم تطبق 30% من المصانع بشكل كامل إجراءات الحماية ضد السقوط والأجسام المتساقطة، في حين واجهت 20% من المصانع مشكلات تتعلق بالتركيبات الكهربائية وأعمال الصيانة.

إضافةً إلى ذلك، لم يتوفر لدى 13% من المصانع وسائل الحماية الكافية للآلات، بينما لم تستوفِ 11% منها متطلبات بيئة العمل المريحة (ergonomic requirements).

كما استمر توفير مهمات الوقاية الشخصية كأحد التحديات في 9% من المصانع، في حين أن 7% من المصانع لم تحصل على التصاريح اللازمة لتشغيل بعض المعدات مثل المصاعد و أجهزة الضغط. وقد سُجّل أيضاً أن نسبة محدودة من المصانع (2%) تفتقر إلى لافتات التحذير المناسبة للمناطق الخطرة.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل يتم تدريب العمال بشكل فعّال وتشجيعهم على استخدام معدات وآلات الحماية الشخصية بشكل صحيح؟	65%
هل يتم تركيب وصيانة الواقيات المناسبة لجميع الآلات والمعدات الخطرة؟	13%
هل يمتثل صاحب العمل لمتطلبات بيئة العمل المريحة (الأرغونوميا)؟	11%
هل يتم تركيب وصيانة الأسلاك والكابلات والمفاتيح والمقابس والمعدات الكهربائية (مثل المحولات، والمولدات، ولوحة الكهرباء، وقواطع الدوائر الكهربائية) بشكل سليم، مع التأريض المناسب للمعدات؟	20%
هل يتخذ صاحب العمل التدابير القانونية المطلوبة لحماية العمال من السقوط من ارتفاعات أو إصابتهم بسقوط الأشياء عليهم؟	30%
هل يمتلك صاحب العمل التصاريح القانونية المطلوبة لتشغيل المصاعد والمعدات الكهربائية للرفع والسحب، والغلايات البخارية، وغيرها من أجهزة الضغط البخاري؟	7%
هل يزود صاحب العمل العمال بجميع ملابس ومعدات الحماية الشخصية اللازمة؟	9%
هل يتم تعليق التحذيرات المناسبة الخاصة بالسلامة في مكان العمل؟	2%

الخدمات الصحية والإسعافات الأولية

في عام 2025، تم رصد عدم الامتثال المتعلق بالخدمات الصحية في موقع العمل والإسعافات الأولية في عدد من المجالات. وكانت أكثرها شيوعاً المتعلقة بالفحوصات الطبية (الكشف الطبي الابتدائي)، حيث لم تمتثل 35% من المصانع للاشتراطات القانونية المتعلقة بإجراء الفحص الطبي الابتدائي قبل التعيين أو الفحوصات الدورية للعمال.

ولم تتعامل 28% من المصانع بشكل كافٍ مع مخاطر السلامة والصحة المهنية الخاصة بالعاملات الحوامل والمرضعات. وتم رصد عدم الامتثال المتعلق بحماية العاملات الحوامل والمرضعات في عدد من المصانع، وبالأخص فيما يتعلق بساعات العمل والعمل الإضافي. وكانت أكثر المخالفات شيوعاً هي عدم تخفيض ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة واحدة ابتداءً من الشهر السادس من الحمل، كما يستوجب القانون. وفي عدد من المصانع، تبيّن أن العاملات الحوامل يعملن نفس ساعات العمل المقررة لباقي العاملين. وفي بعض الحالات، اتخذ أصحاب العمل ترتيبات بديلة — كمنح أيام راحة إضافية أو فترات استراحة — بدلاً من تخفيض ساعات العمل اليومية، وهو ما لا يتوافق مع الاشتراطات القانونية.

كما تبيّن أن بعض العاملات الحوامل يُكلَّفن بالعمل الإضافي، بما في ذلك العمل في أيام الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية. وفي بعض المصانع، حتى عند تطبيق تخفيض الساعة الواحدة، استمرت العاملات في أداء العمل الإضافي. وفي حالات أخرى، عوملت ساعة التخفيض كساعة عمل إضافي وتم تعويض العاملة على هذا الأساس. تتعارض هذه الممارسات مع أحكام القانون التي تحظر تكليف العاملات الحوامل بالعمل الإضافي وكذلك خلال الفترة التالية للولادة[6]. ورُصدت أيضاً صعوبات في التحقق، حيث أدت التناقضات بين سجلات الحضور ومقابلات العمال في بعض المصانع إلى صعوبة التأكد ما إذا كان تخفيض ساعات العمل قد طُبِّق فعلياً.

وكثيراً ما عزت الإدارة هذه الممارسات إلى تفضيل العاملات أنفسهن، ولا سيما فيما يتعلق بترتيبات الانتقال أو الحاجة إلى دخل إضافي. إلا أن هذه النتائج تشير إلى وجود ثغرات في تطبيق الحماية القانونية الخاصة بالعاملات الحوامل والمرضعات، وبالأخص فيما يتعلق بساعات العمل وقيود العمل الإضافي.

وفي ما يخص المرافق الطبية، لم يتوفر لدى 15% من المصانع المرافق الطبية المطلوبة في موقع العمل أو الكوادر الطبية المؤهلة. وفي بعض المصانع، وعلى الرغم من وجود ممرضة وتعاقد مع طبيب، لم يزور الطبيب المصنع (وفقاً للضوابط القانونية)، ولم يكن هناك عيادة داخل الموقع. وفي حالات أخرى، كانت عقود الأطباء منتهية الصلاحية، أو كانت الخدمات الطبية مقتصرة على ورديات محددة فقط، مما يترك عدداً كبيراً من العمال دون تغطية طبية كافية. وتمثّلت إحدى الإشكالية المتكررة في مؤهلات الممرضين والممرضات العاملين داخل المنشأة ، إذ لم يكن الممرضون والممرضات العاملون داخل

---

[6] وفقاً للمادة 70 من قانون الطفل المصري رقم 12 لسنة 1996 (المعدَّل بالقانون رقم 126 لسنة 2008)، يحق للعاملة الحامل تخفيض ساعات عملها اليومية بما لا يقل عن ساعة واحدة ابتداءً من الشهر السادس من الحمل. كما يحظر القانون تشغيل المرأة في عمل إضافي خلال فترة الحمل ولمدة ستة أشهر تالية للولادة.
وعلاوة على ذلك، يحظر قانون العمل المصري تشغيل العاملة، ابتداءً من الشهر السادس من الحمل، لأكثر من ست ساعات يومياً، ولا يجوز تكليفها بأي عمل إضافي خلال هذه الفترة

المنشأة حاصلين على المؤهلات أو الشهادات الرسمية المطلوبة لأداء مهامهم الوظيفية. وفي بعض الحالات، اعتمدت المصانع على معاون تمريض أو كوادر غير مؤهلة لتقديم الرعاية الأساسية، على أن تُحوَّل الحالات الجسيمة إلى المستشفيات القريبة. كما لم تضمن بعض المصانع تغطية طبية كافية خلال جميع الورديات، ولا سيما عمال الورديتين الثانية والثالثة، رغم العدد الكبير للعمالة.

وتم رصد مناطق عدم امتثال أكثر محدودية فيما يخص الجاهزية للإسعافات الأولية. فلم تحتفظ 4% من المصانع بعدد كافٍ من صناديق الإسعافات الأولية أو مستلزماتها في أماكن يسهل الوصول إليها، فيما لم تقدّم 2% من المصانع تدريباً على الإسعافات الأولية للعمال.

السؤال	نسبة عدم الامتثال 2025
هل يلتزم صاحب العمل بالمتطلبات القانونية المتعلقة بالفحوصات الطبية للعمال؟	%35
هل يحتوي مكان العمل على المرافق والكوادر الطبية المطلوبة في مكان العمل؟	%15
هل يعالج صاحب العمل مخاطر السلامة والصحة للحوامل والمرضعات؟	%28
هل تأكد صاحب العمل من وجود عدد كافٍ من صناديق ومستلزمات الإسعافات الأولية المتاحة بسهولة في مكان العمل؟	%4
هل وفر صاحب العمل تدريباً على الإسعافات الأولية للعمال؟	%2

المواد الكيميائية والمواد الخطرة

في عام 2025، تم رصد عدم الامتثال المتعلق بالسلامة الكيميائية في عدد من المجالات. وكانت أكثر المخالفات شيوعاً متعلقة بوضع بطاقات البيانات التعريفية للمواد الكيميائية، حيث لم تلتزم 30% من المصانع بوضع بطاقات البينات بشكل صحيح على الكيماويات، مما يحدّ من قدرة العمال على التعرف على المخاطر والتعامل معها بأمان. إضافة إلى ذلك، لم تحتفظ 22% من المصانع بصحائف بيانات السلامة (SDS) للمواد الكيميائية الخطرة المستخدمة في موقع العمل. كما شكّل التخزين الغير آمن للمواد الكيميائية إشكالية في 15% من المصانع، مما يزيد من مخاطر التعامل غير الآمن أو التعرض العرضي لها. وتم رصد

فجوات أقل فيما يخص جاهزية موقع العمل ومنظوماته، حيث لم توفر 9% من المصانع وحدات اغتسال أو مواد التطهير اللازمة في حال التعرض للمواد الكيميائية، ولم تحتفظ 4% من المصانع بسجل حصري للمواد الكيميائية الخطرة.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل يتم تخزين المواد الكيميائية والمواد الخطرة بشكل صحيح؟	%15
هل يتم وضع العلامات التعريفية بشكل صحيح على المواد الكيميائية والمواد الخطرة؟	%30
هل لدى صاحب العمل صحائف بيانات السلامة الكيميائية للمواد الكيميائية الخطرة المستخدمة في مكان العمل؟	%22
هل يوفر صاحب العمل مرافق غسيل ومواد تطهير كافية في حال التعرض للمواد الكيميائية الخطرة؟	%9
هل اتخذ صاحب العمل إجراءات لتقييم ومراقبة ومنع والحد من تعرض العمال للمواد الكيميائية والمواد الخطرة؟	%0
هل يحتفظ صاحب العمل بسجل للمواد الكيميائية والمواد الخطرة المستخدمة في مكان العمل؟	%4

نظم إدارة السلامة والصحة المهنيتين

في عام 2025، ظل عدم الامتثال المتعلق بمنظومات إدارة السلامة والصحة المهنيتين ملحوظاً في عدد من المحاور. وكانت أكثر المشاهدات شيوعاً متعلقة بتعيين فني وأخصائي السلامة والصحة، حيث لم تستوفِ 52% من المصانع المتطلبات القانونية، سواء فيما يتعلق بعدم تعيين العدد المطلوب من الفنيين والأخصائيين، أو عدم استيفائهم للتدريب المطلوب قانوناً، أو غياب اعتماد تشكيل فريق إدارة السلامة والصحة المهنية، أو عدم توزيع المهام بشكل ملائم على الكوادر المعيّنة.

إضافة إلى ذلك، لم تتوفر لدى 23% من المصانع آليات فعّالة لضمان التعاون بين العمال والإدارة في شؤون السلامة والصحة المهنيتين، وذلك من خلال وجود لجان السلامة والصحة المهنية العاملة بشكل فعال. وتتشابه التحديات التي تواجه لجنة السلامة والصحة المهنية مع تلك الخاصة بفريق السلامة والصحة المهنية، لاسيما فيما يتعلق بعدم حصول أعضائها على التدريب المطلوب قانوناً، وغياب اعتماد تشكيل اللجنة، فضلاً عن عدم التوازن في التمثيل بين الإدارة والعمال.

كما رُصدت فجوات في تقييم وتحليل المخاطر، إذ لم يجرِ 13% من المصانع تقييمات السلامة والصحة المهنيتين المطلوبة قانوناً. وكانت هذه التقييمات، إما تفتقر إلى تغطية عدد من الأقسام ، أو لا تشمل العمال من ذوي الإعاقة أو العاملات الحوامل، أو لم تُحدَّث لتتضمن جميع تدابير الضبط. وأخيراً، لم تحصل نسبة أصغر من المصانع (4%) على تصاريح البناء أو الموافقات القانونية المطلوبة من جهات الترخيص المختصة مثل (شهادات السلامة الإنشائية وسلامة الوصلات الكهربائية للمباني).

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل أجرى صاحب العمل تحليل وتقييم عامًا لقضايا السلامة والصحة المهنيتين في المصنع؟	%13
هل يمتلك صاحب العمل تصاريح البناء والتراخيص القانونية الصادرة عن لجنة التراخيص المحلية؟	%4
هل لدى المصنع الفنيين والأخصائيين في مجال السلامة والصحة المهنيتين حسب المتطلبات؟	%52
هل وضع صاحب العمل آليات لضمان التعاون بين العمال والإدارة في قضايا السلامة والصحة المهنيتين؟	%23

مرافق الخدمات

في عام 2025، تم رصد ثغرات في عدد من المصانع فيما يخص توفير مرافق الخدمات الكافية للعمال. فلم يستوفِ نحو 22% من المصانع المتطلبات القانونية المتعلقة بالمرافق الخدمية في موقع العمل، بما فيها توفير خدمات الحضانة للأمهات العاملات، فيما افتقرت 20% من المصانع إلى مناطق مخصصة لتناول الطعام ملائمة لعدد العمال داخل المصنع. إضافة إلى ذلك، لم توفر 9% من المصانع مرافق صحية (دورات مياة) كافية أو يسهل الوصول إليها.

وشكّل توفير خدمات رعاية الأطفال (الحضانات) وإمكانية الوصول إليها إشكالية متكررة. فعلى الرغم من وجود عقود رسمية مع حضانات خارجية في كثير من المصانع، لم يكن العمال في الغالب على دراية بهذه الخدمات أو يستفيدون منها. وفي حالات عديدة، لم تُحتفظ بأي سجلات للمستفيدين من تلك الخدمات، الأمر الذي يعيق التحقق من مدى إتاحة الوصول إليها كما فرضت بعض الحضانات قيوداً — كاشتراطات الحد الأدنى للسن — الذي أضعف إمكانية الاستفادة منها للعمال من ذوى الأطفال الأصغر سناً. وفي عدد من المصانع، أكد العمال خلال المقابلات بأنه لم يتم إبلاغهم بوجود خدمات الحضانة رغم وجود عقود سارية. وفي حالات أخرى، كانت الخدمات متاحة من الناحية التقنية لكنها غير مستخدمة، إما بسبب ضعف الوعي أو للجوء العمال إلى ترتيبات بديلة لرعاية أطفالهم. تشير هذه النتائج إلى أنه بجانب الامتثال الرسمي، ثمة حاجة إلى بذل جهود أكبر لضمان إحاطة العمال بالخدمات الاجتماعية المتاحة وتمكينهم من الاستفادة منها فعلياً.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل يوجد في مكان العمل مساحة مخصصة كافية لتناول الطعام؟	%20
هل يوجد في مكان العمل جميع مرافق الخدمات والحضانات المطلوبة؟	%22
هل يوجد في مكان العمل دورات مياه كافية يسهل الوصول لها؟	%9

سكن العمال

يشغّل 30% من المصانع عمال أجانب بإجمالي 1,601 عاملاً أجنبياً، أغلبهم من الجنسيتين البنغلاديشية والهندية، من بينهم 51 مشرفاً في 17 مصنعاً. في مصنعين يمنح العمال الأجانب بدل سكن نقدياً، وبناءً على ذلك يتولى العمال الوافدون ترتيب سكنهم بأنفسهم. ولدعم هذا الترتيب، يسّر أصحاب العمل إبرام عقود إيجار شخصية مباشرة بين أصحاب المباني والعمال الأجانب أو من ينوب عنهم، لضمان توفير السكن الملائم لهم عبر هذه العقود بدلاً من توفير سكن مباشرةً من قِبَل المصنع.

تم رصد مخالفات تتعلق بسكن العمال في 6% من المصانع، تمثّلت في عدم الامتثال لاشتراطات الاستعداد لمواجهة الطوارئ في مساكن العمال. وشملت الأمثلة على ذلك: غياب معدات السلامة من الحرائق كطفايات الحريق وصناديق الإسعافات الأولية، وانعدام أنظمة الكشف عن الحرائق والإنذار، وغياب أو تعطل مرافق الطوارئ الأساسية والإضاءة الخاصة بمسالك الهروب و مخارج الطوارئ. وفي بعض الحالات، لم تكن مسالك الهروب مُحدَّدة بوضوح، ولم تكن خطط الإخلاء معتمدة، ولم تُجرَ أي تدريبات إخلاء على الحريق. كما رصد المقيِّمون حالات كانت فيها أنظمة إنذار الحريق معطّلة وصناديق الإسعافات الأولية فارغة، مما يُقيّد القدرة على الاستجابة الفعّالة في حالات الطوارئ.

إضافة إلى ذلك، لم توفر 2% من المصانع الخصوصية الكافية للعمال في مرافق السكن. فعلى سبيل المثال، كانت غرف المبيت تفتقر إلى خزائن شخصية آمنة، مما يحول دون قدرة العمال على حفظ متعلقاتهم بأمان.

السؤال	نسبة عدم الامتثال
هل توفر مرافق السكن الخصوصية الكافية للعمال؟	%2
هل اتخذ صاحب العمل الاستعدادات الكافية لمواجهة حالات الطوارئ في مرافق السكن؟	%6

بوابة الافصاح والشفافية

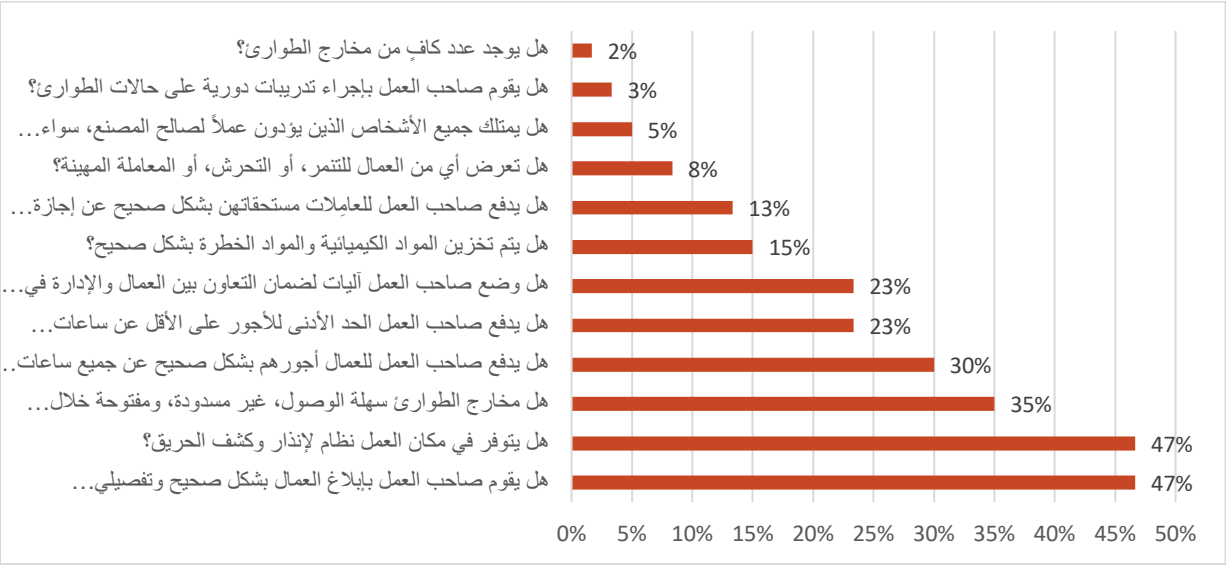
يُسهم الإتاحة العامة لنتائج التقييمات عبر بوابة الافصاح والشفافية في تشجيع المصانع التي رُصدت فيها حالات عدم امتثال على التحسين المستمر، ولا سيما في مجالات السلامة والصحة المهنية وعمل الأطفال والتمييز والعمل القسري وتعويضات العمال والعقود والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

يلتزم برنامج "عمل أفضل مصر" بتعزيز الشفافية في البيانات المتاحة للمشترين الدوليين والمصانع المسجّلة على حدٍّ سواء، يتجلى هذا الإلتزام في إطلاق بوابة الشفافية وإتاحتها لأصحاب العمل و جميع فرق إدارة المصانع المسجّلة. على المستوى الداخلي ، يعمل البرنامج على رصد ومتابعة 26 نقطة امتثال خاضعة للإفصاح العام بصورة دقيقة ومنتظمة، إذ يجري تتبّعها بشكل منهجي خلال الزيارات الاستشارية لضمان المتابعة المستمرة والتدخل عند الضرورة.

وتُقدّم الأقسام التالية نظرة عامة على متوسطات عدم الامتثال في هذه النقاط الـ 26 الخاضعة للإفصاح العام، مما يتيح تصوراً أولياً لما قد تكشف عنه نتائج الإفصاح العام لقطاع الملابس الجاهزة في مصر. وعند إطلاق بوابة الشفافية، ستعكس البيانات أحدث تقييم للمصنع الذي خضع لتقييمين أو أكثر، وعليه فإن الأرقام المعروضة أدناه قد تختلف عن تلك التي ستظهر على البوابة عند إطلاقها.

يشمل هذا القسم بيانات إجمالية من 57 مصنعاً (54 مصنعاً للملابس الجاهزة وثلاثة مصانع من قطاعات أخرى). 7% فقط من المصانع امتثلت امتثالاً كاملاً لجميع النقاط الخاضعة للإفصاح العام.

الشكل (١١) : نسبة المصانع غير الممتثلة لنقاط الإفصاح العام



الخطوات المستقبلية

رؤية برنامج "عمل أفضل مصر" لعام 2026

يسعى برنامج "عمل أفضل مصر" في عام 2026 إلى تعميق التحسينات على مستوى القطاع فيما يخص معايير العمل من خلال توسيع نطاق التدخلات لتشمل قطاعات تتجاوز الملابس الجاهزة، وترسيخ منهجياته داخل المنظومات الوطنية. بالاستناد إلى التقدم المحرز في عامَي 2024 و2025 — بما في ذلك تدريب مفتشي العمل، وإطلاق برنامج سفراء برنامج عمل أفضل داخل المصانع[7]، واعتماد أدلة السلامة والصحة المهنية الوطنية — سيُركّز البرنامج على الاستدامة والمأسسة. وستحتل قضايا المساواة بين الجنسينوالشمول الاجتماعي مكانة محورية في أولويات البرنامج، من خلال جهود موجّهة لتعزيز تمثيل

[7] يهدف برنامج سفراء المصانع إلى بناء قدرات الكوادر الداخلية في المصانع على رصد عمليات التحسين وإدارتها.

المرأة وضمان بيئات عمل أكثر أماناً وإنصافاً للجميع، بما في ذلك الفئات الأكثر تهميشاً. ومن خلال توثيق الدروس المستفادة وتوسيع نطاق الأدوات والشراكات المُختبرة، سيُسهم البرنامج في بناء نموذج وطني لتحسين معايير و بيئة العمل في مصر.

التعاون مع الشركاء المعنيين

بناءً على الأسس التي أُرسيت في عامَي 2024 و2025، سيُكثّف البرنامج جهوده لمأسسة آليات تلقّي الشكاوى. في عام 2026، سيواصل البرنامج تعاونه الوثيق مع وزارة العمل لتوحيد الفهم المشترك لقانون العمل الجديد، وتحديث أدلة الامتثال التي جرى اعتمادها في 2025، ومراجعة المشاهدات الأكثر شيوعاً للتقييمات. كما سيستكشف البرنامج فرص التعاون في مجال السياسات عبر مختلف القطاعات ولاسيما فيما يتعلق بالأجور وساعات العمل وإدماج الأشخاص من ذوي الإعاقة وحقوق المرأة العاملة. وبالتنسيق مع وزارة العمل وسائر الأطراف الوطنية، سيواصل البرنامج تقديم التدريبات والندوات الصناعية حول قانون العمل الجديد للمصانع المشاركة في البرنامج. وأخيراً، سيواصل البرنامج تعزيز الحوار وتبادل البيانات من خلال ربط نتائج المصانع المجمّعة بمنظومةالتفتيش وتسوية النزاعات وتحديد الأجور.

السلامة والصحة المهنيتين

ستنصبّ الجهود على تعزيز منظومات السلامة والصحة المهنيتين ضمن أطر إدارة السلامة بالمصانع، بما يشمل إنشاء لجان السلامة والصحة المهنيتين وضمان فاعليتها وأنظمة إدارتها. وستُعزَّز مشاركة البيانات بين المصانع والأطراف والشركاء الوطنيين والمفتشين عبر الندوات الصناعية والتفاعلات الفنية، إلى جانب تطوير منظومة رصد قائمة على تقييم المخاطر. بالإضافة إلى ذلك، سيدعم التعاون مع منظمة العمل الدولية وشركاء الأمم المتحدة، بما في ذلك الفريق العامل المعني بالأشخاص من ذوي الإعاقة، الإدماج في بيئة العمل وتوسيع نطاق تمتع العمال من ذوي الإعاقة بحقوقهم..

الحوار الاجتماعي

بناءً على الأسس التي تم إرسائها في 2024، واصل البرنامج، جهوده لتعزيز آليات الحوار الاجتماعي على مستوى المصانع من خلال دعم التنسيق الوثيق بين ممثلي العمال والإدارة في لجان السلامة والصحة المهنيتين ، لبناء هياكل حوكمة موحّدة وتعزيز آليات تلقّي الشكاوى. وسيتم دعم هذا النهج بالتعاون المستمر مع وزارة العمل لتعزيز تسوية الشكاوى وفق معايير العمل الدولية. ومن خلال ورش عمل حول قانون العمل وفض النزاعات والحوار الاجتماعي، عزّز كل من العمال والإدارة قدراتهم على التعامل البنّاء مع قضايا بيئة العمل، بما في ذلك العنف والتمييز والحقوق في العمل. وعلى المستوى الوطني، نظّم البرنامج ورشة عمل في الإسماعيلية بمشاركة اتحاد الصناعات المصرية والنقابات العمالية وأصحاب المصلحة لمناقشة النتائج الشائعة

للامتثال وتعزيز التفسير الموحّد لأحكام قانون العمل. وقد أرسى هذا الحوار الأساس لإعداد دليل امتثال عملي لدعم الفهم المتسق وتطبيق متطلبات العمل عبر القطاع.

وتعززت هذه الجهود بإنشاء المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي، والذي يُعد إنجازاً بارزاً جرى إطلاقه في إطار مشروع SLARIE وأسهم فيه البرنامج بالدعم الفني والمناصرة. ويوفر هذا التطور المؤسسي منصةً رسمية ثلاثية الأطراف تُكمّل الآليات القائمة على مستوى المنشأة، مما يعزز الروابط بين الحوار في بيئة العمل ومنظومة حوكمة العمل علي المستوى الوطني.

التعاون مع المشترين الدوليين والعلامات التجارية

إدراكاً لدور المشترين بوصفهم محرّكاً رئيسياً للتغيير، تفاعل البرنامج في 2025 مع 47 مشترياً. وسيواصل البرنامج تعزيز تعاونه مع العلامات التجارية لدعم التحسينات في المجالات ذات الأولوية كالامتثال للأجور والسلامة من الحرائق والحماية الاجتماعية. وسيُولي البرنامج الأولوية لتسجيل موردي العلامات التجارية الحاليين لتعظيم الأثر على مستوى المصانع وضمان انتشار أوسع لمعايير العمل عبر سلاسل التوريد. وفي عام 2026، سيواصل البرنامج إشراك المشترين من خلال ورش عمل ومنصات حوار موجّهة، تعزز التوافق مع اللوائح العمالية الوطنية بما فيها تطبيق الحد الأدنى للأجر وأطر السلامة والصحة المهنية. وستُركّز هذه الجهود على الممارسات الشاملة والمعاملة العادلة للعمال والمصادر المسؤولة. وبالتوازي، سيوثّق البرنامج ويشارك أفضل الممارسات عبر سلاسل التوريد لتشجيع التحسين المستمر وتكرار النهج الناجح على مستوى المصانع.

◀ الاستدامة

في عام 2025، عزّز البرنامج الاستدامة من خلال نهج متعدد المحاور يرتكز على المأسسة والملكية المشتركة والتوسع خارج نطاق مصانع برنامج "عمل أفضل". وأولى البرنامج الأولوية للتعاون الوثيق مع وزارة العمل والشركاء الاجتماعيين، وتعزيز القدرات الوطنية في التدريب والتفتيش من خلال التخطيط المشترك ودورات تدريب المدربين والتدريب المشترك للمنشآت. كما تم دعم هذه الجهود من خلال التعاون الفني مع خبراء مكتب منظمة العمل الدولية في القاهرة لضمان التوافق مع المعايير الوطنية والدولية. كما استثمر البرنامج قدرته على جمع أصحاب المصلحة من وزارة العمل وأصحاب العمل والنقابات واتحاد الصناعات والعلامات التجارية والمجموعات الصناعية لتعزيز التفسير والتطبيق المتسق للحد الأدنى للأجور المُعدَّل وغيره من قضايا عدم الامتثال المتكررة. وتعززت الاستدامة كذلك من خلال تطوير أدوات امتثال عملية شملت مدونة السلوك

الخاصة بعمل الأطفال، ومطوية السلامة والصحة المهنية، ومطوية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي تم اعتمادها ونشرها خارج مصانع البرنامج لتشمل قطاعات أخرى. وفي عام 2026، سيعمل البرنامج على توسيع نطاق التطبيق الوطني لهذه الأدوات، وتعزيز نماذج التنفيذ القائمة على تدريب المدربين بما في ذلك تنفيذ الجولة الثانية من برنامج سفراء المصانع، فضلاً عن تعزيز ملكية العلامات التجارية والاستفادة من نفوذها لتحفيز المعالجة وتحقيق تحسينات امتثال.

الملاحق

ملحق أ: مصانع الملابس الجاهزة المشمولة في هذا التقرير

أيس لصناعة الملابس مصر	دلتا الدولية لصناعة المنسوجات(DITEM)
المصرية السعودية لصناعة الملابس الجاهزة والمنسوجات – مرغم الإسكندرية	شركة دلتا لصناعة الأقمشة مصر – القاهرة
العجور تكس	دلتا للمنسوجات المنيا للجوارب
أليكس أباريلز – 9	شركة دلتا شمال الصعيد للملابس
أليكس أباريلز 10	دايس للملابس الجاهزة (ديس القليوبية)
أليكس أباريلز 11 المغسلة	المنسوجات المصرية للصباغة والتجهيز
أليكس أباريلز 7، القص المركزى ومخزن القماش	شركة الهلال للتريكو والصباغة والملابس الجاهزة
ألفا لصناعة الأقمشة	شركة الروضة للغزل والحياكة والملابس الجاهزة
شركة آسك للملابس	الشامي للملابس الجاهزة
بيوتي إن للملابس الجاهزة	إمبي للصناعات الدولية
شركة بوستيك مصر ش.م.م	إمبي الدولية – وحدة رقم 11
صناعات كانون العالمية	انفا تكستيل جروب لصناعة الجوارب
جلوب للصناعات النسيجية	إيروغلو مصر للملابس الجاهزة ذ.م.م

جي إن تي للمنسوجات	شركة جيزة لتنمية الصعيد
جولدن أفينيو لتصنيع الملابس	شركة جيزة للغزل والنسيج
جولدن ستارز للملابس	شركة جيزة للغزل والنسيج (فرع المطرية)
هاندا ايجيبت للمنسوجات	شركة اللوتس هاي تك للملابس الجاهزة
هيلا مصر للملابس	شركة ماس للملابس الجاهزة
جيد للمنسوجات مصر	ميلتكس تكستايل مصر ٢
جيد للمنسوجات الإسماعيلية	شركة نهضة مصر للتجارة والتوزيع
شركة كازارين للمنسوجات	بلازا للملابس الجاهزة
شركة اللوتس للملابس	مطبعة نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع
شركة اللوتس هاي فاشون للملابس	روبي ريد لصناعة الملابس ش.م.م
تي اند سي للملابس اس ايه إي	روبي ريد لصناعة الملابس ش.م.م (فرع)
ثري ستار فاشن	شركة شيبا العالمية للملابس
تاي	شينغ دا مصر العالمية للمنسوجات
تايم لاين مصر المنطقة الحرة	سولو تكس للتريكو والمنسوجات
شركة فيلوستي أبارلز مصر للملابس الجاهزة أي اس سي	سويت جيرل مصر
شركة فيلوستي جينز مصر للملابس الجاهزة أي اس سي	

ملحق (ب) : الجهات المشترية المشاركة:

Abercrombie & Fitch
adidas
American Eagle Outfitters, Inc.
Baby Fair
Bel Egypt Expansion for Cheese Production S.A.E (licensee account)
Bentex Group Inc.
C&A
Centric Brands LLC
Children's Apparel Network
Columbia Sportswear
Disney Worldwide Services
E plus M sp. z o.o.
El Ulabi and Partners for Trade (vendor account)
Fashion UK
Fast Retailing Co.,Ltd.
GAP Inc
H&M Hennes & Mauritz GBC AB
HAPPY THREADS LLC
HONGKONG WEIYUAN DEVELOPMENT CO.,LIMITED (Weihai Xinyue Garment Co.,Ltd.)
Hybrid Promotions LLC
Inditex
Isaac Morris Ltd
Jerry Leigh of California
Knitwell Group (Ascena)
LC Waikiki Mağazacılık Hiz. Tic. A.Ş.
Levi Strauss & Co
Li & Fung (Trading) Limited
Mad Engine Inc.
Marks and Spencer
Matalan Ltd.
MGF Sourcing Far East, Ltd.
Nahdet Misr for Trading and Distribution (vendor account)
Nahdet Misr Journalism (vendor account)
Nahdet Misr Printing, Publishing & Distribution
NIKE, Inc
Primark Stores Ltd.
PUMA SE
PVH Corp

Ralph Lauren Corporation
Target Corporation
Tesco Sourcing
The Children's Place
Under Armour, Inc.
VS&Co
Wiesner Products

المرفق (ج): المنهجية والقيود

تقييمات المنشآت: يجري برنامج عمل أفضل تقييمات لرصد امتثال المنشأت لمعايير العمل الدولية الأساسية وقانون العمل الوطني. حيث تسلط تقارير التقييم الضوء على نتائج عدم الامتثال، والتي تستخدم بعد ذلك لمساعدة المنشأت في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. ويساعد جمع هذه البيانات في تقارير بمرور الوقت المنشأت على إظهار التزامها بتحسين ظروف العمل.

ينظم برنامج "عمل أفضل" التقارير في ثماني مجموعات. تضم الأربع المجموعات الأولي: عمل الأطفال، والتمييز، والعمل القسري، والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية يتم تقييمها وفقًا للاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وتعتبر معايير العمل الدولية خط أساس لقياس الامتثال في هذه المجموعات الأربع. وتندرج المجموعات المتبقية التي تتضمن التعويضات، والعقود والموارد البشرية، والسلامة والصحة المهنيتين، وساعات العمل، ويتم تقييمها وفقًا للتشريعات الوطنية. وعلى الرغم من أن السلامة والصحة المهنيتين تم تصنيفها كمبدأ وحق أساسي في العمل في عام 2022، إلا أن " عمل أفضل - مصر" لم تقم بعد بتعديل أداة تقييم الامتثال الخاصة بها لتتوافق مع الاتفاقيات الأساسية الخاصة بالسلامة والصحة المهنيتين.

يقوم "عمل أفضل" بوضع معيار مرجعي بالاستناد إلى المعايير الدولية وأفضل الممارسات في المجالات التي لا تغطيها القوانين الوطنية أو تعالجها بشكل كافٍ فيما يتعلق بظروف العمل. تُقسَّم المجموعات الثمانية إلى نقاط امتثال، ويشمل كل نقطة امتثال عددًا من الأسئلةوالتي قد تختلف من بلد لآخر. ثم يتم تقسيم المجموعات الثمانية بعد ذلك إلى نقاط امتثال، وتتضمن كل مجموعة من نقاط الامتثال عددًا من الأسئلة، والتي قد تختلف حسب البلد.

حدود التقييمات لبرنامج عمل أفضل: تعتمد تقارير تقييم المصانع التفصيلية فقط على ما يتم ملاحظته والتحقيق فيه وتحليله خلال زيارات التقييم. وتمنح المنشأت خمسة أيام عمل لتقديم الملاحظات والتوضيحات قبل أن تصبح التقارير رسمية، مما يؤثر في بعض الحالات على اللغة المستخدمة في التقرير النهائي. وتظل بعض القضايا صعب تقييمها والتحقق

منها بشكل مستقل. كما يمكن أن يؤثر المستوى المنخفض للقراءة والكتابة لدى نسبة كبيرة من العمال على سلامة الوثائق المتعلقة بموافقة العمال على العمل الإضافي، وحفظ المستندات الشخصية، وإجراءات الانضباط، وحقوق العمال. وللتغلب على هذه القيود إلى حد ما يتم التحقق من المعلومات المقدمة من قبل العمال والإدارة من خلال عينات تمثيلية من المقابلات ومجموعة متنوعة من المستندات الموجودة في المصنع.

حساب معدلات عدم الامتثال: يقوم برنامج "عمل أفضل" بحساب معدلات عدم الامتثال لكل مصنع ويُدرجها في تقارير المصانع الفردية يتم الإبلاغ عن معدل عدم الامتثال لكل نقطة امتثال، وتحسب نقطة الامتثال "غير ممتثل" إذا أظهر واحد أو أكثر من الأسئلة الخاصة بالنقطة دليلاً على عدم الامتثال. في التقارير السنوية العامة، يستخدم برنامج "عمل أفضل" متوسط معدلات الامتثال عبر جميع المصانع المشاركة خلال فترة التقرير. على سبيل المثال يشير معدل عدم الامتثال بنسبة 100٪ تحت سؤال معين إلى أن جميع المصانع المشاركة لديها انتهاكات في ذلك المجال.

الحدود التي تعوق دون حساب عدم الامتثال: إن الهيكل الثنائي "نعم أو لا" للإجابات على الامتثال يحد من قدرة برنامج "عمل أفضل" على عرض شدة عدم الامتثال رقميًا ولا يساعد في تحديد "مستويات عدم الامتثال". على سبيل المثال قد يُحقق المصنع تحسنًا كبيرًا في مجال معين لكنه قد لا يزال غير مؤهل كامتثال، على الرغم من أن معدل عدم الامتثال يمثل مؤشر إجمالي وصارم، إلا أنه مفيد للبرنامج لمقارنة البيانات بين الدول وتكوين فكرة عامة عن مجالات عدم الامتثال في الصناعة. وغالبًا ما يكون من غير الممكن لمثل هذه الأرقام أن تلتقط بشكل كامل المشاكل المحددة التي تتم ملاحظتها أثناء تقييم المنشأت. وبناءً على ذلكمن المهم دراسة المجموعات ومعدلات عدم الامتثال بمزيد من التفصيل لتكوين فهم أشمل للصناعة ومعدلات عدم الامتثال الإجمالية، وفهم الأسباب المحددة للمخالفات (كما هو موضح).

المرفق (د) - معدلات عدم الامتثال في التقارير العامة

الجدول 5. القضايا التي يتم الإفصاح عنها علناً - معايير العمل الأساسية

نقطة الامتثال	وصف السؤال	معدل عدم الامتثال
عمالة الأطفال	هل تم العثور على أي عمال دون سن 15 عامًا؟	0%
النوع الاجتماعي	هل يؤثر النوع الاجتماعي على اتخاذ القرارات المتعلقة بظروف العمل؟	0%
	هل يقوم صاحب العمل بإنهاء خدمة العاملات الحوامل أو أثناء إجازة الوضع أو يجبرهن على الاستقالة؟	0%
	هل يتعرض العمال للتحرش؟	0%
الإكراه	هل يقيد صاحب العمل حرية العمال في مغادرة مكان العمل؟	0%
العمل القسري وساعات العمل الإضافي	هل يُجبر العمال على العمل الإضافي تحت التهديد بعقوبة؟	0%
حرية الانضمام	هل يطلب صاحب العمل من العمال الانضمام إلى نقابة؟	0%
	هل يمكن للعمال تكوين والانضمام إلى نقابة بحرية؟	0%
	هل حاول صاحب العمل التدخل أو التلاعب أو التحكم في النقابات؟	0%

التمييز	هل يعاقب صاحب العمل العمال بسبب الانضمام إلى نقابة أو المشاركة في أنشطتها؟	0%
	هل قام صاحب العمل بإنهاء خدمة عامل أو عدم تجديد عقده بسبب عضويته النقابية؟	0%
المفاوضة الجماعية	هل فشل صاحب العمل في تنفيذ أي من بنود اتفاقيات العمل الجماعية؟	0%
الإضرابات	هل قام صاحب العمل بمعاقبة أي عمال بسبب المشاركة في إضراب؟	0%

الجدول 6. القضايا التي يتم الإفصاح عنها علناً - ظروف العمل

نقطة الامتثال		وصف السؤال	معدل عدم الامتثال
الجاهزية للطوارئ		هل مخارج الطوارئ متاحة وغير معاقة ومفتوحة خلال ساعات العمل بما في ذلك العمل الإضافي؟	33%
الجاهزية للطوارئ		هل يحتوي مكان العمل على نظام إنذار وكشف الحريق؟	47%
معلومات والاستقطاعات	الأجور	هل يقوم صاحب العمل بإبلاغ العمال بشكل صحيح عن الأجور والاستقطاعات؟	47%
أنظمة إدارة والصحة المهنية	السلامة	هل قام صاحب العمل بتطوير آليات لضمان التعاون بين العمال والإدارة بشأن السلامة والصحة المهنية؟	23%

أجور العمل الإضافي	هل يدفع صاحب العمل للعمال بشكل صحيح عن ساعات العمل الإضافي العادية؟	33%
المواد الكيميائية والخطرة	هل يتم تخزين المواد الكيميائية والخطرة بشكل صحيح؟	15%
الحد الأدنى للأجور / أجر القطعة	هل يدفع صاحب العمل على الأقل الحد الأدنى للأجر لساعات العمل العادية للعمال بدوام كامل؟	26%
الحوار والانضباط والنزاعات	هل تعرض أي من العمال للتنمر أو التحرش أو المعاملة المهينة؟	9%
الجاهزية للطوارئ	هل ينفذ صاحب العمل تدريبات طوارئ دورية؟	2%
عقود العمل	هل لدى جميع العاملين، سواء داخل أو خارج المنشأة، عقود عمل؟	6%
الجاهزية للطوارئ	هل يوجد عدد كافٍ من مخارج الطوارئ؟	2%
الإجازات مدفوعة الأجر	هل يدفع صاحب العمل بشكل صحيح مقابل إجازة الوضع؟	14%

في دورتها الـ110 في يونيو 2022، وسّع مؤتمر العمل الدولي إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ليشمل "بيئة عمل آمنة وصحية"، وبذلك تم تصنيف اتفاقية السلامة والصحة المهنية لعام 1981 (رقم 155) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية لعام 2006 (رقم 187) كاتفاقيات أساسية. ويُلزم هذا القرار جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، بغض النظر عن حالة تصديقها على هذه الاتفاقيات، باحترام وتعزيز وإعمال المبادئ المتعلقة بالحق الأساسي في بيئة عمل آمنة وصحية، كما هو منصوص عليه في دستور منظمة العمل الدولية، وبما يتوافق مع مبادئ حسن النية والالتزامات الدولية.

I. https://www.qima.com/newsroom/news/news-q3-2024-barometer[1]

II. https://aecegy.com/Page/StatisticsPeriodical.asp[1]

يحظى برنامج "عمل أفضل" بدعم شركاء التنمية الرئيسيين التاليين:

- أستراليا (وزارة الشؤون الخارجية والتجارة)
- كندا (وزارة التوظيف والتنمية الاجتماعية)
- المفوضية الأوروبية - أوروبا العالمية (NDICI)
- ألمانيا (الوزارة الفيدرالية للتعاون الاقتصادي والتنمية)
- هولندا (وزارة الشؤون الخارجية)
- سويسرا (الأمانة الدولة للشؤون الاقتصادية)

منظمة العمل الدولية
مؤسسة التمويل الدولية
مجموعة البنك الدولي
IFC