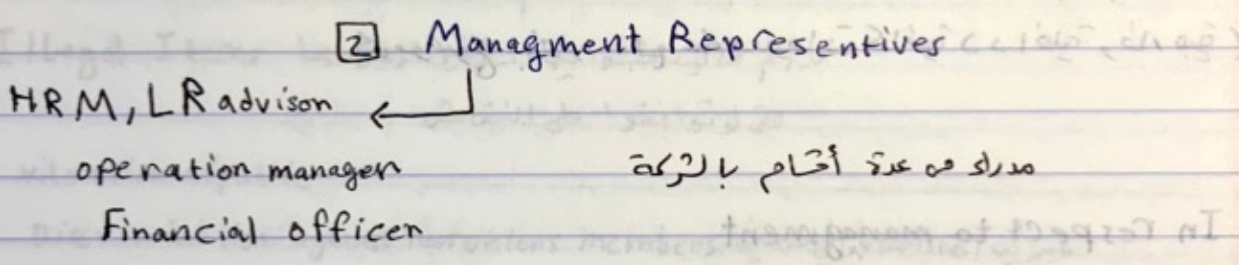
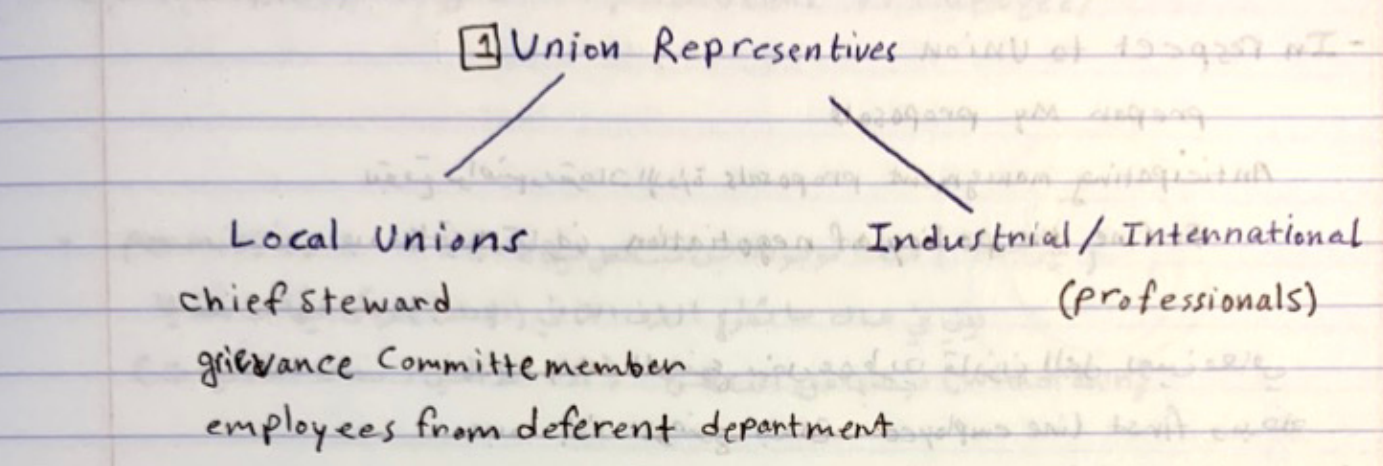


Bargaining process: يتقبل قبل لتعدوا الطرفين (إلى بدفم يتفاوضوا) مع بعض  
بالمفاوضة الجماعية وتعدوا فيها من وكيل المفاوضة (تقديم من parties) إلى مع يتعدوا قبل بعض



Negotiation Skills

- Communication: تفهم سواد العلم في مهارات تواصل و اجتماعي للآراء ولقد يدوسوط في فاد عدم الاتفاق (verbal, non verbal skills) عبارات لفظية وغير لفظية
- Reporting skills: (documenting) توثيق كتابة كل شيء بصير داخل المفاوضات
- Ability to Avoid & face personal Attack: أكون البعد أتعذب المشاكل والعصارات إلى بتصير داخل المفاوضات وما أفليها أنزع على رآته أشكال عداوات
- Patience & talent : مهارة لا مصلح عالاً أسير إلى بدفم إياه بالتفاوض
- to reach the best conclusion : الصبر لتقريب المواقف بشكل صعب



## Stage 1 preparation stage

الطرفين يهيئوا لبعث المواضيع التي هم يتناقشوا فيها ويلتزموا فيها بالنقاش  
(يقدّموا ال proposal لبعث)

### - In respect to Union

prepare My proposals

Anticipating management proposals توقع مواضيع ومقررات الإدارة

Define the policy of negotiation بعدد سياساتي بالتفاوض

بعدد اذا الموضوعي ينص على طريق قانون العمل بعين معالي

بعدد اذا الموضوعي يتعلق first line employee ويدخله

بوظائف واحد وثلاث ما يقرب عتائه

كل موضوعي يفكره الجمع عنه معلومات كاسية (دافعية وطارقية)

### - In respect to management

- Spokesperson (negotiation team, public statement) بعدد المتحدث لفرق الفارضة

- Set direction & specific goals (drop-dead points) بعدد أهداف واضحة للنقاش

- gathering Input from line managements

الجمع معلومات من الإدارات عتائه أعرف اذا في حال عيرت

التي التي مع يربط بالشركة ولا عابزبوا والتي مع يتكلم في التغيير

Drop-dead أمر نقطة بالمناقصات وبعدها

ما يقدر أكل أو أهدد



## Bargaining Items

- Mandatory (موجودة في الزاوية لفتي تناقش) good faith

(Internal system) Wages, Conditions of employees

- permissive (غير إجبارية) مشكلة موجودة بين بساطل فيها النقاش  
يقين في حال ما تقوى الطرف الثاني (الإدارة) وفك فيها ما يعكسها  
(Withdrawn) بعبها من النقاش (أداء الموظفين، سندات العقود)

- Illegal Items لازم ما يتناقشوا فيها الطرفين أو يطرحوها  
حتى لو توافقوا على النقاش

violation of public

Discrimination against non-unions members

Racial separation of employees

conditions of employee

{ الشركة تقط الموظفين السيف فيئة على ممتازة  
والمرضية على صبة }

## Sources of Bargaining Issue

Internal ~ النقابة تقدم القضايا للإدارة

External ~ حسب وضع الشركة أو الاقتصاد

Stage 1 Planing stage

عنصر في لنجاح عملية التفاوض

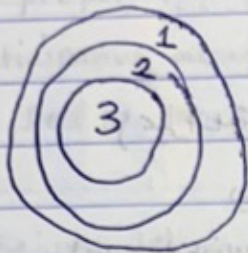
- Anticipation (تقابة + بحال) بملوحات توقعه وخرتب مزار معين

- Realistic objectives أعط أهداف تراعي ظروف المنظمة وأهلا قدرة تحقيقها على أن يكون موضع فاني



## Stage 2 Bargaining

- 1- First session تقديم البيانات الأولية ووضع القواعد الأولية
- 2- exchange (Mandatory & permissive issue) & economic / Noneconomic
- 3- Heart of negotiation Agenda reach to (agreement / impasse)  
يا بوسلو لاتفاق أو رفض



## Stage 3 Pressure Bargaining (picketing & strike)

رفض الطرفين على الاقتراحات وفشل بتجاوب  
وإذا اقترعوا ليولوجيات حوار ثانية للنقابة وهذا رفض  
في النقابة لهاي العامة بتبليش (بالـ Picketing) اعتصامات

تعلية للدوام أو مظفرة لأعضاء النقابة ومؤيديهم  
سواء داخل الشركة أو خارجها

\* ما يعلن لجهة حكومية أنه في تعليق / قبل لأبلى لهاي الغفوة لازم الطرفين يتدروا المعامل  
الفارحية إلى سلك تأثر عليهم

الأضرابات بالقطاع الخاص: في حال صار في إضراب إلى بتضرر بكل شيء هو صاحب العمل (employee)  
أما عامة الناس لا لاينة في بديل لأهم ويتروا منه  
الأضرابات بالقطاع العام: إلى بتضرر بكل شيء هو عامة الناس لأنه يتأثر في عدة قطاعات  
(مواصلات، صحة، تعليم وغيرها...)



5 Resolution stage: بعد Impasse ما وصلوا لاتفاق

فكان يتوصلوا لعل !!

1- to seek a facilitator, Mediator to assist the parties وسطاء الطرفين

2- Using of Joint Labor-management Study committee before & during negotiations لجنة دراسية

### Picketing

Union members + supporters staging a public protest outside employer concerning a labor dispute due to fail contract talks (Impasse, Negotiation)

الاعتصام أو التجمع خارج الشركة بسبب وجود نزاع عمالي بسبب فشل الطرف الرسمية

هذه: أخبر الآخرين (عامة الناس) في مشكلة وستكون و...

to Inform the others that strike is in progress.

### Lock-out

آفة الإدارة بتواطيف خطوات النقابة (العتيق) بتسكير الشركة وهذا ينتهي عقود العمل

Defensive: (Loss) إذا الإضراب بسبب طاعة الشركة بأقسامها المختلفة

offensive: إذا وقت المناقشات فلنصار مبار (Impasse) ركن أضغط على الموظفين لنهاء الإضراب (Labor dispute)

### Strike

توقف عن العمل قبل الموظفين (الإضراب)

بسبب وجود اتفاق غير مرضي / أقل ضرر من الخطوات التي قبل

لأنه التفاوض يسبق الإدارة أعلى

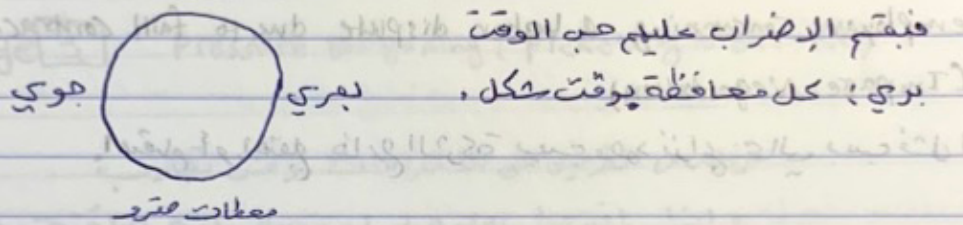
Why strike occur !!

Accent model / Joint strike cost / Rational tactics



## 6 Type of strike !!

- 1- Primary : التعلية تكون لأهداف غير مالية ويكون مدته قصيرة 3 أيام  
غير ممكن وما يلزم أعمال مياومة بالنسبة لـ (Employee)
- 2- Unfair labor practice strike: employer  
وتبطل تبطل النقابات هون يكونوا الموظفين معينين Union security  
ما في موظفين بديلين / الرواتب تبطل شغالة.
- 3- Rolling Strike: لما يكون داخل القطاع الواحد عدة أقسام  
في قطاع المواصلات



## 4- Economic strike (financial issue)

أمر مالي مرتبط برواتب الموظفين  
بالنسبة لـ employer خسارة ممكن قليلة لأنه تبطل عمال  
مياومة بدل مالي مضربين وتكلفتهم قادر ديها  
فقر على الموظف لأنه ممكن مضربه يروح .

## Mediation (to reach settlement)

- الوسيط: تدخل لما يكون في Impasse حتى توافق ع قرار بين الطرفين
- 1- في كل هدامه الأمن بيقدر يعطوا الوسيطا البروبوزال (التقاضي، الإدارة)
- 2- بعد ما أخذ الملفات بدررس العلول الممكنة
- 3- بديتوسية يرجع بالعلول ويقدرها للطرفين
- 4- الطرفين يقيموا البدائل
- 5- يوافقوا على عند حيلة نقاش هدرجة
- 6- يقعد الوسيط معهم حشان يشرح لهم ويقرب وجهات التفرويع الغلاف

Voluntary process / Mediator is neutral / No conscience / محايد



### 3 Arbitration to render a binding decision إصدار قرار ملزم 7

Arbitrator: (final binding decision) هذه سلطة لأصدار قرار نهائي ملزم للطرفين  
دعوة الطرفين بالقرار متساوية (قرار إلى مصدر إلزامي)

Dis Adv.

Confidentiality مافي ثقة

narcotic effect on negotiation تأثير على التفاوض

Splitting the differences that make parties to take only extreme positions  
تقسيم الفلانات بتقلي الأ طرفين يوقدوا أجزاء بدوهم القرارات

Fact-finding (public image of the company)

يستخدم القطاع العام لأعرفه بشكلي عن طريق الإعلام

Fact-finding panel - recommends how Impasse resolved  
bringing strike to public attention

يجذبوا اهتمام عامة الناس للقضايا إلى الشركة

Semi-Judicial method.

Bargaining In public sector used Fact & Arbitration more than private sector

- طبيعة العمل يكون جذائي ومافي مزاغة
- Funding from tax payers not customers
- Managers are elected ويكونوا مسؤولين أمام المواطنين

Multifactor bargaining (City Council)

press Interest (الصحافة) القطاع الإعلامي

Private: في القطاع الخاص (strike) بدو وقت المفاوضات يتكون الرق عالي

public: مافي مزاغة وكلتي ينتصر



8) When there is no right to strike??

التشريع (القوانين)

public: Legislation allows collective bargaining & prohibits strike  
ممنوع بقرار من التشريع أنه لأي إضراب بين طرفي أطراف

private: Mediator هو الوسيط بدلاً بتقديم مهارة على  
يرجع الطرفين ليتم التفاوض بصير ممنوع إذا رفضت لأي إضراب

Fact-finding (public image of the company)

العملية التي يتم فيها تحديد الحقائق

Fact-finding panel - recommended from Industrial Relations Act 1970

paneling strike to public attention

العملية التي يتم فيها تحديد الحقائق

Fact-finding - internal

Boarding I in public sector (Fact-finding panel)

العملية التي يتم فيها تحديد الحقائق

Fact-finding panel for private sector

العملية التي يتم فيها تحديد الحقائق

Fact-finding panel (public image of the company)



### 3 جوانب لها علاقة بال Wages & Salary ومترتبة بـ 3 أطراف !!

1- Employees: هم بالسوق للموظفين، معظمهم في وظيفة، صور في الدفتر، كان لا لهم  
وإذا زاد غلاء المعيشة ليس مفرضا أنه نسبة الراتب تزيد ومترتب بال CPI  
first items negotiated in bargaining (أول ما يتم تداوله بالتفاوض)

2- Employer: العواطف، يمثل المصالح المصيدة في الشركة، بين الشركة للشركة نفسها  
تجربتهم كثير

3- Government: الرواتب أكبر مصدر بزيادة الضرائب  
صدها، القضاء على البطالة وتقليلها عن المواطنين العمل ما يدفعوا ضرائب

### Union Wage Concern

الأمر المتساوي للعمل المتساوي وهذا عنان يطمح داخل الشركة  
يعود في مهمل للموظفين معطوف فيه (تسلم الرواتب) حسب الممارسات للموظفين  
و ظروف ومطالبات العمل.

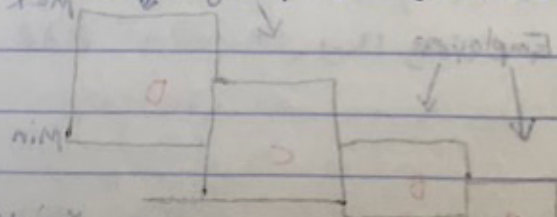
!! إلا أن أعلى الموظفين أجور غير عادلة - Unfairly paid

Absent غياب عن العمل / التأخير

Reduce Quality of work / جودة الإنتاج ينزل / غير تخفيض عناف يزيدوا Cost

Quietening أنه هذا عندي معترف بخله ويخفيه في أنظاره، كبره (بديهي أدركه)

Filling a grievance



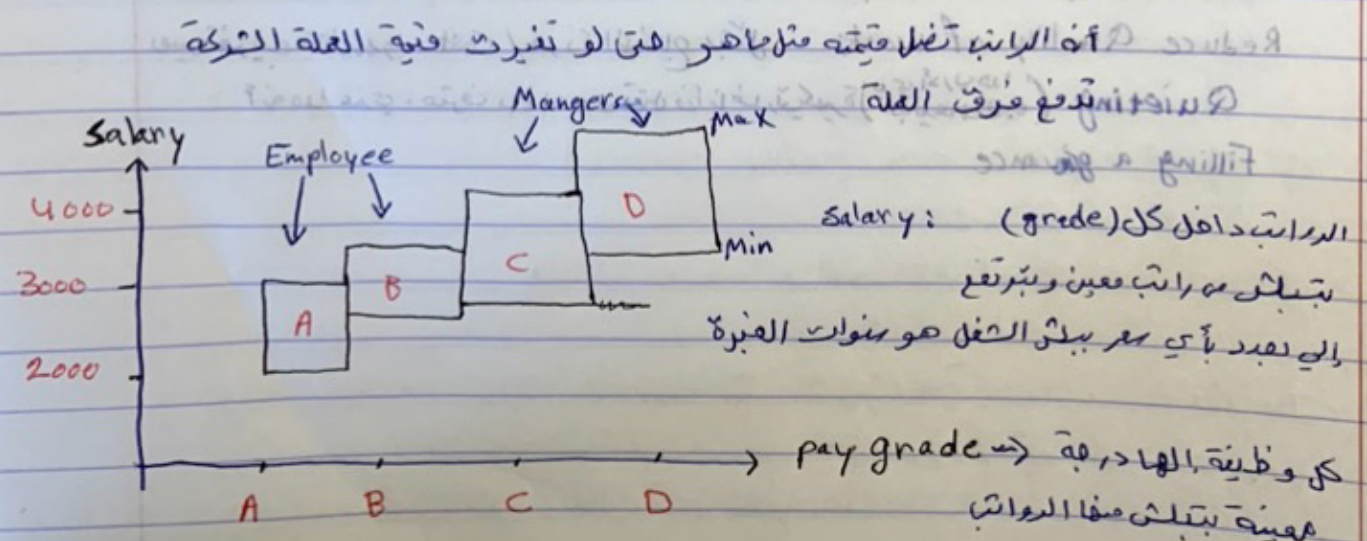


# Union wages objectives (8)

- 1- Union goals in wage bargaining أنه يكون في سلم الرواتب عتاد يكون في عدل ومساواة
- 2- Union - Non-Union wages differential الإختلافات بالرواتب بينه إلى عندهم نقابة وإلى ما عندهم إلى ما عندهم نقابة تكون أو طر عارة
- 3- Union wages differential over time COLA قمية الراتب يتصلاف مع مرور الزمان بسبب COLA
- 4- Union wages rigidity & wage concessions (cut in wages) ممنوع قوي أقبل أنه الرواتب تقل أو تنازل كمنابة حتى لو تطلبي الشركة تطلع من البنزين تبعها
- 5- wages structure الهيكل الوظيفي (سلم الرواتب) حسب العتبات
- 6- Form of Compensation تعويضات الموظفين المادية داخل الشركة
- 7- employment effect لما السجاية تصيب حقوقي كيف بأثر على الشغل وكيف يكون، اهني
- 8- pattern of bargaining تفعيق الأجور المتفاوض بين الشركات لنفس الصناعة وليس أ دخل بالتفاوض لازم أطلع معقوبي من أطلع من (كمنابة)

## Negotiate wage Adjustment (الإضافات والتدليلات على الرواتب)

- 1- Standard rate (flat rate / flat dollar) pay range system





## 2- Piece - rate system ( price per unit X # of unit produced) 3

هون الدفع يكون حسب (productivity) , انتاجية العمال (بالقطعة) (out-put)  
 تكون الشركة حافطة Standard للإنتاجية عدد عدد  
 ها اذا العمال ينتجوا أكثر المهر على كل قطعة زيادة تكون أكثر  
 أما اذا ينتجوا أقل حنون ممكن الشركة تهدرهم لأنه بيعيدوا لألأفا حارة

Ex. مصنع ينتج طاولات سعر كل طاولة ينتجها الموظف 20\$

اذا أنتج الموظف 3 طاولات كم نطلع راتبه اليومي !!

$$\text{Price paid} = 20 \times 3 = 60 \$$$

## 3- Standard hour plan (standard time to complete a particular Job)

هون يستخدموها بالمصانع الي ضربة تنبع أكثر من وحدة باليوم من المنتج  
 بن يتخط المعيار صر عدد الساعات لإنتاج الوحدة فا اذا دخله أقل من الوقت  
 الطبيعي هيك يتقلد تكاليف الشركة بن اذا أكثر من الوقت الطبيعي هيك دفر الشركة (cost)

Ex. مصنع لإنتاج سيارات اذا كان الوقت المعدل لإنتاج السيارة 6 ساعات

و راتب كل سيارة ينتجها هو 16\$ كم نطلع راتبه !!

$$\text{Price paid} = 16 \$ \times 6H = 96 \$$$

اذا قلنا ساعات العمل أثناء إنتاج السيارة 5 ساعات

كم نطلع راتبه اذا كل ساعة أقل من المعيار بوفد عليها زيادة قد نص العر العادي !!

سعر إنتاج السيارة الوحدة = 16\$ في حالة إنتاج السيارة أقل من الوقت كل ساعة أقل

$$8\$ = \frac{16}{2}$$

الوقت الطبيعي لإنتاج كل سيارة هو 6 ساعات لكن أنا أنتجت السيارة بـ 5 ساعات

يعني ساعة أقل من المعدل

$$\text{العر الطبيعي} (16 \times 6) + 1n \times 8\$ (\text{البوفد})$$

$$= 104 \$$$



## 4. Deferred wage Increases (زيادة مرتب مؤجلة)

هون يكون معدل الزيادات المستقبلية في الأجور

القوة الشرائية تبقى أفضل من التضخم (buying power)

لأن الزيادات تكون مضمونة ومقيدة لسنوات

Dis agreements on deferred wage :-

- 1 - زيادة (ملاوة سنوية) (كل السن نصف السن) الزيادات تتوزع بالتساوي مؤجلة
- 2 - Increase are front-end loaded  $\rightarrow$  deferred + total percentage increase in first year
- 3 - Back Load Contract
- 4 - COLA maximum (CAP)

1- First year 4%

second 4%

2- First year 4% ↓

second 3%

3- First year 3%

second 4% ↑

4- بالتزم بالسن مع افتتاة

حسب (CPI)

Cost of Living Adjustment (COLA)

يستخدم هن (CPI) لمتأصد سن الزيادات السنوية

لأن CPI يتغير من فترة لفترة

Consideration :-

- يتقلب هن أفضل من متبع CPI
- يتطلب هن أصد مواعيد الزيادات



Job analysis : أعيد الراتب الأساسي وأجري وادرس جديد عن طريق

① Profit sharing = variable wage formula in public sector

أوزع الأرباح إلى تعيينين أفراسنة (حركة) على الموظفين فبعضها

ليس الشركات أو الإدارة ينفذها هذا النوع من الزيادات للموظفين؟

- يتوزع به ما تحققه الشركة أرباح وحدها قبل أن ينفذها لئلا تؤثر على وزعت
- مثل مرتبب بمتوسط الأسعار
- مرتبب مع انتاجية الموظفين يعني انتاجيتهم تزيد فلا الشك في ان ينفذوا
- أرباح للشركة وتوزع عليهم
- نجوا أنهم جزء من الشركة وحدها يزيد الفعالية وقبله تضييع الوقت بالمثل

② Two-tier wage system (two system)

keep high wages for current workers, but has Lower wages for new hired workers

- أنه يكون في نظامين للأجور والعواقد واحد للموظفين الندام بالشركة
- و واحد للموظفين الجدد بحيث الموظفون إلى أقدم يوفروا مكافآت
- أعلى ببيت خبرتهم والموظفين الجدد يستقروا ليعتروا من المصعب
- عنان يظهروهم
- بغيره تميز وصلة بين الموظفين وبأدنى turn over ترك الشغل.

③ Lump-sum payment of increases

Immediate-on time payment with new contract

Include: signing or ratification bonuses

Wages negotiation issue !!

1- productivity ↑ انتاجية الموظفين لا تزداد تكون بأزدياد

2- Ability to pay قدرة الشركة على الدفع (مصنعا المالي مصنع) من يكون عند الحاجة

3- Job evaluation تقييم الموظفين بالشغل يكون مصنع



Required employee benefits:-

### 1 Governmental benefits:

#### - Unemployment Insurance

تأمين ضد البطالة أو ضارة الوظيفة ( اندماج شركات , شغل موسمي , كعدونا )  
الدفع في طريق اقد الضرائب من الموظفين المعينيين و إعطائها للمواطنين عن العمل.

#### - Social Security system

على الموظفين المستاعدين عن العمل دخل عشان ياعدهم في مصاريف الحياة

#### - Worker's Compensation

بدفع بتقودين الموظفين وعائلاتهم وتكون الموظف صار عنده إصابة دافد المنة أو بترية  
لها ونسج عا ذلك عجز دائم أو جزئي في جده فهوون سكتا يفسر وظيفة  
ويبطل عنده دخل ليصرف عالدوية الى بقائها والمصاريف المالية فيكون الشركة  
بتغطيها في المصاريف وتبعضه.

### 2 Services

#### Flexible benefits

لقد سوا خدمات الموظفين ( Low-cost to purchase product ) شراء منتجات الشركة  
بكماء منخفضة أو يعطوا الموظفين وخدمات أكل بالشغل بمر منخفضة كالموظف بقتار  
صبي , رعاية ولدي بقتار .

#### Advantages:-

- Control benefit costs أن يتحكم شركة بكمالها في تكاليف
- Improve benefit offered عدة خيارات
- Attract & retain employees يتجاذب على وجود الموظفين بالشركة و ما يملكون
- Avoid duplicate coverage التغطية المكرة للمتزوجين بالشغل



### 3 Income maintenance plan

2

#### Traditional Pension Plans برامج التقاعد التقليدية

- 1- Defined: يتحدد حسب كم كان، انتم والمدة التي قضيها بالعمل
- 2- Contribution: يدفعوا كل سنة للموظفين نسبة فوائد في حساب
- 3- Cash balance: بمطابقة (percentage of compensation + interest)

$$\textcircled{1} \text{ Average gross salary} \times \text{Average of service year} \times \text{Coefficient}$$

↓  
متوسط الراتب قياسي

$$\frac{25 + 20}{2} = 27.5$$

#### ② Contribution plan

$$\text{Average of annual gross salary} \times \text{service year} \times \text{coefficient}$$

↓  
متوسط السنوات الفعليّة الفعليّة  
30/20/25  
من اشرير

#### Issues in pension negotiations

- Contributory / Non contributory Plans
- Age or service requirements
- Benefits formula
- Severance pay / dismissal pay
- Death & disability plans

الموت / العجز



#### 4 Health care 3

Coverage ( <sup>dental</sup> ) (تأمين الأسنان، التأمين الطبي، التأمين العقلي، التأمين) 3

vision (الرؤية)

Deductibles / Monthly premiums / Copayments مدفوعات  
مقدمات / أقساط شهرية

Choice of health care provider

Severance pay

مكافأة نهاية الخدمة

0.70 كم نسبة المكافأة الممنوعة كسبة ثابتة للشركة

X كم ضايع X مبلغ كم عن كل سنة = الراتب الإجمالي  
لأصل مدة

- Education - التقاعد

#### 5 Others employee benefits

pay for time not worked :-

Holidays عطل عادية

Vacations عطل للرفلات

Funeral Leave (مكافأة وفاة) جنازة

Marriage Leave زواج

Maternity Leave إجازة أمومة

Sick Leave مرض

Sabbatical Leave بوفه إجازة على أن أنتزح لأهميات شخصية (دراسة)

Military, state day مناسبة للدولة



## Others benefits [ Premium Pay ]

إلى دفعه الموظف (زيادة في راتبه الأساسي) (standand)

ظروف عمل اضطرارية  
بوقت غلة الموظف  
in undesirable circumstances

over time hours

weekend works

Holiday work

dangerous & hazardous ظروف ضويرة بالغل

- 1- pyramiding of overtime
- 2- differences of shifts

Reporting pay

مهمة اضطرارية خارج نظام الاعمال (مكتبة تقرير) بعد كم أفد من وقت  
ويعطون عمو زيادة

Call-in pay

لما أكون بأجازة أو خارج نظام شغلي ويطلبوني الشركة لأنه في بي  
منزوري بالشغل فلما أروح بدفعوني أكثر من الساعات الطبيعية (مركبات كهرباء، إصالات)

Travel pay

الشركة تسفرني في مكان عن البلد علان أقفل بي معد و بدفعوني أكثر



## 8] Benefits that an employee Union try to get :- 5]

### 1] Employment security

الأمان الوظيفي فالشغل أهم ما يطمح إليه أي وقت واحد بتعقيد  
في طريق وجود عقد عمل (contract)

### 2] Family coverage

أيضا الشركة بتقديم مميزات للعائلة التي يتواجد الموظف فيها  
(دفع ليعرفوا في حالهم منه)

### 3] Opportunity for employee growth

- promotion الترقية الوظيفية من منصب لأعلى
- Education مثلا الشركة تطبق نسبة للدراسة داخل أو خارج الدولة
- Performance برامج تحفيز للموظفين

## Benefits that an employer should avoid :-

- 1- COLA أن تجنب أنه أحب، وأدفع تكلفة علاء المعيشة بالزيادة
- 2- Discretionary - over time اتفاقات معنوية (مميزات أو مميزات مؤقتة)
- 3- Premium pay for time not worked / time of non production  
time (call-in pay) أدفع للموظفين خارج الشغل والإنتاج عندي وأقتطع تكلفتهم كثير



## Public sector Benefits :-

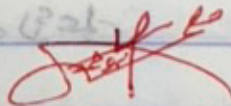
Pension / health / disability plan تقاعد وخطط التأمين الصحي والعجز

wages guaranter ضمان مفاظ على الراتب

Supplemental employee benefits مزايا إضافية للموظفين

Medical care plan برنامج الرعاية الطبية

Vocations, holidays, paid Leave absences إجازات مدفوعة عدا



موقعي