



# المفاوضات التمهيدية على عقد العمل دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا للتحديات والحلول

إعداد

الباحثة / فاطمة صبحي المرسي الغنيمي

مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية - كلية الحقوق - جامعة دمياط

العدد الحادى عشر يناير-2025

الجزء الأول

## - مقدمة :-

إن الحمد لله والصلاة والسلام على سيدنا محمد بن عبد الله خاتم  
الرسل والمرسلين ، ثم أما بعد.

يُمثّل عقد العمل حجر الزاوية في العلاقة بين العامل وصاحب  
العمل، إذ يرسى قواعد راسخة لحقوق وواجبات كليهما، ممّا يُبَدّد  
شوائب الغموض ويُذلل عقبات سوء الفهم. ويُؤكّد العقد على  
ضمانات جوهرية للعامل، ممّا يُعزّز شعوره بالأمان والاستقرار في  
مسيرته المهنية. فهو بمثابة السند القانوني الذي يُلجأ إليه عند  
نشوب أيّ نزاع بين الطرفين، ممّا يُتيح لهما التخطيط لمستقبلهم  
بثقةٍ وأمانٍ، مستندين إلى شروطٍ وبنودٍ واضحةٍ مُتفق عليها. وبذلك،  
يُرسّخ عقد العمل أُسس التعاون والتضامن بين العامل وصاحب  
العمل، ممّا يُثمر بيئة عملٍ إيجابيةٍ تُسهم في تحقيق الأهداف  
المشتركة .

والعقد وفقاً لنص المادة ١١٠١ من قانون العقود الفرنسي الجديد هو "العقد هو اتفاق إرادات بين شخصين أو أكثر يهدف إلى إحداث أثر قانوني، يتمثل في إنشاء أو تعديل أو إنهاء التزامات قانونية." يشير هذا النص إلى أن العقود تتشكل عندما تتفق إرادات الأطراف المعنية على إحداث تغيير قانوني، سواء كان ذلك بإيجاد التزامات جديدة أو تعديل التزامات قائمة أو إنهاء التزامات حالية. يُظهر النص أهمية التفاهم والاتفاق بين الأطراف كشرط أساسي لصحة العقد والآثار القانونية المترتبة عليه.

وهذا ما يؤكد الأسس الجوهرية للعقد بتوافق الإرادات والهدف المتمثل منه في إحداث تأثير قانوني مع التزامات الأطراف المشاركة.

وعقد العمل وفقاً لنص المادة ٦٧٤ من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ " عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين

بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر. "

اما المادة ٣١ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نصت على انه " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر. "

تُعدّ المفاوضات التمهيديّة لعقد العمل رحلةً دبلوماسيةً بحدّ ذاتها، تُبنى على حسن النية، حيث يجتمع فيها العامل وصاحب العمل على طاولة الحوار لبحث شروط وضوابط العمل، ممّا يُتيح لهما التوصل إلى اتفاقٍ عادلٍ يُلبّي احتياجات كليّ منهما. وتُشكّل هذه المفاوضات فرصةً ذهبيةً لبناء جسور الثقة والتفاهم بين الطرفين، ممّا يُعزّز التعاون والإنتاجية في بيئة العمل، وتعتبر مرحلة المفاوضات التمهيديّة سواء أكانت متعلّقة بالعقود أم بالخدمات المختلفة، مفصلاً حاسماً في مسار أيّ علاقةٍ تعاقديةٍ، حيث تُمثّل جسراً ذهبياً يُتيح للأطراف المعنية التقارب والتواصل تحقيقاً لمبادئ

أساسية تُعزّز أوامر التعاون، وأهمّها الحرية التعاقدية والقوة الملزمة للعقد وحسن النية.

تجسيدًا لهذه المبادئ، أتى القانون الفرنسي الجديد (قانون العقود والالتزامات الجديد) المعدّل بالمرسوم رقم ١٣١ لسنة ٢٠١٦م بإضافة نصّ فريدٍ ومبتكرٍ يُلزم بالالتزام بحسن النية خلال مرحلة التفاوض على العقود. ويُعدّ هذا النصّ إشرافًا جديدًا في سماء القانون الفرنسي، حيث يُعزّز شفافية وعدالة العلاقات التعاقدية ويُساهم في بناء الثقة بين الأطراف.، والقانون الفرنسي الجديد) قانون العقود والالتزامات الجديد) المعدل بالمرسوم رقم ١٣١ لسنة ٢٠١٦م قد استحدث نصا " جديداً " وخاص بالالتزام بالتفاوض على العقود بحسن نية ، والذي يعنينا بالدراسة هنا هو العقود بصفة عامة وعقد العمل بصفة خاصة وهو موضوع الدراسة.

منهج الدراسة : المقارنة ( تحليل المشكلات والتحديات في  
المفاوضات التمهيدية لعقد العمل ) مقارنة بين مصر  
وفرنسا )

يُمثّل هذان البلدان، مصر وفرنسا، نموذجين فريدين للدراسة، إذ  
يتباينان بشكلٍ جذريّ في أنظمتها القانونية والثقافية العمالية. ففي  
مصر، تُلقى المفاوضات بظلالها على الشكل الاجتماعي والتقاليد  
الراسخة، بينما تُهيمن القوانين الصادرة والحقوق العمالية على مسرح  
المفاوضات في فرنسا، لتلعب دورًا محوريًا في رسم ملامحها.

#### أهمية الدراسة : -

تُكمن أهمية دراسة تحليل المشكلات والتحديات في المفاوضات  
التمهيدية لعقد العمل في إلقاء الضوء على محاور رئيسية تتباين  
بطبيعتها من بلدٍ لآخر، وذلك تبعًا للاختلافات في الأنظمة القانونية  
والثقافات العمالية ففي فرنسا، على سبيل المثال، يحدد الإطار

القانوني والتعليمي حمايةً قويةً للعمال ، بينما تلعب النقابات العمالية دورًا هامًا في التأثير بشكلٍ إيجابيٍّ وفَعَالٍ على مسار مفاوضات العمل. كما تُولي فرنسا اهتمامًا كبيرًا لتحقيق التوازن بين الحياة الاجتماعية والعمل، وهو ما يجب أخذه بعين الاعتبار عند التفاوض على عقود العمل. وتُولي فرنسا، كذلك، أهميةً قصوى لمبادئ الاستدامة والتوظيف العادل، ممَّا يُلقي بظلاله على طبيعة المفاوضات والعقود.

وتتميز الثقافة الفرنسية بميلها إلى: التفاوض الجماعي: مع التركيز على الحقوق الاجتماعية والمساواة بين جميع العمال ، والدعم الحكومة: من خلال سياسات اجتماعية متنوعة تُعزّز بيئة عملٍ عادلةٍ ومُستدامة. ) ، وقد نص القانون الفرنسي على وجوب ان يكون التفاوض على العقد وابعامه بحسن نية واجباً في مرحلة التفاوض الى حين تنفيذه مروراً بمرحلة ابرام العقود .

وفي مصر: تضمن القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مجموعة من الأحكام التي تنظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال في إطار شروطٍ عامةٍ لعقود العمل وحقوقٍ وواجباتٍ تُلزم الطرفين. وإنّ في هذه القوانين حمايةً للعمال من أيّ استغلالٍ أو ظلمٍ، حيث تُؤكّد على حقّهم في أجرٍ عادلٍ وشروط عملٍ آمنةٍ وبيئة عملٍ صحيةٍ وفترة راحةٍ كافيةٍ وإجازاتٍ مدفوعةٍ وحقّهم في التنظيم النقابي والمشاركة في إدارة المنشأة والتمتع بالأمان الاجتماعي والحصول على تعويضاتٍ عادلةٍ في حالٍ إنهاء العقد. ولكن، لا يخلو الواقع من بعض التحديات، فقد يُواجه بعض العمال تفاوتًا في القوى مع أصحاب العمل، ممّا قد يُعرّضهم للاستغلال أو الظلم. ولذلك، من واجب العمال أن يكونوا على درايةٍ وافيةٍ بحقوقهم وأن يتمتعوا بمهاراتٍ عاليةٍ في التفاوض وأن يُدركوا بذكاءٍ ووعيٍ كيفية الدفاع عن حقوقهم أثناء المفاوضات التمهيدية وفي مختلف مراحل العمل. وعلى الدولة المصرية، ان تُبذل جهودٌ كبيرةٌ

لتعزيز ثقافة العمل النقابي وتثقيف العمال بحقوقهم وتدريبهم على مهارات التفاوض، وذلك من خلال برامج ومبادراتٍ تهدف إلى خلق بيئة عملٍ عادلةٍ تُحترم فيها حقوق العمال وتُساهم في تمهيتهم وتمكينهم من المشاركة الفاعلة في بناء المجتمع.

### فصل التمهيدي

المبحث الأول:- تعريف التفاوض قبل إبرام العقد.

المبحث الثاني:- خصائص التفاوض

## الفصل التمهيدي.

### تمهيد وتقسيم: -

الحوار: فنٌ عريقٌ، وعلمٌ راقى، يُجسّدُهُ التفاوض في رحلةٍ مُثمرةٍ بين طرفين أو أكثر، يُسعى فيها كلٌّ منهم لتحقيق مصلحةٍ مشتركةٍ يُلقى بظلاله على الجميع. فالتفاوض عمليةٌ ديناميكيةٌ حافلةٌ بالحوار والتفاعل، تُتيح للأطراف تبادل الآراء وتقديم المقترحات وبحث الحلول لبناء جسورٍ من التعاون وحل النزاعات بما يُعزّز التفاهم ويُثري العلاقات. ولا يقتصر التفاوض على سياقٍ واحدٍ، بل يتّسع نطاقه ليشمل مُختلف مناحي الحياة، من الأعمال التجارية إلى العلاقات الدولية، مُروراً بمجتمع الأعمال والحياة الشخصية. ولذلك، يُحظى التفاوض بأهميةٍ بالغةٍ في العصر الحالي، وخاصةً في ظلّ التعقيدات المتزايدة في مختلف المجالات، والتي تفرض حاجةً ماسّةً لإبرام عقودٍ مُحكمةٍ تُلبي احتياجات جميع

الأطراف. ولذا، أصبح من الضروري أن يُسبق إبرام العقود  
بمرحلة من المفاوضات البنّاءة، التي تُتيح للطرفين مناقشة  
جميع التفاصيل والتوصل إلى اتفاقٍ عادلٍ يُلبّي احتياجاتهما  
ويؤسّس لعلاقةٍ تُبنى على الثقة والاحترام والتعاون المُثمر.  
فالتفاوض ويُساهم في بناء علاقاتٍ مُستدامةٍ تُحقّق النجاح  
والازدهار لجميع الأطراف.

## المبحث الأول: - تعريف التفاوض التعاقدى

حيثُ يجتمعُ طرفان أو أكثر في رحلة دبلوماسية يُطلقُ عليها التفاوض التعاقدى. ولكن، ما هو هذا الفنّ الراقي؟ إنّه تبادلٌ للأفكارِ ومناقشةٌ للآراءِ وبحثٌ عن حلولٍ تُحقّقُ العدلَ والإنصافَ وتُلبي احتياجاتِ الجميع. ففي رحلة التفاوضِ التعاقدى، يسعى كلٌّ من الطرفين إلى تعظيم قيمة العقدِ وتحقيقِ مصالحه في إطارٍ من الاحترام المتبادلِ والتعاونِ المثمرِ. ولكن، لما اللجوءُ إلى هذه المرحلة قبل إبرامِ العقدِ؟ إنَّ الأسبابَ تتنوّعُ وتتشابكُ، فمنها اقتصاديةٌ تُسعى إلى تعظيم قيمة العقدِ وتحقيقِ أقصى استفادةٍ من فرصِ التعاونِ. وهُنالك أسبابٌ قانونيةٌ تتعلّقُ بطبيعةِ العقدِ وتعديلاته، ممّا يفرضُ حاجةً إلى مناقشةِ التفاصيلِ والتوصلِ إلى اتفاقٍ مُحكمٍ يُلبي جميعَ المتطلباتِ. وهُنالك أيضاً أسبابٌ اجتماعيةٌ تُسعى إلى بناءِ علاقاتٍ قويةٍ تُبنى على الثقةِ والاحترامِ والتفاهمِ. ولذلك، أصبح التفاوضُ التعاقدى أداةً لا غنى عنها في عالمِ الأعمالِ والحياةِ

الشخصية على حدٍ سواءٍ ، لذلك اجتهد الفقه لتعريف المفاوضات،  
وللوقوف على مفهوم المفاوضات .

أولاً: المفاوضات لغة: المفاوضات هي المساومة والمشاركة،  
وتفاوضوا في الحديث أي أخذوا منه وتفاوض القوم في الأمر أي  
فاوض بعضهم بعضاً"

والمفاوضة هي الاشتراك في كل شيء ، كالتفاوض والمساواة  
والمجاورة في الأمر، (وتفاوضوا في الأمر فاوض فيه بعضهم  
بعضاً).

#### تعريف المفاوضات اصطلاحاً"

هناك العديد من التعريفات التي صاغها فقهاء القانون  
للمفاوضات نذكر عدداً منها:

البعض من الفقهاء قد عرفها بأنها: مجموعة من العمليات  
التمهيدية تتمثل في المساعي والمباحثات والمشاورات، وتبادل  
وجهات النظر، بهدف التوصل إلى اتفاق .

كما عرفها البعض بأنها :تُحاور ومناقشة وتبادل الآراء والأفكار، والتفاعل بين الأطراف من أجل الوصول إلى اتفاق معين حول مصلحة أو حل لمشكلة ما، اقتصادية قانونية، تجارية، سياسية،...

وذهب جانب آخر من الفقه إلى تعريف المفاوضات بأنها : المرحلة التي يتم فيها بحث كافة الجوانب الفنية والمالية والقانونية للعقد المزمع إبرامه. من خلال التعريفات السابقة يتضح لنا وبجلاء، أهمية المفاوضات ومدى تأثيرها في حياة العقد، وحدث حالة من التوازن بين أداءات طرفية، وغلق باب استغلال أحدهم للآخر، من خلال فرض شروط مجحفة على الطرف الآخر، ومما لا شك فيه أن المفاوضات وما ينبثق منها من تبادل الاقتراحات والمساومات والتقارير والدراسات من خلال ما الفنية والاستشارات التي يتبادلها أطراف التفاوض تجعل العقد متوازن تُسفر عنه من حقوق والتزامات لطرفيه.

## المطلب الثاني:- خصائص التفاوض التعاقدى :

فيما سبق قدمنا تعريفاً لمفهوم التفاوض لغةً واصطلاحاً، ويجدر بنا الآن استعراض المراحل التمهيدية والاحتمالية للتفاوض. قبل ذلك، ينبغي أن نتناول الخصائص المميزة للمفاوضات، وذلك وفقاً لما يلي:

- عملية التفاوض تحدد الشروط والأحكام لمناقشة وتحديد الأحكام المتعلقة بالعقد بشكل دقيق وواضح .
- عملية التفاوض تحقق التوازن بين مطالب الأطراف والتنازلات المتبادلة لتحقيق اتفاقات مرضيه للجميع .
- عملية التفاوض هي التي تحقق التواصل الفعال والبناء على تبادل الثقة وإقامة علاقات تعاونية قوية.
- التفاوض هي عملية البحث عن حلول ابداعية لحل المشكلات والتحديات التي تنشأ من جراء المفاوضات

• عملية التفاوض تنشأ حالة من الصبر والاصرار للوصول الي اتفاق يلبي مصالح الاطراف دون المساس بالمبادي الاساسية.

وهنا يطرح التساؤل نفسه على بساط البحث هل تلزم هذه المفاوضات الطرفين بإبرام العقد؟ لا، فالتفاوض عملية حرة لا تُقيد إرادة الطرفين. فهم ليسوا مُلزمين بإبرام العقد سواءً نجحت المفاوضات أو باءت بالفشل. وإنما تظل النتيجة محل احتمال يُتحكّم فيه إرادة الطرفين.

ولكن، لماذا تبقى المفاوضات أهم مرحلة قبل إبرام العقد؟ لأنها تُمثّل فترة إعداد للعقد. فكلما كان العقد متكافئاً وحقّق مصلحة أطرافه وتضمّن الشروط التي تُجنّب النزاعات المستقبلية، كلما ازدادت فرصة نجاحه واستدامته. فالتفاوض الجيد هو ضمان لعقد لا شائبة فيه من غموضٍ أو إبهامٍ. وهو يعتمد على مهارات المتفاوضين وقدرتهم على التواصل والإقناع وحلّ المشكلات والتوصل إلى حلولٍ إبداعيةٍ تُلبي احتياجات الجميع. فالتفاوض علمٌ

بِحَدِّ ذَاتِهِ لَهُ أَسْسُهُ وَطَرَفُهُ وَمَبَادئُهُ. وَهُوَ يُلْزَمُ الطَّرْفَيْنِ بِبَدْلِ الْعِنَايَةِ  
وَحُسْنِ النِّيَّةِ فِي مَسَارِهِ. وَلَكِنَّهُ لَا يُلْزَمُهُمَا بِإِبْرَامِ الْعَقْدِ فِي النِّهَايَةِ.

الباب الأول : الأطار النظري للمفاوضات التمهيدية علي عقد  
العمل .

الفصل الأول : الأطر التاريخية والتشريعية للمفاوضات التمهيدية  
على عقد العمل

المبحث الاول : التطور التاريخي للمفاوضات التمهيدية علي عقد  
العمل

المبحث الثاني : التشريعات القانونية القديمة والحديثة في مصر  
وفرنسا وتأثيرها علي المفاوضات التمهيدية .

الفصل الثاني : العوامل المؤثرة في المفاوضات التمهيدية علي عقد  
العمل .

المبحث الاول : تأثير الظروف الاقتصادية علي المفاوضات  
التمهيدية .

المبحث الثاني : تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والقانونية  
والسياسية على المفاوضات التمهيدية لعقد العمل .

الباب الثاني المشكلات والتحديات في المفاوضات التمهيدية  
وحلولها المقترحة

الفصل الأول : الاخلال بمبدأ حسن النية

المبحث الاول : الاخلال عقدا حسن النية

المبحث الثاني : التفاوض في القوة التفاوضية

الفصل الثاني التحديات الاقتصادية والاجتماعية

المبحث الاول : لعقد الظروف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية

المبحث الثاني : الحلول المقدمة لتجاوز المشكلات والتحديات

الاطار النظري للمفاوضات التمهيدية

---

---

**الباب الأول : الإطار النظري للمفاوضات التمهيدية على****عقد العمل - بحث مقارنة بين مصر وفرنسا : -**

تعدّ المفاوضات التمهيدية لعقد العمل بمثابة العقدة التي تُشدُّ بها خيوط العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل . فهي اللحظة الحاسمة التي تتشكل فيها الرؤية المشتركة للأهداف والتطلعات، وتُرسَم فيها ملامح التعاون المثمر. إن هذا الحوار التفاعلي ليس مجرد تبادل للأراء والمقترحات، بل هو عملية إبداعية تُبنى فيها الثقة المتبادلة، وتُرسخ أسس علاقة عمل ناجحة ومستدامة.

وللغوص في أعماق هذه العملية المعقدة، نجد أنفسنا أمام سؤال محوري: ما هي العوامل التي تشكل هذا الحوار، وكيف تتفاعل هذه العوامل لتؤثر في نتائجه؟ إن الإجابة عن هذا السؤال تتطلب منا أن ننطلق في رحلة عبر الزمان والمكان، لنستكشف الجذور التاريخية والقواعد القانونية التي تحكم هذه المفاوضات، ولنحلل العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تشكل بيئتها.

من هذا المنطلق، يقترح هذا البحث دراسة مقارنة بين النظامين المصري والفرنسي للمفاوضات التمهيدية على عقد العمل، وذلك من خلال الفصلين التاليين:

الفصل الأول: الأطر التاريخية والتشريعية للمفاوضات التمهيدية على عقد العمل: سنستعرض في هذا الفصل التطور التاريخي للقواعد المنظمة للمفاوضات التمهيدية في كلا النظامين، وكيف تطورت هذه القواعد عبر الزمن لتواكب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

الفصل الثاني: العوامل المؤثرة في سير المفاوضات: سنحلل في هذا الفصل العوامل المتعددة التي تؤثر في سير المفاوضات التمهيدية، سواء كانت عوامل ذات طبيعة قانونية أو اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو سياسية، وكيف تتفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض لتشكل بيئة المفاوضات.

ختاماً، نسعى من خلال هذا البحث إلى تقديم رؤية شاملة للمفاوضات التمهيدية على عقد العمل، وإلقاء الضوء على أهميتها

في بناء علاقات عمل عادلة ومتوازنة. كما نأمل أن تساهم هذه الدراسة في تطوير الأطر القانونية والاجتماعية التي تحكم هذه المفاوضات، بما يخدم مصالح جميع الأطراف المعنية.

## الفصل الأول: الأطر التاريخية والتشريعية للمفاوضات

### التمهيدية على عقد العمل

تُمثّل عملية التفاوض التمهيدي على عقد العمل البوصلة التي تُرشّد مسار علاقة العمل، إذ تُحدّد بوضوح معالم الحقوق والواجبات لكل طرف، ممهدةً الطريق لعقد نهائي راسخ ومتين، يُرسي قواعد التعاون المثمر والعدالة الناصعة.

تُشبه هذه العملية بِنَاءِ صرْحٍ شامخٍ، فكلّ خطوةٍ من خطواتِ التفاوضِ تُمثّلُ حجرًا من أحجاره، تُساهمُ في تثبيته وتقويته، حتّى يُصبحَ صرْحًا شامخًا يُقاومُ رياحَ الخلافِ ويواجهُ تقلباتِ الزمنِ.

فكما أنّ البناءَ لا يكتملُ دونَ تخطيطٍ محكمٍ، كذلك لا تنجحُ علاقةُ العملِ دونَ تفاوضٍ تمهيديّ ناجحٍ، يُحدّدُ بوضوحٍ مسؤولياتِ كلِّ

طرفٍ وتوقعاتِهِ، ويُرسى قواعدَ التعاونِ البَناءِ والاحترامِ المتبادلِ ، تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة في ظلّ التطورات المتسارعة التي يشهدها عالم العمل، والتي تُلقى بظلالها على طبيعة المفاوضات وتعرض تحديات جديدة، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف الأطر التاريخية والتشريعية للمفاوضات التمهيدية على عقد العمل في كل من مصر وفرنسا، وذلك من خلال مقارنة تحليلية شاملة تسلط الدراسة الضوء على العوامل الثقافية والاجتماعية التي تُشكّل سياق عملية التفاوض، وتُقيّم الضمانات القانونية المقدمة للطرفين في كلا البلدين .

تساهم هذه الدراسة في تعزيز الفهم العميق لطبيعة المفاوضات التمهيدية، وتُقدم توصيات قابلة للتطبيق لتحسين التشريعات ذات الصلة في مصر، مستفيدة من الخبرة الفرنسية المتقدمة. ولدراسة هذا الفصل المكون المبحث التاليين:

المبحث الاول : - التطور التاريخي للمفاوضات التمهيدية :

المبحث الثاني :- التشريعات القانونية القديمة والحديثة في مصر  
وفرنسا وتأثيرها علي المفاوضات التمهيدية .

## المبحث الأول : التطور التاريخي للمفاوضات التمهيدية

### على عقد العمل

تُعدّ دراسة التطور التاريخي للمفاوضات التمهيدية على عقد العمل  
رحلةً شيقَةً تكشف النقاب عن تأثيرات السياقات التاريخية  
والاجتماعية على طبيعة التفاوض بين أطراف العمل.

في مصر:

العصور القديمة : نشأت المفاوضات التمهيدية بشكل بدائي، حيث  
كانت الأطر القانونية تتشكل تدريجياً تحت تأثير الأنظمة  
الاقتصادية والاجتماعية السائدة.

اتسمت المفاوضات ببساطتها وتركيزها على الشروط الأساسية  
للعمل، مثل الأجر ومدة العمل.

الحقبة الحديثة: شهدت القوانين العمالية تحولات جوهرية مع تطور المجتمع المصري، خاصةً مع دخول مصر في الحقبة الحديثة برز دور الدولة في تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وُصِّ على حقوقٍ أساسيةٍ للعمال، مثل الحد الأدنى للأجر وساعات العمل المُقننة.

تطوّرت المفاوضات التمهيدية لتصبح أكثر تعقيداً، وشملت نقاشاتٍ حول شروطٍ أوسع، مثل التأمينات الاجتماعية والإجازات والرعاية الصحية.

في فرنسا:

العصور الوسطى: ظهرت المفاوضات التمهيدية بشكلٍ مُنظَّمٍ مع تأسيس النقابات العمالية، التي لعبت دوراً رئيسياً في حماية حقوق العمال.

ركزت المفاوضات على تحسين ظروف العمل، مثل الحد من ساعات العمل وتحسين بيئة العمل.

الثورة الصناعية: شهدت الثورة الصناعية الفرنسية تغييراتٍ كبيرةً في نمط المفاوضات التمهيدية، حيث أدت إلى تزايد قوة أصحاب العمل وضعف مكانة العمال.

ناضلت النقابات العمالية من أجل صياغة قوانينٍ أكثر عدالةً وإنصافاً، تضمن حقوق العمال الأساسية وتُحسّن ظروف عملهم. نتج عن ذلك تطوّر هامّ في المفاوضات التمهيدية، حيث أصبحت أكثر رسميةً وتنظيماً، وشارك فيها ممثلون عن النقابات العمالية إلى جانب العمال أنفسهم.

تُظهر هذه الجولة عبر التاريخ كيف تطوّرت المفاوضات التمهيدية على عقد العمل تأثراً بالعوامل التاريخية والاجتماعية. فمن العصور القديمة إلى الحقبة الحديثة، شهدت هذه المفاوضات تحولاتٍ جوهريةً، اتّسمت بتزايد تعقيدها واتساع نطاقها، مع سعيٍ حثيثٍ لضمان حقوقٍ عادلةٍ للعمال وتحسين ظروف عملهم.

---

---

## المبحث الثاني :- التشريعات القانونية القديمة والحديثة

### في مصر وفرنسا وتأثيرها علي المفاوضات التمهيدية :

لم تكن هناك قوانين محددة تنظم المفاوضات التمهيدية للعقود وكان يتم الاعتماد علي المبادئ العامة للعقود وكان القانون المدني المصري لسنة ١٩٤٨ هو اساس التعامل مع العقود بشكل عام .

وقد جاء قانون العمل ١٢/٢٠٠٣ في ظل التشريعات الحديثة قدم اطار أكثر تفصيلا لعقود العمل بما في ذلك المفاوضات التمهيدية وقد نص القانون علي حقوق وواجبات كل صاحب عمل والعمال واشتمل علي بنود تحمي العمال من الاجراءات التعسفية وقد جاءت تعديلا ٢٠٢٠ التمهيدي تضمنت تعديلات حديثة لتعزيز حماية العمال وتنظيم المفاوضات التمهيدية

وقد زادت القوانين الحديثة من شفافية المفاوضات التمهيدية وجعلت الاطراف اكثر وعيا بحقوقهم وواجباتهم وقدمت حماية افضل للعمال من الاجراءات التعسفية وضمانات للامتثال للمعايير القانونية وفي فرنسا جاءت التشريعات القديمة لم تنظم المفاوضات التمهيدية

وكان دائما يرجع الي المبادئ العامة للعقود وكانت النقابات العمالية سنة ١٨٨٤ تسمح تشكيل النقابات وقد ساهمت في تحصيل شروط التضامن للعقود وجاءت التشريعات الحديثة في قانون العمل الفرنسي الحالي تتضمن مجموعة شاملة من القواعد التي تنظم العقود والمفاوضات التمهيدية وتشمل علي بنود خاصة بتوظيف وحماية العمال وجاءت تعديلات لسنة ٢٠١٧ قدمت تعبيرات كبيرة لتحسين المرونة في سوق العمل وتبسيط نقص القواعد المتعلقة بالعقود وقد عززت تلك التشريعات الحديثة في فرنسا من التضامن والكفاءة في المفاوضات التمهيدية وساعدت القوانين علي توفير اطار قانوني متوازن يحمي حقوق العمال ويوفر مرونة لاصحاب العمل .

## الفصل الثانى

### العوامل المؤثرة فى المفاوضات التمهيديّة على عقد العمل

تشكل المفاوضات التمهيديّة على عقد العمل مرحلة محورية فى إبرام عقود العمل، حيث يتم من خلالها وضع الأسس التى تنظم العلاقة بين صاحب العمل والموظف. هذه المرحلة تتأثر بعدد من العوامل المتنوعة التى قد تسهم فى نجاح أو تعثر المفاوضات. من الضرورى فهم هذه العوامل لتحليل كيف يمكن أن تؤثر على مسار المفاوضات وشروط الاتفاقات المبرمة.

فى هذا الفصل، سيتم دراسة العوامل المختلفة التى تؤثر على سير المفاوضات التمهيديّة على عقد العمل، وذلك من خلال مبحثين رئيسيين:

المبحث الأول : تأثير الظروف الاقتصادية على المفاوضات التمهيديّة

المبحث الثانى : تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والقانونية والسياسية على المفاوضات التمهيديّة لعقد العمل .

## المبحث الأول : تأثير الظروف الاقتصادية والثقافية

### والاجتماعية

قد يضيف التغيير في الظروف الاقتصادية تعقيدات جديدة إلى عملية المفاوضات التمهيدية لعقود العمل .

ان ارتفاع معدلات التضخم وتكاليف المعيشة يمكن ان يزيد من توقعات المرشحين للرواتب والمزايا مما يزيد من تعقيد المفاوضات وتأثر السوق بالدورات الاقتصادية كالازدهار والركود يمكن ان يؤثر على قدرة الشركات على تقديم عروض مغرية ويؤثر علي استعداد المرشحين لقبول عروض اقل في اوقات الركود وزيادة وانخفاض معدلات البطالة يمكن أن يؤثر علي توازن القوى بين أصحاب الاعمال والمرشحين في ظل ارتفاع البطالة وقد تكون أصحاب الاعمال في موقف اقوي .

والاستثمار في التكنولوجيا يمكن ان يغير طبيعة الوظائف المطلوبة ويؤثر على نوعيه المرشحين والرواتب ، ويتعين تغيير الظروف الاجتماعية وتأثيرها علي المفاوضات التمهيدية وذلك مثل

تغيير التركيبة السكانية وزيادة نسبة الشباب او كبار السن في القوي العاملة قد يؤثر علي تفضيلات المرشحين وظروف العمل المفضلة وزيادة الوعي بأهمية التنوع والشمول يمكن ان يفرض علي الشركات مما يزيد من تعقيد المفاوضات وتغير توقعات المجتمع حول التوازن بين العمل والحياة يمكن يؤثر علي متطلبات المرشحين بشأن ساعات العمل وسياساته المتعلقة بالعمل عن بعد .

- تغيير الظروف الثقافية وتأثيرها علي المفاوضات

#### التمهيدية

ان تغيير القيم والمعتقدات الثقافية يمكن ان يؤثر علي توقعات الموظفين بشأن بيئة العمل والثقافة التنظيمية والعولمة وتأثير الثقافات الأجنبية يمكن ان يؤدي الي تباين في توقعات المرشحين مما يتعلق بالسياسات والاجراءات في قطاع العمل ، وارتفاع مستويات التعليم يمكن ان تزيد من توقعات المرشحين بشأن الفرص التطويرية والتدريب المهني .

• تغيير الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في

### المفاوضات التمهيدية

لتناول تأثير التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية علي المفاوضات التمهيدية في عقود العمل قد تؤثر الظروف الاقتصادية بشكل مباشر علي سوق العمل وبالتالي علي المفاوضات التمهيدية لعقود العمل وبالتالي علي المفاوضات التمهيدية لعقود العمل في اوقات الركود الاقتصادي ، قد تكون الشركات أقل استعداد لتقديم عروض جذابة ، وفي اوقات الازدهار الاقتصادي تكون الشركات اكثر تنافسية في جذب الموظفين الموهبين مثل زيادة وانخفاض الرواتب والمزايا والطلب علي العمالة

• وقد تلعب الثقافة دور كبير في ادارة المفاوضات في

بعض الثقافات فقد تكون المفاوضات اكثر رسمية بينما في ثقافات اخري اكثر مرونة ففي فرنسا قد تركز المفاوضات علي الحقوق والضمانات الاجتماعية منتجة

للتأثير الكبير مع النقابات العمالية بينما في مصر قد تكون اكثر علي العلاقات الشخصية والولاء .

- وقد تؤثر التغييرات الاجتماعية مثل زيادة التنوع في القوي العاملة والتغييرات في توقعات العمل ( مثل التوازن بين العمل والحياة ) تؤثر علي المفاوضات التمهيدية وذلك مثل تزايد النساء في القوي العاملة قد يؤدي إلى التركيز اكثر علي المزايا المتعلقة برعاية الاطفال والاجازات العائلية .

يناقش هذا المبحث كيفية تأثير الأوضاع الاقتصادية، مثل معدلات البطالة والتضخم ومستويات الرواتب، على عملية التفاوض التمهيدي في مصر وفرنسا.

تلعب الظروف الاقتصادية دوراً حاسماً في تحديد مسار وشروط المفاوضات التمهيدية على عقد العمل. تؤثر العوامل الاقتصادية على قدرة كل من صاحب العمل والموظف المحتمل على التفاوض بشكل فعّال. من بين هذه العوامل:

## معدلات البطالة

في فترات البطالة العالية، قد يجد الموظفون أنفسهم في موقف تفاوضى أضعف نظرًا لوفرة العمالة المتاحة. يؤدي هذا إلى قبولهم بشروط قد تكون أقل من المتوقع أو غير مواتية في مصر تتأثر معدلات البطالة بعوامل اقتصادية متعددة مثل النمو الاقتصادي والسياسات الحكومية المتعلقة بسوق العمل. ارتفاع معدلات البطالة يجعل سوق العمل أكثر تنافسية، مما يضعف موقف المفاوضات بالنسبة للموظفين. في فرنسا، ورغم شبكة الأمان الاجتماعى القوية، فإن معدلات البطالة العالية يمكن أن تؤدي إلى نفس التأثير، حيث يجد الباحثون عن العمل أنفسهم مجبرين على قبول عروض عمل أقل جاذبية.

## مستويات الرواتب

- تؤثر مستويات الرواتب السائدة في السوق على التوقعات التفاوضية للموظفين وأصحاب العمل. إذا كانت مستويات الرواتب مرتفعة، فقد يتمتع الموظفون بموقف تفاوضى أقوى.

- في مصر، يمكن أن تكون الرواتب متفاوتة بشكل كبير بناءً على الصناعة والموقع الجغرافي، مما يؤدي إلى اختلافات كبيرة في مواقف التفاوض.

في فرنسا، تكون الرواتب أكثر تنظيمًا بسبب القوانين والاتفاقيات الجماعية، مما يجعل التفاوض أكثر انضباطًا ومبنيًا على معايير واضحة.

### نسب التضخم والاستقرار الاقتصادي

يؤدي التضخم المرتفع إلى زيادة تكلفة المعيشة، مما يدفع الموظفين للمطالبة بزيادة الرواتب خلال المفاوضات التمهيدية.

في مصر، يؤدي التضخم المنقلب إلى حالة من عدم اليقين الاقتصادي، مما يعقد عملية التفاوض حيث يسعى الموظفون لضمان أجور تغطي احتياجاتهم المستقبلية.

في فرنسا، يعتبر الاستقرار الاقتصادي والتضخم المنخفض نسبيًا عاملًا مساعدًا في جعل المفاوضات أكثر استقرارًا وأقل توترًا.

## المبحث الثانى : تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية

والقانونية والسياسية على المفاوضات التمهيدية لعقد العمل يستعرض هذا المبحث تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية، مثل العادات والتقاليد، بالإضافة إلى الأطر القانونية والسياسية، على طبيعة وسير المفاوضات التمهيدية في كلا البلدين.

من خلال هذين العنصرين، يهدف البحث إلى تقديم رؤية متكاملة وشاملة حول الإطار النظري للمفاوضات التمهيدية على عقد العمل، مع التركيز على الفروق والتشابهات بين النظامين القانونيين في مصر وفرنسا. هذا التحليل سيساعد في فهم العوامل المختلفة التي تؤثر على هذه العملية، مما يمهد الطريق لتقديم توصيات قد تساهم في تحسين التشريعات والممارسات ذات الصلة في كلا البلدين.

تتداخل العوامل الاجتماعية والثقافية مع الأطر القانونية والسياسية لتشكيل السياق العام الذي تجري فيه المفاوضات التمهيدية على

عقد العمل. هذه العوامل يمكن أن تؤثر بشكل كبير على مواقف الأطراف التفاوضية وسلوكياتهم:

#### العوامل الاجتماعية والثقافية

العادات والتقاليد : تختلف المفاوضات التمهيدية بناءً على العادات والتقاليد الاجتماعية السائدة في كل بلد. في مصر، يمكن أن تلعب العادات والتقاليد دورًا كبيرًا في تحديد توقعات الأطراف ومواقفهم. قد تميل بعض المجتمعات إلى قبول الشروط دون مفاوضات مكثفة بسبب القيم التقليدية التي تعزز من احترام السلطة.

القيم الثقافية : تؤثر القيم الثقافية على مواقف الأطراف التفاوضية. في فرنسا، يميل الأفراد إلى التمسك بحقوقهم والقيام بمفاوضات مكثفة نظرًا للقيم الثقافية التي تعزز من الفردية وحقوق العامل.

#### العوامل القانونية

التشريعات العمالية : تلعب القوانين العمالية دورًا حيويًا في تنظيم المفاوضات التمهيدية. في مصر، يمكن أن تكون القوانين غير

صارمة مما يتيح مرونة أكبر في التفاوض ولكنه قد يؤدي إلى استغلال العمال. في فرنسا، تكون القوانين أكثر تنظيمًا وحماية لحقوق العامل، مما يؤثر على كيفية سير المفاوضات.

### الاتفاقيات الجماعية:

في فرنسا، تساهم الاتفاقيات الجماعية في تحديد شروط العمل بشكل مسبق، مما يقلل من الحاجة إلى مفاوضات فردية مكثفة. في مصر، يكون الاعتماد على الاتفاقيات الجماعية أقل، مما يجعل المفاوضات التمهيدية أكثر حدة.

### العوامل السياسية:

الاستقرار السياسي: يؤثر الاستقرار السياسي على المناخ العام للمفاوضات. في مصر، يمكن أن يؤدي عدم الاستقرار السياسي إلى حالة من عدم اليقين تؤثر على كل من الموظفين وأصحاب العمل. في فرنسا، يساهم الاستقرار السياسي في توفير بيئة تفاوضية أكثر هدوءًا واستقرارًا.

السياسات الحكومية: تلعب السياسات الحكومية دورًا في تشكيل البيئة التفاوضية. في مصر، قد تؤدي السياسات الحكومية المتغيرة إلى عدم وضوح في توقعات الأطراف. في فرنسا، تسهم السياسات الحكومية المستقرة والداعمة لحقوق العمال في تعزيز موقف الموظفين خلال المفاوضات.

من خلال استعراض وتحليل هذه العوامل، يمكن تقديم فهم أعمق لتأثيرها على المفاوضات التمهيدية على عقد العمل، مما يساهم في تحسين عملية التفاوض وضمان تحقيق التوازن والعدالة في العلاقات التعاقدية في كلا البلدين.

## الباب الثاني

المشكلات والتحديات في المفاوضات التمهيدية وحلولها المقترحة تُعتبر المفاوضات التمهيدية لعقد العمل بمثابة ساحة صراعٍ سلمي، يُدار بحنكةٍ ودهاء، لتحقيق التوازن بين المصالح المتباينة للأطراف المتعاقدة. وفي خضم هذا الصراع، تبرز العديد من التحديات والعقبات التي قد تعوق الوصول إلى اتفاقٍ مرضٍ للجميع. إن هذه المفاوضات، شأنها شأن أي عملية تفاوضية، ليست خالية من التعقيدات التي تتطلب فهماً عميقاً للديناميكيات الاجتماعية والاقتصادية التي تحكم سوق العمل. يهدف هذا الباب من البحث إلى استكشاف هذه التحديات بعمق، وتحليل أسبابها، واقتراح الحلول الممكنة. سنقوم بتسليط الضوء على المشكلات الشائعة التي تواجه المفاوضات التمهيدية، مثل التباين في توقعات الأطراف، والصعوبات في تقييم الأداء الوظيفي، والتأثيرات الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة. كما سنناقش التحديات التي تفرضها البيئة القانونية والتشريعية على سير هذه المفاوضات. إن الهدف النهائي

من هذا التحليل هو تقديم رؤية شاملة ومعقدة للمشهد المعقد للمفاوضات التمهيديّة، وتحديد العوامل التي تساهم في نجاحها أو فشلها. من خلال فهم هذه العوامل، يمكننا اقتراح حلول عملية تساهم في تحسين عملية التفاوض، وضمان تحقيق العدالة والإنصاف بين الأطراف، وبناء علاقات عمل مستدامة قائمة على الثقة والاحترام المتبادل. بهذا، نأمل أن يساهم هذا البحث في تطوير أدوات وأساليب جديدة للمفاوضات، تساهم في تحقيق التوافق بين الأطراف المتعاقدة، وتعزيز كفاءة سوق العمل.

تشكل المفاوضات التمهيديّة على عقد العمل مرحلة حرجة في العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والموظف، حيث تحدد هذه المفاوضات الأطر والشروط الأساسية للعقد. ومع ذلك، تواجه هذه المفاوضات العديد من المشكلات والتحديات التي قد تعرقل سيرها وتؤثر سلبيًا على النتائج النهائية. يتناول هذا الباب أبرز هذه المشكلات والتحديات، بالإضافة إلى الحلول المقترحة لتجاوزها. وذلك من خلال فصلين رئيسيين:

الفصل الأول : المشكلات في المفاوضات التمهيدية .

الفصل الثاني: التحديات الاقتصادية والاجتماعية وحلولها المقترحة.

### الفصل الأول: المشكلات في المفاوضات التمهيدية

تمثل المفاوضات التمهيدية لعقد العمل عملية تفاعلية ديناميكية تهدف إلى تحقيق توافق بين أطراف العلاقة العمالية، وهي من أهم مراحل تأسيس العلاقة التعاقدية. تسعى هذه المفاوضات إلى تحديد حقوق وواجبات كل طرف، وتحديد الشروط والأحكام التي ستحكم العلاقة العمالية خلال فترة محددة. ومع ذلك، تواجه هذه المفاوضات العديد من التحديات والعقبات التي قد تعرقل سيرها وصولاً إلى اتفاق مرضٍ للطرفين.

من أبرز هذه التحديات، التفاوت في القوة التفاوضية بين الأطراف. ففي أغلب الأحيان، يتمتع صاحب العمل بقوة تفاوضية أكبر من الموظف الفرد، مما قد يؤدي إلى فرض شروط غير متوازنة. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي الإخلال بمبدأ حسن النية، مثل

استخدام التهديدات أو المعلومات المغلوطة، إلى تدمير الثقة بين الأطراف، مما يعقد عملية التفاوض ويؤخر التوصل إلى اتفاق. يهدف هذا البحث إلى استكشاف هذه التحديات بعمق، وتحليل العوامل التي تؤثر على سير المفاوضات ونتائجها. سيتم التركيز على دراسة الأدبيات المتعلقة بالمفاوضات التمهيدية، وتحليل القوانين واللوائح التي تنظم علاقات العمل، بالإضافة إلى إجراء دراسات حالة لتسليط الضوء على التحديات الواقعية التي تواجه هذه المفاوضات. من خلال هذا الفصل ، نسعى إلى الإجابة على الأسئلة التالية: ما هي العوامل التي تؤثر على قوة التفاوضية للأطراف المتعاقدة؟ كيف يؤثر الإخلال بمبدأ حسن النية على نتائج المفاوضات؟

وذلك من خلال مبحثين رئيسيين:

- المبحث الأول : الإخلال بمبدأ حسن النية .
- المبحث الثاني : التفاوت في القوة التفاوضية .

## المبحث الأول : الإخلال بمبدأ حسن النية : -

يُعتبر مبدأ حسن النية أحد الأسس القانونية والأخلاقية التي يجب أن تحكم المفاوضات التمهيدية على عقد العمل. يُلزم هذا المبدأ الأطراف المتفاوضة بالتصرف بنزاهة وصدق، وتقديم المعلومات الضرورية بوضوح وشفافية. الإخلال بهذا المبدأ يمكن أن يؤدي إلى عواقب وخيمة، تؤثر سلباً على سير المفاوضات ونتائجها. في هذا المبحث، سنستعرض بتفصيل العوامل المختلفة التي يمكن أن تؤدي إلى الإخلال بمبدأ حسن النية في المفاوضات التمهيدية على عقد العمل.

### 1. عدم الشفافية

في مصر:

- إخفاء المعلومات الحساسة: في السياق المصري، قد يلجأ أصحاب العمل إلى إخفاء المعلومات المالية الحساسة أو

خطط الشركة المستقبلية. يعزى ذلك إلى نقص الأطر القانونية التي تفرض الشفافية الكاملة في المفاوضات. غالبًا ما تكون الشركات العائلية والمشاريع الصغيرة أكثر تحفظًا في الكشف عن معلوماتها المالية، مما يؤثر سلبيًا على قدرة العمال على التفاوض بشكل متكافئ.

- تقديم معلومات مضللة: يعاني العمال في مصر من عدم وجود مصادر موثوقة للتحقق من المعلومات المقدمة من أصحاب العمل. هذا يمكن أن يؤدي إلى تقديم معلومات مضللة حول شروط العمل وظروفه. الثقافة السائدة في العديد من المؤسسات المصرية قد تشجع على تقديم صورة مشرقة غير واقعية لجذب العمالة، مما يعوق التفاوض بنزاهة.

في فرنسا:

- إخفاء المعلومات الحساسة: على الرغم من وجود قوانين صارمة تلزم الشفافية في فرنسا، إلا أن بعض الشركات قد تحاول التلاعب بالقوانين لإخفاء معلومات معينة. ومع ذلك، تكون هذه الحالات أقل شيوعًا بفضل الرقابة الحكومية القوية والنقابات العمالية النشطة التي تسعى إلى حماية حقوق العمال.
- تقديم معلومات مضللة: القانون الفرنسي يشدد على ضرورة تقديم معلومات دقيقة وشفافة خلال المفاوضات التمهيدية. الانتهاكات لهذا المبدأ قد تؤدي إلى عقوبات قانونية صارمة. الثقافة المؤسسية في فرنسا تركز على الشفافية والمسؤولية الاجتماعية، مما يقلل من احتمالية تقديم معلومات مضللة.

2. التهديد والابتزاز.

في مصر:

- التهديد بالاستغناء عن العمل: يعاني العمال في مصر من تهديدات مستمرة بفقدان وظائفهم، خاصة في ظل ارتفاع معدلات البطالة. هذه التهديدات تستغل حاجة العمال للعمل وتجبرهم على قبول شروط غير عادلة. ضعف النقابات العمالية وعدم فعاليتها في بعض الحالات يزيد من صعوبة حماية حقوق العمال.
- الابتزاز العاطفي أو الاجتماعي: في البيئة الاجتماعية المصرية، قد يلجأ أصحاب العمل إلى استخدام العلاقات الاجتماعية والضغط العاطفي لإجبار العمال على قبول شروط غير مرضية. هذا النوع من الابتزاز يستغل الروابط الاجتماعية والثقافية القوية الموجودة في المجتمع المصري.

في فرنسا:

- التهديد بالاستغناء عن العمل :تحمي القوانين الفرنسية العمال من التهديدات غير المبررة بالفصل التعسفي. النقابات العمالية القوية والمستقلة تلعب دورًا كبيرًا في حماية حقوق العمال والتصدي لأي محاولات تهديد أو ابتزاز من قبل أصحاب العمل.
- الابتزاز العاطفي أو الاجتماعي :المجتمع الفرنسي يتسم بوجود هياكل قانونية واجتماعية تمنع الابتزاز العاطفي والاجتماعي في مكان العمل. النقابات والهيئات الحكومية توفر حماية قوية ضد أي محاولات لاستغلال العلاقات الشخصية لتحقيق مكاسب غير عادلة.

3.تأثير الإخلال بمبدأ حسن النية

في مصر:

- تدمير الثقة :الإخلال بمبدأ حسن النية يؤدي إلى تدمير الثقة بين الأطراف المتفاوضة في مصر. نقص الشفافية

والتهديدات المستمرة يعوقان القدرة على بناء علاقات عمل صحية ومستدامة، مما يؤثر سلبيًا على استقرار الشركات والعمال.

- زيادة النزاعات :عدم التوازن في القوة التفاوضية والافتقار إلى الشفافية يؤديان إلى نزاعات متكررة بين العمال وأصحاب العمل. هذه النزاعات قد تتحول إلى قضايا قانونية تستغرق وقتًا طويلاً لحلها، مما يؤثر على الإنتاجية والاستقرار الاجتماعي.
- تأثير سلبي على الأداء الوظيفي :الشعور بالظلم والضغط المستمر يؤثران سلبيًا على معنويات العمال وأدائهم في مصر. هذا يؤدي إلى انخفاض الكفاءة وارتفاع معدلات التغيب، مما يضر بمصلحة الشركة والاقتصاد بشكل عام.

في فرنسا:

- تدمير الثقة: على الرغم من الأطر القانونية القوية، فإن أي إخلال بمبدأ حسن النية في فرنسا يمكن أن يؤدي إلى تدمير الثقة بين الأطراف. ومع ذلك، تكون مثل هذه الحالات أقل شيوعًا بفضل التنظيمات الفعالة والرقابة المستمرة.
- زيادة النزاعات: النزاعات في فرنسا غالبًا ما تُحل من خلال الوساطة والتحكيم بدلاً من اللجوء إلى القضاء. وجود نقابات قوية يسهم في حل النزاعات بسرعة وفعالية، مما يقلل من تأثيرها السلبي على بيئة العمل.
- تأثير سلبي على الأداء الوظيفي: الحفاظ على مبدأ حسن النية يعزز من معنويات العمال وأدائهم. البيئة التفاوضية العادلة في فرنسا تسهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية وتعزيز الاستقرار الوظيفي.

4. وسائل تعزيز حسن النية

في مصر:

- تعزيز الشفافية :يجب على السلطات المصرية تعزيز القوانين التي تلزم الشفافية في المفاوضات التمهيديّة. يمكن تحقيق ذلك من خلال فرض عقوبات صارمة على الانتهاكات وتقديم حوافز للشركات التي تلتزم بالشفافية.
- تقديم الدعم القانوني :توفير الدعم القانوني للعمال يساعد في تحقيق توازن أفضل في المفاوضات. يمكن للهيئات الحكومية والنقابات العمالية تقديم مشورة قانونية مجانية أو مدعومة للعمال.
- بناء بيئة تفاوضية قائمة على الثقة :تشجيع الحوار المفتوح والاحترام المتبادل بين الأطراف المتفاوضة يساعد في بناء بيئة تفاوضية قائمة على الثقة. يمكن تنظيم ورش عمل تدريبية للأطراف المتفاوضة لتعزيز مهارات التفاوض واحترام مبدأ حسن النية.

في فرنسا:

- تعزيز الشفافية :على الرغم من وجود قوانين صارمة، يمكن تحسين الشفافية من خلال زيادة الرقابة وتعزيز الوعي بأهمية الشفافية في المفاوضات التمهيديّة. تقديم حوافز للشركات التي تلتزم بأعلى معايير الشفافية يمكن أن يكون خطوة فعالة.
- تقديم الدعم القانوني :الدعم القانوني القوي والمتاح للعمال يعزز من توازن القوى في المفاوضات. يمكن للحكومة والنقابات توفير برامج تدريبية وتوعوية للعمال حول حقوقهم القانونية وأفضل ممارسات التفاوض.
- بناء بيئة تفاوضية قائمة على الثقة :الاستمرار في تعزيز الاحترام المتبادل والثقة بين الأطراف المتفاوضة يسهم في تحسين بيئة العمل. تنظيم حوارات مستمرة بين العمال

وأصحاب العمل لتعزيز التفاهم والتعاون يمكن أن يكون

مفيداً.

### خلاصة المبحث

تظهر هذه الدراسة المقارنة أن مبدأ حسن النية يعد ضرورياً لتحقيق مفاوضات تمهيدية ناجحة وعادلة على عقود العمل في كل من مصر وفرنسا. على الرغم من التباين في الأطر القانونية والثقافية بين البلدين، فإن تعزيز الشفافية، تقديم الدعم القانوني، وبناء بيئة تفاوضية قائمة على الثقة تعد خطوات أساسية لمواجهة تحديات الإخلال بمبدأ حسن النية. من خلال تبني هذه الإجراءات، يمكن تحسين فعالية المفاوضات وضمان تحقيق العدالة لجميع الأطراف المتعاقدة.

## المبحث الثاني : التفاوت في القوة التفاوضية .

١. التفاوت في القوة التفاوضية : سنتناول تأثير الفروقات في القوة التفاوضية بين الأطراف المتعاقدة وكيف يمكن أن تؤدي إلى اتفاقيات غير متوازنة، مما يزيد من احتمال حدوث النزاعات وتفاقمها.

من خلال استعراض وتحليل هذه المشكلات، نسعى إلى تقديم فهم أعمق للعقبات التي تعترض المفاوضات التمهيدية على عقد العمل، وفتح المجال أمام حلول مبتكرة لتحسين فعالية هذه المفاوضات وضمان تحقيق العدالة لجميع الأطراف المتعاقدة

التفاوت في القوة التفاوضية: دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا

التفاوت في القوة التفاوضية بين الأطراف المتعاقدة يشكل تحدياً كبيراً في المفاوضات التمهيدية على عقود العمل. يتأثر هذا التفاوت بعدة عوامل اقتصادية واجتماعية وقانونية تختلف بين البلدان. في

هذا المبحث، سنستعرض تأثير هذا التفاوت في مصر وفرنسا، ونحلل كيفية تأثيره على نتائج المفاوضات التمهيدية، مع التركيز على الآليات المتبعة في كل بلد للتخفيف من حدة هذه الفروقات.

### 1. التفاوت في القوة التفاوضية: العوامل المؤثرة

في مصر:

العوامل الاقتصادية: يعاني العمال في مصر من معدلات بطالة مرتفعة وضعف النمو الاقتصادي، مما يعزز من قوة أصحاب العمل في المفاوضات. نقص الفرص الوظيفية يجعل العمال أكثر عرضة للقبول بشروط غير مواتية خوفاً من فقدان وظائفهم.

ضعف النقابات العمالية: النقابات العمالية في مصر غالباً ما تقتصر إلى القوة والنفوذ اللازمين للدفاع عن حقوق العمال بفعالية. قلة الموارد وضعف التنظيم يجعل من الصعب على النقابات العمالية تحقيق توازن في القوة التفاوضية.

الإطار القانوني: القوانين العمالية في مصر غالباً ما تكون غير كافية أو غير مفعلة بشكل صحيح لحماية العمال. عدم وجود تشريعات صارمة تلزم أصحاب العمل بالالتزام بشروط عادلة يزيد من التفاوت في القوة التفاوضية.

في فرنسا:

العوامل الاقتصادية: الاقتصاد الفرنسي أكثر استقراراً وتقدماً مقارنة بمصر، مما يمنح العمال قوة تفاوضية أكبر. انخفاض معدلات البطالة وتوافر فرص عمل متنوعة يقللان من خوف العمال من فقدان وظائفهم.

قوة النقابات العمالية: النقابات العمالية في فرنسا قوية ومنظمة، ولها تأثير كبير في حماية حقوق العمال والتفاوض نيابة عنهم. تمتلك النقابات القدرة على تنظيم إضرابات وحملات ضغط لتحقيق مطالب العمال.

الإطار القانوني: القوانين العمالية في فرنسا متقدمة وشاملة، وتلزم أصحاب العمل بتقديم شروط عمل عادلة. هناك رقابة صارمة على تطبيق هذه القوانين، مما يقلل من التفاوت في القوة التفاوضية بين العمال وأصحاب العمل.

## 2. تأثير التفاوت في القوة التفاوضية

في مصر:

عدم التوازن في الاتفاقيات: التفاوت الكبير في القوة التفاوضية يؤدي إلى اتفاقيات غير متوازنة. غالباً ما يحصل أصحاب العمل على شروط مواتية جداً، مما يضر بمصلحة العمال. هذا التفاوت يؤدي إلى عقود تفنقر إلى العدالة والاستدامة.

زيادة النزاعات: الشعور بالظلم نتيجة الاتفاقيات غير المتوازنة يزيد من احتمالية حدوث النزاعات بين العمال وأصحاب العمل. النزاعات

قد تتحول إلى إضرابات أو قضايا قانونية، مما يؤثر على استقرار العمل والإنتاجية.

تأثير سلبي على المعنويات والأداء الوظيفي: الشعور بالظلم والإحباط نتيجة الشروط غير العادلة يؤثر سلباً على معنويات العمال وأدائهم. هذا يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وارتفاع معدلات التغيب عن العمل.

في فرنسا:

التوازن في الاتفاقيات: القوة التفاوضية المتوازنة بين الأطراف تؤدي إلى اتفاقيات عادلة ومتوازنة. النقابات العمالية القوية والإطار القانوني الصارم يضمنان حصول العمال على شروط عمل عادلة.

تقليل النزاعات: الاتفاقيات العادلة والتفاوض الفعال يقللان من احتمالية حدوث النزاعات. عندما يشعر العمال بأنهم يحصلون على حقوقهم بشكل عادل، يكونون أقل عرضة للاحتجاج أو الإضراب.

تحسين المعنويات والأداء الوظيفي: الشعور بالعدالة والرضا عن شروط العمل يحسن من معنويات العمال وأدائهم. البيئة التفاوضية الصحية تشجع العمال على العمل بكفاءة وإنتاجية عالية.

3. وسائل التخفيف من التفاوت في القوة التفاوضية

في مصر:

تعزيز النقابات العمالية: يجب على السلطات العمل على تقوية النقابات العمالية وتوفير الموارد اللازمة لها. النقابات القوية يمكنها التفاوض بشكل أفضل نيابة عن العمال وتحقيق توازن أكبر في القوة التفاوضية.

تحديث الأطر القانونية: تحديث القوانين العمالية لتوفير حماية أكبر للعمال يلعب دوراً حيوياً في تقليل التفاوت في القوة التفاوضية. تطبيق القوانين بصرامة وضمان امتثال أصحاب العمل لها يعزز من حقوق العمال.

التوعية والتدريب: توفير برامج توعية وتدريب للعمال حول حقوقهم وكيفية التفاوض يمكن أن يزيد من قوتهم التفاوضية. التعليم والتدريب يمكن أن يمنح العمال الثقة والمعرفة اللازمة للدفاع عن حقوقهم بفعالية.

في فرنسا:

دعم النقابات العمالية: استمرار دعم النقابات العمالية وضمان استقلاليتها يعزز من توازن القوة التفاوضية. النقابات القوية والمستقلة تلعب دوراً كبيراً في حماية حقوق العمال.

تطبيق صارم للقوانين: يجب على السلطات الفرنسية الاستمرار في تطبيق القوانين العمالية بصرامة. الرقابة المستمرة والعقوبات الفعالة على الانتهاكات تضمن التزام أصحاب العمل بالشروط العادلة.

تشجيع الحوار الاجتماعي: تعزيز الحوار الاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل والحكومة يمكن أن يساعد في تحقيق توافق أكبر

وتوازن في القوة التفاوضية. الحوار المستمر والشفاف يسهم في بناء علاقات عمل صحية ومستدامة.

### خلاصة المبحث

التفاوت في القوة التفاوضية بين الأطراف المتعاقدة يعد تحدياً كبيراً يؤثر على نتائج المفاوضات التمهيدية على عقود العمل في كل من مصر وفرنسا. على الرغم من الفروقات الاقتصادية والاجتماعية والقانونية بين البلدين، فإن تعزيز النقابات العمالية، تحديث الأطر القانونية، وتوفير التعليم والتدريب للعمال يمكن أن يسهم في تحقيق توازن أكبر في القوة التفاوضية. من خلال تبني هذه الإجراءات، يمكن تحسين فعالية المفاوضات وضمان تحقيق العدالة والاستدامة في عقود العمل.

## الفصل الثاني : التحديات والحلول الاقتصادية

### والاجتماعية في المفاوضات التمهيديّة :

ان الصعوبة والعقبات التي تواجهه الاطراف المشاركة في هذه المفاوضات قبل الوصول الي اتفاق نهائي بشأن عقد العمل يمكن ان تنشأ من عدة عوامل الاختلافات في التوقعات والقيود المالية والقوانين المحلية والقضايا الثقافية والاجتماعية وكل ذلك يساعد في تسهيل العملية التفاوضية فالتحديات الاقتصادية تنشأ من عبء التكاليف المالية قد تكون الشركات محدودة بمزینيات معينه مما يجعل من الصعب تلبية توقعات المرشحين من حيث الرواتب و الحوافز وتغييرات السوق يمكن ان تؤثر التغييرات الاقتصادية مثل التضخم والركود قدرة الشائئة مع تقديم عروض جذابة وقد تحتاج الشركات الى الى استثمار كبير في تدريب الموظفين مما يزيد من التكاليف المرتبطة بالتوظيف وقد يؤدي ارتفاع معدلات البطالة الى زيادة عدد المتقدمين مما يزيد من المنافسه ويعقد عملية الاختيار والتحديات الاجتماعية في المفاوضات التمهيديّة لعقود العمل قد

تعني الصعوبات التي تنشأ نتيجة للعوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على عملية التفاوض وقد تنشأ بسبب التنوع الثقافي واختلافات في القيم والمعتقدات بين المرشحين وأصحاب العمل التي يمكن ان تؤدي الى سوء الفهم وصعوبة التواصل وتوقعات المجتمع بشأن دور العمل والرواتب وظروف العمل وقد تكون هناك معايير الاخلاق والسلوك المهني التي يتوقعها المجتمع وقد يكون عقبه بين الأطراف لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية ممكن ان تختلف بين المرشحين واصحاب العمل فلا بد للتغلب على هذه التحديات ان تكون على دراية بالاختلافات الاجتماعية والثقافية لتحقيق نجاح المفاوضات بين الأطراف تعد المفاوضات التمهيدية على عقود العمل عملية حاسمة تتطلب توازناً دقيقاً بين مصالح الأطراف المختلفة لضمان تحقيق نتائج عادلة ومستدامة. إلا أن هذه العملية تواجه العديد من التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي قد تؤثر سلباً على سير المفاوضات ونتائجها. تتضمن هذه التحديات جوانب متعددة منها ما يتعلق

بالظروف الاقتصادية السائدة، وتأثيرات العوامل الاجتماعية والثقافية، بالإضافة إلى التحديات القانونية والسياسية. في هذا الفصل، سنستعرض بتفصيل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه المفاوضات التمهيدية على عقود العمل، وكيفية تأثير هذه التحديات على الأطراف المتفاوضة. كما سنقدم حلولاً ومقترحات لتجاوز هذه المشكلات والتحديات، بهدف تحقيق مفاوضات أكثر فعالية وعدالة للطرفين. سينقسم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين: المبحث الأول: التحديات الاقتصادية والاجتماعية في المفاوضات التمهيدية. المبحث الثاني: الحلول والمقترحات لتجاوز المشكلات والتحديات.

## المبحث الأول: التحديات الاقتصادية والاجتماعية في

### المفاوضات التمهيدية

تواجه المفاوضات التمهيدية على عقود العمل تحديات متعددة تتجذر في العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تترك آثارها العميقة على مجريات التفاوض ونتائجه. هذه التحديات لا تنفصل عن الواقع المعيش بل هي انعكاس لتشابكات الحياة الاقتصادية وتعقيدات البنى الاجتماعية. سنستعرض فيما يلي هذه التحديات بتفصيل أدبي وتحليل بياني فصيح.

#### ١. التحديات الاقتصادية : -

أ. تأثير التقلبات الاقتصادية التقلبات الاقتصادية تؤثر بشكل كبير على المفاوضات التمهيدية، حيث تتغير قدرة الشركات على تقديم عروض مغرية بسبب الأزمات الاقتصادية أو فترات الركود. في مثل هذه الأوقات، تكون الشركات أكثر حرصاً على تقليل التكاليف، مما يضع العمال في موقف ضعيف، إذ يضطرون لقبول شروط أقل مما يستحقونه لضمان استمرارهم في العمل. بالمقابل،

في فترات النمو والازدهار، تزداد فرص العمل ويصبح العمال في وضع تفاوضي أفضل، مما يمكنهم من المطالبة بشروط عمل أفضل. ب. التفاوت الاقتصادي بين الأطراف يؤدي التفاوت الاقتصادي بين العمال وأصحاب العمل إلى تفاوت كبير في القوة التفاوضية. الشركات الكبيرة ذات الموارد المالية الضخمة تستطيع تحمل فترة مفاوضات طويلة وتحمل تكاليف الإضرابات المحتملة، بينما يجد العمال أنفسهم في موقف صعب، حيث يحتاجون إلى العمل لتلبية احتياجاتهم المعيشية اليومية. هذا التفاوت يجعل العمال أكثر استعداداً لقبول شروط غير مواتية لضمان استمرار دخلهم. ج. تأثير السياسات الاقتصادية تلعب السياسات الاقتصادية للدولة دوراً كبيراً في تحديد ظروف المفاوضات التمهيدية. سياسات التقشف وتقليل الإنفاق الحكومي يمكن أن تؤدي إلى تقليل فرص العمل وتزيد من التنافس بين العمال، مما يقلل من قوتهم التفاوضية. بالمقابل، السياسات التي تشجع الاستثمار وتحفيز النمو

الاقتصادي تخلق بيئة أكثر ملاءمة للمفاوضات العادلة، حيث تتوفر فرص عمل أكثر وتحسن شروط العمل.

٢. التحديات الاجتماعية أ. التفاوت الاجتماعي والثقافي تؤثر الفروقات الاجتماعية والثقافية بشكل كبير على المفاوضات التمهيدية. في المجتمعات التي تسود فيها تفاوتات اجتماعية كبيرة، قد يجد العمال من الفئات الأقل حظاً أنفسهم في موقف ضعيف عند التفاوض مع أصحاب العمل من الفئات الأكثر نفوذاً. التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين يمكن أن يزيد من تعقيد المفاوضات، حيث يواجه العمال تمييزاً صريحاً أو ضمناً يقلل من فرصهم في الحصول على شروط عادلة. ب. ضعف التمثيل النقابي النقابات العمالية تلعب دوراً محورياً في تعزيز قوة العمال التفاوضية، لكن في بعض الحالات تكون النقابات ضعيفة أو غير فعالة، مما يترك العمال دون دعم كافٍ في مواجهة أصحاب العمل. ضعف التمثيل النقابي يؤدي إلى تقاوم التفاوت في القوة التفاوضية ويجعل العمال عرضة للاستغلال.

ج. التحديات القانونية والاجتماعية التشريعات العمالية والقوانين التي تحكم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل يمكن أن تكون إما داعمة للتفاوض العادل أو عائقاً أمامه. في البلدان التي تكون فيها القوانين غير كافية أو غير مفعلة بشكل صحيح، يجد العمال أنفسهم في موقف ضعيف. عدم وجود تشريعات تحمي حقوق العمال في التفاوض وتعاقب أصحاب العمل على الممارسات غير العادلة يفاقم من مشكلات المفاوضات التمهيدية. د. الضغط الاجتماعي والثقافي الضغط الاجتماعي والثقافي قد يلعب دوراً كبيراً في تحديد نتائج المفاوضات التمهيدية. في بعض المجتمعات، قد يشعر العمال بالضغط للقبول بشروط غير عادلة بسبب التقاليد الاجتماعية أو توقعات المجتمع. هذه الضغوط تؤثر سلباً على قدرتهم على التفاوض بشكل فعال وتحقيق شروط عمل عادلة. خاتمة تتشابك التحديات الاقتصادية والاجتماعية في المفاوضات التمهيدية لتشكل عوائق متعددة الأوجه أمام تحقيق توازن عادل بين مصالح الأطراف المتفاوضة. من خلال فهم هذه التحديات بعمق،

يمكننا البدء في استكشاف الحلول والمقترحات التي تساعد في تخفيف هذه العوائق وتعزيز فرص التفاوض العادل والمستدام. في المبحث التالي، سنناقش الحلول والمقترحات لتجاوز هذه المشكلات والتحديات.

## المبحث الثاني : الحلول والمقترحات لتجاوز المشكلات

### والتحديات:-

لتعزيز فرص النجاح لكل الاطراف المعنية في المفاوضات التمهيدية لعقود العمل بتعزيز الشفافية والمسؤولية في العروض الوظيفية من خلال تحديد الاجور والمكافآت والمزايا بوضوح وضمان ان تكون العروض عادلة ومنصفة لكل الاطراف وقد يشجع انشاء بيئة تعاونية ومفاوضات مستمرة تسعى الي تحقيق توافق الاطراف علي الشروط المالية والمهنية بطريقة مرضية للجميع وتوافق كافة العروض والشروط المالية المتقدمة من خلال المفاوضات التمهيدية مع القوانين واللوائح المحلية والدولية والامتثال للقوانين واللوائح الدولية ويبقى تعزيز الشفافية والمساءلة وان يكون

الاتفاق علي معايير واضحة ومتفق عليها للاداء والتقدم المستقبلي مما يسهم في فهم الجميع للتوقعات والتزاماتهم .  
ومن المهم تعزيز الثقافة التنظيمية لتدعم المفاوضات البناءة والاحترام المتبادل والتعليم المستمر تُعتبر المفاوضات التمهيديّة بمثابة ساحة حوارية يتلاقى فيها الطرفان، صاحب العمل والموظف، لتحديد شروط التعاون المشترك. ولكن لتحقيق نجاح هذه المفاوضات، لا بد من توفير بيئة محفزة على التفاهم والتعاون، بعيداً عن الصراعات.

### الشفافية والمسؤولية: أساس متين للمفاوضات

إن الشفافية والمسؤولية هما الركيزتان الأساسيتان لبناء ثقة متبادلة بين الأطراف المتفاوضة. فعندما تكون العروض الوظيفية واضحة ومحددة، تساهم في خلق جو من الثقة المتبادلة، وتقلل من فرص سوء الفهم والنزاعات. من الضروري أن تكون هذه العروض عادلة ومنصفة، متوافقة مع القوانين واللوائح المحلية والدولية.

التعاون المستمر: مفتاح الحلول الإبداعية

بدلاً من النظر إلى المفاوضات على أنها مواجهة، يجب أن ننظر إليها كفرصة للتعاون وبناء علاقات طويلة الأمد. فمن خلال تبني نهج تعاوني، يمكن للأطراف المتفاوضة الوصول إلى حلول إبداعية تلبي احتياجات الجميع. يجب أن تكون المفاوضات مستمرة ومرنة، بحيث تتكيف مع التغيرات التي قد تطرأ على الظروف المحيطة.

أهمية الثقافة التنظيمية

تلعب الثقافة التنظيمية دوراً حاسماً في نجاح المفاوضات. فالثقافة التي تشجع على الاحترام المتبادل والتعلم المستمر، تخلق بيئة محفزة على الحوار البناء والتفاهم. من خلال تبني هذه الثقافة، يمكن للأطراف المتفاوضة التغلب على الخلافات والوصول إلى حلول توافقية.

التدريب والتوعية: استثمار في المستقبل

لتحقيق نتائج إيجابية في المفاوضات، يجب الاستثمار في تدريب وتوعية المتفاوضين. فمن خلال تقديم دورات تدريبية متخصصة، يمكن تزويد المتفاوضين بالمهارات والمعارف اللازمة للتعامل بفعالية مع مختلف المواقف التفاوضية. يجب أن تشمل هذه الدورات تدريباً على التفاوض بين الثقافات، حيث يتعلم المتفاوضون كيفية التعامل مع الاختلافات الثقافية والقيم والعادات والتقاليد المتنوعة.

#### الحلول الإبداعية والمرونة

لا بد من تبني حلول إبداعية ومرنة للتعامل مع التحديات التي تواجه المفاوضات. فبدلاً من التمسك بمواقف جامدة، يجب على الأطراف المتفاوضة أن تكون مستعدة للتفكير خارج الصندوق والبحث عن حلول مبتكرة تلبي احتياجات الجميع. يمكن الاستعانة بخبراء في مجال التفاوض والثقافات المختلفة لتقديم المشورة والدعم اللازمين.

## الاستثمار في التواصل الفعال

يعتبر التواصل الفعال من أهم العوامل التي تساهم في نجاح المفاوضات. فمن خلال استخدام لغة واضحة ومباشرة، وتجنب اللجوء إلى المصطلحات التقنية المعقدة، يمكن للأطراف المتفاوضة فهم بعضهم البعض بشكل أفضل. كما يجب أن يكون هناك اهتمام حقيقي بالاستماع إلى وجهات نظر الآخرين، والعمل على بناء علاقات قائمة على الثقة والاحترام المتبادل.

ختامًا، فإن بناء علاقات عمل ناجحة يتطلب بذل جهود مشتركة من قبل جميع الأطراف المعنية. من خلال تعزيز الشفافية والمسؤولية، وتبني ثقافة تعاونية، والاستثمار في التدريب والتوعية، يمكننا تحقيق مفاوضات عادلة ومنصفة تساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

## المراجع القانونية

تأثير اصلاحات ٢٠١٧ علي قانون العمل الفرنسي  
مقالة بنقاش التعديلات وأثرها علي سوق العمل والمفاوضات  
التمهيدية

القانون المدني الفرنسي وتأثيره علي العقود  
دراسة محلية عن كيفية تنظيم القانون المدني الفرنسي للعقود ( بما  
فيه المفاوضات التمهيدية )

دور القانون المدني في تنظيم العقود ( احمد عبدالعزيز دور في  
تنظيم العقود محله لحقوق العدد ٥ / ٢٠١٥ )  
التعديلات الحديثة علي قانون العمل المصري .

نادر محمد \_ التعديلات الحديثة علي قانون العمل المصري (   
القانونين العدد ١٠ / ٢٠٢١ )

د/ محمد شريف بسيوني / قانون العمل المصري  
الشرح والتعليق دار النهضة العربية

د/ عمر الصاوي المفاوضات التمهيدية للعقد

دراسة مقارنة ( محلية الحقوق )

- انظر الجريدة الرسمية العدد ١٤ بتاريخ ٧ ابريل ٢٠٠٣
- دكتور محمد حسام محمود لطفي " المسئولية المدنية في مرحلة التفاوض "دراسة في القانونين المصري والفرنسي"
- القاهرة بدار نشر ١٩٩١
- دكتور محمد نصر الدين منصور - المفاوضات الجماعية بحث في منشور في كتاب بعنوان النظام القانوني للعاملين في مصر
- مركز البحوث والدراسات القانونية والتدريب المهني كلية الحقوق جامعة القاهرة ٩٣
- انظر دكتور هاني صلاح سري الدين المفاوضات في العقود التجارية الدولية
- محمد حسين عبد العال - التنظيم الأتقائي للمفاوضات العقدية " دراسة تحليلية مقارنة "

- دكتور حسام كامل اللاهواني النظرية العامة للالتزام للجزء الأول من النظرية العامة للالتزام الطبعة الثانية .
- دكتور احمد عبد الكريم سلامه قانون العقد الدولي مفاوضات العقود الدولية ( دار النهضة العربية للنشر )
- محمد حسين منصور المسئولية الالكترونية دار الجامعة الجديدة للنشر .
- دكتور حسام كامل اللاهواني المفاوضات في الفترة قبل التعاقد ومراحل اعداد العقد الدولي مجلة العلوم ااقانونية والاقتصادية .
- محمد نصر الدين محيين يعقوب انظر القاموس المحيط الطبعة الثالثة .

### كتب ومراجع

علاقات العمل ( مفاهيم وتطبيقات للدكتور احمد علي كردي كتاب تبادل ومفاهيم وعلاقات العمل بشكل شامل بما في ذلك التفاوض في عقد العمل )

ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي للدكتور خالد عبدالفتاح

التفاوض في بيئة الاعمال

للدكتور محمد العطار

يناقش استراتيجيات التفاوض في بيئة الاعمال عما في ذلك العقود

والتوظيف

مقالات ودراسات :-

التعبيرات الاجتماعية وأثرها علي سوق العمل في مصر بقلم

محمود علي في مجلة العلوم الاجتماعية

دراسة تناقش التعبيرات الاجتماعية وتأثيرها علي سوق العمل

وعلاقات العمل في مصر

دور الثقافه في التفاوض وابرام العقود بقلم هدي عبدالرحمن في

مجال الثقافه والتنمية

تتناول المقالة تأثير الثقافه في عمليات التفاوض وابرام العقود بشكل

عام

تأثير التغيرات الاقتصادية علي عقود العمل في مصر

بقلم احمد محمد علي في مجلة الاقتصاد والعلوم الادارية

مقالة تناقش تاثير التغيرات الاقتصادية في مصر علي شروط

وظروف عقود العمل