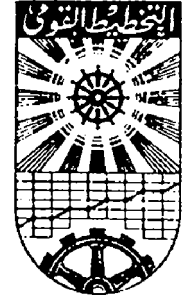


جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط القومى

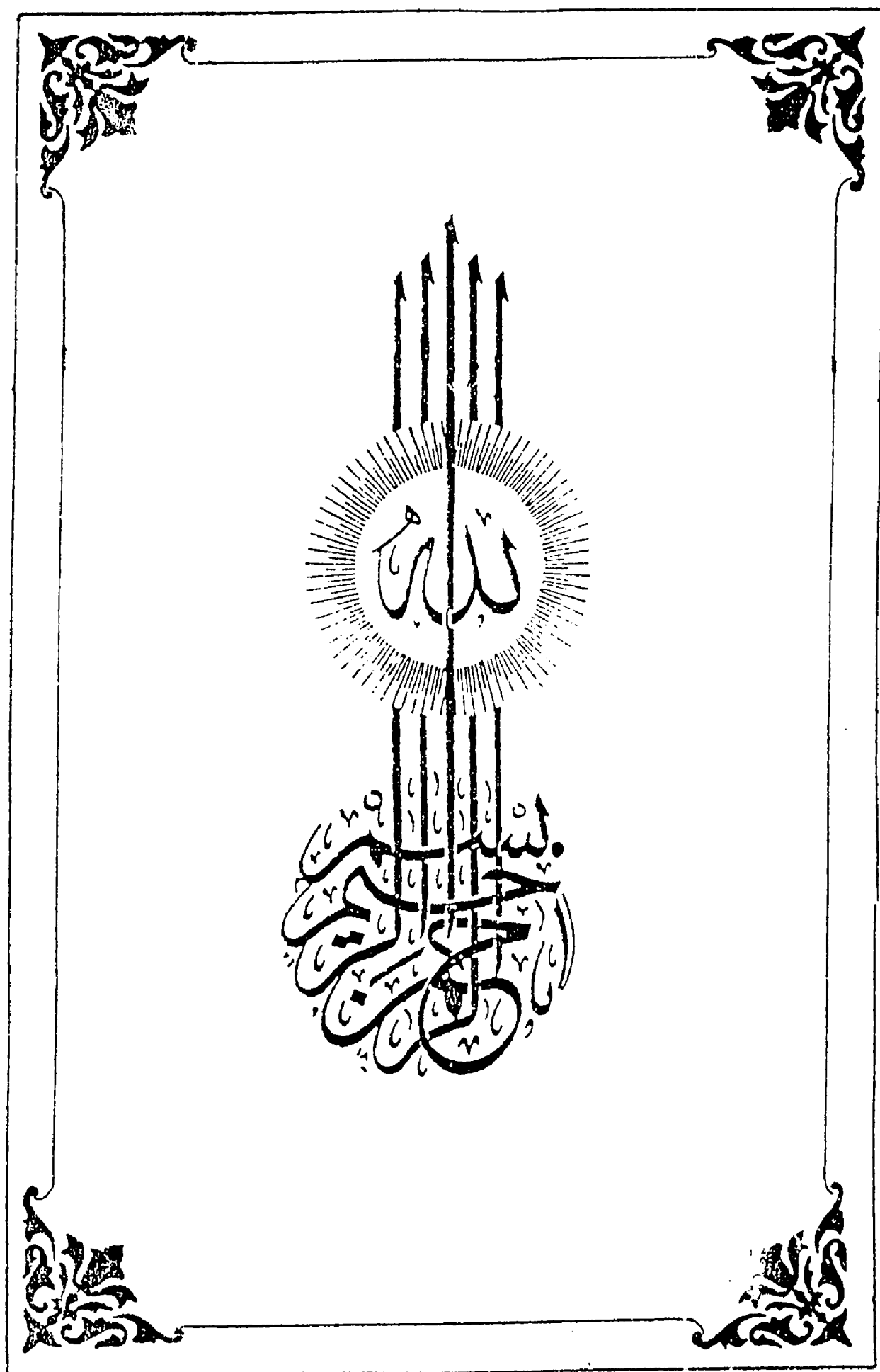


سلسلة قضايا التخطيط والتنمية
رقم (١٢٨)

قواعد ونظم معلومات التفاوض

فى المجالات المختلفة

سبتمبر ١٩٩٩



شكر



يود الأستاذ الدكتور محرم الحداد الباحث الرئيسي و المشرف على البحث تقديم خالص الشكر إلى السادة أعضاء فريق البحث العلميين من داخل المعهد وخارجه و الذين قاموا بإعداد هذا البحث ، مؤكدين بذلك الدور الريادي الذي يتميز به معهد التخطيط القومي في هذا الصدد . كما يمتد الثناء إلى كل من ساهم بالآراء الموضوعية و الأفكار البناءة في سبيل إنجاز هذا العمل .

و أتمنى أن يحقق البحث الهدف المرجو من إعداده ، و الله من وراء القصد .

الباحث الرئيسي

(أ.د. محرم الحداد)

فريق بحث التفاوض

أولاً : من داخل المعهد :

الباحث الرئيسي والمشرف على البحث

١. أ.د. محرم الحداد
٢. أ.د. حسام بندور
٣. أ.د. محمد يحيى عبد الرحمن
٤. أ.د. عبد الله الدعوشي
٥. د. علاء زهران
٦. الأنة / آن تيسير نصير
٧. ،، / نعيم سعد زغلول
٨. السيد / عاطف فهمى إسحق
٩. السيد / غريب عبد الحميد هاشم
١٠. السيدة / إيمان محمد شريف

ثانياً : من خارج المعهد :

١. أ.د. محمد عبد البديع عسران
٢. أ.د. حسن شحاته
٣. د. علاء النبراوى
٤. السيدة / أمال، سعيد

"قواعد ونظم معلومات التفاوض فى المجالات المختلفة"

مقدمة :

التفاوض أسلوب إنساني ملازم لكل أنشطة الحياة التجارية و الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية و على كافة المستويات ، خاصة بين ذوى المصالح المتعارضة سواء كانوا أفراد أو منظمات أو دول أو قوى أو نظم (سلطات - إرهابين ... الخ) . فهو سمة من السمات المميزة للسلوك البشرى فى المجتمع منذ أقدم العصور و حتى الآن . ونتيجة لكثرة و تنوع القضايا و المواقف التى تستلزم سلوكاً تفاوضياً بين أطراف كل منها ، حيث توجد مثل هذه القضايا فى شتى مجالات الحياة ، فقد استقطب الموضوع إهتمام الكثير من الباحثين الدارسين و العلماء و الممارسين و حتى عامة الأفراد فى المجتمع .

فالتفاوض هو أحدث العلوم الاجتماعية قاطبة ، و من الصعب إحقاق التفاوض بأحد العلوم الاجتماعية المعروفة ، فعلى الرغم من الصلة الوثيقة بين التفاوض و العلوم القانونية من جانب أن التفاوض ما هو إلا حوار حول مشروع إتفاق يرم بين طرفين أو أكثر أياً ما كان شكل هذا الإتفاق أى سواء كان معاهدة ، عقداً بروتوكولاً ، أو إعلاناً مشتركاً فهو يصاغ فى شكل قانون و يرتب حقوقاً و التزامات متبادلة بين أطرافه أو لصالح أطراف آخرين ، على الرغم من ذلك يختلف التفاوض عن العلوم القانونية فى أن العملية التفاوضية (سواء الإعداد لها أو ممارستها طبقاً للمبادئ و الأسس المتعارف عليها) ليست عملاً قانونياً بحتاً ، أى ليست محض صياغة قانونية أو محض تطبيق لنصوص قانونية فى ضوء مبادئ و نظريات القانون بفرعه المختلفة ، و لكنها - أى العملية التفاوضية - ممارسة تعتمد على مزيج من المعرفة القانونية ، السياسية ، الاقتصادية ، الاجتماعية ، و الفنية تفاعل و تكامل لتتمخض عن إتفاق يصاغ فى شكل قانوني .

و على الرغم من الصلة الوثيقة أيضاً بين التفاوض و العلوم السياسية من جانب أن التفاوض هو أسلوب التعامل بين كافة المؤسسات السياسية على اختلاف مستوياتها ، الدولى الإقليمي ، أو القومى ، على الرغم من ذلك فإن التفاوض أشمل من جميع صور النشاط السياسى

لأنه يشمل النشاط الاقتصادي و التجاري البحث كما يشمل النشاط الإنساني الشخصي كالتفاوض ، في الزواج ، الطلاق ، تسوية الخلافات العائلية ، و يشمل أيضاً نشاط الإدارة بكافة مستوياتها فيما يتعلق بتنظيمها ، تطويرها ، و توزيع ما يرتبط بنشاطها من اختصاصات ، و يشمل غير ذلك الكثير من أوجه النشاط البشري التي لا تندرج في مفهوم العمل السياسي أو تخضع لمبادئ و نظريات العلوم السياسية .

ويتبين من ذلك أن التفاوض علم اجتماعي حديث قائم بذاته لا يندرج في أحد العلوم الاجتماعية المعروفة وإن كان وثيق الصلة بالعلوم القانونية و العلوم السياسية ، ومتصلاً أيضاً بسائر فروع العلوم الاجتماعية كالإقتصاد ، الإدارة ، الاجتماع ، التاريخ ... وغير ذلك ، كما يرتبط أيضاً بالمنطق ، علم النفس ، نظم المعلومات ، الرياضيات ، و العلوم اللغوية .

ولقد كان للتفاوض الهادئ العاقل الدؤوب في العديد من الدول المتقدمة و التكتلات الأثر الأكبر في الوصول إلى الإتفاقات و المعاهدات التي وضعت حداً للكثير من المشكلات و النزاعات و الحروب التي لولا التفاوض و نتائجها الإيجابية لشكلت خطراً على الشعوب و على السلام الإقليمي و العالمي .

وإذا كانت الدول المتقدمة قد أعطت لموضوع التفاوض أهمية كبيرة و متزايدة ، فإن الدول النامية هي أيضاً في أشد الحاجة إلى إتقان هذا الفن الجديد ومهاراته وقدراته وممارساته ، لأن أغلب دول العالم الثالث وعت حقيقة تتمثل في صعوبة تدعيم قدراتها ومهاراتها التفاوضية تجاه المستثمرين الأجانب و تجاه إستخلاص ما يمكن من الفوائد عن المساهمة الأجنبية في إقتصادها ما لم تدعم طاقاتها الإدارية و التكنولوجية . و قد لاحظ المراقبون و الأخصائيون في دول العالم الثالث أن كثيراً من دولهم تجد نفسها غير قادرة على التفاوض بمقدرة و كفاءة لعدم توافر المهارات و المعلومات لديها ، وعدم تمكنها من التعامل بفاعلية مع الدول المتقدمة ، ومع الشركات المتعددة الجنسية التي تتنافس على المشاريع المتنوعة و الإستثمارات ، و أنها في أمس الحاجة إلى توفر الوسائل و خاصة مهارات التفاوض لإصلاح الخلل الذي يهدد إقتصادها و علاقاتها مع الدول الأخرى و المؤسسات الدولية و الإقليمية .

وتهدف هذه الدراسة إلى :

١. عرض وتحليل للمفاهيم الأساسية للتفاوض على مستوى الفرد والمنظمة و الدولة والنظم بشكل عام (السلطة مع الإرهاب .. الخ) في المجالات الاقتصادية و التجارية و السياسية و الإجتماعية ، مع إبراز الفرق بينه و بين بعض المفاهيم الأخرى مثل : التسرية ، التنازل ، المساومة و التحكيم و الإقناع . و إيضاح خصائصه و شروطه و المبادئ و المناهج و الأسس و المكونات و المراحل التي يجب أن يشتمل عليها التفاوض .
٢. إبراز كيفية التخطيط للتفاوض في مراحله المختلفة و الأساليب التي تستخدمها دول العالم المختلفة في التفاوض و إيضاح أهمية وجود مهارات تفاوضية فعالة لدى الفريق التفاوضي المشكل لهذا الغرض ، مع إيضاح كيفية تنمية هذه المهارات . و آلية تصميم قواعد و نظم معلومات لإدارة التفاوض .
٣. عرض و تحليل بعض مواقف التفاوض التجارية و الاقتصادية و السياسية و الإجتماعية بهدف الوصول إلى تصور عام مبدئي لمهام و وحدات المعلوماتية التي يجب أن يشتمل عليها أي تكوين فعال لمنظومة دعم التفاوض .
٤. الاستفادة من الخبرات السابقة في إدارة التفاوض و دراسة كيفية توظيف التقنيات الحديث (خاصة نظم المعلومات و الاتصالات) في الإدارة الفعالة للتفاوض .

ولا يسعني في النهاية إلا توجيه الشكر لكل من ساهم في إخراج هذه الدراسة من السادة المستشارين و الباحثين المساعدين في شكل جيد متمين الإستمرار في القدرة على الإنجاز الجماعي مع تمنياتي بأن تكون الدراسة قد حققت الهدف من إجرائها .

و الله من وراء القصد

الباحث الرئيسي

(أ.د. محرم الحداد)

المحتويات

الفصل الأول : المفاهيم الأساسية للتفاوض :	١.....
– مقدمة	٤.....
١.١ . المفاهيم المختلفة للتفاوض :	٥.....
١.١ . ١ مفهوم الإقناع	٥.....
١.١ . ٢ مفهوم التسوية	٥.....
١.١ . ٣ مفهوم التنازل	٥.....
١.١ . ٤ مفهوم المساومة	٥.....
١.١ . ٥ مفهوم التحكيم	٦.....
١.١ . ٦ مفهوم التفاوض	٦.....
٢.١ . عناصر التفاوض :	٧.....
٢.١ . ١ الموقف التفاوضي	٧.....
٢.١ . ٢ أطراف التفاوض	٨.....
٢.١ . ٣ القضية التفاوضية	٩.....
٢.١ . ٤ الهدف التفاوضي	١٠.....
٣.١ . مجالات التفاوض :	١٢.....
٣.١ . ١ التفاوض في المجالات التجارية والاقتصادية	١٢.....
٣.١ . ٢ التفاوض في المجالات السياسية	١٣.....
٣.١ . ٣ التفاوض في المجالات العسكرية	١٤.....
٣.١ . ٤ التفاوض في المجالات الاجتماعية	١٤.....
٣.١ . ٥ مفاوضات الرهائن	١٥.....
٤ . ١ العوامل الدافعية المؤثرة على عملية التفاوض لدى الشعوب	١٦.....
٥ . ١ خصائص المفاوضات الناجحة	٢٠.....
٦ . ١ أساليب التفاوض في العالم	٢٢.....
٧ . ١ مراحل عملية التفاوض	٢٦.....
– الهوامش	٢٩.....

٣٠	الفصل الثاني : إدارة المفاوضات :
٣٣	-مقدمة
٣٤	٢. ١. أسس عملية التفاوض ومكوناتها :
٣٤	٢. ١. ١. أسس الدخول في المفاوضات
٣٥	٢. ١. ٢. مكونات العملية التفاوضية وخصائصها
٣٧	٢. ٢. شروط التفاوض :
٣٧	٢. ٢. ١. القوة التفاوضية
٣٨	٢. ٢. ٢. المعلومات التفاوضية
٣٩	٢. ٢. ٣. القدرة التفاوضية
٣٩	٢. ٢. ٤. الرغبة المشتركة
٣٩	٢. ٢. ٥. المناخ الخيط
٤١	٢. ٣. مبادئ التفاوض :
٤١	٢. ٣. ١. مبادئ تتعلق بالتفاوض
٤٢	٢. ٣. ٢. مبادئ تتعلق بالسلوك التفاوضي
٤٢	٢. ٣. ٣. مبادئ تتعلق بنظام العمل في المفاوضات
٤٣	٢. ٣. ٤. مبادئ تتعلق بالتكتيكات التفاوضية
٤٥	٢. ٤. الفريق التفاوضي :
٤٥	٢. ٤. ١. أهمية استخدام الفريق التفاوضي
٤٥	٢. ٤. ٢. تكوين الفريق التفاوضي
٤٦	٢. ٤. ٣. حجم الفريق التفاوضي
٤٧	٢. ٤. ٤. اختيار رئيس الفريق التفاوضي وواجباته
٤٩	٢. ٥. اختيار المفاوض وتدريبه ودوره
٥١	٢. ٦. استراتيجيات التفاوض وتكتيكاته :
٥٣	٢. ٦. ١. العوامل المحددة لاختيار استراتيجيات وتكتيكات التفاوض
٥٤	٢. ٦. ٢. بعض الاستراتيجيات الهامة
٥٤	٢. ٦. ٢. ١. الاستراتيجية التعاونية
٥٤	٢. ٦. ٢. ٢. الاستراتيجية التنافسية

٣٠٢٠٦٠٢ . الاستراتيجية القتالية	٥٥.....
٤٠٢٠٦٠٢ . استراتيجية التبعية	٥٥.....
٥٠٢٠٦٠٢ . استراتيجية " متى "	٥٥.....
٦٠٢٠٦٠٢ . استراتيجية " كيف وأين "	٥٨.....
٧٠٢٠٦٠٢ . بعض الاستراتيجيات الأخرى	٦١.....
٢ . ٦ . ٣ . أهم أنواع التكتيكات في التفاوض	٦١.....
٢ . ٦ . ٤ . التكتيكات المضادة	٦٣.....
٢ . ٧ . صياغة العقود والاتفاقيات التفاوضية	٦٧.....
-الهوامش	٦٩.....

الفصل الثالث : عرض وتحليل لبعض مواقف التفاوض في المجالات المختلفة : ٧١.....

- مقدمة	٧٣.....
٣ . ١ . التفاوض في المجال التجارى والاقتصادى :	٧٣.....
٣ . ١ . ١ . مفهوم التفاوض في المجال التجارى والاقتصادى	٧٤.....
٣ . ١ . ٢ . أنواع المفاوضات التجارية والاقتصادية :	٧٥.....
٣ . ١ . ٢ . ١ . المفاوضات التسويقية	٧٥.....
٣ . ١ . ٢ . ٢ . المفاوضات المالية والاستثمارية	٧٥.....
٣ . ١ . ٢ . ٣ . المفاوضات البيئية	٧٦.....
٣ . ١ . ٢ . ٤ . التفاوض في المجال التجارى الدولى	٧٦.....
٣ . ١ . ٣ . التخطيط للتفاوض الفعال في المجال التجارى والاقتصادى :	٧٧.....
٣ . ١ . ٣ . ١ . تحليل الموقف التفاوضى	٧٧.....
٣ . ١ . ٣ . ٢ . وضع خطة زمنية	٧٧.....
٣ . ١ . ٣ . ٣ . تحديد مصادر المعلومات	٧٧.....
٣ . ١ . ٣ . ٤ . تحديد مصادر القوة والضعف لكل طرف في كل مرحلة من مراحل التفاوض .	٧٨.....
٣ . ١ . ٣ . ٥ . تحديد مكان التفاوض	٧٨.....
٣ . ١ . ٣ . ٦ . تحديد معايير التفاوض	٧٨.....
٣ . ١ . ٤ . معايير نجاح المفاوضات في المجال التجارى والاقتصادى	٧٩.....
٣ . ١ . ٥ . استراتيجيات التفاوض التجارى والاقتصادى :	٧٩.....

٨٠.....	٣. ١. ٥. ١. نموذج المكسب والخسارة
٨١.....	٣. ١. ٥. ٢. نموذج الأخذ والعطاء في المفاوضات التجارية
٨٣.....	٣. ١. ٦. التكتيكات المناسبة للمفاوضات الشائبة التجارية
٨٥.....	٣. ١. ٧. المنازعات التجارية
٨٧.....	٣. ١. ٨. الأزمات التجارية المرتبطة بالتصدير والاستيراد
٨٩.....	٣. ١. ٩. آليات مواجهة الأزمات التجارية
٩٠.....	٣. ١. ١٠. إرشادات للمفاوض التجاري
٩٢.....	-التوصيات
٩٣.....	-الهوامش
٩٥.....	٣. ٢. التفاوض السياسي والمفاوضات العربية الإسرائيلية :
٩٩.....	٣. ٢. ١٠. الإعداد للتفاوض :
٩٩.....	٣. ٢. ٢. إدارة التفاوض
١٠١.....	٣. ٢. ٣. تخطي عقبات التفاوض :
١٠١.....	٣. ٢. ٢. ١٠. احتدام الصراع
١٠١.....	٣. ٢. ٣. ٢. مبادرة الدعوة إلى التفاوض
١٠٢.....	٣. ٢. ٣. ٣. التفاوض المشروط
١٠٣.....	٣. ٢. ٣. ٤. مواجهة العقبات
١٠٤.....	٣. ٢. ٤. الاتفاق على التفاوض
١٠٤.....	٣. ٢. ٤. ١. التفاوض للإعداد للتفاوض
١٠٤.....	٣. ٢. ٤. ٢. جدول الأعمال
١٠٥.....	٣. ٢. ٥. ممارسة التفاوض :
١٠٥.....	٣. ٢. ٥. ١. أطراف التفاوض
١٠٨.....	٣. ٢. ٥. ٢. مهارة التفاوض
١١٥.....	٣. ٢. ٥. ٦. أساليب التفاوض ..
١٢٣.....	٣. ٢. ٥. ٧. صياغة الاتفاق
١٢٤.....	٣. ٢. ٨. النتائج المستخلصة.
١٢٧.....	-الهوامش

١٢٨.....	٣.٣	المفاوضة الجماعية بين العمال و الإدارة :
١٣٢.....	٣.٣.١	المفاوضة الجماعية وأبعادها المختلفة :
١٣٢.....	٣.٣.١.١	المفاوضة في مستويات العمل العربية والدولية
١٣٢.....	٣.٣.١.٢	أطراف المفاوضة
١٣٣.....	٣.٣.١.٣	أهمية المفاوضة الجماعية
١٣٥.....	٣.٣.١.٤	مزايا المفاوضة الجماعية
١٣٥.....	٣.٣.١.٥	شروط المفاوضة الجماعية
١٣٧.....	٣.٣.١.٦	نتائج المفاوضة الجماعية.....
١٣٨.....	٣.٣.١.٧	آليات المفاوضة الجماعية
١٤٠.....	٣.٣.١.٨	قضايا وموضوعات المفاوضة الجماعية
١٤١.....	٣.٣.١.٩	استراتيجيات التفاوض
١٤٣.....	٣.٣.١.١٠	مستويات المفاوضة الجماعية
١٤٧.....	٣.٣.١.١١	معوقات المفاوضة الجماعية وكيفية التغلب عليها
١٤٩.....	٣.٣.٢	العلاقات العمالية :
١٤٩.....	٣.٣.٢.١	العلاقات الصناعية
١٤٩.....	٣.٣.٢.٢	مستويات مدير العلاقات الصناعية
١٥٢.....	٣.٣.٢.٣	مفاوضو الإدارة
١٥٤.....	٣.٣.٢.٤	الإضراب عن العمل
١٥٤.....	٣.٣.٢.٥	الإيقاف عن العمل
١٥٥.....	٣.٣.٣	التشريعات العمالية :
١٥٥.....	٣.٣.٣.١	مفهوم وتطور التشريعات العمالية في مصر
١٥٧.....	٣.٣.٣.٢	تعريف التشريعات العمالية
١٥٩.....	٣.٣.٣.٣	المفاوضة الجماعية في القانون الحالى ومشروع قانون العمل الموحد.....
١٦٢.....	٣.٣.٣.٤	دور الدولة والمفاوضة الجماعية
١٦٤.....	٣.٣.٣.٥	دور النقابات العمالية والمفاوضة الجماعية
١٦٤.....	٣.٣.٣.٦	دور وزارة القوى العاملة والهجرة

١٦٦.....	٣. ٣. ٤. معايير العمل الدولية والعربية :
١٦٦.....	٣. ٣. ٤. ١. مبدأ وتجربة الثلاثية
١٦٩.....	٣. ٣. ٤. ٢. الثلاثية في منظمتي العمل الدولية والعربية
١٧٠.....	٣. ٣. ٤. ٤. التشاور الثلاثي في مضمون اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية
١٧١.....	٣. ٣. ٤. ٥. أحكام اتفاقيات العمل العربية الدولية
١٧٣.....	٣. ٣. ٥. عقد العمل المشترك
١٧٤.....	٣. ٣. ٦. المنازعات الجماعية والتسوية الودية ودور التوفيق والتحكيم :
١٧٤.....	٣. ٣. ٦. ١. التسوية الودية في منازعات العمل الجماعية
١٧٦.....	٣. ٣. ٦. ٢. المركز الخاصي لتسوية المنازعات
١٧٦.....	٣. ٣. ٦. ٣. التحكيم في منازعات العمل الجماعية
١٧٩.....	- النتائج والتوصيات
١٨٠.....	- الهوامش

١٨١.....	٤. ٣. ٤. ٠. التفاوض أثناء الأحداث الإرهابية :
١٨٦.....	٣. ٤. ١. تعريف الإرهاب
١٨٧.....	٣. ٤. ٢. مسببات الإرهاب :
١٨٧.....	٣. ٤. ٢. ١. الأسباب التنموية
١٨٨.....	٣. ٤. ٢. ٢. الأسباب العرقية
١٨٨.....	٣. ٤. ٢. ٣. الأسباب الأيديولوجية
١٨٨.....	٣. ٤. ٢. ٤. أسباب النزعة الانفصالية
١٨٩.....	٣. ٤. ٣. العوامل التي يتوقف عليها تأثير الحدث الإرهابي :
١٨٩.....	٣. ٤. ٣. ١. طبيعة الحدث الإرهابي
١٨٩.....	٣. ٤. ٣. ٢. موقع الحدث الإرهابي
١٨٩.....	٣. ٤. ٣. ٣. وقت وقوع الحدث الإرهابي
١٩٠.....	٣. ٤. ٤. تصنيف الأحداث الإرهابية :
١٩٠.....	٣. ٤. ٤. ١. عمليات إرهابية ذات خطوة واحدة
١٩٠.....	٣. ٤. ٤. ٢. عمليات إرهابية ذات خطوتين

١٩٠.....	٣ . ٤ . ٥ . إدارة الحدث الإرهابي :
١٩١.....	٣ . ٤ . ٥ . ١ . مراحل إدارة الحدث الإرهابي
١٩٢.....	٣ . ٤ . ٥ . ٢ . تشكيل اللجان المختصة لإدارة الحدث الإرهابي
١٩٧.....	٣ . ٤ . ٦ . دور المعلومات في مكافحة الإرهاب :
١٩٧.....	٣ . ٤ . ٦ . ١ . تصنيف المعلومات المتعلقة بالنشاط الإرهابي
١٩٨.....	٣ . ٤ . ٦ . ٢ . مصادر جمع المعلومات المتعلقة بالنشاط الإرهابي
٢٠٠.....	٣ . ٤ . ٧ . حالة خسفية " احتجاز الرهائن " :
٢٠٠.....	٣ . ٤ . ٧ . ١ . خطوات إدارة موقف احتجاز الرهائن
٢٠٢.....	٣ . ٤ . ٧ . ٢ . عملية التفاوض في حالة احتجاز الرهائن
٢٠٦.....	- النتائج والتوصيات
٢٠٨.....	- الموامش
٢٠٩.....	الفصل الرابع : توظيف التقنيات المختلفة في الإدارة الفعالة للتفاوض :
٢١١.....	-مقدمة
٢١٥.....	٠١٠٤ . دور نظم المعلومات والاتصالات في دعم التفاوض
٢١٥.....	٤ . ١ . ١ . ١ . نظم معلومات دعم التفاوض
٢١٥.....	٤ . ١ . ١ . ١ . البناء الهيكلي لعناصر التفاوض
٢٢١.....	٤ . ١ . ١ . ٢ . الإطار العام لنظام معلومات دعم التفاوض
٢٢٤.....	٤ . ١ . ١ . ٣ . قواعد البيانات النوعية للتفاوض
٢٢٩.....	٤ . ١ . ٢ . نظم محاكاة ونمذجة التفاوض
٢٣١.....	٤ . ١ . ٣ . دور تقنيات الاتصالات الحديثة في التفاوض
٢٣٢.....	- النتائج والتوصيات

٢٠٤ . دور نظم دعم القرارات ونظم الخبرة في التفاوض :	٢٣٤.....
١٠٢٠٤ . مراحل التحضير لصنع القرار	٢٣٦.....
٢٠٢٠٤ . معوقات قد تظهر أثناء التطبيق	٢٣٨.....
٣٠٢٠٤ . موقع نظم دعم القرار ونظم المعلومات في عملية التفاوض	٢٣٩.....
٤٠٢٠٤ . نظم دعم القرارات الجماعية :	٢٤٣.....
٤ . ٢ . ٤ . ١ . شبكات دعم القرار	٢٤٣.....
٤ . ٢ . ٤ . ٢ . التشاور عن بعد باستخدام الحاسبات	٢٤٣.....
٤ . ٢ . ٤ . ٣ . حجرة اجتماعات	٢٤٣.....
٤ . ٢ . ٤ . ٤ . بعض النظم الخيرة الجاهزة	٢٤٥.....
٤ . ٣ . التفاوض ودور المعلومات في مجالات التعاقد :	٢٤٧.....
٤ : ٣ . ١ . إدارة ومتابعة العقود :	٢٤٩.....
٤ . ٣ . ١ . ١ . التعاقد على المشروع	٢٤٩.....
٤ . ٣ . ١ . ٢ . مراحل عملية التعاقد	٢٥٠.....
٤ . ٣ . ٢ . متابعة تنفيذ بنود العقود	٢٥٦.....
٤ . ٣ . ٣ . استخدام برامج الـ Expedition لبناء قاعدة بيانات وإدارة ومتابعة العقود.....	٢٥٧.....
- التوصيات	٢٦٥.....
- خلاصة وتوصيات الدراسة :	٢٦٦.....
أولاً : الخلاصة	٢٦٧.....
ثانياً : التوصيات	٢٧١.....
- المراجع	٢٧٤.....
أولاً : المراجع العربية	٢٧٥.....
ثانياً : المراجع الأجنبية	٢٧٩.....

الفصل الأول
المفاهيم الأساسية للتفاوض

الفصل الأول : المفاهيم الأساسية للتفاوض

المحتويات

- مقدمة

١٠١ . المفاهيم المختلفة للتفاوض

١٠١.١ . مفهوم الإقناع

١.١ . ٢ مفهوم التسوية

١.١ . ٣ مفهوم التنازل

١.١ . ٤ مفهوم المساومة

١.١ . ٥ مفهوم التحكيم

١.١ . ٦ مفهوم التفاوض

٢.١ . عناصر التفاوض

٢.١ . ١ الموقف التفاوضي

٢.٢ . ١ أطراف التفاوض

٢.١ . ٣ القضية التفاوضية

٢.١ . ٤ الهدف التفاوضي

٣.١ . مجالات التفاوض

٣.١ . ١ التفاوض في المجالات التجارية والاقتصادية

٣.١ . ٢ التفاوض في المجالات السياسية

٣.١ . ٣ التفاوض في المجالات العسكرية

٣.١ . ٤ التفاوض في المجالات الاجتماعية

٣.١ . ٥ مفاوضات الرهائن

٤ . ١ . العوامل الثقافية المؤثرة على عملية التفاوض لدى الشعوب

١- هدف التفاوض

٢- الموقف التفاوضي

٣- أسلوب التفاوض

٤- الاتصال

٥- الوقت

٦- شدة الاتفاق وبناءه

٧- تنظيم الفريق

٨- لغة التفاوض

١- القانون والأخلاق

١.١- تعديل المفاوض

١.١.٥ . خصائص تفاوضات الناجحة

١- المساواة بين أطراف التفاوض

٢- حرية المناقشة

٣- الالتزام بالمستقبل

١.١.٦ . أصاليب التفاوض في العالم

١- الأمريكيون

٢- الألمان

٣- الفرنسيون

٤- الإنگليز

٥- الأوروبيون الشماليون

٦- الأسلوب السويدي

٧- الشرق الأوسط

٨- اليابانيون

٩- الصينيون

١.٢ . مراحل عملية التفاوض

١- مرحلة التخطيط

٢- مرحلة الاستكشاف أو الاستطلاع

٣- مرحلة الإعلان / المرفق

٤- مرحلة المداومة (الإقناع)

٥- مرحلة التتبع والتقييم

٦- مرحلة القبول أو المصادقة

للهولاءش

مقدمة :

منذ القدم عندما بدأت المجموعات البشرية تتنافس وتتفاعل بعضها مع البعض الآخر كان التفاوض هو الوسيلة الأولى للتفاهم والتوافق ، حيث كان التفاوض الوسيلة لإقرار هدنة أو عقد صلح ... ، أو على الأقل لوقف المعارك وجمع الجرحى ودفن الموتى .

ومع التطور الذي لحق بالجماعات البشرية الأولى أصبحت مقاطعات ودويلات وأدى ذلك إلى زيادة الصلات بين الناس وتنوعها ونشأت علاقات أوجبها تطور العيش فنشأت التجارة والمعاملات والتراعات وبالتالي المفاوضات التي تتطلب الحوار والنقاش للوصول إلى اتفاق حول كل قضية أو مشكلة أو نزاع وهنا بدأ التفاوض يلعب دورا هاما في حياة البشر .

وعند نشوء الأمم وظهور الدول وبروز التجارة تطورت العلاقات وازداد فن التفاوض أهمية وفعالية فظهرت الدبلوماسية بمفهومها ومعناها كفن للتفاوض ، ثم ظهرت الدول الحديثة حيث أصبحت وظائف الدولة متنوعة تشمل جميع القطاعات والميادين ونشأت الأحزاب والجمعيات والتكتلات والمؤسسات ونشأت العلاقات العامة التي أصبحت بعد تطورها وتجارها علما وفنا للتواصل والتفاعل بين الحاكمين والمحكومين وبين العمال وأصحاب المصانع ومدبريها وبين الجمهور والإدارة العامة والعاملين فيها .

كل ذلك جعل للتفاوض المكانة الأولى ، ودفع الدول على جميع المستويات في مختلف الاختصاصات أن تعد وتدريب أصحاب الكفاءات على التفاوض ومهاراته ، وأعطيت له مكانة هامة في الوصول إلى عقد الاتفاقات والصفقات .

وبعد تطور العلاقات بين الدول في مجال التعاون في مختلف الميادين والمجالات وعقدت الاتفاقات فيما بينها ، ونشأت المنظمات الدولية ومارست نشاطاتها المختلفة وكان للتفاوض الهادئ العقل الذورب الأثر الأكبر في الوصول إلى الاتفاقات والمعاهدات التي وضعت حدا للكثير من المشكلات والتراعات والحروب التي لولا التفاوض ونتائجه الإيجابية تشكلت خطرا على الشعوب وعلى السلام الإقليمي والعالمي .

١.١ . المفاهيم المختلفة للتفاوض :

يختلط مفهوم التفاوض لدى البعض بمجموعة أخرى من المفاهيم (مثل الإقناع - التسوية - التنازل - المساومة - التحكيم الخ) التي قد تتكامل معه أو تشكل جزءاً منه أو قد تختلف عنه وهذا الاختلاط قد يؤدي إلى معالجات إدارية غير سليمة لكل منها . فائتظاً في التشخيص لا يمكن أن يؤدي إلى معالجات صحيحة ، ولكنه غالباً ما يؤدي إلى أخطاء في المعالجات ، الأمر الذي يتطلب منا توضيح هذه المفاهيم المختلفة .

١.١.١ . مفهوم الإقناع

هو فرض أحد الأطراف لإرادته على الطرف الآخر ، بما يضمن التغلب على اعتراضه أو استمالته كي يسلم بالشروط التي يفرضها عليه الطرف الآخر وهي جزء من عملية التفاوض وليست بديلاً عنها

١.١.٢ . مفهوم التسوية

هي عدم فوز أي طرف من أطراف التفاوض ، لأن المطلوب من هذه الأطراف أن تنازل عن بعض مطالبها التي قد لا تريد التنازل عنها .

١.١.٣ . مفهوم التنازل

ويتم التنازل أو الازعان لمطالب الطرف القوي بين أطراف متصارعة (أو متحاربة) إنتصر فيها طرف على آخر (عسكرياً) ، فيستسلم الطرف المهزوم دون قيد أو شرط لاعتقاده أنه لا أمل له في التغلب على الطرف المنتصر حالياً على الأقل . ويعد التنازل محصلة أو نتيجة لجهود تفاوضي تتم ممارستها على الطرف الآخر (المتنازل) أو الطرف المانح للحق المتنازل عنه ، ومن ثم يتم تحديد حجم وطبيعة ومقدار هذا الحق بناء على القدرة و الجهد التفاوضي للطرفين أي للمتنازل عن الحق والطرف المتنازل له .

١.١.٤ . مفهوم المساومة

تعني تبادل المقترحات بشأن شروط الاتفاق حول مسائل معينة أو حول شروط الاتفاق في مسألة ما وبالتالي فإن التفاوض عملية أكثر شمولاً من المساومة ويمكن اعتبارها جزءاً من التفاوض .

١.١ . ٥ . مفهوم التحكيم

يختلف التفاوض عن التحكيم في أن التفاوض يتضمن مواجهة مباشرة بين أطراف التفاوض ولا يتضمن التحكيم ذلك ، وان كان يتطلب دخول طرف آخر في النزاع بين أطراف التفاوض . وهو شكل من الأشكال القانونية لفض النزاع .

١.١ . ٦ . مفهوم التفاوض

ويمكن النظر للتفاوض على أنه نوع من الحوار (أو تبادل الاقتراحات) بين طرفين أو أكثر ، بهدف التوصل الى اتفاق يؤدي الى حسم قضية أو قضايا نزاعية بينهما أو بينهما ، وفي نفس الوقت تحقيق أو الحفاظ على المصالح المشتركة فيما بينهما ، أى ان التفاوض ينشأ تأسيساً على وجود ركنين أساسيين بين الأطراف المتفاوضة :

- وجود مصلحة مشتركة .

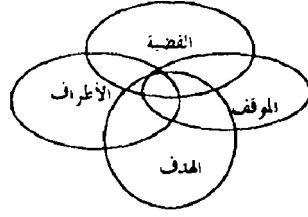
- وجود قضية نزاعية .

والحقيقة أن تعريفات التفاوض تتعدد وتتكاثر بين أبناء المهنة ومحترفيها . ويرجع هذا التعدد الى النظر الجزئية التي ينظر إليها كل منهم للتفاوض فبعضهم يعرف التفاوض من حيث الوظائف التفاوضية ، والبعض يعرفه من حيث الخطوات التفاوضية ، والبعض يصيغ مفهومه من حيث الهدف أو الأدوات أو الوسائل . ولا يعاب على تلك التعريفات المختلفة الا نظراً الى الجزئية للتفاوض ومفهومه .

ويمكن تعريف التفاوض بأنه موقف تعبيري حركي قائم ، بين طرفين أو أكثر ، حول قضية من القضايا ، يتم من خلاله عرض وتبادل وتقريب ومواءمة وتكييف وجهات النظر واستخدام كافة أساليب الإقناع ، للحفاظ على المصالح القائمة أو الحصول على منفعة جديدة بإجبار الخصم بالقيام بعمل معين أو الامتناع عن عمل معين ، في إطار علاقة الارتباط بين أطراف العملية التفاوضية ، تجاه أنفسهم أو تجاه الغير (١) .

٢.١ . عناصر التفاوض

وفقا للتعريف السابق ذكره يمكن تحليل عناصر التفاوض الرئيسية إلى :-



- ١- الموقف التفاوضي .
- ٢- أطراف التفاوض .
- ٣- القضية التفاوضية .
- ٤- الهدف التفاوضي .

١ . ٢ . ١ الموقف التفاوضي :

وفقا للتعريف ، يعد التفاوض موقف ديناميكي (حركي) يقوم على الحركة و الفعل ورد الفعل إيجابيا وسلبيا و تأثيرا و تأثيرا ، وهو موقف تعبري يستخدم فيه اللفظ و الإشارة والجملة و العبارة - استخداما دقيقا ذكيا بين أطراف راشدة ، وتستخدم من خلاله كافة مهارات وقدرات العقل البشري ودهانه .

والتفاوض أيضا موقف مرن يتطلب قدرات هائلة للتكيف السريع و المستمر و للمواءمة الكاملة مع المتغيرات المحيطة بالعملية التفاوضية وإتاحة وتوفير القدرات التي تمكن من التغلب على المشاكل والعقبات التي تواجه العملية التفاوضية و تنشأ أثنائها .

ويتضمن الموقف التفاوضي عدة عناصر أهمها :

١ - الترابط :

وهذا يستدعي أن يكون هناك ترابط على المستوى الكلي لعناصر القضية التي يتم التفاوض بشأنها .

٢ - التركيب :

يجب أن يتركب الموقف التفاوضي من جزئيات وعناصر ينقسم إليها ويسهل تناولها في إطارها الجزئي و الكلي وبحيث يكون هذا التركيب بسيطا وواضحا وبدون غموض أو لبس .

٣- إمكانية التعرف و التمييز :

يجب أن يتصف الموقف التفاوضي بصفة إمكانية التعرف عليه و تمييزه دون غموض أو لبس أو فقد لأي من أجزائه أو أبعاده أو معالمه .

٤- الاتساع المكاني و الزماني :

ويقصد به مقدار الحيز المكاني و الفترة الزمنية التي استغرقتها القضية التفاوضية و العصر و المناخ الزمني والمكاني الذي يعيشه و يمر به الموقف التفاوضي .

٥- التعقيد :

الموقف التفاوضي هو موقف معقد حيث تتفاعل داخله مجموعة من العوامل ولله العديد من الأبعاد والجوانب التي يتشكل منها ، ومن ثم يجب الإلمام بهذا كله حتى يتسنى التعامل مع هذا الموقف ببراعة و نجاح .

٦- الغموض :

حيث يجب أن يحيط بالموقف التفاوضي ظلال من الشك أو الغموض النسبي الذي يدفع إلى تقليل دائرة عدم التأكد عن طريق جمع كافة المعلومات و البيانات التي تكفل توضيح الموقف التفاوضي.

٢٠٢٠١ أطراف، التفاوض :

في العادة يتم التفاوض بين طرفين ، وقد يتسع نطاقه ليشمل أكثر من طرفين نظرا لتشابك المصالح وتعارضها بين الأطراف المتفاوضة وبين الأطراف التي ترى أنها متأثرة بنتيجته ومجريات وتطور القضية التفاوضية أو بما يجري لدى و داخل كل طرف مفاوض .

ومن هنا يتسع نطاق العملية التفاوضية لتشمل أطراف أخرى لهم علاقة أو مصلحة بالعملية التفاوضية ، وقد تضيق لينحصر فقط بين طرفين أساسيين تدور بينهما العملية التفاوضية. ويمكن تقسيم أطراف التفاوض إلى :-

١- أطراف مباشرة :

وهي الأطراف التي تجلس فعلا إلى مائدة المفاوضات وتباشر عملية التفاوض .

٢ - أطراف غير مباشرة :

وهي الأطراف التي تشكل قوى ضاغطة لاعتبارات المصلحة أو التي لها علاقة قريبة أو بعيدة بعملية التفاوض ، ويمكن أن تقوم بدور مؤثر سواء بالسلب أو الإيجاب على تطور و سير بعملية التفاوضية ، ولكنها لا تجلس إلى مائدة المفاوضات وتتواري بين الكواليس و تشرف على إدارة مسرح التفاوض و تلقين بعض الأطراف ما يجب أن يقوموا به فعلا .

٣٠٢٠١ القضية التفاوضية :

التفاوض أيا كان نوعه ، وأيضا كان القائمين به أو أطرافه يدور حول قضية معينة أو موضوع معين ، يمثل محور العملية التفاوضية وميادها و الإطار العام الذي تدور في نطاقه العملية التفاوضية .

وقد تكون القضية إنسانية عامة ، أو شخصيه أو اجتماعية ، أو اقتصادية ، أو سياسية ... الخ ، ومن خلال القضية يتحدد الهدف التفاوضي وغرض كل مرحلة و النقاط و الأجزاء و العناصر التي يتعين تناولها في كل مرحلة و التكتيكات و الأدوات و الإستراتيجيات المتعين إستخدامها في كل مرحلة وتوزيع الأدوار على فريق التفاوض وفقا لكل نقطة سواء كانت نقطة إتفاق يتم الإنطلاق منها ، أو نقطة إختلاف يتعين تسويتها أو القضاء عليها أو إرجانها إلى جلسات مستقبلية .

ومعرفة عناصر القضية التفاوضية يتم تحديد الإطار الذي يجب أن تدور في نطاقه المفاوضات ولا تخرج عنها ، إلا إذا كان هذا الخروج هو هدف في حد ذاته لتميع القضية أو إرباك الطرف الآخر و إفقاده الأمل بتطويل الوقت في كسب قضيته بل و إجباره مقتنعا أو يانسا بصرف النظر عن هذه القضية التي لا أمل فيها ، أو إجباره على القيام بتصرف أهـ سـوج يكون دافعا إلى نـدسـف العمل التفاوضي .

وتعتبر القضية التفاوضية في جوهرها على مصلحة أو منفعة معينة أو رابطة أو علاقة تجنى من ورائها المصلحة أو المنفعة لكل طرف من أطراف التفاوض وبالتالي فإنه ليس من المعقول أن يتفاوض طرف ما على تحقيق ضرر لنفسه أو لذاته . و قد تكون هذه المنفعة قائمة فعلا في الوقت

الراهن و يرغب المتفاوضين في استمرارها أو زيادة حجمها وقيمتها ، وقد تكون مزيج إجادة أو التوصل إليها في المستقبل و ترغب الأطراف المتفاوضة في الإسراع بتحقيقتها أو أن تكون منع الضرر الحالي أو المستقبلي و تغيير خط العلاقة الحالية إلى علاقات أفضل مستقبلا وهكذا .

٤٠٢٠١ الهدف التفاوضي :

لا تتم أي عملية تفاوض بدون هدف أساسي تسعى إلى تحقيقه أو الوصول إليه وتوضع من أجله الخطط و السياسات . وبناء على الهدف التفاوضي يتم قياس مدى تقدم الجهود التفاوضية في جلسات التفاوض وتجري التحليلات لكل خطوة وقياس مدى سلامتها أو نجاحها وفقا للمدى القريب، أو البعيد عن تحقيق الهدف ، ومن ثم يتم تقييم كل مرحلة و تستبدل الأدوات و التكتيكات بل و المتفاوضين أنفسهم و يحل آخريين محلهم .

ويتم تقسيم الهدف التفاوضي العام أو النهائي إلى أهداف مرحلية وجزئية وفقا لمدى وأهمية كل منها ومدى إتصالها بالهدف الإجمالي أو النهائي ، وتعطى أولويات تناول هذه الأهداف الجزئية وفقا للظروف الخاصة والعامة والمحيط بعملية التفاوض واستعداد الطرف الآخر وتقبله لهذا الهدف الجزئي .

وتتم عملية تجزئة الهدف التفاوضي الإجمالي العام في إطار من التناسب الحركي الذي يتوافق مع المعطيات والإمكانيات القائمة فعلا والمتاحة أي بدرجة من التوازن بين عناصر الوقت (الزمن) وعناصر التكلفة (النفقات) وعناصر الجهد (العنصر البشري المتفاوض) ، وبين العائد (المكاسب) التي يتم الحصول عليها من التفاوض .

من ناحية أخرى فإن الهدف التفاوضي يدور في الغالب حول تحقيق أي من الآتي :-

- ١ - القيام بعمل محدد يتفق عليه الأطراف .
- ٢ - الامتناع عن القيام بعمل معين يتفق على عدم القيام به بين الأطراف .
- ٣ - تحقيق مزيجا من الهدفين السابقين .

وتتم عملية التفاوض في إطار توازن المصالح المتوافقة أو المتعارضة بين أطرافه ، وإن كان يجب التنويه أن كثيرا ما تستخدم العملية التفاوضية في حالة العداء الدائم بين طرفين كخطوة مرحلية لتغطية عجزا أو قصور لدى أحد الطرفين استعدادا لبدء جولة جديدة من الصراع .

وهناك نوعين من التعارض أو الصراع على المصالح هما :

- تعارض المصالح .
- تعارض الحقوق .

وتنشأ تعارض المصالح من خلال الرغبة في الاستحواذ والتوسع والسيطرة لفرد ما أو لدولة ما على حساب الأفراد أو الدول الأخرى وبالتالي فإن المواجهة بين كل منهم تصبح مواجهة وصراع على مصالح كل منهم إزاء الآخر .

في حين أن تعارض الحقوق ينشأ من خلال إحساس أي طرف من أطراف التفاوض بانتقاص حق من حقوقه نتيجة رغبة الطرف الأول أو قيام الطرف الآخر بأخذ هذا الحق أو وضع العراقيل والقيود الشديدة على هذا الطرف لممارسة حقه والحجر على إرادته في استخدام حق من حقوقه المخولة له شرعا أو طبيعيا أو قانونا أو أيا كان محور هذا الحق .

وبالقياس يمكن إيجاد نوعين من الارتباط هما :

ارتباط المصالح ، وارتباط الحقوق . ووفقا لهذين الارتباطين يتم إيجاد التوازن والتوافق وتكييف التفاوض بين الأطراف المتفاوضة .

١. ٣. مجالات التفاوض :-

تتنوع مجالات النشاط الإنساني التي يمكن استخدام التفاوض فيها إلى درجة يصعب معها حصرها بشكل كامل وتفصيلي ، ويمكن تحديد خمسة مجالات رئيسية تستخدم فيها التفاوض بطريقة خاصة وهي :-

- أولا - التفاوض في المجالات التجارية والاقتصادية .
- ثانيا - التفاوض في المجالات السياسية .
- ثالثا - التفاوض في المجالات العسكرية .
- رابعا - التفاوض في المجالات الاجتماعية .
- خامسا - مفاوضات الرهائن .

وكثيرا ما نغترج وتتداخل بعض هذه المجالات مع بعضها البعض بحيث تتضمنها قضية تفاوضية معينة . ومن ثم تصبح مهمة رجل التفاوض الانتقاء الذكي لاستراتيجية ومناهج التفاوض المناسبة التي تلائم القضية التي هو بصدد التفاوض بشأنها . ومن هنا فقد يكون من المناسب عرض خصائص التفاوض في كل مجال على النحو التالي :-

١. ٣. ١. التفاوض في المجالات التجارية والاقتصادية :-

تعد من أكثر وأقدم المجالات الإنسانية التي أستخدم فيها التفاوض بفاعلية ونجاح ليس فقط لتصريف الفائض في الإنتاج ولكن أيضا لتأمين الاحتياجات المختلفة للإنسان . ويمكن تحديد أهم المجالات التجارية التي يستخدم فيها التفاوض كالتالي :

- ١- نشاط الشراء وتأمين الاحتياجات من مستلزمات الإنتاج .
- ٢- نشاط البيع وتصريف الفائض من المنتجات والراكد والتالف .
- ٣- نشاط التصدير للدول المختلفة .
- ٤- نشاط الاستيراد من الدول المختلفة .
- ٥- نشاط الترويج للمنتجات والخدمات .
- ٦- نشاط التمويل وما يتضمنه من ضرورة توفير الأموال اللازمة .
- ٧- نشاط الإنشاءات والتوسعات والتجديدات .
- ٨- نشاط الأفراد والعلاقات العمالية .

٩- نشاط الحصول على حقوق الإنتاج وحقوق المعرفة وإميازات العلاقات التجارية وبراءات الاختراع .

١٠- نشاط الحصول على التصاريح والموافقات والأذونات الحكومية .

١١- نشاط الإنتاج المشترك .

١. ٣. ٢. التفاوض في المجالات السياسية :-

تتصف المجالات السياسية بخاصية التغير الدائم ، فهي متغيرة بتغير الحكومات والأفراد ، وهي متغيرة مع الزمن والأحداث . ومن ثم يعتبر التفاوض ركيزة أساسية من ركائز العمل السياسي وأحد المقومات الأساسية للرجل السياسي الماهر حيث يمكن أن يتحدد مستقبله على مدى قدرته ومهارته، التفاوضية .

وأهم المجالات السياسية التي تستخدم فيها التفاوض بفاعلية ما يلي :-

- ١- الترشيح للانتخابات البرلمانية وغير البرلمانية .
- ٢- المناويزات بين الأحزاب وبعضها البعض من حيث التكتلات الحزبية .
- ٣- المناويزات بين الحزب الحاكم وبين الأجهزة التنفيذية للدولة والأجهزة غير الحكومية لتنفيذ سياسة الحزب الحاكم .
- ٤- المناويزات بين الوزراء بعضهم البعض من أجل تنسيق أعمالهم وتنفيذ قراراتهم دون حدوث تعارض .
- ٥- المناويزات بين الحكومات بعضها البعض من أجل استمرار تبني الأولويات وتنفيذ نفس السياسة واستكمال المشروعات التي بدء تنفيذها .
- ٦- المناويزات بين الدول بعضها البعض من أجل حل المنازعات وتوطيد الروابط .
- ٧- المناويزات بين الدولة وقادة الرأي والتجمعات وأصحاب النفوذ الإعلامي من أجل تكوين رأى عام مساند للقضايا .
- ٨- المناويزات التي تعقب العمليات العسكرية بين الدول وبعضها البعض للبدء في إيقاف إطلاق النار وحل المنازعات سلمياً .
- ٩- المناويزات بين الدول من أجل إحداث تكتلات سياسية دولية لمواجهة أطراف أخرى ومن أجل صنع أحلاف وجهات لمواجهة هذه الأطراف .

١٠- المفاوضات بين الدول بعضها البعض من أجل حماية مصالح مواطنيها ورعاياها المقيمين بالدول الأخرى ، والحصول على حقوقهم وعقد اتفاقيات التعويض وحماية الاستثمارات الخاصة بهم .

١.٣.٣. التفاوض في المجالات العسكرية :-

على الرغم من أن العمل العسكري لا يميل فيه البعض الى الأخذ بالتفاوض - إلا أن كثيرا ما تكون قوة الأطراف التدميرية دافعا للبعد ولو قليلا عن استخدام آلة التدمير والدجوء لجلسات التفاوض حتى تصحيح الأوضاع أو لإلتقاط الأنفاس . ومن أهم مجالات التفاوض العسكرية مايلي :-

- ١- مفاوضات الفصل بين القوات المتحاربة .
- ٢- مفاوضات إيصال الإعاشة والوقود والغذاء للقوات المحاصرة .
- ٣- مفاوضات تسليم الأسرى وتبادل الجرحى والمصابين ونقل الموتى والبحث عن المفقودين.
- ٤- مفاوضات المناورات المشتركة .
- ٥- مفاوضات الإنتاج المشترك للسلاح والذخيرة .
- ٦- مفاوضات الحصول على السلاح ونطاق ومجال استخدامه .
- ٧- مفاوضات تبادل المعلومات العسكرية والخدمات الأمنية .
- ٨- مفاوضات المناطق متروعة السلاح .
- ٩- مفاوضات برامج التدريب والتعليم والأعداد العسكري والاستعانة بالخبرات والكوادر العسكرية . والاستشارات العسكرية السرية والعلنية .

١.٣.٤. التفاوض في المجالات الاجتماعية :-

وهو تفاوض متعدد وله حيويته وأهميته ، حيث يتم التفاوض في محيط الأسرة ، أو في مجال العمل ، أو في محيط الدراسة ، أو في محيط أعضاء النادي ، أو في محيط العلاقات الاجتماعية الأخرى كالزواج والطلاق وحل الخلافات الزوجية ، وعلاقات الجيرة .

١.٣.٥ . مفاوضات الرهائن :-

يثير تعبير مفاوضات الرهائن الكثير من الجدل لأن مفهوم كلمة المفاوضات يدل على استعداد المتفاوض أن يقوم ببعض التنازلات مقابل الحصول على بعض المزايا ، فهو إذن يسعى إلى تحقيق حل وسط .

ولما كانت سياسات العديد من الدول تفرض عدم تقديم تنازلات تتعلق بالمبادئ ، ومن ثم يصبح التنازض أمرا غير مقبول ، وإنما حرصا على أرواح الرهائن يتم نوع من الحوار أو النقاش مع الإرهابيين يدور حول محاولة إقناعهم بإتخاذ الموقف مقابل السماح لهم بالخروج من البلاد أو مجرد إذاعة بيان لهم ، وكذلك الحوار بشأن تقديم الطعام والشراب والأدوية وما أشبه ذلك .

ورغم ذلك، الخلاف فإن تعبير مفاوضات الرهائن قد أصبح تعبيرا إصطلاحيا يعبر عن عمليات النقاش والحوار ، كما يعبر عن المفاوضات بمعناها الحقيقي لدى الدول التي تقبل تقديم التنازلات للإرهابيين .

١. ٤. العوامل الثقافية المؤثرة على عملية التفاوض لدى الشعوب (٢) :

إذا كانت القاعدة الأولى في التفاوض هي معرفة ثقافة الطرف الآخر فإن القاعدة الأخرى التي لا تقل أهمية عنها هي تجنب الاعتماد التام على هذه المعرفة . فليس كل العرب يسمحون بالمقاطعة أثناء أجراء المفاوضات، ولا كل الألمان يذكرون بشكل محدد ما يعتقدونه عن اقتراح ما. وترجع خطورة الاعتماد على قوالب جامدة يمكن أن تكون مضللة ذلك لأن هناك قوى أخرى إلى جانب الثقافة تؤثر في السلوك التفاوضي .

لذلك فإن الأمر يدفع المفاوض أن يحاط ببعض الخصائص الثقافية التي تمكنه من التعامل مع الطرف الآخر مهما كانت ثقافته بطريقة فعالة ، وأهم هذه الخصائص : -

١- هدف التفاوض :-

يختلف هدف المفاوضات من ثقافة إلى أخرى . فالأمريكيين يكون هدفهم الوصول إلى عقد موقع عليه يحدد الحقوق والواجبات التي تلزم الطرفين ، أما اليابانيين فيستهدفون من المفاوضات إيجاد علاقة مع الطرف الآخر ، وينظرون إلى العقد بأنه بداية لتكوين علاقة لانهائية لها .

٢- الموقف التفاوضي :

تمثل المفاوضات عملية يستطيع كلا الطرفين أن يحقق كسبا (فوز / فوز) أو أنهما عملية يفوز بها طرف ويخسر آخر (فوز / خسارة) . فمفاوضوا النوع الأول يعتبرون التوصل إلى اتفاق عملية تعاونية وحلا للمشكلات ، في حين يرى مفاوضوا النوع الثاني أنها عملية دواجئة .

٣- أسلوب التفاوض :-

يعتمد المفاوض في الأسلوب الرسمي للتفاوض على مخاطبة أعضاء الفريق بالقابهم ويتجنب سرد النواذر الشخصية أو الأسئلة التي تمس الحياة الحاضرة أو العائلية للطرف الآخر ، أما المفاوض في الأسلوب غير الرسمي فإنه يحاول أن يبدأ المناقشة باستخدام الاسم الأول ويسعى بسرعة إلى إقامة علاقات شخصية وودية مع الطرف الآخر .

ولذلك على المفاوضين مراعاة ذلك حتى لا يقع سوء تفاهم بينهم قد يعصف باحتمالية التوصل إلى اتفاق ، ولعل من الأخطار عدم اتخاذ موقف رسمي دائما والانتقال تدريجيا إلى مواقف غير رسمية إذا سمحت الظروف بذلك .

٤- الاتصال :-

تختلف طرق الاتصال بين الثقافات ، فمنه ثقافات كالثقافة الألمانية تؤكد على طرق الاتصال المباشر والبسيطة ، وثقافات أخرى تعتمد على وسائل اتصال غير مباشرة ومعقدة مستخدمة في ذلك أسلوب اللف والدوران . وعلى ذلك فإن الثقافة التي تعتمد الأسلوب المباشر تقدم ردا واضحا ومحددا على الأسئلة والمقترحات والعكس صحيح .

٥- الوقت :-

ثمة فروق واضحة بين الوقت الميكانيكي الذي يعتبر نظاما دوليا ، وبين الوقت الثقافي الذي يختلف من حضارة إلى أخرى . فالتعبيرات مثل " حالا " و " غدا " قد تكون لها معان متباينة .

وإذا كان الألمان يلتزمون الدقة في مواعيدهم ، وبأن المكيكيون إلى الاجتماع متأخرين ، ويقاوض اليابانيون ببطء ، ويسرع الأمريكيون في عقد الصفقات لأنهم يعتبرون أن الصفقة عقد موقع عليه وأن الوقت مال ومن ثم يحاولون تقليل الشكليات إلى أدنى حد ممكن والبدء فورا بالعمل .

٦- شكل الاتفاق وبنائه :-

تؤثر العوامل الثقافية على شكل الاتفاق وبنائه الذي يحاول الأطراف المفاوضة التوصل إليه ، فالأمريكيون مثلا يفضلون بوجه عام عقودا مفصلة للغاية تحاول التنبؤ بكل الظروف المحتملة ، في حين يفضل الصينيون أن يكون العقد في شكل مبادئ عامة توجه وتحدد عملية التفاوض بعد ذلك ، وتصح المبادئ العامة الإطار الذي يبنى عليه الاتفاق . ويتمسك الروس بحرفية الاتفاق دائما ، ولديهم ميل إلى تجاهل الاتفاقات الشفهية التي ربما يكونون قد وافقوا عليها .

٧- تنظيم الفريق :-

يميل الأمريكيون إلى إشباع هنج وجود فريق تفاوضى صغير له رئيس يتمتع بسلطة كاملة لتقرير مختلف المسائل ، في حين يؤكد اليابانيون على تفاوض الفريق وصنع القرار بالإجماع ويكون فريق التفاوض عادة كبيرا .

٨- لغة التفاوض :-

تختلف اللغات إختلافا بينا في مدى ملاءمتها للإستخدام في المفاوضات ، فاللغة الفرنسية مثلا لغة مناسبة للمفاوضات نظرا لدقتها ووضوح تعبيراتها وهذا هو أحد الأسباب الذي يجعلها تستخدم كلغة دبلوماسية منذ عدة قرون - أما اللغة اليابانية فهي أقل ملاءمة نظرا لغموضها ، ومشكلة اللغة الإنجليزية في التفاوض تتمثل في احتوائها على مفردات كثيرة (ضعف مفردات اللغة الألمانية) ... والترجمة الفورية جانب آخر من جوانب مشكلة التفاوض ، فإذا ما اضطر المفاوض إلى استخدام مترجم فوري فيمكن حريصا في إختياره .

وتختلف الثقافات في لغة الجسد ، فحركة اليد يمكن أن تترك إنطبعا لدى الطرف الآخر بأن رسالة المفاوض تتسم بالتهديد والتحدى أو الاستهتار . كذلك للصمت معان مختلفة بحسب الثقافات ، ففي بعض أجزاء الهند يفسر صمت الفتاة بالرفض حين يتقدم لها من يطلبها . كذلك طول فترة الصمت في الحوار بين طرفين قد يمثل نوعا من عدم الترحيب أو عدم الرغبة في التفاعل معه .

٩- القانون والأخلاق :-

الثقافة المحلية هي التي تحدد ما هو السلوك المناسب وغير المناسب ، وهي التي تحدد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي . فالفرق بين الهدية Gift والرشوة Bribe مثلا ، ليس هناك إتفاق عالمي عليه ، والاختلافات بين الأنظمة القانونية تؤثر أيضا على المفاوضات ، ففي بعض البلدان تكون الاتفاقات الشفوية مفضلة على المكتوبة وبالتالي يعتبر الإصرار على اتفاقات مكتوبة من قبيل الإهانة .

كذلك فللديانة تأثير على المفاوضات ، حيث تلعب الديانة دورا رئيسيا في ديننا الأعمال ، فننظر بعض الأديان إلى الفائدة على رأس المال نظرة تحريم ، فاكل الربا ممن الموبقات السبع في الديانة الإسلامية

١٠- تحمل المخاطر :-

هناك اتفاقات معينة تتفادى المخاطر اكثر من غيرها ، فاليابانيون يؤكدون على طلب كميات كبيرة من المعلومات ، بهدف محاصرة المخاطر .

٥٠١ خصائص المفاوضات الناجحة :

يتصور البعض بأن المفاوضات أشبه باللعبة ، فاللعبة لها قوانينها المحددة ومجموعة قيمها المعروفة ، فكل لاعب مقيد في الخطوات التي يقوم بها و ما يستطيع وما لا يستطيع أن يفعل . صحيح أن بعض الألعاب فيها عنصر الحظ أكثر من غيرها ، ولكن في كل لعبة تحكم مجموعة قوانين اللعبة سلوك اللاعبين و تحصى مزاياهم ومخاسرهم . و لكن قوانين من هذا القبيل لا تيسر في عمليات التفاوض التي لا حدود لها في الحياة ، حيث قد لا يملك المفاوض في موقف معين من السيطرة على المتغيرات المتشابكة إلا القليل و لا على الاستراتيجيات التي قد يأتي بها المتفاوض معه .

وعليه فإن النظر إلى المفاوضات على أنها لعبة من الألعاب معناه الدخول بروح تنافسية محضة . وهذا الاتجاه يكافح المفاوض ضد الطرف الآخر لبلوغ هدف يأمل أن يحققه هو وحده ، وحتى لو استطاع إتمام التفاوض معه بأنه يلعب مثل هذه اللعبة فإنه قد يتعرض لخطر الهزيمة أكثر من أمله في الفوز .

لذلك يجب أن يوضع في الاعتبار بأن الهدف من المفاوضات هو تحقيق إتفاق و ليس نصراً مؤزراً ، إذ يجب أن يخرج كلا الطرفين وهو يشعر أنه أحرز نصراً ما ، حتى و لو اضطر أحدهما أن يتنازل عن الكثير و لكن تبقى الصورة الشاملة صورة رابحة .

ويمكن الانتهاء إلى بعض الخصائص و السمات للمفاوضات الناجحة والتي يمكن إجمالها في الآتي :

١ - المساواة بين أطراف التفاوض :

ومع أن الواقع يقول أن معظم المفاوضات تبدأ و أحد الطرفين في موقع لا يحسد عليه ، إلا أن وجود درجة من المساواة لابد منه لكي يكون ثمة مجال للحوار و النقاش الهادف و الذي يؤدي إلى تحقيق النتائج المرجوة من التفاوض .

٢ - حرية المناقشة :

كلما شعر طرفا التفاوض أنهما على قدم المساواة إزداد النقاش حجما والحوار نوعا. وإذا كانت العلاقة غير متكافئة فإن الحوار سيكون غير متكافئ . إن حرية المناقشة والحوار في المفاوضات أمر جوهري إذا أريد لاتجاهات الطرفين أن تتغير ذلك التغير الذي يؤدي إلى اتفاق يتم التوصل إليه بروح تعاونيه و يترتب عليه الالتزام بتنفيذ كل بنود الاتفاقية التفاوضية .

٣ - الالتزام بالمستقبل :

التفاوض لا ينصب على الماضي لانه انقضي ، أما المستقبل فلم يتحدد و بذلك يتيح لأطراف التفاوض إنقاذ ومعالجة الكثير من المشاكل والموضوعات المعلقة .

والمفاوض الناجح هو الذي يعمل على تحويل المصالح المتباعدة إلى قسومات للطلبات المشتركة، وطرفا المفاوضات كلاهما في بحثهما عن هذه القنوات قد تستهويهم فكرة المشاركة في الأهداف ، ويتم باوغ هذه الأهداف بإيجاد إهتمامات و احتياجات مشتركة وذلك عن طريق التأكيد على المسائل التي يمكن الاتفاق عليها وعدم التأكيد على نقاط الاختلاف .

٦٠١ أساليب التفاوض في العالم (٣):

(١) الأمريكيون :

الأسلوب الأمريكي أكثر الأساليب إنتشارا و تأثيرا في العالم . فالشخصية الأمريكية شخصية متفتحة وواثقة وإيجابية وتندمج بسرعة في المفاوضات . تبدأ المفاوضات بحماس وتسعى إلى تحقيق مكاسب إقتصادية . ويحترم الأمريكي من كان أكثر مهارة منه في التفاوض ومن يتمسك بقواعد اللعبة . وهو ماهر في إستخدام التكتيكات بهدف تحقيق المكاسب وينصب إهتمامه على الصفقات الشاملة . وبالتالي فإن خصائص أسلوب المفاوض الأمريكي تتمثل في النشاط و المرح و المهنية و الاحتراف والقدرة على المساومة و الاهتمام بالصفقة الكاملة .

(٢) الألمان :

يهتم الألماني كثيرا بمرحلة الإعداد للمفاوضات ، ويقوم من خلال المفاوضات بتقديم عروض واضحة ومعقولة بطرحها بحزم ، يكره الحلول الوسطى ، لا يتسع بالمرونة الكافية . و بالتالي عليك أن لا تكون جافا ولتحرص على الحضور في الوقت المحدد و لتظهر معرفة بموسيقاهم ومسرحهم و أدبهم .

(٣) الفرنسيون :

يتميز الفرنسيون بالحزم و الإصرار على استخدام اللغة الفرنسية كلغة للمفاوضات . ويفضلون التوصل إلى اتفاق بالخطوط العريضة ، ثم إلى اتفاق من حيث المبدأ . وعلى غرار زعيمهم " الجنرال ديغول " لديهم قدرة عالية على الكسب بحزم شديد .

(٤) الإنجليز :

تنظر الجنسيات الأخرى إلى الإنجليز بأنهم هواة ، وليسوا محترفين تفاوض كما هو الحال في الأمريكيين . كما أنهم لا يقيمون وزنا كبيرا للتخطيط للمفاوضات . وهم لطيفون و ديون واجتماعيون ، ولديهم استعداد للتوصل إلى اتفاق ، ولا يحبون الحديث عن المنكبة الخاصة و السياسة .

(٥) الأوروبيون الشماليون :

يشاركون في المفاوضات بحدوء مقارنة بالأمريكيين و الألمان ، و يميلون إلى التحفظ في بداية المفاوضات ، فهم هادئون و يتكلمون ببطء ، و من السهل إرباكهم خلال المراحل المبكرة من المفاوضات .

يتمتع الأوروبي الشمالي بالصراحة و المبادرة في مساعدة الطرف الآخر بهدف الحصول على معلومات عن موقفه ، وعادة ما يتوصل إلى حلول إبداعية _ وينطبق ذلك على الفنلنديين و النرويجيين ، كما ينطبق على السويديين .

و يميل الدنمركيون إلى الأسلوب الاسكندنافي إذا كانوا ينحدرون من سيلاند Sealand ، أو إلى الأسلوب الألماني إذا كانوا ينحدرون من جوتلاند Jutland ، و تعود هذه الأنماط السلوكية في البلدان الاسكندنافية إلى الأخلاقيات المسيحية و الاستقرار السياسي و الاقتصاديات الزراعية و صيد الأسماك حتى عهود قرية نسيه . ويتميز الأوروبي الشمالي بصراحته و انفتاحه بعد المراحل الأولى للمفاوضات ، مما يعظم من قدرته الإيجابية العالية في المراحل اللاحقة . كما أنه لا يصل إلى مصاف الأمريكيين أو الألمان في العروض ، و لا إلى مصاف الأمريكيين في استخدام تكتيكات المساومة لكنه يمكن أن يكون صلباً عنيداً .

(٦) شعوب البحر المتوسط :

تتميز حضارة البحر المتوسط بالدفء ، فهي تتسم بالجواملات المفعمة بالموءة ، و يحتاج إتمام الصفقات في بعض دول المنطقة إلى تشحيم Lubrication ، و ينظر إلى مسألة التشحيم هذه كعرف يحمل الرائحة المرفوضة للرشوة . و مدخل المفاوضات لدى هذه الشعوب يحتاج إلى إستيعاب ضرورة التشحيم . ولما كانت بعض الشركات الغربية لا ترغب في أن تفتن سمعتها بذلك فإنها تلجأ إلى الوكلاء المحليين للقيام بهذا الدور .

(٧) الأسلوب الشيوعي :

أسلوب بيروقراطي ذو نكهة سياسية أحياناً ، وعادة ما تشترك مجموعة من الناس في المفاوضات . و تلتزم هذه المجموعة بقواعد الميزانية و الإجراءات و الأهداف التي عادة ما تكون مجهولة للمفاوض من حضارة مختلفة و يصعب عليهم فهمها أو حتى إدراك أهميتها .

في بعض البلدان الشيوعية يضم الفريق ممثلاً سياسياً يراقب التزام الأعضاء بحكم أن الشعب (ممثلاً للدولة) هو الذي يتحمل المسؤولية الكاملة تجاه المسائل الاقتصادية .
يهتم المفاوض عادة في هذه الدول بإشباع حاجة الأمان ، ويتوقف بقاؤه بوظيفته على نجاحه في المفاوضات ، كما تصوره تقارير سرية ترفع عنه وعن سلوكه وقوته في أثناء المفاوضات .

إن التعامل مع الأسلوب الشيوعي في المفاوضات يفرض على المفاوض أن يتوقع استخدام أدوات أو وسائل بيروقراطية ، كمحاضر الاجتماعات ، و كتابة الاتفاقيات بشكل تفصيلي ، وبذل جهود قوية لتخفيض العروض المقدمة من الطرف الآخر ، وضرورة توقيع المشاركين في المفاوضات على الاتفاقية .

(٨) الشرق الأوسط :

يتبع المفاوض في بلدان الشرق الأوسط تقليد الصحراء ، وهو تقليد قبلي يقوم على أن الكرم قوة ، و الوقت لا قيمة له ، و الأخذ بالتأخر مقدم على التسوية أو الحل الوسط . وتعتمد نتائج المفاوضات على المراحل الأولى منها . وعادة ما تستغرق المفاوضات وقتاً طويلاً ، و تكثر حالات التأجيل و المقاطعات ، فالباب مفتوح دائماً للتأجيل ، و حتى عندما تصل المفاوضات إلى مرحلة حاسمة و حرجة فيمكن أن تتعطل بقدوم طرف ثالث لبحث موضوع مختلف كلياً ، و بالطبع سيتم الترحيب بهذا القادام وفق أفضل التقاليد العربية .

ويحتمل أن يفقد المفاوض غير الماهر توازنه، نتيجة لفقدان حماسه في متابعة المفاوضات . ويعتمد الأسلوب الشرق أوسطى على المراوغة و الحيلة في الوصول إلى الأهداف .

(٩) الهنود :

الهندي محب للمساومة و وفق الطريقة السوقية لها ، وسرعان ما يشعر بعدم الراحة إذا خلت المفاوضات من شعيرة دينية مناسبة .

(١٠) الصينيون :

يتميز المفاوض الصيني بالاهتمام بالجانب الشكلي للشخصية، و حفظ ماء الوجه ، و الشك في الغربيين . فهو يحب أن يتفاوض مع شخص ذي مركز مرموق وصلاحيات كبيرة ، أو مع شخص يقدم بطاقة رئيسه الزائر بشيء من الاعتزاز ، أو مع شخص له سيارة فخمة و سائق يرتدى حلة مناسبة .

وفي المقابل يكره المفاوض الصيني إجباره على التخلي عن موقفه الحازم خلال المفاوضات، فهو يهتم بحفظ ماء الوجه (وجهه) و بالتالي يجب أن يصون له الاتفاق ذلك.

وبعنى التخصص لدى الصينيين وجود عدد كبير من الخبراء في المفاوضات، فمنهم الخبير الفني و الخبير المالي و خبير الشحن إلى جانب خبراء آخرين مما قد يؤدي إلى إطالة وقت المفاوضات .

ويتشكك الصينيون عادة " الغريبيين " ، ويزدادون غضبا من محاولات الغريبيين دفعهم إلى مناقشات سياسية .

لكن الصينيين يرحبون باهتمام الآخرين بأسرهم من خلال تقديم بعض الهدايا الصغيرة المزينة بفكرة أو عبارة رقيقة ، فذلك يفضلونه على وجبة غداء ساخنة .

٧٠١ مراحل عملية التفاوض :

بصفة عامة يمكن تقسيم التفاوض إلى ست مراحل هي :

- ١ . مرحلة التخطيط .
- ٢ . مرحلة الاستكشاف أو الاستشعار .
- ٣ . مرحلة إعلان الموقف .
- ٤ . مرحلة المساومة .
- ٥ . مرحلة البت أو الاتفاق .
- ٦ . مرحلة القبول أو المصادقة .

هذه المراحل تمثل التتابع المنطقي لأية عملية تفاوض ، مع ملاحظة أنه ربما يكون أحد الأطراف على علم ووعى بها ويحاول إتباع تسلسلها ، في حين أن الطرف الآخر يحاول القفز على مرحلة أو أخرى منها إما بقصد و نية ، و إما لعدم إلمام بأصول و قواعد المفاوضات .

١ - مرحلة التخطيط :

تبدأ بأن يحدد المتفاوضون الأهداف التي يأملون تحقيقها ثم يبحثون الافتراضات الممكنة من أجل الوصول إلى هذه الأهداف . وتشير الدراسات (٤) في مجال التفاوض إلى أنه كلما زادت الافتراضات أو الخيارات زادت فرص النجاح ، ثم يوجه الاهتمام بعد ذلك إلى المجالات المشتركة بين الأطراف و المجالات الرئيسية الأخرى بحيث يتم وضع حدود لكل هدف على حدة ، وتقسيم الموضوعات إلى قصيرة المدى و طويلة المدى ثم تحديد كيفية التعامل مع كل منها ، و أخيرا تحديد تتابع مناقشة الموضوعات (التسلسل) .

٢ - مرحلة الاستكشاف أو الاستشعار :

يمكن تسمية هذه المرحلة ببناء العلاقة الشخصية أو التعرف على الطرف الآخر ، و تؤدي معرفة و دراسة كل فريق للفريق الآخر كأفراد و مجموعة ، وذلك من خلال طريقة المباحثات ، والمواقف ، ومدى الإلمام أو المعرفة بالموضوع ، و الروح التي تسيطر على الفريق ، ومدى تدخل أعضاء الفريق الكيفية التي تتم بها إدارة الفريق ، وسلوك رئيس الفريق ، و اتجاه الأعضاء وسلوكهم فيما بينهم وبين رئيسهم و فيما بينهم و بين الفريق الآخر ... وهكذا .

وتعد فترة الاستشعار مهمة بصفة عامة و تعطى الأطراف المتفاوضة من معظم الدول الاهتمام الكافي ، بينما نلاحظ أن الأمريكيين يعطون أهمية ضئيلة لها ، وهم يحبون بدء العمل مباشرة رغم عدم فاعلية ذلك عادة .

٣ - مرحلة إعلان المواقف :

وتركز هذه المرحلة على تبادل المعلومات المتعلقة بالعمل ، وفيها يعرض كل فريق موقفه من الموضوعات الحساسة ، وهذه المواقف عادة تتغير في وقت لاحق من المفاوضات ، و يكشف كل طرف في هذه المرحلة عن ما يدور في فكره وذهنه ، وبصفة أساسية ما الذي ترغب الأطراف الأخرى في نيله ، و ما الذي هم على استعداد للتنازل عنه .

٤ - مرحلة المساومة (الإقناع) :

ويعتبر الكثيرون هذه المرحلة أهم مرحلة من مراحل عملية التفاوض ، فأي طسرف لا يريد أن يتخلى عن أي شئ إلا إذا كان مضطرا لذلك ، و لكن كل طرف يعرف أيضا أنه إذا لم يقدم بعض التنازلات فلن يمكن الوصول إلى حل أو تسوية أو إتفاق نهائي . و عادة ما يعتمد نجاح هذه المرحلة على الآتي :

- أ - مدى تفهم كل طرف لوضع الطرف الآخر .
- ب - قابلية و استعداد كل طرف لتحديد مناطق الاتفاق و الاختلاف .
- ج - القابلية و الاستعداد لخلق و إنشاء افتراضات أو خيارات جديدة .
- د - الاستعداد للعمل من أجل الوصول إلى حل أو تسوية تسمح لكل الأطراف وهي تتفاوض بأن تشعر بأنها قد حققت أهدافها .

٥ - مرحلة البت والاتفاق :

في هذه المرحلة يجد المتفاوضون أمامهم طريقتين إما أن يتفقوا على أمر معين ، أو أن تنتهي المفاوضات دون تحقيق نتيجة ، وهو الأمر الذي ليس في مصلحة أي طرف ، و قد تعلسق المفاوضات حينئذ الفرق المتفاوضة إلى الجهات التي تمثلها لمراجعة التوجيهات أو الحصول على تفويضات جديدة أو ما شابه ذلك .

وتتضمن هذه المرحلة التنازلات وتشكيل إتفاق نهائي ، وأحيانا تنفذ التنازلات على مراحل فقد تصدر بمعدل واحد لكل مرة بمعنى أن كل بند يتم الاتفاق بشأنه يرفع من مائدة التفاوض ، ويتم الانتقال إلى البند الثاني و هكذا ، و هي طريقة التفاوض التي يفضلها الأمريكيون بينما الروس و الآسويين يميلون إلى التفاوض بشأن اتفاق نهائي شامل تقدم خلاله عدة تنازلات حتى النهاية .

٦ - مرحلة القبول أو المصادقة :

وتتمثل هذه المرحلة في تدوين الاتفاق في شكل كتابي و التصديق عليه أو إجراء تفاهم شفهي يتم بعده التحضير لعملية التصديق .

الهوامش

- (١) محسن أحمد الخضيرى ، التفاوض علم تحقيق المستحيل انطلاقاً من الممكن ، مكتبة الانجلو ، القاهرة ، ١٩٨٨ ، من ص ١٤٠ .
- (٢) نادر أحمد أبو شيخه ، أصول التفاوض ، من ص ٦٠-٧١ .
- (٣) نادر أحمد أبو شيخه ، أصول التفاوض ، دار مجد لاوى ، عمان ، ١٩٩٠ ، من ص ٤٥-٩٥ .
- (٤) عطية حسين أفندى ، اتجاهات جديدة في الادارة بين النظرية والتطبيق ، مركز البحوث والدراسات السياسية ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، القاهرة ١٩٩٤ ص ٨٤ .

الفصل الثانى

إدارة المفاوضات

الفصل الثاني : إدارة المفاوضات

المحتويات

- مقدمة

٢. ١. أسس عملية التفاوض ومكوناتها

٢. ١. ١. أسس الدخول في المفاوضات

٢. ١. ٢. مكونات العملية التفاوضية وخصائصها

٢. ٢. شروط التفاوض

٢. ٢. ١. القوة التفاوضية

٢. ٢. ٢. المعلومات التفاوضية

٢. ٢. ٣. القدرة التفاوضية

٢. ٢. ٤. الرغبة المشتركة

٢. ٢. ٥. المناخ المحيط

٢. ٣. مبادئ التفاوض

٢. ٣. ١. مبادئ تتعلق بالمفاوض

٢. ٣. ٢. مبادئ تتعلق بالسلوك التفاوضي

٢. ٣. ٣. مبادئ تتعلق بنظام العمل في المفاوضات

٢. ٣. ٤. مبادئ تتعلق بالتكتيكات التفاوضية

٢. ٤. الفريق التفاوضي

٢. ٤. ١. أهمية استخدام الفريق التفاوضي

٢. ٤. ٢. تكوين الفريق التفاوضي

٢. ٤. ٣. حجم الفريق التفاوضي

٢. ٤. ٤. اختيار رئيس الفريق التفاوضي وواجباته

٢. ٥. اختيار المفاوض وتدريبه ودوره

٢. ٦. استراتيجيات التفاوض وتكتيكاته

٢. ٦. ١. العوامل المحددة لاختيار استراتيجيات وتكتيكات التفاوض

٢. ٦. ٢. بعض الاستراتيجيات الهامة

٢. ٦. ١. ١. الاستراتيجية التعاونية

٢. ٦. ٢. ٢. الاستراتيجية التنافسية

- ٣٠٢٠٦٠٢ . الاستراتيجية الفعالية
- ٤٠٢٠٦٠٢ . استراتيجية التبعية
- ٥٠٢٠٦٠٢ . استراتيجية " متى "
- ٦٠٢٠٦٠٢ . استراتيجية " كيف وأين "
- ٧٠٢٠٦٠٢ . بعض الاستراتيجيات الأخرى
- ٣ . ٦ . ٢ . أهم أنواع التكتيكات في التفاوض
- ٤ . ٦ . ٢ . التكتيكات المضادة
- ٤ . ٧ . صياغة العهود والاتفاقيات التفاوضية
- الهوامش

مقدمة :

تتجسّد الساحة اليوم بأنماط عديدة من المنظمات الإدارية في جميع مجالات النشاط (الإنتاج والخدمات والدعاية والتسويق والتعليم والإعلام والدفاع وإدارة الأزمات الدولية والسياسة الخارجية والتنمية الاقتصادية ...) و إزاء هذه المسؤوليات المتزايدة والمتجددة أمام منظمات الإدارة العامة في مختلف الدول ، أخذت هذه المنظمات تعاني من أوجه عديدة للتقصير والإخفاق وفي بعض الأحيان - الأزمات .

وضاعف من حدة هذه الأزمة - أزمة المنظمات الإدارية العامة - كثافة التغيرات التي تحدث في شتى القطاعات مثل التكنولوجيا والاتصال والإدارة والإنتاج ... ، وكذلك حدة التغيرات الاجتماعية والسياسية والثقافية وبخاصة في الأقطار النامية ، الأمر الذي أدى إلى فقدان العديد من المنظمات قدرتها على الاحتفاظ بتوازنها وبقائها واستمرارها .

ويعد نظام إدارة التفاوض في هذه المنظمات - إلى جانب عوامل أخرى - نقطة الانطلاق التي يمكن منها إعادة بناء وتنظيم المكونات الداخلية وتكون قادرة على التفاهم مع مكونات البيئة المحيطة (الوطنية والدولية) ، ويمكن المنظمة من التزود بالموارد والطاقة والمعلومات التي تمكنها من التأقلم مع المتغيرات المحيطة بها والحفاظة الدائمة على أهدافها وتوازنها وبقائها واستمرارها .

هكذا تتبلور أحد الأهداف الرئيسية للدراسة والذي يتلخص في أن الحاجة التنظيمية والاجتماعية والإنسانية تتزايد باستمرار إلى التفاوض . ومن الضروري الاستجابة إلى هذه الحاجة وذلك بإتقان عملية إدارة التفاوض والتي من شأنها أن تحل العديد من المشكلات للمنظمات والأفراد والجماعات والأمم والشعوب والدول .

٢. ١. أسس عملية التفاوض ومكوناتها :

لم تتوفر حتى يومنا هذا نظريات عامة وشاملة يمكن الاستفادة منها سواء من قبل الأفراد أو المؤسسات في أنشطتهم التفاوضية . فنحن في أغلب الأحوال نجد أنفسنا مطالبين أن نتعلم كيف نتفاوض بنفس الطريقة التي تعلمنا فيها أموراً كثيرة بالتجربة والخطأ .

ويجب معالجة أمرين أساسيين لعملية التفاوض هما :-

- أسس الدخول في المفاوضات .

- تحديد عناصر ومكونات العملية التفاوضية .

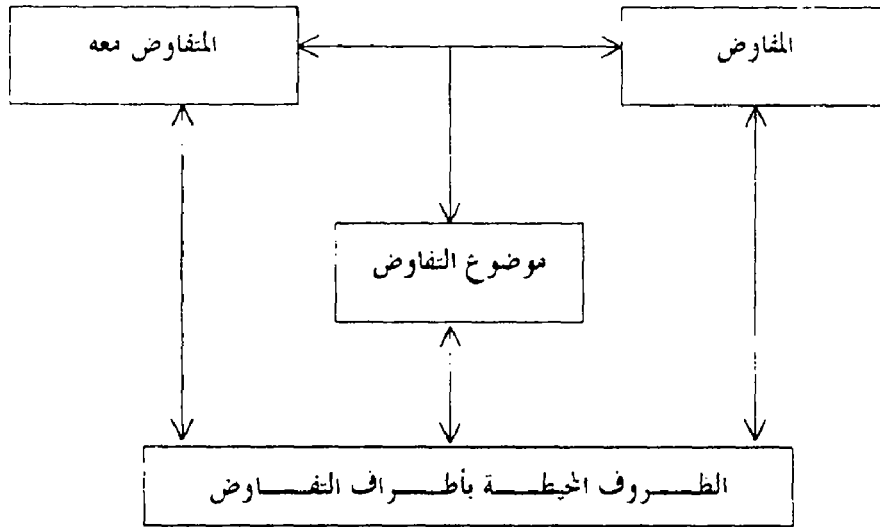
٢. ١. ١. أسس الدخول في المفاوضات :-

- ١- امتلاك السلطة والصلاحيات لأطراف التفاوض
- ٢- الإعداد الجيد لعملية التفاوض عن طريق المعرفة والتحليل الجيد للمعلومات والبيانات اللازمة حول موضوع التفاوض ، ودراسة القواعد والظروف البيئية الحاكمة لعملية التفاوض .
- ٣- حاجات المتفاوض وأهدافه المتوقعة .
- ٤- هدوء المتفاوض .
- ٥- عدم المساومة على الأهداف الأساسية .
- ٦- التعامل من موقع القوة .
- ٧- مراقبة ردود الأفعال لدى الخصم .
- ٨- اعتماد أسلوب التأجيل .
- ٩- عدم التسرع في طرح كل البدائل
- ١٠- ضبط المشاعر والانفعالات .
- ١١- الروح الاجتماعية في الحوار مع الخصم .
- ١٢- الثقة والمنطقية في التعامل .
- ١٣- ضرورة الانتهاء من كل اجتماع تفاوضي الى ملاحظات ونقاط إيجابية .
- ١٤- المرونة في الحوار .

٢. ١. ٢. مكونات العملية التفاوضية وخصائصها :-

مكونات العملية التفاوضية :

إذا سلمنا بأن التفاوض هو حوار بين طرفين أو أكثر حول موضوع ما تحست ظروف زمانية ومكانية معينة تحكمه وتنظمه مجموعة من المعطيات والمحددات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والقانونية فإنه يمكن تجسيد عناصر العملية التفاوضية بالنموذج التالي :-



وبنظرة فاحصة الى النموذج المذكور نلمس مجموعة من العناصر التي تتكون منها عملية التفاوض وتتضافر جميعها في تشكيل مساراتها ونتائجها . لذلك فإن الأمر يتطلب معرفة وتحليل مجموعة من العوامل التالية :-

أ- التكوين النفسي والاجتماعي والثقافي لأطراف التفاوض وأنماط سلوكهم التفاوضي . ويمكن القول، بأن الصفات الشخصية للمفاوض والمفاوض معه وأساليبها التفاوضية تتحدد بمايلي :-

- الحاجات المتعددة والمتنوعة لكل منهما .
- المهارات التفاوضية التي يتمتع بها كل طرف وقدراته .
- البدائل المتوفرة لدى كل طرف .

- العوامل الضاغطة على كل طرف من أطراف التفاوض .
- الظروف البيئية المحيطة بالموقف التفاوضي .
- ب- موضوع التفاوض الذى سيتم طرحه على بساط البحث للحوار والتفاوض
- ج- الموقف التفاوضي والبيئة المحيطة بأطراف التفاوض .

٢. ٢. شروط التفاوض :

للقيام بعملية تفاوض ناجحة يجب أن تتوفر لها عدة شروط ، فالتفاوض هو محصلة تفاعل عوامل مختلفة سواء كانت متغيرة أو ثابتة حتى يمكن الوصول الى تعظيم الأداء الخاص بالمفاوضين ، وهذا لا يتطلب فقط مهنة المناخ المناسب لهم - بل ينصرف الى تفهم وأدراك الأبعاد المتعددة للمعادلة الآتية :

الأداء التفاوضي المتميز = دالة في (قدرة متميزة للمفاوض ورغبة المفاوض) .
أي أن الأداء التفاوضي ما هو إلا محصلة لعاملي القدرة والرغبة لدى الفرد المفاوض .
ويتم تحقيق العامل الأول (القدرة) من خلال اختيار الأفراد المفاوضين ممن تتوافر فيهم القدرات والخصائص والمؤهلات وعمليات التعليم والتدريب والتقيف المكثفة لهم وإكسابهم الخبرة بالاحتكاك ... وهذا يتطلب إنفاقا ماليا على هؤلاء الأفراد المفاوضين .
أما العامل الثاني (الرغبة) فهو عنصر يتصل بدوافع ومدركات والجوانب النفسية للفرد المفاوض ذاته والتي تتطلب إحداث مناخ من التحفيز المستمر لمعنوياته وحل مشاكله وهيبته نفسيا للقيام بعملية التفاوض والحفاظ عليه من أى مؤثرات خارجية او داخلية قد تؤثر عليه .

ويعتبر عامل الرغبة من أصعب العوامل التي يجب التحكم فيها لشموله على مجموعات شتى من العناصر غير الملموسة التي يصعب السيطرة عليها وان كان يمكن التأثير فيها عن طريق أساليب وسياسات التحفيز المادى والمعنوي ، وبالتالي تعظيم الأداء التفاوضي.

وبصفة عامة يجب أن تتوفر عدة شروط أساسية للمفاوض قبل الشروع في العملية التفاوضية ، وأهم هذه الشروط :

٢. ٢. ١. القوة التفاوضية :

ترتبط القوة التفاوضية بعدة جوانب أهمها حدود ومدى السلطة التي تمنح للمفاوض، وإطار الحركة المسموح له بالسير فيه وعدم تعديه فيما يتصل بالموضوع أو القضية المتفاوض بشأنها سواء كان المفاوض فردا أو فريق متكامل .

ويجب أن يكون هذا التفويض مكتوباً ومعلناً لكافة عناصر الفريق حتى يكون كل منهم على بينة من الأمر وأعيان حدود الحركة واتجاهاتها ، وإن كان يحق لرئيس الفريق التفاوضي وضع حدوداً أدنى من التي وضعت لكي يتحرك فيها كحدود مرحلية وفقاً لما يراه من تطورات أو اتجاهات الفريق الخصم الذي يتم تفاوضه مع مراعاة عدم إطلاق الحرية كاملة دون حدود أو ضوابط ، وكذلك عدم تقييد تلك الحرية إلى درجة يصبح المفاوض مغلول الإرادة وعديم الفعالية . ومن ثم يجب أن تكون هناك حدوداً للحركة ، وأن ينص دائماً على أن قرار المفاوض ليس نهائياً .

وليس له السلطة المطلقة في البت مهما كان مركزه ، بل عليه الرجوع إلى سلطة أعلى لأخذ القرار بعد أن يتم تحييصه ودراسته بشكل متكامل .

٢ . ٢ . ٢ . المعلومات التفاوضية :-

إن أي تناوض ناجح يحتاج إلى توافر كم مناسب من البيانات والمعلومات سواء عن القضية أو الموضوع محور التفاوض وعن الطرف الآخر الذي يتم التفاوض بشأنه والقوى التي تدعمه وتسانده والمناخ الذي تسير فيه عملية المفاوضات .

وتعد المعلومات جانب أساسي وهام يعتمد عليه في الحوار التفاوضي في الحلول التفاوضية . ويرى المتخصصين (١٢) أن الحد الأدنى للمعلومات والتي يجب توافرها لإتمام القيام بعملية تفاوض ناجحة هي أن يملك الفريق التفاوضي المعلومات التي تتيح له الإجابة على الأسئلة الآتية :-

- من نحن ؟

- من الخصم ؟

- ماذا نريد ؟

- كيف نستطيع تحقيق ما نريد ؟

- هل يمكن تحقيق الذي نريده دفعه واحدة أم على دفعات ؟

وبناء على هذه المعلومات يتم وضع برنامج زمني للتفاوض محدد المهام والأهداف وتتاح له الإمكانيات والموارد ويتم متابعة العمليات التفاوضية والتأكد باستمرار بأن المفاوضات تسير في الطريق السليم المرسوم لها .

٢. ٢. ٣. القدرة التفاوضية :

يتعلق هذا الشرط بأعضاء الفريق المفاوض ومدى مهارته وبراعته وكفاءته ... ومن ثم فإنه من الضروري الاهتمام بالقدرة التفاوضية لهذا الفريق من خلال :-

- ١- الاختيار الجيد لأعضاء هذا الفريق .
- ٢- تحقيق الانسجام والتوافق والتلاءم والتكيف المستمر بين أعضاء الفريق ليصبح وحدة متجانسة محدده المهام .
- ٣- تدريب وتثقيف وشحن وتحفيز وإعداد أعضاء الفريق المفاوض إعدادا عاليا .
- ٤- المتابعة الدقيقة والحثيثة لأداء الفريق المفاوض ولأي تطورات تحدث لأعضائه .
- ٥- توفير كافة التسهيلات المادية وغير المادية التي من شأنها تيسير العملية التفاوضية.

٢. ٢. ٤. الرغبة المشتركة :

ويتصل هذا الشرط بتوافر رغبة حقيقية مشتركة لدى الأطراف المتفاوضة لحل مشاكلها أو منازعتها بالتفاوض واقتناع كل طرف بأن التفاوض هو الوسيلة الأفضل لحل النزاع أو وضع حدود له .

٢. ٢. ٥. المناخ المحيط :

يجب العمل على توفير المناخ المناسب للبدء بالعملية التفاوضية أو المضي في سبيل حلها أو الوصول الى نقاط اتفاق يمهد لاقامة العلاقة أو توصل للهدف المنشود متبين تحقيقه والوصول إليه . ويتصل المناخ التفاوضي بجانبين أساسيين :

١ - القضية التفاوضية ذاتها :

وكلما كانت القضية ساخنة (هامة) أمكن أن يخطى التفاوض باهتمام ومشاركة الأطراف المختلفة وبفاعلية ويمكن أن تستخدم الجهود الإعلامية والدعائية في تسخين القضية التفاوضية وإثارة الرأي العام بها - وتقوم الدعاية والدعاية المضادة بدور هلم في هذا المجال .

٢- أن تكون المصالح متوازنة بين أطراف التفاوض :

يجب لتهيئة المناخ الفعال أن يتم التفاوض في إطار من توازن المصالح والقوى بين الأطراف المتفاوضة حتى يأخذ دوره وتكون نتائجه أكثر استقراراً وتقرباً بين الأطراف .

٢. ٣ . مبادئ التفاوض :

٢. ٣ . ١ . مبادئ تتعلق بالمفاوض :

- يعتمد النجاح في المفاوضات الى حد كبير على المفاوض نفسه ، وتمثل المبادئ ذات العلاقة بالمفاوض التي يجب مراعاتها في الآتي :
- ١ - التفاوض مع الأشخاص الذين يملكون السلطة .
 - ٢ - وضع أهداف كبيرة ، والاستعداد للتسوية والقبول بالحلل الوسط إذا ما تطلب الأمر ذلك ، والانسحاب من المفاوضات إذا كانت المفاوضات لا تسير في الاتجاه الصحيح أو الهدف .
 - ٣ - عدم التركيز على الأهداف قصيرة المدى .
 - ٤ - الهدوء وضبط الأعصاب ، وعدم إظهار الضعف أمام الآخرين .
 - ٥ - التفاوض .
 - ٦ - عدم الترويج للنفس ، والترويج للأفكار ، وذلك من خلال التركيز على المكاسب المشتركة المتوقعة من الاتفاق .
 - ٧ - تفهم حاجات الطرف الآخر ، والتعامل معه من مصدر قوة .
 - ٨ - الاستعداد الجيد للمفاوضات ، والتمتع بمجاهزة عرض الرسالة ، والتعلم من ردود أفعال الآخرين ومعنى آخر عدم التفاوض إذا لم يتم الاستعداد الجيد .
 - ٩ - عدم التسرع واستعجال الأمور ، وعدم البت في أمور مشكوك فيها .
 - ١٠ - التعامل مع الطرف الآخر بوصفه طرفا قويا ولكن من الممكن التغلب عليه .
 - ١١ - مراعاة مبدأ السرية وعدم إفشاء المعلومات دفعة واحدة ، والمفاوض الى درجة الجهول بالنسبة للطرف الآخر .
 - ١٢ - مهينة الطرف الآخر وإعداده نفسيا لتقبل الاقتناع بالرأي الذي يتم تبنيه .
 - ١٣ - القول في طرح الأفكار و التمتع باليقظة و الحذر .
 - ١٤ - اختتام الجلسة التفاوضية بملاحظة إيجابية بغض النظر عن نتيجة الجلسة .
 - ١٥ - عدم إرسال شخص آخر نيابة عن المفاوض كلما أمكن ذلك .
 - ١٦ - تشكيل فريق تفاوضي مناسب منسجم الأعضاء .
 - ١٧ - مراقبة سلوك أعضاء الفريق الخصم وتصرفاتهم ، فالمعلومات المتجمعة من عملية الرقابة توفر مصدرا جيدا للمعلومات .
 - ١٨ - عدم الانهيار بنجاح الآخرين ، و القيام بتعديل الخطة إذا اقتضى الأمر ذلك .

- ١٩- الذهاب الى جلسات التفاوض في وقت مبكر لاستطلاع الموقف و تقويمه .
- ٢٠- عدم التردد حتى لا يضعف الموقف التفاوضي وعند عمل الطرف الآخر على تغيير الموضوع فإنه يمكن التعرف على ذلك بشيء من الذكاء .

٢٠٣٠٢ . مبادئ تتعلق بالسلوك التفاوضي :

- ١- عدم التظاهر بغير الحقيقة ، وعدم مهاجمة الآخرين وتجنب محاولة إظهار أنك أفضل من منافسيك .
- ٢- الإيجابية عند مناقشة مشكلات الآخرين ، وعدم بدأ الحوار التفاوضي بجمل استنزائية أو بنظرة عدوانية أو إثارة جروح غائرة تسببت فيها .
- ٣- عدم إحراج الأشخاص الآخرين إذا ما أخطئوا ، والتجاوز عن ذلك الخطأ و الانتقال الى نقطة أخرى .
- ٤- عدم الاستطرداد في توضيح أفكار لا صلة لها بالموضوع .
- ٥- عدم الرد القاسي والعبارات العدائية و الملاحظات الناقدة .
- ٦- إظهار الاهتمام بالآخرين من خلال تعليقات شخصية محبة .
- ٧- عدم الإسراف في الضغط على الطرف الآخر .
- ٨- التفكير جيدا قبل التكلم و احترام الرغبات الشخصية و المهنية للآخرين .
- ٩- التفهم للأحاسيس الشخصية ، وجعل الآخرين يشعروا بالتضحيات والتنازلات التي قد يضطرون الى تقديمها .

٣٠٣٠٢ . مبادئ تتعلق بنظام العمل في المفاوضات :

- يحكم نظام العمل في المفاوضات عادة مجموعة من المبادئ :
- ١- عدم التراجع ، مع التعرف على أن محاولة تغيير بنود الاتفاقية التي تم التوصل إليها مؤخرا سيهدد المفاوضات الناجمة بالفشل .
- ٢- العمل كأعضاء فريق معا في المفاوضات ، ويجب على كل عضو فيه أن يسير وفق الخطة الموضوعية بالتزام ذاتي .
- ٣- الحرص على أن تكون الإجابات صحيحة ، و خاصة في بداية الجلسة التفاوضية .
- ٤- الحرص على حسن المظهر و السلوك في أثناء جلسات التفاوض .
- ٥- عدم العجلة في الأمور .

- ٦- عدم التكبر و التفاخر ، وكذلك عدم تصيد الأخطاء .
- ٧- النمدق ، حيث يمكن أن يعرف كل طرف كل شئ عن الطرف الآخر .
- ٨- عدم التأخر عن الوقت المحدد .
- ٩- الاقتناع بالرأي قبل إقناع الآخرين به .
- ١٠- أن يكون أعضاء الفريق التفاوضي مساويا لعدد أعضاء الفريق الآخر ، مع اختيار أعضاء الفريق بعناية .
- ١١- تجنب التعقيد ، و بدأ المفاوضات بملخص مفهوم ، واختيار الوقت المناسب للمفاوضات وتأمين الظروف المناسب لها .
- ١٢- عدم الوقوع في شرك من يفتعل الغضب حتى لا يتم فقد التوازن .
- ١٣- تفحص بنود الاتفاقية التي تم التوصل إليها ، وخاصة إذا تم صياغتها بواسطة الطرف الآخر ، مع الحرص على الطباعة الجيدة ، و تسجيل الملاحظات على بنود الاتفاقية ، وإعادة قراءتها أمام الطرف الآخر إذا كان ذلك ضروريا للقضاء على أى سوء فهم لأية نقطة من النقاط التي تم الاتفاق عليها .

٤٠٣٠٢ . مبادئ تتعلق بالتكتيكات التفاوضية :

- ١- طرح أسئلة للحصول على إجابات إيجابية .
- ٢- المرونة ، فالتنازل المقدم يمهد الطريق لتلقي بالطرف الآخر .
- ٣- التوصل إلى اتفاق .
- ٤- تأجيل مناقشة القضايا الأساسية ، و إعطاء الوقت الكافي لدراسة جميع الخسائيق وتقوم أبعاد الموقف فقد يتطلب الأمر تغيير الاستراتيجية أو الأهداف .
- ٥- المحافظة على الاجتماع في مساره الصحيح ، و اليقظة لدى محاولة شخص ما أن ينأى بالإجماع عن مساره المحدد وتذكر هدف الاجتماع .
- ٦- تجنب الجلسات التفاوضية الطويلة .
- ٧- مغادرة غرفة الاجتماعات إذا كان هناك ضرورة للتشاور مع المساعدين .
- ٨- المبادأة في طرح المسائل الرئيسية في الوقت المناسب وتأجيل مناقشة النقاط الحساسة .
- ٩- معالجة توتر المشاركين باقتراح وقت للراحة .

- ١٠ - كلما كان الأمر سهلاً من وجهة نظر الآخرين كانت استجابتهم أسرع وأكثر إيجابية .
- ١١ - الجلوس على رأس المائدة الخاصة بالاجتماعات وتوجيه عملية الجلوس .
- ١٢ - طرح خطة شاملة لأعمال الاجتماع .
- ١٣ - الحرص على أن يكون عدد المشاركين في الاجتماع عند حده الأدنى حتى تكون هناك فرصة للوصول الى اتفاق أسرع .
- ١٤ - تقديم التنازلات بحذر حتى لا تكون هناك قدرة على الوفاء بما تم الالتزام به .
- ١٥ - عدم إطالة وقت الاجتماعات إذا ما تم الشعور بأن الأهداف قد تحققت .
و التحديد في العرض المقدم لطرف الآخر .
- ١٦ - طلب استراحة قصيرة لتخفيف حدة التوتر و العودة لاستكمال الحوار .

٤٠٢ . الفريق التفاوضى :

يزداد إستخدام الفريق في عمليات التفاوض بدلا من المفاوض الفرد، وذلك لأسباب عديدة منها أن المفاوضات أخذت تزداد تعقيدا، و أن توافر المزيد من المعلومات في كل حقل ومجال من مجالات المعرفة حال دون أن يحيط بها شخص واحد ، كما أن استخدام الفريق التفاوضى يحد من الظنون التى قد تلحق بالمفاوضين من أشخاص لم يشاركوا فيها .

١٠٤٠٢ . أهمية استخدام الفريق التفاوضى :

تنبع أهمية استخدام الفريق التفاوضى من منظوره الواسع لمدى دراسة القضايا التفاوضية ، وقدراته الكبيرة التى تأتى كمحصلة لتفاعل جميع قدرات الأعضاء . وتأتى هذه الأهمية من حقيقة أن المفاوضات غالبا ما تتضمن على الأقل ثلاثة أدوار مهمة للمفاوض هى : دور المتحدث ، و دور المقرر (المسجل) ، و دور الموجه ، وأنه من الصعوبة على شخص واحد أن ينهض بجميع هذه الأدوار بنجاح ، و اذا كان يمكن لشخصين أن ينجزاها فإن القيام بها من قبل ثلاثة أشخاص يظل مفضلا على أية حال .

حدود استخدام الفريق التفاوضى :

إن استخدام الفريق التفاوضى فكرة عظيمة ، إلا انه يوجد قيود تحول دون كثرة استخدامها :

- ١- القيد الاقتصادى .
- ٢- القيود المتعلقة بمحدود الوقت و الواجبات العادية للأعضاء .
- ٣- قيد التنسيق .
- ٤- قيد التعاون .
- ٥- قيد العدد ، إذ يفضل ألا يزيد عدد أعضاء الفريق المفاوض عن عدد أفراد الخصم .

٢٠٤٠٢ . تكوين الفريق التفاوضى :

عند النظر الى تكوين الفريق التفاوضى فانه من الضرورى النظر الى المهارات الفنية ، و الى أنماط شخصيات أعضاء الفريق ، و الى الطريقة المحتملة لأعمال الأعضاء ، و بالتالى يجب أن يتكون الفريق التفاوضى من أعضاء لديهم المهارة الفنية

للعمل بفاعلية في جميع الحالات التي يتوقع أن تغطيها المفاوضات ، و أن يكون الأعضاء متوافقين في الطابع و الأمزجة مع بعضهم ، و مع من يمثل الطرف الآخر .

٣٠٤٠٢ . حجم الفريق التفاوضي :

ترى إحدى وجهات النظر أن حجم الفريق التفاوضي ينبغي أن ينسجم مع القول المأثور " إن أفضل اللجان هي التي تتكون من شخص واحد " (١) ، وذلك لأن مشكلات التعاون و التنسيق والاتصال بين أعضاء الفريق تفوق - في تأثيرها السلبي على عمل الفريق (المشكلات التي يثيرها الفريق الخصم) ، وترى وجهة نظر أخرى أن العمل التفاوضي يحتاج الى مجموعة من الخبرات و المهارات التي قد لا تتوافر لشخص واحد ، الأمر الذي يفرض اللجوء الى الفريق ، و يرى أحد الكتاب أن حجم الفريق ينبغي أن لا يزيد عن أربعة أشخاص وذلك بحكم العوامل التالية :

(١) الرقابة على الفريق :

فان أربعة أشخاص يعتبرون عددا مناسباً ومقبولاً إذ تقضى مبادئ الإدارة التقليدية بشيء من التحفظ بأن نطاق الإشراف لأي مدير يعمل في ظل ظروف متغيرة كظروف المفاوضات يتراوح بين ثلاثة وخمسة أشخاص . كما وأن وجود أكثر من أربعة أشخاص يجعل من الصعب إبقاء الفريق تحت المراقبة ، كما يصعب توجيه أنشطته نحو هدف محدد .

(٢) مدى الخبرة :

إذا كانت هناك حاجة لمشاركة أشخاص آخرين في المفاوضات فينبغي أن تتخذ مشاركتهم صفة المستشارين لا الأعضاء التنفيذيين في المفاوضات إذ يجب عليهم الجسوس خلف أعضاء الفريق المفاوض .

وقد تحتاج بعض المفاوضات الى خبرات متخصصة والى مناقشات تفصيلية ، وعندها قد يكون من المناسب عقد مفاوضات فرعية أو تكوين لجان عمل لموضوعات متخصصة تضم عضوا من الفريق و عدد من المختصين الذين يطرحون وجهات نظرهم وتحليلاتهم في المفاوضات الرئيسية .

(٣) تغيير العضوية :

ليس من الضروري الاحتفاظ بالفريق المفاوض نفسه طوال فترة إجراء المفاوضات . و كلما تقدمت المفاوضات أصبحت هناك حاجة الى أشكال معينة من الخبرات .

(٤) مجالات التفاوض :

يجب أن يضم الفريق التفاوضى مفاوضا مؤهلا في كل مجال من مجالات التفاوض ، ويمكن الدعم بعدد من الخبراء و الاختصاصيين اذا ما دعت الحاجة الى ذلك .
وفي المفاوضات الأقل تعقيدا قد يغطي المفاوض الواحد مجالين على أن يخضع لتدريب مناسب في المجال الذى تكون فيه مهارته محدودة .

إن وجود أكثر من شخص الى أربعة أشخاص في المفاوضات يحقق :

- القدرة على استخدام التكتيكات الجماعية .
- استخدام أساليب متعددة في النقاش .
- عدم تطل المفاوضات بسبب المرض أو الإرهاق ، وخاصة إذا جرت المفاوضات خارج البلاد .
- مواجهة الشكوك و الشبهات .

٤٠٤٠٢ . اختيار رئيس الفريق التفاوضي وواجباته :

إن منزلة رئيس الفريق التفاوضي ومكانته مسألة في غاية الأهمية ، إذ يجب أن يتمتع بمنزلة ومكانه مساوية لمنزلة ومكانة رئيس الفريق الخصم . فالتباين في المكانة وفي سيطرة اتخاذ القرارات قد يجعل أحد الفريقين خاضعا للآخر ، وبالتالي ظهور بعض صور السلوكيات الدفاعية والهجوم المضاد و الاحتواء من قبل الفريق الآخر . وليس هناك أسلوب معين مفضل على أسلوب آخر لاختيار رئيس الفريق ، إذ المهم أن يعمل الفريق بفاعلية . وتعتمد فعالية الفريق على الأعضاء الذين يكونون قادرين على العمل وفق الأسلوب الذي إعتاده . فإذا كانوا يعملون ضمن مؤسسة يميل نمط القيادة فيها الى الفردية ففي هذه الحالة يكون الفريق بحاجة الى رئيس من نوع مماثل ، وعند ذلك فإن هذا الرئيس يتحمل المسؤولية الكامنة في اتخاذ القرارات في أثناء المفاوضات ، ويكون دور أعضاء الفريق تقديم المعلومات وتزويده بالآراء . وإذا ما قام نمط القيادة في المؤسسة على الديمقراطية وتفويض السلطات والمشاركة ، فإن الفريق التفاوضي بحاجة الى نمط مشابه في القيادة كي يطلق طاقات أعضاء الفريق و يشجعهم على الإسهام الفعال .

وما يجب أن نؤكد عليه أن على رئيس الفريق التفاوضي أن يلم بكل القضايا المتعلقة بالمفاوضات لتمكينه من المشاركة في كل بند من بنود المناقشة ، و في توجيهه أنشطة الاختصاصيين العاملين معه و تنسيقها .

وواجبات رئيس الفريق التفاوضي هي :

- اختيار أفراد الفريق التفاوضي .
- إعداد خطة المفاوضات و إجراء المفاوضات .
- إدارة المفاوضات و اتخاذ القرارات في المسائل التالية :
 - مستوى التنازلات و توقيتاتها .
 - الدعوة الى اجتماعات النقاش للفريق التفاوضي .
 - فض الاجتماعات .
 - إعداد تقرير المفاوضات .

بالإضافة الى ذلك فإن على رئيس الفريق التفاوضي واجبات عامة أخرى تتمثل في الحصول على أقصى إسهام ممكن من كل عضو ، وإذكاء روح أعضاء الفريق من قبل رئيسهم للمزيد من الخصم ذات أثر كبير في حفزهم على المشاركة . كذلك يجب عليه التأكد من أنه لا خلاف في وجهات النظر بين أعضاء الفريق المفاوض و أعضاء الفريق الداعم .

٥٠٢. اختيار المفاوض وتدريبه ودوره :

بالإضافة الى المهارات والقدرات الفنية ، لابد من اختيار الشخص على أساس صلاحيته كمفاوض . فإذا كانت المفاوضات كبيرة الأهمية فحينئذ يتوقع أن تكون لديه خبرة متميزة في التفاوض ، و أن يكون متوافقا مع الأعضاء الآخرين في الفريق . أما إذا كانت المفاوضات قليلة الأهمية فقد ينظر إليها كفرصة مناسبة لشخص قليل الخبرة من أجل إكسابه بعض الخبرات . و أهم المعارف و القدرات في المفاوضات التي يجب أن يتسم بها المفاوض :

- معرفة فنية بتقنيات المفاوضات .
- معرفة بأبعاد الموضوع التفاوضي .
- قوة احتمال ذهنية و بدنية .
- قدرة على التعبير وعلى الاستماع و على تحليل المناقشات الموضوعية .
- قدرة على النظر إلى القضايا من وجهة نظر الطرف الآخر .
- قدرة على العمل في ظل الضغوط والاحتفاظ بالهدوء حتى حين يتعرض للضغوط القاسية .
- قدرة على الالتزام بالقضايا الرئيسية وعدم الانصراف إلى القضايا الجانبية .
- قدرة على إدراك الارتباط بين مختلف القضايا التفاوضية .
- قدرة على التكيف و التعايش مع أناس من جنسيات أو ديانات أو فئات اجتماعية مختلفة ، و الابتعاد عن التحيز القومي أو العرقي أو الاجتماعي .

ومن الواضح أن المعارف يجب تعليمها للشخص ، أما ما تبقى من عناصر فهي خصائص شخصية الفرد و الميزات البيئية المحيطة . و التدريب يمكن أن ينمي قدرة معينة في الشخص مثل القدرة على النظر إلى القضايا من وجهة نظر الطرف الآخر ... وعموما لدى اختيار المفاوض لابد من أخذ بعض العوامل بعين الاعتبار مثل المعرفة الفنية المتعلقة بالقضايا ذات العلاقة بالعملية التفاوضية ، وتوافر مجموعة من الصفات الشخصية مثل الطموح و الثقة بالنفس و العقلية الإبداعية و المنظمة وحسن الاستماع والإدارة القوية و القدرة العالية على تحمل الإحباط والعقلانية و البعد عن العاطفة .

تدريب المفاوض :

يشير الواقع العملي في الدول العربية إلى أن المفاوض يتم اختياره بافتراض أنه سيتعلم ما يحتاج إليه من خلال الممارسة ، وسيكتسب الخبرات المطلوبة في أثناء العمل التفاوضي . ولكن هذا المنحنى غير صحيح على الإطلاق فهناك حاجة إلى صقل و اختبار هذه الخبرات التي يكتسبها و بالتالي لابد من تدريبه وتزويده بالمهارات الأساسية للتفاوض ، بالإضافة إلى تزويده بمعلومات تتعلق بالنظم و القوانين التي تحكم العملية التفاوضية .

الأدوار التي يقوم بها المفاوض :

يقوم المفاوض بعدة أدوار لكي يحقق أهدافه أهمها :

أ - الدور الشخصي :

ويمثل هذا الدور التصرفات التي يقبلها أو يرفضها المفاوض بناء على معايير و قيمه الشخصية بصرف النظر عن تصرفات الشخص الآخر . وقد يؤدي ذلك الى وجود أدوار متعارضة لدى المفاوض حين يجبر على عمل شئ يتعارض مع مبادئه الشخصية أو الخلقية .

ب - الدور الذي يقوم به المفاوض و المحدد تنظيما :

وهذا الدور تفرضه المنظمة التي ينتمي لها المفاوض .

ج - الدور المتوقع من الطرف الآخر :

فكل طرف يتوقع من الطرف الآخر دورا معينا في المفاوضات فإذا كانت الأدوار المتوقعة متوافقة مع الأدوار الفعلية كانت المفاوضات أسهل مما لو كانت الأدوار المتوقعة متباينة مع الأدوار الفعلية .

لذلك فإن نجاح المفاوضات يتوقف فيما يتوقف عليه معرفة المفاوض بالدور الذي يلعبه الطرف الآخر و أسبابه و الدور المحدد ذاتيا و الدور المفروض عليه والدور الذي يمكن أن يلعبه حتى يقوى مركزه التفاوضي وماذا يمكنه أن يفعل لكي يساعد الطرف الآخر على تبني أدوار مختلفة أكثر إيجابية .

٦٠٢ . إستراتيجيات التفاوض و تكتيكاته :

والاستراتيجية هي الإطار العام للتحرك و الأهداف الأساسية المطلوب تحقيقها وترجمه ذلك الى سياسات و مبادئ عامة يتم الالتزام بها في التعامل ، فهي بذلك تكون الإطار العام الذي يحكم السلوك التفاوضي ويوجهه ويحدد اتجاهاته الرئيسية ، وعادة ما تركز الاستراتيجية على الأهداف بعيدة المدى .

❖ أما التكتيك : فهو التخطيط للتنفيذ ، و يركز أساسا على كيفية تنفيذ الخطط ، وخطوات العمل اللازمة لتحقيق الأهداف بفاعلية ، ويتطلب ذلك تحديد أهداف جزئية أو مرحلية ، وبرامج زمنية للتنفيذ ، فهو بذلك عبارة عن تحركات جزئية في إطار عام محدد مسبقا وهذا الإطار هو الاستراتيجية .

هذا ، ويلاحظ أن الاستراتيجية و التكتيك من قبيل الاصطلاحات النسبية ، فالتكتيك الذي يلجأ إليه مستوى إداري معين يعتبر بمثابة إطار للعمل - أي استراتيجية - يلتزم بها المستوى الأدنى . و الفريق المناوئ عادة ما يوجه سلوكه وتصرفاته في إطار الخطط الموضوعية من قبل المنظمة التي يمثلها ، وهذه الخطط تعد قيودا على حركته يحدد إطارا لتحركاته لا يجب أن يخرج عنه وبالتالي تكون خطة المنظمة بمثابة الخط الإستراتيجي الذي يلتزم به الفريق المفاوض .

يعد اختيار الاستراتيجية المناسبة ، الأساس الجيد الذي تبني عليه وفوقه كافة عناصر العملية التفاوضية ، وفي نفس الوقت الطريق الموصل للنجاح الدائم في هذه العملية . و إذا كانت للاستراتيجية التفاوضية هذا القدر الكبير من الأهمية فإن هذه الأهمية تنصرف أيضا الى التكتيكات المصاحبة لها و المبنية عليها .

فالاستراتيجية أشبه بأساس البناء الذي سيقدر كم عدد الأدوار التي سسترتفع فوقه ، وتشكل التكتيكات الحوائط والجدران وتشكيلة الألوان التي سوف تعطى للمبنى معالمه ورونقه .

ومن ثم فإن الاستراتيجيات و التكتيكات عمليات متكاملة الهدف والممارسة و النتائج ، ولكل منها دور تقوم به وهدف تسعى الى تحقيقه، و من ثم فإن أي خطأ في ممارسة و اختيار أى منها سوف يؤثر على دور ونتيجة كل منها بشكل كامل و أن التصميم الجيد لكل منها أمر حتمي و ضروري للآخر .

والاستراتيجية كمصطلح تعنى ذلك الإطار العام الأكبر من حيث الحجم و الأوسع من حيث المساحة و المدى ، و الأشمل بالنسبة لعنصر الموضوع ، و الأطول و الأبعد بالنسبة لعنصر الزمن و الذى يتم بناء عليه تناول القضية التفاوضية من جانب أحد أطرافها لمواجهة الطرف الآخر بالتفاوض للوصول الى تحقيق مصلحة معينة أو هدف معين .

أى أن الاستراتيجية هـى الإطار العام الذى يحدد الطريق والمسار ويضع القواعد و المنطلقات الأساسية للعمل والمهام التفاوضية ، وبمعنى آخر تنصرف الاستراتيجية الى عملية معينة و تجنيد واستخدام أو إدارة كافة الجهود والإمكانات المادية و غير المادية و بما فيها العوامل السياسية و الاقتصادية والاجتماعية و القانونية و العقائدية و التكنولوجية لتهيئة المسرح للقيام بالعملية التفاوضية بنجاح كامل . أى أن الاستراتيجية التفاوضية تتعلق بفن استخدام القوة الشاملة لتحقيق الهدف التفاوضي العام ، و لذلك فإن الاستراتيجية التفاوضية يجب أن تغطي وتحدد عنصرين :

أولا - عنصر الشمول - أى أن تشمل الاستراتيجية الهدف العام الذى يـمـيط بكافة عنـصر القضية التفاوضية .

الثاني - عنصر الزمن - أى الفترة الزمنية المتعين تحقيق الهدف التفاوضي العام أو النسباني خلالها .

ومن ثم فإن الاستراتيجية التفاوضية تعد أشمل و أوسع من حيث المستوى الذى تعطيه و أطول مدى من حيث الزمن الذى يستغرقه تنفيذها وتعد في الوقت نفسه الأكبر من حيث الحجم الذى تشغله حيث يجب أن تحتوى على كافة العناصر الخاصة بالقضية بكاملها و بكافة أبعادها و جوانبها .

في حين أن التكتيك ينصرف الى التصرف الوقي أو اللحظي الذي يستدعيه الموقف التفاوضي القائم بين المتفاوضين و الذي يعتمد على السلوك أو التصرف المباشر في جلسة المفاوضات ومن ثم فهو الأقصر زمنا و الأقل شمو لا وحجما من الاستراتيجية .

كذلك ينظر الى التكتيكات عموما بوصفها أساليب تستخدم في حالات محددة لتحقيق بعض المكاسب . وبالرغم من تنوع التكتيكات فإنها تهم جميعا بإيجاد الظروف التي يؤدي منها التفاعل الشخصي بين المتفاوضين الى الاتفاق على شروط تكون أقرب الى وجهة نظر المتفاوض وتحقيق على الأقل أدنى هدف له ، أو تحقيق عدم شعور الطرف الآخر بالغضب .

- ثمة تعارض بين دور المتفاوض ودور الخصم ويحكم هذا التعارض مجموعة من العوامل هي :
- ١- الطريقة التي ينظر من خلالها المتفاوض الى خصائص الدور .
 - ٢- شخصية المتفاوض ومدى انسجام هذه الشخصية أو عدم انسجامها مع نظرتة لخصائص الدور .
 - ٣- مستوى طموح المتفاوض مقارنا بمستوى طموح خصمه فتزداد درجة المعارض بتباين مستوى الطموح .
 - ٤- مدى تفاعل المتفاوض مع الخصم وشعوره بأن خصمه يتفهم موقفه .

١٠٦٠٢ . العوامل المحددة لاختيار استراتيجيات و تكتيكات التفاوض :

لا تصلح كل استراتيجية لكل موقف وفي كل وقت أو مع أى طرف ، كما قد ينجح نفس التكتيك في حالة ما نجحا كبيرا ، ويفشل بالكامل في حالة تفاوضية تالية مباشرة . ذلك لأن كل موقف تفاوضي يتميز بظروف خاصة به تؤثر على تحديد الاستراتيجيات و التكتيكات المناسبة للاستخدام فيه . ويمكن بصفة عامة أن نميز عددا من العوامل الرئيسية التي تؤثر في اختيار الاستراتيجيات و التكتيكات المناسبة للتفاوض وذلك على النحو التالي :

- ١- حاجات كل طرف من أطراف التفاوض و اتجاهاته .
- ٢- مراكز القوة النسبية للمتفاوضين .
- ٣- القضايا موضوع التفاوض ومدى الاتفاق عليها .
- ٤- المهارات النسبية للمتفاوضين .

- ٥- أهمية التوصل الى اتفاق .
- ٦- الوقت المتاح .
- ٧- خطورة النتائج المترتبة على الاتفاق .
- ٨- الخبرات السابقة بالطرف الآخر .
- ٩- السلوك المتوقع للخصم .
- ١٠- شخصية الخصم .
- ١١- اعتبارات أخرى محيطة بالموقف التفاوضي ذاته .

٢٠٦٠٢ . بعض الاستراتيجيات الهامة :

وهناك العديد من الاستراتيجيات ، و التي يعتمد اختيارها على عدد من العوامل أهمها ميزان القوى ، وشخصية المفاوضين ، و الوقت المخصص للمفاوضات ، وأهمية المفاوضات ونتائجها المتوقعة .

١٠٢٠٦٠٢ . الاستراتيجية التعاونية :

تتطلب هذه الاستراتيجية مناخا إيجابيا يساعد أطراف التفاوض للعمل معا ، ويحسن إستخدامها حين يكون المفاوضون مهتمين بالعمل معا للتوصل الى اتفاق يضمن تحقيق مصالح أطراف التفاوض . وتتميز بالثقة و الانفتاح في التعبير عن الأفكار و الإصغاء وعدم المباغنة (المفاجأة) ومعرفة حاجات كل طرف بدقة ، وعادة لا يتم استخدام أساليب الضغط والتهديد و الاستفزاز و التسلط .

٢٠٢٠٦٠٢ . الاستراتيجية التنافسية :

تستخدم حين يكون أحد أطراف مهتما بالعمل لمصلحته فقط . ويمتدح نشاطه هو محاولة تحقيق أهدافه على حساب الطرف الآخر ، وتقوم على أساس تحقيق كل طرف لأقصى قدر من الربح في المفاوضات ، و تقوم على أساس السرية وعدم الانفتاح و السلوك العدواني وعدم الثقة بالطرف الآخر ووفقا هذه الاستراتيجية تستخدم مختلف وسائل التأثير بالإضافة الى أساليب المفاجأة و المباغنة و التهديد والوعيد و الهجوم.

٣٠٢٠٦٠٢ . الإستراتيجية القتالية :

تعتبر أكثر عدوانية من الاستراتيجية التنافسية ، وهدفها الأساسي ليس تحقيق أقصى قدر من الربح فحسب بل تحقيق أكبر خسارة ممكنة للطرف الآخر ، و يستخدم المفاوض أساليب الاستنزاف وإظهار الغضب وعدم إعطاء المعلومات ومحاولة السيطرة على جدول الأعمال و التهديد بالانسحاب من المفاوضات ، وقد يستخدم أساليب غير أخلاقية كالرشوة و التجسس ... وغيرها .

٤٠٢٠٦٠٢ . إستراتيجية التبعية :

ينحصر اهتمام المفاوض في تحقيق مصالح الطرف الآخر ، في محاولة منه لتجنب النزاع و المواجهة . ومن الأساليب المستخدمة الموافقة على طلبات الطرف الآخر ، و الإصغاء لحاجاته ، و استخدام أسلوب التملق و الخضوع وإعطاء كثير من المعلومات .

٥٠٢٠٦٠٢ . إستراتيجية " متى " :

تستخدم هذه الاستراتيجية عندما يدخل متغير جديد الى العملية التفاوضية وبقاء جميع العناصر و المتغيرات الأخرى على ما هي عليه . بالإضافة الى أنها تنطوي على حس زمني مقبول يستخدم لتغيير وضع راكد الى متحرك جدا .
والذي يمكن تأكيده هنا أن هذه الاستراتيجية تستخدم عندما يتأكد المفاوض أن الطرف الآخر المتفاوض معه لا يؤمن بالروح التعاونية في المفاوضات ، ويريد الاستئثار بنتائج المفاوضات بالإضافة الى ضرورة اتسام المفاوض بالهدوء وقوة الأعصاب .

وتتضمن هذه الاستراتيجية مجموعة من التكتيكات التي يستخدمها المفاوض في تحركاته طبقا للمواقف المختلفة وتشمل :

١ - التسوية (الصمت المؤقت) :

وذلك عن طريق التوقف أو الامتناع عن الرد الفوري أو تأجيل الإجابة أو الرد بسؤال مضاد حتى يمكن الاستفادة من الوقت لتقرير ما ينبغي عمله وإعطاء فرصته للتفكير ودراسة مغزى سؤال الخصم وما ينطوي عليه من أهداف و تحركات .

ومما لا شك فيه أن ذلك يعطى وقتاً يستغرقه الطرف الآخر للتفكير أيضاً وتعديل أهدافه و ترسيخ استنتاجاته وتحركاته التالية بعد أن يتلقى الإجابة .
ويعتبر هذا التكتيك ضرورياً للتفاوض و ذا أهمية بالغة فهو يمنح المفاوض الذى يتبعه فسحة من الوقت ليدرس الأمور و يقيس عباراته بالمقياس الصحيح .
ولكن من المهم متى يكون التوقف و المفاوض الماهر يسمع و لا يتكلم إلا بعد أن يضطره الموقف لذلك .

٢ - المفاجأة :

يتضمن هذا التكتيك تحركاً مفاجئاً في الأسلوب أو النقاش وغالباً ما يكون التغيير في الموقف عميق ومفاجئ بالرغم من أنه (التغيير) لم يكن مطلوباً بهذه الصورة .
وقد يكون هذا التغيير مصحوباً بعلامة مميزة مثل ارتفاع الصوت أو استخدام العنف أو التراجع في الاتجاه المضاد وقد يؤدي عنصر المفاجأة الى نجاح عملية المفاوضات والحصول على النتائج المطلوبة و قد يؤدي الى رد فعل خطير .

٣ - الأمر الواقع :

يستخدم عندما يكون هناك شك في الوصول الى الاتفاق على عمل محدد أو نتيجة محددة يمكن وضعها في صيغتها النهائية قبل بدء المفاوضات .
ومما لا شك فيه أن هذا التكتيك يخفف العديد من المخاطر ، و يحتاج نجاحه الى توافر عدة عناصر أساسية لابد أن يتأكد صاحب هذا التكتيك من وجودها فعلاً فإمهما :
أ - احتمالات عالية لقبول الطرف المعارض للنتيجة في نهاية المطاف .
ب - أن تنشق الخسارة التي يتكبدتها الطرف المعارض في استمرار المعارضة من الناحية المادية و المعنوية الخسارة التي تحدث نتيجة تقبله الأمر الواقع .
ج - أن يتأكد هذا التكتيك أن النتائج الأولى لاتباعها تنطوي على عوامل جذب ومحفزات للطرف المعارض تجعله يخفف من معارضته ، و أن تكون هذه النتائج سريعة الحدوث ولا بصورة جزئية لكسب التأييد .

٤ - الانسحاب الهادئ :

يعتمد على استعداد المفاوض لكي ينسحب ويتنازل عن رأيه للطرف الآخر بعد أن يكون قد حصل على بعض المميزات مهما كانت (إنقاذ ما يمكن إنقاذه) ويمكن أن تحل المشكلة عن طريق كلمة اعتذار عما فات .

٥ - الانسحاب الظاهري :

عندما يشعر المفاوض أن في قدرته التحكم في الموقف ولكنه يريد أن يحصل على القدر الأكبر من المميزات ، فيعلن انسحابه في اللحظة الحاسمة وهو يعلم تماما أن الصفقة لا رجعة فيها فيحصل بذلك على مزيد من التنازلات من خصومه و يعتبر هذا التكتيك مزيج من تكتيك التسويق والخداع .

ويمكن استخدام هذا التكتيك في المفاوضات لكنه ليس مجندا وتحاربه القوانين العامة في الدول وتحاول أن تضع الضمانات لمنع حدوثه بقدر المستطاع .

٦ - التحول (الكروالفر) :

ويعنى استعداد المفاوض أن يحول موافقة ويغيرها طبقا لظروف المفاوضات وفي ظل هذا المفهوم يجب على المفاوض أن يستعد ليكر ويفر ، ويزيد وينقص ، ويقدم العروض ويسحبها في نفس الجلسة طالما أن ذلك يحقق له مميزات بشرط ألا يكون التفاوض قد وصل الى نهايته وأن يضع المفاوض مصلحة المنظمة التي فوض للتحدث باسمها فوق أية اعتبارات شخصية ولهذا فإنه مستعد لأن يسحب ما وعد به إذا وجد أن مصلحة المنظمة في ذلك .

٧ - القيود (نهاية المطاف) :

يدخل بعض المفاوضين عمليات التفاوض متبنيا تكتيكيا يعرف باسم تكتيك القيود وهو أن يضع قيودا على الوقت أو قيودا على الاتصال ومثاله فترة صلاحية العروض ويبنى هذا التكتيك على إعطاء الخصم انطباع خاطئ وفي نفس الوقت إخفاء التحرك عن الخصم لمفاجأته وعدم معرفته تحركات المفاوض .

ومن الأساليب الشائعة في ذلك أن يعتمد المفاوض تسريب بعض البيانات الخاطئة لخصم ذلك من خلال خطأ متعمد يرتكبه أحد المفاوضين أو من خلال أوراق يلقون بها في سلال المهملات على ألأا مسودات لبعض تحركاتهم أو من خلال خروج أحد أفراد الوفد معلنا بذلك وصول المفاوضات الى قرب الطريق المسدود وغير ذلك من أنواع الخداع الذى يحاول به المفاوضون إعطاء انطباعا خاطئة لخصومهم حتى يستطيعوا أن يكسبوا المزيد من المميزات .

٦٠٢٠٦٠٢ . استراتيجية " كيف وأين " :

تنطوى هذه الاستراتيجية في أغلب الأحيان على الروح التعاونية لألأراف المفاوضات اتجاها وسلوكا . ولكن ليس بالضرورة تطبيقها على مختلف الموضوعات والمواقف التفاوضية بنفس الاتجاه و المسلك . وتركز هذه الاستراتيجية على أسلوب التطبيق و كيفية المعالجة للمشكلة أو الموضوع المطروح للنقاش وفي حالة وجود أحد أطراف التفاوض من النمط الاستغلالي أو القلق فإن جو المفاوضات يشوبه شئ من التعقيد .

ومن الأساليب التكتيكية التى تنطوي على هذه الاستراتيجية :

١ - المشاركة :

يستخدم هذا الأسلوب من قبل المفاوض ليظهر للتفاوض معه بأنه يتحلى بالروح التعاونية لمعالجة الموضوع بالروح التعاونية لمعالجة الموضوع المتفاوض عليه . ويعتما المفاوض الذى يتبنى هذه الاستراتيجية على المعززة من الآخرين (الوسطاء) بصورة مباشرة أو غير مباشرة . ولكسى تنجح المشاركة لابد من توافر حد أدنى من السياسات العليا المشتركة و الأهداف العليا لكل الأطراف الذين يكونون فيما بينهم اتحادا أو تحالفا يلتزمون بمعاونة كل منهما الآخر عندما يحتاجون إليه .

٢ - المساهمة :

وتبنى هذه الاستراتيجية لجعل المفاوض مستعد لتقديم تنازلات أمام خصمه السدى يرى فيه فرصة لإدخاله الى سوق جديد أو لفتح مجال عمل أمامه يمكن أن يستفيد منه في المستقبل ، فإن هذا الخصم يكون من وجهة نظر المفاوض أحد المساهمين الذين ساهموا في عملية انتشاره و تثبيت أقدام منظمته في أعمال أخرى كما تبنى هذه الاستراتيجية قد يعنى في بعض الأحيان مساهمة المفاوض في منع منافسه من الاستمرار في العمل فيتقدم

للمفاوضات واضعا في اعتباراته المصلحة التي يمكن أن يجنيها من الحصول على الصفقة
لا من أجل فائدتها المباشرة ولكن من أجل حرمان منافسة من الحصول عليها .

٣- مفترق الطرق :

عندما يتبع المفاوض هذه الاستراتيجية فإنه يجب أن يستخدم عدة قضايا للمناقشة
في وقت واحد حتى يستطيع الحصول على حل حاسم في بعضها ، وبذلك يستخدم
التنازلات التي قدمها في القضايا السطحية ليحصل من خصومه على تنازلات مقابلة في
بعض القضايا الكبيرة مدعيا أنه طالما قد تماشى معهم فيجب أن يقابلوه في منتصف
الطريق وهي استراتيجية معقولة يمكن أن تؤدي إلى حل بعض الخلافات . ولكن التحذير
الذي يجب أن ينتبه إليه المفاوض هو أنه إذا أبدى تنازلات في القضايا البسيطة و كان
موفقا في التوفيق وفي تحركاته فإن الخصم سيكون قد تعود منه هذا الأسلوب ويطالبه
بمزيد من التنازلات .

٤- التغطية :

تستخدم هذه الاستراتيجية لمحاولة كسب مميزات كبيرة بأقل جهد على أن تتحرك
ظاهريا في اتجاه معين لتغطية هدف ثانوي و أنت تقصد في الحقيقة أهدافا أخرى أكثر
عمقا وأهمية مستخدما الهدف الظاهري كغطاء .

٥- العشوائية :

تسمى هذه الاستراتيجية بلعبة الحظ ، فإن المفاوض يعتمد في تحركاته على خطة في
ألا ينتبه الخصم إلى ما يدبره له وأن يكون الخصم أقل يقظة وحيلة منه ، وبذلك يتحرك
عشوائيا بمعنى أنه قد ينسحب تكتيكيا ليؤثر على خصمه اعتقادا منه أن اللعبة قد تخيل
على الخصم فيحصل المفاوض على ما يشاء .

ومن خلال هذا التكتيك قد ينجح أو يفشل المفاوض ليس اعتمادا على بيانات
مدروسة - ولكن اعتمادا على الإحساس الداخلي الذي يشعر به . فهناك بعض
المحظوظين الذين يحالفهم الحظ في تحركاتهم فيدخلون المفاوضات في الوقت المناسب
ويقومون بتحركاتهم بالطريقة التي تؤثر تماما على خصومهم دونما استعدادات أو دراسات
مسبقة .

وبالرغم من وجود مثل هذه الحالات ونجاحها إلا أنه لا يجب اللجوء إليها إلا إذا
وصلت المفاوضات إلى طريق مسدود .

٦ - أسلوب الخطوة خطوة :

ينطوى هذا الأسلوب على السير باتجاه الخصم بخطى هادئة ومدروسة في الحالات الآتية :

- إذا كان الخصم (المتفاوض معه) يمسك بتلابيب الموضوع المتفاوض عليه بقوة .
- إذا كانت الإمكانيات و الفرص المتاحة للمفاوض محدودة والقيود المشروطة كبيرة .
- إذا كانت عوامل الضغط على المفاوض شديدة والمجالات السق يتسرك بداخلها محدودة مما يجعل الموقف التفاوضى للخصم أكثر رجحانا .

٧٠٢٠٦٠٢. بيض الاستراتيجيات الأخرى :

أولا - استراتيجيات منهج المصلحة المشتركة :

- استراتيجية التكامل .
- استراتيجية تطور التعاون الحائى .
- استراتيجية تعميق العلاقة القائمة .
- استراتيجية توسيع نطاق التعاون بمده إلى مجالات جديدة

ثانيا - استراتيجيات منهج الصراع :

- استراتيجية الإنهاك .
- استراتيجية التشتيت .
- استراتيجية أحكام السيطرة .
- استراتيجية الدمار .
- استراتيجية التدمير الدائى .

٢٠٦٠٣. أهم أنواع التكتيكات فى التفاوض :-

- ١- تكتيك كسب الثقة والاحترام المتبادل .
- ٢- تكتيك إثارة الشبهة أو الإغراء الجاذب .
- ٣- تكتيك الطيب الشرس .
- ٤- تكتيك الإشعار بالذنب وتأنيب الضمير .
- ٥- تكتيك عكس الاتجاهات وتغيير المواقف .
- ٦- تكتيك تجزئة المجموعات الكلية .
- ٧- تكتيك تجميع الجزئيات الفرعية .
- ٨- تكتيك الإخفاء والإبراز .
- ٩- تكتيك التهوين والتهويل .
- ١٠- تكتيك التشويه والتضليل .
- ١١- تكتيك التبديل والتعكيس .
- ١٢- تكتيك قلب الحقائق .
- ١٣- تكتيك إعادة التكوين أو التفريع أو التشكيل .

- ١٤- تكتيك التتبع التاريخي والاستئصال العضوى أو التقاطع الزمنى
- ١٥- تكتيك التراكم أو التناقص .
- ١٦- تكتيك المناورة .
- ١٧- تكتيك المواجهة والهروب .
- ١٨- تكتيك الضغط وجس النبض .
- ١٩- تكتيك إدعاء عدم المعرفة وتجاهل الخصم .
- ٢٠- تكتيك التهديد والترغيب .
- ٢١- تكتيك وضع العراقيل لكسب الوقت .
- ٢٢- تكتيك التوضيح والتعتيم والتجهيل .
- ٢٣- تكتيك الجدل .
- ٢٤- تكتيك تعزيز المواقف والكسب الدائم .
- ٢٥- تكتيك الإرهاق الجسدي .
- ٢٦- تكتيك المفاجأة .
- ٢٧- تكتيك التقابل في منتصف الطريق .
- ٢٨- تكتيك الإرهاب التفاوضى .
- ٢٩- تكتيك جذب الانتباه وتحويل النظر .
- ٣٠- تكتيك المس وأهرب .
- ٣١- تكتيك التلميح والإشارة الخفيفة .
- ٣٢- تكتيك التضامن المرحلى .
- ٣٣- تكتيك الصامت المرحلى .
- ٣٤- تكتيك فرص الأمر الواقع .
- ٣٥- تكتيك الإجهاض للمبادرات المقدمة .
- ٣٦- تكتيك حدود السنطة وحدود الزمن (سقوف التفاوض)
- ٣٧- تكتيك التراجع أو الانسحاب المقطم .
- ٣٨- تكتيك النجوى إلى التحكم .
- ٣٩- تكتيك ترسلني إلى سيريا .
- ٤٠- تكتيك ازدواجية التعامل .
- ٤١- تكتيك التفضيل لنماضى والازدراء لكل جديد .

- ٤٢ - تكتيك تكوين الجبهات والتحالفات الهشة أو المقوية .
- ٤٣ - تكتيك الصدقة .
- ٤٤ - تكتيك الرافعة التفاوضية .
- ٤٥ - تكتيك الأرجوحة التفاوضية .
- ٤٦ - تكتيك أجعله يأكل قطعة من الكيكة .
- ٤٧ - تكتيك بيع رخيص تصبح مشهورا .
- ٤٨ - تكتيك الخسارة القريبة أفضل من المكسب البعيد .
- ٤٩ - تكتيك لا تقوى بالمطربة بل يكفي أن تظل ممسكا بها .
- ٥٠ - تكتيك الفراشة والذهب .
- ٥١ - تكتيك من أنت .
- ٥٢ - تكتيك الاندفاع المغرور للمعاند المتكبر .
- ٥٣ - تكتيك حصان طروادة .
- ٥٤ - تكتيك المدرس والتلميذ (الواعظ والمذنب) .

٢ . ٦ . ٤ . التكتيكات المضادة :

يكاد خبراء المفاوضات يجمعون على عدم استخدام كل التكتيكات التي تم ذكرها في نفس الوقت ، ذلك لأنها ليست على مستوى واحد من الفعالية . كما انه ليس هناك تكتيك ما ينصح باستخدامه لمواجهة تكتيك معين . فالمفاوضين المحترفون ليسوا أناسا آليين أو يملسون بصورة أوتوماتيكية . أن التكتيكات التي يقوم المفاوضون باختيارها تعتمد على إدراكهم لطبيعة القضايا المطروحة ، وخصائص الطرف الآخر ، ومدى تقدم المفاوضات ، ويمكن أيجاز بعضا من هذه التكتيكات .

١ - توجيه الاهتمام نمو المشكلة :

أن علاقة العمل المبنية على الثقة والاحترام والتفاهم والصدقة نستطيع أن تجعل المفاوضات مرنة وفعالة . كما أن حاجة الناس إلى الرضى عن أنفسهم واهتمامهم برأي الآخرين فيهم ، غالبا ما يجعلهم أكثر حساسية تجاه مصالح الطرف الآخر حيث لكل مفاوض نوعين من المصالح فهو يريد أن يصل إلى اتفاق تحقيق مصالحه الأساسية ، كما أن له مصلحة في علاقته

بالطرف الآخر ومن ناحية أخرى فإن فهم المفاوض لطريقة تفكير الطرف الآخر يعتبر شيئا مفيدا يساعد في حل المشكلة .

كذلك فإن فهم وجهة نظر الطرف الآخر لايعنى الموافقة عليها ، ولا يمثل هذا الفهم خسارة للمفاوض بل انه يتيح له مراجعة أفكاره حول وقائع الحالة ، ويسمح له بتضييق هوة الخلاف بينهما ويساعد على تقييم مصلحته الشخصية في ضوء ذلك الفهم . وفي هذا الإطار يمكن القول أن واحدة من المشكلات التي تظهر في المفاوضات تتمثل في إصرار كل طرف على موقفه .

والنقطة الجديرة بالذكر هنا أن الطرف المفاوض الآخر لن يهتم كثيرا بالطريقة التي من شأنها توجيه الاهتمام نحو حل المشكلة ، وتلك هي واحدة من القوى التي يملكها كل طرف في المفاوضات . إن القاعدة الأساسية لتغيير لعبة المفاوضات هي توجيه الاهتمام نحو حل المشكلة .

٢- توجيه أسئلة حل المشكلات :

بالرغم من أن الطريقة الأوفر نجاحا لتوجيه الاهتمام نحو حل المشكلة أن يتحدث عنها المفاوض لكي يجذب اهتمام الطرف الآخر لها ، فإن المدخل المناسب هو توجيه الأسئلة ، فبدلا من أن يعطى المفاوض الإجابة الصحيحة ، عليه أن يسأل السؤال الصحيح . ومن الأسئلة المفيدة التي يمكن إثارتها لتحقيق ذلك : لماذا ؟ ، لم لا ؟ ، ماذا يحدث إذا ؟ .

ثمة طريقة أخرى لاشراك الطرف الآخر في مناقشة البدائل المطروحة وهي أن تطلب منه الرأي والنصيحة على خلاف ما يتوقع من خلال سؤاله ماذا يقترح عليك أن تفعله ؟ ، وماذا سيفعل لو كان مكانك ؟ أو ماهي النصيحة التي يمكن أن يقدمها كي تقابل بها زبلاءك أو ذوى العلاقة في الموضوع . كذلك سؤال ما الذى يجعل من حل القضية موضوع التفاوض عادلا ؟ وما يجب ملاحظة هو توقيت السؤال وطريقة طرحه ومضمونه . لذلك يحسب صياغة الأسئلة بطريقة واضحة ومصممة لخدمة الهدف .

٣- السماح للطرف الآخر بالتعبير عن مشاعر الإحباط لديه أو عن غضبه :

قد يقوم المفاوض بإظهار علاقات الغضب ليقين لجمهوره بأنه ليس متساهلا لحمايته من النقد إذا توصل إلى اتفاق مع الخصم . لذلك يجب إعطاء الطرف الآخر الفرصة لأن يعرض شكواه ولانقاطعه أو تترك الجلسة واستمع بهدوء ولاترد على هجوم الطرف الآخر ، بل يحسب تركه يمضى في ذلك حتى يقول كل ما لديه ، وبذلك ستقدم دعما حقيقيا للمفاوضات .

٤- التجاهل رداً على موقف متشدد :

قد يعلن أحد طرفي التفاوض أن على الطرف الآخر أن يوافق على مطالبه أو يتركها ، أو أنه سيمهله فترة محددة من الوقت للرد عليه .
وهنا يجد الطرف الآخر نفسه ليس في وضع التأكد مما يطالب به خصمه ، إذا قد يكون الأمر مجرد خدعه .

وعادة ما يتم التحقيق من مدى جدية الخصم يتجاهل التكتيك والمضي في الحديث عن المشكلة كما لو أنه لم يسمع ما قاله أو بتغيير الموضوع المطروح للنقاش ، فإذا ما استمر الخصم في التذكير برسائله فإنه غالباً ما يكون جاداً

٥- إعادة التفسير :

إن إعادة تفسير تعهد الطرف الآخر أو التزامه كهدف يسعى الجميع إليه يجعل من تراجعه أمراً سهلاً .

٦- الاختبار :

إن واحدة من الطرق الناجحة في التعامل مع الحاجز الحجري الذي وضعه أحد طرفي التفاوض هي الوقوف على مدى جدية هذا الطرف فيما حدده . ويتم ذلك من خلال طرح بعض الأسئلة بلا تحد .

٧- التجاهل رداً على تهديد أو إهانة أو لوم :

إن إعطاء الانتباه للتهديد سيجعل التراجع عنه أمراً في غاية العسر ، كما أنه يوفر حافزاً لمن قام بالتهديد على عدم التراجع ، وتقديم البرهان على جدية تهديداته . وبالتالي فإن تجاهل المهاجم كأنك لم تسمعه يعتبر مدخلاً مناسباً في مثل هذه الحالات ، أو أن تلجأ إلى السرد على الخصم فإنه لا يعنى ما قاله أو فعله . وإذا ما رأى الطرف الآخر أن أساليبه لم تعد مجدية فإنه غالباً ما يتوقف عن استخدامها .

٨- تجنب هجوم الطرف الآخر :

إذا أبدى الطرف الآخر أو مارس عليك ضغطا ما فستميل إلى الرد عليه بالمقابل . ولكن رفضك لموقف الطرف الآخر لن يقدم شيئا سوى تقييده في نطاقه بالمقابل ، وإن الدفاع تقييده عن اقتراحك سيعمل على تقييدك أنت ، وإن الدفاع عن نفسك في المفاوضات سيحولها إلى صدام شخصي . ستجد نفسك تدور في حلقة مفرغة من الهجوم والدفاع ، وستضيع قدرا كبيرا من الوقت والجهد في حوار بلا فائدة .

٩- صرف الانتباه عن الأخطاء السابقة والتركيز على العلاج المستقبلي :

أن الفرصة المتاحة دائما لصرف النظر عن الماضي والنظر إلى المستقبل ، بمعنى التركيز على ما يجب القيام به بشأن المشكلة بدلا من التركيز على المحطى . وبذلك يتحول اللوم إلى مسئولية مشتركة لعلاج المشكلة .

١٠- كشف الخداع :

إن الطريقة المناسبة لمواجهة الخدعة هي التعامل مع الطرف الآخر بثقة وذلك بتوجيه الأسئلة التي تختبر مدى إخلاصه ، فإذا كان مخلصا فإن هذه الأسئلة لن تؤذيه أو تخرجه . أما إذا كان مخادعا فإنك ستكتشف ذلك ، وبسبب عدم مواجهتك له بطريقة مباشرة فإنه سيظل محتفظا بما وجهه حين يتظاهر أن ذلك كان خطأ أو أنه قد وقع شيء من سوء الفهم .

١١- كشف تكتيكات الطرق الآخر :

إن الشخص الذي يستخدم تكتيكا معينا يعرف تماما ما يريد أن يحصل عاياه لذلك تحسين أن تفرق الطرف الآخر أنك على وعى بما يريد . والمشكلة هنا أن الطرف الآخر قد يعتبر كشف تكتيكاته هجوما من جانبك ، ولذلك، من الأفضل إعادة صياغة التكتيكات وأن يفهم أنها إسهامات من جانبك أكثر من كبرها خداعا وأن لا تهاجمه شخصا كان تدعوه بالكذاب أو المخادع بل لابد من أن تساعد على حفظ ماء وجهه وأن تجعل الأمر سهلا عليه، للتحلل من هذه التكتيكات .

٤. ٧. صياغة العقود والاتفاقيات التفاوضية :

منذ القدم كان اهتمام المجتمعات والتنظيمات على مختلف أشكالها بإقامة المراسم أثر إبرام الاتفاقيات والمواثيق .

وقد كانت القبائل العربية ولازال بعضها تحيض بمناسبة توقيع العهود والاتفاقيات الصلحية وفق طقوس دينية واجتماعية وإضفاء طابع الاحترام الشديد على الالتزام بتلك العهود والمواثيق .

ويجب ملاحظة أمرين أساسيين :

- أ - المفاوضات التي تسبق عملية توقيع العقد والاتفاق .
- ب - والمفاوضات التي تتخلل أو تواكب تحرير نص العقد أو الاتفاق .

بالنسبة للأمر الأول هو على النحو الذى تم دراسته وتحليله ووفق الخطسوات التى تم ذكرها .

أما المفاوضات التى تتخلل (أو تواكب) تحرير العقد أو الاتفاق فإنها تتركز على بعض الجوانب الشكلية (الإجرائية) والتى تتعلق بالآتى :-

- ١- كيفية تحرير العقد أو الاتفاق .
- ٢- مكان التحرير وزمانه .
- ٣- من يدولى التحرير .
- ٤- طريقة تحرير العقد .
- ٥- اللغة أو اللغات التى يحور بها العقد أو الاتفاق .

أما الجوانب الموضوعية فتتركز حول الآتى :-

- ١- منهجية العقد أو الاتفاق وكيفية تنفيذه من قبل كل طرف .
- ٢- دقة المصطلحات والعبارات المستخدمة بلغة العقد .

- ٣- في حالة استخدام أكثر من لغة لتحرير العقد ضرورة تحديد المعنى بدقة لكل مصطلح من المصطلحات ومدى استخدامه في تنفيذ الالتزامات وفق النتائج التي تم التوصل إليها .
- ٤- ضرورة الاشتراك التام من قبل المفاوض والمتفاوض في صياغة العقود والاتفاقيات ، وعدم ترك الأمر لطرف واحد يستخدم ما يراه من مصطلحات وعبارات تخدم أغراضه .
- ٥- استخدام أسلوب الشرح والتوضيح ، وإذا اقتضى الأمر أسلوب الملحقات التوضيحية لكل تعبير أو مصطلح أو بند من البنود .

أنواع العقود والاتفاقيات :

تعدد العقود والاتفاقيات بتعدد المفاوضات وتنوع مستوياتها (دولية أو بين المؤسسات ، أو بين الأشخاص) ، وعموما يمكن تصنيف العقود والاتفاقيات التفاوضية إلى الآتي:-

- ١- الأحلاف والمعاهدات التي تتم وفق مراسم خاصة تقتضي مصادقة رؤساء الدول (المعنية) عليها .
- ٢- العقود ذات الصيغة القانونية أو الإدارية أو الفنية .
- ٣- تبادل الرسائل أو المذكرات الخطية المحررة بصيغ متناسبة .
- ٤- الاتفاقات الإدارية بين المؤسسات بغرض تطبيق عقود .
- ٥- البروتوكولات التي تتضمن عملية إيضاحات ، لترجمة مواقف تتطلب تفصيلا قانونية لاحقة أو للأكيد على نتائج محادثات ومشاورات .
- ٦- البلاغات المشتركة أو الأحادية عند الانتهاء من المحادثات والذي يعلن أحيانا عن برنامج عمل .
- ٧- المحاضر والتلخيص عن وقائع المداولات عندما يتم الاتفاق عليها من أطراف المفاوضة .
- ٨- البلاغات أو الندوات الصحفية التي يتم الاتفاق عليها من قبل الوفود المتفاوضة .
- ٩- ملحقات الاتفاقات الرسمية التي تم الموافقة عليها .
- ١٠- الملحقات التي تتضمن إضافات أو تعديلات لنص الاتفاق الأصلي .

الهوامش

- (١) د. السعيد السيد شلبي ، خصائص واستراتيجيات التفاوض ،
ابروماك (الاستشاريون العرب للإدارة والمشروعات) ، القاهرة ،
١٩٩٢ .
- (٢) ————— ، إجراءات التفاوض ، ابروماك (الاستشاريون العرب
للإدارة والمشروعات) ، القاهرة ، ١٩٩٢ .
- (٣) د. السيد عليوه ، مهارات التفاوض : سلوكيات الاتصال والمساومة
الدبلوماسية والتجارية في المنظمات الإدارية ، المنظمة العربية للعلوم
الإدارية ، جامعة الدول العربية ، القاهرة ، ١٩٨٧ .
- (٤) د. جويت أيشر ، فن إدارة الاختلاف دليل المفاوض الفعال ، ترجمة
علا أحمد ، مركز الخبرات المهنية للإدارة القاهرة ، ١٩٩٧ .
- (٥) حسن الحسن ، التفاوض فن ومهارة ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ،
جامعة الدول العربية ، القاهرة ، ١٩٨٩ .
- (٦) د. حسن محمد وجيه ، التفاوض وإدارة المقابلات ، مكتب العبيكان
الرياض ، ١٩٩٧ .
- (٧) د. حسين الدوري ، فن التفاوض : أسسه وتطبيقاته ، جامعة بغداد ،
١٩٨٩ .
- (٨) دونالد سباركس ، ديناميكية التفاوض الفعال ، ترجمة خالد حسن زروق
وناصر محمد العديلي ، دار آفاق للإبداع العالمية ، القاهرة ، ١٩٩٥ .
- (٩) د. صديق محمد عفيفي ود. جرمين حزين سعد ، التفاوض الفعال في الحياة
والأعمال ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٩٥ .
- (١٠) د. عطية حسين أفندي ، اتجاهات جديدة في الإدارة بين النظرية
والتطبيق ، مركز البحوث والدراسات السياسية ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٤ .

- (١١) د. محمد سالم ، مهارات التفاوض ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٩٩ .
- (١٢) د. محسن أحمد الخضري ، التفاوض : علم تحقيق المستحيل انطلاقاً من الممكن ، مكتبة الانجلوا المصرية ، القاهرة ، ١٩٨٨ .
- (١٣) د. فريد النجار ، التفاوض والمفاوضات التجارية : النظريات الاستراتيجية - المهارات - التجارب ، مطابع الأهرام التجارية ، القاهرة ، ١٩٩٨ .
- (١٤) نادر أحمد أبو شيخة ، أصول التفاوض ، دار مجدلاوى للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٩٧ .
- (١٥) ويليام أوري ، فن التفاوض ، ترجمة نيفين غراب ، الدار الدولية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩٤ .

الفصل الثالث
عرض وتحليل لبعض مواقف التفاوض
في المجالات المختلفة

٣. ١. التفاوض في المجال التجارى والاقتصادى

- مقدمة

٣. ١. ١. مفهوم التفاوض في المجال التجارى والاقتصادى
٣. ١. ٢. أنواع المفاوضات التجارية والاقتصادية
٣. ١. ٢. ١. المفاوضات التسويقية
٣. ١. ٢. ٢. المفاوضات المالية والاستثمارية
٣. ١. ٢. ٣. المفاوضات البيئية
٣. ١. ٢. ٤. التفاوض في المجال التجارى الدولى
٣. ١. ٣. التخطيط للتفاوض الفعال في المجال التجارى والاقتصادى
٣. ١. ٣. ١. تحليل الموقف التفاوضى
٣. ١. ٣. ٢. وضع خطة زمنية
٣. ١. ٣. ٣. تحديد مصادر المعلومات
٣. ١. ٣. ٤. تحديد مصادر القوة والضعف لكل طرف في كل مرحلة من مراحل التفاوض
٣. ١. ٣. ٥. تحديد مكان التفاوض
٣. ١. ٣. ٦. تحديد معايير التفاوض
٣. ١. ٤. معايير نجاح المفاوضات في المجال التجارى والاقتصادى
٣. ١. ٥. استراتيجيات التفاوض التجارى والاقتصادى
٣. ١. ٥. ١. نموذج المكسب والخسارة
٣. ١. ٥. ٢. نموذج الأخذ والعطاء في المفاوضات التجارية
٣. ١. ٦. التكتيك المناسب للمفاوضات الشانبة التجارية
٣. ١. ٧. المنازعات التجارية
٣. ١. ٨. الأزمات التجارية المرتبطة بالتصدير والاستيراد
٣. ١. ٩. آليات مواجهة الأزمات التجارية
٣. ١. ١٠. إرشادات للمفاوض التجارى

التوصيات.

الهوامش .

٣. ١. التفاوض فى المجال التجارى والاقتصادى

— مقدمة

تزداد الحاجة للمفاوضات فى الوقت الحاضر نظراً لتعدد وتنوع الاهتمامات وتداخل المصالح فى شتى مجالات الحياة. وتبرز أهمية الحاجة للتفاوض وانتفاذ مهاراته بشكل خاص فى المجالات التجارية والاقتصادية بعد أن اتجهت معظم دول العالم إلى تخفيف القيود على حركة التجارة فيما بينها، وبعد تطور وسائل الاتصالات وتعدد وتنوع مصادر المعلومات، والذي تبرز معه أهمية إتقان مهارات التفاوض كسمات مطلوبة لاقناع الآخرين وتحقيق مكاسب من التعاون معهم. وفى هذا الجزء وبعد تناول أهم أنواع المفاوضات التجارية والاقتصادية، يتم توضيح الخطوات الرئيسية للتخطيط الفعال للسلبية التفاوضية فى المجال التجارى والاقتصادى، مع الإشارة إلى معايير نجاح المفاوضات فى ذلك المجال. يلى ذلك تناول استراتيجيات التفاوض التجارى والاقتصادى مع التركيز على نموذجين هما الأنسب من وجهة نظر الباحث وبشكل خاص فى حالة التفاوض بشأن تبادل السلع والخدمات وعقد الصفقات التجارية والاقتصادية - التصدير والاستيراد - وهى الحالة المأخوذ بها فى هذا الجزء. مع الإشارة إلى التكتيك المناسب للمفاوضات الثنائية التجارية. ومع اتساع دائرة التعاون بين الأفراد والمنظمات والدول فى المجال التجارى والاقتصادى نشأت العديد من النزاعات التجارية، وما تبع ذلك من وجود أزمات تجارية مرتبطة بالتصدير والاستيراد، لذا سيتم الإشارة إلى أنواع هذه الأزمات التجارية (آلية مواجهتها، ويختتم هذا الجزء بمجموعة من الإرشادات للمفاوض التجارى بالإضافة إلى التوصيات.

٣. ١. ١. مفهوم التفاوض في المجال التجارى والاقتصادى :

التفاوض محاولة للوصول إلى اتفاق حول مسألة خلافية، أو مشكلة، أو قضية يختلف فيها طرفان أو أكثر (١). وقد يكون التفاوض عملية مستمرة أو حدثاً واحداً وتفيد الخبرة السابقة في تحسين ممارسة التفاوض في المستقبل.

ومن المتغيرات المعلومة في التفاوض في المجال التجارى والاقتصادى: مواصفات وشروط موضوع التفاوض (استثمار - شراء وتوريد - استشارة - استيراد وتصدير) - العلانية أو السرية في التفاوض - المعلومات والاتصالات غير الرسمية - الوساطة والوسطاء - كيفية إنهاء المفاوضات بالعقود والتنفيذ والمساومة في التفاوض (٢).

وقد يكون الحوار مساومة عندما يشعر أطراف التفاوض أنهم معتمدون على بعضهم البعض ، أى أن قدرة أحد الأطراف على الكسب مثلاً تعتمد على قرارات واختيار الأطراف الأخرى في المساومة.

هذا وتنم المساومة في المجال التجارى بين طرفين أو أكثر بخصوص الأسعار - شروط التسليم والنقل والتأمين، وما إلى ذلك. ومن أمثلة المساومة: المساومة بين المشتري والبائع. المساومة بين المستورد والمصدر. المساومة بين المنظمات ورجال الأعمال مع مصلحة الضرائب أو مصلحة الجمارك. مساومة المقرض أو المستثمر مع المقرض أو البنك.

ويلاحظ أن عملية المساومة لا تحتاج بالضرورة إلى توافر سوق، فقد يتم الاتصال بطريقة ما لايجاد سوق مفتعلة مثلما يحدث في سوق الأوراق المالية والبورصة خاصة في حالة وجود وسطاء وسماسرة ، وقد تكون المساومة مباشرة بين أطرافها مثل الممارسات العامة أو المحدودة أو غير مباشرة عن طريق وكلاء ومكاتب استشارية مقابل عمولة.

٣. ١. ٢. أنواع المفاوضات التجارية والاقتصادية :

تتمثل الأنواع الرئيسية للمفاوضات التجارية والاقتصادية فيما يلي (٣):

٣. ١. ٢. ١. المفاوضات التسويقية :

يشتمل ميدان التسويق على عمليات التسعير والاعلان والتوزيع والترويج وتحديد (اقتسام) السوق والشراء والتوريد والنقل والمنافسة، الحصول على الدعم الحكومي، عقد و ابرام المناقصات والممارسات والمزايدات.

ومن أهم مجالات المفاوضات التسويقية :

- مجال فض المنازعات بين حلقات التوزيع المختلفة.
- تجار الجملة - تجار نصف الجملة - تجار التجزئة - وكلاء التوزيع.
- مجال التفاوض حول مشكلات خدمة العملاء والشركة الموزعة.
- مجال التفاوض بين وكالات الاعلان والعملاء.
- مجال التفاوض بين عملاء البيع الآجل وشركات التسويق.
- مجال التفاوض مع الموردين بشأن الخصم - شروط السداد - شروط التوريد
- النقل - التركيب - الضمان - تدريب العاملين - خدمات ما بعد البيع.

٣. ١. ٢. ٢. المفاوضات المالية والاستثمارية :

ومن أمثلتها:

- المفاوضات بين المنظمة والأطراف الأخرى ذات الصلة في مجالات
- الاقراض ، الاستثمار المباشر ، طرح أسهم أو سندات .
 - التفاوض في مجال استخدامات الأموال في الاقراض والاستثمار.
 - التفاوض بشأن - أسعار الفائدة - شروط السداد وعدد الأقساط وفترة السماح - تأمين الودائع.
 - التفاوض في مجال قياس الكفاءة المالية وتقييم الأصول والمديونية لأغراض الخصخصة أو الاندماج أو الانفصال أو التصفية.

٣. ١. ٢. ٣. المفاوضات البيئية :

ومن أمثلتها:

- المفاوضات مع الشركات أو المنظمات الأخرى الاحتكارية والمنافسة.
- المفاوضات مع الحكومة أو الجمهور والرأي العام.
- التفاوض مع شركات دولية على الاستيراد أو التصدير.
- التفاوض بشأن شروط الدفع والتأمين والنقل وخطابات الضمان وأسلوب التسوية وسعر الصرف.
- التفاوض حول تغيير شروط الصفقات التجارية.
- التفاوض حول أضرار الاغراق وقضايا التعويضات.

٣. ١. ٢. ٤. التفاوض في المجال التجاري الدولي :

ومن أمثلة ذلك النوع من المفاوضات مايلي:

- المفاوضات التجارية للانضمام للاتفاقية العامة للتعريفات والتجارة (الجات) ومنظمة التجارة العالمية (WTO).
- المفاوضات مع البنك الدولي وصندوق النقد الدولي في مجالات الاقتراض وبرامج إعادة الهيكلة والإصلاح الاقتصادي وخصخصة القطاع العام.
- المفاوضات حول المقومات المالية والفنية والدولية.
- المفاوضات لاستيراد الآلات والمعدات والطائرات والتكنولوجيا المتقدمة.
- المفاوضات الخاصة بإنشاء الشركات الدولية والمشاركة وفروع الشركات والوكالات.
- المفاوضات حول جدولة القروض الدولية.
- المفاوضات في مجال النقل البري والبحري والجوى.
- المفاوضات في مجال التأمين وإعادة التأمين وتغطية المخاطر.
- التفاوض في مجال تجارة السياحة الدولية.
- التفاوض في مجال تجارة خدمات المعلومات والاتصالات.

٣. ١. ٣. التخطيط للتفاوض الفعال في المجال التجارى والاقتصادى :

تحتاج العملية التفاوضية إلى تخطيط جيد وإعداد مناسب، ويتطلب ذلك إنجاز الخطوات التالية (٤) :

٣. ١. ٣. ١. تحليل الموقف التفاوضى :

ويتطلب ذلك القيام بما يلي:

- أ - دراسة الأثر الاقتصادى على الأطراف محل التفاوض.
- ب - دراسة ظروف الطلب على والعرض من السلعة محل التفاوض.
- ج - دراسة سابقة الأعمال والسلوكيات الخاصة بالطرف الآخر (مستورد أو مصدر).
- د - الاتفاق على الأهداف قصيرة وطويلة الأجل للتفاوض.
- هـ - تحديد مزايا وعيوب البدائل الممكنة لنتائج العملية التفاوضية.
- و - بجانب الاعتبارات المعتادة من دراسة للاعتبارات القانونية وقواعد ومحددات الوقت.

٣. ١. ٣. ٢. وضع خطة زمنية :

يجب وضع جدول زمنى لجولات التفاوض مع تحديد الفواصل الزمنية بين كل جولة وأخرى مع مراعاة فروق التوقيت الزمنى بين الدول.

٣. ١. ٣. ٣. تحديد مصادر المعلومات :

إما مصادر داخلية مثل إدارة المعلومات - سجلات المستوردين والمصدرين - الاشتراك فى الانترنت - شراء المعلومات اللازمة. أو مصادر خارجية مثل تحليل السوق العالمى - نشرات وسجلات عالمية - مندوبين متخصصين - بيوت خبرة عالمية أو دولية - مراكز تجارة عالمية - شبكة الانترنت.

٣. ١. ٣. ٤. تحديد مصادر القوة والضعف لكل طرف في كل مرحلة من مراحل
وذلك من خلال تحليل عناصر الخبرة - الرغبة في اتمام الصفقة - الأبعاد
القانونية - ظروف واتجاهات السوق.

٣. ١. ٣. ٥. تحديد مكان التفاوض :
قد يكون مكان التفاوض بلد أحد الأطراف المستورد أو المصدر ، أو بلد
وسيط ، أو عن طريق أحد المنظمات الدولية. وهنا يجب تحديد مدى الحاجة
للإعتماد على مترجم .

٣. ١. ٣. ٦. تحديد معايير التفاوض :
تساعد المعايير في الحكم على فعالية وكفاءة التفاوض وقياس النتائج في كل
جولة، ومن أمثلة هذه المعايير:
- التكاليف المعيارية.
- المواصفات والشروط الفنية للأمان (مراعاة متطلبات البيئة).
- مواصفات الجودة الاسترشاد ومواصفات الأيزو ٩٠٠٠ ١٤٠٠٠ .
- الشروط القانونية.
- الأضرار المتوقعة.

هذا بالإضافة إلى مجموعة من الاعتبارات والتي تعد بمثابة معايير نظمية يجب مراعاتها
لضمان نجاح التفاوض في المجال التجارى والاقتصادى، ويتمثل أهمها في: الوقت، التكلفة،
العائد، المخاطر، حجم الصفقة، الانتاجية، الكفاءة، الفعالية، الرضا، الاستمرارية، النمو
والاستقرار. وسوف توضح الجزئية التالية معايير نجاح المفاوضات بشكل أكثر تحديداً.

٣. ١. ٤. معايير نجاح المفاوضات في المجال التجاري والاقتصادي :

للحكم على مدى نجاح التفاوض في المجال التجاري والاقتصادي يمكن إتباع مايلي:

- تحديد نقاط القبول في كل جولة وذلك فيما يتعلق بـ:

- المواصفات

- الأسعار

- طرق التمويل

- الخدمات

- شروط السداد... وما إلى ذلك.

- تحديد الشروط التي يعتقد أنها صفقة عادلة للطرفين

- تحديد نقاط القوة التفاوضية وهنا يمكن الاستناد إلى معايير الفعالية

والكفاءة والإنتاجية وذلك على النحو التالي:

مقياس فعالية التفاوض = الأهداف المحققة ÷ الأهداف المخططة

مقياس كفاءة التفاوض = الاستخدام الأمثل للموارد التفاوضية للوصول للأهداف المرغوبة.

مقياس إنتاجية التفاوض = فعالية التفاوض ÷ كفاءة التفاوض

أو إنتاجية التفاوض = (فعالية التفاوض + الرضا) ÷ (كفاءة التفاوض + الالتزام +

التعاون) .

٣. ١. ٥. استراتيجيات التفاوض التجاري والاقتصادي :

عادة ما يتم تصنيف الاستراتيجيات التي يمكن إستخدامها من جانب المفاوض وفقاً

لعدة معايير مثل الهدف من العملية التفاوضية، أو التوقيت المناسب لبدء التفاوض، أو كيفية

تحقيق الهدف من العملية التفاوضية، كما يمكن تصنيف هذه الاستراتيجيات من خلال

مجموعة من النماذج والتي ينبغي على المفاوض أن يختار من بينها تبعاً لظروف الحال، وسوف

يكتفى هنا بتناول نموذجين هما الأنسب من وجهة نظر الباحث لحالة المفاوضات التجارية

والاقتصادية وذلك كما يلي:

٣. ١. ٥. ١. نموذج المكسب والخسارة :

يتميز التفاوض التجاري عن غيره من أنواع التفاوض بإمكانية تحديد وحصر البدائل الممكنة للتعامل مع الموضوع محل التفاوض وإمكانية حساب تكاليف ومنافع كل بديل بدرجة مناسبة من الدقة .

وعادة ما تتركز المفاوضات بين المصدر والمستورد حول الحصول على سعر عادل ومعقول، وضمان تنفيذ الصفقة في الوقت المناسب وبالجودة المناسبة، كذلك يهتم الطرفان باستمرار العلاقة بينهما بما يسمح بعقد صفقات أخرى بينهما في المستقبل.

وتعتبر مفاوضات السعر ومن ثم التكلفة من أصعب أنواع المفاوضات، وبشكل خاص عندما تكون السلعة ذات تقنية عالية أو أن يكون المنتج (المصدر) محتكر للسلعة، أو أن الصفقة تمثل توريدات رئيسية وأساسية بالنسبة للمستورد، ومن المحتمل في مثل هذه الحالات أن ترجح كفة الميزان لصالح أحد الطرفين على حساب الطرف الآخر، وطبقاً لنموذج المكسب والخسارة، هناك عدداً من الاستراتيجيات البديلة والتي يمكن إتباع أى منها - باستثناء البديل الأخير - لالتحاشي المفاوضات المتعلقة بالصفقات التجارية وهي:

استراتيجية المكسب / المكسب

استراتيجية المكسب / الخسارة

استراتيجية الخسارة / المكسب

استراتيجية الخسارة / الخسارة

تعتبر استراتيجية اكسب/ يكسب (المكسب/المكسب) مناسبة كمنهج للتفاوض التجاري القائم على مبدأ المنفعة المتبادلة. لأنه حتى في ظل وجود مصالح متعارضة فإن استمرار أى طرف في الحصول على منفعه يعتمد على استمرار وجود الطرف الآخر والذي لن يتحقق إلا اذا وفرنا له حد أدنى من المنفعة.

وكما يتضح فإن استراتيجية اكسب/ يكسب تهدف إلى توسيع قاعدة المنافع المشتركة بين طرفي التفاوض ، بمعنى أن يستهدف كل طرف تحقيق المنفعة له وللطرف الآخر أيضاً، وبالتالي يفوز الاثنان، وبعبارة أخرى توسيع قاعدة المنافع التي يشارك فيها كل من طرفي التفاوض (٥). ويتم المفاوضات طبقاً لهذه الاستراتيجية في ضوء متغير معلوم، وهو أن هناك موارد أو منافع ينبغي أن تقتسم بين طرفي التفاوض، والمفهوم السائد هنا لدى الطرفين هو تعظيم المنافع المشتركة فيما بينهما، وهذا النوع من المفاوضات يسعى إلى تخليق قيمة جديدة لهذه الموارد أو المنافع، حيث أن الهدف هو أن يخرج كل طرف من العملية التفاوضية وهو يشعر أنه حصل على قيمة أعلى من القيمة التي كان يتوقع الحصول عليها قبل دخول المفاوضات (٦) .

وذلك على العكس من استراتيجية المكسب/الخسارة ووجهها الآخر الخسارة/المكسب، والتي تكون من نتائجها أن أحد الطرفين فقط سوف يكسب والآخر سوف يخسر، ففي ظل المفاوضات التي تتم في إطار هذه الاستراتيجية، هناك موارد (منافع) ثابتة ومحددة ينبغي أن توزع بين طرفي التفاوض، وبالتالي كلما حصل أحد الطرفين على جانب أكبر من هذه الموارد كلما اقتطع من نصيب الطرف الآخر، وهكذا فإن مصالح أحد الطرفين تتعارض مع مصالح الطرف الآخر، ومن ثم فإن المفهوم السائد هنا أن تعظيم مصالح أحد الطرفين لا يسد وأن يكون بالضرورة على حساب مصالح الطرف الآخر (٧) .

٣ . ١ . ٥ . ٢ . نموذج الأخذ والعطاء في المفاوضات التجارية :

يعد التنازل مفهوماً ملازماً لمفهوم التفاوض بشكل عام. ويقصد بالتنازل في المفاوضات التجارية ضرورة تطبيق مبدأ الأخذ والعطاء. ففي المجال التجاري لا يوجد عطاء بدون مقابل. لذلك يجب أن يؤخذ في الاعتبار أن التنازلات تعني تكلفة تدفع للحصول على ما نرغب فيه. كذلك يقصد بالحلول، الوسط إعطاء تنازلات أو الحصول على تنازلات.

مواقف بديلة لنموذج الأخذ والعطاء :

(أ) الاتفاق على صفقات متكافئة :

هنا يتفق طرفي التفاوض على تبادل سلعة مقابل الحصول على سلعة أخرى والدخول في المفاوضات على أساس العطاء مقابل الأخذ، وهنا يقتصر التفاوض على حجم الصفقة والأسعار ومكان وزمان التسليم. ومثال ذلك أن يهدف المفاوضان إلى توسيع السوق التصديرية لكل منهما، وفي نفس الوقت توفير احتياجات كل منهما الداخلية دون الحاجة لتدبير عملات أجنبية ، كأن يتم التوصل إلى اتفاقيات ثنائية للتبادل التجاري بأسلوب الصفقات المتكافئة، وقد حدث ذلك بالفعل منذ زمن قريب بين مصر والاتحاد السوفيتي (روسيا حاليا) حيث كانت تصدر مصر الأثاث والأحذية وتستورد المتسورات وطلعات المياه (٨) .

(ب) اعطى ثم اخذ :

هنا يكون الطرفان مقتنعان بأنه يجب العطاء والأخذ، وبشكل خاص بالنسبة لتسوية المنازعات التجارية، ويشترط أحد الطرفين ألا يعطى أى شيء قبل أن يأخذ المقابل وذلك لمعرفة حجم وقيمة ما يمكن أن يحصل عليه.

(ج) خذ ثم اعطى :

يدخل الطرفان في التفاوض وفي ذهن كل منهما أنه يجب أن يحصل على شيء ما قبل أن يعطى أى شيء، ويستمر الصراع حتى يبدأ أحد الأطراف في تحمل مخاطر العطاء بغرض الحصول على شيء ما، وإذا لم يبادر أحد الأطراف بذلك فلن تكتمل العملية التفاوضية.

وبطبيعة الحال فإن المواقف البديلة السابقة لنموذج الأخذ والعطاء يمكن للمفاوض أن يختار أى منها تبعاً لظروف وطبيعة العملية التفاوضية وقوة المركز التفاوضي.

٣. ١. ٦. التكتيك المناسب للمفاوضات الثنائية التجارية :

يتم التفاوض التجارى الثانى فى ظل توافر معلومات تجارية كاملة وهو ما يعرف بالمفاوضات الثنائية التجارية المؤكدة ، أو فى ظل توافر بعض المعلومات التجارية وهو ما يعرف بالمفاوضات التجارية الثنائية الخطرية ، أو فى ظل غياب كامل للمعلومات (مختلطة عدم التأكد) وهو ما يعرف بالمفاوضات التجارية الثنائية غير المؤكدة.

يشتمل التكتيك التفاوضى الثانى التجارى على مجموعة من التحركات أو المبادرات فى كل جولة تفاوضية.

وتستخدم المفاوضات التجارية الثنائية عدداً من الأدوات التحليلية قبل التفاوض يطلق عليها المحاكاة التفاوضية التجارية (٩) . ويتطلب ذلك :

(أ) تحديد الاستراتيجيات المتاحة للمفاوض التجارى.

(ب) تحديد العائد المتوقع (المنفعة المتوقعة) لكل مزج بديل أو توليفة من الاستراتيجيات المتوقعة للطرفين.

(ج) وضع احتمالات اختيار كل استراتيجية لكل جولة تفاوضية.

(د) تحديد هدف كل مفاوضة.

(هـ) عرض البيانات والتحركات فى شكل شجرة مفاوضات أو مصفوفة التفاوض التجارى الثانى.

N.Tree والتي يطلق عليها نمذجة التفاوض التجارى Modeling وذلك بغرض التحليل والمفاضلة قبل الذهاب إلى قاعة المفاوضات.

ومن ثم يجب على المفاوض التجارى القيام بما يلى :

- تحديد مجموعة الحلول الممكنة (فنياً - تجارياً - قانونياً).

- استخدام معيار لترتيب الحلول الممكنة حسب الأهمية النسبية.

- تقدير العائد المثالى للحلول التفاوضية فى ضوء معايير العدالة والاستقرار فى النتائج والكفاءة التجارية و المنطق .

- اختيار أفضل الحلول الممكنة.
- تحديد التوقيت الزمني للحل المثالي.

وكما يتضح فمن المهم تطوير أساليب التفاوض التجارى من خلال بناء النماذج وإعداد التجارب العملية والتعلم من الخبرات السابقة بدلا من الاعتماد على التجربة والخطأ والأساليب غير العلمية فى المفاوضات التجارية.

٣. ١. ٧. المنازعات التجارية :

عادة ماتحدث النزاعات التجارية أثناء تنفيذ وإتمام الصفقات التجارية المتفق عليها بين المصدر والمستورد، وهى نتيجة واردة فى عالم المعاملات والمبادلات التجارية. وتجدر الإشارة هنا إلى ماتضمنته الوثيقة الختامية لنتائج جولة أورجواى للمفاوضات التجارية متعددة الأطراف، والى تم التوقيع عليها فى مراكش فى إبريل ١٩٩٥ من مجموعة من الاتفاقيات التجارية التى تم التوصل إليها، وكان من بينها مذكرة تفاهم على القواعد والإجراءات التى تحكم تسوية المنازعات، والى تضمنت ٢٧ مادة وأربعة ملاحق، وتشمل مواد الاتفاق الموضوعات التالية (١٠) :

- الأحكام العامة والى تتضمن النطاق، والتطبيق، والادارة.
- المشاورات، والمساعدى الحميدة، والتوفيق.
- إنشاء فريق التحكيم واختصاصاته، وتكوينه، ووظيفته، وإجراءاته.
- إجراءات تعدد الشكاوى، وحق الأطراف الثالثة فى الانضمام إلى المنازعة.
- الاستئناف.
- مراقبة تنفيذ التوصيات والقرارات، ومايتضمن من التعويض وتعليق الإلتزامات وتعزى النظام متعدد الأطراف.
- بعض الإجراءات الخاصة بالدول النامية والأقل نموا.

أما ملاحق الاتفاق فتتضمن مايلى:

- الاتفاقات التى يشملها التفاهم.
- القواعد والإجراءات الخاصة أو الاضافية الواردة فى الاتفاقات المشمولة.
- إجراءات العمل.
- مجموعة الخبراء والاستشاريين.

وكما يتضح فان مذكرة التفاهم قد تطرقت الى جوانب شتى، ينبغي على المفاوض التجاري دراستها والامام بها، وتوضح تفاصيل مذكرة التفاهم المشار إليها إنشاء جهاز لتسوية المنازعات التجارية وتوضح كيفية تكوينه وأهدافه واختصاصاته والحالات التي يتم فيها اللجوء للمشاورات، أو المساعي الحميدة، والتوفيق، أو الوساطة، وكيفية مراقبة تنفيذ توصيات الفريق المختص بغض المنازعات أو جهاز الاستئناف وكذلك موضوع التعويض وتعليق الالتزامات والذي يثار في حالة عدم تنفيذ التوصيات والقرارات خلال فترة زمنية معقولة، وأخيرا تشير المذكرة إلى اللجوء إلى التحكيم كوسيلة سريعة وبديلة من وسائل تسوية المنازعات وذلك بشروط محددة.

وفي هذا الصدد يقدم البعض مجموعة من المبادئ التي يجب ألا تغيب عن ذهن المفاوض التجاري وذلك فيما يتعلق بإدارة المنازعات التجارية والتي تلخص فيما يلي (١١):

- الاعتراف بحقيقة ونوع النزاع التجاري.
- التمهيد الدقيق والتشخيص السليم لنوعية النزاع التجاري.
- الامام بتشخيص الطرف الآخر للنزاع التجاري.
- جمع المعلومات الداخلية والخارجية (الدولية) عن موقف النزاع.
- اعداد بنك بيانات التجارة وقاعدة بيانات التجارة اللازمة للتعامل مع المنازعات التجارية.
- العرض السليم والتعبير الدقيق لرؤيتك للنزاع التجاري تحقق مكاسب كثيرة.
- لاتتوقع تغيرا سريعا في السلوك التجاري للطرف الآخر.
- اعداد الاستراتيجيات البديلة.
- قياس العائد المتوقع لكل بديل استراتيجي.
- تحديد التكاليف والمخاطر التي يمكن قبولها.
- اختيار الاستراتيجية المناسبة للسيطرة على النزاع التجاري.
- الاتصال بأطراف النزاع التجاري واعداد جولات التفاوض.
- الاتفاق على حل النزاع التجاري.
- التعاقد على خطوات الحل وإجراءات فض النزاع.
- تحديد والاتفاق على البرنامج الزمني للتنفيذ والمتابعة.

٣. ١. ٨ . الأزمات التجارية المرتبطة بالتصدير والاستيراد :

الأزمة التجارية عبارة عن خلل في منظومة التجارة العالمية يؤدي إلى نتائج مادية على العالم كله أو على بعض الدول بدرجات متفاوتة. أما الصراع التجارى عبارة عن حدوث تغييرات واضطرابات وقتية تحدث أضرارا ومخاطر مادية دون التأثير في الافتراضات الأساسية للتجارة الدولية (١٢) . ومن أمثلة الأزمات التجارية المرتبطة بالتصدير والاستيراد مايلي:

- أزمة نقص المعلومات التجارية والاتصالات الجارية.
- أزمة الفحص الفنى قبل الشحن.
- أزمة إلغاء الدعم السلى على الصادرات فى بعض الدول.
- أزمة الاغراق بسبب الواردات والأضرار بالصناعات المحلية.
- أزمة الارتفاع المفاجئ للرسوم الجمركية.
- أزمة المقاطعة لبعض السلع أو الشركات.
- أزمة السلع مجهولة المصدر.
- أزمة التهريب.
- أزمة تجارة السلع الفاسدة أو المنتهية الصلاحية.
- أزمة الغش التجارى.
- أزمة شهادات المنشأ وتقليد السلع.
- أزمة التفاوض للعضوية فى منظمة التجارة العالمية WTO.
- أزمة فرض الحصص التجارية على صادرات بعض الدول.
- أزمة المفاوضات التجارية مع بعض التكتلات الاقتصادية الدولية.
- أزمة النقل الجوى أو البحرى.
- أزمة حظر المفروض على بعض الدول.

وفي دراسة عن دور التفاوض في إدارة الأزمة بين منتجي ومستوردي السكر في مصر (١٣). أوضحت أن هناك صراعا قائما بين منتجي ومستوردي السكر في مصر للحصول على أكبر نصيب ممكن من السوق المحلية، فبينما يرى المنتجون أن المستوردين يقومون بشراء السكر بأسعار مدعومة من بعض الدول أو بشرائه من جهات تقوم باغراق السوق المصرية بسلعة السكر، مما يجعل المنتجون يطلبون فرض حماية علي صناعة السكر، يرى المستوردون أن أسعار السكر تتحدد وفق آليات السوق العالمية وقوى العرض والطلب التي تعكسها البورصات العالمية فضلا عن أن تكلفة انتاج السكر في مصر مرتفعة ، وأن على المنتجين أن يطوروا من تكنولوجيا صناعة السكر في مصر حتى تتفق مع التطور العالمي للصناعة. وقد خلصت الدراسة إلى وجود صراع متعدد الجوانب بين منتجي ومستوردي السكر في مصر، وعدم وجود تفاوض بين الأطراف المتنازعة، وأن الأمر ينتصر على بعض اللقاءات والاجتماعات مع عدم وجود التزام بها. وتوصى الدراسة باتباع منهج المصلحة المشتركة في التفاوض واتباع استراتيجية توسيع نطاق التعاون بملءه إلى مجالات جديدة، كما توصى الدراسة باتباع منهج إكسب/يكسب في التفاوض والبعد عن تكتيك الحصلة الصفرية والتي تعبر عن مكسب أحد الطرفين على حساب الطرف الآخر، وأن يكون نمط التفاوض نمطا متفاهما غير متشددا من كلا الطرفين.

٣. ١. ٩. آليات مواجهة الأزمات التجارية :

كما يتضح من البند السابق، هناك العديد من الأزمات التجارية المرتبطة بالتصدير والاستيراد والتي تتطلب بدورها توفر آليات معينة لمواجهتها والاستعداد لها قبل حدوثها، على ألا يغيب عن ذهن القائمين على إدارة مثل هذه الأزمات مراعاة مصالح الأطراف المختلفة المرتبطة بالأزمة وبدائل الاتفاق الممكنة والتي تتضمن إنهاء الأزمة واستمرار التعامل بين أطرافها في المستقبل كلما كان ذلك ممكناً. وفي هذا الصدد يمكن الاسترشاد بالنقاط التالية كعوامل مدعمة في مواجهة الأزمات التجارية (١٤) :

- إعداد المصدرين والمستوردين سلوكياً لاستقبال الأزمات التجارية بطريقة علمية.
- إنشاء مركز لإدارة الأزمات التجارية.
- تنشيط الاتصالات التجارية.
- الاتفاق على أسماء وعلامات تجارية جديدة للسلع والخدمات.
- الاهتمام بالاعلام التجارى والاقتصادى.
- تطبيق نظم الانذار والتنبيه التجارى.
- دراسة تطبيق سيناريوهات المستقبل التجارى.

٣. ١. ١٠. إرشادات للمفاوض التجاري :

هناك العديد من القضايا والموضوعات التي يجب على المفاوض التجاري الالمام بها على نحو يمكنه من إتمام عملية التفاوض بالكفاءة المطلوبة، وفي هذا الصدد يمكن تقديم الارشادات التالية :

- يجب على المفاوض التجاري فهم العقود التجارية، حيث تقسم العناصر الأولية في العقود التجارية الى بنود وفقرات وذلك على النحو التالي (١٥) :

- العقد هو وثيقة مكتوبة تتضمن معاملة أو اتفاقية.
- المشتري أو المستورد هو المستخدم.
- البائع أو المصدر هو المبيع له أو المورد.
- الشرط هو موضوع جوهرى ويطلق على الشروط أحيانا بنود..
- الخرق هو التزام لم يتم الأخذ به بسبب خطأ بعض أو كل الأطراف.
- التعاقد يصف المنتج أو الخدمة التي يقوم المصدر بتقديمها والتمن الذي يجب أن يدفع المستورد.
- الطارئ هو حدث قد يبرز أثناء تنفيذ العقد نتيجة لتغيرات منظورة أو غير منظورة.
- القوة الخارقة هي حدث معطى بعض الأطراف من مسئولية تنفيذ الاتفاق ويجب تحدد هذه الاحداث.
- تشير الفقرة الختامية الى أن جميع الاتفاقيات مضمنة في الاتفاق الرئيسى وليست هناك حاجة لتوضيحات أخرى.
- يلزم الفقرة الأكثر تفصيلا جميع الأطراف بنقل المنافع بين الأطراف ولاسيما تلك التي ليست أقل تفصيلا مقارنة بتلك التي منحت للغير.
- يجب على المفاوض التجاري الالمام المستمر بمصادر المعلومات التجارية، خاصة الاتفاقيات
- الدولية المتعلقة بالتجارة والنقل والجمارك والضرائب والقانون التجارى وتبادل المعلومات وتوصيف السلع وترميزها وتسوية المنازعات.

- يجب على المفاراض التجارى الامام بلامح النظام التجارى. العالمى الجديد والقواعد الحدثة للتصدير (١٦) .
- يجب على المفاراض التجارى معرفة أهم التجمعات الاقليمية والدولية للتجارة وكيفية التعامل والتعاون معها.
- يجب على المفاراض التجارى الامام بقضايا الغش التجارى والاغراق والأضرار المتوقعة للصناعات الوطنية وتعدد العملات وأسعار الصرف وأسعار الفائدة.
- أذ، وجود منازعات تجارية أمر طبيعى يرتبط بالمعاملات التجارية، ومن المهم النظر لها بإيجابية حيث أنها قد تؤدي إلى حلول أفضل وتطوير أفكار واكتساب خبرات جديدة وربما يساعد ذلك كله فى تقوية العلاقات التجارية. كذلك فان التوصل إلى حلول وسط يعد أمرا مقبولا ولايعتبر بمثابة تنازل طالما أنها تراعى مصالح الأطراف محل النزاع التجارى بشكل متوازن.

التوصيات

في ختام هذا الجزء، والذي اختص بتناول الجوانب الرئيسية للتفاوض في المجال التجارى والاقتصادى، يوصى الباحث بما يلي:

- إنشاء بنوك معلومات وتصميم قواعد بيانات لتوفير المعلومات اللازمة لدعم عمليات التفاوض.

- توفير جهة اختصاص تختص بدراسة القوانين واللوائح والتشريعات التجارية الدولية ومايلحق بها من تطورات وتعديلات مستمرة يتم اللجوء إليها في أى من قضايا التفاوض بشكل عام وقضايا الغش التجارى والاغراق والتعويضات وما إلى ذلك بشكل خاص.

- تدريب الملاحق التجارى على اكتساب مهارات التفاوض، لما يمكن أن يودونه من دور هام كحلقات وصل مؤثرة بين أطراف التبادل التجارى من مصدريين ومستوردين.

- اخطار المصدريين والمستوردين بالتطورات الحادثة في المجالات الاقتصادية والمصرفية والمالية في الأسواق الدولية.

- تكوين فريق لادارة الأزمات التجارية يتشكل أعضاؤه من كل من اتحادات المصدريين والمستوردين والبنوك ووزارات الاقتصاد والخارجية والاعلام والتمويل والتجارة الداخلية.

- العمل على تطوير أساليب التفاوض التجارى بالاستفادة والتعلم من الخبرات السابقة المتراكمة في نمذجة المواقف التفاوضية المختلفة، وإعداد سيناريوهات للمستقبل، وذلك بالاستفادة من الأساليب الرياضية وأساليب بحوث العمليات المناسبة في هذا الخصوص.

- تنمية الاتصالات التجارية عن طريق الاشتراك في ملتقيات المستوردين والمصدريين والمعارض والأسواق الدولية وبعثات التجارة المشتركة، ويؤدى ذلك كله إلى تقوية وتنمية العلاقات التجارية، وما لذلك من أثر إيجابى على نجاح العملية التفاوضية، رحل وتسوية النزاعات التجارية في مراحلها الأولية وقبل تفاقمها.

الهوامش

- ١- دونالد ب. سباركس، "ديناميكية التفاوض الفعال"، دار آفاق الابداع العالمية للنشر والاعلام، الرياض، الطبعة الأولى، ١٩٩٥، ص ١٠.
- ٢- فريد النجار، "التفاوض والمفاوضات التجارية"، كتاب الأهرام الاقتصادي، مؤسسة الأهرام، القاهرة، العدد ١٢٤ / مايو ١٩٩٨، ص ١٠.
- ٣- المرجع السابق، ص ص ١٠-١٢، ص ٢٨، ص ٧٦.
- ٤- يرجع في ذلك إلى:
- حسين حمادى، "إدارة المشتريات"، مكتبة عين شمس، القاهرة، بدون ذكر سنة النشر، ص ص ٢٢١-٢٢٧.
- فريد النجار، مرجع سابق، ص ص ٤١-٤٢.
- ٥- صديق محمد عفيفى، جرمين حزين سعد، "التفاوض الفعال: في الحياة والأعمال"، مكتبة عين شمس، القاهرة، بدون ذكر سنة النشر، ص ٧٢.
- ٦
- Wertheim, E., " Negotiations and Resolving Conflicts: An Overview",
<http://WWW.cba.new.edu/ewertheim/interper/negot3.htm>, 1/24/99, P.4.
- ٧
- Ibid, P.4.
- ٨- صديق محمد عفيفى، جرمين حزين سعد، مرجع سابق، ص ٧٣.
- ٩- فريد النجار، مرجع سابق، ص ٧٩.
- ١٠- -محسن هلال، "تسوية المنازعات التجارية في إطار منظمة التجارة العالمية"، الأهرام الاقتصادي، مؤسسة الأهرام، القاهرة، ملحق عدد ١١/٢٤ / ١٩٩٧، ص ص ٣-١٤.
- ١١- فريد النجار، مرجع سابق، ص ٨٦.
- ١٢- لمزيد من التفاصيل حول سيكولوجية إدارة الأزمات والاتصال في الموقف التفاوضى، يرجع إلى:
- فاروق السيد عثمان، "سيكولوجية التفاوض وإدارة الأزمات"، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩٨، ص ص ١٠٥-١٢٦.

١٣- عزة عبد القادر البورصلى، " دور التفاوض في إدارة الأزمة بين منتجى ومستوردي السكر في مصر"، المؤتمر السنوى الثالث لإدارة الأزمات والكوارث، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٨، ص ص ١-٢٤.

١٤- يرجع في ذلك إلى على سبيل المثال:

فريد النجار، مرجع سابق، ص ص ١٠٩-١١٠.

وليام أورى، " فن التفاوض: اختراق الحواجز في طريق التعاون"، الدار الدولية للنشر والتوزيع، الدار الدولية للنشر والتوزيع، بدون ذكر سنة النشر، ص ص ٣١-٣٦.

١٥- دونالد ب، سباركس، مرجع سابق، ص ص ١١٢-١١٣.

١٦- محسن فتحى عبد الصبور، " قواعد التصدير في النظام التجارى العالمى الجديد: دليل عملى لرجل الأعمال"، مؤسسة روزاليوسف، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٩٧، ص ص ١-٦٠.

المحتويات

٢. ٣. التفاوض السياسي والمفاوضات العربية الإسرائيلية .

– مقدمة

٣. ٢. ١. الإعداد للتفاوض

٣. ٢. ٢. إدارة التفاوض

٣. ٢. ٢. ١. المصلحة القومية

٣. ٢. ٢. ٢. وضوح الهدف

٣. ٢. ٣. تحظى عقبات التفاوض

٣. ٢. ٣. ١. احتدام الصراع

٣. ٢. ٣. ٢. مبادرة الدعوة إلى التفاوض

٣. ٢. ٣. ٣. التفاوض المشروط

٣. ٢. ٣. ٤. مواجهة العقبات

٣. ٢. ٤. الاتفاق على التفاوض

٣. ٢. ٤. ١. التفاوض للإعداد للتفاوض

٣. ٢. ٤. ٢. جدول الأعمال

٣. ٢. ٥. ممارسة التفاوض

٣. ٢. ٥. ١. أطراف التفاوض

٣. ٢. ٥. ١. ١. القوى النسبية لأطراف التفاوض

٣. ٢. ٥. ١. ١. ١. عناصر القوة

٣. ٢. ٥. ١. ١. ٢. العوامل المؤثرة في القوة

٣. ٢. ٥. ٢. مهارة المفاوض

٣. ٢. ٥. ٢. ١. مكونات الشخصية

٣. ٢. ٥. ٢. ٢. الخبرات السابقة

٣. ٢. ٥. ٣. العلاقة بين المفاوض وحكومته

٣. ٢. ٥. ٣. ١. مفاوضات القمة

٣. ٢. ٥. ٣. ٢. المفاوضات على غير مستوى القمة

٦٠٢٠٣ أساليب التفاوض

١.٦.٢.٣ مناهج التفاوض

١.٦.٢.٣.١ المنهج الشخصي

٢.٦.٢.٣.٢ المنهج الموضوعي

٣.٦.٢.٣.١ المنهج الاستقرائي

٤.٦.٢.٣.١ المنهج الاستنباطي

٢.٦.٢.٣ إستراتيجيات التفاوض

١.٢.٦.٢.٣ إستراتيجية كيف وأين

١.٢.٦.٢.٣.١ إستراتيجية الخطوة خطوة

٢.٢.٦.٢.٣.١ تغيير المستوى

٣.٢.٦.٢.٣.١ مفترق الطرق

٢.٢.٦.٢.٣ إستراتيجية متى

١.٢.٢.٦.٢.٣ القيود

٢.٢.٦.٢.٣ التحول

٧.٢.٣ صياغة الاتفاق

٨٠٢٠٣. النتائج المستخلصة

- الهوامش

والمفاوضات العربية الإسرائيلية :

مقدمة :

التفاوض السياسى هو أهم فروع التفاوض وأخطرها ، وترجع أهميته إلى أطرافه وموضوعاته ونتائجه . ف أطراف التفاوض السياسى هى الدول فيما بينها والمنظمات الدولية فيما بين أطرافها أو فيما بينها وبين أطراف أخرى من الدول أو المنظمات الدولية الأخرى . وكثيراً ما يعترف لبعض الجماعات بصفة المفاوض السياسى على الرغم من أنها لم تكتسب صفة الدولة كمنظمة التحرير الفلسطينية ومواطنى البوسنة قبل إعلانها دولة مستقلة أو جماعات الأكراد . ويميل المجتمع الدولى إلى إصباغ صفة المفاوض السياسى على سائر الجماعات الإقليمية أو العرقية التى تطالب الدولة التى تنطوى تحت لوائها بالحكم الذاتى .

ولأن أطراف التفاوض السياسى هى الدول والمنظمات الدولية والجماعات المذكورة فبلن وفود التفاوض السياسى هى أعلى مستويات التفاوض حيث تكون على مستوى الدبلوماسيين المبعوثين ، الوزراء ، رؤساء الوزراء ، رؤساء الدول ، وممثلى المنظمات الدولية . وتضم وفود التفاوض السياسى فضلاً عن ذلك العديد من الخبراء والمستشارين المتخصصين في مجال التفاوض والمزودين بطاقة المعلومات والبيانات اللازمة لسير العملية التفاوضية ، لذلك فإن بعض العقبات الأساسية التى تصادف فروعاً أخرى من فروع التفاوض لا تكاد تثور في مجال التفاوض السياسى لأن قدرات الدولة أو المنظمة أو الجماعة تسخر لخدمة هذا الغرض . وتعود صعوبة التفاوض السياسى إلى عوامل أخرى سنشير إليها في موضعها .

وكما ترجع أهمية التفاوض السياسى إلى مستوى أطرافه ترجع أيضاً إلى موضوعاته التى لا تقع تحت حصر ولكن يجمعها أنها تنشأ من نزاع أو خلاف من جانب ، أو تعاون أو تقارب بين جانب آخر . ولا يكاد التفاوض السياسى يخرج عن هذين الموضوعين فهو إما تفاوض حول نزاع أو خلاف أياما كان منشؤه كالنزاع على الحدود ، المياه الإقليمية ، تنفيذ معاهدة وغير ذلك من أوجه النزاع والخلاف التى تثور بين الدول ، وإما تفاوض حول صيغة من صيغ التعاون والتقلوب السياسى ، العسكرى ، الاقتصادى ، العلمى ، الثقافى وغيره أيا ما كان يرجع هذا التعاون أو التقارب .

وقد أخذ التفاوض السياسي أهمية كبرى بعد الحرب العالمية الثانية وإنشاء الأمم المتحدة الذى يحظر ميثاقها اللجوء إلى القوة العسكرية لحسم وتسوية المنازعات الدولية الا في حالة الدفاع الشرعى ، وينص على أن مثل هذه المنازعات تسوى بالطرق السلمية . ووسيلة الطرق السلمية لتسوية المنازعات الدولية هى التفاوض المباشر بين أطراف الصراع أو عن طريق الأمم المتحدة ووكالتها المتخصصة أو بالاستعانة بوسيط دولى . وعلى الرغم من صعوبة التفاوض السياسى في مجال تدوية المنازعات الدولية فقد نجح في تسوية العديد من الصراعات المزمنة التى طالما عانى أطرافها والمجتمع الدولى منها .

أما التفاوض على التعاون والتقارب بين الدول في شتى المجالات فقد أصبح على جانب كبير جدا من الأهمية. لسبب انتهاء الحرب الباردة وإحلال السلام في كثير من مناطق الصراع في العالم ، وبسبب نشوء التكتلات الاقتصادية واتساع نطاق التجارة الخارجية خاصة بعد العمل باتفاقية الجات المؤسسة وإنشاء منظمة التجارة العالمية ، وأخيرا بسبب الاتجاه إلى العولمة وما تقتضيه من تعاون وتقارب بين الدول في كافة مجالات تعايش المجتمع البشرى بأسره .

ويمر التفاوض السياسى - و أى تفاوض - بمراحل ثلاث هى الإعداد للمفاوضات ، ممارسة التفاوض ، وصياغة الاتفاق ، وعرض فيمايلى لهذه المراحل تباعا.

٣. ٢. ١. الإعداد للتفاوض :

الإعداد الجيد للتفاوض من أهم مقومات نجاحه ، ويرجع ذلك بطبيعة الحال إلى أهمية الموضوعات التي يجرى التفاوض السياسي بشأنها وخطورة ما يسفر عنه هذا التفاوض من اتفاق. ويمكن القول بصفة عامة أن للإعداد للتفاوض محددات ثلاثة هي : إرادة التفاوض أى الشعور بالحاجة إليه لتحقيق مصلحة قومية معينة بالاستعانة بأسلوب التفاوض السياسي وتلك هي المرحلة الأولى في الإعداد للتفاوض . ومتى انعقدت الإرادة على اختيار أسلوب التفاوض فتمتة عقبات تقليدية تواجه كل طرف يريد الاستعانة بهذا الأسلوب وعليه أن يعمل على تخطي هذه العقبات جميعا وهذه هي المرحلة الثانية في الإعداد للتفاوض . ومتى تمكنت الأطراف المعنية من تخطي تلك العقبات فإنها تصل بذلك إلى المرحلة الأخيرة في الإعداد للعملية التفاوضية وهى الاتفاق على التفاوض .

٣. ٢. ٢. إدارة التفاوض :

٣. ٢. ٢. ١. المصلحة القومية :

إرادة التفاوض هى الشعور بالحاجة إلى التفاوض السياسى لتحقيق مصلحة قومية . وتنبثق المصلحة القومية المراد تحقيقها من نزاع أو خلاف يراد تسويته ، أو من تعاون أو تقارب يراد تخفيفه . وغالبا ما تنتهي الصراعات والخلافات بين الدول بشعور أطراف النزاع بالحاجة إلى التفاوض لوضع تسوية نهائية لهذا النزاع ، وعلى هذا النحو انتهت الحرب العالمية الأولى ، الحرب العالمية الثانية ، الحرب الإقليمية في القسارة الأوربية ، الحروب العربية الإسرائيلية ، الحرب العراقية الإيرانية ، وغير ذلك . وتنعقد إرادة التفاوض لتسوية الصراعات الدولية حين يشعر أطراف الصراع أنه ليس في الإمكان أبدع مما كان ، وهذا عن ما حدث في النزاع العربى الإسرائيلي ، ففي الوقت الذى كان النصر والتألق دائما لإسرائيل رفض العرب بإصرار أى تفاوض معها ، وعندما استطاعت الجيوش العربية أن تلحق الهزيمة بإسرائيل اتجهت إرادة العرب إلى التفاوض وتلاقت مع إرادة إسرائيل في تحقيق ما كانت تحلم به من قبول العرب لوجودها والاعتراف بكيانها فتحقيق لها من خلال التفاوض ما لم يتحقق عن طريق الحرب . لذلك قيل بأن إرادة التفاوض تنشأ حينما تشعر الأطراف المتنازعة أن مصالحها القومية سوف تتحقق على نحو أفضل من خلال المفاوضات التى تضمن قدرا من المصالح المشتركة لهذه الأطراف .

أما إرادة التفاوض لتحقيق تعاون أو تقارب بين طرفين أو أكثر من أطراف المجتمع الدولي فتتشأ لاعتبارات عديدة تتعلق جميعها بتحقيق المصالح القومية العليا لكل طرف من هذه الأطراف كالرغبة في التبادل التجاري ، التعاون الإقتصادي ، إنشاء مناطق التجارة الحرة ، التكتلات الاقتصادية ، التعاون العلمي والثقافي ، التعاون الاجتماعي في شتى مجالاته خاصة مجال الرعاية الاجتماعية للأطفال والمسنين والمعوقين ومكافحة الأوبئة وتسليم المجرمين وتنفيذ الأحكام القضائية وغير ذلك مما لا يقع تحت حصر من المصالح القومية لأطراف المجتمع الدولي .

٣ . ٢ . ٢ . ٢ . وضوح الهدف :

من أهم مقومات نشوء إرادة التفاوض وضوح الهدف أو الأهداف القومية لأطراف التفاوض ، فإذا لم تكن هذه الأهداف على درجة كافية من الوضوح فلن تنشأ الرغبة في التفاوض ، وأوضح مثال لذلك الغموض الذي اكتنف أهداف حكومة الليكود في إسرائيل برئاسة " بنيامين نتنياهو " حيث لم تتجه هذه الحكومة إلى مواصلة جهود السلام التي بدأتها حكومة حزب العمل السابقة بسبب مصرع رئيسا " اسحق رابين " على يد أحد المتطرفين الإسرائيليين ومناهضي الاتجاه إلى السلام ، ولم تستطيع حكومة " الليكود " أن تعلن رفض استمرار جهود السلام وتثبيت احتلال الأراضي العربية أو العودة إلى الحرب والصراع المسلح ، لذلك كان غموض هدف هذه الحكومة سببا أساسيا في عدم رغبتها في التفاوض الا تحت ضغط الولايات المتحدة الأمريكية ولأنها لم تكن ترغب في التفاوض فقد جمدت اتفاق " داي ريعرز " الذي تمخضت عنه هذه المفاوضات التي أكرهت عليها ولم تدخل فيها برغبتها .

ومن أسس وضوح الأهداف التي تحرك إرادة التفاوض ألا يكون الهدف أو الأهداف التوهمية محل خلاف لأنها لو كانت كذلك فلن تنعقد إرادة التفاوض بشأنها ، مثال ذلك خلاف جماعات الأكراد حول أهداف الحركة الكردية ذلك الخلاف الذي يبلغ أحيانا حد الصدام المسلح بين هذه الجماعات على الرغم من أنها ذات مصلحة جماعية مشتركة ولكنها لم تترجم هذه المصلحة في صورة هدف واضح لاخلاف عليه .

٣. ٢. ٣. تخطى عقبات التفاوض :

يواجه الأعداد للتفاوض بعض العقبات التي تنور غالبا في وجه التفاوض لتسوية نزاع دولي . ويمكن أن نرد هذه العقبات إلى صنف ثلاثة هي احتدام الصراع ، المبلدرة في الدعوة إلى التفاوض ، والتفاوض المشروط . وتعمل الأطراف المعنية على تخطى هذه العقبات .

٣. ٢. ٣. ١. احتدام الصراع :

حين يعتلى الصراع بين دولتين أو أكثر تنعقد إرادة الأطراف المتصارعة على التفاوض . ويكون احتدام الصراع عقبة لؤود في سبيل اللجوء إلى أسلوب التفاوض السياسي لتسوية هذا النزاع . ويحدث الصراع بين الدول على الأرض كالصراع العربي الإسرائيلي ، وعلى الموارد الطبيعية كالبحار ومثاله الصراع على بحر " ايجه " والأفكار كالاخلاف على توزيع مياه نهر النيل ، والقنوات الدولية كقناة السويس وقناة بنما . ويشد الصراع بين الدول والجماعات أيضا بسبب العقائد كالاخلاف بين المسلمين والهندوس في شبه القارة الهندية ، والصراع بين البروتوستانت والكاثوليك في إيرلندا الشمالية ، والصراع بين السنة والشيعة في العراق وإيران ولبنان ، والصراع الذي احتدم بين الليبرالية والشيوعية في الحرب الباردة بين الولايات المتحدة والاتحاد السوفيتي ، وغير ذلك كثير من أوجه الصراع المحتدمة في الكثير من مناطق العالم .

وحين يكون الصراع عنيفا تفقد الحكومات القدرة على التفاوض حتى لو وجدت لديها الرغبة في ذلك بسبب ضغط الرأي العام على هذه الحكومات أو بسبب الخلاف الحاد بين الأحزاب والجماعات على أفضل الوسائل لإنهاء النزاع ، والنزاع العربي الإسرائيلي مثال حي لذلك حيث أنقسم كل من المجتمع الإسرائيلي والمجتمع العربي إلى صقور وحنانم و انعكس ذلك في صورة أحزاب و حكومات تجذب الصراع و أخرى تؤيد التفاوض إلى جانب الجماعات المنشقة عن حركة السلام في إسرائيل والمنظمات الداعية إلى استمرار الحرب ضد إسرائيل كمنظمتي فتح ومنظمة الجهاد .

٢٠٣٠٢٠٣ . مبادرة الدعوة إلى التفاوض :

تنور هذه العقبة بسبب خشية كل طرف من أطراف النزاع الظهور بمظهر الضعيف أو خشية التأثير على معنويات الجنود إذا كان التفاوض معاصرا أو بديلا لصراع عسكري . ونجد مثلا قديما لذلك في الحرب الروسية اليابانية عام ١٩٠٥ ، و حديثا في

الحرب العراقية الإيرانية حتى أن الزعيم الإيراني الراحل " الإمام الخميني " حين قبل وقف إطلاق النار اعتبر ذلك بمثابة تجرع السم ، وقد اعتبر العراق مجرد قبول وقف إطلاق النار انتصاراً حاسماً له على الرغم من أنه لم يحقق أى مكاسب من هذه الحرب و اضطّر في النهاية - عقب انتهاء حرب الخليج العربي - إلى التسليم باتفاقية الجزائر الخاصة بشط العرب أى أنه انتهى من نفس نقطة بدء الحرب العراقية الإيرانية التي استمرت بضعة سنين .

٣.٣.٢.٣ . التفاوض المشروط :

تعتبر الشروط التي يعلنها أحد الأطراف للتفاوض من العقوبات الأساسية التي تعترض طريق المفاوضات الدولية ، لأن هذه الشروط قد تكون مرفوضة رفضاً مطلقاً أو نسبياً من قبل الطرف الآخر الذي قد يخشى أيضاً - إن كان لديه استعداد لقبول الشروط المعلنة أو بعضها - أن يساء فهم هذا القبول و اعتباره دليلاً على ضعف موقفه أو تشجيع الطرف الذي أملى هذه الشروط على استمرار فرض المزيد منها أثناء ممارسة التفاوض . وتتعلق الشروط التي تفرضها بعض الأطراف الدولية للتفاوض بالكثير من بنوده كالاعتراف بوضع سياسي قائم أو حق محل نزاع أو الكف عن إجراء عسكري يتخذ أحد الأطراف أو العودة إلى الحال التي كان عليها الوضع قبل بدء الحرب ، وتشمل فضلاً عن ذلك مكان التفاوض و المستوى الدبلوماسي للمفاوضين و طريقة الجلوس حول مائدة المفاوضات و ما إلى ذلك .

ومن أمثلة التفاوض المشروط إصرار فيتنام على وقف القصف الأمريكي لها كشرط للتفاوض مع الولايات المتحدة الأوروبية . ومن أمثله أيضاً إشتراط إسرائيل إعراف منظمة التحرير الفلسطينية بقرار مجلس الأمن رقم ٢٤٢ كشرط للتفاوض معها (قرار رقم ٢٤٢ صدر في أعقاب حرب عام ١٩٦٧ بين العرب و إسرائيل متضمناً أسس تسوية النزاع العربي الإسرائيلي) ، وكذلك إشتراط رئيس وزراء إسرائيل " مناحم بيغن " لاستمرار المفاوضات بين مصر و إسرائيل - بعد مفاوضات " كامب ديفيد " - أن تكون على مستوى رئيس وزراء إسرائيل و الرئيس المصري الراحل / أنور السادات ، ورفض " مناحم بيغن " التفاوض على مستوى رؤساء وزراء البلدين و أصر على أن يكون التفاوض مع الرئيس المصري أو على مستوى وزراء خارجية البلدين .

٣٠٢٠٤٠٣ : مواجهة العقبات :

تعمل الأطراف الدولية بشتى الوسائل على مواجهة عقبات التفاوض حتى يصبح الاتفاق على استخدام هذا الأسلوب ممكنا لنصل بذلك إلى المرحلة الأخيرة في الإعداد للمفاوضات وهي الاتفاق على التفاوض .

وقد تلجأ الأطراف المعنية إلى اللقاءات السرية لكسر حدة الصراع المحتدم بينها ، وقد تلجأ إلى لقاءات القمة لتهيئة الرأي العام إلى أهمية التفاوض كسبيل لتجنب الصدام المسلح كما حدث في لقاءات القمة بين الولايات المتحدة الأمريكية و الاتحاد السوفيتي ، ومن وسائل تخطي عقبات التفاوض أيضا إيفاد مفاوض على مستوى عال إلى منطقة النزاع كإيفاد " كيسنجر " إلى فيتنام و إيفاد العديد من المبعوثين الأمريكيين إلى منطقة الشرق الأوسط . ومن ذلك أيضا زيارة الرئيس المصري الراحل / أنور السادات إلى إسرائيل عام ١٩٧٧ لتخطي حاجز العداء والكراهية الناتج عن السروب العربية الإسرائيلية المتعددة ، و إن كانت هذه الخطوة تمثل خطأ فادحا في إستراتيجية التفاوض مع إسرائيل لأنها أضعفت موقف مصر في المفاوضات ووضعت الرئيس المصري في موقف المحتاج لانجاح المفاوضات بأى ثمن لمواجهة العرب الراضين لهذه الخطوة ، و استغلت إسرائيل هذا الضعف ولم تقدم التنازلات المقابلة للتنازل الضخم من قبل الرئيس المصري بزيارتها لأن أقصى ما كانت تحلم به إسرائيل حتى في أوج انتصارها عام ١٩٦٧ هو قبول مصر أو أى طرف عربي التفاوض معها . وكانت الاستراتيجية الأفضل لمصر هي بسوء التفاوض على المستوى الدبلوماسي و الحصول على كل ما يحقق مصالحها بحيث تحسب الزيارة كخطوة أخيرة للتوقيع على الاتفاقية أو بعد التوقيع عليها ، عندئذ كانت إسرائيل تقدم تنازلات كافية طمعا في عقد الاتفاقية و قيام الرئيس المصري بزيارتها .

٤٠٢٠٣ . الاتفاق على التفاوض :

١٠٤٠٢٠٣ . التفاوض للإعداد للتفاوض :

الاتفاق على التفاوض مرحلة هامة و حاسمة في الإعداد للمفاوضات فهي تسأى في ختام هذا الإعداد الذى يبدأ بنشوء إرادة التفاوض وتخطى سائر عقباته ، ولأن الغرض من هذه المرحلة هو الاتفاق على التفاوض فهي تحتاج في ذاتها إلى تفاوض أى التفاوض للإعداد للتفاوض الذى يشمل الحوار ثم الاتفاق على العديد من المسائل الإجرائية كمكان المفاوضات ، اللغة المستخدمة فيه ، ترتيب الجلوس على مائدة المفاوضات ، سرية أو علنية الجلسات ، التغطية الصحفية أو الإعلامية ، الزمن المحدد للجلسات ، مستوى التمثيل و أحيانا تحديد أشخاص المفاوضين ليكونوا مقبولين لدى الطرف الآخر ، و جدول الأعمال . ويوضح مؤتمر جينف للشرق الأوسط مدى ما تصادفه هذه الخطوات من صعوبات خاصة فيما يتعلق بتحديد الأطراف المتفاوضة و منظمة التحرير بصفة خاصة (١) .

٢٠٤٠٢٠٣ . جدول الأعمال :

يصادف وضع جدول الأعمال صعوبة خاصة في الاتفاق على التفاوض ، وكثيرا ما تتعثر جهود وضع هذا الجدول لأن من الصعب الاتفاق على كافة بنوده ، ففي مفاوضات خطر التجارب النووية عقدت عشر جلسات لوضع جدول الأعمال حتى تم الاتفاق على نظام دورى للجلسات يتعاقب رئاستها الأمريكيون و السوفيت على أن يقوم رئيس الجلسة بعرض ما يريده في كل مرة . و لقد أثبتت التجارب أنه نادرا ما تنقيد الأطراف الدولية بجدول الأعمال لأن تعدد وجهات النظر و تشعب المناقشات و احتدام الحوار حول طرح بعض الموضوعات أو عدم طرحها وحول أولويتها مع سائر البنود قد تحول دون وضع الجدول . وعندئذ قد تتفق الأطراف على موضوع التفاوض دون وضع جدول أعمال مفصل لممارسة التفاوض حول هذا الموضوع .

٥.٢.٣ . ممارسة التفاوض :

تبدأ ممارسة التفاوض من اللحظة التي يجلس فيها المفاوضون وجها لوجه حول منضدة المفاوضات . و يبدأ التفاوض عادة بعبارات التشجيع و بث الأمل في نفوس المفاوضين لتحقيق النتائج المرجوة بما يضمن مصالح الأطراف المتفاوضة . ومع الدخول في صلب العملية التفاوضية يواجه المفاوضون مجموعة من العوامل التي تعتمد عليها ممارسة التفاوض و ما يمكن أن تسفر عنها من نتائج ويمكن تصنيف هذه العوامل الى عوامل ترجع الى أطراف التفاوض ، الى أنساقه ، و الى وسائله أو استراتيجياته .

١.٥.٢.٣ . أطراف التفاوض :

تعتمد ممارسة التفاوض اعتمادا كبيرا على أطرافه ، وأطراف التفاوض السياسي كما سبق القول هي الدول و المنظمات الدولية و الجماعات التي يعترف المجتمع الدولي لها بصفة المفاوض السياسي . والنظر الى التفاوض من جانب أطرافه يبرز أهمية المستوى النسبية لأطرافه ، مهارة المفاوضين كعامل فعال في ممارسته ، وكذلك نسق العلاقة بين المفاوض و حكومته . ونعرض هذه الأمور تباعا فيما يلي :

١.٥.٢.٣ . القوى النسبية لأطراف التفاوض :

القوة عامل هام في ممارسة التفاوض ، والقوة سمة تلحق بالطرف المفاوض وتبرز في شكل تأثير مباشر أو نفوذ يضغط على الطرف الآخر . والقوة وحدها لا تكفي في هذا الشأن بل لابد أن تنعكس في صورة التأثير الفعال في سير المفاوضات . فقد تتوافر عناصر القوة - التي سنذكرها الآن - لإحدى الدول ولكن لا يتوفر لها النفوذ اللازم للتأثير على الأطراف الدولية الأخرى ، بينما تكون دولة أخرى أقل توفرا على عنصر القوة ولكنها أقوى نفوذا و تأثيرا في التفاوض الدولي .

١.٥.٢.٣ . عناصر القوة :

تتبع القوة من عدة عناصر منها الاتساع الجغرافي الذي يتوفر للدول الكبرى كالولايات المتحدة الأمريكية ، روسيا ، الصين ، و منها الموقع الاستراتيجي كموقع دول الشرق الأوسط . ومن عناصر القوة أيضا مقومات الوحدة و التكامل الإقتصادي و السياسي لدى مجموعة من الدول كدول الاتحاد الأوروبي و الدول العربية ، ومنها

القوة العسكرية كالدول ذات الأسلحة النووية . ومنها وفرة الموارد الطبيعية كشأن الولايات المتحدة وروسيا ، ضخامة حجم السكان كما في الصين و الهند ، ومستوى التقدم الإقتصادي كدول غرب أوروبا و اليابان ودول جنوب شرق آسيا .

ويعتمد أعمال عنصر القوة على عاملين أساسيين هما مدى حاجة أحد الأطراف إلى الآخر كحاجة البلدان النامية إلى استيراد التكنولوجيا من الدول المتقدمة . والعامل الثلق هو مدى ما يملكه أحد الأطراف من وسائل الضغط على إرادة الطرف الآخر ، وأوضح مثال لذلك القوة التي تتمتع بها الولايات المتحدة الأمريكية مع الدول التي تقدم لها معونات سنوية كبعض الدول العربية و إسرائيل ودول أخرى .

ومن العناصر الفعالة في تشكيل القوة التفاوضية للأطراف الدولية طبيعة العلاقة بين هذه الأطراف ، فالعلاقة بين الأصدقاء و الحلفاء تضع الأطراف جميعا في مستوى قوة متقارب كدول الاتحاد الأوروبي . أما علاقة العداء فتبرز دور القوة في مفاوضات تسوية نتائج الحروب ومفاوضات السلام ، ونزاع الشرق الأوسط خير مثال لمدور العداء في إبراز قوة أطرافه في مفاوضات السلام الدائرة الآن بشأنه .

٢.٣ . ١ . ١ . ٢ . العوامل المؤثرة في القوة :

مع توافر بعض عناصر القوة لأحد الأطراف الدولية ، توجد عوامل تؤثر في استخدام عنصر القوة كسلاح هام في التفاوض السياسي ، وأهم هذه العوامل هو الرأى العام ، وجهاعات الضغط .

قد تمثل اتجاهات الرأى العام عامل قوة لأحد الأطراف الدولية تجاه الطرف الآخر ، لأن المفارض يضغط بهذه الاتجاهات من جانب أنها تحول بينه وبين تقديم التنازلات أو المزيد منها أو من جانب أنها تؤكد ضرورة حصول هذا الطرف على مطالب معينة . و لكن اتجاهات الرأى العام ليس من السهل التعرف عليها ، و كى يكون لها دور فعال في تدعيم قوة أحد الأطراف لابد أن تكون هذه الاتجاهات واضحة بحيث تشكل قضية عامة أو موقف شعبي حاسم تجاه مشكلة مثارة تصبح محلا للتفاوض . ومن أمثلة ذلك اتجاهات الرأى العام في الولايات المتحدة ضد استمرار حرب فيتنام . وقد تلعب الأحزاب السياسية أو الهيئات التشريعية ذات الدور الذى تلعبه اتجاهات الرأى العام من جانب أن هذه الهيئات أو تلك الأحزاب تمثل الشعب في مجموعة أو قطاعا هاما مؤثرا فيه .

وقد نلجأ الحكومة إلى تعبئة الرأى العامل كعامل قوة في مفاوضاتها كمحاولة حكومة تكتل " الليكود " في إسرائيل بزعامة "نيتياهو " حشد الرأى العام الإسرائيلي في اتجاه التشدد. في المفاوضات الفلسطينية الإسرائيلية . ويختلف تأثير الرأى العام و الهينة التشريعية و الأحزاب السياسية في قوة أطراف التفاوض في الدول الديمقراطية عنه في الدول التي تأخذ بنظام الحكم الشمولى .

ومن العوامل المؤثرة في قوة أطراف التفاوض جماعات الضغط التي أصبحت ذات تأثير هام في المفاوضات الدولية . وجماعات الضغط قد تكون عرقية كالبولنديين في الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد تكون دينية كاللوبي الصهيونى في الولايات المتحدة ، و قد تكون اقتصادية كالمزارعين في كل من بريطانيا وفرنسا ورجال الأعمال في الولايات المتحدة .

وكثيرا ما تلعب جماعات الضغط دورا فعلا في المفاوضات الدولية من خلال تأثيرها المباشر على أجهزة صنع القرار السياسى أو من خلال تأثيرها في الرأى العام . و أوضح مثل لتأثير جماعات الضغط في التفاوض السياسى هو اللوبى الصهيونى في الولايات المتحدة الأمريكية حيث فرض هذا اللوبى ضغطا مستمرا في المفاوضات بين الولايات المتحدة الأمريكية و الاتحاد السوفيتى بطرح مشكلة اليهود السوفيت في مفاوضات الأسلحة الاستراتيجية ، وبصورة أكثر وضوحا في كل مفاوضات الولايات المتحدة و سائر الدول العربية مع الدول العربية في كافة المجالات خاصة مفاوضات التسليح و نقل التكنولوجيا وتقديم المعونات الاقتصادية الفنية . ومن أمثلة جماعات الضغط أيضا المؤسسة العسكرية في إسرائيل وضغوطها المستمرة في مفاوضات إحلال السلام في الشرق الأوسط و إنهاء النزاع العربى الإسرائيلى حيث كانت ضغوط هذه المؤسسة في اتجاه التشدد و تثبيت إحتلال إسرائيل للأراضي العربية و عدم الانسحاب من المستوطنات، الإسرائيلية و إنشاء المزيد منها .

ولاشك أن جماعات الضغط تمثل عاملا سلبيا في فعالية التفاوض السياسى في مواجهة المشكلات الدولية المتفاقمة خاصة ما يتصل منها بالصراع العسكرى حيث تعمل ضغوط هذه الجماعات على تحقيق مصالحها من خلال الطرف الذى تمارس عليه الضغط دون اعتبار المصالح الأطراف الأخرى مما يقلل من فرص نجاح المفاوضات أو يحدد من فعالية ما يمكن أن تسفر عنه من نتائج . وقد كانت ضغوط اللوبى الصهيونى في الولايات المتحدة الأمريكية والدول العربية سببا أساسيا في احتدام الصراع العربى الإسرائيلى

وعدم فعالية أسلوب التفاوض في إنهاء هذا الصراع وإحلال السلام في منطقة الشرق الأوسط.

٣. ٢. ٥. ٢. مهارة التفاوض :

إن مهارة التفاوضين من أهم مقومات نجاح التفاوض بصفة عامة والتفاوض السياسي بصفة خاصة ، وبقدر ما تكون مهارة التفاوض تكون النتائج -بشروط خاصة - في صالح الطرف الذى يمثل التفاوض مهارة يمكن اكتسابها بالتعليم والتدريب والممارسة بشرط توافر قدرات خاصة في التفاوض هي :

- ١- الثقة بالنفس ، وهى سمة لصيغة بمكونات الشخصية وتصقل بالثقافة الرفيعة والممارسة ويدعمها تأييد التفاوض من قبل حكومته .
- ٢- الدبر ، الذى يتطلبه طول فترة التفاوض التى قد تمتد سنوات ، كما أن الحوار والمناقشات كثيرا ما تتشعب إلى تفاصيل تزيد من صعوبة العملية التفاوضية .
- ٣- الحلم الذى يواجه به التفاوض ما يتعرض من هجوم وما يوجهه إلى مواقف أو طلبات الحكومة التى يمثلها من نقد .
- ٤- قوة التجميل اللازمة لمواجهة ما يتطلبه الاستعداد للتفاوض من جهد وما تستغرقه المفاوضات من وقت طويل ومناقشات محتمة .
- ٥- القدرة على الجدل والإقناع ، لأن التفاوض يدور في الغالب حول مصالح متعارضة ، وكل طرف من الأطراف المتفاوضة يحاول بالجدل والإقناع أن يحقق للطرف الذى يمثل أكبر قدر من المكاسب .
- ٦- الموضوعية ، بمعنى النظر بعين الحياد بقدر الإمكان إلى موضوع التفاوض وما يقتضيه ذلك من تفهم لوجهات نظر الأطراف الأخرى وتقدير مشاعرهم والعمل على أن تكون نتائج التفاوض في صالح الأطراف المتفاوضة و ليست في صالح الطرف الذى يمثلها فحسب .

ومن العوامل الهامة في اكتساب مهارة التفاوض " مكونات الشخصية " أى التركيب النفسى للمفاوض ، وكذلك الخبرات السابقة في مجال التفاوض السياسى .

٣. ٢. ٥. ١. مكونات الشخصية :

يقصد بمكونات الشخصية التركيب النفسى و الدوافع الذاتية لدى المفاوض . وكثيرا ما يجرى التفاوض مع الشخص تحت تأثير فكرة مسبقة عنه تتعلق بمكونات شخصيته كأنه يعرف بأنه متشدد أو لين أو مراوغ أو ما إلى ذلك من الصفات الإنسانية . ولكن تأثير هذا العامل ليس موضع اتفاق بين الكتاب المهتمين بالتفاوض ، فمنهم من يرى أن مكونات شخصية المفاوض ذات تأثير لا ينكر على سير المفاوضات ، ومنهم من يرى أنه في الظروف العادية لا تأثير لهذه المكونات في عملية التفاوض وإن كان ثمة تأثير لها في ظروف خاص فهو قليل الأهمية .

في مجال التطبيق العملى تواجه دراسة أثر هذا العامل النفسى في التفاوض صعوبة واضحة لأن مكونات الشخصية ليس من السهل التعرف عليها ، والدراسات العلمية المحايدة لهذه المكونات بعيدة المنال ، ولكن التجارب أثبتت أنه كلما ازداد تعقد المشكلة محل التفاوض كلما اتسمت العملية التفاوضية بالتوتر و لعبت مكونات شخصية المفاوض دورا بارزا فيها ، وكذلك الأمر كلما كان التفاوض يواجه تحديات وصعوبات مرجعها الأطراف المتناوذة أو أطراف خارجية كلما كانت العوامل الشخصية أقوى تأثيرا في التفاوض .

وقد لاحظ أيضا أن مهارة المفاوض تلعب دورا هاما في التوصل إلى نتائج لصالحه عندما تتساوى القوى النسبية لأطراف التفاوض أو يكون الفارق بينها ضئيلا ، وكذلك الأمر إذا كان فارق القوة بين الطرفين كبيرا وكان المفاوض الآخر أقل مهارة .

وتبرز أهمية عنصر المهارة بصفة خاصة في تقديم التنازلات ، فالمفاوض الماهر يختار الوقت المناسب لتقديم تنازلاته ، وغالبا ما لا يقدمها إلا قرب انتهاء المفاوضات ، كما يعرف المفاوض الماهر كيف يفتح الباب للحوار بالتلميح إلى ما يستطيع أن يقدمه من تنازلات دون تقديمها أو التعهد بتقديمها قبل الحصول على أقصى ما يمكن تحقيقه لصالحه من نتائج . وقد سبق أن أشرنا إلى أن تنازل الرئيس المصرى السابق / أنور السادات بالذهاب إلى إسرائيل قبل بدء التفاوض معها حول الانسحاب من الأراضي المصرية المحتلة كان خطأ كبيرا أضعف موقف مصر في المفاوضات وجعل الرئيس المصرى يرضى بما فرضته إسرائيل من شروط وحصل على أقل قدر ممكن من النتائج التى كان يمكن تحقيقها لو أنه لوح باستعداده للزيارة وجعل هذا التنازل بعد انتهاء المفاوضات

و الحصول على أفضل نتائج لصالحه لأن إسرائيل ستقدم تنازلات كبيرة طمعا في هذه الزيارة فزيارة إسرائيل تنازل استخدم بسذاجة من قبل مفاوض غير ماهر و في مواجهة مفاوض ماهر أستغل هذا الخطأ وقدم أقل قدر ممكن من التنازلات و فرض أكبر قدر ممكن من الشروط .

٣ . ٢ . ٥ . ٢ . ٢ . الخيارات السابقة :

تتأثر العملية التفاوضية بالخبرات السابقة لأطرافها ، تلك الخبرات ترتفع من مستوى مهارة المفاوض إذا أمكنه استيعاب الدروس المستفادة منها بكفاءة . وقد تنشأ هذه الخبرات بين نفس الأطراف كالمفاوضات الأمريكية السوفيتية حول نزع السلاح أو المفاوضات العربية الإسرائيلية لاحتلال السلام في الشرق الأوسط ، وقد توجد الخبرات السابقة بين أطراف لم يسبق لها التفاوض مع بعضها البعض ، كالمفاوضات بين الولايات المتحدة وبعض دول حلف وارسو السابق للانضمام الى حلف شمال الأطلسي .

وقد أشارت، إحدى الدراسات (٢)، إلى بعض النتائج المستخلصة من فعالية الخبرات السابقة في التفاوض السياسي على النحو التالي :

- ١ - إذا كانت نتيجة التفاوض السابق لصالح أحد الطرفين في مواجهة الطرف الآخر فإن الطرف الأول سيطبق نفس الأساليب التي استخدمها في التفاوض السابق.
- ٢ - إذا كانت نتيجة التفاوض السابق هزيمة أحد الطرفين فإن الطرف المنتصر سيكون أكثر تشددا .
- ٣ - إذا كانت نتيجة التفاوض السابق حلا وسطا يحقق مصالح الطرفين فانهما يطبقان ذات المنهج ، و إذا كان الحل الوسط لا يحقق مصالح أحد الأطراف فإنه يكون أكثر تشددا .

إلا أن هذا التعميم لا ينطبق حرفيا في مجال العمل، لأن الخبرات السابقة لا تنشأ من ظروف تتطابق تماما مع المشكلات الراهنة في عالم سريع التغير وعميق في كل شئ ، وإن كان ذلك لا يعنى عدم الاستفادة من الخبرات السابقة ، فالإفادة منها في التجارب اللاحقة ممكنة بشرط تفهم ما تغير من أبعاد المشكلات المطروحة .

والخبرات السابقة تكون أبلغ تأثيراً في رفع مهارة المفاوض إذا كانت الأطراف المتفاوضة سبق لها التفاوض حول ذات المسألة المطروحة ، حول مسائل أخرى أو مع أطراف آخرين في مشكلات مماثلة ، أو كانت أطراف أخرى قد سبق لها التفاوض حول مشكلة مماثلة للمشكلة المطروحة .

٣. ٢. ٥. ٣. العلاقة بين المفاوض وحكومته :

تعتبر العلاقة بين المفاوض و حكومته من العوامل ذات التأثير الهام في عملية التفاوض وبقدر ما تكون هذه العلاقة واضحة ومحددة بقدر ما يعمل ذلك على تسهيل التفاوض السياسى ، أما إذا كانت هذه العلاقة غير محددة فإن ذلك قد يؤدي الى تغير المفاوضات أو إلى طول الفترة الزمنية اللازمة لها وقد يؤدي الى توقفها و أحيانا الى فشلها .

ويقصد بتحديد العلاقة بين المفاوض وحكومته أن تكون الأمور التي للمفاوض سلطة البت فيها واضحة و كذلك التي يتعين على المفاوض أن يتشاور فيها مع حكومته لأخذ موافقتها عليها . وتختلف العلاقة بين المفاوض وحكومته تبعاً لما إذا كانت المفاوضات تجري على مستوى القمة أم على مستوى الممثلين الدبلوماسيين .

٣. ٢. ٥. ١. مفاوضات القمة :

من الأفكار السائدة في فكر التفاوض السياسى أن إجراء التفاوض على مستوى القمة يقلل من تأثير العلاقة بين المفاوض وحكومته على العملية التفاوضية لأن مفاوضات القمة سواء كان رئيساً للدولة في النظام الرئاسي أو رئيساً للوزراء في النظام البرلماني يملك بحكم وضعه على قمة السلطة السياسية في بنده البت فيما يجري التفاوض بشأنه و لا يكون في حاجة للتشاور مع حكومته أو تعطيل المفاوضات أو إطالة أمدها . وهذا القول ليس صحيحاً على إطلاقه إلا إذا كان مفاوض القمة ينتمي الى حكومة تأخذ بالنظام الشمولي حيث يملك رئيس الدولة غالباً البت في أوجه النشاط السياسي و لا يكون في حاجة للتشاور مع باقى أفراد الحكومة أو الرجوع الى الهيئة التشريعية أو الحزب الذى تنتمى إليه .

أما في الأنظمة الديمقراطية فإن ممارسة السلطة السياسية حتى على مستوى القمة تخضع للعديد من القيود وقد لا يملك رئيس الدولة أو رئيس الوزراء البت فيما يجري التفاوض بشأنه من وجه النشاط السياسى بصفة خاصة بل لابد أن يتشاور في ذلك مع جميع أعضاء الحكومة ممثلة في مجلس الوزراء ومع القيادات العليا في الحزب وقد يضطر الى أخذ موافقة الهيئة التشريعية على التفاوض في شأن أو آخر فضلاً عن خضوع ما يسفر عنه التفاوض من معاهدة أو اتفاق لتصديق هذه الهيئة .

وقد وضع ذلك في مفاوضات " كامب ديفيد " التي جرت بين الرئيس المصري الراحل / أنور السادات ورئيس وزراء إسرائيل الراحل " مناحم بييجين " حيث كان الرئيس المصري يبت في كل ما يواجهه المفاوضات من مشكلات في الجانب المصري ، بينما كان رئيس الوزراء الإسرائيلي يضطر للتشاور مع حكومته وكثيرا ما تعثرت المفاوضات بسبب ذلك وتعرضت لإحتمال الفشل. وقد واجهه " مناحم بييجين " السادات بذلك صراحة وقال له إنك يا سيدي الرئيس تستطيع إتخاذ القرار في كل ما تتفاوض بشأنه أما أنا فلا أملك ذلك ولا بد أن أتشاور مع الحكومة و الائتلاف الحزبي الحاكم في إسرائيل .

٢.٢.٥ . المفاوضات على غير مستوى القمة :

إذا لم تكن المفاوضات تجرى على مستوى القمة فإن العلاقة بين المتفاوض وحكومته تلعب دورا هاما في التفاوض . و إذا لم تكن هذه العلاقة على درجة كافية من الوضوح والتحديد فإنها تكون ذات تأثير سلبي على العملية التفاوضية ، وعلى عكس الحال في مفاوضات القمة يكون المتفاوضون الذين ينتمون إلى أنظمة حكم شمولية أقل سلطة وعلاقاتهم بحكوماتهم أقل تجديدا من المتفاوضين الذين ينتمون إلى أنظمة حكم ديمقراطية حيث تكون لهم سلطات واسعة وغالبا ما تكون علاقاتهم بحكوماتهم وانحصة محددة . ويرجع ذلك إلى أن مبادئ الحكم وإتجاهات الأحزاب الحاكمة في هذه الأنظمة تكون واضحة معلنة مما يعمل على وضوح الأهداف من التفاوض ، كما أن الإعداد للتفاوض يتم بكفاءة عالية تعمل بدورها على تحديد العلاقة بين المتفاوض وحكومته تحديدا حلييا . بحيث يكون هذا المتفاوض مزودا بالسلطات اللازمة للبت في كثير مما يعرض له من مشكلات ، و الأمور التي يحتاج فيها المتفاوض إلى التشاور مع حكومته غالبا ما تكون محددة سلفا لذلك يتم البت فيها بالتشاور سريعا بحيث لا تعطل المفاوضات أو تتعرض للتوقف .

أما في الأنظمة الشمولية و الجانب الأكبر من أنظمة الحكم في البلدان النامية فإن سلطات المتفاوض تكون أضيق و العلاقة بينه و بين حكومته لا تكون على درجة كافية من الوضوح و التحديد ، الأمر الذي يضطر معه المتفاوض إلى الرجوع كثيرا إلى حكومته مما يعطل سير المفاوضات . والإعداد للتفاوض لا يتم بمستوى كفاءة مناسب لذلك يستغرق البت فيما يرجع فيه المتفاوض إلى حكومته وقتا طويلا مما يزيد في تعطل

المفاوضات و إطالة أمدها . وكثيرا ما تتعثر المفاوضات أو تفشل بسبب تقاوم الأثر السلبي لدور العلاقة بين المفاوض وحكومته على العملية التفاوضية . وخير تعبير عن هذا الأثر السلبي في فكر التفاوض ، ما قيل بأن المفاوض يتفاوض مع حكومته أكثر مما يتفاوض مع الطرف أو الأطراف الأخرى .

حجم وفد التفاوض :

من المبادئ الهامة في فكر التفاوض أن تخفيض حجم وفد التفاوض من العوامل الفعالة في نجاح المفاوضات ، لأن كثرة عدد المفاوضين تعرقل سير المفاوضات لتشعب الآراء و الاتجاهات فيما يعرض من مشكلات وصعوبة التوصل الى رأى حاسم بشأنها ، أما التقليل من عدد المفاوضين و الاستعانة بالعدد الكافي من الخبراء و الاستشاريين فيما تناوله المفاوضات من موضوعات فيكون ذا أثر إيجابي في العملية التفاوضية ويقلل من الوقت اللازم لها ويعمل على نجاحها .

٦.٢.٣. أساليب التفاوض :

أساليب التفاوض هي المناهج التي يتم التفاوض طبقا لها ، وكذلك الاستراتيجيات التي تجري العمليات التفاوضية بالاعتماد عليها من جانب كل طرف .

٦.٢.٣.١. مناهج التفاوض :

منهج التفاوض هو الإطار الذي يتم التفاوض من خلاله ، ومناهج التفاوض متعددة لا يتسع المقام هنا لذكرها تفصيلا ومن ثم نكتفي بذكر أهم هذه المناهج وهي أربعة :
المنهج الشخصي ، الموضوعي ، الاستقرائي ، والإستنباطي .

٦.٢.٣.١.١. المنهج الشخصي :

في هذا النهج ينظر الى المفاوض أكثر من النظر الى موضوع التفاوض أى اهتمام بالسمات النفسية و السلوكية للمفاوض ومحاولة الوصول الى الحل من خلالها ، والنظر بالتالي الى استراتيجيات التفاوض على أنها إفراز نفسي و تطبيق مسلكي لشخص المفاوض ، وما يقتضيه ذلك من مجابهة هذه الاستراتيجيات إنطلاقا من هذه الاعتبارات النفسية والسلوكية.

و لاشك أن العملية التفاوضية مهما حاول المفاوض إخضاعها لنهج موضوعي يهتم بجوهر العمالية و ليس بشخص أو مسلك المفاوض ، لاشك أن هذ العملية تتأثر بدرجات مختلفة بالعوامل النفسية و المسلكية للمفاوضين كما رأينا من قبل ، و أنفسهم الدقيق لسمات الشخصية ومسلكها قد يعين على تخطي العديد من عقبات التفاوض و التوصل الى الحل . ولكن الاهتمام بهذا الجانب الشخصي و إهمال جوهر العملية التفاوضية يصطدم في ذات الوقت بالكثير من العقبات الناشئة عن طبيعة المشكلة ذاتها فضلا عن سبب خطير في هذا النهج هو عجزه عن تحليل المشكلة التفاوضية .

ونجد أيضا النهج الشخصي مثالا تاريخيا حيا من المراحل الأولى من المفاوضات العربية الإسرائيلية حيث كان كل طرف يتفاوض مع الآخر متأثرا بهويته أكثر من اهتمامه بالمشكلة ذاتها ، فكان العرب يتفاوضون مع الإسرائيليين على أنهم يسهود و كان الإسرائيليون يتفاوضون مع العرب على أنهم عرب أى أن كل طرف كان يتفاوض مع الآخر من خلال فهمه لشخصيته . وقد كان لهذا النهج أثر سلبي على المفاوضات العربية

الإسرائيلية في مراحلها الأولى ، و لكنه عندما تطور الى الرؤية الموضوعية لمشكلة الشرق الأوسط حقق التفاوض بين الجانبين نتائج ملموسة .

٣ . ٢ . ٦ . ١ . ٢ . المنهج الموضوعي :

هو المنهج الذي يهتم بجوهر العملية التفاوضية و يرتبط بالموقف التفاوضي الذي يتحدد بالعديد من الأبعاد إذ يرتبط بالمشكلة موضوع التفاوض و الظروف التي تتم فيها العملية التفاوضية و القوى النسبية لأطرافها و رؤيتهم الموضوعية للمشكلة و إستعدادهم للتوصل الى حل منصف لكل الأطراف .

ويعتمد المنهج الموضوع على أداتين إحداهما أساسية و أخرى مساعدة ، أما الأداة الأساسية فهي قاعدة المعلومات الضرورية للإحاطة بكافة أبعاد المشكلة محل التفاوض فيقدر ما تكون المعلومات متاحة عن الموضوع من جانب كل طرف ومن جانب الأطراف بعضها البعض بقدر ما يكون هذا النهج الموضوعي فعالا في العملية التفاوضية ويكون التوصل إلى الاتفاق أكثر يسرا . لقد أصبحت قاعدة المعلومات Data Base أداة أساسية في التفاوض السياسي ، وأصبح التعامل مع الطرف الآخر من خلال هذه القاعدة أسوبا علميا في تناول العملية التفاوضية يبعد بها على الرؤى الشخصية و القيم الذاتية وهو ما يكفل للمفاوضات النجاح و التوصل الى الحلول المنصفة .

أما الأداة المساعدة التي يعتمد عليها المنهج الموضوعي حديثا فهي الأداة الرياضية ونظرية المباريات بصفة خاصة . و تحفظ الكثير من كتاب العلوم السياسية على هذه الأداة الرياضية و يرون أن المواقف التفاوضية لا يمكن إخضاعها للأنساق الرياضية التي تتسم بالتجريد الشديد و لا تستجيب للتغير السريع إلا بتغيير هذه الأنساق برمتها وهو ما يتطلب وقتا وجهدا قد تشتت معه العملية التفاوضية ، هذا فضلا عن أن الحلول المعتمدة على هذه الأساليب الرياضية قد تكون مضللة تماما ، لا لعيب الأساليب الرياضية لكن لعيب في النماذج المستخدمة . وقد فشل هذا الأسلوب الرياضي في التعامل مع نزاع الشرق الأوسط بعد حرب عام ١٩٦٧ و أكدت حلوله أن العرب لا يمكن أن يجاربوا إسرائيل قبل سنوات عديدة و أنهم لا يستطيعون البدء بمحاربتهم ، و هكذا فشل هذا الأسلوب في التنبؤ بحرب أكتوبر عام ١٩٧٣ وانتصار العرب فيها وانتصار العرب فيها و ما أحدثته من نتائج هامة على مستوى العالم كله .

٣. ٢. ٦. ١. ٣. المنهج الاستقرائي :

يعتمد هذا المنهج على الدخول في العملية التفاوضية جانبا بعد جانب توصلا إلى اتفاق عام أى البدء من الجزء وصولا إلى الكل . و قد إعتمد " هنري كيسنجر " على هذا النهج في التعامل مع مشكلة الشرق الأوسط عقب حرب أكتوبر عام ١٩٧٣ حيث بدأ بالاتفاقية الأولى لفض الاشتباك بين مصر و إسرائيل ثم بالاتفاقية الثانية لفض الاشتباك ، ثم واصلت الولايات المتحدة - كوسيط في المشكلة - النهج ذاته حتى تم توقيع إتفاقية السلام بين مصر و إسرائيل .

والنهج الاستقرائي أيسر مدخلا وأكثر واقعية ، لأن التعامل مع تفاصيل المشكلة الواحدة أثر الأخرى أيسر تناولا من دخول المشكلة من جانب الإطار العام لها ، و النجاح في معالجة جزء من المشكلة يكون حافزا على المضي قدما في التعامل معها لأنه إذا كانت المشكلة من الضخامة و التعقيد بحيث يصعب الدخول فيها برمتها فالأولى الدخول فيها من أطرافها ، هذا فضلا عن أن بعض التفاصيل قد يصعب معالجتها ، وقد تعرض العملية التفاوضية للتعثر وقد تؤدي بها إلى الفشل في بعض الأحيان .

وأهم ما يميز النهج الاستقرائي أن المبادئ الأساسية للاتفاق العام تستخلص من جزئيات المشكلة ومن ثم تكون مرتبطة بها و أنسب للتعامل معها من فرض هذه المبادئ مسبقا ومحاربة إخضاع تفاصيل المشكلة لها ، فالمكاسب التي تتمخض عنها العملية التفاوضية ترتبط بالواقع و تتناسب مع أبعاد المشكلة و القدرات التفاوضية لأطرافها وفي ذلك ما ينسجم للاتفاق النجاح . وإذا كان ثمة تحفظ على هذا التحليل فهو أن الاتفاق المنبثق من هذه التفاصيل قد لا يحقق آمال الأطراف المعنية من التفاوض بسبب ما يصادف هذه التفاصيل من عقبات و ما تسببه من تشتت جهود المفاوضين .

٣. ٢. ٦. ١. ٤. المنهج الاستنباطي :

في هذا النهج نبدأ من إطار عام ينظم العملية التفاوضية ، و بالاعتماد على هذا الإطار العام يتم مواجهة التفاصيل . و الإطار العام قد يكون مبادئ عامة كالعدالة ، السلام ، حق تقرير المصير ، أو مبدأ الأرض مقابل السلام الذي طرح كإطار عام في المفاوضات العربية الإسرائيلية . و النهج الاستنباطي يعمل على عدم تشتت جهود المفاوضين ، أو التطرق إلى التفاصيل التي لا تحمد الأهداف التي يتوخاها المفاوضون . و الاتفاق على الإطار العام يكون عادة أسهل من الاتفاق على التفاصيل لأن الإطار العام

يتضمن مبادئ إنسانية ، دولية ، أو سياسية عامة يصعب أن تختلف عليها الأطراف ، كالسلام ، العدالة ، الدفاع الشرعي ، وحقوق الإنسان ، وغير ذلك . ولكن الصعوبة تبدو في وضع هذه المبادئ موضع التطبيق على جزئيات المشكلة محل التفاوض ، فيقدر ما يكون من السهل على الأطراف المعنية قبول مبادئ الإطار العام يكون من الصعب وضع هذه المبادئ موضع التطبيق ، ومثال ذلك اتفاق الولايات المتحدة الأمريكية و الاتحاد السوفيتي و من بعده روسيا على ضرورة الحد من الأسلحة الاستراتيجية ، ولكن وضع هذا المبدأ موضع الاتفاق التفصيلي يواجه صعوبات كثيرة .

ومن الصعوبات التي تواجه هذا المنهج أيضا تفسير كل طرف من الأطراف المتفاوضة للإطار العام تفسيراً مختلفاً يخدم أهدافه ويتعارض مع أهداف الطرف الآخر . مثال ذلك تفسير إسرائيل لقرار مجلس الأمن رقم ٢٤٢ تفسيراً يخالف التفسير العربي له حيث ترى إسرائيل أن هذا القرار لا يلزمها بالانسحاب من جميع الأراضي المحتلة بينما ترى الدول العربية أن القرار يلزمها بذلك .

ومن الصعب المفاضلة بين النهج الاستقرائي و النهج الاستنباطي ، وكثيراً ما تلجأ أطراف التفاوض الى الاعتماد عليهما معاً . و الواقع أن طبيعة المشكلة محل التفاوض و الظروف المحيطة بها هي التي تحدد النهج التفاوضي المناسب ، و كثيراً ما جمعت الأطراف المتفاوضة بين أكثر من منهج من هذه المناهج .

٢.٢.٢.٢. إستراتيجيات التفاوض :

الاستراتيجية هي خطة تستهدف النجاح في مواقف كالحرب ، السياسة ، التجارة ، الرياضة ، وغير ذلك ، أو هي مهارة التخطيط لهذه المواقف . و إستراتيجيات التفاوض لا تقع تحت حصر وتختلف باختلاف أبعاد العملية التفاوضية وما يصلح منها لعملية تفاوضية قد لا يصلح لغيرها . وفيما يلي نلمح إماما سريعا لبعض الاستراتيجيات المعروفة في ميدان التفاوض والتي يمكن تصنيفها الى فئتين أساسيتين هما إستراتيجية " متى " و إستراتيجية " كيف و أين " .

٣.٢.٢.١. إستراتيجية كيف و أين :

تعتمد استراتيجية كيف و أين على مجموعة من الأساليب :

٣.٢.٢.١.١. إستراتيجية الخطوة خطوة Step by step strategy :

تبرز الحاجة الى هذه الخطوة عند ما يكون المشككة معقدة وذات رواسب تاريخية بين الأطراف المعنية ، عندئذ لا يستطيع المفاوضون الدخول الى لب المشككة أو الإحاطة بكل جوانبها حيث يصطدمون في هذه الحالة بصعوبة كبيرة لا يستطيعون اجتيازها مما قد يؤدي الى إيقاف المفاوضات ثم الى فشلها . و لا سبيل لمواجهة هذه الصعوبة إلا بتجزئة المشككة و الحلول المقترحة الى عدة خطوات ثم تناوئها خطوة خطوة ، وبذلك يمكن حصر العملية التفاوضية في جزئية أيسر وهدف أقرب منالا . والنجاح في كل خطوة يكون حافزا على المضي قدما للنجاح في الخطوات الباقية .

وقد اعتمد " هنري كيسنجر " على هذه الإستراتيجية في نطاق المنهج الاستراتيجي لتحقيق السلام في الشرق الأوسط بعد حرب أكتوبر عام ١٩٧٣ حيث كان إحلال السلام في هذه المنطقة التي اصطلت بالحروب المتتالية على مدى ربع قرن و اضطنعت بأقصى درجات العداء والكراهية بين أطرافها الأمر الذي جعل التفاوض من أجل إحلال السلام بالغ الصعوبة ، فكان لابد من تجزئة الطريق الطويل الى هذا الحدب الى خطوات وتناوئها خطوة خطوة ، وقد بدأت الخطوة الأولى باتفاقية فض الاشتباك الأولى بين مصر و إسرائيل ثم توالى الخطوات مع مصر ثم مع الأردن ثم مع فلسطين ، ولم يتحقق الهدف النهائي وهو إحلال السلام الشامل و الدائم بعد وحتى الآن ، ولكن إستراتيجية الخطوة خطوة جعلت هذا الهدف قريب المنال .

٣.٢.٦.٢.١.٢. تغيير المستوى :

تعتمد هذه الاستراتيجية على الدخول في العملية التفاوضية بمستوى متدرج من المفاوضين والبدء بمستوى متواضع كالمندوبين ثم التدرج الى مستوى السفراء ثم الى مستوى المعوثين الشخصيين ، و الارتقاء بعد ذلك الى مستوى وزراء الخارجية ، و انتهاء بالتفاوض على مستوى القمة . و يفيد هذا التدرج في التمهيد للمفاوضات الصعبة بمستوى أعلى يكون أكثر قدره على تخطي هذه المرحلة من الصعوبة ، وعند بلوغ مرحلة أكثر صعوبة يرفع المفاوض الى مستوى أعلى تتوافر لديه القدرة على مواجهة هذه المرحلة ، وهكذا حتى تصل المفاوضات إلى أصعب نقطة فيها حيث رفع مستوى المفاوضين الى درجة وزراء الخارجية أو الى مستوى القمة . وتعتمد هذه الاستراتيجية على عاملين أساسيين أحدهما نفس والآخر موضوعي ، أما الأساس النفسي فهو أن رفع مستوى المفاوضين عند مواجهة صعوبة في التفاوض يعطى الانطباع بأن الأطراف جادة ومهمته في تخطي هذه الصعوبة وبعث الأمل في نفوس الأطراف المناوضة لمواصلة التفاوض وتحقيق النجاح ، أما الأساس الموضوعي فهو ما يزور به المستوى الجديد للتفاوض من صلاحيات ومهارات تكون كفيلاً بمواجهة العقبة التي وصلت إليها المفاوضات ، وغالباً ما يتخطاها ويمضي الى جانب آخر من جوانب المشكلة حتى يواجه عقبة أخرى فيتم رفع مستوى المفاوضين الى درجة أعلى وهكذا .

وقد اعتمدت الولايات المتحدة الأمريكية على هذه الاستراتيجية في الاضطلاع بدورها كمرسوط في المفاوضات الخاصة بمشكلة الشرق الأوسط ، فكثيراً ما اعتمدت على المندوبين ثم على السفراء ثم على وزراء الخارجية ثم على مستوى القمة ، وخير مثال للاعتماد على هذه الاستراتيجية هو المفاوضات التي انتهت بمباحثات " كامب ديفيد " التي انتهت الى توقيع اتفاقية السلام بين مصر وإسرائيل ، وكذلك المفاوضات التي انتهت الى توقيع اتفاق " واي ريفرز " بين فلسطين وإسرائيل .

٣.٢.٦.١.٢.٣. مفترق الطرق :

أساس هذه الاستراتيجية هو قيام المفاوض بمناقشة عدة موضوعات، من المشكلة موضوع التفاوض في وقت واحد مستخدماً التنازلات التي يقدمها في الموضوعات الأقل أهمية وسيلة للحصول على تنازلات من الطرف الآخر في الموضوعات الكبيرة أو الأكثر أهمية معتمداً على أن قد بدأ الطريق بتنازلاته ولا بد أن يقابله الطرف الآخر في منتصف الطريق للوصول إلى الحل النهائي أو الحلول التي تمهد له . وواضح أن هذه الاستراتيجية تعتمد على منهج التنازل / الحل أى بعض يوجد التنازلات لحث الطرف الآخر على تقديم تنازلات أيضاً وصولاً إلى الحل أو الاتفاق المنشود ، لذلك تتميز هذه الاستراتيجية بكافة المزايا التي يتميز بها المنهج وأخصها أن التفاوض لا يمكن أن ينجح إلا بتنازلات متقابلة من الطرفين .

ولكن التنازل سلاح ذو حدين فهو سبيل لإظهار حسن النية والرغبة في نجاح المفاوضات وهو حافز للطرف الآخر على التنازل أيضاً وصولاً إلى حل وسط أو حل منصف لجميع الأطراف أو على الأقل فرص لها . ولكن خطورة التنازل تبدو في أن الطرف الآخر قد يعتاد من نظيره تقديم التنازلات فيطمع في الكثير منها ويدفعه ذلك إلى التشدد الذي ربما يدفع الطرف الذي بدأ بالتنازل إلى المرواغه وصولاً إلى التشدد أيضاً وهو ما يعرض المفاوضات لخطر التعثر أو الفشل ما لم تعتمد الأطراف على استراتيجية إضافية كتغير المستوى .

٣.٢.٦.٢.٢.٣. استراتيجية متى :

وتعتمد هذه الاستراتيجية بدورها على مجموعة من الأساليب نذكر منها :

٣.٢.٦.١.٢.٣. القبول :

يقصد بهذا الأسلوب وضع بعض القيود على استمرار المفاوضات ، كتحديد موعد إصلاحية التنازلات أو العروض التي يقدمها المفاوض إذا انتهت دون تقديم تنازلات مقابلة يتحلل المفاوض من الالتزام بها ، أو كتحديد إجراء مقابل لإجراء يلتزم به المفاوض ، أو تعليق قبول عرض أو اقتراح على شرط يقبله الطرف الآخر ، إلى غير ذلك من القيود التي قد يلجأ إليها المفاوضين كاستراتيجية فعالة لتحقيق المكاسب والتحرك سريعاً أو واثقاً من التوصل إلى اتفاق .

وقد يستخدم هذا الأسلوب للتمويه أو الخداع بوضع قيود أو أكثر في جانب هلمش من جوانب المشكلة موضع التفاوض وذلك لاستدراك الطرف الآخر الى مناقشة هذه القيود حتى إذا ما أيدى استعدادا لقبولها فاجأ باستراتيجية أخرى تستهدف جانباً هاماً من جوانب التفاوض . وكثيراً ما اعتمدت إسرائيل على أسلوب القيود في مفاوضاتها مع العرب وغالباً ما كانت تستخدمه للخداع والتضليل في سبيل الوصول الى أهداف كبرى تضغط بأسلوب القيود لتحقيقها .

٣.٢.٦ .٢.٢.٢ .التحول :

مضمون هذا الأسلوب هو استعداد المفاوض للتحول بموافقة من اليمين الى اليسار أو من الأمام الى الخلف أو العكس في كليهما مع اختيار التوقيت الذى يكون فيه هذا التحول فعالاً الذى يأخذ شكل تقديم العروض وكلها والقبول ثم الرفض والتشدد ثم اللين كل ذلك بغرض التأثير على الطرف الآخر لقبول بشروط المفاوض أو بالقدر الضرورى منها . فأسلوب التحول شكل من أشكال المرونة في التفاوض يجعل كل الطرق مفتوحة للتوصل الى الاتفاق الذى يحقق أهداف المفاوض دون إهمال مصالح الطرف الآخر .

ومن أهم مميزات هذا الأسلوب أن ضمان ضد توقف المفاوضات أو فشلها ، لأنه عندما تتأزم المباحثات وتندثر بالانسحاب أو التوقف يستخدم المفاوض أسلوب التحول للخروج بالمفاوضات من أزمتها والدخول بها في منعطف آخر يكون الطرف الآخر أكثر تقبلاً لمناقشة . ومن مميزاتة أيضاً أن يضع أساليب المفاوض موضع الاختبار من قبل المفاوض الآخر فما كان من هذه الأساليب موضع قبول واستعداد للاستمرار معنى فيه الطرفان قدماً ، وما كان موضع تحفظ أو رفض لا يتزحزح أمكن التحول عنه الى غيره . فأسلوب التحول هو من تطبيقات التجربة والخطأ في العملية التفاوضية وهو نهج أثبتت نجاحه في مناسبات كثيرة .

٣.٢.٧. صياغة الاتفاق :

الاتفاق هو غاية كل تفاوض ، وفي التفاوض السياسي يأخذ الاتفاق أشكالا متعددة فقد يكون معاهدة ، اتفاقية ، بروتوكول ، بيان مشترك ، وثيقة ، وغير ذلك . وأيا ما كان شكل الاتفاق فإن مضمونه واحد صياغة الحلول التي تمخضت عنها المفاوضات في صيغة تعاقدية ملزمة لأطرافها بمجرد التوقيع عليها أو بعد التصديق عليها من قبل السلطة التشريعية أو المجالس النيابية إذا كان التصديق لازما طبقا لدساتير الأطراف المعنية أو كان الاتفاق قد نص على أن لا يكون سارى المنعول الا بتصديق السلطات المختصة عليه .

ويخضع الاتفاق للنظرية العامة للعقد أياما كان مستواه أى سواء كان اتفاقا محليا أو دوليا . وأخص مبادئ هذه النظرية هو خضوع الاتفاق لمبدأ حسن النية أى افتراض حسن نية أطراف الاتفاق في إبرامه وفي الاتجاه الى تنفيذه . ومن هذه المبادئ أيضا أن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز إلغاؤه أو تعديله الا بموافقة الطرفين . ويخضع الاتفاق فضلا عن ذلك الى عدة مبادئ أهمها :

- ١- يصاغ الاتفاق في صورة بنود تودى المعنى وتكون موجزة .
- ٢- يجب أن تكون الصياغة واضحة بمعنى تجنب الصياغات المفاوضة ، كما يجب أن يكون الصياغة محددة ودقيقة بمعنى تجنب الصياغات الغلامية والمطاطة والتي يمكن تأويلها بمعان متعددة .
- ٣- يصاغ الاتفاق بلغة سهلة ميسرة ، وإذا كان الاتفاق بين دولتين لا تتحدثان نفس اللغة فيجب الاتفاق على اللغة الرسمية للاتفاق التي تكون إحدى لغات الأطراف أو لغة أخرى محايدة .
- ٤- يستعان بالخبراء القانونيين ذوى الكفاءة العالية في صياغة الاتفاق .
- ٥- من الأفضل الاتفاق على شرط التحكم لحسم ما ينشأ عن تنفيذ الاتفاق من منازعات .
- ٦- توزيع الأعباء المالية اللازمة لتنفيذ الاتفاق على أطرافه أو النص على اصطلاح أحد الأطراف بها إذا قبل ذلك .

ومتى دخل الاتفاق حيز التنفيذ وجب المضي به حتى تحقيق كامل غايته ، فإن كان له
دى زمنى وجب تنفيذه حتى آخر هذا المدى ، وإذا حدد آجالاً معينة لتحقيق إنجازات محددة
جب العمل بحسن نية على إنجازها في الآجال المحددة لها دون تعطيل أو تسويف .

٨٠٢٠٣ . النتائج المستخلصة :

بعد هذه المعجالة عن موضوع واسع متشعب يستوعب المؤلفات وهو التفاوض السياسى يمكن أن نستخلص بعض النتائج الهامة من هذه الدراسة تصلح أن تكون للمفاوض السياسى راندا ومرشدا .

- ١ - لقد أضحى التفاوض علما اجتماعيا جديدا ، ومن هنا يجب دراسة هذا العلم والإلمام به لكل من يتخذ التفاوض مهمة أو حرفه ، كما يجب أن تشمل المقررات الأكاديمية في كليات الحقوق والتجارة، والعلوم السياسية والآداب والأعلام هذا العلم الاجتماعى الجديد .
- ٢ - أول مقومات النجاح لأى تفاوض سياسى - وأى تفاوض آخر - هو الأعداد الجيد لهذه المفاوضات بأن تتوافر إرادة التفاوض مع وضوح الهدف منه وأن يعمل الأطراف بجديّة وحسن نية على تخطى عقبات التفاوض وصياغة جدول أعمال يقسم بالوضوح والواقعية .
- ٣ - لكى تكون القوى النسبية لأطراف التفاوض عاملا فعالا في نجاحه يجب أن تستخدم هذه القوى بهدف الوصول الى النتائج التى تحدم جميع الأطراف لا الطرف صاحب القوة الأكبر وحده .
- ٤ - من أهم مقومات نجاح المفاوضات اختيار المفاوضين ذوى المهارة العالية المعتمدة على مكونات الشخصية والخبرات السابقة .
- ٥ - يجب أن تكون العلاقة بين المفاوض وحكومته واضحة ومحددة لتكون هذه العلاقة عاملا فعالا في نجاح العملية التفاوضية ، وإذا لم تكن المفاوضات على مستوى القمة يجب تزويد المفاوضين بالسلطات اللازمة للمضى قدما بالمفاوضات في طريق التوصل الى اتفاق ، ويستحسن تخفيض الوفد المفاوض .
- ٦ - الاعتماد على المناهج الموضوعية للتفاوض ما كان منها استقرانيا أو استنباطيا أفضل من الاعتماد على المناهج الشخصية أو السلوكية .
- ٧ - الاستراتيجية المثلى للتفاوض هي التى تنبع من واقع المشكلة محل العملية التفاوضية وترتبط بظروفها وتكون أكثر ملاءمة لذلك ، والاستراتيجية المثلى تتسم بالمرونة والفعالية وتعتمد على قدرات المفاوض ومفاوض الطرف الآخر .

- ٨- يصاغ الاتفاق الذى تتمخض عنه المفاوضات صياغة دقيقة محددة وفى صورة بنود موجزة وبلغة سهلة ميسرة مع ضرورة الاتفاق على اللغة المرجعية لتفسير الاتفاق والاستعانة بخبراء القانون ذوى الكفاءة العالية فى صياغة الاتفاق .
- ٩- يجب تنفيذ الاتفاق بما يحقق أهدافه ومراعاة مبدأ حسن نية أطرافه .

الهوامش

- ١- دكتور محمد بدر الدين مصطفى ، المفاوضات الدولية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٩١، ص٢٠٥ - ٢٠٦ .
- ٢- مشار إليها عند د. محمد بدر الدين مصطفى ، المرجع السابق ص١٦٦ - ١٦٨ .

٣.٣. المفاوضة الجماعية بين العمال والإدارة

المحتويات

مقدمة

- ٣.٣.١. المفاوضة الجماعية وأبعادها المختلفة
- ٣.٣.١.١. المفاوضة في مستويات العمل العربية والدولية
- ٣.٣.١.٢. أطراف المفاوضة
- ٣.٣.١.٣. أهمية المفاوضة الجماعية
- ٣.٣.١.٤. مزايا المفاوضة الجماعية
- ٣.٣.١.٥. شروط المفاوضة الجماعية
- ٣.٣.١.٦. نتائج المفاوضة الجماعية
- ٣.٣.١.٧. آليات المفاوضة الجماعية
- ٣.٣.١.٨. قضايا وموضوعات المفاوضة الجماعية
- ٣.٣.١.٩. استراتيجيات التفاوض
- ٣.٣.١.١٠. مستويات المفاوضة الجماعية
- ٣.٣.١.١١. معوقات المفاوضة الجماعية وكيفية التغلب عليها
- ٣.٣.٢. العلاقات العمالية
- ٣.٣.٢.١. العلاقات الصناعية
- ٣.٣.٢.٢. مستويات مدير العلاقات الصناعية
- ٣.٣.٢.٣. مفاوضة الإدارة
- ٣.٣.٢.٤. الإضراب عن العمل
- ٣.٣.٢.٥. التوقف عن العمل
- ٣.٣.٣. التشريعات العمالية
- ٣.٣.٣.١. مفهوم وتطور التشريعات العمالية في مصر
- ٣.٣.٣.٢. تعريف التشريعات العمالية
- ٣.٣.٣.٣. المفاوضة الجماعية في القانون الحالي ومشروع قانون العمل الموحد
- ٣.٣.٣.٤. دور الدولة والمفاوضة الجماعية
- ٣.٣.٣.٥. دور النقابات العمالية والمفاوضة الجماعية
- ٣.٣.٣.٦. دور وزارة القوى العاملة والهجرة

- ٣.٣.٤. معايير العمل الدولية العربية
- ٣.٣.٤.١. معايير العمل الدولية والعربية
- ٣.٣.٤.٢. الثلاثية إطار للحوار الاجتماعي
- ٣.٣.٤.٣. الثلاثية في منظمتي العمل الدولية والعربية
- ٣.٣.٤.٤. التشاور الثلاثي في مضمون اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية
- ٣.٣.٤.٥. أحكام اتفاقيات العمل العربية الدولية
- ٣.٣.٥. عقد العمل المشترك
- ٣.٣.٦. المنازعات الجماعية والتسوية الودية ودور التوفيق والتحكيم
- ٣.٣.٦.١. التسوية الودية في منازعات العمل الجماعية
- ٣.٣.٦.١.١. شروط اللجوء للتسوية
- ٣.٣.٦.١.٢. إجراءات التسوية الودية
- ٣.٣.٦.١.٣. الجهة الإدارية المختصة
- ٣.٣.٦.٢. المجلس المركز لتسوية المنازعات بوزارة القوى العاملة والهجرة
- ٣.٣.٦.٣. التحكيم ف منازعات العمل الجماعية
- ٣.٣.٦.٣.٢. تكوين هيئة التحكيم
- ٣.٣.٦.٣.٢. اختصاص هيئة التحكيم
- ٣.٣.٦.٣.٣. إجراءات التحكيم
- ٣.٣.٦.٣.٤. سلطة الهيئة
- ٣.٣.٦.٣.٥. قرار التحكيم

– النتائج والتوصيات

– الهوامش

مقدمة (١):

في ظل التطور و السيطرة الكاملة لعالمنا اليوم وما يشهده العالم من متغيرات اقتصادية جديدة و عولمة الاقتصاد وتطوير برامج وسياسة الإصلاح الإقتصادي والتكيف الهيكلي وما يصاحبها من آثار وتغيرات .

ومعاناة للتحديات التنموية التي نواجهها في ظل المتغيرات الدولية والإقليمية وتأثيرها على مؤسسات العمل القومي وظهور نظام الخصخصة وهيمنة على النظام الاقتصادي العام لوجه الحياة واتفاقيات الجات التي من أهدافها رفع مستوى المعيشة ومن وظائفها تسوية المنازعات بين الدول الأعضاء ، فكان لابد من وجود أدوات وسبل للانسجام مع المتغيرات الاقتصادية العالمية لتحقيق التوازن نحو غداً أفضل .

وأنة من مدخلات أطراف الإنتاج يتضح دور مسئولية الشركاء الاجتماعيين في ظل المتغيرات الدولية الحالية والتكتلات القائمة في الاعتماد على مبدأ الحوار للوصول إلى الحلول التي ترضى كافة الأطراف بدلاً من المواجهة لحل المنازعات .

لذلك كانت المفاوضة الجماعية أحد الأدوات التي لها دورها الفعال في تعزيز الجوانب الاجتماعية في برامج وسياسات الإصلاح الإقتصادي والميكلمة لمواجهة التحديات بما يحقق فمضة في بناء اقتصاد متين قادر على التقدم والازدهار .

واعتداد مبدأ المفاوضات الجماعية كوسيلة أساسية لتحسين ونوطيد العلاقات بين الأطراف الثلاثة لخلق الاستقرار والوئام لمصالح الإنسان كعنصر عمل وبناء وإنتاج وإن هذا الجزء سنعرض الأمور الآتية .

١ - المفاوضة الجماعية مفهومها وتعريفها والمستويات المختلفة أهدافها . مزاياها - أهميتها - شروطها - نتائجها - آلياتها - قضاياها وموضوعاتها . استراتيجياتها معرقات المفاوضة وكيفية التغلب عليها .

٢ - العلاقات العمالية التي أدت إلى رسوخ وثبات المفاوضة الجماعية .

٣ - التشريعات العمالية وتطورها وأهدافها وقانون العمل وطبيعة التزامات العامل وصاحب العمل - كذلك المفاوضة الجماعية في القانون الحالي ومشروع قانون العمل الجديد ، ودور الدولة واللجنة النقابية ووزارة القوى العاملة والهجرة في المفاوضة الجماعية .

- ٤- ومن ثم سنستعرض هذا المضمون في الإطار والتشاور الثلاثي للحوار الاجتماعي لمنظمتي العمل العربية والعمل الدولية كذلك أحكام اتفاقيات العمل العربية المنضمة إليها مصر .
- ٥- وأخيرا نعرض عقد العمل المشترك والمنازعات ودور التوفيق والتحكيم والتسوية الودية ، وشروط كل من التسوية وإجراءاتها والتحكيم وهيئته وإجراءاته وسلطته وقرار التحكيم .

٣. ٣. ١. المفاوضة الجماعية وأبعادها المختلفة

هي العملية التي يتم من خلالها التوصل إلى اتفاق في سوق العمل بين أصحاب الأعمال والعمال . ومن المحتمل أن يتفاوض العمال فرادى مع أصحاب الأعمال وعادة ما يحدث ذلك في كل من الدول المتقدمة والدول النامية .

٣. ٣. ١. ١. المفاوضة في مستويات العمل العربية والدولية (٢)

ويحكمها في مستويات العمل العربية الاتفاقية المباشرة رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ والتي تم إقرارها في الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي بالخرطوم (مارس ١٩٧٩) : " المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حرق كل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الإقتصادى العامة أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت " .

أما المفاوضة في مستويات العمل الدولية فيحكمها الاتفاقية الدولية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١ الخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية وقد عرفت المفاوضة الجماعية في الجزء الأول بعنوان (النطاق والتعاريف) في مادتها الثانية والتي تنص على أنه : يشمل تعبير المفاوضة الجماعية : جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل :

- أ- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام .
- ب- تنظيم العلاقات بين أصحاب الأعمال والعمال .
- ت- تنظيم العلاقات بين أصحاب الأعمال أو منظماتهم أو منظمات العمال .

٣. ٣. ١. ٢. أطراف المفاوضة

أ- صاحب العمل :

ليس بالضرورة هو مالك المنشأة وإنما هو الشخص الذي يقوم بتعيين أو فصل العمال مثل ممثل صاحب العمل في القطاع الخاص " .

ب- ممثل العمال :

وقد يكون ممثلي النقابات المختلفة التي ينتمي إليها العامل أو مجموعة العمال وقد يكون العامل نفسه أو مجموعة عمال .

ج- الحكومة :

وذلك لأنه دائما وفي الغالب تكون هي صاحبة العمل . ويوجد من يمثل هذا الطرف كصاحب عمل .

٣. ١. ٣. أهمية المفاوضة الجماعية (٣)

ترجع أهميتها إلى كونها أداة وآلية نقابية سليمة وحضارية غيرت من سلوكيات المجتمع العمالي الإنتاجي وطبيعته بطابع الحوار الديمقراطي تهدف إلى إحداث السلام الاجتماعي . ولذلك فأنها قد تؤثر على مصالح الجماهير .

أولا : المفاوضة الجماعية من أخطر وظائف النقابات العمالية

أما وسيلة سليمة يتم من خلالها التوفيق والتقريب بين وجهتي النظر إلى أن يتم التراضي بين الطرفين على حل وسط وتوجد مشاكل عدة تقوم وتواجه القيادات العمالية منها .

أ- تعدد النقابات المختلفة الممثلة للعمال :

حيث يؤدي هذا التعدد إلى تعقد مفاوضات مع كل النقابات بالمنشأة أمر يؤدي إلى تفتيت وإضعاف الحركة النقابية .

ب- الاتفاقيات الجماعية بالنسبة لبعض فئات العاملين :

حيث يخضع مستخدمو وموظفو الدولة إلى أنظمة قانونية تختلف من حيث المبدأ القانوني الصرف عن الأنظمة القانونية التي يخضع لها العمال في المصانع والمنشآت.

ثانيا : المفاوضة الجماعية أدت إلى تكتل عمالي يعزز المبدأ الديمقراطي

حيث اتجهت النقابات العمالية إلى خلق أسلوب خاص بها بديلا عن أسلوب العنف يتمثل في الحوار الديمقراطي تستند إليه النقابات العمالية في تمثيلها للعمال. هذا الأسلوب التفاوضي رسخ المبادئ الديمقراطية والحريات العامة : حرية الرأي والاجتماع والحريسة

النقابة فضلا عن أنه يهدف إلى إقامة العدالة الاجتماعية التي هي الأساس الذي بنى عليه حماية العنصر البشرى وذلك بالحرص على تحسين الظروف الحياتية للعامل .

ثالثاً : تحقيق العدالة الاجتماعية في مجال العمل

نعنى بذلك حصول العمال على ناتج عملهم بما يحدد أجورهم ومستواهم المادي والمعيشي فتكون الأجور عادلة وبرضا الأطراف بما يحقق العدالة الاجتماعية التي تتطلب نوعاً من توفير الخدمات الاجتماعية وكل ذلك يؤثر دون شك على الإنتاج كما وكيف .

رابعاً : المفاوضة الجماعية آلية نقابية لفض الخلافات المهنية الجماعية ويكون ذلك من خلال اتجاhein

الاتجاه الأول : المفاوضة الجماعية : وهي المفاوضة المباشرة بين طرفي الإنتاج
الاتجاه الثاني : التوفيق والوساطة والتشاور والتحكيم : إذا فشلت المفاوضة يكون اللجوء لهذا الاتجاه .

خامساً : المفاوضة الجماعية وسيلة لصياغة شروط وظروف العمل عن طريق الأطراف المعنية في الإنتاج وهي : العمال وتنظيماتهم وأصحاب الأعمال أو تنظيماتهم بتحقيق وجود قانون اتفاقي وما يؤكد الأهمية القانونية للمفاوضة الجماعية وتؤدي هذه الوسيلة إلى عقد اتفاقية عمل جماعية تساوي بين الواجبات والحقوق.

سادساً : الأهمية السياسية والاجتماعية للمفاوضة الجماعية
أن تطور النظام الإقتصادي وظهور المشاكل الاجتماعية الناجمة عن التحولات الكبرى في علاقات العمل وبظهور التكنولوجيا والتراكمات الرأسمالية وظهور الشركات العملاقة ، الشركات المتعددة الجنسيات والتكتلات الاقتصادية المنافسة الدولية جعل اللجوء إلى التفاوض ضرورة اجتماعية وسياسية .

سابعاً : الأهمية الاقتصادية للتفاوض الجماعي
هي تؤثر على الإنتاج والإنتاجية بما تهدف إليه من تحسين أوضاع العامل المعنوية وما تزيد به من الروابط الاجتماعية ووجود العلاقات الإنسانية .

وان العامل عندما يحصل على أجر عادل يحقق له مستوى معقول من المعيشة وتحقيق الحدسول على دخل في مناسبات عديدة وما يزيد في دخله هو ما يحفزّه على الإنتاج والإنتاجية مما يجعله ضمن عداد المستهلكين وما يؤدي إلى عدم نشوء أزمات اقتصادية والتي حددها الاقتصاديون بانكماش الطلب . حيث أن الزيادة في القوة

الشرائية يزيد من الطلب على السلع وما يؤدي إلى إحداث دورة اقتصادية لا تتعرض للأزمات الاقتصادية .

٣ . ٣ . ١ . ٤ . مزايا المفاوضة الجماعية

يتبين من أهمية المفاوضة الجماعية للعرض السابق أنها تتسم بمزايا عديدة أهمها :

أولا : تدعم مركز العامل بالمنشأة في أنه لا يتفاوض مع صاحب العمل منفردا ودون تمييز أي طرف .

ثانيا : تعد النقابات العمالية مشاركة في وضع القواعد والنظم المتعلقة بعلاقات العمل عن طريق المفاوضة كما تصبح بذلك مشاركة في إدارة المنشأة .

ثالثا : إذا أبرم العامل أو العمال عقود عمل منفردة مع أصحاب الأعمال فألها تتسم بالتفاوت

بينهما ، أما المفاوضة تؤدي إلى توفير العدالة والمساواة في شروط العمل بالنسبة للجميع

رابعا : تحقق المفاوضة التفاهم بين طرفي الإنتاج بما يؤدي إلى تحقيق السلام الاجتماعي بالمنشأة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة .

خامسا : تحدد المفاوضة من المنازعات الجماعية ومن استخدام وسائل العنف : الإضراب والاعتصام .

سادسا : تؤدي المفاوضة باهتمامها بالعنصر البشري ومشاكله إلى الاهتمام بالعلاقات الإنسانية التي تؤثر على الإنتاج كما وكيفا .

سابعا : تحقق مزايا اقتصادية للعامل ولصاحب العمل .

ثامنا : تؤدي إلى تيسير استخدام القوى العاملة من خلال وضع الشروط الملائمة والمقبولة سواء بالنسبة للعمال أو بالنسبة لأصحاب الأعمال .

تاسعا " توفر المفاوضة شروط مرنة ومتطورة للاستخدام تراعى المتغيرات الاقتصادية والفنية والتقنية .

٣ . ٣ . ١ . ٥ . شروط المفاوضة الجماعية

لكي تتم المفاوضة الجماعية لابد من توافر شروط لإجرائها وذلك في المنظمات التي يجري

تحت ظلها ومن خلالها المفاوضة . وللوصول إلى اتفاق لابد أن تتوافر حسن النية والرغبة

الصادقة للأطراف لهذا الاتجاه بحيث يخلق المناخ المناسب لتحقيق الهدف المنشود ومن شروط

المفاوضة الآتي :

الشرط الأول : سيادة المبادئ الديمقراطية (الحريات العامة)

لقد سادت، البشرية عصور من الظلم والذل كان لها أثارها على ظهور أنظمة سياسية دكتاتورية ووجد الفكر السياسي نوعا من التبرير لهذه السلطة . ولقد كان للأديان السماوية فضل في إرساء قواعد العدالة والمساواة والديمقراطية السياسية والاجتماعية مما هيا المجتمعات البشرية لسيادة المبادئ الديمقراطية والحريات السياسية والاجتماعية والحريات العامة متنوعة ومتعددة وتشمل القاعدة الأساسية أن الأفراد ولدوا أحرارا معهم كافة الحقوق ويتمتعون بكافة الحريات العامة .

والمفاوضة الجماعية هي نوع من الحوار الاجتماعى الذي هو النتيجة الأساسية لسيادة مبادئ الحرية والديمقراطية وسيادة الحريات العامة ومنها حرية المجتمعات وحرية الرأى والتعبير وحرية تكوين المنظمات والجمعيات والنقابات . المناخ العام في الدولة يكشف عن طبيعة النظام السياسي .

وما يشجع المفاوضة الجماعية فسيادة الحريات العامة مناخ ملائم لإجراء المفاوضات الجماعية (حرية إنشاء التنظيمات . حرية الاجتماع . حرية الرأى والتعبير . وحرية العمل) الشرط الثاني : التكافؤ النسبي في ميزان القوى بين الطرفين :

هذا الشرط يعنى أن تتم المفاوضة في إطار من توازن القوى بين طرفي الإنتاج بحيث يسود جو المفاوضة الإحساس المشترك بالعدالة والاحترام المتبادل بين الأطراف وهذا ما يقصده البعض بعنصر الندية في المفاوضة الجماعية بين الأطراف حيث إذا لم يتوافر هذا الشرط فإن النتيجة النهائية تكون أقرب إلى الاستسلام أو التسليم بطلبات الطرف الآخر وما يؤكد عدم توازن القوى وتغلب مصلحة الطرف القوى على مصلحة الطرف الضعيف أما توافر شروط الندية أو توازن القوى بين الأطراف المتفاوضة فهذا يهيئ المناخ وجو المفاوضة إلى فرصة حل المشاكل حيث يلتقي الطرفان في نقاط اتفاق فليس بشرط أن يحصل كل طرف على ما يريدته ولكن يمكن لهما أن يتوصلا إلى حلول وسط .

الشرط الثالث : كفالة حق التنظيم والتكوين النقابي

تعتبر الحرية النقابية نوعا من أنواع الحريات العامة التي تكفلها الديمقراطية ولقد كافح العمال من اجل الحرية النقابية كفاحا مريرا حيث كان مجرد تكوين نقابة يعد جريمة تتصدى لها السلطات العامة . وقد دفع العمال ثمنا غالبا في سبيل حق التكوين حتى تم الاعتراف وطنيا ودوليا وهى بذلك تصبح جزءا لا يتجزأ من التنظيم السياسي والاقتصادي في المجتمع .

إن تمتع العمال بحقوقهم في إنشاء منظمات بمحض اختيارهم دون تدخل من أصحاب الأعمال بحيث تمتع هذه المنظمات بالحرية الكاملة والاستقلال الكامل دون تدخل من أية من

السلطات في شئونها وحرية العمال في الانضمام أو الانسحاب هو شرط أساسي لإجراء
المفاوضة. حيث تتمتع هذه المنظمات بالصفة التمثيلية لأعضائها المنضمين إليها ولهذا يقال دائما :
أن الحق في المفاوضة الجماعية هو امتداد مباشر لحق التنظيم ونتيجة طبيعية لهذا الحق .

الشرط الرابع : كفالة حق تكوين منظمات لأصحاب الأعمال :

قد تكون المناوضة الجماعية بين العمال ومنظماتهم وبين صاحب عمل أو مجموعة من
أصحاب الأعمال يمثل كل منهم مشروعاً مستقلاً يتفقون معاً وينتجون سياسة مشتركة وربما
يكون هذا التجمع لإجراء المفاوضة الجماعية فقط فهي منظمة ليست دائمة وقد تكون المنظمة
الواحدة لأصحاب الأعمال تمثل عدداً من الشركات .

الشرط الخامس : المفاوضة بحسن النية

يعنى ذلك أن يتمثل في أن يتفاوض كلا الطرفين بحسن نية ورغبة صادقة ومخالصة
للوصول إلى اتفاق وذلك باستخدام كافة الوسائل لاتجاه المفاوضة في هذا الطريق .

تعنى حسن النية توفير المناخ الملائم الذي يهيئ الأطراف المتفاوضة لحسم الخلافات
والنزاعات وحلها بسهولة ويسر وبطريقة سلمية .

هذا وقد استخدم تعبير " المفاوضة بحسن النية " في التشريعات الوطنية في بعض الدول
وبصفة خاصة في أمريكا الشمالية كما يتم استخدام هذا المصطلح في قرارات الأجهزة التنفيذية

٣ . ١ . ٦ . نتائج المفاوضة الجماعية

إذا أجريت المفاوضة بين طرفي علاقات العمل طبقاً للشروط والأوضاع التي تم الإشارة
إليها فأنتها تنتهي إلى النتائج الآتية :

١ - الاتفاق على إنهاء النزاع :

قد يتفق الطرفان على فض وإنهاء النزاع بينهما وهذا في حد ذاته مكسب لكلا
الطرفين تراعى فيه المصالح المشتركة بينهما وبذلك تبقى الحالة على ما هي عليه فالعمال
ومنظماتهم وأصحاب الأعمال أو منظماتهم قد اقتنع كل طرف منهما أن من مصلحة المنشأة
الاستمرار في تنفيذ لاتفاقية الجماعية دون تعديل .

وهنا يبرز دور العمال ومنظماتهم في الحفاظ على المنشأة واستمرارها وتطورها ووضعها
الإقتصادي لتمكينها من الازدهار والاستمرار في جو المنافسة الرهيب .

٢- تجديد الاتفاقية الجماعية :

يعقب المفاوضة الجماعية أحيانا الاتفاق على تمديد وتجديد الاتفاقية الجماعية المنفذة كما هي لمدة أخرى وذلك لأنها أو قرب انتهاء الاتفاقية المنفذة .

٣- إبرام عقد عمل مشترك :

يعقب المفاوضة الجماعية أحيانا أخرى إبرام اتفاقية جماعية أو عقد عمل مشترك تحدد فيه النتائج التي توصل إليها الطرفان ويشمل العقد كذلك المدة اللازمة لسريانه والإجراءات التي تتبع عندما يحدث خلاف بين الطرفين على تفسير بعض بنوده كما يشمل العقد أيضا كيفية تعديله أو إلغائه .

٤- حالة عدم الاتفاق بين الطرفين :

إذا ما أعقب المفاوضة الجماعية عدم اتفاق بين الطرفين فإن القواعد والممارسات الوطنية تحدد وسائل أخرى لإنهاء النزاع .

فمن التشريعات ما ينص على آليات أخرى تتقارب من الوساطة بين الطرفين ومنها ما يتجه نحو التوفيق والتحكم .

وإذا لم تنته بحل كلي ووضع حد للنزاع والخلافات بين الطرفين فإن العمال ومنظماتهم يتجهون إلى الإضراب ويقابل ذلك من قبل أصحاب الأعمال غلق المنشآت أو إنهاء خدمة العمال المضربين وإحلال غيرهم محلهم .

٣. ١. ٧. آليات المفاوضة الجماعية (٤)

المفاوضة في ظل سياسات الإصلاح الإقتصادي يجب أن تستخدم بعض الآليات التي بدورها تساعد في نجاح وفي أداء الوظيفة المثلى للمفاوضة وتنوع هذه الآليات كما يلي:

أولا آليات المعلومات :

١-معلومات عن المعطيات النظرية ونماذج التطبيق للمفاوضة الجماعية .

٢- معلومات عن النظم والنوائح والقوانين التي تنظم عملية للمفاوضة الجماعية .

٣-معلومات عن ظروف المنشأة موضوع المفاوضة الجماعية .

٤-معلومات عن الأهداف الاستراتيجية للنظام الإقتصادي المستهدف .

٥-معلومات عن العمالة في المنشأة وتصنيفها .

٦-معلومات عن المرحلة الإنتاجية التي تمر بها المنشأة .

- ٧-معلومات عن التنظيم الإداري وخطوط الاتصال الرسمية .
- ٨-معلومات عن التنظيمات غير الرسمية ومدى تعاليها .
- ٩-معلومات عن أسلوب إدارة المنشأة .
- ١٠ - معلومات عن أسلوب الإدارة العليا بالمنشأة
- ١١ - معلومات عن أسلوب صناعة القرار واتخاذ في المنشأة
- ١٢ - معلومات عن القوانين واللوائح التي تنظم العمل النقابي .

ثانيا آليات المهارات :

- ١-مهارات خاصة بعمليات التفاوض .
- ٢-مهارات خاصة بعمليات الاتصال .
- ٣-مهارات خاصة بالتأثير على اتجاهات الآخرين .
- ٤-مهارات خاصة بالقدرة على الإدراك والملاحظة .
- ٥-مهارات خاصة بإدارة الجلسات .
- ٦-مهارات خاصة بالمساومة .
- ٧-مهارات خاصة بوظائفها واستخدامها .
- ٨-مهارات خاصة بإجراء المقابلات .
- ٩-مهارات خاصة بالتعامل مع السلوك الإنساني .
- ١٠ - مهارات خاصة بتوظيف القوانين لصالح العاملين .

ثالثا : آليات القدرات :

- ١- التوفيق بين طرفي المنشأة وظروف العمل .
- ٢-- التوفيق بين أهداف المنشأة وصالح العاملين .
- ٣-- التوفيق بين عملية ترشيد العمالة والهياكل التنظيمية الجديدة .
- ٤-- التوفيق بين نظام الحوافز الحالي وبين نظم الحوافز والعوائد الجديدة .
- ٥--التوفيق بين النظم واللوائح الداخلية للمنشأة ونظم العاملين بالدولة بالشكل الذي يحقق أهداف سياسات الإصلاح الإقتصادي المستهدف .

٣ . ٣ . ١ . ٨ . قضايا وموضوعات المفاوضة الجماعية

إن الموضوعات التي حددتها الاتفاقية الدولية تغطي مجالات وموضوعات التفاوض ومنها :
أولا : المفاوضة بشأن الأجور :

يعتبر الأجر هو المحور الأساسي الأول للمفاوضة الجماعية باعتبار أن من أهم وظائف النقابات الدفاع عن مستوى معيشة أعضائها و الإرتقاء بهم و يعتبر الدفاع عن المستوى هو المحافظة على القوة الشرائية للأجر النقدي وهذا الأجر يشمل عدة عناصر منها :
الأجر الأساسي و العلاوات و المكافآت و الأجر الإضافي و البدلات بصفة عامة و المكافآت السنوية و النصيب في الأرباح .

- أ _ الأجر الأساسي : لا يوجد تعريف دولي للأجر الأساسي ولكن جرت محاولات عديدة لتحديد العقود بالأجر الأساسي فهل هو الحد الأدنى للأجر الذي يتيح للعامل ومن يعرهم للمعيشة أم هو الأجر الضروري للحياة بشكل ملائم .
- ب - ربط الأجر بالإنتاج : قد يكون العمل منظما على أساس أن الأجر مرتبط بالقطعة .
- ج - الحوافز : تتمثل في إعطاء العامل مبلغا عن كل وحدة إنتاج معينه .
- د - الدخل خارج نطاق الأجر : لا يعد الأجر مصدر الدخل كله في كثير من الحالات يوجد دخل إضافي ينص عليه الضمان الإجتماعي و ذلك من خلال الإعانات التي تدفع و تشمل في أغلب الدول مسائل التقاعد و العجز و حوادث العمل و المرض .

-أسلوب المفاوضة الجماعية بشأن الأجور

ويتم ذلك من خلال طلب يكتب بعناية فائقة لكل العمال ومختلف فئات العمال ومن بين الأسس الهامة في هذا المجال التركيز على التضخم و علاقته بالأجر الفعلي وكذلك ربحية المنشأة وإنتاجية العمل و مقارنة المهن الأخرى و غلاء المعيشة .

ثانيا : التفاوض بشأن ساعات العمل :

موضوع ساعات العمل ارتكز العمال على مستويات العمل الدولية لتأكيد مطالبهم أثناء المفاوضة . وهي كمسألة مطروحة تتسم بالتغطية ووجود مشاكل منها :

هل تحسب كل ساعات العمل على نحو متساو حتى ولو كانت في فترة ليلية أو في عطلة نهاية الأسبوع أو في أثناء العطلات الرسمية . وكيف تحسب الفترات التي يتواجد فيها العامل . في حين أنه لا يتمكن من العمل مثلاً بسبب سوء الأحوال الجوية أو بسبب عدم توافر المواد الخام ؟ وهل ينبغي التفاوض لتحديد ساعات عمل مختلفة للعمال صغار السن و لكبار السن و للنساء ؟ هل يجب تقليل ساعات العمل اليومية في المهن و الأعمال الشاقة وغير الصحية ؟ .

ثالثاً : التفاوض بشأن الأجازات :

لقد استطاعت النقابات الحلية أن تصل إلى أنواع عديدة من الأجازات مدفوعة الأجر وقبل إنشاء النقابات لم يكن العمال يحصلون على أجر أثناء العطلات .

رابعاً : التفاوض بشأن السلامة والصحة المهنية

أن هنا يمكن تتم المفاوضة بأحد أسلوبين :

الأول : يتمثل في الوقاية من خلال إدخال تحسينات في مجال الوقاية من الحوادث و حماية العمال من أمراض المهنة و ذلك بطرح موضوع تعيين من لهم خبرة في مجال السلامة الصحية المهنية تتمثل مهمتهم في التأكد من تطبيق لوائح السلامة بكل دقة و هناك بالفعل قوانين وطنية تنص على هذا الإتجاه .

الثاني : يتمثل في تنظيم الخدمات الصحية و الإسعافات الأولية الملائمة في مقر العمل عند حدوث إصابة أثناء العمل يجب أن يجد العامل الإسعافات الأولية والسلاج السريع والعودة إلى العمل فوراً .

خامساً : التفاوض خارج نطاق القانون :

لا يوجد جانب من جوانب ظروف العمل يستبعد من مجال التفاوض الجماعي فيما عدا ما نص عليه القانون الوطني .

٩٠١٠٣٠٣ إستراتيجيات التفاوض (٥) :

تعريف الإستراتيجية بأنها هي الإطار العام للتحرك و الأهداف الأساسية المطلوب تحقيقها وتوجه ذلك إلى سياسات و مبادئ عامة يتم الالتزام بها و بذلك يكون الإطار العام الذي يحكم

السلوك التفاوضي ويوجهه ويحدد اتجاهاته الرئيسية و عادة ما تركز الإستراتيجية على الأهداف بعيدة المدى فهي نوع من التخطيط وبرامج العمل أى التخطيط للتخطيط .
ويقول محسن الخضيرى أن الاستراتيجية أشبه بأساس البناء الذي سيقدر عدد الأدوار التي سترتفع فوقه وتقوم السياسات بدور الأعمدة الخرسانية التي سترفع هذا البناء وتعطى له أبعاده .

وهي كمصطلح تعنى : الإطار العام الأكبر من حيث الحجم الأوسع من حيث المساحة والمدى و الأشمل بالنسبة لعنصر الموضوع والأطول والأبعد بالنسبة لعنصر الزمن والذي يتم البناء عليه ويمكن تصنيف الاستراتيجية في التفاوض طبقا لأسس مختلفة .

- ١ - طبقا للنتائج المطلوب تحقيقه .
- ٢ - طبقا لتوقيت التصرف كأساس لنجاح الاستراتيجية .
- ٣ - طبقا لطابع السلوك التفاوضي وهي استراتيجيات متباينة وعكسية .
- استراتيجيات هجومية ، استراتيجيات دفاعية .
ب - إستراتيجيات تدرج تبنى روح التحرك خطوة خطوة .
استراتيجيات الإنجاز مرة واحدة تعنى الخطة الواحدة .
ج - استراتيجيات التعاون ، استراتيجية المواجهة .

مناهج الاستراتيجية :

أولا : منهج المصالح المشتركة وهو يقوم على مجموعة من الاستراتيجيات التكامل - تطوير التعاون الحالى - تعميق العلاقة القائمة - توسيع نطاق التعاون بمده لمجالات جديدة

ثانيا : منهج الصراع واهم استراتيجياته .

الإفهاك : الاستراف .

التشتت : التفتيت .

أحكام السيطرة : الإخضاع

الدحر : الغزو المنظم

التميز الذاتي : (الإنجاز)

العوامل المحددة لاختيار استراتيجيات التفاوض

يمكن بصفة عامة تمييز عددا من العوامل الرئيسية التي تؤثر في اختيار الاستراتيجيات والتكتيكات المناسبة للتفاوض على النحو التالي :

- ١- حاجات كل طرف واتجاهاته .
- ٢- مراكز القوة النسبية للمفاوض .
- ٣- القضايا موضع التفاوض ومدى الاتفاق عليها .
- ٤- المهارات النسبية للمفاوضين .
- ٥- أهمية التوصل إلى اتفاق .
- ٦- الوقت المتاح .
- ٧- خطورة النتائج المترتبة على الاتفاق .
- ٨- الخبرات السابقة للطرف الآخر .
- ٩- السلوك المتوقع للخصم .
- ١٠ - شخصية الخصم .
- ١١ - اعتبارات أخرى محيطة بالموقف التفاوضي ذاته : أهمية استمرار العلاقة بين الطرفين في المستقبل توقعات الطرف الآخر : متواضعة مبالغ فيها .

٣.٣. ١.٠ مستويات المفاوضة الجماعية (٣)

تجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم على المستويات التالية .

أولا : المفاوضة انجماعية على مستوى المنشأة (المشروع) :

وهنا تجرى المفاوضة في المكان الذي يتيسر تنظيمها فيه : المصنع - المنشأة - المنجم . أى أن المفاوضة تجرى في نطاق المشروع الواحد بين نقابة عمال المنشأة وإذا لم توجد هذه النقابة فتحل محلها النقابة العامة وبين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وهذا الأسلوب : أكثر الأساليب انتشارا على المستوى العالمي .

- والمفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو المشروع أقدم صور المفاوضة الجماعية لأنها صورتها الأولى التي ظهرت بها ، ويرجع إنتشار المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة (المشروع الفردي) أو المصنع الواحد إلى أسباب عدة هي في حد ذاتها مميزات لهذا الاتجاه و من بينها :
- ١ . سهولة الوصول إلى اتفاق بين الأطراف مما يترتب عليه حصر دائرة النزاع بين العمال و أصحاب الأعمال .
 - ٢ . يستطيع العمال أن يتقابلوا أو يلتقوا دون أية صعوبة و يناقشوا مشاكلهم دون حاجة إلى الانتقال من مكان إلى آخر فيتعاملون مباشرة مع ممثليهم .
 - ٣ . لا توجد حاجة إلى آلية متطورة و معقدة للمفاوضة .
 - ٤ . لا يثير إنتخاب ممثلي العمال في المفاوضات أية مشكلة .
 - ٥ . يتم تبادل وجهات النظر والمعلومات أكثر يسرا دون أي إنتقال .
 - ٦ . الأخذ في الاعتبار الظروف الخاصة بالمشروع .
 - ٧ . يمكن أن تؤدي إلى زيادة الإنتاجية حيث يأمل العمال في زيادة نصيبهم عند زيادة الجهود .

مزايا الاتجاه للمفاوضة على مستوى المشروع " لأصحاب الأعمال " :

- ١ . يستطيع صاحب العمل أن يدير المفاوضات شخصيا .
- ٢ . يتعامل صاحب العمل أو الإدارة مع نقابيين معروفين لدى الإدارة رصيد من التعامل الشخصي معهم .

مساوئ المفاوضة الجماعية على مستوى المشروع أو المنشأة :

- ١ . قد ينجم انتلاف ملموس في دخل العمال الذين يؤدون العمل نفسه في منشآت أخرى .
- ٢ . إن عمال المنشآت الصغيرة ليسوا في مركز قوى يسمح لهم بالحصول على أجور مناسبة .
- ٣ . أن عمال المنشآت الصغيرة ليس لديهم القدرة و القوة التفاوضية للحصول على مساويا و حقوق أفضل .
- ٤ . إن الروابط الشخصية بين عمال المنشآت الصغيرة وأصحاب الأعمال قد تؤثر على المفاوضة الجماعية بينهما تأثيرا سلبيا .

ثانيا : المفاوضة الجماعية على مستوى الصناعة :

تتم هنا المفاوضة على مستوى الصناعة بين ممثلي الشركات التي تشتغل بصناعة معينة وبين ممثلي نقابة عمال الصناعة وهي شائعة في دول أوروبا الغربية كما إنها تمارس في العديد من الدول النامية . وهذا المستوى لا يجبه أصحاب الأعمال لأنهم يرون أن علاقتهم بعمالهم تخصهم وحدهم يخشون منها من إعلان بعض البيانات التي تخص منشآتهم و التي قد تضر بوضعهم ووضع منشآتهم و أصحاب الأعمال يرون أن هذا المستوى من المفاوضة الجماعية يؤدي إلى إزدياد نفوذ نقابات العمال .

ومن شأن هذا المستوى من المفاوضة القضاء على فوضى المنافسة و العدل على إستقرار شروط العمل في مجال الصناعة .

ثالثا : المفاوضة الجماعية على مستوى المنطقة :

تجرى المفاوضة في هذا النوع متخذة منطقة جغرافية معينة بهدف توحيد شروط وظروف العمل في المصانع و المنشآت الكائنة في المنطقة الجغرافية ويشترط لإجراء هذا النوع من المفاوضة أن تكون الصناعات في المنطقة الجغرافية تقوم بنشاط صناعي واحد .

يتم هذا التفاوض عندما يتم الاتفاق بين مجموعة من أصحاب المصانع في صناعة معينة في منطقة جغرافية محددة على أن تجرى المفاوضة بينهم باعتبارهم طرفا واحدا أما الطرف الثاني والذي يمثل مجموعة من النقابات العمالية في ذات المصانع بذات المنطقة وهذا المستوى يحقق إستقرار القوى البشرية في ذات الصناعة في المنطقة الجغرافية المحددة .

رابعا : المفاوضة الجماعية على مستوى الشركات متعددة الفروع :

يتم هذا المستوى ويجرى في حالة الشركات التي يكون لها فروع عدة ويهدف هذا المستوى لوضع شروط عمل واحدة في كافة فروع الشركة دون أن يكون هناك تمايز بين فرع و آخر في نطاق شركة واحدة متعددة الفروع . كما يهدف هذا النوع إلى تجنب اختلاف شروط العمل من فرع إلى آخر نتيجة موافقة الشركة على طلبات نقابة إحدى الفروع و اختلاف الطلبات من نقابة فرع إلى آخر .

وتكون الأطراف كما لآتى :

الطرف الأول : ممثلون عن المركز الرئيسي يمثلون الشركة .
الطرف الثاني : ممثلون عن العمال على المستوى الإقليمي أو القومي .
وقد ينضم إليهم ممثلون من كل فرع من فروع الشركة : كمشتريين أو باعتهارهم
ملاحظين .

خامسا : المفاوضة الجماعية على المستوى المركزي (القومي) :
هذا المستوى معروف في الدول الاسكندنافية و النموذج الحي له هو الاتفاق الأساسي
النرويجي بين الاتحاد العام لأصحاب الأعمال المركزي وبين الاتحاد الوطني للنوابات و يرجع إلى
عام ١٩٣٥ . أدى هذا الاتفاق إلى وجود تجربة وطنية هامة في مجال المفاوضات الجماعية حيث
أدركت منظمات أصحاب الأعمال المركزية ومنظمة العمال المركزية أن الاتفاق المشار إليه قد
أسهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي و الاستقرار الإقتصادي .

سادسا : المفاوضة الجماعية و الشركات متعددة الجنسيات (البعد الجديد) :
هذا هو البعد الجديد للمفاوضة الجماعية و لقد كان الفضل في ذلك الاتجاه لأمر كثيرة
منها :

- ١ . عدد عمال هذا النوع من الشركات يصل إلى الملايين .
- ٢ . إهتمام الأمم المتحدة بهذا النوع من الشركات بإنشاء مركز الأمم المتحدة المعنى
بالشركات غير الوطنية .
- ٣ . لجنة الخبراء التي شكلتها منظمة العمل الدولية و المتعلقة بالمؤسسات متعددة الجنسيات
منذ عام ١٩٧٢ .
- ٤ . إزدياد هذا النوع من الشركات و إتساع نشاطه على مستوى العالم .
- ٥ . ما يواجهه العمال من مشكلات تختلف عن مشكلات الشركات الوطنية .

لكل هذا ظهر ذلك البعد الجديد نظراً لخطورة علاقات العمل في الشركات و إزدياد
أعداد العاملين بحيث أصبحت الشركات متعددة الجنسيات من المعالم الرئيسية للنظام
الاقتصادي في عالمنا المعاصر .

٣. ٣. ١. ١١. معوقات المفاوضة الجماعية و كيفية التغلب عليها (١):

العوائق و العقبات العامة :

١. معوقات يفرضها الأمر الوقائع تتمثل في غياب صاحب العمل حيث لا يجد العمال من يتفاوضون معه . كذلك بعد مقر صاحب العمل .

٢. معوقات ممسطة تتمثل في رفض صاحب العمل الاعتراف بالنقابة أو في خطر المفاوضة الجماعية .

٣. قلة عدد أعضاء النقابة وبذلك تكون مواردها المالية ضئيلة و تصبح النقابة في موقف لا يسمح لها بالتفاوض .

كذلك توجد عقبات أخرى كثيرة منها :

١. عدم وضوح الهدف يعنى أن المفاوض لا يعلم شئ عن موضوع المفاوضة .

٢. عدم توفر المعلومات و البيانات : عدم دراسة المفاوض للموضوع تتمثل في شقين :

أ - معلومات و بيانات عن موضوع المفاوضة .

ب - ، ، ، ، الطرف الآخر .

٣. عدم وضوح الاستراتيجيات .

٤. تعذر الإجراءات وتعقيدها .

٥. القصور في مهارات وقدرات المفاوضين.

٦. انعدام التنظيم الجيد.

٧. انعدام المتابعة اليومية .

٨. قلة الفترة الزمنية .

٩. المماطلة و تكون في صالح طرف دون آخر .

١٠. عدم الاتفاق على نطاق القضايا .

١١. عدم الاتفاق على أسلوب التحديد .

ويمكن التغلب على المعوقات بما يلي :

- وضوح الهدف، بدقة توفر المعلومات و البيانات :

لإمكان تحديد أنسب السياسات و الوقوف على حجم الخسائر و المكاسب يفيد في ضرورة

مراجعة جميع التشريعات و الأنظمة لتلافي الآثار السلبية مستقبلاً .

والمفاوض النقابي (٢) .

- لابد أن يكون لديه معلومات وافرة عن التشريعات و القوانين والقرارات المتعلقة بمسائل العمل والعمال كذلك لابد أن يكون لديه دراية كاملة من اقتصاديات العمل - الأجور - ساعات العمل الإنتاجية ، كذلك جمع بيانات ومعلومات جمة عن الأنشطة المتفاوض من أجلها مثل : توجيهات الدولة و سياستها الاقتصادية والاجتماعية و الدولية .
- فهم الخصم جيدا لتحديد الأسلوب المناسب للتعامل معه لإمكان تحقيق أهداف التفاوض بأقصر الطرق و أقل التكاليف .
- التنظيم الجيد لأسلوب العمل الإداري و تحديد الأهداف و إختصاص كل المستويات الإدارية و إختيارها بدقة ف شخصية المتفاوض لها تأثير على أبعاد الموقف التفاوضي .
- المتابعة اليومية للأهداف المراد تحقيقها طبقا للتوقيات الزمنية المحددة حيث تكون هي العامل الأساسي في نجاح العمل التفاوضي و يتم متابعة الخطوات التنفيذية حيث يمكن تشكيل مجموعة عمل رئيسية تقوم بتشكيل مجموعات أخرى لمعاونة الأجهزة المختصة في حل النزاع . فهي العامل الأساسي في اتجاه العمل و تعبئة الطاقات و القيادات للعمل بروح الفريق الواحد المتكامل .
- وضوح الإستراتيجيات للتفاوض و كيفية السيطرة على رد الفعل و مقاومة إغراءات الخصم و التخلص من مشاعره السلبية .
- إتباع نصيحة الحكيم الصيني " ابن جسر من الذهب " للوصول إلى الحل الذي يرضى جميع الأطراف و إستخدام القوة لتعليم الطرف الآخر - تهديد ووعيد - وذلك لجذب الأطراف لمائدة المفاوضات .
- وجود القدرات و المهارات لشخصية المتفاوض فهي عامل حاسم في إختيار وتحديد نجاحه وذلك بوجود خصائص وقدرات شخصية لازمة لإجراء الحوار و النقاش والمواجهة و الانسحاب و طبيعة الشخصية حيث يعكس ذلك مدى التوافق أو التباعد بين الطرفين .
- الاتفاق على نطاق القضايا حيث كل طرف يحدد القضايا للمناقشات وتكون محددة و مركزه وتميل هذه إلى الاستعراض العملي و تقديم وظيفي للعناصر المكونة للقضايا .
- الاتفاق على أسلوب التحدد وتركيز المناقشات على مناقشة كل عنصر ، فيسهل على حمله و تقويم مدى إستعداد كل طرف لتقديم التنازلات .

إن التقدم السريع و التوسع الكبير في العمال المنظمين فرض أعباء و متاعب و مسئوليات على مكاتب العلاقات العمالية إستلزمت وضع مبادئ عمالية فريدة . " مدير العلاقات العمالية و تخصصه يشمل الإلمام بما يسمى قوانين العمال و بتقاليدهم في العمل و بعقود العمل و بمتاعبهم و بإجراءات التحكيم فيما بينهم وهو يقضى وقت عمله في دراسة العلاقات المتشابكة بين القوانين و مصالح الشركة ، و اختصاص النقابات و مطالبها و المساومة الجماعية و تنفيذ عقد العمل و التهديدات القائمة بالتوقف عن العمل أو الإضراب عنه .

١٠٢٠٣٠٣ العلاقات الصناعية :

يعتبر الكثيرون العلاقات الصناعية مرادفاً للعلاقات العمالية وحتى لا ندخل في جدل طويل حول الفرق بينهما نكتفى بأن نفرق بين التعبيرين للتوضيح و سهولة الفهم ، ولعل خطأً دقيقاً للفصل بينهما . كاف لأن يستبعد التنظيم النقابي عن العلاقات الصناعية ، كما يستبعد العلاقات بين الإدارة و النقابات العمالية ، و اتصالات جماعة النقابة و إدارتها و حقوق النقابة و سياسات العلاقات، العمالية ، و القوانين التي تطبقها بحيث تسير تعايشها مع نقابات العمال .

٢٠٢٠٣٠٣ مسئوليات مدير العلاقات الصناعية :

يضطلع بعبء المسئوليات التي تقع على كاهل قسم العلاقات و هي وظيفة ليس لها أبعاد محددة . فهو همزة الوصل بين الموظفين و الإدارة ، و دوره هو دور الأب و الحامي و الرئيس و السفير و الصديق وهو يقوم بدور المدافع و الخصم و حمامة السلام لذلك وجب أن يكون مرناً متزناً دمثاً مستتراً موضوعاً قوياً حسيماً تملئ الظروف و المناسبات و عليه يقع عبء الاختبار و الاختيار . التعيين في الوظائف و المواءمة و التدريب و الرعاية العامة و الترقية والفصل و تقدير الأجور ، كما أن عليه أن يشرف على نواحي النشاط في شركته أو بين شركته وغيرها في جهد يوجه إلى إيجاد قوة عمالية صالحة جيدة متفاهمة ، و يجب أن يكون أفقه من السعه

بحيث يمتد إلى خارج دائرة الصناعة فيساهم في نشاط البيئة وفي مسرح السياسة و ميدان التعليم و إن كان هناك من الأعمال ما يوصف بأنه عمل يستغرق طوال الوقت ، لا مجرد عمل يستغرق ثمانى ساعات في اليوم أو خمسة أيام في الأسبوع ، بل عمل متواصل ، لا حدود لابتدائه و لا لانتهاه فـهذا هو العمل الذي يصدق عليه الوصف .

ومن مهام مكتب العلاقات الصناعية إجراء المقابلات الشخصية الأولى اللازمة لعملية الكشف عن غير المرغوب فيهم أو غير المؤهلين من المتقدمين . فإن على المدير أن يتحقق من أن المتقدمين عندهم المؤهلات التي تنطبق عليها مواصفات الوظيفة و هذا يقتضى عند اختبارات الكفاية و القدرات قبل التعيين ، لا تنحصر مسؤوليته في إجراء الاختبارات بل إن عليه أن يختار من بين أنظمة الاختبار الموجودة ما ينطبق على وجه التحديد على حاجات شركته و سياساتها و شروطها أو أن يوسع برامج اختباره إذا لزم الأمر .

وحتى تتم عملية الاختبار يقوم المدير بإرشاد الموظف إلى الأعمال الضرورية التي يبدأ بها عمله وشرح سياسة الشركة وقوانينها ولوائحها ومزاياها ، وهكذا يقوم بعملية التثقيف الأولى للموظف و تتضمن متابعة الموظفين الجدد ، دراسة المواءمة بينهم و بين عملهم الجديد و اهتمامهم به وأصالتهم فيه ، وشعورهم نحوه وقدرتهم عليه .

وبعد أن ينهى الموظف الجديد فترة إختباره بنجاح يجب أن يفرد له سجل مختصر لتركيزه في عمله ، يتضمن إنتظامه في حضوره إلى عمله وعلاواته و تنقلاته ومخالفاته و جزاءاته و الثناء عليه ...

ويجب أن يكون في مكتب المدير موظف فى يلم إلماما تاما بالشئون القانونية الخاصة بتنظيم الأجور و المرتبات في الحكومة ، و بقانون العقود العامة و قانون العلاقات بين العمال و الإدارة و بنظم البطالة و العجز و نظم التأمين و قوانينه و قوانين تعويض العمال ، وإجراءات المصالحة و الوساطة و كل ما هو عرضة للتغيير والتبديل في التطبيق الإداري .

وبما يكمل يقظة المدير وإرشاده ، قدرته على وضع برامج التدريب و التمرين التي تشمل تدريب التلاميذ و تدريب الموظفين و تحسين الوسائل و توسيع مدارك رؤساء العمال و المشرفين في شأن علاقتهم بالعمال و الموظفين و تدفق الإنتاج ومراقبة نوعه وسياسة الشركة و تنظيمها و منتجاتها و صحة العمال و سلامتهم .

ويقوم مكتب مدير العلاقات الصناعية بتوجيه برامج الصحة والسلامة التي تشمل علاج مستشفيات وعلاج طبي ، كما يتعاون مع السلطات في ميدان الصحة والسلامة فيدرس أسباب الإنهاك و التبرم و التوتر العقلي والإجهاد العاطفي و الأمراض التي تنشأ عن العمل و الحوادث ومن أهم واجبات هذا المكتب أن يضع الخطط الكفيلة بتوفير السلامة والصحة و تحديد مستويات ذلك.

ومن الأهمية بمكان أن يختص مكتب العلاقات الصناعية بالعمل على توفير الميادين الترفيهية و الاجتماعية للموظفين ، فهذه خدمات بالغة الشأن ، وتشمل الحاجات والمزايا الاجتماعية ، النوادي الرياضية و الحدائق وفصول دراسة الهوايات الفنية ، ونوادي التصوير ، والرحلات و الشئون العائلية و النشرات و غير ذلك . إذ أن تقديم النصيح في الشئون الشخصية يخلق علاقة وثيقة بين الشركة وموظفيها ، لا تخلقها أية وسيلة أخرى .

ويسهر مكتب العلاقات الصناعية على توفير الراحة للموظفين " إنشاء كافيتيريا " بغير ربح وحجرات نظيفة نقية الهواء لتناول وجبات الطعام وتخصيص وقت لتناول المرطبات و دورات مياه نظيفة كافية ومغاسل وتسهيلات لتنقلهم و أماكن لوقوف سياراتهم .

إدارة المرتبات و الأجور :

من المعروف، أن ربح الشركة أو خسارتها يرتبط ارتباطا وثيقا بعمالها وبتكلفتها المادية ولهذا فان الاحتفاظ بشعور الاغتياب بين الموظفين في نفس الوقت الذي تجنى فيه الشركة ربحا معقولا يتطلب قدرا من العمل اكبر من مجرد الكلام والدعاية عن النوايا الحسنة أو الاعتذار لهذا وجب أن تكون الإرشادات والتوجيهات التي يقدمها مدير مكتب العلاقات الصناعية غاية في المهارة والنضج .

وما لم تكن مكاتب العلاقات الصناعية واسعة الخبرة لدرجة تجعل الشركة علم بسياسات الأجور والتوظيف السليمة العادلة ، الموظفون لا ينتظرون معاملة عادلة فحسب بل يطالبون بأجور مناسبة وفرض للترقية وتوكيد لاستمرارهم في عملهم بما يؤمن لهم ذلك وانعدام هذا النمط أو إهمال أهمية تنفيذه يوسع الفجوة بين العلاقات الصناعية والعلاقات العمالية .

كما أن إهمال شئون الموظفين يخلق الحاجة إلى قيام نقابة لهم ولتعمل جاهدة على إشباع حاجات أعضائها من الموظفين .

والإدارة الحكيمة تستجيب لحاجات موظفيها وتحفظ برصيد من مشاعر الموظفين نحو سياسة الإدارة وعملها ولا يستغرق تجميع جماعة قليلة وقتاً طويلاً حيث ينجح منظم النقابة في إقناع جماعة صغيرة من الموظفين لقيام لجنة تنظيمية من داخل الشركة نفسها وصحيح أن الموظف المخلص سوف يلتقي أذناً صماء إلى ما تدعيه النقابات ولكن استمرار الضغط من الداخل إلى جانب دعايات منظمي النقابات من الخارج لا يترك إلا مجالاً واحداً هو الخضوع لإغراء النقابات في النهاية .

٣ . ٢ . ٣ . ٣ . مفاوضات الإدارة

إن روح التحدي عند رجال الإدارة العليا فيما يتصل بمفاوضات العمل ظاهرة مفهومة ، فالإداري العادي الناجح أو المدير العام يعتقد أنه كفاً بل وأكثر من كفاء لمواجهة أى جماعة من مفاوضي الاتحاد أو أى مفاوض خارجي ، ألم يصل إلى مركزه هذا بخبرته وقدرته وكفايته ؟

لكن هذا الظن سرعان ما يتبخر بصطدم بتلك الصخرة العاتية من خبرة مفاوضي الاتحاد ، وقليل منهم من يعود إلى التفكير بأن دخول العمال في الاتحاد لم يكن إلا دليلاً دامغاً على انعدام بعد النظر وحسن التدبير عنده ولو أنه فكر بعض الشيء في حاجات عماله ورغباتهم وأصلح الظروف التي كانت تتطلب إصلاحاً لما كان هناك من الأسباب ما يدفع الإدارة إلى الوضع الذي تواجهه .

ومعظم رجال الإدارة يعوزهم الوقت والصبر ومهارة التفاوض ومعرفة القوانين العمالية والتقاليد الراسخة وما ينقصهم من حسن التصرف تضخمه خبرتهم الضئيلة في هذه الناحية . فرجل الإدارة وهو بعيد في مكتبه لا يعرف الروح السائدة كما يتسنى كيف يتصرف أن كل من يعرف كيف يتصرف وعلى مفاوض الإدارة أن يكون على صلة وثيقة بالعمال حتى يستطيع أن يحسب رغباتهم في ذكاء وفطنة ويجب أن تكون طريقته في عرض الأمور على مفاوضي الاتحاد أبعد ما تكون عن إصدار الأوامر أو القرارات النهائية ، أو أن يكشف عن ضعفه العاطفي باستعراض إرادته الحديدية ، وحيث أن مسألة تحويل العواطف للخير مسألة صعبة على رجل الإدارة فإن مهمته يجب أن تترك بتمامها لمدير العلاقات العمالية أو الصناعية . إن مدير العلاقات العمالية أو الصناعية ومساعديه على علاقة عملية أوثق بالمشرفين على العمال بحكم العمل الذي يؤدونه ، لذلك كان من الأمور الطبيعية أن يفسر سياسة الإدارة ، وأن يكون همزة الوصل في المفاوضات .

وبذلك يشترك فيها اشتراكا فعالا مجديا ، وعليه أن يتقدم المشورة والنصيحة لرجال الإدارة العليا عند تقرير سياسة شاملة للعمالة وبهذا يكون عضوا عاملا في الإدارة العليا .

ومن الظالم الصارخ له ولفريقه المتفاوض إن يمتنع عن تقديم مشورته وخبرته لفريقه فهى خبرة لها شكل فنى في المفاوضات العمالية .

من الأهمية البالغة أنه في أية مفاوضات تشترك فيها الإدارة يجب إن تقتصر حرية التعبير عند أعضاء فريق الإدارة على الاجتماعات التمهيدية لهم ، لا أن تمتد إلى لجنة التفاوض عن الاتحاد ، وبذلك يمكن تفادى البيانات المثيرة والعبارات الفجة الخطيرة ، فالحاجة إلى تقديم وجهة متينة ، حاجة قوية ملحة . ويجب إن يرأس المفاوضات متحدث فطن قدير ، أو رئيس يوزع الكلام في المناقشات المحددة على أعضاء فريقه المتخصصين في ميدان المناقشة وبذلك يتاح الكلام للرؤساء الذين يشغلون مناصب عالية والمروسين ، وكذلك المتخصصين في موضوعات البحث . ويسمح أحيانا للمراقبين - في شكل أعضاء الاتحاد أو المشرفين في " المصنع - الشركة " بحضور جلسات التفاوض للوقوف على طريقه العمل في المفاوضات . لكن هذا وإن بدا على أنه تعليم مفيد في العلاقات العمالية فإن نتيجة أقل شأنًا من الهدف المأمول من المفاوضات فحضور مراقبين يغرى المتفاوضين بالتفنن في التكلم والتوسع فيه على غير طائل ، ثم إن هؤلاء المراقبين لا يفيدون من المناقشات إذا حضروا الجلسات جميعها ولا ضرورة لذلك لأن كثيرا من الجلسات تمضى في الاتفاق على بنود بسيطة كالبنود التي تختص بالإجازات .

والمراقب بعد أن يقضى ساعات يستمع إلى مناقشات قد لا يرى فيها ما يهمه ، قد يحس إحساس الضيق لعدم تقدم المفاوضات ولا بد أن يبلغ ذلك في صور غير صحيحة لأعضاء الاتحاد ، ومن ناحية أخرى إن الخير ألا يسمح للمشرفين بحضور هذه الجلسات لأسباب عديدة ، فقد يرون المتفاوضين عن الشركة لأول وهلة يتراجعون أمام مندوبي الاتحاد .

أن أفضل وقت وانسبه لتدريب المشرفين على الإدارة والتكتيك هو الوقت الذي يلي التعاقدات مباشرة وفي جلسات خاصة بموظفي الإدارة وحدهم على أن يلي ذلك وبأسرع ما يمكن تقديم كتيب يحوى سياسة الشركة وإدارتها ويوضح المبدأ الذي يفسره كل بند من بنود العقد (التعاقدات) والطريقة التي تعالج بها كل مشكلة تنور من جراء تفسير البند .

٣.٣.٢.٤. الإضراب عن العمل (٨)

صدر قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ولم يتضمن أى إشارة إلى حق الإضراب تمشيا مع القانون ، رقم (٢) لسنة ١٩٧٧ بشأن أمن المواطن الذي يحرم الإضراب بل ويجعله خيانة معاقبا عليه إذا رُئى عدم النص على هذا الحق اكتفاء بتركه لحكم القواعد العامة وقد تم إلغاء هذا النص بمقتضى القرار بقانون رقم ١٩٤ لسنة ١٩٨٣ وبإلغاء هذا النص أصبحت نصوص قانون العقوبات هي وحدها التي تحكم الإضراب .

ومن ثم ينبغي على الحكومة أن تحدد قواعد وشروط حق الإضراب خاصة وأن الإضراب بمعناه العام هو امتناع العمال امتناعا جماعيا عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال ولا يشترط أن يشمل الإضراب جميع عمال المنشأة بل يكفي أن يمتنع نفر منهم عن العمل ولو كانوا أقلية ولا يلزم أن يكون الامتناع عن العمل لمدة طويلة ولا أن يكون كلها بل قد يقع لفترة قصيرة ولمدة ساعات ويجب عدم التعسف في استعمال هذا الحق بأن يتعد عن التخريب بل يكون إضرابا سلبيا مع عدم المساس بالخدمات العامة الفردية .

وأخيرا وتمشيا مع ما قرره مشروع قانون العمل الموحد من تقرير حق الإضراب وما جعله من وضع تقرير الإضراب بين يدي النقابة العامة المختصة .

جاءت التعديلات لتقرر أن من بين اختصاصات اللجنة النقابية المستحدثة الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقا للضوابط التي ينظمها قانون العمل وإنشاء صناديق نجاة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب .

٣.٣.٢.٥. التوقف عن العمل (٨)

المقصود بتوقف العمل هو الإغلاق للمنشأة مؤقتا أو نهائيا سواء كان هذا الإغلاق شاملا للمنشأة كلها أو جزء خاص ببعض أقسامها ويترتب على غلق المنشأة توفير جميع العمال وبعضهم وحرمانهم من الأجور من ناحية أخرى هذا ويؤثر الغلق على معدل الإنتاج .

ولهذا نصت المادة رقم ٧ من قانون العمل يعد قرار رئيس مجلس الوزراء بتشكيل لجنة البت في طلبات المنشأة لتوقف العمل كليا أو جزئيا لتغيير حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بما يحدد القرار اختصاصات هذه اللجنة والإجراءات الخاصة بها والوزارات والهيئات التي تمثل فيها .

ولا يجوز لمصاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها إلا بعد الحصول على موافقة هذه اللجنة .

ولقد اصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم ٣٠١ لسنة ١٩٨٢ بتشكيل لجنة في نطاق كل محافظة للبت في طلبات المنشآت المشار إليها في المادة ١٠٧ من القانون ومتضمنا جواز التظلم لكل ذي مصلحة من قرار هذه اللجنة إلى اللجنة المركزية للتظلمات بوزارة القسوى العاملة والهجرة .

٣.٣.٣. التشريعات العمالية (١٠)

مقدمة تحكم علاقات العمل في أى مكان عدة تشريعات أساسية فضلا على تشريعات خاصة ببعض ذات العاملين .

والمنازعات العمالية ليست كلها من طبيعة واحدة لكن بعضها ذو طبيعة فردية أى تتعلق بعامل فرد والبعض الآخر ذو طبيعة جماعية ومما تم ذكره في كتاب منظمة العمل العربية وبخصوص التشريعات الحالية نستعرض فيما يلي تطور التشريعات وظهورها في مصر .

٣.٣.٣.١. مفهوم وتطور التشريعات العمالية في مصر

تشريعات العمل هي مجموعة القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل التابع لتلك العلاقات التي تتولد من عمل شخص لحساب شخص آخر ، طبعى أو اعتباري في مقابل أجر ، متى توافرت رابطة التبعية بين العامل ورب العمل .

وتشمل علاقات العمل تلك العلاقات التي تتولد عن عقد العمل كأثر من آثاره ، أو لم يكن العقد هو المصدر المباشر للالتزام الناشئ عنها وإنما كان مصدرها النص القانونى سواء علاقات فردية في عقد العمل الفردى أم علاقات جماعية كما في عقد العمل المشترك ، أو فيما يتولد عن النشاط النقابى من روابط بين العمال وأرباب الأعمال .

وإذا كان اصطلاح التشريعات العمالية إنما ينصرف الذهن بصدده إلى التشريعات التي تحكم علاقات العمل في القطاع الخاص أساساً لأنها التي تكون أساس علاقة العمل فيها العقد المبرم بين رب العمل والعامل إلا أن التشريعات التي تحكم نظام العاملين المدنيين في الدولة والهيئات العامة تعتبر أيضاً من التشريعات العمالية فهي تحظى بذات الاهتمام الذي تحظى به تشريعات العاملين بالقطاعين العام والخاص .

بدء ظهور تشريعات العمل في مصر :-

لم تعرف مصر تشريعات العمل بالمعنى الحديث الا من أوائل هذا القرن ، مع وجود لوائح تحكم علاقة العاملين المدنيين بالدولة ولا يمكن اعتبارها من قبل التشريعات العمالية المتكاملة لأنها كانت تشمل على بعض الاحكام الأساسية لنظام التوظيف فقط .

وقد كان نظام العمل في القرن الماضي يقوم على أساس نظام طوائف المهن ، فلكل مهنة شيخ يتولى كل شئونها : يحدد قواعد تنفيذ العمل والأجور وتوقيع العقوبات ، وهو الذي يصنع نظام الترقى بين أهل الطائفة من صبي إلى عامل إلى عريف أو معلم وكذلك كان يتولى جباية الضرائب المفروضة على أهل الطائفة . فقد كان هو المرجع في كل ما يتعلق بشئون المهنة . وكان هذا النظام شبيها بنظام الطوائف المعمول به في أوروبا .

لم تكن مصر تعرف من تشريعات العمل سوى المواد الخمس التي كان يتضمنها التقنين المدني الأول الذي صدر سنة ١٨٨٣ وكانت تلك المواد تحت عنوان "عقد إيجار الأشخاص" وقد احتذى المشرع في صياغتها بنصوص التقنين المدني الفرنسي الصادر قبلها بثلاثة أرباع القرن .

غير أن المشرع المصري ألغى نظام الطوائف وأعلن مبدأ حرية العمل ومزاولة المهن وذلك بالمرسوم الصادر في ٩ يناير سنة ١٨٩٠ وكان يسمى "الباتنتا" ، ومع بداية هذا القرن وبدء دخول الصناعة الحديثة مع رؤوس الأموال الأجنبية وبظهور المشروعات التي أنشأها بنك مصر فقد بدا المشرع في الاهتمام بالتشريعات العمالية . وبدأ بالتى تمس الفئات الأولى بالرعاية .

فاصدر القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩ بشأن تشغيل الأحداث في محالج القطن ثم مد سريانه لخللات كيس القطن سنة ١٩٢٤ وإلى معامل الدخان والسجائر سنة ١٩٢٦ .

ولم ينشط المشرع في سن القوانين الخاصة بالعمل إلا بعد إنشاء الإدارة الحكومية المختصة بالإشراف على شئون العمل ومراقبة تطبيق التشريعات المتعلقة به في سنة ١٩٣٠ وصدرت عدة تشريعات بشأن إصابة العمل والتأمين الإجباري ضد حوادث العمل وصدر أول قانون للنقابات العمالية برقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ ، ثم قانون عقد العمل الفردى رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ مع بداية الثورة سنة ١٩٥٢ صدرت مجموعة من التشريعات العمالية ، وصدرت بمناسبة التأمينات وقوانين

يوليو سنة ١٩٦١ التي أطلق عليها " التشريعات الاشتراكية " عدة تشريعات عمالية تحكم علاقات العاملين بالقطاع العام الذي تزايد وتنامي .

ولعل القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ يعتبر أول قانون كبير يتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة وقد دخل على التشريعات العديد من التعديلات وصدرت عدة تشريعات متكاملة بعد ذلك حتى وصل الأمر إلى ما هو عليه الآن .

٣.٣.٢. تعريف التشريعات العمالية

قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١

تعريف قانون العمل " تشريع العمل (١١)"

هو مجموعة القواعد والقوانين التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام إنسان بالعمل لحسلب شخص خاص تحت سلطته وإشرافه مقابل أجر يدفع له .

أهداف التشريع العمالي :

- ١- كفالة العمل لكل مواطن .
- ٢- ضمان حرية الفرد في اختيار العمل المناسب له .
- ٣- ضمان حد أدنى للأجور .
- ٤- توفير ظروف العمل المادية .

إذن للقانون أهداف اجتماعية واقتصادية

مصادر قانون العمل :

- ١- التشريع
- ٢- العرف
- ٣- العدالة
- ٤- المصادر المهنية والحرفية

نطاق تطبيق قانون العمل :

الأصل ينطبق قانون العمل على علاقات العمل الوضعية بحيث يكون القسانم بالعمل شخصاً طبيعياً ويكون صاحب العمل شخصاً خاصاً طبيعياً أو اعتبارياً ويجب توافر شرطين :

الأول : أن يؤدي العامل عمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل (التبعية)

الثاني : أن يحصل العامل على مقابل للعمل وهو الأجر

التزامات العامل :

- أداء العمل

.. إطاعة أوامر رب العمل

.. المحافظة على أسرار العمل

.. عدم منافسة رب العمل

.. تنظيم وقت العمل ويشمل :

الحد الأقصى لساعات العمل

فترات الراحة

الحد الأقصى لبقاء العمال في مكان العمل

إغلاق المنشأة يوما كاملا في الأسبوع

الراحة الأسبوعية

الحصول على الإجازات ويشمل :

العارضة - الاعتيادية - المرضية - الأعياد -

الحج - الوضع - رعاية الطفولة -

التزامات صاحب العمل :

- الالتزام بنقل العمال وإعادة تقيم

" بتوفير وسائل الانتقال اليومي

" بتوفير الغذاء والسكن

" بالتسوية بين العمال

" بتوفير دار الحضانة

" بتوفير الرعاية الصحية للعمال

" بتقديم الخدمات الاجتماعية الثقافية

" بالوفاء بالأجر وملحقاته والتي تشمل :

العلاوات الدورية والبدل - علاوة غلاء المعيشة - النسب المتوية

والأرباح والمزايا العينية - العمولة العينية .

الجماعية ، كما صدقت مصر على الاتفاقيتين العربيتين رقم (١) ورقم (٦) الخاصتين بمستويات العمل العربية والتي نصت نصوصها على نقابات العمل ومنظمات أصحاب الأعمال وعقود العمل المشتركة وتسوية المنازعات وبذلك يتضح أن مشروع قانون العمل الموحد وقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من القوانين المتطورة التي أخذت بما تضمنته اتفاقيات العمل الدولية والعربية التي صدقت عليها مصر من الناحيتين التشريعية والتطبيقية .

ومن أهم العوامل التي يجب توافرها لنجاح المفاوضة الجماعية .

- ١- أن يكون المفاوض على علم بالمبادئ الاقتصادية الأساسية والأوضاع السائدة في الصناعة مع العلم الزام بأرباح وخسائر المنشأة والاستعانة بالإحصائيات والإلمام بالمبادئ العامة التي استقرت عليها قرارات هيئات التحكيم والعرف المتبع بالنسبة لعمال هذه الصناعة واختيار الوقت المناسب .
- ٢- المفاوضة الجماعية تستلزم وجود نقابات عمالية قوية تضم غالبية العمال وتتمتع بسلح يمكنها من التأثير على أصحاب الأعمال من ناحية وإلزام العمال باحترام نصوص الاتفاقيات الناجمة عن هذه المفاوضات من ناحية أخرى .
- ٣- ضرورة توافر الثقة بين طرفي الإنتاج وإقناعها بأن مجرد الدخول في هذه المفاوضات يعنى انه في الإمكان تسوية مواضع الخلاف بينهما بالتراضي وتنازل كل منهما عن بعض مطالبه تمهيداً للوصول إلى تسوية ودية .
- ٤- عدم التدخل المستمر في تنظيم علاقات العمل إذا أن المشرع غالباً ما يتدخل باستمرار وبطريقة تفصيلية في تنظيم كل ما يتعلق بعلاقات العمل مما يؤدي إلى تضيق مساحة التفاوض .
- ٥- أن تكون المطالب العمالية موضوع المفاوضة واقعية وجادة ويمكن تلبيةها . إذ أن التقدم بطلبات لا تتوفر فيها هذه الصفات يؤدي إلى عدم إجابتها مما يضعف ثقة العمال في النقابة وكذلك أمام صاحب العمل .
- ٦- إن يتق العمال في النقابيين الذين يقومون بالتفاوض عنهم وذلك بأن يترك لهم العمال حرية القبول، أو الرفض للحصول لحل وسط يحقق مصلحة الطرفين .

ولاشك أن المفاوضة الجماعية في تسوية المنازعات العمالية طريقة مرنة من طرق اتخاذ القرار في كل ما يتعلق بشروط العمل وظروفه من أجر وعلاوات وتعويضات وإجازات وساعات عمل .

وقد نصت المادة ٩٥ من قانون العمل الحالي بأنه في حالة عدم توصل الطرفان المتنازعان إلى تسوية النزاع كلياً أو جزئياً أو رفض أحدهما سلوك طريق المفاوضة الجماعية جاز لأي منهما طلب عرض النزاع على : اللجان المحلية أو المجلس المركزي لتسوية المنازعات التي يصدر بتشكيلاتها وبيان اختصاصاتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة . ونفاذاً لذلك صدر قرار وزير القوى العاملة رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٢ في شأن اللجان المحلية والمجلس المركزي لتسوية المنازعات .

أما عن مشروع قانون العمل الموحد والمفاوضة الجماعية فقد استحدثت نظاماً جديداً للمفاوضة لم يعرفه القانون الحالي ولأهمية هذا الموضوع فقد استنوذ علسي بامسأ كاملاً و لهذا فقد ورد موضوع المفاوضة في الباب الثاني من المادة ١٤٦ حتى المسادة ١٥١ كما يلي :

مادة ١٤٦ : المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل :

- أ- تحسين شروط وظروف العمل و أحكام الاستخدام .
 - ب- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لمدال المنشأة .
 - ج- تسوية المنازعات بين العمال و أصحاب الأعمال .
- مادة ١٤٧ : تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع المنشأة - - - - - أو المهنة أو الصناعة أو على المستويين الإقليمي والقومي .
- مادة ١٤٨ : يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشآت والنقابة العامة وبين صاحب العمل .

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال ثلاثة منهم يختارهم عمال المنشأة واثنين يمثلان النقابة العامة المعنية ، وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم اقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية ويعتبر ممثلو التنظيم النقابي ومنظمة أصحاب الأعمال مفوضين قانوناً في ذلك .

مادة ١٤٩ : يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة ويجوز لصاحب العمل أو ممثلو التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال .

ويكون على الاتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال تقديم البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة واللازمة لحسن سير المفاوضات الجماعية ولها الحق في طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية ويراعى في جميع البيانات والمعلومات المطلوبة أن تكون أساسية ولا غنى عنها ويؤدي افتقادها إلى إعاقة السير في المفاوضة .

مادة ١٥٠ : يحظر على صاحب العمل أثناء سير المفاوضات اتخاذ إجراءات أو قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض إلا إذا دعت إلى ذلك ضرورة عاجلة وأن يكون ذلك بدسفة مؤقتة .

مادة ١٥١ : في حالة نجاح المفاوضات تسجل النتيجة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والأوضاع الخاصة بالاتفاقيات الجماعية الواردة في هذا القانون .

أما إذا لم يصل المتفاوضون إلى اتفاق كان لأي من الطرفين في هذه الحالة أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة كطرف محايد للوساطة والتقريب بين وجهات النظر والوصول إلى اتفاق .

٣.٣.٤. دور الدولة والمفاوضة الجماعية (١٠)

رغم أن المفاوضة الجماعية تعتبر لب العمل النقابي إلا أننا لا يمكن أن نغفل دور الدولة كحكم بين الأطراف المتفاوضة علاوة على قيامها بمسئولية الحماية اللازمة للمواطنين عموماً وللأطراف المتفاوضة خصوصاً .

كما أنه من المعروف أن الدولة بالنسبة لغالبية الأقطار على ساحة العالم كله تعتبر اكبر صاحب عدل فهي توظف العاملين في دواوينها ومؤسساتها واتساع دائرة الخدمات التي تقدمها للحكومات لمواطنيها تحتاج إلى أعمال شاملة من الإداريين والمكتبيين وغيرهم من عمال الخدمة المدنية ومنذ نهاية الحرب العالمية الثانية وعمال الخدمة المدنية ينخرطون طن تحت ملك العضوية للنقابات العمالية . رقد شهد هذا القطاع الخدمى تطورات هائلة فيما يتعلق بالعضوية النقابية في هذا الميدان كذلك فان تطور ونمو النقابات في القطاعات الحكومية و الخدمة أدى إلى المطالبة بالحقوق المشروعة في الاعتراف وبالتالي حق التفاوض جماعيا وفي الواقع فان المطالبة بهذه الحقوق

أدى إلى نزاعات في كثير من الدول تفاوتت حدتها من مكان إلى آخر ، حينما رفضت بعض الحكومات المعنية هذا الحق بحجة أن العاملين في مجال الخدمة العامة أو المدنية لهم وضع يميزهم عن غيرهم ، وهو بالتالي يمنعهم من تكوين النقابات أو من التفاوض جماعياً أو منهما معاً . إلا أنه حدث في بعض الدول وأن كان قليل المطالبة بهذه الحقوق لم تواجهها مشاكل تذكر وخاصة تلك الدول التي اعترفت ولسنوات طويلة بحق مشاركة العاملين في تحديد المرتبات وشروط العمل .

ولعل الاتفاق الدولية رقم (١٥١) الصادرة من منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٧٨ تعتبر من وجهة نظر العاملين في القطاعات الحكومية أو الخدمة العامة إنجازاً عظيماً ، حيث تعترف بحق هؤلاء في الانضمام للنقابات العمالية وكذلك الحق في المشاركة مع السلطات المعنية في تحديد شروط العمل . كما أن هناك أساليب كثيرة تجعل الدولة طرفاً في عملية المفاوضة الجماعية . فهي قد تضع القواعد المنظمة وقد تسمح ببعض الأفعال والتصرفات بينما تمنع أو تحرم البعض الآخر أحياناً وتحدد بعض الموضوعات التي لا يجوز للمتفاوض تناولها وقد ترتب على ذلك حدوث سلسلة من التسهيلات التي يمكن استخدامها واللجوء إليها في حالة تعثر أو انهيار المفاوضات .

وحيث أن المفاوضة تدور داخل إطار اجتماعي ولا تدور في فراغ أصبح من المهم أن يسود مناخ معين يلتقي فيه أصحاب الأعمال كأشخاص لهم مصالح مختلفة بل وتتعارض أحياناً ويجب على كل طرف أن يبدي استعداداً للاستماع إلى الطرف الآخر حتى يمكن أن تتم مفاوضة جماعية نزيهة . وعلى ذلك ينبغي أن تبذل كل الأطراف المعنية بما في ذلك الحكومة الجهود المخلصة لخلق المناخ الجيد وتوفير الظروف التي تسمح بتطبيق المفاوضة الجماعية بحسن نية ، وهنا يجب أن يوجد على الأقل إطار للمفاوضة تضعه السلطات العامة إلا أن المفاوضة ذاتها يجب أن تجري بحرية كاملة .

كما أن المفاوضة يجب النظر إليها على أنها مكملة للتشريع وليست بديلاً عنه وإنما يجب أن تستخدم لتحسين ظروف العمل بمستوى أعلى من الحدود الدنيا تحددها القوانين وفي بعض الحالات تتدخل الدولة بالتشريع مثلاً لمنع تشغيل الأطفال وهنا يكون القانون هو وسيلة الحسابات الأساسية وربما الوحيدة والنقطة الأساسية هنا هي أن الدولة يمكن النظر إليها على أنها مسئولة عن تنظيم الكثير من النواحي الأساسية في مجتمع العمل ولكن يترك الباب مفتوحاً للعامل وأصحاب الأعمال لكي يتفقا على معايير ومعدلات أفضل تفوق الحدود الدنيا المحددة بالقانون كلها أمكن ذلك .

٣. ٣. ٥. دور النقابات العمالية والمفاوضة الجماعية (١٤)

صدر قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٠ وقد تم تعديله بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ وكذلك بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ ومن أهم ما استحدثه القانون، رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ هو تعديل المادة ١٤ وحيث كان القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٠ يسند إلى النقابة العامة وحدها إبرام عقود العمل المشتركة على مستوى المهنة أو الصناعة الخاصة وكان هذا الوضع منتقداً إذ كان يتجاهل دور اللجنة النقابية التي هي عملاً الأقدر على فهم ظروف المنشأة وشروط العمل بها ومن ثم الأقدر على الدفاع عن مصالح العمال وحماية حقوقهم لذلك فإن النص على صورته الحالية أكثر واقعية إذ قرر أن تشارك النقابة العامة مع اللجان النقابية في إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة .

كذلك تعديل المادة ١٤ الخاصة بتنظيم حق الإضراب وتمشياً مع ما قرره مشروع قانون العمل الموحد من تقرير حق الإضراب وما جعله من وضع تقرير الإضراب بين يدي النقابة العامة المختصة . جاءت التعديلات لتقرر أن بين اختصاصات اللجنة النقابية ليس فقط الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التي ينظمها قانون العمل بل وكذلك إنشاء صناديق لمواجهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب .

وتبدو أهمية هذه التعديلات من حيث أنه ولأول مره تظهر الأحكام صراحة سواء في قانون النقابات أو في مشروع قانون العمل الموحد وبعد إصدار مجلس الشعب لقانون النقابات رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ مؤشراً على قبوله تقرير حق الإضراب قانوناً وبالتالي فلن يكون هناك عائق لا قراراه حين مناقشة مشروع قانون العمل الموحد .

ومشروعية الإضراب قد تقررت منذ صدور حكم المحكمة ببراءة عمال السكك الحديدية الذين اضربوا حيث، وردت حيثيات الحكم أن مصر مصدقة على الاتفاقية الخاصة بالحدوث الاقتصادية والاجتماعية والنقابية لعام ١٩٦٦ حيث أصبحت جزء من التشريع الوطني .

٣. ٣. ٦. دور وزارة القوى العاملة والهجرة

- تقوم ببحث وسائل تنظيم وتدعيم العلاقات الدولية وتمثيل مصر وتواجهها بالهينيات والمؤتمرات .
- التدخل لتسوية المنازعات العمالية التي تنشأ بين أقطاب المساومة الجماعية .

- رفع الكفاءة للسماح للمصريين في مختلف جهات عملهم عن طريق اشتراكهم الإجباري في النقابات الخاصة .
- ومن هنا يتضح دور الوزارة الفعال في تعزيز الجوانب الاجتماعية في برامج وسياسات الإصلاح الإقتصادي والهيكلية لمواجهة التحديات التنموية الناجمة عن المتغيرات العالمية، بما يحقق نهضة في بناء اقتصاد مصرى متين قادر . وذلك عن طريق إصدار التشريعات المتطورة لصالح مختلف الفئات لحل المنازعات تمتد لإعداد دراسات وبحوث تماثل هذه التشريعات العمالية لكونها المحور الأساسي لنشر المفاهيم الأساسية للحريات النقابية والمفاوضة الجماعية والأساليب المثلى لممارستها وتوطيد العلاقات بين الأقران الثلاثة لخلق الاستقرار والوئام لصالح الإنسان كعنصر عمل و إنتاج وبناء .
- التطوير لتحقيق الاستقرار لعلاقات العمل وإرساء السلم الاجتماعى كآساس في فض المنازعات الجماعية كأداة لسياسات التنمية .

٣. ٣. ٤. معايير العمل الدولية والعربية

تحقيقاً للميثاق العربي للعمل والأهداف التي تضمنها دستور منظمة العمل العربية الرامية لتحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين شروط وظروف العمل .

والوصول إلى مستويات متماثلة في العمل تمهيداً لتوجيه تشريعات العمل العربية كلما أمكن ذلك ووصولاً لذلك أصدرت منظمة العمل العربية حتى الآن (١٧) اتفاقية و(٧) توصيات تعالج بعض الجوانب التشريعية ذات العلاقة بالعمل والعمال في مجالات تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية والحقوق والحريات النقابية والتدريب وسعيًا لتفعيل أثر هذه الاتفاقيات والتوصيات وشروط وظروف علاقات العمل في الدول العربية وضعت منظمة العمل العربية في خططها عدة دورات متخصصة لمعايير العمل العربية والدولية وبمشاركة ثلاثية من أطراف الإنتاج - حكومات - أصحاب عمل - عمال .

ونتناول الآن وعلى ضوء ما جاء في كتاب مكتب العمل العربي ومكتب العمل الدولي بشأن معايير العمل العربية والدولية وأثر مبدأ أو تجربة الثلاثية في أد رادو تنفيذ تلك المعايير .

٣. ٣. ٤. ١٠ معايير العمل الدولية والعربية (١٥) :

يستخدم عادة تعبير الثلاثية بمعناه الواسع ويشير إلى أي نظام اقتصادي واجتماعي تزلف فيه الدولة وأصحاب العمل والعمال أطرافاً منفصلة ، أى أطرافاً مستقلة عن بعضها البعض ، يمارس كل منها دوراً محدداً و يستخدم تعبير الحوار الاجتماعي بمعناه الواسع أيضاً كمرادف ، في واقع الأمر لتعبير " العلاقات الصناعية " .

ثمة روابط وثيقة بين الثلاثية والحوار الاجتماعي ، فالثلاثية هي من جهة ، شرط مسبق لأي حوار اجتماعي فعال ، كما هي من جهة أخرى ، ما يولد هذا الحوار .

كما أنه هناك إتفاقاً عاماً على الصعيد الدولي حول ضرورة تشجيع الثلاثية من أجل تيسير الحوار الاجتماعي الفعال . ومع ذلك فإن التوافق النظري حول معنى المبادئ لا يعنى بالضرورة أن هذه المبادئ تطبق في الواقع .

وتواجه بلدان كثيرة اليوم مشاكل عمل خطيرة يعود بعضها الى تزايد معدل البطالة و تراجع الأجور و ظروف العمل والفوارق المتزايدة في توزيع الدخل و تزايد التوتر الاجتماعي و تختلف ردود فعل الحكومات بأوساط أصحاب العمل و العمال على حل هذه المشاكل .

٢٠٤٠٣٠٣ الثلاثية اطار للحوار الاجتماعي :

تمارس الثلاثية من عدة عقود في بلدان اقتصاد السوق الصناعية و تنفق تقدماً واسعاً في بلدان أوروبا الشرقية ، وذلك منذ بدء الإصلاحات السياسية فيها ، وكانت الثلاثية غير معروفة تقريباً لدى الأنظمة الشيوعية السالفة لعدم التمييز بين الدولة و صاحب العمل (والسبب الرئيسي لهذا هو الملكية العامة لوسائل الإنتاج) ولكون النقابات مجرد أدوات لنقل قرارات الحزب الحاكم .

وحققت الثلاثية مؤخراً تقدماً في أفريقيا و آسيا و أمريكا اللاتينية و في العالم العربي ، حيث كانت الحكومات في بعض بلدان هذه المناطق تمارس رقابة شديدة على كافة المجالات السياسية و الاقتصادية بشكل يحد كثيراً من إمكانية تطور المنظمات النقابية و منظمات أصحاب العمل ، إلا أن كثيراً من هذه البلدان شهدت مؤخراً تغييرات كبيرة في هذا المضمار ، ونبغي النظر إلى هذه التغييرات في سياق التوجه العالمي نحو الديمقراطية السياسية و التحرير الاقتصادي الذي بدأ مع بعض الإصلاحات السياسية .

والواقع أن ثمة صلة بين الثلاثية من جهة و الديمقراطية السياسية و اقتصاد السوق من جهة أخرى فالثلاثية في حقيقتها ما هي إلا نقل للمبادئ الكامنة في الديمقراطية السياسية و اقتصاد السوق . وخاصة مبادئ الحرية و التعددية و مشاركة المتأثرين بهذه القرارات في إتخاذها . ولئن يكون بوسع أي بلد يرغب في اعتماد الديمقراطية السياسية و اقتصاد السوق الاحتفاظ عليهما إلا أن يعتمد الثلاثية و يربعاها . و تدل تجربة كافة البلدان على استحالة الفصل بين الديمقراطية السياسية و اقتصاد السوق و الثلاثية و على عدم إمكانية تحقيق أي منهما بمعزل عن الآخرين .

وليست الثلاثية مجرد شرط مسبق للديمقراطية السياسية و اقتصاد السوق بل إنما قادرة على الإسهام في تطوير و تنفيذ القرارات و السياسات الكفيلة بالتوفيق بين متطلبات التنمية

الاقتصادية و الحماية الاجتماعية و يمكن تيسير التوفيق بين هذه المصالح عن طريق مختلف أشكال الحوار الاجتماعي .

وتجدر الإشارة إلى أن عدداً من البلدان لجأت في سعيها لما سبق إلى اعتماد شكل معين من أشكال الحوار الاجتماعي هو المشاورات و المفاوضات الثلاثية و خاصة في الفترات التي واجهت فيها هذه البلدان أوضاعاً صعبة . مثال ذلك المشاورات و المفاوضات التي عقدت بشكل دوري في عدد من بلدان اقتصاد السوق الصناعية وخاصة في أوروبا الغربية و ذلك خلال الخمسين سنة الأخيرة .

كذلك جرت مثل هذه المشاورات و المفاوضات بين حين و آخر في عدد من بلدان أوروبا الشرقية و الشرقية في الفترة التي أعقبت إغيار الأنظمة الشيوعية .

ومن تجارب كافة هذه البلدان ما يثبت أن المشاورات و المفاوضات توفر فرصاً ملائمة من أجل وضع الترتيبات المقبولة لدى كافة الأطراف .

يتبين مما سبق أنه لا بد من أجل إنجاح الثلاثية من توافر شرطين إثنين : أي، وجود الأطراف الثلاثة و تنظيم الحوار الاجتماعي على نحو فعال :

أولهما : أنه لا يكفي لضمان حسن سير الحوار الاجتماعي أن نضع الأطر المؤسسية بشكل خاص أن تعي بأنه مهما اختلفت مصالحها فإنها جميعاً تتعاون أساساً في عمل مشترك . وهذا يعني ضرورة القيام توافق بين كافة الأطراف حول السمات الأساسية للتنظيم السياسي و الإقتصادي والاجتماعي ، وضرورة التصميم على المساهمة في تطوير المجتمع و المحافظة عليه أيّاً كانت التضحيات .

ثانيهما : إن البحث عن أشكال الحوار الاجتماعي الملائمة هو تحد دائم لم يتم بعد العثور على حل حاسم له حتى في البلدان ذات التقاليد الثلاثية الراسخة . ويعني هذا عدم وجود نموذج واحد للثلاثية يمكن نقله من بلد إلى آخر . فالثلاثية شأنها شأن الحرية

و التعددية و المشاركة الديمقراطية للأفراد ليست بمسلمات ، و على كل بند أن يبدل جهوداً حثيثة للتوصل إلى سبيله الخاص لبلوغها .

٣٠٤٠٣٠٣ الثلاثية في منظمتي العمل الدولية و العربية :

تتميز منظمتا العمل الدولية و العربية عن غيرها من المنظمات بهيكلتها الثلاثي ، حيث أنها تجمع تحت مظلتها الحكومات ، وأصحاب العمل ، و العمال ، ليشاركوا في أعمالها وفي وضع سياستها وتحقيق أهدافها على قدم المساواة وتؤدي المنظمتان عملهما من خلال الهيئات الثلاث التالية :

١- مؤتمر العمل :

يعقد مؤتمر العمل الدولي سنوياً في جنيف خلال شهر يونيو و لكل بلد عضو الحق في إرسال أربعة ممثلين للمؤتمر العام : إثنان عن الحكومات ، وواحد عن أصحاب العمل ، وواحد عن العمال ، حيث يتمتع كل منهم بحق الإدلاء بالرأى و التصويت بشكل مستقل ، كما أن عدداً من المنظمات الدولية و الإقليمية و الحكومية و غير الحكومية بإمكانها في أن تشارك في أعمال المؤتمر بصفة مراقب .

أما مؤتمر العمل العربي فيعقد سنوياً في مارس ويتكون من مجموع وفود الدول العربية الأعضاء بواقع أربعة مندوبين لكل دولة : إثنان عن الحكومات ، وواحد عن أصحاب العمل ، وواحد عن العمال .

٢- مجلس الإدارة :

هو الهيئة التنفيذية لمنظمتي العمل الدولية و العربية يتم انتخاب أعضاء مجلس إدارة منظمة العمل الدولية مرة كل ثلاث سنوات ويتكون حالياً من ٥٦ عضواً ٢٨ يمثلون الحكومات ، ١٤ يمثلون أصحاب العمل ، ١٤ يمثلون العمال .

أما مجلس إدارة منظمة العمل العربية فيتكون من أربعة مندوبين أصليين عن الحكومات ، إثنان من مندوبي أصحاب الأعمال ، و إثنان من مندوبي العمال ، و مستقل كـسل فريقي من الأطراف الثلاثة باختيار مندوبيه لتمثيله في عضوية مجلس الإدارة .

٣- مكتب العمل الدولي ومكتب العمل العربي :

يعتبران الأمانة العامة لكل من منظمة العمل الدولية و العمل العربية وهما يقومان بإعداد الوثائق و التقارير اللازمة للمؤتمرات و الإجتماعات التي تنظمها المنظمتان و يعمل المكتبان بتعاون وثيق مع الإدارات الحكومية المتمثلة بوزارات العمل و الشؤون الاجتماعية ومع منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال .

٤٠٤٠٣٠٣ التشاور الثلاثي في مضمون إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية :

هناك أكثر من ٦٠ إتفاقية دولية تفرض مشاوره منظمات أصحاب العمل والعمال قبل إعداد وتبنى التدابير التشريعية أو التنظيمية التي من شأنها تنفيذ بنود تلك الإتفاقيات .
وهناك حوالي ١٥ إتفاقية دولية تلزم إنشاء لجان أو هيئة ثنائية أو ثلاثية أو استشارية بالاشتراك مع ممثلين عن أصحاب العمل والعمال، بغية تنفيذ بنود تلك الاتفاقيات . أغلب هذه الاتفاقيات تفرض تمثيل أصحاب العمل والعمال على قدم المساواة .
وهناك أيضا حوالي ٢٠ إتفاقية دولية تفرض مشاوره منظمات العمل والعمال عند إتخاذها عن طريق القوانين أو اللوائح أو أية طريقة أخرى - ما قد يلزم من خطوات لتنفيذ بنود تلك الاتفاقيات .

إتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية) سنة ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) وتوصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية) سنة ١٩٧٦ (رقم ١٥٢) .
أكد مؤتمر العمل الدولي مراراً أهمية إسهام أصحاب العمل والعمال في تنفيذ الإتفاقيات و التوصيات ، و على الأخص في القرارين المعتمدين لسنة ١٩٧١ و سنة ١٩٧٧ اللذين يناديان بتعزيز الثلاثية ويشكل اعتماد المؤتمر لاتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية لسنة ١٩٧٦ رقم ١٤٤) وتوصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٧٦ رقم ١٥٢) عنصراً هاماً في الأنشطة المكثفة التي تبذلها منظمة العمل الدولية لتعزيز الثلاثية على الصعيد الوطني و الدولي في جميع المجالات التي قم المنظمة .
تعهد الدول المصدقة على الاتفاقية رقم ١٤٤ بأن تضع تدابير تؤمن من إجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومة و أصحاب العمل و العمال حول العديد من المسائل .

كذلك بالإضافة لما سبق تنص التوصية رقم ١٥٢ على أنه ينبغي للسلطة المختصة بعد التشاور مع ممثلي أصحاب العمل و العمال أن تحدد مدى إستخدام التشاور الثلاثي بشأن مسائل أخرى ذات الاهتمام المشترك .

أما طبيعة وشكل الاجراءات أى المشاورات المنصوص عليها في الاتفاقية و التوصية ،
الآنفى الذكر فتحدد في كل بلد وفق الممارسة الوطنية بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب
العمل و العمال و على سبيل المثال يمكن أن تجرى المشاورات :

- أ - عن طريق لجنة مشكلة خصيصاً للمسائل المتعلقة بمنظمة العمل الدولية .
- ت - عن طريق هيئات ذات إختصاص عام في المجال الاقتصادى أو الاجتماعى أو مجال
العمل (كالمجالس الاقتصادية و الاجتماعية الموجودة في عدد من الدول) .
- ج - عن طريق إحدى الهيئات الوطنية المتخصصة بموضوع معين كتشريع العمل أو التدريب
المهنى أو الاستخدام
- د - عن طريق المراسلات حتى يتفق المشتركون في المشاورات على أن مثل هذه الاتصالات
كافية ومناسبة .

تقوم المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال باختيار حر لممثلى أصحاب العمل وممثلى
العمال المعينين في تنفيذ الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٤٤ ، و التوصية رقم
١٥٢ . كما أن هذه المنظمات تمثل على قدم المساواة في أى هيئة تجرى من خلالها المشاورات .

تجرى تلك المشاورات على فترات مناسبة يتفق عليها . وذلك مرة كل سنة على الأقل .
لضمان دراسة كافية للمسائل المشار إليها .

٥٠٤٠٣٠٣ أحتدم اتفاقيات العمل العربية و الدولية :

١ - الاتفاقيات العربية :

- الاتفاقية العربية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل العربية حماية العمال الذين
يمارسون حق التنظيم وحق العمال وأصحاب الأعمال الذين يمارسوا بحرية ودون تمييز تنظيم
أنفسهم للنهوض بمصالحهم و الدفاع عنهم .
- الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ (المعدلة) للاتفاقية التي صدرت عام ١٩٦٦ بشأن
النهوض بمستويات العمل إلى مرتبة أفضل مع الأخذ في الاعتبار ما أستحدثت من مستويات
عربية و دولية في تشريعات العمل .

- الاتفاقية العربية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية ومستوياتها (مستوى المنشأة - النشاط الإقتصادي - المستوى الوطني) .

٢ - الاتفاقيات الدولية :

- الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ حق العمال أن يمارسوا بحرية دون تميز تنظيم أنفسهم للنهوض بمصالحهم والدفاع عنها .
- الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ حق العمال الذين يمارسون حق التنظيم و عدم التدخل بين منظمات العمل وأصحاب العمل و تشجيع المفاوضة الجماعية الاختيارية .
- الاتفاقية رقم ١٣٥ لسنة ١٩٧١ الخاصة بممثلي العمال لحماية ممثلي العمال في المؤسسات و التسهيلات الواجب منحها إياهم .
- الاتفاقية رقم ١٤٤ لسنة ١٩٧٦ التشاور الثلاثي بشأن جميع القضايا الخاصة بالعمال و أصحاب الأعمال و الأنشطة الخاصة بمنظمة العمل الدولية .

٥٠٣٠٣ عقد العمل المشترك (١٦):

الاتفاق الجماعى أو عقد العمل المشترك عبارة عن المحصلة النهائية للمفاوضة الجماعية عند نجاحها في الوصول إلى اتفاق مشترك بين الأطراف المتفاوضة ، وهو بذلك يكون ثمرة للجهود التفاوضية التي بذلت على مائدة المفاوضات و من خلال المراحل المختلفة . ويمكن تعريف عقد العمل الجماعى بأنه اتفاق مكتوب تتوصل إليه الأطراف المعنية من خلال جهودهم المشتركة بالتراضى فيما بينهم من خلال المفاوضة بحيث يكون في مقدور كل طرف أن يناقش شروط العقد و له صلاحية قبول أو رفض أو تعديل بعض الشروط ثم التوصل إلى الصورة النهائية للعقد بعد إتمام المفاوضات . إذن عقد العمل الجماعى هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه .

٦٠٣٠٣ المنازعات الجماعية و التسوية الودية ودور التوفيق والتحكيم (١):

إن النزاع يشكل الجانب العكسي المضاد للتعاون حيث يقوم على تعارض المصالح والرغبات وتنازع الحقوق والواجبات وعدم تقبل أى طرف من الأطراف المتنازعة لآراء أو وجهات نظر الطرف الآخر بل وعدم احترامها .

ولذلك فإنه من الضروري الفصل بين الأطراف و محاولة التوفيق بينهم و بهذا يمكننا القول أن أى كـسـان النزاع أو كان المجتمع فإن وجود طرف ثالث قد يحول بين طرفي النزاع حيث لا يستعمل العنف حيث يمكن لهذا الطرف أن يقنع الأطراف بالتفاوض بأى صورة مثله مثل : القاضى كذلك فإنه كثيراً ما يلجأ المتفاوضون إلى جهة محايدة للتدخل أو لترشيد سير المفاوضات ويوجد ثلاث اتجاهات شائعة في التوفيق و التحكيم هي :

أولاً : جهة إستشارية أو محللين .

ثانياً : الوساطة - الوسيط .

ثالثاً : التحكيم - المحكم .

كذلك فإننا نستطيع القول بأن الوسائل السلمية وضعها المشرع لحل المنازعات الجماعية حيث تنحصر هذه الوسائل بين الطرفين المتنازعين لحسم النزاع القائم بينهما وإذا استمر عهد إلى هيئة خاصة بالتحكيم للنظر في المنازعة و إصدار قرار بشأنها لعدم اللجوء إلى الإغلاق أو الإضراب .

١٠٦٠٣٠٣ التسوية الودية في منازعات العمل الجماعية (٨):

المبادئ التي استحدثها قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ في مجال التحكيم السعى لحل الخلاف ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية أو بالحوار والتفاهم المباشر بين الطرفين المتنازعين أو ممثليهما .

و المفاوضة الجماعية من أهم آليات التسوية الودية يتم بمقتضاها الاتصال و التفاهم و تبادل وجهات النظر و انعكس ذلك على استقرار علاقات العمل في المجتمع مما يكون لها عظيم الأثر في زيادة الإنتاج و اطمئنان العاملين . وهناك يوجد شروط للجوء لهذه التسوية و أيضاً إجراءاتها و الجهة المختصة بها .

٣٠٣.٦٠١٠١٠ شروط اللجوء للتسوية :

- ١- يجب أن يكون موضوع النزاع بين الطرفين متعلقاً بالعمل وشروطه .
- ٢- " " " " ناشئ عن علاقات العمل و لا يهم نوع منازعة العمل (لأسباب قانونية أو تطبيق حكم قضائي أو لائحة) .
- ٣- تحديد طبيعة النزاع من حيث كونه متعلقاً بالعمل و بشروطه مسألة موضوعية تختلف باختلاف ظروف كل حالة .

٣٠٣.٦٠١٠٢٠ إجراءات التسوية الودية :

تبدأ إجراءات التسوية بموجب طلب مقدم من أحد طرفي النزاع موضحاً فيه رغبة في تسوية النزاع ، يجب أن يشتمل الطلب على أسماء من يتولون مفاوضات التسوية الودية والتحكيم بالزيادة عن المنظمة النقابية أو العمال على الآ يزيد عددهم عن ثلاثة .

و من الناحية الشكلية فإذا كان الطلب مقدم من صاحب العمل يجب أن يكون موقعاً منه شخصياً أو من وكيله أما إذا كان الطلب مقدم من العمال فيجب تقديمه عن طريق المنظمة النقابية التي ينتمون إليها بعد موافقة مجلس إدارتها . (إذا لم يكونوا منتمين وجب أن يقدم الطلب من أغلبية العمال أو من عمال القسم الذين لهم شأن في النزاع) .

أما من الناحية الموضوعية فيجب أن يكون الطلب خاص بالعمل أو بشروطه .

٣٠٣.٦٠١٠٣٠ الجهة الإدارية المختصة :

مديريات القوى العاملة والهجرة نستلم الطلب و إحالته إلى اللجنة الخلية لتسوية المنازعات . وتتكون اللجنة الخلية من رئيساً للجنة و أربعة أعضاء ويكون إنعقادها صحيحاً إذا حضر الاجتماع ثلاثة أعضاء من بينهم الرئيس و طرفا النزاع .

وتتولى اللجنة بحث أسباب النزاع بالطرق الودية خلال ثلاثة أسابيع من تقديم الطلب (سماع الأقوال والدفاع - الاطلاع على المستندات و البيانات - الاستعانة برأي من تراهن) .

إذا تمكنت اللجنة من تسوية النزاع أثبتت ما يتم الاتفاق عليه في دفتر يحضر من عدد كاف من النسخ يوقعها الحاضرون و تسلم نسخة لكل منهم و ترسل نسخة للإدارة المسئولة لقبدها في سجل خاص و ايداعها بمحفوظاتها و الرجوع إليها عند الاقتضاء .

أما إذا لم تتمكن اللجنة من التسوية في حدود ثلاثة أسابيع من تاريخ تقديم الطلب فعليها أن تحيل النزاع إلى المجلس المركزي لتسوية المنازعات في الأسبوع الرابع على الأكثر .

٢٠٦٠٣٠٣ المجلس المركزي لتسوية المنازعات بوزارة القوى العاملة والهجرة :

هذا المركز يشكل طبقاً لأحكام المادة الثانية من القرار الوزاري رقم ٢ لسنة ١٩٨٢

كما يلي : أ

- أ- مدير عام الوزارة المختص - رئيساً
- ب- مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية - عضواً
- ت- مدير عام الإدارة العامة لعلاقات العمل "
- ث- مدير مديرية القوى العاملة والتشغيل "
- ج- صاحب العمل أو من ينوبه "
- ح- ممثل المنطقة النقابية المختصة المفوض "
- خ- ممثل عن أصحاب الأعمال المعنى "
- د- ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال "

يكون انعقاده صحيحاً إذا حضر أربعة من بينهم الرئيس و طرفا النزاع .

تسرى عليه نفس أعمال و إجراءات الطرق الخاصة بعمل اللجنة اعلى .

إذا لم يتمكن المجلس من التسوية خلال الستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب

للجنة المحلية و جب عليه إحالة النزاع بتقرير مفصل إلى هيئة التحكيم المختصة خلال أسبوع من عدم تقرير التسوية .

انه لا يجوز إنهاء عقد العمل أو فصل ممثلي العمال أو المنظمة النقابية دون

استمرارهم في أداء مهمتهم أمام اللجان المحلية أو المجلس المركزي أو هيئة التحكيم ما لم يقع إختيار العمال أو مجلس إدارة المنظمة على غيرهم .

٢٠٦٠٣٠٣ التحكيم في منازعات العمل الجماعية :

التحكيم يعتبر خير الحلول لأجل حسم الخلاف ووضع نهاية للمنازعة العامة للعمل .

والواقع أنه يوجد للتحكيم مزايا غير موجودة في التقاضي لأن إجراءات التحكيم

بسيطة و قدمه في الموضوع سريع فضلاً عن أن بعض منازعات العمل ذات صفة اقتصادية

أو اجتماعية كطلب زيادة الأجور أو تعديل وقت العمل .

يجوز في التحكيم أن يكون مفوضاً فيه بالصلح وعدم التقيد بالقواعد القانونية وفي هذه الحالة يكون القرار لمصلحة الطرفين بدون غالب أو مغلوب بل فيه ترضية لكل منهما مما يساعد على حسن التنفيذ وتصفية النزاع وزوال سوء التفاهم .

٢٠١٠٦٠٣٠٣ تكوين هيئة التحكيم :

١ . إحدى درائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية .

٢ . مندوب وزارة القوى العاملة و الهجرة يندبه لذلك وزيرها .

٣ . مندوب عن الوزارة المعنية حسب الأحوال يندبه لذلك وزيرها .

رئاسة الرئيس للدائرة المذكورة و بذلك تتكون من خمسة أعضاء يعتبر الجميع متساوين في الحقوق لكل منهم صوت محدود .

ولذلك فان الأعضاء يحلفوا أمام رئيس هيئة التحكيم عيناً قبل ممارسة عضوية الهيئة .

٢٠٣٠٦٠٣٠٣ إختصاص هيئة التحكيم (١٠):

الاختصاص النوعي : الفصل في المنازعات المتعلقة بالعمل أو بشروطه و هذا الاختصاص مرتبط بالنظام العام .

الاختصاص المحلي : حيث المجلس المركزي لتسوية المنازعات يميل النزاع إليها في محكمة الاستئناف الواقع محل العمل في دائرة اختصاصها .

٣٠٣٠٦٠٣٠٣ إجراءات التحكيم :

• يحال النزاع إلى هيئة التحكيم عن طريق المجلس المركزي لتسوية المنازعات ، ويصدر قوار إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم من المجلس و يتم تنفيذه و إرسال ملف أوراق النزاع بتقرير مفصل إلى هيئة التحكيم المختصة ليحدد رئيس الهيئة جلسة للنظر في النزاع لا يجاوز ميعادها ١٥ يوماً من تاريخ وصول الأوراق من المجلس و يحظر به الأعضاء و ممثلوا طرفي النزاع بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل .

- يتعين حضور الطرفين أمام الهيئة شخصياً أو بوكيل عن كل منهما .
- لتهيئة تقرير سماع الشهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وينيب أهل الخبرة .
- للهيئة توقيع الجزاءات المقررة في القوانين الناقدة .

- يصدر قرار الهيئة بأغلبية الآراء ويكون مسببا و يعتبر بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة .

٤٠٣٠٦٠٣٠٣ سلطة الهيئة :

تفصل الهيئة في موضوع النزاع وقرارها حاسما ملزما للطرفين وهي تطبق التشريعات المعمول بها (أحكام الشريعة الإسلامية و العرف و العدالة) .

٥٠٣٠٦٠٣٠٣ قرار التحكيم :

تفصل الهيئة في موضوع النزاع في شكل قرار، وقرارات الهيئة تعتبر أحكام فضـلـ المـشـرـع تسميتها قرارات بسبب ظروف تشكيل الهيئة و كونها محكمة بمعنى الكلمة .

- بالنسبة للطعن في قرار التحكيم يراعى أنه قد اعتبر المـشـرـع قـوار التحكيم بمثابة حكم من محكمة الاستئناف فلا محل للطعن في هذا القرار حيث أن الأحكام نهائية .
- لا محل للطعن في القرار بالمعارضة لأن القواعد العامة تمنع هذا الطعن في قرارات التحكيم.
- استقر الرأي على جواز التماس إعادة النظر في قرار الهيئة و يكون عرض الالتماس على الهيئة نفسها التي أصدرت الحكم أو القرار .

النتائج والتوصيات

إن المفاوضة أثبتت أنها طريقة مرنة من طرق اتخاذ القرار بل وأكثر مرونة من العمليات التشريعية و القضائية و الإدارية العامة ، كما أنها تؤكد إمكانية تكيفها مع مجموعة كبيرة من النظم الاقتصادية و السياسية بحيث تتمشى مع المطالب الحاسمة لكثير من القطاعات المهنية الصناعية المختلفة .

ولذلك فإن إستخدامها كأداة لتطبيق أفكار تعبر عن المساواة و العدالة الاجتماعية ، و أيضا الحماية اللازمة بين الطبقات و إيجاد التعاون لتحقيق الأهداف الخاصة المستقلة لكل الأطراف .

كما تظهر فائدتها كعملية تكاملية و إبداعية يستطيع كل طرف استخلاص الفائدة منها .

وعليه فإننا نوصى بما يلي :

- ١ . وجود التعاون بين الأجهزة الدستورية المختلفة و المشاركة الفعالة لتلبية احتياجات و تطلعات أطراف الإنتاج الثلاثة .
- ٢ . إيجاد حل لمشكلة هجرة الأدمغة المصرية خارج البلاد .
- ٣ . التنمية الاجتماعية و علاقتها بالتنمية البشرية في إطار الحوار بين عناصر الإنتاج الثلاثة و تحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية .
- ٤ . تشجيع و تمفيز العاملين على إقامة تنظيمات تعاونية نظامية فيما بينهم .
- ٥ . المناادة بوجود إعلام عمالي لتوضيح و شرح و نشر كيفية تعامل الحالات الفردية مع المتغيرات القيادية المختلفة و المتغيرات الاجتماعية سياسيا و اقتصاديا و إقليميا .
- ٦ . تقديم دعم للقطاع الخاص و تسهيلات لتحقيق التوازن و إيجاد الأساليب المثلى وتوطيد العلاقة بين الأطراف المختلفة لخلق الاستقرار و الوئام لصالح الإنسان كعنصر إنتاج .
- ٧ . تزايد التأثير المصري داخل المنظمات المختلفة دولية / عربية / قارية .

الهوامش

- ١- تنمية مهارات المفاوضة الجماعية - أمان سعيد عبد المجيد - كتاب العمل يناير ١٩٩٩ .
- ٢- المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية - مكتب العمل العربي - كتاب العمل يناير ١٩٩٦ .
- ٣- دورة مؤثر العدل العربي - الجزائر - ١٩٩٨ .
- ٤- حول المفاوضة الجماعية - د. رضا السيد - سبتمبر ١٩٩٧ .
- ٥- التفاوض الفعال في الحياة والأعمال .
- ٦- تنمية المهارات المفاوضة - د. محسن الحضري .
- ٧- العلاقات بين العمال والإدارة - تشارلس وايزمان - ترجمة عمر القاني .
- ٨- التسوية الودية والتحكيم أ. همام عبد العزيز - ديسمبر ١٩٩٥ .
- ٩- أعضاء على قانون العمل الجديد - أ. د. أحمد حسن البرعى - جامعة القاهرة .
- ١٠ - سلسلة البحوث والدراسات - منظمة العمل العربية العدد الثاني عشر ١٩٩٥ .
- ١١ - محاضرات في علاقات العمل - أ. إحسان حليم بالقوى العاملة .
- ١٢ - قانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٨١ - علاقات العمل بوزارة القوى العاملة - يوليو ١٩٨٤ .
- ١٣ - صورة من مشروع قانون العمل الموحد ووزارة القوى العاملة والهجرة .
- ١٤ - محاضرات في العلاقات العمالية الإدارة العامة لعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة والهجرة
- ١٥ - معايير العمل العربية والدولية - مكتب العمل العربي دمشق - ١٩٩٥ .
- ١٦ - المتغيرات العالمية وانعكاساتها على علاقات العمل - أ. عزه عقيل .

٣. ٤. التفاوض أثناء الأحداث الإرهابية

- مقدمة

٣. ٤. ١. تعريف الإرهاب

٣. ٤. ٢. مسببات الإرهاب

٣. ٤. ٢. ١. الأسباب التنموية

٣. ٤. ٢. ٢. الأسباب العرقية

٣. ٤. ٢. ٣. الأسباب الأيديولوجية

٣. ٤. ٢. ٤. أسباب النزعة الانفصالية

٣. ٤. ٣. العوامل التي يتوقف عليها تأثير الحدث الإرهابي

٣. ٤. ٣. ١. طبيعة الحدث الإرهابي

٣. ٤. ٣. ٢. موقع الحدث الإرهابي

٣. ٤. ٣. ٣. وقت وقوع الحدث الإرهابي

٣. ٤. ٤. تصنيف الأحداث الإرهابية

٣. ٤. ٤. ١. عمليات إرهابية ذات خطوة واحدة

٣. ٤. ٤. ٢. عمليات إرهابية ذات خطوتين

٣. ٤. ٥. إدارة الحدث الإرهابي

٣. ٤. ٥. ١. مراحل إدارة الحدث الإرهابي

أ- مرحلة ما قبل وقوع الحدث الإرهابي

ب- مرحلة أثناء وقوع الحدث الإرهابي

ج- مرحلة ما بعد الحدث الإرهابي

٣. ٤. ٥. ٢. تشكيل اللجان المختصة لإدارة الحدث الإرهابي

أ- قائد المجموعة " رئيس غرفة العمليات "

ب- مجموعة التفاوض

ج- مجموعة المعلومات والتحريات

د - مجموعة العلاقات العامة

٣. ٤. ٦. دور المعلومات في مكافحة الإرهاب

٣. ٤. ٦. ١. تصنيف المعلومات المتعلقة بالنشاط الإرهابي

أ- المعلومات الاستراتيجية

ب- المعلومات التكتيكية

جـ- المعلومات المتعلقة بالعمليات

٣ . ٤ . ٦ . ٢ . مصادر جمع المعلومات المتعلقة بالنشاط الإرهابي

٣ . ٤ . ٧ . حالة عملية " إحتجاز الرهائن "

٣ . ٤ . ٧ . ١ . خطوات إدارة موقف إحتجاز الرهائن

أ- انتشار قوات التأمين والحراسة في موقع الحدث

ب- تولي مركز القيادة (مركز إدارة الحدث) لمهامه

جـ- البدائل المتاحة للتعامل مع الموقف (إحتجاز الرهائن)

٣ . ٤ . ٧ . ٢ . عملية التفاوض في حالة إحتجاز الرهائن

أ- ضرورة إجراء التفاوض مع الإرهابيين

ب- أهم القواعد والإرشادات الواجب اتباعها في عملية التفاوض

جـ- سمات المفاوض في حالة إحتجاز الرهائن

- خاتمة

- التوصيات

- الهوامش

مقدمة :

لا يمكن النظر للإرهاب على أن ظاهرة حديثة أو مستحدثة ولكن ظاهرة قديمة يمكن تتبعها في عصور تاريخية مختلفة وفي دول ومناطق متعددة من العالم والأمثلة على ذلك كثيرة منها الاغتيالات التي وقعت في العصرين المملوكي والعثماني ، كما عرفت فرنسا عقب علم ١٧٨٩ م فترة أطلق عليها عهد الإرهاب " اتسمت بتزايد وانتشار كبير للحركات الإرهابية ، بالإضافة الى ظهور الحركات الإرهابية في روسيا القيصرية وخاصة بعد عام ١٨٧٩م حيث تكون حركة سرية لجأت الى استخدام الإرهاب كأسلوب لمقاومة الحكم القيصري .

وقد حظي موضوع الإرهاب باهتمام كبير من جانب دول العالم أجمع منذ السبعينات من القرن العشرين حيث بدأت تتزايد حدة الإرهاب في العالم بأكمله وذلك لمحاولة زعزعة استقرار الدول وتغيير أوضاعها وأنظمتها الراهنة . حيث تقوم الجماعات والتنظيمات الإرهابية بانتهاج الأساليب المختلفة للعمليات الإرهابية وذلك لأن - من وجهة نظر تلك الجماعات - النظم الموجودة في تلك الدول تقمع حقوق أفرادها ولا تتيح لهم الفرصة للقيام بالدور الذي يرون مناسباً في المجتمع ولذلك فهي تنظر للأنظمة في تلك الدول على أنها شكل من أشكال الطغيان وأنه لا يمكن في إطار الأوضاع السائدة الوصول إلى حلول توفيقية تقرب بين وجهات النظر المتعارضة ، ومن ثم يصبح الحل هو اللجوء إلى الإرهاب .

والجدير بالذكر أن التنظيمات الإرهابية في العصر الحديث قد استفادت بقدر كبير من التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يسود العالم إلى الحد الذي يمكن معه القول بأن الإرهاب يمر بمرحلة جديدة و متميزة تعرف من أساليب التدبير والتخريب ما لم يكن متاحاً من قبل ، مما أدى إلى حدة الآثار الناجمة عن الإرهاب ، بالإضافة إلى تهديد الديمقراطية ذاتها وخير دليل على ذلك الأحداث الإرهابية التي تعرضت لها مصر مؤخراً والتي يوضحها الجدول (١) ، والهجمات الإرهابية على المصالح الأمريكية سواء داخل الولايات المتحدة نفسها أو خارجها ، بالإضافة إلى الحروب الأهلية وأحداث الانقلابات والتمرد التي تحدث في مناطق متعددة من العالم لاسيما في أفريقيا وآسيا .

وتهدف الورقة التالية الى التعرض لظاهرة الإرهاب وأهم الجوانب المتعلقة بها من حيث مفهوما وأسبابها ، وإدارة الحدث الإرهابي ، وعملية التفاوض أثناء الحدث الإرهابي ودور المعلومات فيها .

جدول رقم (٤ - ١)

أهم الأحداث الإرهابية التي وقعت في مصر حديثاً(١)

م	التاريخ	الحادث
١	٢١ أكتوبر ١٩٩٢	هجوم إرهابي على أتوبيس بالقرب من ديروط ومقتل ممرضة إنجليزية
٢	٢٦ فبراير ١٩٩٣	انفجار بمقهى في وسط المدينة بالقاهرة وإصابة ١٨ شخص بجراح من جنسيات سويدية وتركية وأمريكية بالإضافة إلى بعض المصريين .
٣	٢٦ أكتوبر ١٩٩٣	إطلاق النار بفندق بالقاهرة ومقتل ١٢ أمريكيا وفرنسي وإصابة ثلاثة أشخاص بجراح .
٤	٤ مارس ١٩٩٤	إطلاق الرصاص في باخرة نيلية وإصابة سيدة ألمانية إصابة بالغة أوت الى وفاتها .
٥	٢٦ أغسطس ١٩٩٤	إطلاق النار على أتوبيس سياحي وإصابة ٣ بجراح .
٦	٢٧ سبتمبر ١٩٩٤	إطلاق النار على أتوبيس بالبحر الأحمر ومقتل ٢ مصريين وسائح ألماني بالإضافة الى إصابة بعض السياح الألمان .
٧	١٩٩٦	إطلاق النار بمدخل فندق أوربا بالهرم ومقتل ١٦ سائح يونانيا وإصابة ١٦ آخرين بجراح .
٨	١٨ سبتمبر ١٩٩٧	إطلاق النار على أتوبيس سياحي ومقتل عشرة أشخاص معظمهم ألمان وإصابة ١٦ مصري بجراح .
٩	١٧ نوفمبر ١٩٩٧	إطلاق النار على السائح في فناء معبد حتشبسوت بالأقصر ومقتل ٥٧ شخصاً على الأقل وإصابة اثنين من جنسيات ألمانية ويابانية وسويسرية وفرنسية ومصرية .

يواجه الباحثون في دراستهم لظاهرة الإرهاب مشكلة هامة وهي عدم وجود تعريف واحد متفق عليه للإرهاب ، ويفسر ذلك بتعدد الباحثين الذين يتناولون الظاهرة واختلاف تخصصاتهم ، فظاهرة الإرهاب تجتذب اهتمام علماء السياسة وعلم النفس والاجتماع والقانون والتاريخ ، ومن الصعب أن يتفق هؤلاء جميعا على تعريف موحد للإرهاب . كما يمكن إرجاع صعوبة إيجاد تعريف موحد للإرهاب إلى تغير سمات وخصائص الجماعات الإرهابية من فترة إلى أخرى ، فعلى سبيل المثال لا يوجد شيء مشترك بين الحركات الإرهابية الروسية خلال القرن التاسع عشر والحركات الإرهابية التي واجهتها مصر مؤخرا . بالإضافة إلى اتساع وتشعب نطاق الإرهاب في العصر الحديث والتي يتنوع ما بين خطف الطائرات إلى اختطاف واحتجاز الرهائن في المناطق المدنية مثل المطارات وغيرها ، وتفجير السيارات وأعمال الاغتيال يضيف صعوبات إلى وضع تعريف موحد للإرهاب .

ونتيجة لما سبق يميل البعض إلى وضع تعريفات للإرهاب تتسم بالعمومية ، فقد عرف بريان جنكينز Brian Jenkins الإرهاب بأن " التهديد باستخدام العنف أو الاستخدام الفعلي للعنف بهدف إثارة الخوف أو الرعب " (٣) .

ويعرف كريش S. Qvreshi الإرهاب بأن " استخدام العنف بهدف فرض حالة من الخوف والخضوع على الضحايا الذين يمكن أن يوجد الإرهاب إليهم ، ويهدف الإرهاب إلى إحداث تغييرا وتعديل في سلوك الضحايا المحتملين أو أن يصبح هؤلاء الضحايا عبرة للآخرين " (٤) .

كما تعرف إكرام بدر الدين الإرهاب على أن " شكل خاص من أشكال العنف السياسية المفاجئ والذي يمكن أن يكون موجها إلى الدولة أو رعاياها ، كما يمكن موجها من الدولة إلى فئات معينة ، ويمكن أن يتعدى حدود الدولة الواحدة إلى رعايا وممتلكات دولة أخرى ، وهو يستهدف تحقيق أغراض معينة ويسعى إلى تحقيق الذبوع والانتشار من خلال إعلان الجماعة الإرهابية مسئوليتها عن الأعمال التي تقوم بها ، ويسعى الإرهاب في جميع الحالات إلى إحداث تغيير في السلوك السياسي للطرف الذي يوجه إليه هذا الشكل من العنف السياسي " (٥) .

والجدير بالذكر أن على الرغم من عدم وجود اتفاق على تعريف موحد للإرهاب إلا أن الأغلبية من الباحثين يرون أن الإرهاب من الناحية الإجرائية ينطوي على استخدام أو التهديد باستخدام العنف كأداة أو استراتيجية لتحقيق أهداف معينة ، وأن الإرهاب يسعى إلى إحداث حالة من الخوف لدى ضحاياه ، وأن يخالف القيم والمعايير الإنسانية ، وأن الانتشار عنصر جوهري في الاستراتيجية الإرهابية .

٣ . ٤ . ٢ . مسببات الإرهاب (٢) :

رغم تعدد وتباين مسببات الإرهاب نظرا لاختلاف أساليبه وأهدافه إلا أنه يمكن إجمال تلك المسببات في عدة فئات أهمها الأسباب التنموية ، أو الأسباب العرقية ، أو الأيديولوجية أو أسباب ناتجة عن الرغبة في الانفصال لدى بعض الجماعات . وفيما يلي نستعرض كل فئة بشيء من التفصيل :-

٣ . ٤ . ٢ . ١ . الأسباب التنموية :

ويقصد بذلك أن عملية التنمية يمكن أن يترتب عليها ظهور السلوك العنيف والإرهاب في بعض المجتمعات ، فإذا نظرنا إلى مصر نجد أنه أثناء المرحلة الأولى لبدء برنامج الإصلاح الإقتصادي ومع ازدياد معدل البطالة كان من السهل على الشباب الذين لا يجدون فرص العمل الانقياد للجماعات الإرهابية وانتهاج سلوك العنف والإرهاب .

من ناحية أخرى نجد أن الأفراد في ظل عملية التنمية يتنافسون على الفرص والموارد في إطار بيئة اقتصادية واجتماعية متغيرة مما يترتب عليه تغيرات نسبية أو مطلقة في أوضاع الأفراد ومراكزهم داخل المجتمع ، كما أن عملية التنمية تحدث تحولات وتغيرات هامة في القيم السائدة داخل المجتمع وينتج عن هذه السلسلة من التغيرات والتحولات العميقة والسريعة ظهور السلوك الإرهابي في بعض المجتمعات .

وتزايد احتمالات حدوث الإرهاب إذا شعرت بعض الجماعات بالإحباط والحرمان خلال عملية المنافسة في الحصول على المكاسب الاقتصادية والاجتماعية ، حيث تعتبر هذه الجماعات النظام السائد في الدولة مسئولا عن هذا الإحباط والحرمان وتبدأ في ممارسة الأعمال الإرهابية .

٣ . ٤ . ٢ . ٢ . الأسباب العرقية :

تؤدي العرقية الى إثارة أزمة الهوية بمعنى الإحساس بالانتماء والتميز عن الآخرين والولاء لجماعة معينة . وعند تعدد هذه الانتماءات وفقا للعوامل الدينية والعرقية والثقافية وتصل الى مرحلة التناقض يمكن أن تصل الى مرحلة الصدام وظهور الإرهاب ، وخير الأمثلة على ذلك ما حدث في الفلبين وترايا (الكنفو الديمقراطية) ونيجيريا والسودان ولبنان وغيرها .

٣ . ٤ . ٢ . ٣ . الأسباب الأيديولوجية :

وينص ذلك الآراء والمعتقدات الفكرية التي يعتنقها أفراد وقادة التنظيمات الإرهابية والتي تجعلهم أكثر ميلا لانتهاج السلوك الإرهابي . وهنا يظهر تأثير بعض الكتاب والمفكرين الذين حاولوا تبرير العنف وشجعوا على اللجوء إليه لتحقيق أهدافهم .

٣ . ٤ . ٢ . ٤ . أسباب النزعة الانفصالية :

فالجماعات القومية التي تحاول الانفصال بذاتها عن الدول التي تتواجد فيها تسعى في سبيل تحقيق ذلك الى استخدام الأساليب الإرهابية في بعض الأحيان من أجل تحقيق وإقامة دولتها وكيانها المستقل ، ومن الأمثلة الواضحة في هذا المجال الجيش الجمهوري الأيرلندي والأكراد في تركيا .

٣. ٤. ٣. العوامل التي يتوقف عليها تأثير الحدث الإرهابي :

يتوقف تأثير الحدث الإرهابي على عدة عوامل يتمثل أهمها فيما يلي :

٣. ٤. ٣. ١. طبيعة الحدث الإرهابي :

فغالبا ما تكون عملية الخطف واحتجاز الرهائن أكثر أهمية وتأثرا من عمليات القتل ، وتزداد تلك الأهمية كلما تزايدت أعداد المخطوفين وذلك لأن عملية الخطف يمكن أن تستمر لعدة أيام أو أسابيع أو أكثر تكون حياة المخطوفين خلالها موضع تسلؤل ويتابع العالم بأكمله الاختطاف وينتظر نتائجها أما في حالة القتل فهي تكون مادة للأخبار تستمر ليوم أو لعدة أيام ثم ينتهي الاهتمام بها لوجود أخبار وتطورات جديدة تغطي على تلك النوعية من الأحداث الإرهابيين .

٣. ٤. ٣. ٢. موقع الحدث الإرهابي :

يؤثر المكان الذي يقع فيه الحدث الإرهابي تأثيرا كبيرا على أهمية هذا الحدث فالحدث الإرهابي الذي يقع في عاصمة أو مدينة كبيرة يكون له من الأهمية والتأثير ما يفوق الحدث الإرهابي الذي يقع في منطقة صغيرة أو ريفية أو منعزلة .

٣. ٤. ٣. ٣. وقت وقوع الحدث الإرهابي :

إن توقيت وقوع الحدث الإرهابي يؤثر على أهمية هذا الحدث ، فالأحداث الإرهابية التي تقع في دولة ما وقت السلم والاستقرار أكثر أهمية وتأثرا من الأحداث التي تقع خلال فترة تكون هذه الدولة في صراع أو حرب مع دولة أخرى ، وخير مثال على ذلك عمليات الخطف والتي حدثت في لبنان خلال فترة الحرب الأهلية .

٣. ٤. ٤. تصنيف الأحداث الإرهابية :

بصفة عامة يمكن تصنيف العمليات الإرهابية إلى نوعين هما :

٣. ٤. ٤. ١. عمليات إرهابية ذات خطوة واحدة One step Operation :

وهي تلك العمليات ينتهي الحدث الإرهابي بمجرد ارتكان مثل عمليات القتل والاعتقال والتفجير وغيرها .

٣. ٤. ٤. ٢. عمليات إرهابية ذات خطوتين Two Step Operation :

وهي العمليات التي تبدأ بحدث ثم تتطور الى مطالب مثل الخلف ثم طلب الفدية ، أو زرع متفجرات والتهديد بتفجيرها إذا لم يتم الاستجابة لمطالب معينة ، ومن أشهر الأمثلة على هذا النوع احتجاز الرهائن وتقديم مطالب للإفراج عنهم والتهديد بقتلهم في حالة عدم الاستجابة لتلك المطالب .

٣. ٤. ٥. إدارة الحدث الإرهابي :

هناك سمات مشتركة للأحداث الإرهابية تتمثل في الآتي :

١- المناجاة : حيث يعتمد الحدث الإرهابي في نجاحه بنسبة ٩٠% على عنصر المناجاة .

٢- تهديد المصالح القومية للدولة .

٣- ضيق الوقت اللازم لمواجهة الحدث الإرهابي .

٤- يستلزم حشد الإمكانيات والموارد (مادية - بشرية - ... الخ) لمواجهة .

ويحتاج الحدث الإرهابي الى وجود فريق مدرب وسريع التصرف ولديه خطط عمليات وخطط بديلة ومصادر للمعلومات حتى يمكن التعامل مع هذا الحدث وإمساؤه بأقل قدر من الخسائر . من هنا تنبع أهمية إدارة الحدث الإرهابي سواء لمنع وقوعه أو لمواجهة بكفاءة وفعالية وتقليل الخسائر الناجمة عنه الى اقل قدر ممكن .

٣. ٤. ٥. ١. مراحل إدارة الحدث الإرهابي :

إن الحدث الإرهابي نوع من الأزمات التي تواجه الجهات الأمنية وبالتالي ينطبق عليه منظور إدارة الأزمات ، وبذلك يمكننا القول بأن إدارة الحدث الإرهابي تمر بثلاث مراحل هي :

أ - مرحلة ما قبل وقوع الحدث الإرهابي :

وتتضمن التنبؤ واكتشاف إشارات الإنذار المبكر التي تنبئ عن وقوع الحدث وبالتالي يمكن اتخاذ الإجراءات الوقائية التي تهدف الى منع وقوع الحدث أو الاستعداد لمواجهته . وتعتمد هذه المرحلة على نشاطين أساسيين هما :

١- **المعلومات :** وتقوم بتجميعها الأجهزة المعنية بالتحري عن الأنشطة الإرهابية ويمكن القول بأنه إذا كانت المعلومات التي يتم جمعها عن الحدث الإرهابي دقيقة وفعالة يمكن إجهاض النشاط الإرهابي قبل وقوعه .

٢- **إجراءات التأمين :** وهي إجراءات غمطية وغير غمطية من شأنها حماية الشخصيات الهامة والمستهدفة للنشاط الإرهابي ، والمنشآت والمرافق الحيوية في الدولة والتي يحتمل أن تكون عرضة لهجوم إرهابي .

ب - مرحلة أثناء وقوع الحدث الإرهابي :

وتتطوي هذه المرحلة على التعامل مع الحدث الإرهابي ومواجهته والعمل على إنهاء آثاره . ويتم التعامل مع الحدث الإرهابي من خلال وسيلتين هما :

١ - **التفاوض :** ويهدف الى :

- إنهاء الحدث دون خسائر أو تقليل الخسائر الى أقل حد ممكن .

- الحصول على أكبر قدر من المعلومات .

- كسب الوقت حتى يمكن لوحدة الاقتحام أداء دورها .

٢ - **استخدام القوة :**

وذلك لضبط الإرهابيين في حالات القتل والاعتقالات أو عن طريق وحدات

الاقتحام وإنقاذ الرهائن في حالات الخطف واحتجاز الرهائن .

ح - مرحلة ما بعد الحدث الإرهابي :

وهي المرحلة التي تأتي بعد وقوع الحدث الإرهابي و إنماه ويتم خلالها استعادة الوضع السائد قبل وقوع الحدث ، و إزالة آثاره السلبية وخصوصا الآثار النفسية والمعنوية للأفراد المتأثرين بوقوع هذا الحدث ، بالإضافة الى القيام بتحليل هذا الحدث واستخلاص الدروس المستفادة و التي تمكن من منع وقوع الأحداث المشابهة في المستقبل.

٣. ٤. ٥. ٢. تشكيل اللجان المختصة بإدارة الحدث الإرهابي :

يدار الحدث الإرهابي من خلال مجموعة من اللجان المتدرجة بمعنى وجود مستويات متصاعدة للتعامل مع الحدث من خلال لجان لها اختصاصات تتسع وفق المستوى الذي تشغله . وتمثل هذه المستويات عادة في الآتي :

١ - اللجنة العليا لمكافحة الإرهاب :

وتختص بوضع السياسات العامة لمواجهة الأحداث الإرهابية الموجهة ضد الدولة ، و يرأس هذه اللجنة شخصية كبيرة في الدولة مثل نائب رئيس الجمهورية ، رئيس الوزراء ، .. الخ ، ويختلف تشكيل هذه اللجنة من دولة الى أخرى حسب أوضاعها الدستورية .

وتتضمن هذه اللجنة كهيئة استشارية لمؤخذ القرار (رئيس الدولة) عندما يكون الحدث الذي تديره اللجنة على مستوى عال من الضخامة بحيث يكون له انعكاس واضح و مباشر على الأمن القومي و المصالح العليا للدولة .

٢ - اللجنة الدائمة لمكافحة الإرهاب :

تعمل هذه اللجنة كأمانة دائمة للجنة العليا لمكافحة الإرهاب وتتشكل من مديري أجهزة المعلومات المختلفة و مندوبي الوزارات الاستراتيجية في الدولة و التي يرتبط عملها بالحدث الإرهابي.

وتتولى اللجنة تنسيق التعاون بين الجهات المختلفة في مجال مكافحة الإرهاب ، كما تقوم بإجراء الدراسات و البحوث المتعلقة بالنشاط الإرهابي و تتبع تطوره و احتماله و تحتفظ بالمعلومات و تسجيلها و استرجاعها ، بالإضافة الى دراسة أساليب تحقيق قدر أكبر من التعاون بين الجهات المختلفة و أيضا تطوير و تدريب و تمهليل و حداث

مكافحة الإرهاب و تتبع الحالات التي تقع داخل الدولة أو خارجها لدراساتها
و استخلاص الدروس المستفادة منها .

٣- لجان إدارة الحدث الإرهابي في موقعه :

توجد عدة أساليب لتشكيل هذه اللجان ، إلا أننا سوف نستعرض التشكيل
المتعدد أو الشامل و الذي يتكون من :

- قائد المجموعة " رئيس غرفة العمليات " .
- مجموعة الاقتحام أو وحدة إنقاذ الرهائن .
- مجموعة التفاوض .
- مجموعة التحريات و المعلومات .
- مجموعة الاتصالات .
- مجموعة الإمداد و التموين .
- مجموعة العلاقات العامة و الإعلان .
- مجموعة الإنقاذ الطبي و الإسعاف و الحريق .
- مجموعة التسجيل (تسجيل الأحداث و التطورات و التفاصيل) .

وفيما يلي نستعرض أهم المجموعات التي تتعامل مع الحدث الإرهابي بشيء من التفصيل :

أ - قائد المجموعة " رئيس غرفة العمليات " :

يمثل قائد المجموعة المحور الذي تبدأ منه و تنتهي إليه كافة الاتصالات وهو الذي يتخذ
القرارات و يجرى الاستشارات أثناء مواجهة الحدث الإرهابي .

ويمكن إجمال مسؤوليات قائد المجموعة فيما يلي :

- تحديد المهام والواجبات لكافة المجموعات التي تعمل تحت قيادته .
- اختيار الأفراد المناسبين لأداء المهام .
- اتخاذ القرارات فيما يتعلق بموقع الحدث الإرهابي .

ب - مجموعة التفاوض :

وتتكون من :

- قائد الفريق :

ويرتلى إدارة عملية التفاوض و إتخاذ القرارات بشأن مسارها ، و يقوم بتقدير الموقف و إبلاغه لقائد المجموعة " رئيس غرفة العمليات " ، كما يتولى تنفيذ توجيهاته ، وهو المسئول الأول عن نجاح عملية التفاوض .

- مفاوض أساسي :

وهو الذي يتولى الاتصال بالإرهابيين ويدير الحوار و المفاوضات معهم .

- مفاوض احتياطي :

ويبادل المفاوض الأساسي عندما يصيبه الإرهاق أو الملل خاصة عندما تمتد فترة المفاوضات لمدة طويلة ، كما قد يتولى عملية التفاوض كلية ويصبح مذاكرا أساسيا إذا فشل المفاوض الأساسي في التعامل مع الإرهابيين أو فقدوا ثقتهم فيه ، أو أصابه توتر عصبي و انفعال و تصرف بطريقة تضر عملية التفاوض .

ويقوم في الحالات العادية بوضع سبورة أمام المفاوض الأساسي و يسجل عليها النقاط والمعلومات التي ترتبط بعملية التفاوض و التعليمات و مطالب الإرهابيين حتى يستطيع المفاوض الأساسي التركيز أثناء الحوار دون الانشغال بشيء آخر .

- مسئول اتصال للفريق :

يكون مسئولا عن كافة وسائل الاتصال بين المجموعة و الإرهابيين ، و بينها و بين قائد المجموعة " رئيس غرفة العمليات " ، كما يقوم بالعمليات الفنية الخاصة بتسجيل الحوار و إعداد وسائل الاتصال أثناء المفاوضات .

- طبيب نفسي :

يعمل كمستشار لمجموعة التفاوض فيما يتعلق بالنواحي النفسية لأعضاء الجماعة الإرهابية ، بالإضافة الى تحليل شخصيات الإرهابيين و ردود أفعالهم .

ج - مجموعة المعلومات والتحريات :

تلعب مجموعة المعلومات و التحريات دوراً أساسياً في الحدث الإرهابي ، و تشكل المعلومات الركيزة الأساسية لاتخاذ القرارات في موقف الحدث الإرهابي ، ويتوقف النجاح في التعامل مع الإرهاب، الى حد كبير على كفاءة مجموعة المعلومات و التحديات و قدرتها على جمع البيانات و المعلومات المناسبة في الوقت المناسب عن أطراف الحدث الإرهابي .
و تتشكل هذه المجموعة عادة من :

- قائد المجموعة :

هو الذي يقود مجموعة العمليات بالإضافة الى تنسيق العمل بين أفراد المجموعة و يستخلص النتائج ، و يقوم بتقدير الموقف و تنفيذ المهام التي يكلفه بها قائد المجموعة "رئيس غرفة العمليات " .

- مسئول الاتصال :

يتولى جميع عمليات الاتصال بين المجموعة و المجموعات الأخرى ، كما يقوم بالاتصال بمراكز المعلومات لجمع البيانات التي تم تسجيلها لدى إدارات الشرطة و المخابرات و المرور و الجوازات وغيرها و التي تخص الإرهابيين و الرهائن التي يتطلبها عمل مجموعة المعلومات .

- مسئول جمع المعلومات :

يتولى بالاشتراك مع بعض أفراد المجموعة إجراء التحريات عن الحدث الإرهابي و العناصر المتعلقة بالموقف كله ، و جمع المعلومات عن الإرهابيين و عددهم و انتماءاتهم و ملامحهم الشخصية و تسليمهم و مطالبهم و مؤيديهم .. الخ ، بالإضافة الى المعلومات الخاصة بالرهائن من حيث عددهم و شخصياتهم و حالاتهم الصحية .. الخ .

- مسئول تحليل المعلومات :

يجب أن يكون من رجال البحث المحكين وذوى التجارب الطويلة ، ولديه قدرة خاصة على تحليل المعلومات و البيانات و استخلاص النتائج و تقديم التفسير النهائي للموقف في ضوء المعلومات المتوفرة .

- مسئول العمليات الفنية :

ويقوم بتقديم وتجهيز وسائل التصنت و الأجهزة الأخرى الفنية التي قد تتطلبها عملية جمع المعلومات ، بالإضافة الى اقتراح وسائل إدخال أجهزة التصنت الدقيقة ، وتشغيل الأجهزة الأخرى التي تساعد في تحديد مواقع الإرهابيين داخل المكان و أسلحتهم و غيرها .

ولابد من تحقيق الاتصال الدائم و التنسيق بين مجموعة المعلومات بين أجهزة المخابرات والمعلومات المركزية في الدولة و أيضا مع رئيس غرفة العمليات والمفاوضين وقائد مجموعة الاقتحام لإمدادهم بالمعلومات التي تساعد في أداء عمله .

د- مجموعة العلاقات العامة :

تقوم بدور هام في الاتصال بوسائل الإعلام ، و تتولى صياغة البيانات الصحفية و الإعلامية ، بالإضافة الى الآتي :

- تخصيص مكان لرجال الإعلام بعيد نسبيا عن موقع الحدث الإرهابي .
- عدم السماح لرجال الإعلام بإجراء مقابلات مع قائد و أفراد مجموعة الاقتحام و إنقاذ الرهائن .
- إعداد نشرات و بيانات معدة إعدادا جيدا وتقديمها لرجال الإعلام في الوقت المناسب و بحيث لا تؤدي الى إثارة الرعب أو قهون من الموقف بصورة كبيرة .

٣. ٤. ٦. دور المعلومات في مكافحة الإرهاب :

تلعب المعلومات دورا هاما وحيويا في مكافحة الأحداث إرهابية سرّاء تمنع وقوعها أو التعامل معها على أفضل وجه ممكن ، حيث تشكل المعلومات أساسا لعملية إتخاذ القرارات أثناء إدارة الحدث الإرهابي ، بالإضافة الى أهميتها في حالة إجراء المفاوضات مع الإرهابيين أثناء الحدث .

كما تفرض الطبيعة السرية للمنظمات الإرهابية و الأسس التنظيمية و الأساليب التخريبية الخاصة بها على أجهزة الأمن ضرورة جمع المعلومات المناسبة لاتخاذ الإجراءات و التدابير الوقائية ضد نشاط تلك المنظمات ، أو وضع خطط هجومية إجهاض المخططات الإرهابية ، أو ضبط العناصر الإرهابية بعد قيامها بتنفيذ عملياتها و القضاء على تلك الأنشطة في المستقبل وذلك من خلال جمع المعلومات تحليلها تحليلا شاملا ، بالإضافة الى المتابعة اليقظة و المستمرة من جانب أجهزة الأمن .

ونظرا لأهمية المعلومات في مكافحة الإرهاب نستعرض فيما يلي و بإيجاز أهم تصنيفات المعلومات و المصادر التي يمكن من خلالها تجميع تلك المعلومات .

٣. ٤. ٦. ١. تصنيف المعلومات المتعلقة بالنشاط الإرهابي :

تشمل المعلومات التي يمكن جمعها عن التنظيمات الإرهابية الأفكار التي تعتنقها ، والأهداف التي تسعى الى تحقيقها ، ووسائلها في تجنيد أعضائها ، وأسلوبها في بناء التنظيم الداخلي ، وعدد الأعضاء الذين ينتمون إليها ، و عدد الذين يحتمل إنضمامهم لها ، و مصادر تمويل وتسليح أفراد ، و أماكن التدريب وتوعيته ، و الأهداف المحتملة مهاجمتها ، و أساليب الانتقال و الاتصال بين أعضائها .. الخ .

و على الرغم من تعدد وتنوع المعلومات المتعلقة بالنشاط الإرهابي إلا أنه يمكن تصنيفها الى ثلاثة أقسام رئيسية هي :

أ - المعلومات الاستراتيجية :

وتشمل المعلومات التي تبنى على أساسها سياسة الدولة في التعامل مع الإرهاب ،
و تتضمن نشاط الإرهاب الدولي و أهدافه و دوره في الصراعات السياسية .

ب - المعلومات التكتيكية :

وهي التي تتركز حول الأنشطة الإرهابية الداخلية والخارجية الموجهة ضد الدولة
من حيث نواياها ومصادرها وأساليبها والأهداف المحتملة لهجومهم سواء داخلياً
أو خارجياً .. الخ .

ج - المعلومات المتعلقة بالعمليات :

وهي التي تتركز حول موقف أو حدث إرهابي معين موجه ضد الدولة (أعمال
تخريب ، تنجير ، اختطاف طائرات ، إحتجاز رهائن وغيرها) يقع داخلها أو خارجها
، و تشمل نوع الحدث الإرهابي ، الجماعة المنفذة ، أعضائها ، أسلوب تنفيذ
الحدث .. الخ .

٣ . ٤ . ٦ . ٢ . مصادر جمع المعلومات المتعلقة بالنشاط الإرهابي :

تنوع المصادر التي يمكن من خلالها جمع المعلومات الخاصة بمكافحة النشاط
الإرهابي إلا أنه يمكن تحديد أهمها فيما يلي :

- المعلومات المسجلة و المحفوظة و التحليلات الخاصة بالأنشطة الإرهابية السابقة .
- البيانات و الإحصاءات المنشورة في الصحف و الدوريات المتخصصة عن الإرهاب .
- الآراء و التحليلات الخاصة بالباحثين في المراكز البحثية المتخصصة في الأنشطة
الإرهابية .
- شهود العيان الذين تابعوا الحدث الإرهابي أثناء اللحظات الأولى لتنفيذه .
- الأفراد الذين لهم علاقة بمكان أو موقع الحدث الإرهابي مثل المهندسين ، و الأطباء ،
و الفنانين ، ورجال الأمن في المبنى في حالة إقتحام أحد المباني و إحتجاز الرهائن به
أو الأحداث المشاهدة .
- الملاحظة بموقع الحدث (التصنت ، التصوير ، الملاحظة البصرية ، أجهزة
الاستشعار وغيرها) .
- الإرهابيون الذين تم القبض عليهم أثناء الحدث (إذا كان أحدهم قد سقط في أيدي
أجهزة الأمن أو أصيب أثناء اللحظات الأولى للعملية ولم يلحق بزملائه) .

• الرهائن الذين تم الإفراج عنهم أثناء عملية التفاوض (المرضى ، الأطفال ، النساء ، الشيوخ ... الخ) .

ريتضح مما سبق أهمية المعلومات ودورها الحيوي في مكافحة الإرهاب ، لذلك يجب أن تسود القاعدة الأساسية التي تفيد بأن " المعلومات هي مصدر القوة " Knowledge is Power ، حيث أن التعامل مع التنظيمات الإرهابية يعتمد في نجاحه على مدى قدرة أجهزة الأمن المعنية في جمع المعلومات الكافية و في الوقت المناسب وتحليلها بدقة و إستنباط الدلالات و المؤشرات المتعلقة بنشاط تلك التنظيمات . أسلوبهم وأهدافها و غيرها و التي تمثل أساسا لعملية إتخاذ القرارات الخاصة بإدارة الحدث الإرهابي .

٣. ٤. ٧. حالة عملية " إحتجاز الرهائن :

يمثل إحتجاز الرهائن موقفا عصيبا يقع فيه جهاز الأمن تحت ضغط شديد ، و يمارس عمله في الموقف الإرهابي بحذر ودقة دون أدنى خطأ حتى لا تحدث كارثة تضر الرأي العام . لذلك فإن التعامل مع موقف إحتجاز الرهائن يجب أن يتم بدقة بالغة حتى يتم إنهاؤه بنجاح . ونستعرض فيما يلي أهم الجوانب المتعلقة بإدارة الحدث الإرهابي الذي يتمثل في احتجاز الرهائن .

٣. ٤. ٧. ١. خطوات إدارة موقف إحتجاز الرهائن :

تشتمل عملية إدارة موقف إحتجاز الرهائن في ثلاثة عناصر رئيسية هي :

أ - انتشار قوات التأمين و الحراسة في موقع الحدث :

- وتتركز أهم الواجبات التي تقوم بها تلك القوات فيما يلي :
- إحتواء الموقف بأسرع ما يمكن وحصر نطاق الحدث ومنع إنتشاره لمناطق أخرى .
- تأمين موقع الحدث وإخلاء المناطق المحيطة به ، و تأمين الجوار ، و منع الإرهابيين من الهرب .
- إعطاء تقدير أولى دقيق للحدث و إبلاغه للمستويات الأعلى .
- إقامة دسيج حول موقع الحدث (السياج الخارجي) ، و سياج آخر في منطقة الاقتراب (سياج داخلي) .

ب - تولى مركز القيادة (مركز إدارة الحدث) لمهامه :

- يقوم مركز القيادة (غرفة العمليات) بالدور القيادي لكافة عناصر إدارة الحدث وجميع الأشخاص المشاركين في التعامل معه . ويتكون مركز القيادة من الآتي :
- قائد المجموعة (رئيس غرفة العمليات) .
 - قائد الوحدة الخاصة أو وحدة الاقتحام .
 - قائد مجموعة المعلومات و المخابرات .
 - قائد مجموعة الاتصالات .
 - قائد فريق التفاوض .

ج - البدائل المتاحة للتعامل مع الموقف (إحتجاز الرهائن) :

هناك عدة بدائل مطروحة أمام فريق إدارة الحدث الإرهابي يمكن إيجازها كالآتي :

- إما عدم القيام بأي عمل و التمهّل حتى يتضح الموقف .
 - أو إستخدام القناصة لضرب العناصر الإرهابية المحتجزة للرهائن .
 - أو إستخدام الدخان والغازات و الكيماويات إجبار الإرهابيين على الخروج و الاستسلام .
 - وإما التفاوض مع الإرهابيين .
 - أو إستخدام الوحدات الخاصة لاقتحام الموقع و تصفية الموقف .
- ولكل بديل من البدائل السابقة مزاياه و عيوبه و التي يجب دراستها و الوصول الى أفضل بديل ممكن وبناء عليه يتم إتخاذ القرار الخاص بالتعامل مع الموقف .

وسوف نستعرض في الجزء التالي بديل التفاوض لإنهاء موقف إحتجاز الرهائن .

٣. ٤. ٧. ٢. عملية التفاوض في حالة إحتجاز الرهائن :

يطلق تعبير مفاوضات الرهائن على عمليات الحوار الذي يجري بين السلطات و بين الإرهابيين الذين يحتجزون الرهائن لإقناعهم بالتخلي عن موقفهم وإطلاق سراح الرهائن . وعملية المفاوضات تأتي نتيجة تطور الأحداث بعد قيام الإرهابيين بإحتجاز الرهائن . ويسعى كلا الطرفين (السلطات و الإرهابيين) الى إجراء الحوار ، فالإرهابيين يرغبون في عملية المفاوضات لإعلام السلطات بمدلولهم و شروطهم لإطلاق سراح الرهائن . و في نفس الوقت ترغب السلطات في المفاوضات للتعرف على أسباب العملية الإرهابية و أهدافها ومطالب الإرهابيين و الحفاظ على أرواح الرهائن و إطلاق سراحهم دون وقوع ضحايا.

أ - ضرورة إجراء التفاوض مع الإرهابيين :

تعتبر عملية التفاوض مع الإرهابيين استكمالاً للجهود المبذولة من أجل إدارة الحدث الإرهابي وذلك من خلال :

- ١ - نجاح عملية التفاوض في إنهاء الموقف عن طريق إقناع الإرهابيين بالاستسلام أو إطلاق سراح الرهائن ، و يترتب على ذلك تفادي إستخدام العنف و وقوع خسائر سواء في القوات أو الرهائن .
- ٢ - يمكن إستخدام عملية التفاوض من أجل كسب الوقت بقصد جمع المعلومات اللازمة عن الإرهابيين فيما يتعلق بشخصياتهم و أسلحتهم و دوافعهم وعددهم و الموقع الذي يحتلونه و غيرها من المعلومات الهامة . بالإضافة الى إتاحة الفرصة لاستدعاء قوات مكافحة الإرهاب من مواقعها و رسم خطة الاقتحام بناء على المعلومات التي تم تجميعها .

من هنا تنبع أهمية عملية التفاوض في حالة إحتجاز الرهائن لإتاحة الفرصة لأعضاء فريق إدارة الحدث في جمع المعلومات و إتخاذ القرارات اللازمة لإنهاء الموقف و إطلاق سراح الرهائن .

ب - أهم القواعد والإرشادات الواجب إتباعها في عملية التفاوض :

توجد بعض القواعد التي تم استخلاصها من عمليات التفاوض الناجمة في الماضي و التي يمكن الاسترشاد بها في عمليات التفاوض القادمة مع الإرهابيين . وفيما يلي أهم تلك القواعد :

- ١ - يجب على المفاوض من بداية التفاوض محاولة تحديد عدد و أعمار وجنسيات الإرهابيين الذين يحتجزون الرهائن بالإضافة الى دوافعهم وثقافتهم .. الخ . كما يجب تحديد عدد و أعمار وجنسيات الرهائن المحتجزين .
- ٢ - العمل على تشجيع الإرهابيين على التحدث لفترة طويلة و ذلك عن طريق توجيه الأسئلة التي تحتاج الى استفسارات وإجابات طويلة حتى يمكن وضع صورة جيدة لهؤلاء الإرهابيين .
- ٣ - القيام بتقييم حالة الإرهابيين العقلية و الذهنية و مدى ذكائهم وأسسائهم في التفكير لاستيضاح حالته (إذا كان مختلا عقليا أو مضطربا أو في حالة ذعر .. الخ) .
- ٤ - اختبار مدى إيمان الإرهابيين بقضيتهم و دوافعهم و هل يمكن زعزعة إيمانهم و ثقتهم بالتالي معرفة أي تنظيم ينتمون إليه و مدى تأييدهم لهذا التنظيم .
- ٥ - السعي الى تحقيق نوع من الاتصال الشخصي المتبادل بين المفاوض والإرهابيين لإقامة علاقة تقوم على التعاون من أجل حل الموقف .
- ٦ - عدم الإجابة بالنفي القاطع على مطالب الإرهابيين ، بل يجب على المفاوض القول بأنه سيرفع الطلبات الى المسؤولين .
- ٧ - مناقشة التفاصيل حتى يتم إستيضاح الصورة كاملة مع عدم المبالغة في ذلك حتى لا يتم إثارة الإرهابيين و فقدان التفاهم معهم .
- ٨ - المساومة على كل ما يطلبه الإرهابيين مهما كان نوع تلك المطالب . إذا يجب على المفاوض دائما طلب شئ مقابل ما يطلبونه .
- ٩ - تبسيط الأحداث التي وقعت قبل مرحلة التفاوض و التأكيد على عدم حدوث ضرر طالما أنه لم يقتل أحد حتى الآن ، و إذا كان هناك قتلى بالفعل يجب عدم التصريح بذلك و الادعاء بأنهم مصابون و يجري علاجهم وذلك حتى لا يشعرون بسوء موقفهم و اللجوء إلى سلوك متهور من أجل الهرب .

- ١٠- مقاومة الشعور باليأس لدى الإرهابيين من المفاوضات وذلك حتى تستمر أطول فترة ممكنة و جمع أكبر قدر من المعلومات .
- ١١- من الأفضل عدم سؤال الإرهابيين عن مطالبهم و يجب على المفاوض إخبارهم أنه موجود لمساعدتهم بأية وسيلة ممكنة حتى يتحقق التفاهم و الثقة بينهم و بالتالى جمع قدر كبير من المعلومات الصحيحة و استيضاح الصورة بالكامل .
- ١٢- تجنب المواعيد المحددة لتنفيذ المطالب و إبلاغ الإرهابيين بأنه سيتم بذل قصارى الجهد لتنفيذها في أقرب وقت .
- ١٣- تجنب إستخدام الكلمات ذات المعاني الصارخة مثل " إرهابي " ، "رهائن" ، " إستسلام " لأن مثل تلك الكلمات تزيد من قلق و اضطراب الإرهابيين و بالتالى زيادة احتمال انتهاجهم لسلوك عنيف .
- ١٤- البدء بالمساومة على الإفراج عن المرضى و النساء و الأطفال من الرهائن حتى يمكن الحصول على قدر من المعلومات عما يجرى داخل المكان .
- ١٥- من أجل نجاح عملية التفاوض يجب وجود مفاوض احتياطي في غرفة العمليات بالإضافة إلى وجود طبيب نفسي كمستشار ، و تعمل هذه المجموعة تحت رئاسة قائد فريق التفاوض و ذلك لتقييم عملية التفاوض و تصحيح مسارها إذا انخرفت عن الهدف المنشود .

ج - سمات المفاوض في حالة احتجاز الرهائن :

هناك بعض السمات الواجب توافرها في الشخص الذي يقوم بالتفاوض في موقف احتجاز الرهائن . و يتركز أهم تلك السمات فيما يلي :

- ١- أن يكون متطوعا و ليس مكلفا ، و أن يكون من رجال الأمن ذوى الكفاءة والخبرة .
- ٢- أن يكون متزنا و يتسم بالحكمة ولديه القدرة على التفكير الجيد تحت ضغط المواقف الصعبة .
- ٣- الصبر و النضوج النفسي و هدوء الأعصاب و تقبل الإهانات و السخرية دون إنفعال بمقدوره من التفكير الهادئ في الوقت الذي يسود فيه الخوف و الذعر لدى الآخرين .
- ٤- أن يكون مستمعا جيدا ومتحدثا لبقا ، و لا يوجد لديه ميل للاستعراض و حب الظهور .
- ٥- أن يتمتع بالثقة و القدرة على إقناع الآخرين .

- ٦- القدرة على إدارة المناقشات و تحويلها للمسار الذي يريده .
- ٧- القدرة على التكيف والاتصال بكافة فئات المجتمع .
- ٨- الذكاء العملي و القدرة على الاستنباط و رد الفعل السريع .
- ٩- تحمل المسؤولية و إتخاذ القرارات الحاسمة .
- ١٠- الالتزام الكامل بإدارة التفاوض وعدم الرجوع المتكرر إلى المسؤولين، لتلقى التعليمات و التوجيهات .

النتائج والتوصيات

هل نتفاوض ونتنازل لمطالب الإرهاب ؟

يجب على جميع الحكومات انتهاج سياسة ثابتة مفادها عدم التنازل لمطالب الإرهاب وعقد صفقات مع الإرهابيين وذلك للآثار السلبية الخطيرة للانصياع لمطالب الإرهاب حيث أن أسوء ما تسببه المساومة مع الإرهابيين والتي تحقق لهم بعض المكاسب هو إعطاء نموذج يحتذى به من قبل غيرهم من التنظيمات الإرهابية بالإضافة إلى استمرار انتهاج الأساليب الإرهابية إذا ساد الاعتقاد بأنها تحقق المكاسب المنشودة وخير مثال على أن التنظيمات الإرهابية تزيد من مطالبها إذا ما قامت الحكومات بالخضوع لمطالبها حوادث اختطاف الدبلوماسيين الغربيين من قبل بعض الإرهابيين البرازيليين ففي ١٩٦٩/٩/٤ م تم اختطاف السفير الأمريكي في البرازيل ثم إطلاق سراحه بعد الإفراج عن ١٥ سجيناً إرهابياً ، وفي ١٩٧٠/٦/١١ م تم اختطاف السفير الألماني وكان المقابل هذه المرة الإفراج عن ٤٠ سجيناً ، وعندما تم اختطاف السفير السويسري في ١٩٧٠/١٢/٧ م ارتفع عدد السجناء والمفرج عنهم إلى ٧٠ سجيناً .

وهذا يوضح الآثار السلبية للتنازل لمطالب الإرهابيين .

إن الدول التي تنتهج سياسة عدم التنازل للمطالب الإرهابيين أمامها خيار إن الأول ترك الإرهابيين لينفذوا تهديداتهم ، والثاني الهجوم عليهم وبالتالي تعريض حياة الرهائن للخطر . وهنا تتبع أهمية التفاوض الذي يمكن عن طريقه معالجة الموقف الإرهابي بمهارة حيث يتيح التفاوض فرصة كسب الوقت لإحباط الإرهابيين بالإضافة إلى جمع المعلومات اللازمة للتعامل مع الموقف بكفاءة والإعداد لعملية الاقتحام في حالة فشل المفاوضات .

وبذلك يمكننا القول بأن الدول يمكنها إجراء المفاوضات مع التنظيمات الإرهابية دون الخضوع لمطالبهم لأنها تمثل وسيلة هامة وحيوية لتقدير الموقف وتحديد الوسائل الفعالة للتعامل معه .

وبناء على ما سبق نوصى بالآتي :

- نظراً للدور الحيوي الذي تلعبه المعلومات في مكافحة الإرهاب فإن من الضروري إنشاء قاعدة بيانات خاصة بكافة الأحداث الإرهابيين التي وقعت بحيث يمكن الاستفادة بها عن مكافحة النشاط الإرهابي التي قد تتعرض له البلاد .

- تحليل الأحداث الإرهابيين وقعت في الماضي سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي واستخلاص الدروس المستفادة منها والدلالات والمؤشرات الخاصة بالنشاط الإرهابي لمنع وقوع الأحداث المشابهة أو مواجهتها بكفاءة وفاعلية عند حدوثها .

- ضرورة تحقيق التنسيق والتعاون بين كافة الوزارات والأجهزة والمؤسسات المعنية بجمع المعلومات الخاصة بالنشاط الإرهابي مثل الوزارات الاستراتيجية في الدولة وأجهزة المعلومات (المخابرات العامة - المخابرات الحربية ... الخ) للحصول على أقصى استفادة من المعلومات المتوفرة لدى تلك الجهات في مواجهة النشاط الإرهابي .

- الأخذ بمبدأ التفاوض مع الإرهابيين أثناء الحدث الإرهابي نظراً للمميزات العديدة التي توفرها عملية التفاوض وأهمها أنه يمكن إقناع الإرهابيين بالاستسلام وتفادي استخدام العنف ، وإتاحة الفرصة لجمع أكبر قدر من المعلومات المتعلقة بالموقف الإرهابي ، ركسب الوقت لإتاحة الفرصة لاستدعاء قوات مكافحة الإرهاب وإحياء العملية الإرهابية ، مع التأكد على عدم التنازل والخضوع لمطالب الإرهاب وعقد صفقات مع الإرهابيين .

الهوامش

(١) هالة فؤاد ترفيق ، أزمة الإرهاب وأثرها على السياحة ، بحث مقدم للمؤتمر السنوي الثالث لإدارة الأزمات والكوارث ، كلية التجارة - جامعة عين شمس ، ٣-٤ أكتوبر ١٩٩٨ ، ص ١٣ .

(٢) إكرام بدر الدين ، ماجدة غنيم ، مصطفى منجود ، ظاهرة الإرهاب السياسي ، دار الثقافة العربية ، ص ١٦-٢١ .

(٣) نفس المرجع السابق ، ص ١٨ .
نقلاً عن :

- Brian Jenkins , " The Study of Terrorism : Definitional Problems " in .
Yonah Alexander & John Gleason (edr) , Behavioral and Quantitative
Perspectives on Terrorism (N. y : Pergamon Press , 1981) .

(٤) نفس المرجع السابق ، ص ١٨ .
نقلاً عن :

- S.Qureshi , " Political Violence in the South Asian Subcontinent " , in Yonah
Alexander , ed. , International Terrorism : Natlional , Regional and Global
Perspectives (N . Y . : Praeger , 1967) .

(٥) نفس المرجع السابق ، ص ٢١ .

(٦) نفس المرجع السابق ، ص ٢٤ - ٢٦ .

الفصل الرابع
توظيف التقنيات الحديثة
في الإدارة الفعالة للتفاوض

الفصل الرابع : توظيف التقنيات الحديثة في الإدارة الفعالة للتفاوض المحتويات

– مقدمة

٠١٠٤ دور نظم المعلومات و الاتصالات في دعم التفاوض

٠١٠١٠٤ نظم معلومات دعم التفاوض

٠١٠١٠١٠٤ البناء الهيكلي لعناصر التفاوض

٠٢٠١٠١٠٤ الإطار العام لنظام معلومات دعم التفاوض

٠٣٠١٠١٠٤ قواعد البيانات النوعية للتفاوض (المعلومات النوعية للتفاوض)

٠٢٠١٠٤ نظم محاكاة و نمذجة التفاوض

٠٣٠١٠٤ دور تقنيات الاتصالات الحديثة في التفاوض

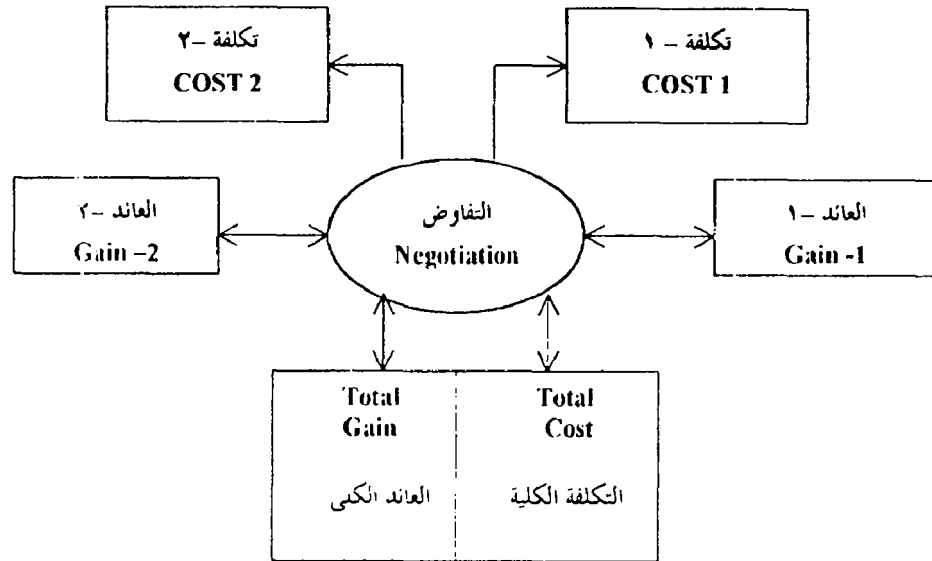
– النتائج والتوصيات

- مقدمة :

التفاوض أسلوب أنساني ملازم لكل أنشطة الحياة الاقتصادية والتجارية والاجتماعية والسياسية وعلى كافة المستويات ، والتفاوض ضرورة مرتبطة بأي علاقة بين طرفين أو أكثر مهما كانت نوعية هذه العلاقة سواء كانت علاقة مصالح متعارضة Win - loss relation أو علاقة متوافقة Win - Win relation .

ولبيان ذلك فإنه في حالة loss - loss relation والتي يغرم فيها الطرفين فإن كل منهما يحاول جاهدا أن يقلل خسارته وفي حالة العلاقة Win - loss relation فإن كلا الطرفين يسعى في التفاوض بأن يعظم الفائدة التي يحصل عليها وأن يقلل الخسارة التي يتحملها أما في حالة العلاقة Win - Win relation فإن كلا الطرفين يحاول تعظيم الفائدة التي يحصل عليها .

ولتبسيط العلاقة التفاوضية فإن الشكل رقم ٤-١ يوضح العلاقة التفاوضية بين طرفين دون تدخل من أطراف أخرى .



شكل ٤-١ : العلاقة التفاوضية الثنائية

وفيما يلي تعريف بمكونات النموذج المقترح للتفاوض الثاني الشكل ٤-١ : -

- التكلفة (Cost-1) : مقدار ما يتحمله الطرف الأول نتيجة التفاوض للوصول إلى الهدف المنشود من التفاوض وهذه التكلفة في شكل مصفوفة أحادية Vector من القيم الموجبة وكل قيمة منها تمثل مقداراً من عنصر معين من عناصر التكلفة مثل :-

- التكلفة الاقتصادية .
- التكلفة الاجتماعية .
- التكلفة الأدبية .
- التكلفة السياسية الخ .

- التكلفة-٢ (Cost-2) : هي مقدار ما يتحمله الطرف الثاني نتيجة التفاوض للوصول إلى الهدف المنشود من التفاوض وهذه التكلفة تعريفها مثل التكلفة ١- و لكن بالنسبة للتعريف الثاني .

- العائد ١- (Gain-1) : ويمثل العائد على الطرف الأول نتيجة التفاوض و نتيجة الوصول إلى الهدف المنشود من التفاوض وهذا العائد في شكل مصفوفة أحادية Vector من القيم التي يمكن أن تكون موجبة (في حالة المكسب) أو أن تكون سالبة (في حالة الخسارة) كل قيمة منها تمثل عائد من نوع معين مثل :

- العائد الإقتصادي .
- العائد الاجتماعي .
- العائد الأدبي .
- العائد السياسي .. الخ .

وتجدر الإشارة إلى أن بعض هذه القيم قد يكون سالبا (فيها خسارة) والبعض قد يكون موجبا (فيها مكسب) ولا يشترط أن تكون كلها مكسب أو كلها خسارة .

- العائد -2 (Gain) : ويمثل العائد على الطرف الثاني نتيجة التفاوض و نتيجة الوصول إلى الهدف المنشود من التفاوض و تعريفها مثل العائد -1 و لكن بالنسبة للطرف الأول .

- التكلفة الكلية Total Cost :

وهي التكلفة الشاملة للتفاوض و التي تتحملها جميع الأطراف وتجدر الإشارة إلى أن هذه التكلفة الكلية دالة في تكلفة كل طرف وليست مجموع مباشر لها .
وليبيان ذلك فإن التكلفة الكلية للتفاوض قد يتحمل جزء منها أطراف أخرى أو تتحمل جزء منها العلاقة التفاوضية نفسها (العائد منها مثلا) .

- العائد الكلي Total Gain :

وهي إجمالي العائد من التفاوض الذي يعود على جميع الأطراف وهذا العائد الكلي دالة في العائد على كل طرف و ليس مجموع مباشر لها .
وليبيان ذلك فقد يكون هناك عائدا مشتركا للطرفين (يعود على كل طرف بمدة وهو عائد واحد) أو يكون جزء من هذا العائد على أطراف أخرى .

وتجدر الإشارة إلى أن هذا النموذج المبني يصلح للتفاوض سواء كان تفاوضيا ناجحا وتم التوصل فيه إلى صيغة تفاوضية مشتركة أو كان تفاوضا فاشلا .

كما تجدر الإشارة إلى أن جميع العوائد وجميع أنواع التكلفة لا يشترط فيها أن تكون مادية و كما أشرنا فإنها ليست متغيرا أحادي القيمة بل هي مصنوفة أحادية البعد Vector.

- التفاوض :

وهي العملية التي تشمل جميع عناصر التفاوض وهي المعالجة الأساسية في النموذج و التي تتأثر بجميع عناصر التكلفة و العائد من التفاوض كما تؤثر فيها .
وكما يدمج من هذا النموذج المبني الذي يمثل تفاوضا بين طرفين دون تدخل أطراف أخرى و مع ذلك فإن متغيراته كثيرة ومتعددة .

ومن هذا المنطلق كانت الحاجة ماسة إلى إستخدام التقنيات الحديثة لدعم التفاوض مثل نظم المعلومات ودعم إتخاذ القرار ونظم الاتصالات الحديثة و أنظمة المحاكاة و النمذجة و في هذا الفصل مقدمة لإستخدام نظم المعلومات في دعم التفاوض .

١٠٤ دور نظم المعلومات و الاتصالات في دعم التفاوض :

من النموذج المبني للتفاوض كما في الشكل ٤-١ يمكن حصر الاحتياجات المبدئية للتفاوض من التقنيات الحديثة فيما يلي :

١. نظم معلومات لدعم التفاوض .
٢. نظم محاكاة وغدجة .
٣. نظم اتصالات حديثة .

وفيما يلي تقديم لكل تقنية من التقنيات الثلاثة و دورها في دعم التفاوض :

١٠١٠٤ نظم معلومات دعم التفاوض :

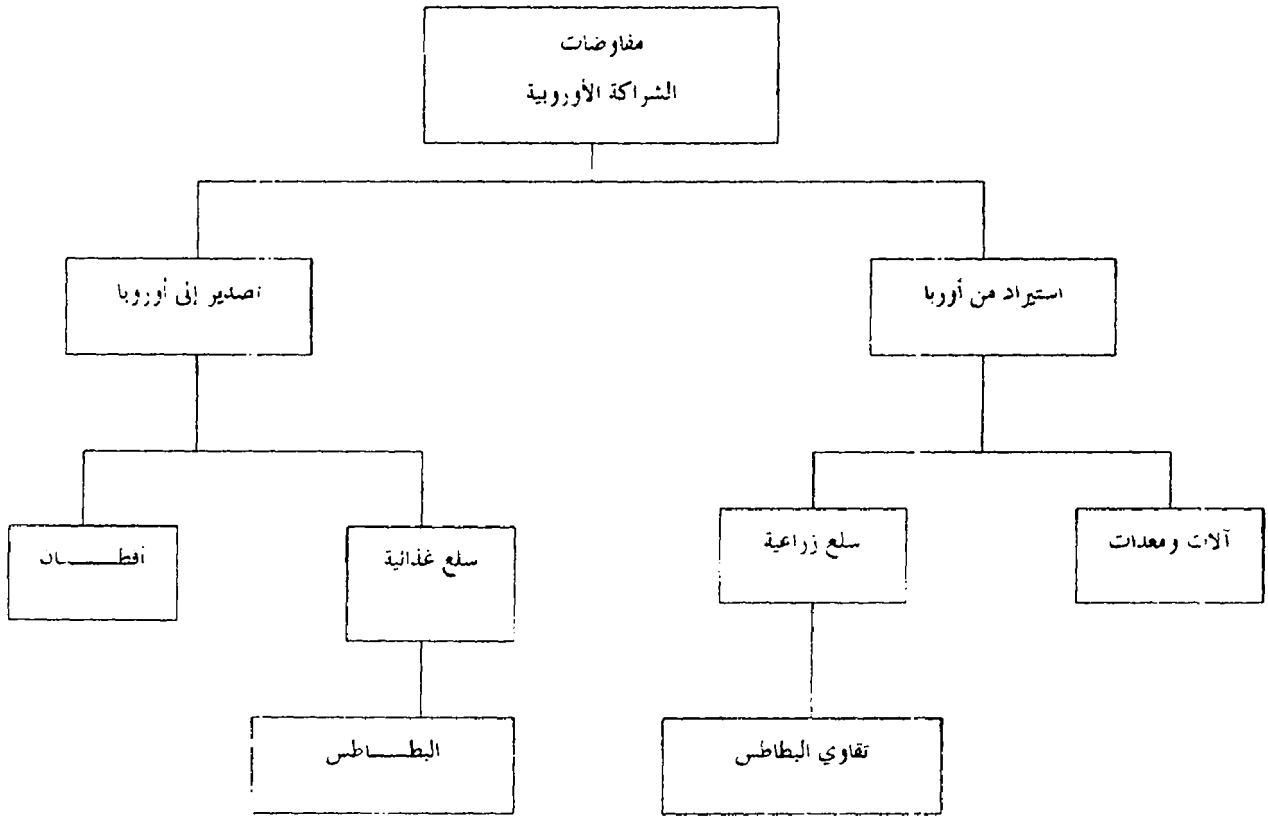
١٠١٠٤٠١٠٤ البناء الهيكلي لعناصر التفاوض :

بالرجوع إلى الشكل ٤-١ نجد أن عملية التفاوض و التي تؤثر في التكاليف

و العوائد المختلفة يمكن تقسيمها إلى العناصر متعددة منها :

- أطراف التفاوض.
- فريق التفاوض لكل طرف .
- قضايا التفاوض .
- نقاط التفاوض.
- أهداف التفاوض.
- سيناريوهات التفاوض .
- البدائل في السيناريوهات المختلفة .
- مسرح التفاوض .
- عناصر حساب التكلفة و العائد لكل بديل .
- إستراتيجيات التفاوض .
- الاستفسارات و التساؤلات .
- معوقات التفاوض .
- مهارات التفاوض.
- المعلومات النوعية المتخصصة لدعم التفاوض .

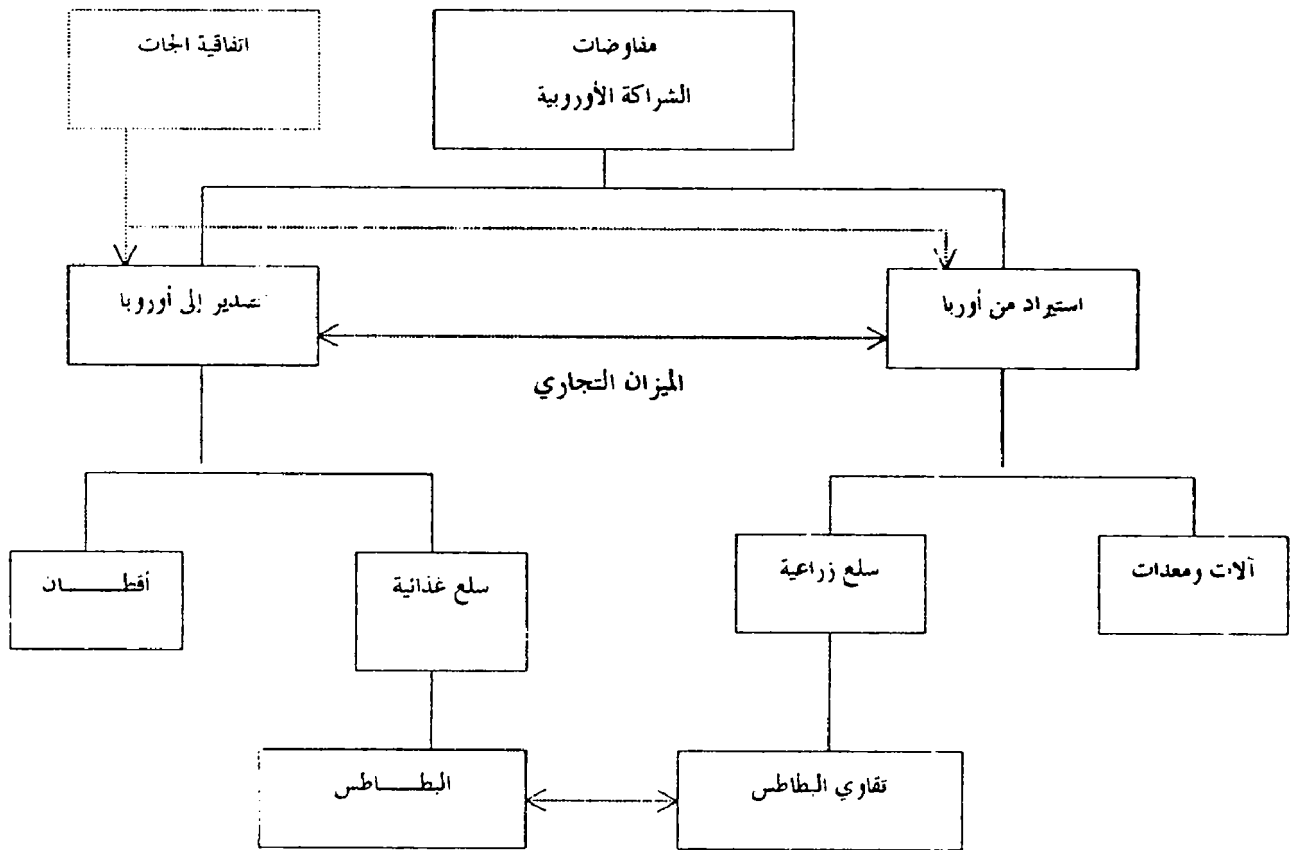
وتجدر الإشارة إلى أن كل عنصر من عناصر نظم معلومات التفاوض يأخذ إما شكل هيكلي من نوع Tree Structure أو نوع Network Structure و الشكل رقم ٤-٢ يعطى مثال للنوع الهيكلي Tree Structure.



شكل ٤-٢ : تمثيل عنصر المفاوضة في شكل Tree Structure

ويمتاز الهيكل الشجري Tree structure بأنه تركيب هيكلي مبسط يمكن التعامل معه بسهولة ويتكون كل من نقاط Nodes ، فروع Branches وكل نقطة Nodes في الهيكل تمثل قاعدة بيانات أو على الأقل جدول من قاعدة بيانات و كل فرع منها يمثل علاقة بين جداول البيانات المختلفة في القاعدتين التي يربط بينهما .

أما القصور في النظام الهيكلي من نوع Tree Structure فإنه لا يعبر كاملاً عن العلاقات الشائكة بين العناصر المختلفة و التي يكون لها دور فعال في المفاوضات وهذا ما يمتاز به النوع الهيكلي الشبكي Network Structure و لبيان ذلك تم إعادة هيكلة المثال في الشكل ٣-٤ بعد إضافة العلاقات الفرعية و التي قد يكون لها دوراً مؤثراً في المفاوضات كما يتضح في الشكل ٣-٤ .



شكل ٣-٤ : تمثيل عنصر المفاوضة في شكل Network Structure

وفي الشكل ٤-٣ تم إضافة ثلاثة مكونات إلى الهيكل وهي :

- إتفاقية الجات ومالها من تأثير على المفاوضات .
- الميزان التجاري بين مصر وأوروبا .
- العلاقة بين تقاوى البطاطس و البطاطس رغم أن كلا منها في فرع منفصل و لكن لها تأثير فعال في المفاوضات إذ يمكن أن يستخدم إستيراد تقاوى البطاطس كعنصر ضغط حتى يتم تصدير البطاطس إلى أوروبا كما ظهر ذلك حاليا في المفاوضات المصرية الخاصة بعفن البطاطس مع أوروبا .

ويعيب الهيكل الشبكي صعوبة تمثيله في قواعد البيانات و لكن يمكن علاج ذلك باستخدام روابط (Linkes) بين جداول البيانات المختلفة .

ويمكن تلخيص العلاقة بين عنصري تفاوض كما يلي :



حيث أن الوحدة (Entity) يمثلها مجموعة من جداول البيانات و العلاقة بينها Relationship يمثلها جدول بيانات ومن هذه الوحدات Entities والعلاقات يتم تكوين هيكل عناصر التفاوض بعض النظر عن نوعه .

- ومن ثم عند إعداد نظم معلومات التفاوض يتم إتباع المنهجية التالية :
١. وضع تصور هيكل لنظام معلومات التفاوض موضحا به (الـ Nodes) و الفروع Branches (العلاقات بينها) .
 ٢. تقسيم كل Node إلى هيكل منفصل و يتكون من مجموعة Nodes جديدة و العلاقات بينها (الفروع) .
 ٣. الاستمرار في التقسيم حتى يتم الوصول إلى Nodes التي لا يمكن تقسيمها و يطلق عليها الوحدة Entity.
 ٤. تحديد العناصر التي تصف كل وحدة Entity Attributes وتوصيفها .
 ٥. تحديد عناصر كل علاقة تربط بين وحدتين أو أكثر وتوصيف هذه العناصر Relational Attributes .
 ٦. مراجعة الهيكل العام لنظام معلومات التفاوض وذلك بهدف :
 - حذف التكرارات Redundant .
 - إستكمال المعلومات الغير موجودة بالهيكل .
 - تحديث العلاقات بين الـ Nodes .
 ٧. إعادة الخطوات ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ حتى يتم الوصول إلى التصور النهائي لمبكل معلومات التفاوض .
 ٨. وضع هيكل معلومات التفاوض في صورة جداول بيانات لتعريفها في نظام معلومات التفاوض .
 ٩. تحديد تصور للمخرجات التي يمكن أن تطلب من نظام معلومات التفاوض .

وهكذا تم إتباع هذه المنهجية في بناء نظام معلومات التفاوض للأسباب التالية :

١. كثرة عناصر النظام و تشعب العلاقات بينها .
٢. إستحالة حصر مخرجات نظام معلومات التفاوض قبل بناءه و إستخدامه .
٣. ظهور متطلبات جديدة من نظام معلومات التفاوض في كل مرة يتم إستخدامه فيها .

من هذا المنطلق تم إتباع هذه المنهجية لبناء القواعد الأساسية لبيانات التفاوض ثم يتم
بناء إمكانية لإنشاء تقارير جديدة من النظام Generic Query Facility للرد على
الاستفسارات التي توجه إليه .

٢٠١٠.٤ : الإطار العام لنظام معلومات التفاوض :

تختلف نظم معلومات التفاوض طبقاً لمستوى التفاوض ونوعيات التفاوض المختلفة
فمعلومات التفاوض السياسي غير معلومات التفاوض الاجتماعي وحتى يتم بناء إطار عام لنظام
معلومات التفاوض إلى جزئين رئيسيين هما :

- ١ . النموذج العام لمعلومات التفاوض : ويحتوى على البيانات الأساسية للتفاوض
و التي لا تعتمد، على نوعية التفاوض أو مجال التفاوض أو قضية التفاوض وهو الجزء المشترك
بين نظم معلومات التفاوض المختلفة .
- ٢ . المعلومات النوعية للتفاوض : وهي التي تعتمد على مجال التفاوض والقضية التي يتم التفاوض
أجلها و يختلف نظام معلومات تفاوض لآخر .

وفيما يلي عناصر (وحدات) نظام معلومات عام مقترح للتفاوض و بعض
التوصيف لها :

- ١ - مجال التفاوض :
فيها بيانات عن توصيف مجال التفاوض .
- ٢ - قضايا التفاوض :
وتشمل بيانات المفاوضة و القضية ووصفها و تاريخ النشوء و تواريخ وبيانات التصاعد
و نهاية قضية التفاوض .
- ٣ - أطراف التفاوض :
وتشمل بيانات عن المفاوضة و القضية و بيانات عن كل طرف في المفاوضة و صفته .
- ٤ - فريق التفاوض :
وتشمل بيانات عن المفاوضين سواء من فريق المفاوضة من جانب المستخدم أو من الفريق
المنافس وبيانات المناوئ يمكن تصنيفها إلى :
 - بيانات شخصية .
 - بيانات نفسية .
 - بيانات إجتماعية .

• بيانات وظيفية .

• بيانات تفاوضية (حدوده و دوره في التفاوض) .

٥- أهداف التفاوض :

وتشمل بيانات عن كل هدف من أهداف التفاوض ووضعه و نسبة نجاحه وعوامل تحقيق الهدف سواء من جانب المستخدم أو من الفريق المقابل .

٦- نقاط التفاوض :

وتشمل بيانات عن كل نقطة من نقاط التفاوض و ارتباطها بقضايا التفاوض المختلفة و بيانات عن الحد الأدنى و الحد الأقصى لكل نقطة تفاوض .

٧- إستراتيجيات التفاوض :

وتشمل بيانات عن إستراتيجيات التفاوض المختلفة وخصائصها و أساليب إختيارها .

٨- مهارات المفاوضة :

وتشمل بيانات عن العناصر التي تساعد المفاوض على النجاح في إدارة المفاوضة و إدارة الوقت أثناء مرحلة التفاوض .

٩- الاستفسارات والتساؤلات والرد عليها :

وتشمل بيانات عن الاستفسارات أو التساؤلات التي يمكن أن يوجهها الأطراف الأخرى و كيفية الرد عليها .

١٠- معوقات التفاوض :

وتشمل بيانات عن المعوقات التي قد تقابل المفاوضة و سبل تذليلها .

١١- سيناريوهات التفاوض :

وتشمل على السيناريوهات المختلفة للتفاوض بيدانلها و كيفية الاختبار منها و المفاضلة بينها .

١٢- بدائل سيناريوهات التفاوض :

وتشمل بيانات عن المواقف المحتملة في التفاوض من الأطراف الأخرى و كيفية التعامل معها .

١٣- عناصر إقناع الطرف الآخر :

ويشمل بيانات عن وسائل و عناصر إقناع الطرف الآخر في المفاوضة لضمان نجاحها بحيث تصل إلى صورة Win-Win Relation حتى وإن كانت في ظاهر الأمر نوع آخر غير ذلك.

١٤- عناصر تحليل الموقف التفاوضي :

وتشمل بيانات عن كل عنصر من عناصر تحليل الموقف التفاوضي و علاقته بالعناصر الأخرى .

١٥- نماذج الموقف التفاوضي :

وتشمل معلومات عن النماذج الآلية و اليدوية للموقف التفاوضي و كيفية إستخدامها .

١٦- مسرح التفاوض :

وتشمل معلومات عن مسرح التفاوض و ما يمكن أن يتم فيه و البيئة التي يتم التفاوض فيها و كيفية إستخدامها في التفاوض .

وهذا كان مجرد عينة لما يمكن أن يشتمل عليه النموذج العام لنظام معلومات التفاوض

هذا و يمكن تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء :

١ . معلومات ما قبل التفاوض .

٢ . معلومات أثناء التفاوض .

٣ . معلومات ما بعد التفاوض .

٣٠١٠١٠٤ . المعلومات النوعية للتفاوض :

ومذا الجزء يعتمد على مجال التفاوض و البيانات الخاصة بهذا المجال يختلف من مجال تفاوض لآخر فنظام معلومات التفاوض السياسي غير نظام معلومات التفاوض الاقتصادي .

ونجد الإشارة إلى أن نظام معلومات التفاوض النوعي مهما كان حجمه لا يمكن أن يستوعب جميع المعلومات النوعية للتفاوض لذا يمكن تقسيم معلومات التفاوض النوعية إلى الأقسام الثلاثة التالية :

- ١ . معلومات نوعية عن التفاوض بنظام معلومات التفاوض .
- ٢ . معلومات نوعية عن التفاوض بنظم معلومات أخرى .
- ٣ . معلومات نوعية عن التفاوض من مصادر أخرى (يمكنه أو غير يمكنه أو يتم حسابها ... الخ) .

و ما يتعين في هذه المرحلة هي المعلومات النوعية عن التفاوض و التي توجد بنظام معلومات التفاوض و فيما يلي بعض أمثلة لها :

أولاً : التفاوض الاجتماعي :

ويتطلب معلومات من الشركاء الاجتماعيين مثل الحكومات و أصحاب الأعمال و المنظمات أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية وقوانين العمل الدولية و القوانين المحلية وحقوق العمال وواجباتهم وحقوق أصحاب العمل وواجباتهم و المنازعات العمالية و التوفيق بين العمال و أصحاب الأعمال و التحكيم بينهم و القضايا بينهم .

ثانياً : التفاوض التجاري :

ويتطلب معلومات عن نشاط الشراء و عن البيع و تصريف اتفاقات و التصدير و الاستيراد و أساليب التسويق و الترويج ووسائل التمويل و عن الأفراد و المنشآت في المجال التجاري و التراخيص و القوانين الدولية و المحلية الحاكمة لهذا المجال و السلع

و موقفها التجاري عالميا ومحليا والعمليات والعجز و التضخم و الميزان التجاري
و الخطط الاستثمارية و قطاعات الاستثمار المختلفة و إحتياجاتها .. الخ .

ثالثا : التفاوض السياسي :

و يتطلب معلومات عن الأطراف المتفاوضة من دول ومنظمات دولية و جماعات
إكتسبت حق التفاوض الدولي و معلومات عن الموضوعات السياسية التي يتم تناولها
و النزاعات الدولية و الخطوط السياسية للأطراف المتفاوضة و معلومات عن الصراع
الدولي و التعاون الدولي و القضايا السياسية و الضغوط الاقتصادية و السياسية .

رابعا : التفاوض الأمني :

و يتطلب معلومات عن الإرهاب الدولي و الجماعات الإرهابية الدولية و نشطتها
و دورها في الداخل وفي الخارج و الأنشطة الموجهة ضد و خصائص أفراد الجماعات
الإرهابية و التعامل معها و وسائل إنتشارها و الحشد منها و التوصيف النفسي لها
و للمتعاملين معها و وسائل الإقناع و دور الإعلام .. الخ .

و تجدر الإشارة إلى أن المعلومات النوعية المتخصصة للتفاوض بالغة التعقيد و ليس من
السهل تحليلها و تتبعها لتصميم نظام التفاوض المعنى من أجل هذا كان حتميا إستخدام إحدى
وسائل تحليل النظم الحديث وبالتحديد CASE Tool (Computer Aided Case Engineering)
ذات قدرات خاصة إذ لا يكفي أن نحصل منها على تصميم لنظام معلومات التفاوض بل يجب
الحصول منها على وثائق تشرح Business Architecture لعملية التفاوض .

و نظم معلومات التفاوض لا تختلف في مكوناتها فقط من نظام لآخر بل في أساليب
المعالجة نفسها لهذه المعلومات و لبيان ذلك نوضح أن المراحل الزمنية لأسلوب معالجة التفاوض
يمكن تقسيمها الى ثلاثة مراحل كما يلي :

- ١ . مرحلة ما قبل التفاوض .
- ٢ . معلومات أثناء التفاوض .
- ٣ . معلومات ما بعد التفاوض .

ولما كان التفاوض هو حوار بين طرفين أو أكثر حول موضوع بعينه لذا فإن مرحلة ما قبل التفاوض يتكون فيها :

٠١ نشوء قضية للتفاوض .

٠٢ نشوء الرغبة في التفاوض .

٠٣ الاتفاق على التفاوض .

لذا كان لابد من توافر معلومات عن الجزئيات الثلاثة لمرحلة ما قبل التفاوض و كذلك توافر المعلومات التي منها يمكن أن يخلق موقف قوى للتفاوض.

أما أثناء التفاوض فإن المعلومات كلها تتركز حول الموقف التفاوضي نفسه و باستثناء المعلومات المتخصصة لقضية التفاوض نفسها فإن معظم المعلومات في هذه المرحلة تدخل في الإطار العام لنظام معلومات التفاوض و ليس فيها اختلاف كبير من نظام معلومات تفاوض لآخر .

وأما مرحلة ما بعد التفاوض و التي يمكن ان تشمل الجزئيات الآتية :

٠١ الاتفاق على نتائج التفاوض .

٠٢ وضع ما تم الاتفاق عليه من نوع التنفيذ .

٠٣ التحكيم و القضايا في حالات الاختلافات .

وهذه المرحلة أيضا بها تنوع شديد يعتمد على مجال التفاوض كما في مرحلة ما قبل التفاوض .

وليبيان الاختلاف في مراحل التفاوض من نظام لآخر فذكر أن التفاوض السياسي يعتمد الجزء الأكبر منه على مرحلة ما قبل التفاوض حيث يحتاج الى أسلحة تحضيرية قبل الشروع فيه على سبيل المثال ما كان يمكن التفاوض مع إسرائيل في مفاوضات السلام قبل خلق الرغبة لديها في التفاوض (مرحلة ما قبل التفاوض) وذلك من خلال حرب أكتوبر ١٩٧٣ و الانتصار فيها.

وكما نرى فإن التجهيز لهذا الموقف التفاوضي كان أكبر من المفاوضات، نفسها و في هذا المثل يتضح مرحلة ما بعد التفاوض و ما حدث من تحكيم في قضية طابا .

وفي المقابل نجد أن التفاوض التجاري يحتاج إلى معلومات أكثر في مرحلة أثناء التفاوض و على سبيل المثال فإن قضية العفن البني للبطاطس مع أوروبا ما كان يطرح فيها التفاوض أو تحتاج لتجهيزات، قبل ظهور القضية نفسها و التفاوض حولها .

- وجدير بالذكر أن نظام معلومات التفاوض هو نظام ديناميكي متغير من حيث :
- نوعيات المعلومات التي يحتويها تختلف من قضية إلى أخرى في نفس المجال ومن مرحلة لأخرى في نفس القضية .
 - الاستفسارات التي يطلب من النظام الرد عليها .
 - وسائل و إمكانيات الرد على الاستفسارات و التي تعتمد على مسرح التفاوض بشكل كبير .
 - التوقيتات و التي تعتبر العنصر المهم جدا في التفاوض من حيث توقيت تنفيذ أحد البدائل في سيناريو التفاوض و توقيت الحصول على معلومة معينة و توقيت إعلائها و توقيت إخفاءها .

و المعلومة في نظام معلومات التفاوض لها سمات كثيرة تميزها عن المعلومة في أى نظام آخر نذكر فيها :

- ١ . إن المعلومة في نظام معلومات التفاوض قد تتنوع مصادرها (من النظام نفسه / من خروج النظام) .
- ٢ . إن المعلومة في نظام التفاوض يجب أن يحدد مصدر توثيقها جيدا .
- ٣ . إن المعلومة في نظام التفاوض لها نطاق زمني للظهور فيه فمثلا يمكن إظهارها قبل مرحلة معينة من التفاوض ثم مجملها بعد ذلك أو إظهارها بعد مرحلة معينة من التفاوض وحجبها قبل ذلك أو إظهارها في فترة محددة .
- ٤ . أن معلومة التفاوض يجب أن يحدد لها درجة ثقة معينة Certainty degree .

٥. أن نظام معلومات التفاوض نظام إستفسارى و لا يتم إدخال معلومات إليه إي أن المستخدم دوره الأساس الاستفسار و ليس مطلوباً فيه إدخال أي بيانات إلا للمساعدة على الاستفسار .

٦. إن معلومات التفاوض تغذى النماذج الرياضية للتفاوض و التي سيأتي التقديم لها في الفصل ٢٠١٠٤ .

وبعد فقد كانت هذه بعض سمات معلومات التفاوض و التي لا يمكن تحديدها بدقة إلا بعد إستخدام CASE Tool في التطبيق العملى لها .

٢٠١٠٤. نظم محاكاة و نمذجة التفاوض :

بالرجوع إلى الشكل رقم (٤-١) نجد أنه هناك أربعة نماذج يجب بناؤها و إستخدامها لضمان نجاح العملية التفاوضية و هي :

- ١- النموذج الرياضي لتكلفة التفاوض : و يتم إستخدامه لتقليل التكلفة التي يتحملها الطرف المتفاوض نتيجة هذه المفاوضات .
- ٢- النموذج الرياضي لتكلفة الأطراف الأخرى : ويتم إستخدامها للوصول إلى التكلفة المناسبة و التي يمكن أن تتحملها الأطراف الأخرى في المفاوضة و يمكن أن تتقبلها في سبيل إنجاح المفاوضة .
- ٣- النموذج الرياضي لعائد التفاوض : ويتم إستخدامه لتعظيم العائد من المفاوضات للطرف المتفاوض وتحديد الحدود القصوى و الدنيا له .
- ٤- النموذج الرياضي لعائد الأطراف الأخرى : ويتم إستخدامه لبيان العائد على الأطراف الأخرى و قياسه و إستخدامه للضغط في المفاوضات للوصول إلى الهدف المنشود .
- ٥- النموذج الرياضي للتكلفة الكلية : ويتم إستخدامه للوصول بالتكلفة الكلية للتفاوض لأقل حد ممكن لما .
- ٦- النموذج الرياضي للعائد الكلي : ويتم إستخدامه لتعظيم العائد الكلي لجميع أطراف المفاوضة و إستخدامه كعنصر من عناصر الضغط في المفاوضة .
(مثال : الحفاظ على البيئة و الغلاف الجوى للأرض)

هذا ولم تقتصر النماذج الرياضية التي تستخدم للمحاكاة فقط على هذه العناصر و لكن يمكن أن تشمل نماذج أخرى مثل :

- ١٠ نموذج للموقف التفاوضي و ما يمكن أن يحدث فيه ورد الفعل المناسب له .
- ٢٠ نموذج رياضي لمسرح التفاوض ما يمكن أن يحدث فيه .
- ٣٠ نموذج رياضي للطريق المتفاوض و قدراته .

وهكذا كما نرى فإن للنماذج الرياضية إستخدامات واسعة في مجال علم التفاوض .

وتجدر الإشارة إلى أن نماذج التفاوض هي نماذج رياضية بالغة التعقيد ومركبة من عدة نماذج فرعية وتتسم بما يلي :

- النماذج الرياضية للتفاوض نماذج مركبة .
- المتغيرات في هذه النماذج متعددة و بعضها قابل للقياس و بعضها وِصفي و غير قابل للقياس .
- المتغيرات في هذه النماذج تعتمد على بعضها البعض .
- المتغيرات في هذه النماذج تعتمد على متغير الزمن .
- العلاقات بين المتغيرات في نماذج التفاوض ليست خطية .
- المتغيرات في نماذج التفاوض لها نطاق محدد .
- معظم المتغيرات في نماذج التفاوض نسبية و ليست مطلقة لذا يمكن وصفها بمعدلات تفاضلية .

٣٠١٠٤ دور تقنيات الاتصالات الحديثة في التفاوض :

أتاحت الثورة التقنية التي تجتاح العالم الآن إمكانيات واسعة يمكن الإستفادة منها في التفاوض و لا يقتصر دورها فقط على الحاسبات الآلية و نظم المعلومات بل يمتد ليشمل أيضا وسائل الاتصالات الحديثة التي يمكن الإستفادة منها في التفاوض مثل :

- ١- إمكانيات الاتصالات الدولية السريعة الحالية
(Mobile , Satellite , etc.)
حيث أصبح التليفون الدولي محمول مع المفاوض في أي مكان و يمكنه من الإتصال بمركز إدارة التفاوض في بلده .
 - ٢- شبكات المعلومات المتنقلة و المتمثلة في الحاسبات الشخصية المحمولة و التي تتصل بواسطة تليفونات محمولة بشبكات حاسبات رئيسية يمكن من خلالها الحصول على المعلومات المطلوبة و الرد على الاستفسارات المطروحة .
 - ٣- استخدام إمكانيات الحقيقة الخيالية Virtual Reality لتصوير ومحاكاة :
 - مسرح التفاوض .
 - الموقف التفاوضي .
 - نتائج التفاوض سواء في حالة نجاحه أو فشله .
 - المواقف المترتبة على نتيجة التفاوض .
- وذلك على سبيل المثال لا الحصر .

النتائج والتوصيات

من العرض السابق يمكن استخلاص النتائج و التوصيات التالية :

١. علم التفاوض علم هام تدعو الضرورة إليه وهو يحتاج إلى خلفية علمية في الرياضيات وبحوث العمليات و العلوم السياسية والقانونية و لما كان التفاوض يمارس في كل وقت على كل المستويات، في كل المجالات لذا يوصى بالاهتمام بهذا العلم .
٢. يوصى بإستحداث آلية لتدريب و خلق المفاوض الناجح من رجال الصف الثاني في جميع المجالات بما يتششى مع الحياه المعاصرة و العولمة .
٣. يوصى بالتدريب على إستخدام التقنيات الحديثة في التفاوض مثل الحاسب المحمول و الاتصال البعيد بشبكات الحاسب الآلي Remote Networks .
٤. الإهتمام ببناء نماذج رياضية لعناصر التفاوض و الموقف التفاوضي لمساعدة على الحصول على أفضل النتائج من العملية التفاوضية (تعظيم الفائدة و تقليل الخسارة) .
٥. إنشاء قواعد بيانات و نظم معلومات و نظم خبيرة لدعم التفاوض و ذلك باستخدام CASE Tool .
٦. في هذا البحث تم دراسة أربعة مجالات من مجالات التفاوض و يوصى بالبحث و الدراسة لمجالات أخرى من مجالات التفاوض .
٧. إنشاء آلية قومية لدعم التفاوض يكون لها تمثيل فني في القطاعات القومية المختلفة (الوزارات / المحافظات) على أن يتم التنسيق بين الآليات الثلاثة :
 - آلية دعم التفاوض .
 - مراكز المعلومات .
 - مراكز إدارة الأزمات .و أن يكون التنسيق على المستويات الأفقية و الرأسية .
٨. يوصى بالإقتراح بحثا جديدا إمتدادا لهذا البحث بهدف :

- دراسة مجالات أخرى في التفاوض .
 - تعميق دراسة عناصر التفاوض .
 - بناء نماذج رياضية لعناصر التفاوض .
 - تصميم نظام معلومات مبدئي Prototype للتفاوض .
 - تطبيق نظم الخبرة في دعم التفاوض .
- ٩ . يوصى ببرنامج تدريبي لتنمية مهارات التفاوض يعقد للقيادات بالقطاعات الحكومية المختلفة (وزارات / المحافظات) .

٢٠٤ دور نظم دعم القرارات ونظم الخبرة في التفاوض :

المحتويات

مقدمة

- ١ . ٢ . ٤ . مراحل التحضير لصنع القرار
- ٢ . ٢ . ٤ . معوقات قد تظهر أثناء التطبيق
- ٣ . ٢ . ٤ . موقع نظم دعم القرار ونظم المعلومات في عملية التفاوض
- ٤ . ٢ . ٤ . نظم دعم القرارات الجماعية
- ١ . ٤ . ٢ . ٤ . شبكات دعم القرار
- ٢ . ٤ . ٢ . ٤ . التشاور عن بعد باستخدام الحاسبات
- ٣ . ٤ . ٢ . ٤ . حجرة اجتماعات
- ٤ . ٤ . ٢ . ٤ . بعض النظم الخبيرة الجاهزة
- ١ . ٤ . ٤ . ٢ . ٤ . النظام الخبير (LITHO)
- ٢ . ٤ . ٤ . ٢ . ٤ . النظام الخبير (DSCAS)
- ٣ . ٤ . ٤ . ٢ . ٤ . النظام الخبير (LDS)
- ٤ . ٤ . ٤ . ٢ . ٤ . النظام الخبير (SARA)
- ٥ . ٤ . ٤ . ٢ . ٤ . النظام الخبير (ADEPT)
- ٦ . ٤ . ٤ . ٢ . ٤ . النظام الخبير (BATTLE)

- مقدمة :

لا شك أن البيانات والمعلومات تعتبر سلاحاً رئيسياً وفعالاً في عملية التفاوض إذا أحسن إستخدامها و أمكن الحصول عليها في الوقت المناسب و بالدقة المطلوبة . و نحن نعلم أن التفاوض هو فرع من الحوار بين طرفين أو أكثر بهدف التوصل إلى حسم قضية نزاعية بينهما وتحقيق مصالح مشتركة - قدر الإمكان .

ونظراً لأن عملية التفاوض تختلف من الوساطة و التحكيم ، لأن التفاوض يعنى المواجهة المباشرة بينما الأخرى لا تتضمن ذلك ، فإن هذا يستدعى أن يتسلح كل فريق بمجموعة من العوامل يستعد بها قبل الدخول في عملية التفاوض و تحسن إستخدامها أثناءها لكي يستطيع أن ينهى عملية التفاوض في أقل زمن ممكن و محققاً أكبر المكاسب و أقل الخسائر أو التنازلات - ولعل من أهم تلك العوامل :

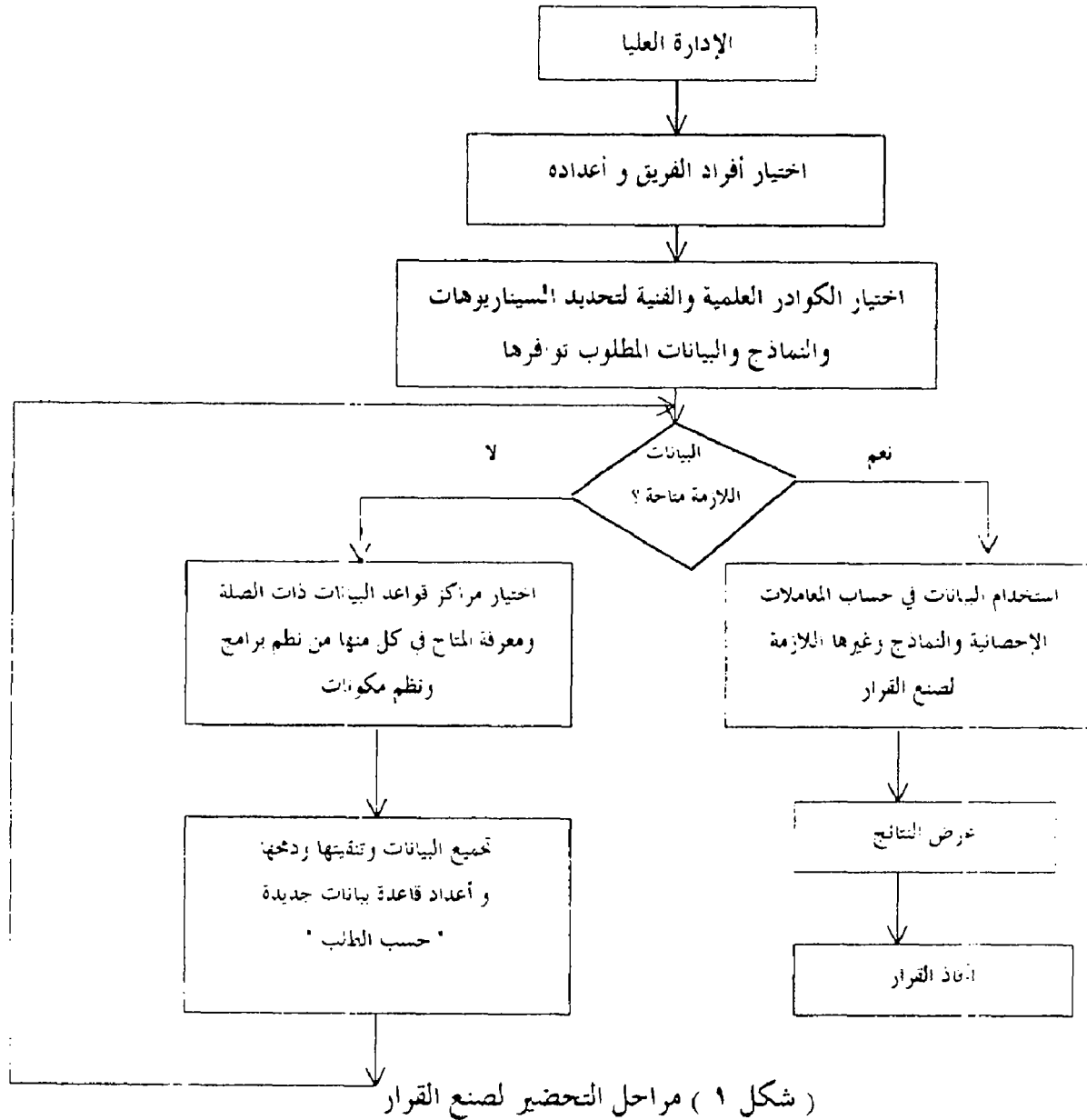
- ١ . الاختيار المناسب لأعضاء فريق التفاوض من حيث الإدارات العامل بحجم المشكلة وأبعادها المختلفة سواء كانت تلك الأبعاد تاريخية أو عسكرية أو اقتصادية الخ .
- ٢ . كيفية الحصول على المعلومة المطلوبة في الوقت المناسب ، سواء كانت تلك المعلومة لفريق التفاوض أو عن الفريق الخصم .
- ٣ . عوامل شخصية أخرى من بينها اتفاق لغة الخصم والتمتع ببعض القدرات الخاصة مثل الصبر وسرعة البديهة والقدرة على المناورة واستخدام عناصر الضغط النفسى والذهنى والقدرة على تقديم سيناريوهات لحلول المشكلة يكون قد سبق أعدادها ودراستها وتكون مطروحة في حجم التنازلات فيها بحيث تؤدي في نهاية عملية التفاوض إلى تحقيق أكبر المكاسب وأقل الخسائر .

ويتضح مما سبق ، أن هناك عنصرين أساسيين لنجاح فريق التفاوض هما :

- أ . التكوين النفسى والذهنى والثقافى لأفراد فريق التفاوض .
- ب . فريق عمل مزود بإمكانات مادية وتقنية وعلمية على مستوى عال ، يقف وراء أفراد الفريق لإمدادهم بالبيانات والمعلومات والسيناريوهات المختلفة في كل فترة أو مرحلة من مراحل التفاوض وذلك (لصنع) واتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب .

٤ . ٢ . ١ . مراحل التحضير لصنع القرار :

من ناحية الترتيب المنطقي والتسلسلي للعنصرين الأساسيين لنجاح فريق التفاوض والسابق الإشارة إليها ، فإن الأولوية ستكون في اختيار فريق التفاوض وأعداده وتكوينه وإحاطته بأبعاد المشكلة التي ستكلف بالتفاوض عنها . وعادة ما تقوم الإدارة العليا باختيار أفراد هذا الفريق (أنظر شكل - ١) ، وانتقائهم بعناية وتنطبق عليهم أغلب العوامل الشخصية التي سبق ذكرها .



- يتم إعدادها هذا الفريق باطلاعه على حجم المشكلة والحدود التي يمكن التحرك فيها وأبعاد القرارات التي سيتخذها من النواحي الاقتصادية والتاريخية والعسكرية... الخ مع الأخذ في الاعتبار والاتصال المباشر للإدارة العليا- قدر الإمكان - قبل اتخاذ القرارات النهائية أو المصيرية. تجتمع أفراد فريق التفاوض لوضع تصوراتهم والخطوات المؤدية إلى احسن الحلول وقد يستعينون في ذلك بتطبيق مبدأ " الاستحثاث أو قدح الذهن Brain storming " .

وقد يتطلب الأمر الاستعانة أيضا باشارك بعض الكوادر العلمية والفنية لتحديد السيناريوهات والنماذج والبيانات المطلوب توافرها للحصول على نتائج لتلك النماذج .

-سيتوقف نوع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها على نوع المشكلة المزمع التفاوض بشأنها . فبيانات مشكلات الحدود الإقليمية تختلف عن بيانات المشكلات التجارية أو الأمنية وهكذا , وبالتالي أن لم تتوفر البيانات اللازمة فإنه يتم اختيار المؤسسات ذات الصلة والتي تتمتع بقدر كبير من الثقة في صحة بيانات لأخذ المناخ لديها من بيانات ومعرفة نظم البرامج ونظم المكونات لديها التي قد يستعان بها مستقبلا - أن تطلب الأمر ذلك .

-قد يتم الحصول على مفردة بيان أو معلومة من أكثر من مصدر ، ولذا فإن الأمر يتطلب تجميع مثل هذه البيانات، وفرزها واختيار البيانات الصحيحة أو الواقعية فيها تمهيدا لبناء قاعدة بيانات يمكن استخدامها بسهولة في الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لحل النماذج الرياضية الموضوعية وحساب المعاملات الفنية والإحصائية المختلفة واللازمة لصنع القرار .

-تعرض النتائج على أفراد الفريق تمهيدا لاختيار أنسبها دائما قرار بشأنها ، وقد يستعين الفريق أو أن يكون قد سبق تجهيزه بنماذج رياضية أخرى يستعان بها في تحديد ومعرفة الآثار المستقبلية لهذا القرار . على سبيل المثال ، مدى تأثيره مستقبلا على الصناعة المحلية أو على حجم الصادرات أو على السياسات الزراعية وغيرها والتي قد ترى الإدارة العليا أنه حل غير نموذجي على المدى البعيد ، مما يستوجب دراسة باقي النتائج . ولهذا فمن المفضل عرض الحلول وبدائلها ومدى الاستفادة منها في الحاضر والمستقبل لاختيار المناسب منها.

- يتم الاحتفاظ بقاعدة البيانات التي سبق بناؤها وتكوينها وتحديث بيانات كلما تطلب الأمر ذلك حتى تنتهى عملية التفاوض والوصول إلى الاتفاق النهائي .

٤ . ٢ . ٢ . معوقات قد تظهر أثناء التطبيق :

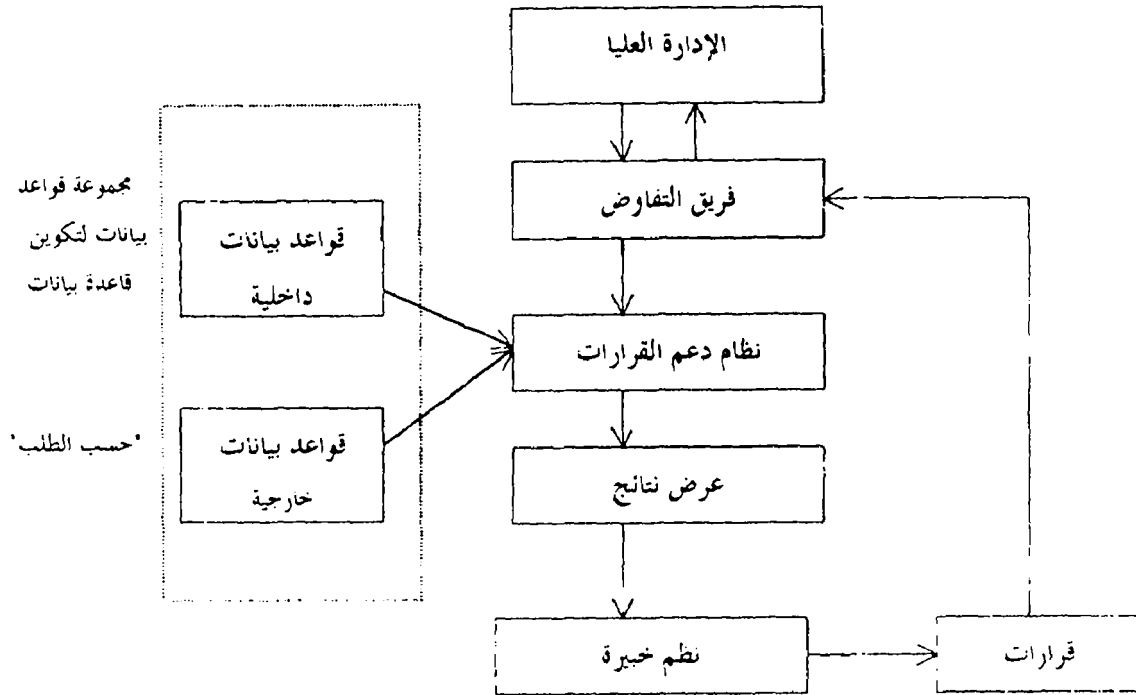
- ١- عدم توفر البيانات المطلوبة أو عدم الدقة في التواجد منها .
- ٢- التفاوت في زمن الحصول على البيانات من مصدر لآخر .
وقد يكون السببين السابقين نتيجة لاستخدام حاسبات أو قواعد بيانات بطيئة أو بسبب سوء الإدارة والروتين الحكومي أو عدم توافر وسائل اتصالات حديثة بين مراكز البيانات مثل شبكات الحاسبات أو أجهزة الفاكس أو التفاوت في درجة مهارة العاملين على الحاسبات ، أو التفاوت في نظم البرامج المستخدمة في التعامل مع قواعد البيانات أو غيرها من العوامل الفنية الأخرى .
- ٣- قد تتشعب المشكلة أثناء عملية التفاوض بحيث تتطلب الحصول على بيانات إضافية لم تؤخذ مسبقا في الحسبان ، مما قد يحدث نوعان لارتباك والمشاكل سواء في الحصول على تلك البيانات أو في بحث وتطوير قواعد البيانات والنماذج والسيناريوهات التي يكون قد سبق أعدادها مما قد يؤدي إلى الحصول على نتائج غير دقيقة .
- ٤- من العوامل الهامة أثناء التحضير لعملية التفاوض هو الحصول على معلومات عن الخصم وإمكاناته : عوامل القوة والضعف التي لابد أن تؤخذ في الحسبان وتوضح في الاعتبار والتي قد يكون لها تأثير كبير في النتائج المستخرجة . لذلك قد لا تتوفر مصادر معلومات عن الخصم يمكن الرجوع إليها عند الحاجة ، وإذا توفرت فقد تكون تكلفة الحصول على المعلومات المطلوبة مكلفة ومرهقة ماديا .
- ٥- تتطلب عملية تجميع البيانات وتنقيتها (فرزها) و أعداد قاعدة بيانات جديدة لغرض عملية التفاوض إلى نظم مكونات (حاسبات) ونظم برامج متقدمة وأبنا إلى مجموعة من الفنيين ذوي كفاءة عالية سواء في مجال التشغيل أو البرمجة أو الخبرة في مثل هذه الأعمال ، خاصة وأنه قد تحدث تغييرات أثناء عملية التفاوض ينتج عنها تغيير في تصميم قاعدة البيانات أو البرامج المستخدمة في حساب النماذج والمعاملات الإحصائية وغيرها .

- ٦- اتخاذ القرار سيتوقف بدرجة كبيرة على النتائج المستخرجة وطريقة عرضها سواء على أفراد الفريق أو الإدارة العليا مما يستلزم إبراز النتائج حسب وزنها في عملية التفاوض ، وبطريقة يسهل معها اتخاذ القرار . وبالتالي فلا بد من انتقاد المخرجات المؤثرة والفعالة حتى لا يفرق متخذ القرار في كم من النتائج يصعب معه وقد يخطئ في اتخاذ القرار المناسب .
- ٧- لابد أن يكون فريق التفاوض وأيضاً الإدارة العليا على درجة كبيرة من الخبرة والتمرس على صنع القرار واتخاذها وأيضاً على تحمل وامتصاص قرارات الخصم وخاصة تلك التي لم تكن في أحسبان والتعامل معها والرد عليها بهدوء وذكاء وعدم انفعال .
- ٨- قد يلجأ متخذو القرار قبل قرارهم النهائي إلى استخدام نظم الخبرة كي تقدم لهم تبريراً لما تنتهي إليه من نتائج ونصائح . تتوقف درجة ومن تلك النتائج على مجموعة الحقائق Facts والقواعد Rules التي تربط بينها ، مما قد يكون فيه بعض المخاطرة في اختيار القرار .

٤ . ٢ . ٣ . موقع نظم دعم القرار ونظم الخبرة في عملية التفاوض

تعتبر عمليات التفاوض من المشكلات المعقدة التي لا يمكن صياغتها مثلاً في شكل نموذج ما بحيث يمكن حله ومعرفة نتائجه عن طريق تطبيق بعض حزم البرامج عليه . ويمكن تمثيل عملية التفاوض بتحفظ شديد - بمبادرة يحاول كل فريق فيها كسب عدد أكبر من النقاط عن الفريق الآخر . والفريق الذي يمتلك بيانات ومعلومات عن إمكانياته وإمكانات خصمه من قوة وضعف ويملك وسائل الخبرة والمعرفة لتشغيلها أكثر من الفريق الآخر ، لاشك أنه سيكون له اليد في اتخاذ القرارات المناسبة وفي الوقت المناسب ، وبالتالي حسم المباراة لصالحه . وكلما كان موضوع التفاوض شائكا ومصيريا كلما تطلب من فريق التفاوض أن يكونوا مسلحين بأكبر كم ممكن البيانات والمعلومات عن نقاط القوة والضعف سواء لهم أو لخصومهم . قبل وأثناء عملية التفاوض لابد وأن يكون هناك فريق آخر على دراية وفهم كبيرين في توظيف أنظمة حاسبات متقدمة لاستخدامها في تشغيل تلك البيانات باستخدام كل ما هو متاح من أنظم برامج وذلك في النهاية لأمداد فريق التفاوض بالنتائج المطلوبة في أقل زمن وبأكبر دقة ممكنة ، حتى يمكنه أخذ القرار المناسب وفي الوقت المناسب .

هذا الفريق وما يمتلكه من إمكانيات بشرية ومادية هو ما سيمثل نظام دعم القرار قبل و أثناء عملية التفاوض . ومن الواضح أن هذا النظام سيقع مباشرة تحت إشراف فريق التفاوض ، وبالتالي فإنه يمكننا أن نتخيل موقعي نظم دعم القرار ونظم الخبرة كما في (شكل ٢)



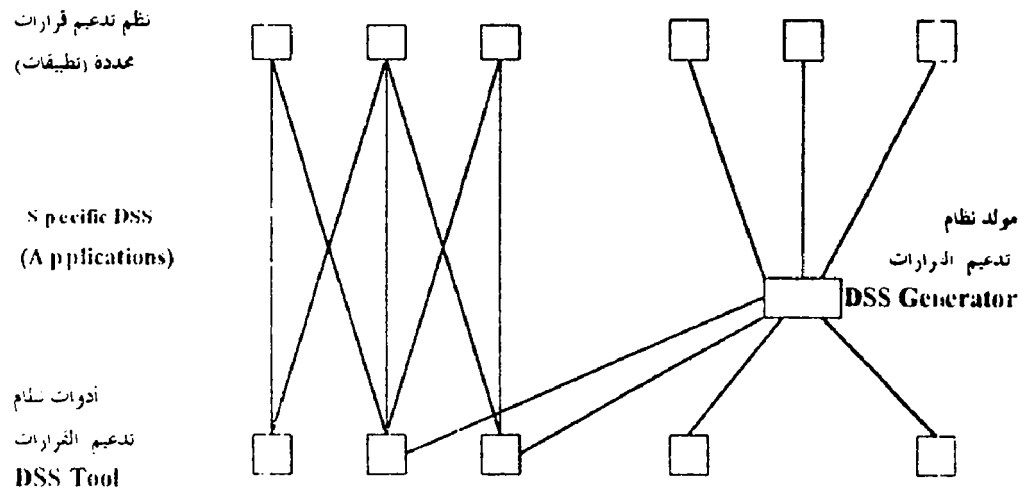
(شكل ٢) موقع نظام دعم القرارات ونظم الخبرة

وكلما كان موضوع التفاوض معقداً وشائكاً ، كلما تطلب الأمر الاستعانة بمجموعة من قواعد البيانات بعضها داخلي أو " محلي " وبعضها الآخر خاصة تلك السياسات التي تتعلق بالخصم قد تكون من قواعد بيانات خارجة . و تستخدم البيانات التي يتم الحصول عليها لتكون قاعدة بيانات جديدة ليست لتنفيذ مهمة ما ولكن لصنع قرار ما ، لأن استخدام الحاسبات في دعم صنع القرار لا يحتاج فقط إلى تحليل القرار ، بل إلى الأسلوب الإداري لصانع القرار وأهدافه ، و الوضع التنظيمي الذي يتم من خلاله صنع القرار ، حيث أنه من المعروف أن نظم دعم القرارات لا تحل محل صانع القرار الا في بعض حالات القرارات المهيكلية . أما في حالة القرارات نصف المهيكلية ، فان الأمر قد يتطلب من صانع القرار بأن يطرح مجموعة من الأسئلة تتطلب إجابات فورية يتم على أساسها طرح المزيد من الأسئلة تساعد صانع القرار في الوصول إلى القرار المناسب . ولذلك ، فانه من الأهمية بمكان أن تصمم قاعدة البيانات الجديدة بحيث يتمكن صانع القرار من الاسترجاع الفوري لما يشاد من بيانات ، مع إمكانية توليد تقارير بسهولة والتي قد تتطلب استخدام لغات إستجواب Query Language قوية مثل SQL و Oracle .

ونظراً لأن عملية التفاوض عادة ما تمر في مراحلها بعمليات " شد وجذب " ، الأمر الذي يتطلب معه التغير المستمر في النماذج بل وتوليد نماذج جديدة أخرى ، لذا فمن الضروري أن يحتوي نظام دعم القرارات على ما يسمى " مولدات نماذج تدعيم القرارات System Generators Decision Support (DSSG) ، وهي مجموعة من حزم البرامج يمكن الاستعانة بها في وضع مجموعة كبيرة من النماذج بسرعة و باستخدام تقنيات التصميمات التفاعلية و تشترك جميعها في مجموعة من الخصائص أهمها :

- إمكانية عالية في توليد النماذج و حل المعادلات الرياضية المعقدة ، التفاعل مع قواعد البيانات ، التعامل مع أكثر من نموذج في وقت واحد ، استخدام نماذج المحاكاة في تحليل المخاطر ، القدرة على تنفيذ التحليلات الإحصائية المعقدة ، القدرة على استخدام أساليب الأمثلية Optimization Techniques وعمل تحليل الحساسية .

وترتبط مولدات النماذج بمجموعة من الأدوات DSS Tools تتمثل أساساً في مجموعة اللغات المستخدمة في النظام سواء لغرض الحوار أو في عرض المخرجات، مثل الرسوم البيانية و الأشكال التوضيحية . أنظر (شكل-٣) . كما ترتبط مولدات النماذج أيضاً بمزيج من الحاسبات و البرامج المحددة التي تساعد متخذ القرار بأن يتعامل مع مجموعة من المشاكل المترابطة و التي قد تسهم الأدوات في تدعيمها وتميئها بصورة مباشرة و دون اللجوء إلى مولدات نظم تدعيم القرارات .



(شكل ٣) مولد نظام تدعيم القرارات وما يرتبط به

المصدر : مرجع (٣) ص ٧٨ .

٤٠٢٠٤ نظم دعم القرارات الجماعية (GDSS) Group Decision Support Systems :

في المشكلات المعقدة فإن عملية التفاوض تتم بين فريقين كل منهما يضم أكثر من فرد ، وهو ما يطلق عليه بالتفاوض الجماعي . وقد يحدث أن يتواجد فريق التفاوض في مكان جغرافي ما، بينما الإدارة العليا تكون في مكان آخر بعيداً عنهم ، بل قد يحدث أن تتباعد أماكن تواجد أفراد فريق التفاوض أنفسهم أثناء عملية التفاوض . وقد أدى تطور وسائل الاتصالات إلى إمكانية إجراء عملية التشاور بين الإدارة العليا وفريق التفاوض ، أو بين أفراد الفريق الواحد ، وذلك عن طريق ما يسمى بنظم دعم القرار الجماعي GDSS. ويتم هذا الدعم إما عن طريق :

١٠٤٠٢٠٤ شبكات دعم القرار :

وهي شبكة من الحاسبات أو الوحدات الطرفية الذكية Intelligent terminals والمتصلة بقاعدة بيانات مركزية ، مثل الشبكات النجمية Star Networks أو الشبكات المختلطة Hybrid Networks . وبالطبع ستكون الشبكة مزودة بكل ما يخص نظم دعم القرار من مولدات نماذج و أدوات و تطبيقات .

٢٠٤ - ٢٠٤ التشاور عن بعد باستخدام الحاسبات :

وتماز عن سابقتها بما تحويه من وسائل تقنية الوسائط المتعددة Multi-media من كاميرات، إرسال و شاشات عرض بيانات Data Show ووحدات اتصال صوتيه بحيث يتمكن بها أفراد الفريق من التفاوض و المشاورة كما لو كانوا مجتمعين في مكان واحد .

٣٠٤٠٢٠٤ حجرة إجتماعات Conference Room :

مجهزة بمحطات عمل Work Stations ، ومجموعة من حزم البرامج المتطورة والمصممة خصيصاً للتشاور و تسهيل تبادل الأفكار مثل برامج التصويت و التعبير عن الرغبات و الاختيار بين إجابات متعددة ، و أيضاً برامج للإستحداث أو قسح الذهن Brain Storming وهي تسمح لكل فرد بأن يبدى رأيه ويعبر عن خواطره ، و بالتالى يتيح للآخرين فرصة إضافة أو حذف بعض هذه الآراء . وعادة ما تستخدم مثل هذه البرامج في المراحل الأولى من النقاش و قبل أخذ القرار . كما تجهز الغرفة بأجهزة عرض ضوئية مثل أجهزة عرض البيانات و الشرائح Slides والمواد البلاستيكية التوضيحية .

أما بالنسبة لنظم الخبرة في مجال التفاوض ، فمن المعلوم أنه لبناء نظام خبير لحل إحدى المشكلات ، سيكون هناك عشرات أو مئات المتغيرات المتداخلة و التي يجب أن تؤخذ في

الاعتبار. و لعل أصعب مراحل بناء نظم الخبرة المشكلة ما هو التحديد الدقيق للمشكلة ومجالاتها حتى يمكن تقليص و إستبعاد المتغيرات ذات التأثير الضعيف على الحل النهائي. بعد تحديد المشكلة تماماً و التعرف على أبعادها و المتغيرات المؤثرة فيها و قيم هاته المتغيرات - إن وجدت - ، قد يكون من الأنسب قبل بناء نظام خبرة لحل هذه المشكلة أن تقوم باختبار مدى ملائمة حزم البرامج المتاحة في حلها و خاصة إذا أمكن وضع المشكلة في صورة نموذج رياضي . و يتطلب الأمر و جود خبراء حقيقيون في مجال المشكلة للاعتماد على خبرتهم كمصادر قوية و شاملة للمعرفة يمكن الاعتماد عليها في بناء قاعدة المعرفة Knowledge Base. فالخبراء المطلوبون لبناء نظام خبير لأخذ قرار في النواحي العسكرية يختلفون عنهم في النواحي الصناعية أو الزراعية.... الخ . كما أن قاعدة المعرفة المطلوبة لحل مشكلة إجتماعية كالزواج مثلاً لا يتطلب حشر جميع مواد القانون الجنائي و التجاري و غيرها في ذاكرة الحاسب و إنما يكفي بالمواد التي تخص المشكلة فقط . و بالتالي هؤلاء الخبراء و المتخصصون هم الفريق المساعد لفريق التفاوض الذي سبق أن أشرنا إليهم . بعد بناء النظام الخبير يجب التحقيق من ملائمة هذا النظام لحل المشكلة ثم إقراره و توثيقه . وراعى عند تصميم النظام الخبير أن يكون مرناً و قابلاً للإضافة أو حذف بيانات أو حقائق و خاصة و أن نقاط التفاوض يمكن أن تتغير من وقت لآخر أو أن عملية التفاوض تشمل أكثر من نقطة في وقت واحد .

٤٠٤٠٢٠٤ بعض النظم الخبيرة الجاهزة :

وهناك بعض نظم الحرة الجاهزة الاستخدام و التي يمكن أن تخدم بعض فروع العلم المختلفة مثل :

١٠٤٠١٠٢٠٤ النظام الخبير (LITHO) :

يستخدم في مجال الجيولوجيا وخاصة لمواقع آبار البترول التحديد خصائص الصخور الموجودة في موقع الآبار وقدرتها على المقاومة و النشاط الإشعاعي لها .

٢٠٤٠٤٠٢٠٤ النظام الخبير (DSCAS) :

ويستخدم في مجال القانون لحماية و استرداد أية نفقات إضافية يتعرض لها المداول في مجال الأعمال الإنشائية الناجمة عن إختلاف موقع العمل أو الشروط و المواصفات التي تخالف المنصوص عليها في التعاقد الأصلي .

٣٠٤٠٤٠٢٠٤ النظام الخبير (LDS) :

وهو يساعد الخبراء القانونيين في تسوية القضايا الخاصة بالمسؤولية القانونية للمنتجات الصناعية و ذلك بإعطائه وصف المنتج وجوانب النزاع عليه .

٤٠٤٠٤٠٢٠٤ النظام الخبير (SARA) :

وهو يستخدم أيضا في النواحي القضائية حيث يساعد المحامين على تحليل القرارات التي يتم إتخاذها في القضايا المعروضة و العوامل المرتبطة بتلك القرارات .

٥٠٤٠٤٠٢٠٤ النظام الخبير (ADEPT) :

ويستخدم في المجالات الحربية لتكوين الموقف العسكري في أرض المعركة و شرح الأسباب لهذا الموقف و ذلك بناءً على تقارير المخابرات و الرصد و وسائل الاستشعار .

٦٠٤٠٤٠٢٠٤ النظام الخبير (BATTLE) :

وتستخدم أيضا في المجالات الحربية وهو يقوم بتقديم التوصيات المناسبة و في التوقيت المناسب لمواقع الأسلحة و تركزاتها و بما يتناسب مع عدد و نوعية لأهداف المعادية و بما يضمن تدميرها .

وهناك الكثير من مثل هذه النظم الخبيرة ، التي سبق بناؤها بناءً على حقائق وقواعد معينة قد تتطابق أو لا مع ظروف المشكلة التي يتم التفاوض عليها . وبالتالي يجب توخي الحذر في تطبيق هذه النظم الجاهزة الا بعد دراستها جيداً ومعرفة إمكانياتها مسبقاً حتى لا يفاجأ فريق التفاوض بعدم حدودها وقت الحاجة إليها مما قد يستتبع ضياع فرصة إتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب .

٣٠٤ التفاوض ودور المعلومات في مجالات التعاقد

المحتويات

- مقدمة

١٠٣٠٤ إدارة و متابعة العقود

١٠١٠٣٠٤ التعاقد على المشروع

٢٠١٠٣٠٤ مراحل عملية التعاقد

١٠٢٠١٠٣٠٤ إعداد كراسة الشروط و المواصفات

٢٠٢٠١٠٣٠٤ تحليل العطاءات و تقييمها

٣٠٢٠١٠٣٠٤ التفاوض

١٠٣٠٢٠١٠٣٠٤ أهمية المعلومات في عملية التفاوض

٢٠٣٠٢٠١٠٣٠٤ جمع و تحليل المعلومات عن الطرف

أو الأطراف الأخرى .

٣٠٣٠٢٠١٠٣٠٤ حماية المعلومات

٢٠٣٠٤ متابعة تنفيذ بنود العقود

٣٠٣٠٤ استخدام برامج الـ Expedition لبناء قاعدة بيانات وإدارة و متابعة

العقود متضمنة المراحل المختلفة للتفاوض

النتائج و التوصيات .

- مقدمة :

تعرض هذا، الورقة لعملية التفاوض في المراحل المختلفة (خاصة مرحلة التعاقد) لإدارة المشروعات سواء المشروعات المتكاملة أو مشروعات الأعمال المتخصصة .

والمقصود بالتفاوض هنا هو كل تفاوض يقصد به تحقيق أكبر عائد ممكن للمالك (دولة ، مؤسسة ، فرد) في مراحل المشروع المختلفة بدءا من التعاقد على المشروع وحتى تنفيذ كل بنود التعاقد و تسليم المشروع .

وتمثل عملية التفاوض في المراحل المختلفة لإدارة المشروع وهي :

- عملية إختيار الشركات الاستشارية التي ستقوم بدراسات الجدوى ووضع الخطط الرئيسية و التصميم الهندسي للمشروع .
- دعوة الشركات، المؤهلة لتقديم مختلف الخدمات الاستشارية المطلوبة للمشروع .
- تقييم العروض الواردة من إستشارى التصميم و عمل التوصيات للمالك بشأن قبول أفضل العروض.
- إعداد الاتفاقيات بين المالك و الاستشاري مع الأخذ في الاعتبار مصلحة المالك في المراحل التالية من تطور المشروع .
- تحليل العطاءات و إجراء المفاوضات مع من يرسو عليه العطاء و تقديم التوصيات لمنح العقود و إعداد مستندات التعاقد النهائية
- إدارة وتنسيق تنفيذ العقود المبرمة بين المالك والمصمم و المقاول (العام والباقي) . وهنا يظل الاستشاري على اتصال دائم بكافة الأطراف المعنية بالمشروع ويحضر الاجتماعات كلما إقتضت الضرورة و ما يستلزم ذلك من مفاوضات يترتب عليها من تحقيق اكاسب كبرى للمالك و أعلي مستوى ممكن من التنسيق بين كافة الأطراف .

١٠٣٠٤ إدارة ومتابعة العقود :

١٠١٠٣٠٤ التعاقد على مشروع :

التعاقد هو مجموعة الخطوات التي يتم من خلالها الحصول على سلعة (توريدات) أو خدمة (تقديم خدمات) أو عمل (إنجاز عمل أو أعمال) من جهة ما بمقابل يتفق عليه .

A Contract is a written agreement in which are party agrees to perform work for another party for a certain price .

وهناك ضوابط للتعاقدات المختلفة ، و أهم هذه الضوابط هـى :

١ . القوانين (تـوانين تنظيم المناقصات و المزايدات) .

٢ . القرارات .

٣ . اللوائح .

٤ . الشروط .

٥ . المواصفات .

وتنقسم التعاقدات إلى ثلاثة أنواع هي :

١ . تقديم خدمات .

٢ . إنجاز أعمال .

٣ . توريدات .

وتتم عمادة التعاقد على عدة مراحل على النحو الآتى :

١ . إعداد كراسة الشروط والمواصفات .

٢ . طرح المناقصة .

٣ . تحليل العطاءات وتقييمها .

٤ . التفاوض .

٥ . البت .

٦ . التعاقد .

٧ . متابعة سير العمل .

هذا ويتم التعاقد بموجب توقيع عقد مقالة ، و يراعى في ذلك مايلي :

- أ- العقد شريعة المتعاقدين .
- ب- يراعى عند التعاقد أحكام قوانين الدولة .
- ت- حق مفوض الدولة في مراجعة و تعديل العقد بما يحفظ حقوق الدولة في ذلك

٢٠١٠٣٠٤ مراحل عملية التعاقد :

١٠٢٠١٠٣٠٤ إعداد كراسة الشروط والمواصفات :

يتم إعداد كراسة الشروط والمواصفات قبل البدء في أي عمل ، و ذلك طبقا لنص المسودة من اللائحة التنفيذية المنظمة لهذا الغرض ومن الأمور الهامة هنا تحديد الإطار العام لكراسة الشروط ، كما يلاحظ في هذه المرحلة أهمية تحديد المشكلة و الغرض المستهدف بشكل كامل وواضح لتحديد نطاق المهمة ، و خلفية المشروع ، والخدمات المطلوبة ، وتوضيح المعلومات المتوفرة ، و الدراسات السابقة التي يمكن الاستعانة بها ، و ذلك كله بشكل يمكن المتنافسين من تقديم عروض صحيحة وواقعية يمكن المقارنة بينها على أسس موحدة .

ومن الضروري تحديد المعايير والقواعد التي سيتم الاختيار على أساسها تحقيقا للمساواة بين المتقدمين .

وهنا يتم تحديد أبعاد المشروع من حيث الكميات والنوعيات عن طريق إعطاء وصف عام للمشروع يوضح باختصار العمل المطلوب :

- ❖ عنوان العمل ،
- ❖ تحديد الهدف من المشروع ،
- ❖ المستفيدين من المشروع ،
- ❖ طاقة المشروع ،
- ❖ مراحل أسلوب التنفيذ والبرنامج الزمني الأولي للمشروع ،
- ❖ خطوات إعداد العقد ، وإجراءات المناقصة .

كما يستحسن أن يتم في فترة إعداد العطاءات إجتماع المدعوين أو الراغبين في دخول المناقصة للرد على تساؤلاتهم و بشكل عام يتضمن البرنامج الزمني الخطوات التالية :

- ١ . إعداد كراسة الشروط والمواصفات .
- ٢ . الإعلان عن المناقصة .
- ٣ . إجتماع ما قبل فتح المظاريف .
- ٤ . فتح المظاريف .
- ٥ . تحليل العرض و إعداد تقرير لجنة البت .
- ٦ . اعتماد نتيجة لجنة البت .
- ٧ . مناقشة وهفاوضة صاحب (أو أصحاب) العطاء المناسب .
- ٨ . إعداد خطاب الترسية .
- ٩ . توقيع العقد (بعد مراجعته من قبل المستشار القانوني) .
- ١٠ . إعداد خطاب مباشرة العمل .
- ١١ . تنفيذ العمل .
- ١٢ . تقديم تقارير المتابعة و التقرير النهائي .

٢٠٢٠١٠٣٠٤ تحليل العطاءات و تقييمها :

— يعد تحليل العطاءات وتقييمها من أهم عناصر إختيار المقاول المناسب لاتمام الأعمال المطلوبة وعادة ما تنقسم عملية تقييم العطاءات إلى :

أ - تقييم فني .

ب - تقييم مالي .

ويتم قبول العطاءات فنيا و ماليا إذا كانت مستوفاه لاشتراطات العطاء و كراسة الشروط والمواصفات .

— و مما يساعد في الإسراع في تحليل العطاءات ، وجود نماذج عطاءات واضحة تتطلب إجابات محددة متروكة لها فراغ في النموذج . كما يستحسن تحديد عناصر التقييم الفني و عناصر التقييم المالي ضمن أسس التقييم الموضوعية مسبقا . و تقسم هذه العناصر إلى عناصر أساسية لابد من تحقيقها وعناصر غير أساسية يمكن أن تؤثر على التقييم و لكن لا يتم رفض العطاء بالكامل في حالة عدم اكتمالها ، و لزيادة الوضوح و تحقيق العدالة ، فإنه

يستحسن أن تشمل كراسة الشروط المقدمة للمقاول ، و التي يقدم عطاءه على أساسها ، على أسلوب التقييم المقترح إتباعه عند تحليل العطاءات المقدمة .

٣٠٢٠١٠٣٠٤ التفاوض Negotiation :

يجدر الإشارة إلى أهمية موضوع التفاوض والمفاوضات التي كثيراً ما تسبق توقيع العقد ، حيث قد يشمل العداء المقدم من المقاول على بعض النقاط اللازم توضيحها أو بعض التحفظات المطلوب إلغاؤها . كذلك للتفاوض أهميته بعد توقيع العقد وأثناء مراحل تنفيذ بنود العقد (العقود) المختلفة .

ومن المهم الإعداد الجيد لهذه المفاوضات بحيث يشتمل على مايلي :

- ١ . أن يكون المفاوضون مطلعين على المشروع بكامل تفاصيله ومحيطين بالنظم المتبعة و بوثائق المناقصة إحاطة كاملة .
- ٢ . أن يكون هدف التفاوض واضح لدى المفاوضين .
- ٣ . أن تكون صلاحية المفاوضين وحدودهم معروفة لديهم ، ومع ذلك فعليهم أن لا يفصحوا عن هذه الحدود ، و أن يتظاهروا دائماً بأن عليهم مراجعة جهة عليا حتى لو كان الأمر مقبولاً لديهم وفي حدود صلاحيتهم .
- ٤ . أن تكون لدى المفاوضين إستراتيجية متفق عليها حول كيفية مناقشة الموضوع ، و دور كل شخص في فريق التفاوض ، والتنازلات المطلوبة من الجانب الآخر ، وكيفية الوصول إليها ، و التنازلات التي يمكن إعطاؤها من قبل صاحب المشروع في المقابل أو عند الضرورة .
- ٥ . يجب أن يتاح للمفاوض ملف عن تاريخ الشركة أو الشركات المنافسة إذ يجب أن يتعرف على خصمه و على ماضيه في التجارة ، و يمكن في ذلك الاستعانة بتاريخ إنجاز الشركة للأعمال المختلفة و سجلات التسليم و مشاكل الجودة التي واجهتها الشركة في الماضي .
- ٦ . يجب على المفاوض أن يعرف موقف أي تجارة أخرى يقوم بها الآخرون مع شركة الخصم .
- ٧ . ينبغي على المفاوض أن يتعرف على التكوين الفكري والعاطفي للمتفاوض معه، بغية التحسب لكيفية التعامل معه ، و التأثير فيه بالقدر الذي يحقق الأهداف المتوخاه من عملية التفاوض .

Importance of Information in Negotiation Process

– يتفق الجميع على أن المعرفة هي القوة ، ونجاح معظم شركات التجارة تتمثل في الاستعانة بمصادر المعلومات العامة والخاصة المتوفرة لدى هذه الشركات .

– وهناك بعض الخطوات الأساسية واللازمة قبل الاستعانة بالمعلومات في عملية التفاوض وهي :

- ١ – يجب على هذه الشركات مصادر المعلومات .
- ٢ – لا بد من نظام معلومات لتلقى هذه المعلومات .
- يجب أن تهدف المعلومات إلى هدف واحد وهو زيادة فعالية عملية التفاوض . كما يجب أن تهدف المعلومات إلى وصف ما يحتاجه الطرف الآخر ، ومن هم أفراد الفريق المتفاوض وأسلوب تفاوضهم ونقاط القوة والضعف لدى الشركة المتفاوضة .

- ٤ . ٣ . ٢ . ١ . ٢ . ٣ . ٢ . ١ . ٢ . ٣ . ٤ جمع وتحليل المعلومات عن الطرف أو الأطراف الأخرى :
- ينبغي على المتفاوض أن يحرص على جمع وتحليل البيانات عن الطرف الآخر المتفاوض معه. خاصة طريقة تفكير الطرف المتفاوض وأسلوبه في التفاوض .
- ومن جانب آخر على المتفاوض أن يجمع ويحلل المعلومات التي تعمم على استكشاف وتصوير أهداف الطرف الآخر أو الأطراف الأخرى ، وما تتضمنه هذه الأهداف من استيعاب واحتياجات. يضاف إلى ذلك أنه ينبغي تقدير مدى رغبة الطرف الآخر أو الأطراف الأخرى في التوصل إلى حل مرضى لكل الأطراف ، كما ينبغي في الوقت نفسه إيمان النظر والتأمل في المعلومات المتوافرة بغرض الاهتداء والتعرف على أي أهداف ضمنية وغير معلنة يرغب الطرف الآخر في تحقيقها .

مثال : إذا كان موضوع التفاوض في مجال استثماري لمشروع تنموي ، فإن المعلومات التي ينبغي جمعها وتحليلها يجب أن تشمل :

- ١ . التاريخ السابق للطرف الآخر في المجال الاستثماري للتعرف على أهم المشروعات التي شارك فيها ومدى نجاحه أو إخفاقه فيها .
- ٢ . الموقف إلى للطرف الآخر كما توردته التقارير المالية السنوية وكشف الموازنة والمركز الأتتمائي .

٣. التآكد من أنه يتم فوراً الإبلاغ عن الرشاوى و لا تقدم أى استكناات مهما كان السبب وراءها .

٤. يقدم للخصم بيانات قليلة بقدر الإمكان

٥. إيجاد شبكة اتصالات في داخل الشركة لمعرفة من الذي يحاول الخصم الاتصال به ولماذا .

٦. التعامل مع كافة المستندات المؤيدة لمشروع ما بسرية تامة . ولتأكد من أنه يتم تخزينها وإغلاق امكانتها وأنها تحت الرقابة دائما .

٧. يجب تغيير أسلوب عقد الاجتماعات وحجرات الفنادق التي تتم المفاوضات ويتم فيها مناقشة أسلوب عمل الفريق المفاوض إذا قد تكون الحجرات تحت التصنت. والتي تعمل في العروض الرئيسية .

٨. يجب أن يعلم نذر قليل حدا من العاملين أرقام العطاء النهائية .

٩. أى انتهاكات نظام الأمن لشركة تقدم إلى مجالس تأديبي فورية .

١٠. أحيانا يكون أسهل أسلوب للتوصل للمعلومات الآمنة عن طريق الحراس أو رجال الخدمات الأخرى وبالتالي يجب الاحتراس منهم ومن مثل هذا التسلسل .

٤ . ٣ . ٢ . متابعة تنفيذ بنود العقود

تهدف هذه المرحلة إلى التأكد من سير الأعمال يعد مرحلة التفاوض التي سبقت توقيع العقد ، وعادة ما يكون هناك مدير عام Generag Manager يمثل المؤسسة المالك، تكون مسؤوليته محددة في الآتي :

- ١ . التأكد من التزام المقاول بالبرامج الزمنية Project Schedules
- ٢ . والتواريخ المحددة في العقد Required Start & Finish dates .
- ٣ . عقد الاجتماعات الدورية Meeting Minutes مع الأطراف المختلفة في المشروع (Ppojeet Participants المالك ، المقاول العام ، مقاولي الباطن ، ...) لمناقشة تطور العمل و آية صعوبات تعترضه على أن يكون هناك جدول أعمال Agenda مسبق ، وبعد محضر لكل اجتماع وتجري المفاوضات مرة أخرى على النقاط الاختلاف ومتابعة ما يحدث من تغييرات سجلت في المحضر (المحاضر) .
- ٤ . تنظيم الاجتماع الأول مع المقاول ودعوة المختصين لحضوره و إعداد جدول أعماله و كتابته محضر الاجتماع .
- ٥ . استلام مستحضات المقاول Invoices / Reqnisions ومراجعتها والتصديق عليها Approved Snbmittals وتوجيهها للجهات المعنية لصرف مستحقاته .
- ٦ . استلام التقارير المطلوبة من المقاول Daily Reports للتأكد من تقديمها بالشكل المطلوب واشتمالهما على الكميات والمواصفات المحددة Material De livery with Date & Quantity of Materials Received & Noted against each Purchase Order dunning letters وإخطار المقاول بان تأخير يحدث من جانبه ، إلى جانب تنبيهه إلى أى تأخير قد يحدث مستقبلا نتيجة بظنة في العمل ليعمل على تجنبه .
- ٧ . مراجعة وثائق المستندات التي يقدمها المقاول للتأكد من تمشيها مع متطلبات المؤسسة أو المالك الأساسية ، مع توزيع تلك الوثائق على الجهات المختصة ، ومن ثم الدعوة لعقد اجتماعات بين المختصين والمقاول لمراجعة ملاحظات المختصين ، مع كتابة محاضر نتائج هذه الاجتماعات و إبلاغها للمقاول لمراجعتها مستقبلا .

Phone Calls , Meetings , Correspondence , and Notes
To record information that may affect both the Submittal and change process . For example , a change in condition may result in Meetings , Phone Calls , and then letters and Correspondence that lead to a formal contract change .

٨. استلام رسائل المفاوض والمرد عليها بما يتماشى مع سياسة المالك وشروط العقد ، وتوجيه رسائل المالك التي تشمل متطلباته وملاحظاته إلى المفاوض .
٩. تقديم التسهيلات، المناسبة للمفاوض طبقا لشروط العقد .
١٠. التنسيق بين جميع أطراف العقد بما يحقق سير العمل ، وتذليل الصعوبات ، وتحقيق أهداف العقد .

٤. ٣. ٢. استخدام برنامج ال Expedition لبناء قاعد بيانات وإدارة العقود متضمنة المراحل المختلفة للتفاوض .

– تسجيل ومتابعة مستندات التعاقد ، ويمكن تصنيفها إلى أربعة أنواع رئيسية :

أ- مستندات رئيسية Main Documents :

أ. ١ مستندات خاصة بالعقد مثل :

قائمة بالشروط العامة والخاصة بالعقد

A list of Special terms & Conditions

• تاريخ بداية ونهاية العقد

• السعر التفاوضي Negotiated Price

أ. ٢ أوامر الشراء Purchase Orders :

وتشمل :

• مواصفات بنود العقد

• السعر التفاوضي المتفق عليه

• شروط الدفع

• تاريخ التسليم

كما يصاحب أمر الشراء عادة أمر التوريد ويشمل المعلومات التالية :

• تاريخ التسليم

• الكمية

• القيمة

• الموع

ب . مستندات التكلفة **Cost Documents** :

ب. ١ الفواتير **Invoices**

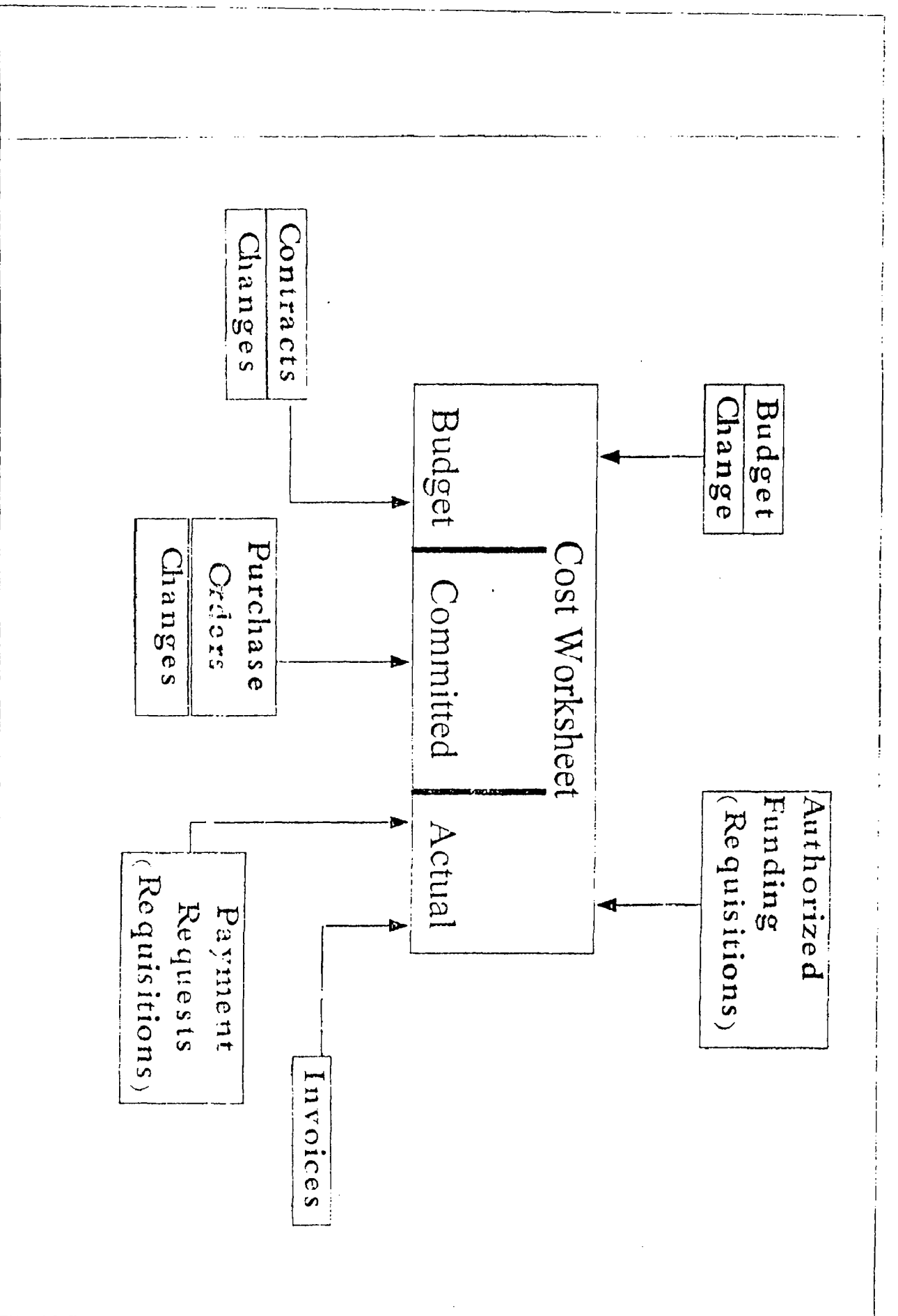
وتشمل المدفوعات الفعلية التي تقابل أمر شراء معين تم تنفيذه بالفعل .

ب. ٢ المستخلصات **Requisitions** :

ويضم معلومات بالمطالبة المالية عن جزء لمن أو كل الأعمال التي تم تنفيذها بالفعل .

هذا ويمكن تجميع مستندات وحساب التكلفة فيما يسمى بمركز تجميع وحسب التكلفة.

Cost worksheet وهو المكان أو المركز الذي يمكن فيه متابعة ميزانية المشروع وعقود الباطن والتكلفة الحقيقية أو النهائية من خلال .

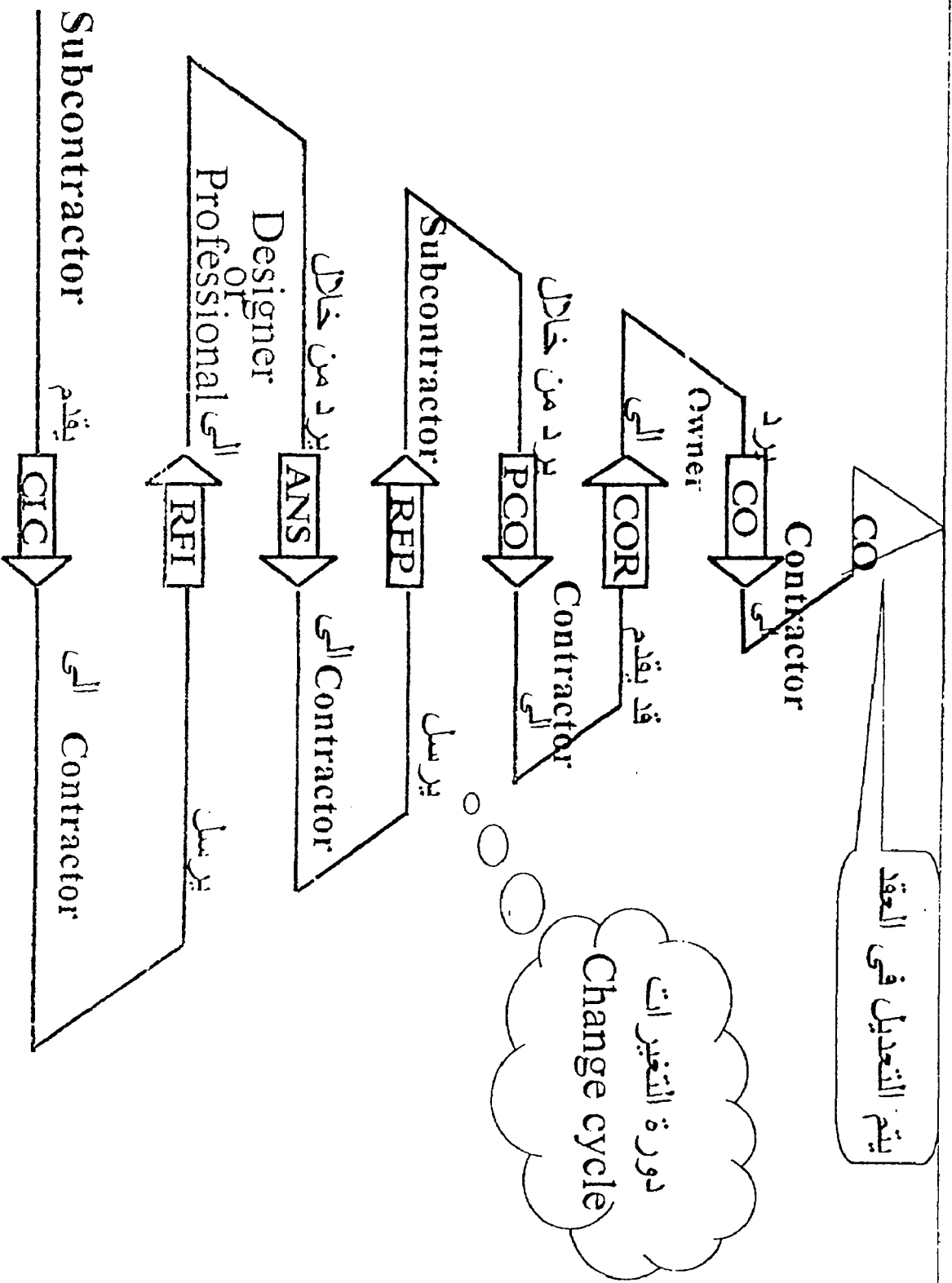


: Change Documents

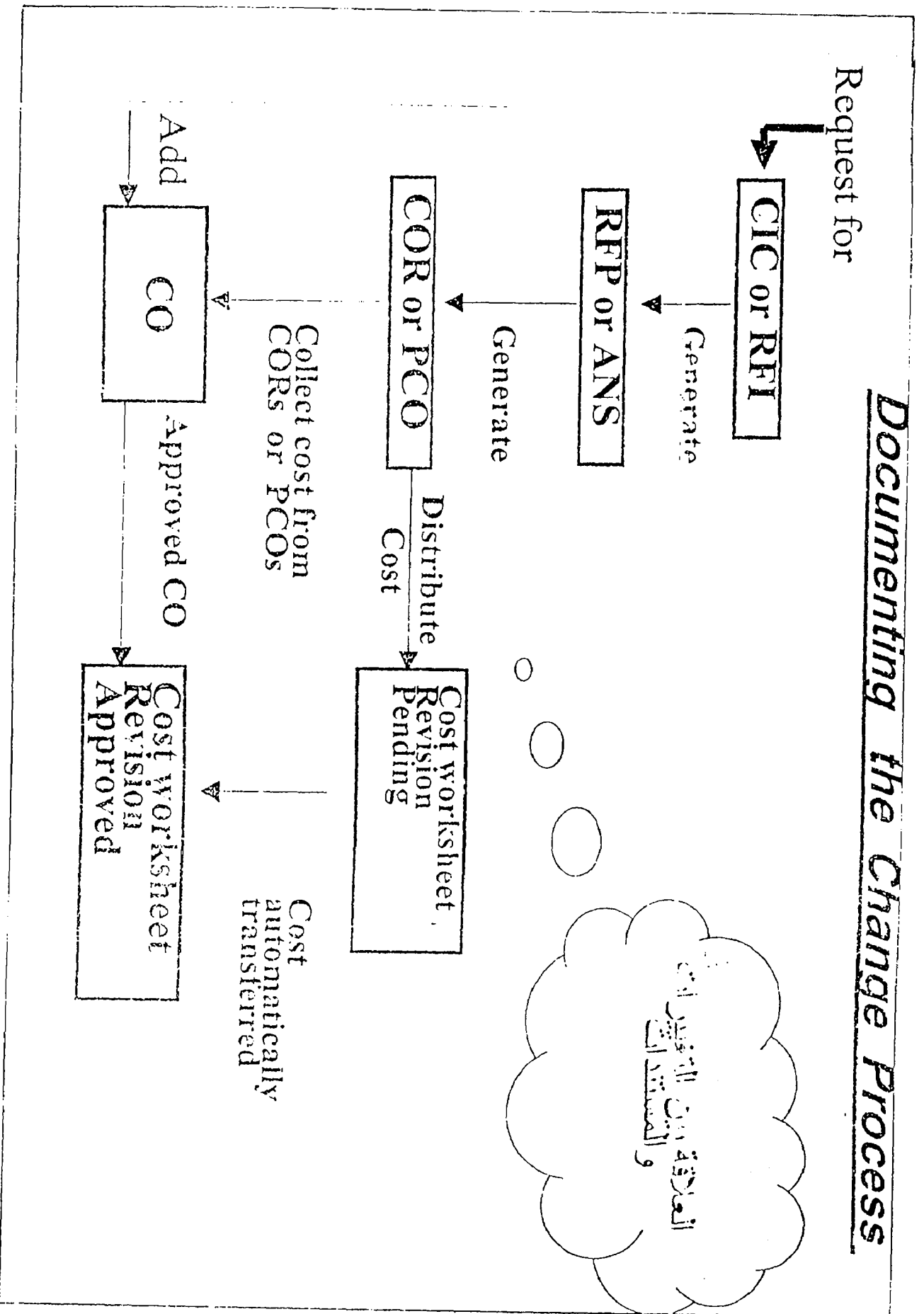
جـ- مستندات التغيرات

وهي المستندات التي يتم تداولها بين الأطراف المعنية بالمشروع والتي من شأنها أن تؤثر على بنود العقد وبالتالي تؤثر بالتغير على بنود التكاليف والوقت المحدد لإنهاء المشروع .
ومن هذه المستندات :

- تغيير في مواصفة وخلافه **CIC Change In Condition**
- طلب معلومات **RFI Request For Information**
- الإجابة **ANS Answer**
- مقترح بتقدير التكاليف والزمن **RFP Request For Proposal**
- الرد على **PCO Proposed Change Order**
- طلب التغير **COR Change Order Request**
- اعتماد التغير **Co Change Order**



Documenting the Change Process



٤- مستندات أخرى :

هناك مستندات أخرى لها من الأهمية ما تجعلنا نتعرض لها . وهذه المستندات هي :

- قائمة بالمتبقيات **Punch list**
- بنود الاعتماد **Submittals**
- الخطابات التوضيحية **Transmittals**
- أين المسئولية (**BIC**) **Ball In Court**
- (مسئولية من ؟)
- أطراف المشروع **Contacts**
- الحافظة **Issue**

٥- أطراف المشروع **Contacts**

حيث يتم تسجيل المعلومات التالية والخاصة بكل طرف من أطراف المشروع :

الاسم

الموقع

العنوان البريدي

العنوان على شبكة الإنترنت

التليفون

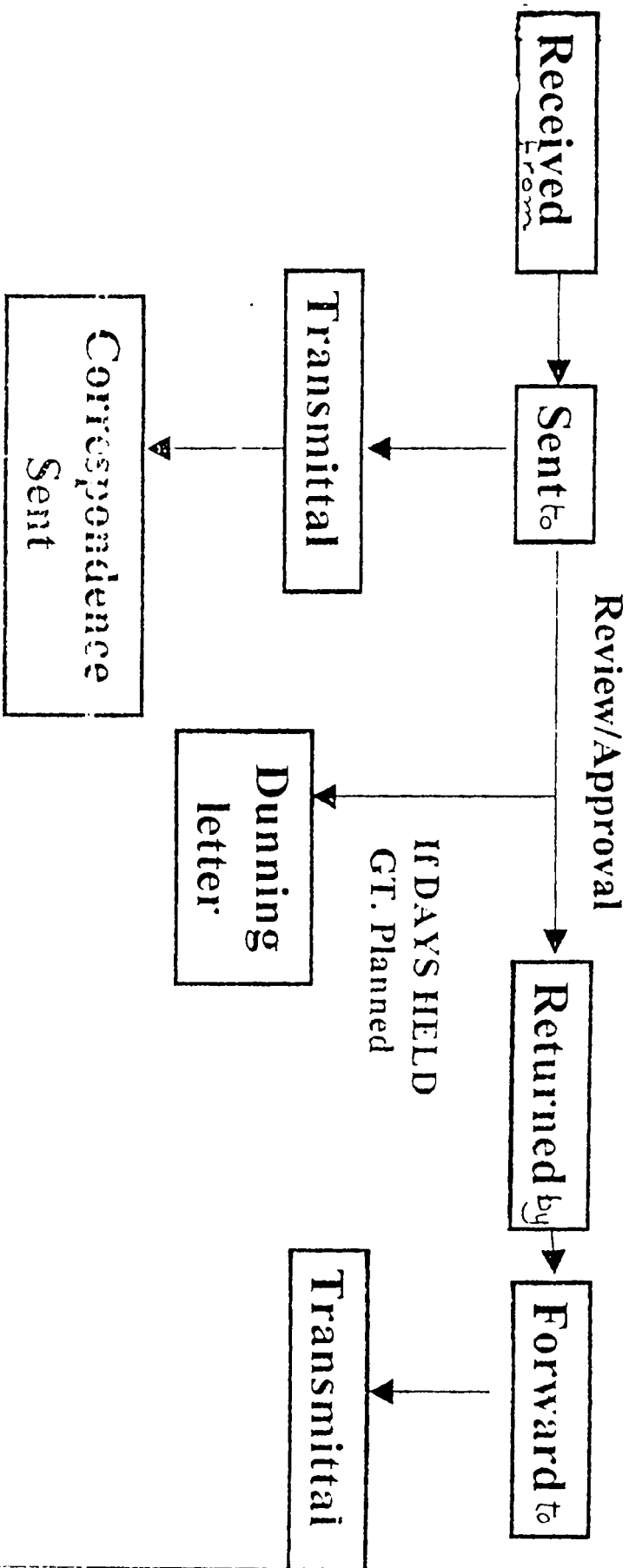
الفاكس

٦- الحافظة **Issue**

وهي ملف يضم المستندات المختلفة التي تخص عنصر معين مما يسهل التعامل معها بسلا

من البحث خلال مستندات المشروع المختلفة .

SUBMITTAL FLOW



التوصيات

إنشاء مركز دعم المفارضات في المجال التجاري
وهذا المركز يتطلب بالضرورة

١. إنشاء قاعدة بيانات في مجال التفاوض التجاري
٢. إعداد سيناريوهات مستقبلية لتطور السلع التجارية
٣. إعداد سيناريوهات مستقبلية لتطوير الخدمات التجارية
٤. توفير المعلومات المساندة (أو المدعمة) للمفاوض التجاري

خلاصة وتوصيات الدراسة

أولا - الخلاصة

التفاوض أسلوب إنساني ملازم لكل الأنشطة التجارية والاقتصادية والاجتماعية وعلى كافة المستويات ، خاصة بين ذوى المصالح المتعارضة سواء كانوا أفراد أو منظمات أو دول أو قوى أو نظم .

ولقد كان للتفاوض الهادئ العاقل الدؤوب فى العديد من الدول المتقدمة والتكتلات ، الأثر الأكبر فى الوصول إلى الاتفاقيات والمعاهدات التى وضعت حداً للكثير من المشكلات والنزاعات والحروب التى لولا التفاوض ونتائجه الإيجابية لشكلت خطراً على الشعوب وعلى السلام الإقليمى والعالمى .

وإذا كانت الدول المتقدمة قد أعطت لموضوع التفاوض أهمية كبيرة ومستزايدة ، فإن الدول النامية هى أيضاً فى أشد الحاجة إلى إتفاق هذا الفن الجديد ومهاراته وقدراته وممارساته ، لأن أغلب دول العالم الثالث وعت حقيقة تتمثل فى صعوبة تدعيم قدراتها ومهاراتها التفاوضية تجاه المستثمرين الأجانب وتجاه استخلاص ما يمكن من الفوائد عن المساهمة الأجنبية فى اقتصادها مالم تدعم طاقاتها الإدارية والتكنولوجية . وقد لاحظ المراقبون والأخصائيون فى دول العالم الثالث أن كثيراً من دولهم تجد نأسها غير قادرة على التفاوض بمقدرة وكفاءة لعدم توافر المهارات والمعلومات لديها ، وعدم تمكنها من التعامل بفاعلية مع الدول المتقدمة ، ومع الشركات متعددة الجنسية التى تتنافس على المشروعات المتنوعة والاستثمارات ، وأنها فى أمس الحاجة إلى توافر الوسائل وخاصة مهارات التفاوض لإصلاح الخلل الذى قد يهدد اقتصادها وعلاقتها مع الدول الأخرى والمؤسسات الدولية والإقليمية .

يتكون هذا البحث من أربعة فصول يبدأ أولها بدراسة المفاهيم المختلفة للتفاوض حيث ٤ يختلط مفهوم التفاوض لدى البعض بمجموعة أخرى من المفاهيم مثل الإقناع والتسوية والتنازل والمساومة والتحكيم... وغيرها ، وكذلك عناصر التفاوض من حيث الموقف التفاوضى ، وأطرافه والقضية التفاوضية ، والهدف منه ، ومجالاته .

وتم التطرق إلى العوامل الثقافية المؤثرة في عملية التفاوض لدى الشعوب ، وأساليب التفاوض في العالم ، ومراحل عملية التفاوض بدء من مرحلة التخطيط وانتهاء بمرحلة القبول أو المصادقة .

ونظرا لما تعج به الساحة اليوم من أنماط عديدة للمنظمات الإدارية في جميع مجالات النشاط ، وإزاء المسئوليات المتزايدة والمتجددة أمام منظمات الإدارة العامة في مختلف الدول ، أخذت هذه المنظمات تعاني من أوجه قصور عديدة وإخفاق وفي بعض الحالات انهيار . وضاعف من حدة هذه الأزمة - أزمة المنظمات الإدارية العامة - كثافة التغيرات التي تحدث في شتى المجالات والقطاعات ، وكذلك حدة التغيرات الاجتماعية والسياسية والثقافية وبخاصة في الأقطار النامية ، الأمر الذي أدى إلى فقدان العديد من المنظمات القدرة على الاحتفاظ بتوازنها وبقائها واستمرارها ١٢ يجعل نظام إدارة التفاوض في هذه المنظمات - إلى جانب عوامل أخرى - نقطة الانطلاق التي يمكن منها إعادة بناء وتنظيم المكونات الداخلية لتكون قادرة على التفاهم مع مكونات البيئة المحيطة (الوطنية والدولية) ، ويمكنها من التزود بالموارد والطاقة والمعلومات التي تساعد على التأقلم مع التغيرات المحيطة بها ، والحفاظة الدائمة على أهدافها وتوازنها وحل العديد من المشكلات لهذه المنظمات والأفراد والجماعات والأمم والشعوب والدول . وفي سبيل تحقيق ذلك اتجه الفصل الثاني للدراسة أسس عملية التفاوض ومكوناتها من خلال معالجة أمرين أساسيين لعملية التفاوض هما :

١. أسس الدخول في المفاوضات .

٢. تحديد عناصر ومكونات العملية التفاوضية .

وحتى يمكن الوصول إلى تعظيم الأداء الخاص بالمفاوضين فإن الأمر لا يتطلب فقط هيئة المناخ المناسب لهم ، بل ينصرف إلى تفهم وإدراك الأبعاد المتعددة للمعادلة الآتية :

الأداء التفاوضي المتميز = دالة في (قدرة متميزة للمفاوض ورغبة المفاوض) .

وتناولت الدراسة أيضا مبادئ التفاوض ، وأهمية استخدام الفريق التفاوضي من منظوره الواسع لدى دراسة القضايا التفاوضية، وحدود استخدام الفريق وتكوينه وحجمه، والرقابة عليه، واختيار المفاوض وتدريبه ودوره .

ولما كان اختيار الاستراتيجية يعد الأساس الجيد الذي يبنى عليه كافة عناصر العملية التفاوضية وفي نفس الوقت الطريق الموصل للنجاح الدائم في هذه العملية ، وإذا كانت

للاستراتيجية التفاوضية هذا القدر الكبير من الأهمية - فإن هذه الأهمية تنصرف أيضاً إلى التكتيكات المصاحبة لها والمبنية عليها . لذلك تم استعراض أهم استراتيجيات التفاوض وتكتيكاته والعوامل المحددة لاختيار هذه الاستراتيجيات والتكتيكات .

وبالنسبة لصياغة العقود والاتفاقيات التفاوضية أوضح البحث أنه يجب ملاحظة أمرين

أساسيين :-

١. المفاوضات التي تسبق عملية توقيع العقد والاتفاق .
 ٢. والمفاوضات التي تتخلل أو تواكب تحرير نص العقد أو الاتفاق .
- ونظراً لتزايد الحاجة للمفاوضات في الوقت الحاضر لتعدد وتنوع الاهتمامات وتداخل المصالح في شتى مجالات الحياة ، ومن ثم يأتي الفصل الثالث ليعرض من عدد من المجالات المختلفة والتي تبرز فيها أهمية الحاجة للتفاوض وإتقان مهاراته ومنها :
- أولاً - التفاوض في المجال التجاري والاقتصادي .

حيث يتم المنطق لأنواع المفاوضات التجارية والاقتصادية وكيفية التخليط للتفاوض الفعال في المجال التجاري والاقتصادي ، ومعايير نجاح المفاوضات في هذا المجال ، وأهم استراتيجيات وتكتيكات التفاوض التجاري والاقتصادي ، والمنازعات التجارية ، والأزمات التجارية المرتبطة بالتصدير والاستيراد ، والإرشادات الهامة للمفاوض التجاري .

ثانياً - التفاوض السياسي والمفاوضات العربية الإسرائيلية .

تم التعرض لكيفية الإعداد للتفاوض وتخطى عقباته ، وممارسته ، وصياغة الأطراف .

ثالثاً - المفاوضة الجماعية بين العمال والإدارة .

دراسة المفاوضة الجماعية وأبعادها المختلفة ، والعلاقات العمالية ، والتشريعات العمالية ، ومعايير العمل الدولية والعربية ، وعقد العمل المشترك .

رابعاً - التفاوض أثناء الأحداث الإرهابية :

تم التعرف على الإرهاب ومسبباته ، والعوامل التي يتوقف عليها تأثير الحدث الإرهابي ، وتصنيف الأحداث الإرهابية ، وكيفية إدارة الحدث الإرهابي ، ودور المعلومات في مكافحة الإرهاب ، والتعرض لحالة عملية " احتجاز الرهائن " .

ونظراً لأن عملية التفاوض تختلف عن الوساطة والتحكيم ، لأن التفاوض يعنى المواجهة

المباشرة ، الأمر الذي يستدعي أن يتسلح كل فريق تفاوض بمجموعة من العوائل يستعد بها قبل

الدخول في عملية التفاوض وحسن استخدامها لكي يستطيع أن ينهي عملية التفاوض في أقل زمن ممكن ومحققاً أكبر المكاسب وأقل الخسائر أو التنازلات ، لذلك تناول الفصل الرابع أهمية دور نظم المعلومات والاتصالات في دعم التفاوض من خلال نظم معلومات دعم التفاوض ، ونظم محاكاة ونمذجة التفاوضية ، ودور تقنيات الاتصالات الحديثة في التفاوض . كذلك تم التعرف على دور نظم دعم القرارات ونظم الخبرة في التفاوض من خلال معرفة مراحل التحضير لصنع القرار ، والمعوقات التي قد تظهر أثناء التطبيق ، وموقع نظم المعلومات في عملية التفاوض ونظم دعم القرارات الجماعية .

وأخيراً ، ونظراً لما يمثلته العقد من ختام للجهود التفاوضية التي بذلت في مراحل التفاوض السابقة ، وتوحيها لهذه الجهود ، ومن ثم فإن إعداد وكتابة العقود تعد من الأهمية القصوى حيث أن أى قصور أو إهمال قد يقوض أو يهدم ماتم بذله في المراحل السابقة . بل أن للعقد أهمية محورية خاصة إذا كان مقصوداً بين أطراف وأشخاص دولية ، حيث من خلاله يمارس كل منهما مباشرة اختصاصاته ، ومزاولة نشاطه في المجتمع الدولي . ومن هذه الجزئية يتعين الاهتمام بشكل خاص بما تحتويه هذه العقود ، وما تتضمنه وتنص عليه من التزامات حتى ولو كانت موقعة من جانب الدولة ، حيث أن الامتناع عن تنفيذها أو مخالفة أحكامها يترتب عليها مسؤولية بمقتضى القاعدة الشهيرة " **Pacta Sunt Serrannda** " المتعاقد عند تعاقدته

لذلك أولت الدراسة اهتماماً للتفاوض ودور المعلومات في مجالات التعاقد من خلال توضيح إدارة العقود ، ومتابعة تنفيذ بنودها ، واستخدام برامج ال **Expedition** لبناء قاعدة بيانات وإدارة متابعة العقود متضمنة المراحل المختلفة للتفاوض .

ثانيا - التوصيات

أولاً : في المجال التجاري والاقتصادي :

- ١ . إنشاء بنوك معلومات وتصميم قواعد بيانات لتوفير المعلومات اللازمة لدعم عمليات التفاوض وحتى يمكن إنشاء مركز دعم المفاوضات في المجال التجاري .
- ٢ . توفير جهة اختصاص لدراسة القوانين واللوائح والتشريعات التجارية الدولية وما يلحق بها من تطورات وتعديلات مستمرة . ويتم اللجوء إليها في أي من قضايا التفاوض بشكل عام وقضايا الغش التجاري والإغراق والتعويضات .. وغيرها .
- ٣ . تدريب الملحقين التجاريين على اكتساب مهارات التفاوض لما يمكن أن يؤديه من دور هام كحلاقات إتصال مؤثرة بين أطراف التبادل التجاري من مصدريين ومستوردين .
- ٤ . إخطار المصدرين والمستوردين بالتطورات الجارية في المجالات الاقتصادية والمصرفية والمالية للأسواق الدولية .
- ٥ . تكوين فريق لإدارة الأزمات التجارية .
- ٦ . العمل على تطوير أساليب التفاوض التجاري .
- ٧ . تنمية الاتصالات التجارية عن طريق الاشتراك في المعارض والأسواق الدولية وبعثات التجارة المشتركة ، ملتقيات المستوردين والمصدرين .

ثانياً : في مجال المفاوضات الجماعية بين العمال والإدارة :

- ١ . أهمية وجود التعاون بين الأجهزة الدستورية المختلفة والمشاركة الفعالة لتلبية احتياجات وتطلعات أطراف الإنتاج الثلاثة.
- ٢ . إيجاد الحل الملائم لمشكلة هجرة الأدمغة المصرية لخارج البلاد .
- ٣ . إيلاء الاهتمام بالتنمية البشرية وعلاقتها بالتنمية البشرية في إطار الحوار بين عناصر الإنتاج الثلاثة وتحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية .
- ٤ . تشجيع وتحفيز العاملين على إقامة تنظيمات تعاونية نظامية فيما بينهم .
- ٥ . المناذاة بوجود إعلام عمالي لتوضيح وشرح ونشر كيفية تعامل الحالات الفردية مع المتغيرات القيادية المختلفة والمتغيرات الاجتماعية سياسيا واقتصاديا وإقليميا .

٦. تقديم الدعم للقطاع الخاص لتحقيق التوازن وإيجاد الأساليب المثلى ، وتوطيد العلاقات بين الأطراف المختلفة ، لخلق الاستقرار والوئام لصالح الإنسان كعنصر إنتاج
٧. العمل على تزايد التأثير المصري داخل المنظمات على المستوى الدولي والعربي والقاري .

ثالثا : في مجال التفاوض أثناء الأحداث الإرهابية :

١. ضرورة إنشاء قاعدة بيانات خاصة بكافة الأحداث الإرهابية التي وقعت للاستعانة بها في مكافحة النشاط الإرهابي التي قد تتعرض له البلاد .
٢. تحليل الأحداث الإرهابية التي وقعت في الماضي سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي واستخلاص الدروس المستفادة منها والمؤشرات الخاصة بالنشاط الإرهابي لمنع وقوع الأحداث المشابهة والعمل على مواجهتها بكفاءة وفاعلية عند حدوثها .
٣. ضرورة تحقيق التنسيق والتعاون بين كافة الوزارات والأجهزة والمؤسسات المعنية بجمع المعلومات الخاصة بالنشاط الإرهابي ، للحصول على أقصى استفادة من المعلومات المتوافرة لدى تلك الجهات. في مجال مواجهة النشاط الإرهابي .
٤. الأخذ بمبدأ التفاوض مع الإرهابيين أثناء الحدث الإرهابي نظرا لما توفره عملية التفاوض من مميزات ، أهمها إمكانية إقناع الإرهابيين بالاستسلام وتفضي استخدام العنف وإتاحة الفرصة لجمع أكبر قدر من المعلومات المتعلقة بالموقف ، وكسب الوقت لاستدعاء القوات اللازمة .

رابعا : في مجال دور نظم المعلومات والاتصالات في دعم التفاوض :

١. أهمية إستحداث آلية لتدريب وخلق المفاوض الناجح من رجال الصف الثاني في جميع المجالات بما ينمى مع الحياة المعاصرة والعولمة .
٢. الاهتمام بالتدريب على استخدام التقنيات الحديثة في التفاوض مثل الحاسب المحمول و الاتصال البعيد بشبكات الحاسب الآلي Remote Networks .
٣. بناء نماذج رياضية لعناصر التفاوض والموقف التفاوضي للمساعدة في الحصول على أفضل النتائج من العملية التفاوضية (تعظيم الفائدة وتقليل الخسارة) .
٤. إنشاء قواعد بيانات ونظم معلومات ونظم خبيرة لدعم التفاوض وذلك باستخدام

CAST TOOL

٥. إنشاء آلية قومية لدعم التفاوض يكون لها تمثيل فني في القطاعات القومية المختلفة على أن

يتم التنسيق بين الآليات الثلاث :

- آلية دعم التفاوض .
 - مراكز المعلومات .
 - مراكز إدارة الأزمات .
- وأن يكون التنسيق على المستويات الأفقية والرأسية .

خامسا : توصيات عامة :

١. يوصى باقتراح بحثا جديدا يكون إمتدادا لهذا البحث يهدف إلى :

- دراسة مجالات أخرى في التفاوض .
 - تعميق دراسة عناصر التفاوض .
 - بناء نماذج رياضية لعناصر التفاوض .
 - تصميم نظام معلومات مبدئي Portotype للتفاوض .
 - تطبيق نظم الخبرة في دعم التفاوض .
٢. البدء في عقد برامج تدريبية لتنمية مهارات التفاوض للقيادات بالقطاعات الحكومية المختلفة .

المراجع

—

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

١. إحسان حليم ، "محاضرات في علاقات العمل " ، وزارة القوى العاملة والهجرة ، ١٩٩٢ .
٢. أحمد حسن البرعى ، " أضواء على قانون العمل الجديد " ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٦ .
٣. أحمد ضياء الدين ، عمر حسن عدس ، "إدارة الأزمة الأمنية وأثرها في مواجهة الإرهاب " ، أكاديمية الشرطة : ١٩٩٤ .
٤. أحمد نافع ، " الطريق إلى مدريد " ، وكالة الأهرام للتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩٣ .
٥. إكرام بدر الدين : ماجدة غنيم ، مصطفى منجود ، "ظاهرة الإرهاب السياسى" ، دار الثقافة العربية ، ١٩٩١ .
٦. السعيد السيد شلبي ، "خصائص و إستراتيجيات التفاوض " ، ابروماك (الاستشاريون العرب للإدارة والمشروعات) ، القاهرة ، ١٩٩٢ .
٧. السعيد السيد شلبي ، "إجراءات التفاوض " ، ابروماك (الاستشاريون العرب للإدارة والمشروعات) ، القاهرة ، ١٩٩٢ .
٨. السيد عليوه ، "مهارات التفاوض : سلوكيات الاتصال والمساومة الدبلوماسية والتجارية في المنظمات الإدارية " ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، جامعة الدول العربية ، القاهرة، ١٩٨٧ .
٩. أمان سعيد عبد الجيد ، "تنمية مهارات المفاوضة الجماعية " ، كتاب العمل ، يناير ١٩٩٩ .
١٠. المعتز شاكر محمد ، " الأزمة الأمنية بين التخطيط والمواجهة " ، المؤتمر السنوى لإدارة الأزمات والكوارث ، ٢٥ - ٢٦ أكتوبر ١٩٩٧ - كلية التجارة - جامعة عين شمس .
١١. إلهام عبد العزيز ، " التسوية الودية والتحكيم " ، ديسمبر ١٩٩٥ .
١٢. تشارلس وايزمان ، ترجمة عمر القانى ، " العلاقات بين العمال والادارة " .
١٣. جويت فيشر ، " فن إدارة الاختلاف دليل المفاوض الفعال " ، ترجمة علاء أحمد ، مركز الخبرات المهنة للإدارة ، القاهرة ، ١٩٩٧ .
١٤. حامد محمود مرسى ، الإرهاب و أثره على التنمية السياحية في مصر، المؤتمر السنوى الثالث لإدارة الأزمات والكوارث ، ٣-٤ أكتوبر ١٩٩٨ - كلية التجارة - جامعة عين شمس .

١٥. حسن الحسن ، " التفاوض فن ومهارة " ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، جامعة الدول العربية ، القاهرة ، ١٩٨٩ .
١٦. حسن محمد وجيه ، " مقدمة في علم التفاوض الاجتماعى والسياسى " ، عالم المعرفة ، الكويت ، أكتوبر ١٩٩٤ .
١٧. حسن محمد وجيه ، " التفاوض وإدارة المقابلات " ، مكتب العيكان ، الرياض ، ١٩٩٧ .
١٨. حسين الدورى ، " فن التفاوض : أسسه وتطبيقاته " ، جامعة بغداد ، ١٩٨٩ .
١٩. حسين حمادى ، ' إدارة المشتريات ' ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، بدون ذكر سنة النشر .
٢٠. دونالد ب . سيزكس ، " ديناميكية التفاوض الفعال " ، دار آفاق الإبداع العالمية للنشر والإعلام ، الرياض ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٥ .
٢١. دين آلين فوستر ، ترجمة د. نيفين غراب ، " المساومة عبر الحدود " ، السدار الدولية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩٧ .
٢٢. رضا السيد ، محاضرات " حول المفاوضات الجماعية " ، سبتمبر ١٩٩٧ .
٢٣. صديق محمد عفيفى ، جرمين حزين سعد ، " التفاوض الفعال فى الحياة والأعمال " ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٩٥ .
٢٤. صلاح عابدين ، " حرب السلام " ، دار الحرية للصحافة والطباعة والنشر ، القاهرة ، ١٩٩٧ .
٢٥. عبد العظيم رمضان ، " العلاقات المصرية الإسرائيلية " ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ١٩٩٢ .
٢٦. عبد العظيم رمضان ، " مساعى السلام العربية الإسرائيلية " ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٩٣ .
٢٧. عزه عبد القادر البورصلى ، " دور التفاوض فى إدارة الأزمة بين منتجى ومستوردى السكر فى مصر " ، المؤتمر السنوى الثالث لإدارة الأزمات والكوارث ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٩٨ .
٢٨. عزه عقيل ، محاضرات " المتغيرات العالمية وانعكاساتها على علاقات العمل " ، ١٩٩٧ .
٢٩. عطية حسين أفندى " اتجاهات جديدة فى الإدارة بين النظرية والتطبيق " ، مركز البحوث والدراسات السياسية ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، القاهرة ، ١٩٩٤ .
٣٠. على سالم ، " فن التفاوض " ، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، ديسمبر ١٩٩٦ .

٣١. على نصار ، " هذا القادم الجديد ، ماذا أعددنا له ؟ " . " المعلوماتية في الوطن العربي " ، مجلة المستقبل العربي ، العدد ٦٥ ، يوليو ١٩٨٤ .
٣٢. فاروق السيد عثمان ، " سيكلوجية التفاوض وإدارة الأزمات " ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٩٨ .
٣٣. فريد النجار ، " التفاوض والمفاوضات التجارية : النظريات - الاستراتيجيات - المهارات - التجارب " ، مطابع الأهرام التجارية ، القاهرة ١٩٩٨ .
٣٤. فريد النجار ، " التفاوض و المفاوضات التجارية " ، كتاب الأهرام الاقتصادي ، مؤسسة الأهرام ، القاهرة ، العدد ١٢٤ مايو ١٩٩٨ .
٣٥. قانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٨١ ، علاقات العمل بوزارة القوى العاملة ، يوليو ١٩٨٤ .
٣٦. كارل سليكيو ، ترجمة د. علا عبد المنعم ، " الوساطة في حل المنازعات " ، الدار الدولية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩٩ .
٣٧. كمال حسن على ، " محاربون ومفاوضون " ، مركز الأهرام للترجمة والنشر ، القاهرة ، ١٩٨٦ .
٣٨. محاضرات في العلاقات العمالية ، الإدارة العامة لعلاقات العمل ، وزارة القوى العاملة والهجرة ، ١٩٩٧ .
٣٩. محسن أحمد الخضيرى ، " التفاوض علم تحقيق المستحيل إنطلاقاً من الممكن " ، مكتبة الأنجلو ، القاهرة ، ١٩٨٨ .
٤٠. محسن فتحى عبد الصبور ، " قواعد التصدير في النظام التجارى العالمى الجديد : دليل عملى لرجل الأعمال " ، مؤسسة روز اليوسف ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٧ .
٤١. محسن هلال ، " تسوية المنازعات التجارية في إطار منظمة التجارة العالمية " ، الأهرام الاقتصادية ، مؤسسة الأهرام ، القاهرة ، ملحق عدد ١١/٢٤/١٩٩٧ .
٤٢. محمد بدر الدين مصطفى ، " المفاوضات الدولية " ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٩١ .
٤٣. محمد سالم ، " مهارات التفاوض " ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٩٩ .
٤٤. محمد عبد الغنى حسن هلال ، " مهارات التفاوض " ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، ١٥٣ ش جسر السويس ، مصر الجديدة ، القاهرة .
٤٥. محمد فهمى دبلبة وآخرون ، " الحاسب و الذكاء الصناعى " ، مجموعة كتب دلتا رقم ١٠ ، غير مبين سنة النشر

٤٦. محمد ماجد خشبة ، " نظم تدعيم القرارات ونظم الخبرة في المؤسسات المعصرية " ، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة الزقازيق - بنها ، ١٩٩٣ .
٤٧. مذكرات في التفاوض أثناء الأحداث الإرهابية تدرس في أكاديمية الشرطة .
٤٨. مكتب العمل العربي ، معايير العمل العربية و الدولية ، دمشق ، ١٩٩٥ .
٤٩. مكتب العمل العربي ، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية ، ١٩٩٦ .
٥٠. منظمة العمل العربية ، سلسلة البحوث والدراسات ، العدد الثاني عشر ، ١٩٩٥ .
٥١. نادر أحمد أبو شيخة ، " أصول التفاوض " ، دار مجدلاوى للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٩٧ .
٥٢. هالة فؤاد توفيق ، " أزمة الإرهاب و أثرها على السياحة " ، بحث مقدم للمؤتمر السنوى الثالث لإدارة الأزمات والكوارث ٣-٤ أكتوبر ١٩٩٨ ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
٥٣. هشام الشريف ، " دور المعلومات في دعم اتخاذ القرار " . ندوة بمجلة المايور العربي ، العدد ١٠٧ يوليو ١٩٨٩ .
٥٤. ويليام أورى ، ترجمة نيفين غراب ، " فن التفاوض : اختراق الحواجز في طريق التعاون " ، الدار الدولية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩٤ .

ثانيا : المراجع الأجنبية :

- 1 . A.V. Subavo , The Impact of Binding International Arbitration on Negotiation. Journal of Konflikt Resolution , Vol. 22 No .1 , March 1978.
2. Expedition 6.0, Contract Control Software
Primavera Systems, Inc
Two Bala. Bala Cynwyd, PA 19004 , USA.
3. Gilbert R. Winham , Practical Views of International Negotiation , World politics , Oct . 1979 .
4. Hans Binnedyik , National Negotiating Styles , Washington DC. Center for the Study of Foriegn Affairs, April 1987 .
5. Henry A. Kissinger , The Vietnam Negotiations , Foreign Affairs, Jan . 1969.
6. Wertheim, E ., “ Negotiations and Resolving Conflicts : An Overview ”,
[http :// WWW.cba. new. edu/ewertheim/interper/negot3. html](http://WWW.cba.new.edu/ewertheim/interper/negot3.htm),
1/24/99
7. William Zartman , Negotiations Theory and Reality . Journal of International Affairs , Spring 1975 .

سلسلة من القضايا مصدر منها:

١ دراسة الهيكل الاقليمي للعمالة فى القطاع العام فى

جمهورية مصر العربية

(ديسمبر ١٩٧٧)

2 Adverse Economic Effects Resulting From Israeli Aggressions and Continued Occupation of Egyptian Territories, April 1978.

٣ الدراسات التنصيلية لمقومات التنمية الإقليمية بمنطقة جنوب مصر

(أبريل ١٩٧٨)

٤ دراسة تحليلية لمقومات التنمية الإقليمية بمنطقة جنوب مصر (بوايو ١٩٧٨)

٥ دراسة اقتصادية فنية لافاق صناعة الأسمدة والتنمية

الزراعية فى جمهورية مصر العربية حتى عام ١٩٨٥ (أبريل ١٩٧٨)

٦ التغذية والغذاء والتنمية الزراعية فى البلاد العربية (اكتوبر ١٩٧٨)

٧ تطور التجارة وميزان المدفوعات ومشكلة تفاقم العجز

الخارجى وساليب مواجهته (١٩٧٥-١٩٧٠/٦٩)

8 Improving the position of Third World Countries in the international Cotton Economy, June 1979

٩ دراسة تحليلية لتفسير التضخم فى مصر (١٩٧٠-١٩٧٦) (اغسطس ١٩٧٩)

١٠ حوار حول مصر فى مواجهة القرن الحادى والعشرين (فبراير ١٩٨٠)

١١ تطوير أساليب وضع الخطط الخمسية باستخدام

نماذج البرمجة الرياضية فى جمهورية مصر العربية

١٢ دراسة تحليلية للنظام الضريبي فى مصر (١٩٧٠/٧١-١٩٧٨) (مارس ١٩٨٠)

- ١٣ تقييم سياسات التجارة الخارجية والنقد الاجنبى وسبل ترشيدها (يوليو ١٩٨٠)
- ١٤ التنمية الزراعية فى مصر ماضيها وحاضرها (ثلاثة أجزاء) (يوليو ١٩٨٠)
- 15 A study on Development of Egyptian National fleet, June 1980
- ١٦ الأنفاق العام والاستقرار الاقتصادى فى مصر ١٩٧٠-١٩٧٩ (ابريل ١٩٨١)
- ١٧ الأبعاد الرئيسية لتطوير وتنمية القرية المصرية (يونيو ١٩٨١)
- ١٨ الصناعات الصغيرة والتنمية الصناعية (يوليو ١٩٨١)
(التطبيق على صناعة الغزل والنسيج فى مصر)
- ١٩ ترشيد الإدارة الاقتصادية للتجارة الخارجية والنقدية الأجنبية (ديسمبر ١٩٨١)
- ٢٠ الصناعات لتحويلية فى الاقتصاد المصرى. (ثلاثة أجزاء) (ابريل ١٩٨٢)
- ٢١ التنمية الزراعية فى مصر (جزئين) (سبتمبر ١٩٨٢)
- ٢٢ مشاكل إنتاج اللحوم والسياسات المقترحة للتغلب عليها (اكتوبر ١٩٨٣)
- ٢٣ دور القطاع الخاص فى التنمية (نوفمبر ١٩٨٣)
- ٢٤ تطور معدلات الاستهلاك من السلع الغذائية وأثارها على السياسات الزراعية فى مصر (مارس ١٩٨٥)
- ٢٥ البحيرات الشمالية بين الاستغلال النباتى والاستغلال السمكى (اكتوبر ١٩٨٥)

- ٢٦ تقييم لاتفاقية التوسع التجارى والتعاون الاقتصادى بين مصر
والهند ويوغوسلافيا (اكتوبر ١٩٨٥)
- ٢٧ سياسات وإمكانيات تخطيط الصادرات من السلع الزراعية
(نوفمبر ١٩٨٥)
- ٢٨ الأفاق المستقبلية فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر
(نوفمبر ١٩٨٥)
- ٢٩ دراسة تمهيدية لاستكشاف أفاق الاستثمار الصناعى
فى إطار التكامل بين مصر والسودان (نوفمبر ١٩٨٥)
- ٣٠ دراسة تحليلية عن تطور الاستثمار فى ج.م.ع
مع الإشارة للطاقة الاستيعابية للاقتصاد القومى
(ديسمبر ١٩٨٥)
- ٣١ دور المؤسسات الوطنية فى تنمية الأساليب
الفنية للإنتاج فى مصر (جزئين)
(ديسمبر ١٩٨٥)
- ٣٢ حدود وإمكانات مساهمة ضريبية على الدخل الزراعى
فى مواجهة مشكلة العجز فى الموازنة العامة للدولة واصلاح
هيكل توزيع الدخل القومى.
(يوليو ١٩٨٦)
- ٣٣ التفاوتات الإقليمية للنمو الاقتصادى والاجتماعى
وطرق قياسها فى جمهورية مصر العربية
(يوليو ١٩٨٦)
- ٣٤ مدى إمكانية تحقيق اكتفاء ذاتى من القمح
(يوليو ١٩٨٦)
- 35 Intergrated Methodology for Energy planning in Egypt, sep, 1986
- ٣٦ الملامح الرئيسية للطلب على تملك الاراضى
الزراعية البديدة والسياسات المتصلة باستصلاحها واستزراعها
(نوفمبر ١٩٨٦)

- ٣٧ دراسة بعنوان مشكلات صناعة الألبان فى مصر (مارس ١٩٨٨)
- ٣٨ دراسة بعنوان آفاق الاستثمارات العربية ودورها فى خطط التنمية المصرية (مارس ١٩٨٨)
- ٣٩ تقدير الإيجار الاقتصادى للأراضى الزراعية لزراعة المحاصيل الزراعية الحقلية على المستوى الإقليمى لجمهورية مصر العربية عامى ١٩٨٥/٨٠ (مارس ١٩٨٨)
- ٤٠ السياسات التسويقية لبعض السلع الزراعية وآثارها الاقتصادية (يونيه ١٩٨٨)
- ٤١ بحث الاستزراع السمكى فى مصر ومحددات تنميته (أكتوبر ١٩٨٨)
- ٤٢ نظم توزيع النذاء فى مصر بين الترشيد والإلغاء (أكتوبر ١٩٨٨)
- ٤٣ دور الصناعات الصغيرة فى التنمية دراسة استطلاعية لدورها فى الاستيعاب العمالى (أكتوبر ١٩٨٨)
- ٤٤ دراسة تحليلية لبعض المؤشرات المالية للقطاع العام الصناعى الدّبع لوزارة الصناعة (أكتوبر ١٩٨٨)
- ٤٥ الجوانب التكاملية وتحليل القطاع الزراعى فى خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية (فبراير ١٩٨٩)
- ٤٦ إمكانيات تطوير الضرائب العقارية لزيادة مساهمتها فى الإيرادات العامة للدولة فى مصر (فبراير ١٩٨٩)
- ٤٧ مدى إمكانية تحقيق اكتفاء ذاتى من السكر (سبتمبر ١٩٨٩)

- ٤٨ دراسة تحليلية لآثار السياسات الاقتصادية والمالية (فبراير ١٩٩٠)
والنقدية على تطوير وتنمية القطاع الزراعي
- ٤٩ الإنتاجية والأجور والأسعار - الوضع الراهن للمعرفة (مارس ١٩٩٠)
النظرية والتطبيقية مع إشارة خاصة للدراسات السابقة عن مصر
- ٥٠ المسح الاقتصادي والاجتماعي والعمراني لمحافظة البحر الأحمر وفرص الاستثمار المتاحة للتنمية (مارس ١٩٩٠)
- ٥١ سياسات إصلاح ميزان المدفوعات المصرية للمرحلة الاولى (مايو ١٩٩٠)
- ٥٢ بحث صناعة السكر وامكانية تصنيع المعدات الرأسمالية في مصر (سبتمبر ١٩٩٠)
- ٥٣ بحث الاعتماد على الذات في مجال الطاقة من منظور تنموي وتكنولوجي (سبتمبر ١٩٩٠)
- ٥٤ التخطيط الاجتماعي والإنتاجية (أكتوبر ١٩٩٠)
- ٥٥ مستقبل استصلاح الاراضي في مصر في ظل محددات الأراضي والمياه والطاقة (أكتوبر ١٩٩٠)
- ٥٦ دراسات تطبيقية لبعض قضايا الإنتاجية في الاقتصاد المصري (نوفمبر ١٩٩٠)
- ٥٧ بنوك التنمية الصناعية في بعض دول مجلس التعاون العربي (نوفمبر ١٩٩٠)
- ٥٨ بعض آفاق التنسيق الصناعي بين دول مجلس التعاون العربي (نوفمبر ١٩٩٠)
- ٥٩ سياسات إصلاح ميزان المدفوعات المصري (مرحلة ثانية) (نوفمبر ١٩٩٠)

- ٦٠ بحث أثر تغيرات سعر الصرف على القطاع الزراعى (ديسمبر ١٩٩٠)
وانعكاساتها الاقتصادية
- ٦١ الإمكانيات والأفاق المستقبلية للتكامل الاقتصادى (يناير ١٩٩١)
بين دول مجلس التعاون العربى فى ضوء هياكل الانتاج والتوزيع
- ٦٢ إمكانيات التكامل الزراعى بين مجلس التعاون العربى (يناير ١٩٩١)
- ٦٣ دور الصناديق العربية فى تمويل القطاع الزراعى (ابريل ١٩٩١)
- ٦٤ بعض القطاعات الإنتاجية والخدمية بمحافظة مطروح (اكتوبر ١٩٩١)
(جزئين) الجزء الأول: القطاعات الإنتاجية
- ٦٤ بعض القطاعات الإنتاجية والخدمية بمحافظة مطروح (اكتوبر ١٩٩١)
(جزئين) الجزء الثانى: القطاعات الخدمية والبيئية الاساسية
- ٦٥ مستقبل إنتاج الزيوت فى مصر (اكتوبر ١٩٩١)
- ٦٦ الإنتاجية فى الاقتصاد القومى المصرى وسبل تحسينها - (اكتوبر ١٩٩١)
مع التركيز على قطاع الصناعة (الجزء الأول)
الأسس والدراسات النظرية
- ٦٦ الإنتاجية فى الاقتصاد القومى المصرى وسبل تحسينها - (اكتوبر ١٩٩١)
مع التركيز على قطاع الصناعة (الجزء الثانى) الدراسات التطبيقية
- ٦٧ خلفية ومضون النظريات الاقتصادية الحالية والمتوقعة (ديسمبر ١٩٩١)
بشرق أوروبا. ومحددات انعكاساتها الشاملة على مستقبل
التنمية فى مصر والعالم العربى
- ٦٨ ميكنة الأنشطة والخدمات فى مركز التوثيق والنشر (ديسمبر ١٩٩١)

- ٦٩ إدارة الطاقة في مصر في ضوء أزمة الخليج وانعكاساتها
دوليا وإقليميا ومحليا (ديسمبر ١٩٩١)
- ٧٠ واقع أفاق التنمية في محافظة الوادى الجديد (يناير ١٩٩٢)
- ٧١ انعكاسات أزمة الخليج (١٩٩١/٩٠) على الاقتصاد المصرى (يناير ١٩٩٢)
- ٧٢ الوضع الراهن والمستقبلى لاقتصاديات القطن المصرى (يناير ١٩٩٢)
- ٧٣ خبرات التنمية في الدول الآسيوية حديثة التصنيع
وامكانية الاستفادة منها في مصر (يوليو ١٩٩٢)
- ٧٤ بعض قضايا تنمية الصادرات الصناعية المصرية (سبتمبر ١٩٩٢)
- ٧٥ تطور مناهج التخطيط وإدارة التنمية في الاقتصاد
المصرى في ضوء المتغيرات الدولية المعاصرة (سبتمبر ١٩٩٢)
- ٧٦ السياسة النقدية في مصر خلال الثمانينات" المرحلة الاولى
" ميكانيكية وفعالية السياسة النقدية في الجانب المالى
والاقتصاد المصرى (سبتمبر ١٩٩٢)
- ٧٧ التحرير الاقتصادى وقطاع الزراعة (سبتمبر ١٩٩٢)
- ٧٨ احتياجات المرحلة المقبلة للاقتصاد المصرى ونماذج
التخطيط واقتراح بناء نموذج اقتصادى قومى
للتخطيط التأسيرى - المرحلة الاولى (يناير ١٩٩٣)
- ٧٩ بعض قضايا التصنيع في مصر من منظور تنموى تكنولوجيا (فبراير ١٩٩٣)
- ٨٠ تقويم التعليم الاساسى في مصر (مايو ١٩٩٣)
- ٨١ الآثار المتوقعة لتحرير سوق النقد الأجنبي على بعض
مكونات ميزان المدفوعات المصرى (مايو ١٩٩٣)

- 82 The Current development in the methodology and applications of operations research obstacles and prospects in developing countries, Nov. 1993

- ٨٣ الآثار البيئية للتنمية الزراعية (نوفمبر ١٩٩٣)
- ٨٤ تقييم البرامج لانهوض بالانتاجية الزراعية (ديسمبر ١٩٩٣)
- ٨٥ اثر قيام السوق الأوروبية المشتركة على مصر والمنطقة (يناير ١٩٩٤)
- ٨٦ مشروع إنشاء قاعدة بيانات الأنشطة البحثية بمعهد التخطيط القومى "المرحلة الاولى" (يونير ١٩٩٤)
- ٨٧ الكوارث الطبيعية وتخطيط الخدمات فى ج.م.ع (سبتمبر ١٩٩٤)
(دراسة ميدانية عن زلزال أكتوبر ١٩٩٢ فى مدينة السلام)
- ٨٨ تحرير القطاع الصناعى العام فى مصر فى ظل المتغيرات المحلية والعالمية (سبتمبر ١٩٩٤)
- ٨٩ استشراف بعض الآثار المتوقعة لسياسة الإصلاح الاقتصادى بمصر (مجلدان) (سبتمبر ١٩٩٤)
- ٩٠ واقع التعليم العادى وكيفية تطويره (نوفمبر ١٩٩٤)
- ٩١ تجربة تشغيل الخريجين بالمشروعات الزراعية وفاق تطويرها (ديسمبر ١٩٩٤)
- ٩٢ دور الدولة فى القطاع الزراعى فى مرحلة التحرير الاقتصادى (ديسمبر ١٩٩٤)
- ٩٣ الابعاد الاقتصادية والاجتماعية لتحرير القطاع الصناعى المصرى فى ظل الاصلاح الاقتصادى (يناير ١٩٩٥)
- ٩٤ مشروع انشاء قاعدة بيانات الأنشطة البحثية بمعهد التخطيط القومى (المرحلة الثانية) (فبراير ١٩٩٥)
- ٩٥ السياسات القطاعية فى ظل التكيف الهيكلى (ابريل ١٩٩٥)

- ٩٦ الموازنة العامة للدولة فى ضوء سياسة الاصلاح الاقتصادى (يونية ١٩٩٥)
- ٩٧ المستجدات العالمية (الجات وأوروبا الموحدة) وتأثيراتها على تدفقات رؤوس الأموال والعمالة والتجارة السلعية والخدمية (دراسة حالة مصر) (اغسطس ١٩٩٥)
- ٩٨ تقييم البدائل الإجرائية لتوسيع قاعدة الملكية فى قطاع الأعمال العام (يناير ١٩٩٦)
- ٩٩ أثر التكتلات الاقتصادية الدولية على قطاع الزراعة (يناير ١٩٩٦)
- ١٠٠ مشروع إنشاء قاعدة بيانات الأنشطة البحثية بمعهد التخطيط القومى (المرحلة الثالثة) (مايو ١٩٩٦)
- ١٠١ دراسة تحليلية مقارنة لواقع القطاعات الإنتاجية والخدمية بمحافظات الحدود (مايو ١٩٩٦)
- ١٠٢ التعليم الثانوى العام فى مصر: واقعة ومشاكله واتجاهات تطويره (مايو ١٩٩٦)
- ١٠٣ التنمية الريفية ومستقبل القرية المصرية: المتطلبات والسياسات (سبتمبر ١٩٩٦)
- ١٠٤ دور المناطق الحرة فى تنمية الصادرات (اكتوبر ١٩٩٦)

- ١٠٥ تطوير اساليب وقواعد المعلومات في ادارة الأزمات
(نوفمبر ١٩٩٦) المهددة لأطراد التنمية (المرحلة الأولى)
- ١٠٦ المنظمات، غير الحكومية والتنمية في مصر (دراسة حالات)
(ديسمبر ١٩٩٦)
- ١٠٧ الابعاد البيئية المستدامة في مصر
(ديسمبر ١٩٩٦)
- ١٠٨ تطوير التعليم العالى في مصر من اجل التنمية
(مارس ١٩٩٧) ومواجهة مشكلة البطالة
- ١٠٩ التغيرات الهيكلية في مؤسسات التمويل الزراعى ومصادر
(اغسطس ١٩٩٧) ومستقبل التمويل الزراعى في مصر
- ١١٠ ملامح الصناعة المصرية في ظل العوامل الرئيسية
(ديسمبر ١٩٩٧) المؤثرة في مطلع القرن الحادى والعشرين
- ١١١ أفاق التصنيع وتدعيم الأنشطة غير المزرعية من اجل
(فبراير ١٩٩٨) تنمية ريفية مستدامة في مصر
- ١١٢ الزراعة المصرية والسياسة الزراعية في اطار نظام السوق الحرة (فبراير ١٩٩٨)
- ١١٣ الزراعة المصرية في مواجهة القرن الواحد والعشرين
(فبراير ١٩٩٨)

- (١١٤) التعاون بين الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (مايو ١٩٩٨)
- (١١٥) تطوير أساليب وقواعد المعلومات فى إدارة الأزمات
المهددة بظرد التنمية (المرحلة الثالثة)
(١١٦) حول أهم التحديات الاجتماعية فى مواجهة القرن ٢١
(١١٧) محددات الدفاقة الادخارية فى مصر
دراسة نظرية وتطبيقية
(١١٨) تصور حول تطوير نظام المعلومات الزراعية
(١١٩) التوقعات المستقبلية لإمكانيات الاستصلاح
والاستزراع بجنوب الوادى
(١٢٠) استراتيجية استغلال البعد الحيزى فى مصر
فى ظل الإصلاح الاقتصادى
(١٢١) حولت الى مذكرة خارجية رقم (١٦٠١)
(١٢٢) Artificial Neural Networks Usage For Underground Water storage & River Nile in
(ديسمبر ١٩٩٨) Toshoku Area
(١٢٣) بناء وتطبيق نموذج متعدد
(ديسمبر ١٩٩٨)
القطاعات للتخطيط التأسيرى فى مصر
(١٢٤) اقتصاديات القطاع السياحى فى مصر
(ديسمبر ١٩٩٨)
وانعكاساتها على الاقتصاد القومى
(١٢٥) تحديات التنمية الراحنة فى بعض محافظات جنوب مصر
(فبراير ١٩٩٩)
(١٢٦) الآفاق والإمكانيات التكنولوجية فى الزراعة المصرية
(سبتمبر ١٩٩٩)
(١٢٧) ادارة التجارة الخارجية فى ظل سياسات التحرير الاقتصادى
(سبتمبر ١٩٩٩)