

عاملات وبريات سمنود يصعدن الإضراب لليوم السادس على التوالي بسبب أجور مجزأة وسط ترقب بانفجار شامل في باقي المصانع



الثلاثاء 22 سبتمبر 2026 05:30 م

واصل عاملات قسم الملابس بشركة سمنود للنسيج والوبريات بمحافظة الغربية إضرابهن عن العمل لليوم السادس احتجاجًا على حجب جزء من راتب أغسطس الماضي وسط تحذيرات من اتساع المواجهة إلى أقسام أخرى إذا استمرت الإدارة في تأجيل الأجور وتقسيمها على دفعات

وتواجه الشركة اختبارًا يتجاوز قيمة المبلغ المتبقي من راتب أغسطس فالمشكلة كما تصفها العاملات ليست تأخيرًا عابرًا بل نظام صرف يجعل دخل الأسرة معلقًا بين وعد وآخر ويحوّل كل موعد جديد إلى سبب جديد للغضب

[أجر أغسطس يتحول إلى شرارة](#)

وبحسب شهادة إحدى العاملات أبلغهن مسؤول في الشركة بأن باقي راتب أغسطس سيُصرف في 29 سبتمبر الجاري وهو موعد تراه العاملات متأخرًا لأنه يضع دخل الشهر السابق في نهاية الشهر اللاحق ويترك الأسر أمام التزامات لا تنتظر[]

كما تقول عاملة ثانية إن عمال قسم النسيج بدأوا احتجاجًا في 10 سبتمبر واستمر ثلاثة أيام قبل إنهائه بعد صرف راتب أغسطس كاملاً لأقسام النسيج والفحص والتحضيرات بينما ظلت عاملات الملابس بلا كامل مستحقتهن[]

وفي المقابل حصلت العاملات المضربات أمس على 900 جنيه من راتب أغسطس مع طلب إنهاء الإضراب لكن المبلغ لم يمه الأزمة لأن مطلبهن واضح صرف كامل الأجر لا دفعة إضافية تحت ضغط الاحتجاج[]

وتحول نظام صرف الرواتب المعتمد منذ منتصف 2025 إلى ثلاث دفعات في الشهر التالي إلى مصدر دائم لعدم اليقين فالعاملات لا يعرفن موعد الدفعة التالية ولا قيمتها بينما تتراكم مصاريف البيت يوميًا بعد يوم[]

وبذلك لا يعود الأجر مقابلًا مباشرًا للعمل المنجز بل يصبح وعدًا مؤجلًا يمكن تغييره كل أسبوع وهذا يضرب قدرة الأسر على شراء الطعام وسداد المواصلات وتدبير العلاج ومصروفات التعليم دون اللجوء إلى السلف[]

وبحسب تقييم سابق لهيثم محمدین المحامي العمالي والناقد المعارض لسياسات الحكومة العمالية جاء لجوء العاملات إلى الإضراب بعد استنفاد الشكاوى والطلبات والوعود لأن منع الأجر أو تجزئته يدفع العمال إلى احتجاج أوسع دفاعًا عن حق أساسي[]

ويضيف محمدین أن تحويل الإضراب إلى جريمة أو ذريعة للعقاب يقلب ترتيب المسؤولية فالمشكلة تبدأ من أجر لا يصل في موعده ثم تُحمل العاملات كلفة المطالبة به بدل إلزام الإدارة بتسوية المستحقات[]

ومن هنا يصبح الإعلان عن موعد صرف جديد بلا جدول ملزم مجرد تهدئة مؤقتة لا ضمانة لها فإذا تكرر التأخير مع أول دفعة من راتب سبتمبر فقد تنتقل المواجهة فعليًا إلى جميع الأقسام[]

ولا يتوقف الغضب عند حدود راتب أغسطس فالعاملات يربطن بين مستحقات الشهر المتأخر وموعد الدفعة الأولى من راتب سبتمبر المتوقعة خلال الأسبوع الأول من أكتوبر ولذلك يرون أي تأجيل جديد إعلانًا عمليًا عن انهيار الجدول كله[]

وعلى هذا الأساس يتحول مطلب الصرف الكامل من شأن مالي ضيق إلى معركة ثقة فالعاملات لا يطالبن بزيادة استثنائية بل بتنفيذ موعد واضح يتيح لهن ترتيب حياتهن بعيدًا عن التهديد المستمر بالعجز[]

وعندما تختار الإدارة تقسيم الأجر بدل إعلان خطة إنقاذ شفافة فإنها تنقل كلفة أزمة السيولة إلى العاملات وحدهن بينما تستمر الماكينات في إنتاج السلع ويستمر أصحاب المنازل في دفع الفواتير دون تأجيل[]

وعند غياب الرد المكتوب تظل الوعود الشفهية قابلة للتراجع ويصعب على العاملات إثبات ما قيل لهن ولذلك يبدو الإضراب وسيلة الضغط الوحيدة التي تملكها مجموعة حُرمت من تفاوض مؤسسي منتظم[]

وعلى الرغم من أن الإضراب بدأ في قسم الملابس وحده فإن أثره يتجاوز عدد المشاركات لأن العاملات يختبرن قدرة الإدارة على احترام اتفاقاتها أمام بقية الأقسام التي عانت التأخير نفسه خلال الشهور الماضية[]

وعندما تنظر العاملات إلى تجارب مارس وإبريل ويوليو لا يجدن سببًا للاطمئنان إلى وعد جديد فقد انتهت التحركات السابقة بتعهدات متكررة ثم عادت المشكلة في صورة راتب منقوص أو خدمة متوقفة[]

وعلى هذا النحو يصبح تاريخ الشركة القريب جزءًا من النزاع الحالي لا خلفية بعيدة فكل إضراب سابق يمد العاملات بدليل على أن التأجيل المؤقت لم ينتج حلًا مستقرًا أو حماية دائمة[]

وعليه فإن تهدئة قسم الملابس تحتاج إلى أكثر من مبلغ عاجل لأن العاملات يطلبن جدولًا ثابتًا وآلية معلنة للصرف وضمانًا بعدم معاقبة أي مشاركة في الاحتجاج أو مطالبة بالمستحقات[]

وعندما يصل راتب أغسطس متأخرًا ستظل أزمة سبتمبر قائمة ما لم يرتبط الصرف بموعد معلن ومبلغ كامل وإجراء قابل للمراجعة لأن العاملات لم يعدن يثقن في حلول تعتمد على الانتظار[]

وعند هذه النقطة لا يعود السؤال هل ستنتهي العاملات من إضرابهن اليوم بل هل تستطيع الإدارة منع اتساعه غدًا عبر معالجة السبب لا عبر تقديم دفعة جزئية جديدة[]

وعلى مدار عامين تحولت الشركة إلى بؤرة احتجاجات متكررة بسبب تأخر الرواتب ووقف خدمات التأمين الصحي وتطبيق الحد الأدنى بصورة غير مستقرة وقرارات إدارية عمقت الإحساس بأن العاملات يدفعن ثمن فشل الإدارة والرقابة معًا[]

وعود الصرف تغذي الغضب العمالي

وفي إبريل الماضي خاض العمال إضراباً شاملاً بعد تأخر راتب مارس ورفضوا إنهاء تحركهم مقابل صرف نصف الراتب لأن التجربة أثبتت لهم أن الدفعة الجزئية تؤجل الانفجار ولا تنهي أسبابه

كما شهد مارس احتجاجات جزئية لقسم الملابس انتهت بإضراب أوسع ثم عودة العمل بعد صرف راتب فبراير كاملاً وتلقي وعود جديدة لكن عدم تنفيذ الوعود أعاد العاملات إلى النقطة نفسها

وفي يوليو الماضي عاد ملف التأمين الصحي إلى الواجهة عندما دخل العمال والعاملات في إضراب احتجاجاً على الحرمان من الخدمة رغم انتظام خصم حصة التأمين بحسب شهاداتهم قبل إنهاء التحرك تحت ضغط وقف ست عاملات عن العمل

وبالتوازي مع تأخر الأجر تطرح العاملات سؤالاً عن التأمينات التي تُخصم من رواتبهن فالمبلغ المقتطع يفترض أن يشتري حماية مستقبلية لكن غياب الخدمة الصحية يجعل الخصم حاضراً بينما يغيب العائد

ويقول شعبان خليفة القيادي النقابي في نقابة العاملين بالقطاع الخاص والناقد لسياسات الحكومة في الرقابة على أصحاب الأعمال إن الحد الأدنى لا قيمة له إذا غابت آليات التنفيذ وظلت الشكاوى معلقة داخل المكاتب الرسمية

ويحذر خليفة من أن ترك العامل وحده في مواجهة صاحب العمل يجعله يخشى الانتقام أو الوقف أو الفصل ولذلك فإن حماية المبلغين عن مخالفة الأجور شرط سابق لأي حديث رسمي عن العدالة الاجتماعية

وبحسب العاملات فإن الاحتجاجات السابقة خلال مارس وإبريل ويوليو وأغسطس انتهت بعود تتعلق بانتظام الرواتب وعودة خدمات التأمين الصحي لكن الوعود لم تتحول إلى نظام مستقر بقيت المشكلة تتكرر بأشكال أكثر قسوة

وبينما تقتطع التأمينات من أجور العمال وفق ما تضمنته مطالباتهم فإن استمرار القلق بشأن توريدها يحرم العاملات من الشعور بأن الخصم يشتري حماية فعلية ويحول الاستقطاع إلى عبء إضافي بلا ضمان واضح

وتوضح هذه الوقائع أن أزمة وبريات سمنود ليست خلافاً محاسبياً حول مبلغ متبقي بل صراع على معنى الأجر نفسه هل هو حق شهري ثابت أم منحة مؤجلة تحدد الإدارة توقيتها كل مرة

ويضيف خبراء العمل أن تجزئة الراتب تضر بالنساء بصورة مضاعفة لأن كثيراً منهن يتحملن نفقات الأسرة أو يشاركن في تدبيرها مع دخل غير مستقر فتدفع العاملة ثمن التأخير في المصنع والمنزل معاً

ومن ثم فإن صرف 900 جنيه لا يمثل حلاً حتى لو خفف ضغطاً يوميةً واحداً لأن المبلغ لا يعوض كامل راتب أغسطس ولا يضمن موعد سبتمبر ولا يوقف سحب الثقة في الإدارة

إضراب النساء يختبر حماية العمال

ويرى كمال عباس المنسق العام لدار الخدمات النقابية والعمالية والمعارض لسياسات الحكومة تجاه النقابات والأجور أن الحد الأدنى المعلن لا يساوي شيئاً إذا لم يرتبط بتكاليف المعيشة ويطبق على الجميع دون استثناءات واسعة

ويعتبر عباس أن إضعاف التنظيم النقابي المستقل يترك العمال بلا أداة تفاوض حقيقية ويجعل كل نزاع فردياً قابلاً للضغط بينما تحتاج المصانع إلى نقابات قادرة على التفاوض قبل انفجار الإضراب داخل الأقسام

وبهذا المعنى لا يمكن فصل أزمة الملابس عن البيئة العامة لسوق العمل فحين تتأخر الأجور في مصنع وتغيب الحماية النقابية في آخر وتتعطل التأمينات في ثالث يصبح الاحتجاج لغة وحيدة متاحة للعاملين

ومن المفترض أن تتدخل الجهات الحكومية لتفتيش السجلات والتحقق من قدرة الشركة على الصرف ومراجعة التأمينات وفرض الجزاءات لكن بطء التدخل يمنح الإدارة وقتاً أطول ويترك العاملات أمام خيار الإضراب أو الصمت

غير أن الاستمرار في الصمت لم يعد ممكناً بالنسبة للعاملات فكل دفعة ناقصة تعني فاتورة مؤجلة وكل وعد جديد يضاعف الشك وكل تهديد بالعقاب يوسع المسافة بين المصنع ومن يعمل فيه

وبينما تنتظر العاملات صرف باقي راتب أغسطس في الموعد المعلن تراقب أقسام الشركة الأخرى ما سيحدث لأن انتقال الإضراب في أكتوبر لن يكون مفاجئاً بل نتيجة مباشرة لمسار طويل من التأجيل والتمييز وغياب المحاسبة

ولهذا فإن احتواء الأزمة لا يبدأ بطلب عودة العاملات إلى الماكينات بل بصرف كامل المستحقات وتحديد جدول معلن وملزم ومراجعة الحد الأدنى ورد حقوق التأمين ووقف أي عقوبة بسبب المطالبة بها

كما يتطلب الحل فتح تفاوض حقيقي تشارك فيه العاملات وممثلو الأقسام والجهات النقابية بعيداً عن الوعود الشفهية لأن الأزمة أثبتت أن التسويات المؤقتة تعيد إنتاج الغضب بدل إنهائه

وفي حال تجاهل هذه المطالب ستتدخل وبريات سمنود أكتوبر وهي تحمل غضبًا متراكمًا من مارس وإبريل ويوليو وأغسطس وسبتمبر لتصبح أزمة الراتب عنوانًا لأزمة أعمق تتعلق بالكرامة والأمان الاجتماعي

وبينما تحاول الإدارة شراء الوقت بموعد صرف جديد ترد العاملات بأن الأجر ليس فضلًا ولا مكافأة بل مقابل عمل مكتمل وأن استمرار حجبته يحول المصنع إلى مساحة عقاب جماعي لمن يطالب بحقه

ولذلك يبقى اختبار سبتمبر قائيًا إذا وصل الراتب كاملاً وفي موعده قد تهدأ المواجهة مؤقتًا أما إذا تأخرت الدفعة الأولى من سبتمبر فسيجد الإضراب طريقه إلى باقي الأقسام بلا حاجة إلى دعوة جديدة

وفي الحالتين ستبقى القضية أكبر من مبلغ متأخر لأنها تضع أمام الجهات المسؤولة سؤالاً مباشرًا عن معنى حماية العامل حين يصبح الراتب نفسه محل تفاوض والتأخير قاعدة والاحتجاج عقوبة