



المركز المصري  
للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

## عمال بين شقي رحي

مصنع الضفائر الكهربائية - إس إي وايرنج سيستمز إيجيبت ببورسعيد

المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

شبكة المحامين

وحدة المساعدة القانونية ببورسعيد

٢٤ أكتوبر ٢٠١٢

### تقديم

ما زال مسلسل تسريح العمال والتنكيل بهم مستمرا، وكأن وضع اليوم هو البارحة بكل تفاصيله وملابساته. عمال يطالبون بمستحقاتهم التي طالما طالبوا بها عدة مرات على مدار سنين، وإدارة شركة استثمارية تتكر عليهم هذه الحقوق بل تزيد في التعسف تجاههم وتتكلم بهم مستهدفة تنفيذ سياستها في تقليل العمالة بتشريد ما يقرب من ثلث عدد لعمال، للحفاظ على وضعيتها وأرباحها دون النظر لحياة هؤلاء العمال وأسرهم. ليس ذلك فحسب بل تزيد تلك الإدارة في تجاهلها لوساطة وزير القوى العاملة والمحافظ وعدد من البرلمانين، الذين بدورهم وقفوا مكتوفي الأيدي ليتركوا العمال يلقون مصيرهم ليعانوا من البطالة وشظف العيش.

أحوال عمال مصنع الضفائر الكهربائية التابع لشركة إس إي وايرنج سيستمز إيجيبت ببورسعيد، البالغ عددهم ١٦٠٠ عاملا هي قصة هذا التقرير التي سمعنا عن قصص مشابهة لها كثيرا قبل الثورة وبعدها، وكأننا لم نبرح مكاننا، نفس السياسات، ونفس التعسف، ونفس الأداء الحكومي في ترك العمال فريسة لتحقيق مصالح المستثمرين.

### نبذة عن الشركة

مصنع الضفائر الكهربائية التابع لشركة إس إي وايرنج سيستمز إيجيبت ببورسعيد أحد مصانع شركة سوميتومو العالمية وهي شركة يابانية الجنسية رئيس مجلس إدارتها/ماتسوموتو ماسايوشي، ومقرها الرئيسي باليابان ولها استثمارات متعددة في جميع أنحاء

العالم: أوروبا وبالأخص أوروبا الشرقية (بولندا وسلوفاكيا والمجر ورومانيا وبلغاريا وأوكرانيا) وشمال أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ والأمريكتين.

ولقد بدأت سوميتومو عملها بمصر بتأسيس شركة اس اى وايرنج سيستمز ايجيبث "SE Wiring Systems Egypt" عام ٢٠٠٨ كشركة مساهمة مصرية وفق نظام المناطق الحرة الخاصة طبقاً للقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ بشأن ضمانات وحوافز الاستثمار والمناطق الحرة وتبلغ نسبة رأس المال الأجنبي ١٠٠% ونشاطها صناعة الضفائر الكهربائية للسيارات والكابلات الكهربائية.

### الوضع المالي للشركة

أسست سوميتومو شركة اس اى وايرنج سيستمز ايجيبث برأسمال يعادل ١٠ مليون دولار أمريكي، ووفقاً للثابت بالموقع الالكتروني للشركة و ان بداية نشاطها أغسطس ٢٠٠٩ وأن خطة المبيعات لعام ٢٠١٠ تقترب من خمس مليارات ين ياباني.

### نظام التشغيل ووضع العمالة

- العمالة بمصنع SE بلغت ١٦٠٠ عامل وعاملة تقريباً بعد الفصل التعسفي والتسريح.
- توزع العمالة على ثلاث ورديات عمل على مدار الاربعة وعشرون ساعة.
- لا يتقاضى عمال SE بدلات أو منح أو حوافز أو مكافآت تتناسب مع عملهم الدؤوب بما يخالف نصوص القانون.
- صرح عمال SE ايضا بأن الشركة تحقق أرباحاً عالية ولكن سر خسارتها أنها حملت تكاليف الانشاء على الثلاث سنوات بالمخالفة لأحكام القانون فيما يتعلق بنسبة ما يتم خصمه من الأرباح كتكاليف للانشاء وتكوين الاحتياطي.
- صرح عمال SE بوجود خلل وفروق شاسعة في هيكل الأجور والمكافآت والامتيازات بالشركة:
  ١. تتعدى أجور بعض موظفي الإدارة خمسين ألف جنيه شهرياً وعلى الاخص المديرين "مصريين" بينما يبلغ أجر العامل مضافاً اليه كل البدلات الممكنة ١٠٥٠ جنيه مصري.
  ٢. أجور العمال المصريين أقل كثيراً من أجور العمال الأجانب بمصنع بورسعيد.
  ٣. تمنح الشركة لموظف الادارة سيارة ملاكي أحدث موديل مستأجرة توضع تحت تصرفه الكامل مقابل أجر باهظة تدفع شهرياً وتحمل الشركة كامل تكلفة استعمالها وذلك لأغلب موظفي الإدارة وهو ما يكلف الشركة الكثير من الأموال شهريا على حساب أجور العمال.
  ٤. أن بدل الطعام وبدل السكن لا تمنح بالتساوي بين العمال والادارة أو بين العمال فيما بينهم بل يتم تحدها بنسبة مئوية من الأجر الأساسي.
  ٥. أن الاشتراكات التأمينية تخصم من أجور بعض العمال على الرغم من عدم التأمين عليهم.
- كما صرح العمال بأن صناعة الضفاير والكابلات الكهربائية في بعض مراحل إنتاجها تؤثر بالسلب على صحتهم:

١. تضرر عمال SE كثيراً من سوء الرعاية والخدمات الصحية وطالبوا بتحسين خدمة التأمين الصحي لتردي خدماتها حفاظاً على صحتهم.

٢. تضرر عمال SE من عدم صرف بدل طبيعة عمل وبدل مخاطر للعاملين بالأقسام الخطرة والتي قد تسبب بعضها أمراضاً سرطانية جراء العادم المتصاعد من احتراق الكابلات في عملية التصنيع.

## بداية الأزمة

بتاريخ ٢٥ أغسطس ٢٠١٢ صدر من الشركة خطاباً للعمال تزعم فيه تخفيض عمليات التصنيع لديها بنسبة ٢٥% مما يستتبع ذلك من وجود فائض غير مستغل من العمالة بالشركة قدرتهم الشركة بخمسائة عامل وموظف من أصل حوالي ١٦٠٠ عامل وموظف، فقامت الشركة بعرض راتب شهرين كمكافأة لأي من عمالها وموظفيها ممن يرغبون في ترك العمل ووصفت هذا الإجراء بأنه غير كاف لتخفيض العمالة الزائدة في المدة المحددة لعدم استقبال عدد غير كافي من "المتطوعين"، فقررت الإدارة تخفيض عدد أيام العمل في أغلب الإدارات من ٦ إلى ٥ أيام أسبوعياً، وتخفيض أجور العمال حسب عدد ساعات العمل وخصم ١٦,٧% من أجور العاملين.

احتج العمال على تلك الإجراءات التي أعلنت من قبل الشركة وتقدموا بالعديد من الطلبات والالتماسات لكافة الجهات المعنية من بينها إدارة شركة SE والسفارة اليابانية وكافة المسؤولين المختصين بمطالبهم بشأن أوضاعهم المتردية بالمصنع وحقوقهم المنتهكة ومطالبهم من أجل الحصول على حقوقهم المسلوقة التي كفلتها لهم نصوص التشريعات العمالية، والتي جاءت كما يلي:

تحرير اتفاقية عمل جماعية بين إدارة الشركة والعمال وممثل وزارة القوى العاملة والهجرة بما يتم الاتفاق عليه في شأن حصول العمال على حقوقهم المسلوقة بالمخالفة لنصوص القانون بما يكفل:

١. تعهد الشركة بعدم نقل أو فصل أو اضطهاد أي عامل من العمال المشاركين بالاضراب أو بسبب المطالبة بحقوق العمال المشروعة ومعاملة العمال معاملة أدمية لائقة تقوم على الاحترام المتبادل.

٢. مراجعة الأوضاع التأمينية للعمال والتأمين الفوري بأثر رجعي على أي عامل غير مؤمن عليه مع تعهد إدارة الشركة بعدم التهرب التأميني فيما يتعلق بالعمال.

٣. إعادة هيكلة الأجور لجميع العاملين بالشركة بما يتناسب مع القدرات الانتاجية لكل فرد في المؤسسة بداية من عامل الانتاج حتى كبار المديرين بتعديل الأجر من ٥٢٠ جنيه كحد أدنى إلى ١٢٠٠ جنيه مصري بدون حوافز أو زيادات ويتم صرف بدلات الملابس والطعام والمواصلات والسكن لجميع العاملين بحد أدنى ٥٠% من الراتب الاساسي.

٤. الاحتفاظ بوسائل نقل العاملين بوضعها السابق والغاء نقاط التجمع المقترحة لأن الاقتراح المقدم من شأنه تأخير العاملات العاملات إلى ما بعد منتصف الليل بالنسبة للوردية الثانية وهذا مناف للتقاليد المتعارف عليها بمصر ومن شأنه أيضاً تكوين ضغط مادي على العامل لما يتكبده من مصاريف زائدة في وسائل نقل تصل به إلى نقاط التجمع المقترحة.

٥. إعادة خدمة التأمين الصحي مرة أخرى لنسبة ١٠٠% لجميع مصاريف العلاج والرعاية الصحية للعامل حيث قامت إدارة الشركة بتخفيضها لنسبة ٥٠%، مع كفالة حرية العامل في اختيار الأطباء والمستشفيات والصيديات التي يتعامل معها "إليكو" نظراً لوجود عدد كبير منهم لا يلبي طلباتنا في العلاج أو صرف الدواء.

٦. اتباع الادارة للاجراءات القانونية في شأن فصل العمال وتأديبهم ومساءلتهم وعدم فصل أي عامل دون اللجوء للمحكمة العمالية وإلا عد ذلك فصلاً تعسفياً من جانب الشركة وتلتزم الشركة في تلك الحالة بصرف تعويض مادي فوري للعامل المفصول يقدر بأجر خمس شهور من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة كضمانة لحماية العمال من الفصل التعسفي.
٧. تحرير عقود عمل غير محددة المدة للعمال الذين لم تحرر لهم الشركة عقود عمل رغم استمرارهم بالعمل لديها منذ تعيينهم وحتى الان وقد تجاوزت مدة خدمة بعضهم بالشركة السنتين.
٨. الغاء قرار الإدارة الصادر بخصم نسبة ١٦,٧% من أجور العمال شهرياً، ورفض سياسات الشركة فيما يتعلق بالتخفيض من أجور العمال دون موظفي الادارة.
٩. مراجعة ميزانية الشركة عن الخمس سنوات الماضية والبحث في أسباب تكبد الشركة خسائر سنوية على الرغم من التوسعات التي قامت بها الشركة والانتقال لموقع أكبر وزيادة خطوط الانتاج وما نشرته الشركة الأم على موقعها الالكتروني من أن خطة مبيعات الشركة هنا لعام ٢٠١٠ تقترب من الخمس مليارات ين.
١٠. صرف نصيب العمال في الأرباح السنوية للشركة والمقدر بنسبة ١٠% كحد أدنى مما يحقق مصلحة مشتركة للشركة والعمال حيث يؤدي لرفع كفاءة الأداء وزيادة الإنتاج.
١١. صرف بدل مخاطر وبدل طبيعة عمل يتناسب مع طبيعة وظروف العمل للعاملين بالأقسام الخطرة للمحافظة على سلامة وصحة العمال.
١٢. عدم خصم حافز الانتظام الشهري كاملاً للغياب بسبب الأجازة المرضية وصرفه لجميع العاملين بالشركة بما فيهم staff.
١٣. في حاله انهاء الخدمة يصرف للعامل كامل مستحقاته مع تعويض نهاية خدمة يقدر بخمس شهور من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.
١٤. صرف وإضافة العلاوة السنوية الدورية التي أقرها السيد رئيس الجمهورية بنسبة ١٥% من الأساسي التأميني لأجر العامل الأساسي والتزام الشركة بصرف وإضافة كافة العلاوات السنوية الدورية القادمة في بداية سنتها المالية.
١٥. صرف منحة للعاملين في الاعياد الرسمية (عيد الفطر - عيد الأضحى) بما لا يقل عن أجر شهر لكل عامل.
١٦. صرف تعويض مادي في حالة الوفاة بحد أدنى ٤٨ شهر أو ١٠٠ ألف جنيه أيهما أعلى.
١٧. تمكين العامل من الحصول واستخراج الاوراق والشهادات المتعلقة والخاصة بهم من إدارة الشركة في حال طلب العامل ورقة أو شهادة موجهة لجهة حكومية أو غير حكومية.
١٨. إلغاء قرارات الفصل التعسفي الصادرة ضد زملائنا بالمخالفة للقانون وعودتهم للعمل مرة أخرى.
١٩. أخذ رأي ومشاورة المنظمة النقابية بالمصنع وان لم توجد فممثلين العمال، بشأن ما تتخذه الإدارة من قرارات تتعلق بالعمالة ووضعه قبل إصدارها ومناقشتها في خطط الإنتاج بالمنشأة.

٢٠. تطبيق أحكام قانون العمل وعدم مخالفة أي مادة من مواده خصوصاً فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة الحامل والأجازات والبدلات والعلاوات والأجور والإجازات... إلخ وغيرها من حقوق ثابتة وملزمة بموجب نصوصه الأمره.

هكذا كانت حقوقهم المسلوية التي لم يلتفت اليها المسؤولين والمديرون بالشركة أو يعيروها أي اهتمام وقوبلت بالرفض وبالإهانة.

### اضراب عمال SE عن العمل في ١٧ سبتمبر ٢٠١٢

اضطر عمال SE بعد أن فقدوا الأمل في استماع إدارة المصنع والشركة والمسؤولين المختصين إلى مطالبهم المشروعة وبعد أن تقدموا بالعديد من الشكاوى التي لم يلتفت اليها أحد وبعد انسحاب إدارة الشركة من المصنع وتركها للعمال بعد أن طالبوها بعدم خصم نسبة ١٦,٧ من أجورهم صباح يوم ١٧/٩/٢٠١٢ إلى الاعتصام بالمصنع حفاظاً وصيانةً وحمايةً له في انتظار عودة الادارة لتشغيله وتحقيق مطالبهم. وداوم العمال على التواجد بالمصنع بوردياتهم الثلاث طالبين عودة العمل مرة أخرى وتحقيق مطالبهم.

- توجه محامي المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية ببورسعيد لقسم شرطة الجنوب يوم ١٧/٩/٢٠١٢ وقام بتحرير المحضر رقم ١١٣١ لسنة ٢٠١٢ إداري باثبات حالة المصنع اخلاءً لمسئولية العمال وحماية لهم من اتهامهم بالاستيلاء على المصنع أو سرقة محتوياته ولاثبات اعتصامهم وأسبابه.
- تسبب انسحاب الإدارة من المصنع وتوقف العمل به، في اعتصام عمال SE بالمصنع حفاظاً عليه وصيانة له وقاموا بتشكيل لجان تفاوض مع الادارة من أجل تشغيل المصنع وتحقيق المطالب المشروعة، وتشكيل لجان أمن لحراسة المصنع بجانب شركة الأمن الخاصة بتأمين المصنع.
- قام العمال بطرق أبواب جميع المسؤولين من أجل الوصول لحل تجاه تعنت ادارة الشركة وتعسفها في حق العمال ورفضها عودة العمل بالمصنع والدخول في مفاوضات جماعية معهم لتحقيق مطالبهم دون جدوى.
- قامت الإدارة بتحرير المحضر رقم ١١٤٩ لسنة ٢٠١٢ إداري ضد العمال على سند من القول بأنهم مجموعة صغيرة من العمال صادرت حق زملائها في العمل ومنعهم منه وعطلوا العمل وأغلقوا المصنع ومنعوا الإدارة من دخول المصنع وسرقوا من بضائعه وقامو ببيعها وأغلقوا طريق السفر المقابل للمصنع، وعليه توجهت النيابة العامة ومأمور قسم الجنوب للمصنع لاجراء المعاينة للمصنع وبعد أن شاهدوا حقيقة الأمر أثنوا على العمال وعلى اعتصامهم السلمي المتحضر، وجاري التحقيق حتى تاريخه. ولم تنتازل إدارة المصنع حتى الآن عن محضرها بعد أن ترك العمال المصنع بناء على طلب وزير القوى العاملة والمحافظ.

### إلى من تتحاز الدولة؟ وأي الأطراف أولى برعايتها؟

بتاريخ ٧ أكتوبر ٢٠١٢ اجتمع السيد وزير القوى العاملة والهجرة، وذلك أثناء زيارته لمحافظة بورسعيد، بعمال مصنع SE المفوضين من قبل زملاؤهم للتفاوض، بوساطة قام بها د.أكرم الشاعر عضو مجلس الشعب المنحل عن حزب الحرية والعدالة، ود.محمد صادق، م/جمال هيبه، أ/أحمد علي، أ/حمدي شتات أعضاء الشورى في تعميم تام وسرية بالغة بعد أن نصح سالفو الذكر العمال بتكتم الأمر واخفاؤه حتى عن محاميهم حرصاً على نجاح اللقاء والزام الوزير لإدارة الشركة بتلبيه مطالبهم.

وقد قام السيد الوزير والمحافظ باقتناع العمال بضرورة فضهم للاعتصام واخلاء المصنع وتسليمه للشركة بعد أن تعهد لهم بأنه سيتفاوض مع إدارة الشركة بالنيابة عنهم وسيلزمها بتلبية جميع مطالبهم، كما أكد لهم أيضا ضمان استمرارهم بالعمل وعدم المساس بأي منهم، وعليه قامو بتحرير محضر اجتماع تحت رعاية السيد الوزير/خالد الأزهرى وزير القوى العاملة والهجرة وبحضور كلاً من:

١. اللواء/أحمد عبد الله محافظ بورسعيد.

٢. اللواء/حسام حسن وكيل وزارة الاستثمار ببورسعيد.

٣. السيد/أحمد فهمي الغزالي رئيس الاتحاد المحلي لنقابات عمال مصر المنحل ببورسعيد وهو ما ينفي صفته كممثلًا عن العمال لزوال صفته النقابية بحل ذلك الاتحاد.

٤. العمال ممثلين في:

- أحمد محمد مقبول مسعد.
- محمد عادل محمد بكري.
- إسلام حسن الفقي.
- أحمد صلاح.
- محمد يحيى عزام.
- محمد أحمد ذكي.
- مصطفى عاطف ابراهيم.
- محمد محمود مسعد فراج.

وقد جاء نصه كالآتي:

"ورغبة من السيد الوزير والسيد المحافظ في انهاء الخلاف القائم بين العمال والإدارة بشركة الضفاير وذلك باعتبارهما ممثلين عن الحكومة.. فقد ناشد العمال المعتصمين حالياً بالمصنع لفض الاضراب واخلاء المصنع فوراً..

وأكد السيد الوزير أنه تقديراً لجميع الأطراف لما فيه مصلحة الوطن فإنه سيتولى عملية التفاوض مع إدارة الشركة نيابة عن العمال وبحضور ممثلين عنهم بما يحقق طموحات وأمال العمال وبما يتفق مع صحيح القانون طالما كانت الطلبات مشروعة والطموحات قانونية.

وسيتولى الوزير خلال الأسبوع الجاري الاتصال بإدارة الشركة لتحديد موعد أول جلسة للتفاوض بحضور ممثلي العمال بمقر وزارة القوى العاملة والهجرة بالقاهرة."

وقد تم توقيعها من الوزير والمحافظ وأحمد الغزالي، محمد بكري، أحمد مقبول، ممثلين عن العمال.

- طوال مدة اعتصام عمال مصنع SE كانت ادارة الشركة تسعى وبقوة في سبيل تحقيق هدف واحد هو إخلاء المصنع من عماله لكي تتمكن من السيطرة مرة أخرى على مقاليد الأمور وإدارة دفة النزاع لما يحقق مساعيها ونواياها في تسريح ٥٠٠ عامل من عمالها - وهو ما اثبته تقرير السيد/جمال حمزة وكيل مديرية القوى العاملة ببورسعيد- إلا ان اعتصام العمال كان يحول بينها وبين ذلك، ورغم تلك المساعي الجاهدة لفض الاعتصام كتهديد العمال وترهيبهم، تحرير محاضر انتقامية ضد لجنة التفاوض باتهامهم بتعطيل العمل ومنع الادارة من الدخول للمصنع والاعتداء على حرية حق العمل، عدم صرف أجور العمال عن شهر سبتمبر أو صرفها بشكل جزئي، تحريك دعاوى فصل ضد عدد كبير من العمال وصولاً للعدد المستهدف تسريحه.. إلخ الا أن تلك المساعي باءت بالفشل أمام ما اتخذه محامي المركز المصري من اجراءات قانونية حماية للعمال واستمر صمود العمال.

**جدير بالذكر أن ذلك الاجتماع** تم الترتيب له بشكل مريب في مكتبة مصر العامة في جو من التكنم والسرية التامة وقد تم احاطة المكتبة بتشكيلات من الأمن المركزي ولم يسمح لأحد بالدخول سوى أعضاء حزب الحرية والعدالة وممثلين العمال وممثلي السلطة التنفيذية حتي لا يتمكن أيًا من المدافعين عن العمال من أداء دوره في تقديم المشورة القانونية اللازمة لهؤلاء العمال والحصول على ضمانات كافية لحمايتهم.

#### وجاءت نتيجة وساطة السيد وزير القوى العاملة والهجرة كالتالي:

**أولاً:** قامت ادارة الشركة بتحريك دعاوى فصل ضد ٣٤ من عمالها استناداً لنص المادة ٩/٦٩ من قانون العمل التي تبيح فصل العامل الذي لم يراعي الضوابط المتعلقة بالإضراب عن العمل طبقاً لنص القانون مستهدفين تحريك عدد ١٦٠ دعوى فصل وتردد مؤخراً زيادة ذلك المستهدف ليصبح ٤٦٠ دعوى فصل ضد العمال جاري تحريكها في الأيام القادمة وهذا بيان بما تم تحريكه من دعاوى حتى الآن:

م	اسم العامل	رقم الدعوى	تاريخ أول جلسة	ملاحظات
١.	وليد جمال عبده	٤٦٦ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	
٢.	هاجر محمد حسين	٤٦٥ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	
٣.	أحمد كمال عبد الرحمن	٤٦٤ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	
٤.	فادي عادل عيسي	٤٦٣ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	
٥.	ممدوح ذكي الحسيني	٤٦٢ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	
٦.	محمد حسين السيد النشار	٤٦١ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	
٧.	بيتر عادل نظمي	٤٦٠ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	
٨.	مروة السيد محمد علي	٤٥٩ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	
٩.	علي علي محمد محمد بسيوني	٤٥٨ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	
١٠.	محمد علاء الدين احمد ابو النجا	٤٥٧ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	
١١.	محمود محمود عبد المنعم العطار	٤٥٦ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	
١٢.	احمد محمد ابراهيم بركات	٤٥٥ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	
١٣.	بطرس حمدي رمزي	٤٥٤ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	
١٤.	أسامة عوض محمد حسني	٤٥٣ لسنة ٢٠١٢	٢٠١٢/١٠/٣١	

	٢٠١٢/١٠/٣١	٤٥٢ لسنة ٢٠١٢	١٥. أسامة محمد عبد المنعم
	٢٠١٢/١٠/٣١	٤٥١ لسنة ٢٠١٢	١٦. العربي محمد السيد محمد
	٢٠١٢/١١/١	٤٥٠ لسنة ٢٠١٢	١٧. كريم عزت احمد
	٢٠١٢/١١/١	٤٤٩ لسنة ٢٠١٢	١٨. احمد صلاح محمود البصراطي
	٢٠١٢/١١/١	٤٤٨ لسنة ٢٠١٢	١٩. كريم محمود محمد السلكاوي
مستقبل من فترة	٢٠١٢/١١/١	٤٤٧ لسنة ٢٠١٢	٢٠. عادل محمد محمود المنيأوي
	٢٠١٢/١١/١	٤٤٦ لسنة ٢٠١٢	٢١. احمد عبد العال حسين
	٢٠١٢/١١/١	٤٤٥ لسنة ٢٠١٢	٢٢. عمرو سعد محمد نصير
بلجنة التفاوض	٢٠١٢/١١/١	٤٤٤ لسنة ٢٠١٢	٢٣. محمد ابراهيم حسن
	٢٠١٢/١١/١	٤٤٣ لسنة ٢٠١٢	٢٤. اسلام محمد محمد بصله
بلجنة التفاوض	٢٠١٢/١١/١	٤٤٢ لسنة ٢٠١٢	٢٥. اسلام حسين الفقي
	٢٠١٢/١١/١	٤٤١ لسنة ٢٠١٢	٢٦. احمد محمد مقبول
	٢٠١٢/١١/١	٤٤٠ لسنة ٢٠١٢	٢٧. سامح محمد السيد سليمان
	٢٠١٢/١١/١	٤٣٩ لسنة ٢٠١٢	٢٨. محمد عباس عباس داوود
بلجنة التفاوض	٢٠١٢/١١/١	٤٣٧ لسنة ٢٠١٢	٢٩. مصطفى عاطف ابراهيم
بلجنة التفاوض	٢٠١٢/١١/١	٤٣٦ لسنة ٢٠١٢	٣٠. محمد يحي يحي عزام
	٢٠١٢/١١/١	٤٣٥ لسنة ٢٠١٢	٣١. محمد فريد محمد الاصبح
	٢٠١٢/١١/١	٤٣٤ لسنة ٢٠١٢	٣٢. وليد عبد الرحمن
	٢٠١٢/١١/١	٤٣٣ لسنة ٢٠١٢	٣٣. سماح اشرف محمد عوض
	٢٠١٢/١١/١	٤٣٢ لسنة ٢٠١٢	٣٤. كريم محمد عبد السلام

وقد أعلنت الشركة أنه سيتم فصل كل عامل تحدث عن مطالب العمال في أي فيديو أو حوار صحفي أو تلفزيوني أو قام بالكتابة عن الاعتصام عبر موقع التواصل الاجتماعي فيسبوك.

ثانياً: لم تحضر إدارة الشركة هذا الاجتماع وبالتالي لم توقع على محضر الاجتماع سالف الذكر بما يجعلها غير ملتزمة بما ورد به، وعليه فقد اتصلت الشركة أمام سراي النيابة العامة من تلك الاتفاقية وأصررت على مباشرة التحقيقات في المحضر المحرر منها ضد عشرة من عمالها وتمسكت بما سردته من اتهامات في حق العمال.

ثالثاً: بعد أن تعهد وزير القوى العاملة والهجرة للعمال بأنه سيتولى عملية التفاوض مع إدارة الشركة بالنيابة عن العمال وأنه سيلبي لهم جميع مطالبهم تم تأجيل الموعد المحدد لاجراء التفاوض مع الشركة عدة مرات بدون أسباب مفهومة حتى سافر إليه عدد من العمال عدة مرات مطالبين إياه بتحقيق ما تعهد به إلا أنهم وجدوه قد اتصل تماماً منها مدعياً وصوله لمربع مظلم مع إدارة الشركة تاركا العمال ليلاقوا مصيرهم المظلم في غياب دور الدولة كحامي لعمالها منصفة لهم، ليجد العمال أنفسهم فريسة سهلة بين مطرقة إدارة المصنع وسندان وزارة القوى العاملة.