

بحث بعنوان

دور ضباط ارتباط المنشآت في الحفاظ على حقوق العاملين

مجدي ناجي مسعود

بلدية جرش الكبرى

الملخص

تستلزم حرية تكوين ضباط ارتباط المنشآت في الحفاظ على حقوق العاملين احترام حق أصحاب العمل والعمال في إنشاء منظمات من اختيارهم والانضمام إليها بحرية وطوعية لهذه المنظمات الحق في القيام بأنشطتها بحرية كاملة ودون تدخل. يجب ألا يتدخل أصحاب العمل في قرارات العمال بشأن الارتباط أو التمييز ضد هؤلاء العمال الذين يختارون الارتباط أو أولئك الذين يعملون كممثلين لهم إن تطوير علاقة عمل قوية بين صاحب العمل وموظفيهم وتطوير الاحترام المتبادل مفيد لكلا الطرفين. بهذه الطريقة يكون الموظفون أكثر سعادة وإنتاجية وتحقيق هدف التنمية المستدامة. لذا فإن التوضيح الكامل للحقوق والأدوار والمسؤوليات ضروري بين أصحاب العمل والموظف.

<https://jaspps.com>**Abstract**

The freedom to form liaison officers for establishments in preserving the rights of workers entails respecting the right of employers and workers to establish and join organizations of their choice freely and voluntarily. These organizations have the right to carry out their activities freely and without interference. Employers should not interfere with workers' decisions to associate or discriminate against those workers who choose to associate or those who act as their representatives. Developing a strong working relationship between an employer and their employees and developing mutual respect is beneficial to both parties. This way employees are happier, more productive and achieve the goal of sustainable development. So full clarification of rights, roles and responsibilities is necessary between employers and employee.

المقدمة

إنّ دور ضباط الارتباط الذين تفوضهم منشآتهم لمتابعة أعمالها لدى المؤسسة مهم وحيوي في الحفاظ على حقوق العاملين وأصحاب العمل في هذه المنشآت ونشر الوعي التأميني بالضمان الاجتماعي لديهم، من خلال المهام التي يقومون بها، باعتبارهم حلقة وصل مهمة بين المؤسسة ومنشآتهم.

وأشارت إلى أنه وبهدف تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي وتحقيق أهدافه في توفير الحماية الاجتماعية للمشاركين والذين يصل عددهم حالياً إلى مليون و(239) ألف مشترك يعملون في آلاف المنشآت في القطاعين العام والخاص، وبغية تنظيم وإدارة العلاقة التأمينية بين المؤسسة وتلك المنشآت والعاملين فيها فقد اتخذت المؤسسة منذ نشأتها فكرة تسمية موظف مختص ومؤهل يمثل المنشأة أو صاحب العمل تجاه المؤسسة، يسمى ضابط الارتباط، مبيّنة أنه يتعين على كلّ منشأة أن تقوم بتسمية ضابط ارتباط يمثلها تجاه المؤسسة بكتاب رسمي مرفق به صورة عن البطاقة الشخصية وتعبئة نموذج مخصص من قبل المؤسسة، وللمؤسسة اعتماده أو عدم الموافقة عليه، وفي هذه الحالة يتعين على المنشأة تسمية بديل عنه خلال (14) يوماً على أن تلتزم المنشأة بكافة البيانات المقدمة من ضابط الارتباط المفوض من قبل منشآته.

أن ضابط الارتباط يتولى جملة من المهام الواجب القيام بها مثل تزويد المؤسسة بكافة المستندات والوثائق والنماذج المعتمدة من قبلها التي تتطلبها إجراءات شمول المنشأة بأحكام القانون أولاً بأول، وتزويدها أيضاً بإشعار حادث العمل للمؤمن عليه وكافة الوثائق المتعلقة به، كذلك متابعة التسويات المالية الشهرية للمنشأة وتوريد المبالغ المالية المترتبة عليها شهرياً في المواعيد المحددة، ومتابعة القرارات التي تصدر عن المؤسسة

بخصوص منشأته، والتعاون مع المؤسسة في توعية العاملين لدى المنشأة بأحكام القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه وتسهيل مهمة مفتشي المؤسسة.

ضباط الارتباط بضرورة الالتزام بمسؤولياتهم ومهامهم التي حددتها التعليمات والأنظمة التأمينية، وفي حال وجود تقصير أو تقاعس عن القيام بهذه المهام ستقوم المؤسسة بمخاطبة المنشآت لإبلاغها بهذا الأمر وطلب تسمية ضابط ارتباط جديد، علماً بأن المؤسسة تعكف حالياً على إعداد ورشات عمل لتدريب ضباط الارتباط وتعريفهم بالتعليمات والأنظمة التأمينية والمهام المطلوبة منهم، وجملة الخدمات الإلكترونية التي أطلقتها المؤسسة مؤخراً.

يُشار إلى أنّ المؤسسة أطلقت في أواخر العام الماضي حزمة جديدة من الخدمات الإلكترونية الخاصة بالمنشآت وتتمثل بإدخال رواتب كانون الثاني للمشاركين العاملين في المنشآت، والحركات الشهرية للعاملين الجدد، وحركات إيقاف العاملين، وكذلك الاستفسار والاستعلام عن رصيد المنشأة، إضافة إلى حركات الكشوفات الشهرية المتعلقة بشمول أصحاب العمل إلزامياً، وكشوفات العاملين بالمهن الخطرة، والاستعلام عن بيانات العاملين لديهم وبيانات المنشأة والحصول على رقم التّحقق الخاص بالمنشأة لغايات الدّفع الإلكتروني، وأن إطلاق مثل هذه الحزمة من الخدمات الإلكترونية سيعود بالفائدة على أصحاب العمل؛ إذ يتيح لهم تعبئة الحركات والبيانات المتعلقة بمنشآتهم إلكترونياً دون الحاجة إلى مراجعة المؤسسة، وهذا يتطلب قيام المنشأة بمخاطبة المؤسسة بكتاب رسمي لتفويض ضابط الارتباط أو أي شخص آخر تجده مناسباً من موظفيها باستخدام الخدمات الإلكترونية الخاصة بالمنشأة، وفي حال تغيير الشخص المفوض لتلتزم المنشأة بإعلام المؤسسة بذلك فوراً وتزويدها بمعلومات الاتصال الخاصة بالمفوض الجديد.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في أن علاقة دور ضباط ارتباط المنشآت في الحفاظ على حقوق العاملين في الحفاظ على حقوق العاملين وأصحاب العمل في هذه المنشآت ونشر الوعي التأميني بالضمان الاجتماعي لديهم، من خلال المهام التي يقومون بها، باعتبارهم حلقة وصل مهمة بين المؤسسة ومنشأتهم.

ضرورة الالتزام بمسؤولياتهم ومهامهم التي حددتها التعليمات والأنظمة التأمينية، وفي حال وجود تقصير أو تقاعس عن القيام بهذه المهام ستقوم المؤسسة بمخاطبة المنشآت لإبلاغها بهذا الأمر وطلب تسمية ضابط ارتباط جديد، علماً بأن المؤسسة تعكف حالياً على إعداد ورشات عمل لتدريب ضباط الارتباط وتعريفهم بالتعليمات والأنظمة التأمينية والمهام المطلوبة منهم.

أهداف البحث

الهدف الرئيسي لهذا البحث هو تطوير دور ضباط ارتباط المنشآت في الحفاظ على حقوق العاملين ويتفرع منه عدة أهداف ومنها:

- تعريف تحسين حماية حقوق العمال في الأردن
- الأهداف حقوق العمال واجبات العامل
- توضيح الأمور التي تُظهر أهمية العمل في حياة الإنسان

أسئلة البحث

- ما هو تحسين حماية حقوق العمال في الأردن؟
- ما هي الأهداف حقوق العمال واجبات العامل؟
- ما هي توضيح الأمور التي تُظهر أهمية العمل في حياة الإنسان؟

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث من الناحية النظرية في تعزيز واثراء المكتبة العربية دور ضباط ارتباط المنشآت في الحفاظ على حقوق العاملين. اما من الناحية العلمية فهي تساعد في اتخاذ القرارات لكبار المسؤولين في المؤسسات الحكومية دور ضباط ارتباط المنشآت في الحفاظ على حقوق العاملين.

تحسين حماية حقوق العمال في الأردن

يركز المشروع على الإصلاح التشريعي، ودور مفتشي العمل والتفويض الممنوح إليهم، والصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، وتشغيل العمال الوافدين يعمل المشروع على توسيع المساعدة الفنية المقدمة من قبل منظمة العمل الدولية إلى الأردن في مجال الإصلاح التشريعي لجعل قانون العمل الاردني متوافقاً مع معايير العمل الدولية. وهو يركز على الإصلاح التشريعي، ودور مفتشي العمل والصلاحيات الممنوحة لهم بموجب القانون، والصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، وتشغيل العمال الوافدين. علاوة على ذلك، يعمل المشروع على تطوير القدرات البشرية والتشغيلية لادارة تفتيش العمل من خلال تقديم الدعم الفني لتنفيذ سياسة

<https://jasps.com>

تفتيش العمل الأردنية والتي تم تطويرها مؤخرًا. كما يسعى المشروع أيضًا إلى تعزيز التعاون بين مفتشي العمل في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.

وتتلقى أيضًا اللجنة الثلاثية الوطنية لشؤون العمل، باعتبارها المنبر الرئيسي للحوار الاجتماعي في البلاد، دعمًا لتحسين وتيرة ونوعية وتأثير عملها في القضايا المتعلقة بحقوق العمال الأساسية، والعمال الوافدين، وإدارة العمل، والعلاقات القطاعية في الأردن.

ويقوم المشروع على نتائج مشروع لمنظمة العمل الدولية يحمل عنوان تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ويعمل على تعزيز العدالة الاجتماعية وتوسيع فرص العمل اللائق من خلال تحسين الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتطبيق تشريعات العمل الوطنية في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.

الأهداف

1- الارتقاء بمستوى قدرات ادارة تفتيش العمل لتعزيز وضمان الامتثال للحقوق الأساسية للعمال المحليين والوافدين.

2- تقوية المؤسسات والعمليات لتعزيز علاقات قطاعية قوية فضلاً عن الأداء الفعال لخدمات الوساطة والتوفيق في العمل.

الأنشطة الرئيسية

1- تقديم المشورة الفنية لمراجعة قوانين العمل أو التعاميم التي لم يتم البت فيها والتي ليست على توافق تام مع معايير العمل الدولية.

2- الخاصة بوضع نظام تفتيش فعال، ولا مع الأحكام التنظيمية والتشريعية الجديدة أو المعدلة.

3- وضع باقة مقترحات قانونية وعملية لتحسين العلاقات القطاعية القويمية والتعاون في مجال إدارة العمل.

4- إجراء دورات تدريبية متنوعة لأعضاء اللجنة الثلاثية الوطنية لشؤون العمل على المبادئ والحقوق الأساسية في العلاقات القطاعية القويمية بالإضافة إلى المشاورات والمفاوضات الثلاثية.

5- تطوير أنشطة توعوية لأصحاب العمل والعمال بشأن الالتزام بقانون العمل استنادًا إلى نتائج تقييم المخاطر في الامتثال لقانون العمل في قطاعات مختلفة والذي أجرته وزارة العمل الأردنية ومفتشو سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.

6- إجراء دورات تدريبية لعدد من موظفي العمل على مهارات وتقنيات تحليل البيانات وإعداد التقارير ونشرها.

7- تقديم الدعم لوضع نظام تقييم ذاتي للمنشآت.

8- عقد اجتماعات استشارية فنية لتحسين إجراءات العمل، وآليات إعداد التقارير، ونظام إدارة لقضايا خدمات الوساطة والتوفيق في العمل.

ما هي حقوق العمال

من حقوق العمال ما يلي:

1- المساواة: أي عامل له الحق في التعامل بالمساواة، وعدم التمييز في البحث عن عمل وفي مكان العمل إلا عن طريق المهارات والخبرات.

2- عقد العمل: عقد العمل يكون بين العامل وصاحب العمل بالاتفاق على قيام بعمل ما والراتب المدفوع عنه وعن الميزات والشروط الباقية، وأن تكون شروط العمل تابعة طبقاً لقوانين العمل، وعقد شروط العمل هو عقد العمل يلزم الطرفين بالقيام بالحقوق والواجبات.

3- الحماية في العمل: من واجب صاحب العمل أن يهتم بسلامة العاملين لديه، وإدارة الأمان في العمل تقوم على أن تطبق في أماكن العمل إرشادات الحماية في العمل حسب للقانون.

4- الرعاية الصحية في العمل: صاحب العمل يلزم بتنظيم اهتمام وقاعدة صحية وقائية في العمل للعمال.

5- الحصول على الإجازات: عندما يولد طفل في العائلة مثلاً؛ فإن الأم أو الأب يمكنهم حسب للقانون الحصول على الإجازة للاهتمام بالطفل.

6- شهادة الخبرة: عندما تنتهي صلة العمل مع العامل فإنَّ العامل له الحق في الحصول على شهادة عمل مكتوبة والتي تعرف باسم شهادة الخبرة من صاحب العمل.

7- الحصول على الأجر: يعد الأجر من أهم حقوق العامل التي يمكن أن يحصل عليها من صاحب العمل؛ إذ يجب القيام بدفع الأجر حسب ساعات العمل ومكان العمل، والالتزام بمواعيد الحصول على الأجر وفق

المواعيد المحددة والمتفق عليها، ويمكن دفع الأجر عن طريق البنوك المعتمدة في الدولة. ساعات العمل وفترات الراحة: إن نظام العمل قام بتحديد بعض الأنظمة والقواعد؛ إذ لا يسمح بتشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم أكثر وأربعين ساعة في الأسبوع مع مراعاة تقليل ساعات العمل في شهر رمضان بحيث لا تزيد ساعات العمل عن ست ساعات في اليوم الواحد أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع.

حقوق العمال الأخرى

من حقوق العمال:

- توافر النقابات العمالية للاهتمام بهم.
- عدم إهانة العمال معنوياً أو مادياً.
- الحفاظ على الكرامة.
- منحهم أجراً مناسباً لساعات العمل.
- التأمين الاجتماعي الذي يشمل إصابات العمل والحوادث.
- تقديم الحوافز والمكافآت.
- تأمين المواصلات.
- توفير الأمان لهم.
- الحصول على الإجازات المرضية.
- توفير الأجهزة والمعدات الخاصة بالعمل تساعد على إنجازه.

واجبات العامل:

بذل الجهد وإطاعة الأوامر: تأدية العمل بنفسه وأن يقوم ببذل جهده للقيام بالعمل وأن يقوم بالالتزام بأوامر صاحب العمل التي ترتبط بتطبيق العمل المتفق عليه وذلك في الحدود التي لا تقوم بتعريضه للخطر أو مخالفة أحكام القوانين التي يقوم تطبيقها في الدولة أو الأخلاق العامة.

حفظ أسرار العمل: المحافظة على سرية العمل الصناعية والتجارية وألا يقوم بنشرها بأي شكل من الأشكال ولو بعد انتهاء عقد العمل وفقاً لما يلزمه الاتفاق أو العادة، وأن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات الخاصة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات مكتوبة من صاحب العمل.

الحفاظ على الأدوات: الحرص على حفظ الأمور التي تم تسليمها إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر الأدوات الخاصة بعمله.

الفحص الطبي: الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تفي بمتطلبات طبيعة العمل وضرورة القيام بها قبل القيام بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية.

كيف تظهر أهمية العمل

من الأمور التي تُظهر أهمية العمل في حياة الإنسان ما يأتي:

القيام بتدبير الأمور والمصالح في المجتمع بطريقة أخلاقية وعقلانية.

ضبط الإنتاج، والاستهلاك في الأنظمة الاقتصادية، والحياة الاجتماعية، والتميز الهويات الفردية، والتخصصات، ووجود الأفراد. الحصول على المال، والحصول على الخدمات، والمنتجات المطلوبة.

الدراسات السابقة

دراسة (منيسي, & رانيا محمد. (2021)، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الحكومة في دعم وحماية العاملين في قطاع الضيافة وتأثيرها على بقائهم في العمل خلال أزمة جائحة كورونا وبعدها. ركزت الدراسة على ظاهرة الاستغناء التي تعرض لها العاملين وكيف واجهت الدولة هذا الأمر. تم توزيع عدد 201 استبيان على العاملين في قطاع الضيافة وكانت أهم النتائج أن الكثير من العاملين قد تعرض للاستغناء خلال الأزمات والكثير منهم غير مجال العمل وتم عمل مقابلات شخصية مع مديري مكاتب العمل في عدد من المحافظات. وأوضحت النتائج حرص الحكومة منذ بداية أزمة كورونا على حماية حقوق العاملين في قطاع الضيافة واتخاذ التدابير اللازمة لحماية العمال وتوفير الاشتراطات السلامة الصحية والمهنية داخل أماكن العمل. وأوصت الدراسة بعمل حزمة من الإجراءات التي تحمي حقوق العاملين أثناء الأزمات مثل إنشاء صندوق لصالح العاملين في قطاع الضيافة والسياحة، توفير الرعاية الصحية والاجتماعية للعاملين وإنشاء خط ساخن للعاملين في قطاع الضيافة لتلقي مشاكلهم وحلها على الفور ووضع عقوبات لحالات الفصل التعسفي للعاملين خلال الأزمات.

دراسة (محمد جلال عبد الشكور ضيف, & هانى. (2023)، تركز رؤية مصر 2030 على الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي في سياق الحفاظ على حقوق الأجيال القادمة. لذا أصبح لزام على المنظمات القبول بحتمية دمج القضايا الاجتماعية والبيئية في استراتيجياتها. واعتماداً على نظرية الإدراك الاجتماعي Social Cognitive Theory. ونظرية (المثير- إرادة الفرد- الاستجابة) Stimulus–Organism–Response (S–O–R) theory استهدفت هذه الدراسة التعرف

<https://jasps.com>

على دور الوساطة التداخلية للانعكاس الأخلاقي والشغف البيئي للعاملين في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية المسؤولة إجتماعياً وسلوك المواطنة البيئية، وكذلك دور الوساطة التفاعلية للقيادة المسؤولة في تلك العلاقة. كما قامت الدراسة باختبار دور الوساطة التداخلية المحمولة بالوساطة التفاعلية Moderated Mediation Model في تلك العلاقة. وقد تم الاعتماد على قائمة استبيان لتجميع البيانات الأولية. وبلغ حجم العينة (327) مفردة من العاملين بالشركات الصناعية بمدينة دمياط الجديدة. وقد أشارت النتائج التي تم التوصل إليها إلى أن إدارة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعياً تؤثر تأثيراً إيجابياً معنوياً على سلوك المواطنة البيئية للعاملين؛ بالإضافة إلى أن الانعكاس الأخلاقي والشغف البيئي لهم دور الوساطة التداخلية الكاملة في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعياً وبين سلوك المواطنة البيئية. بالإضافة إلى ذلك، كان تأثير إدارة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعياً على الانعكاس الأخلاقي والتأثير غير المباشر لإدارة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعياً على سلوك المواطنة البيئية من خلال الانعكاس الأخلاقي أقوى عند المستوى المنخفض من القيادة المسؤولة. وبالتالي تؤدي هذه النتائج إلى توسيع نطاق البحث حول العوامل المؤثرة على النوايا السلوكية البيئية للعاملين وتوفير رؤى مهمة حول لماذا وكيف تؤثر إدارة الموارد البشرية المسؤولة إجتماعياً على سلوك المواطنة البيئية. وأخيراً؛ تمت مناقشة النتائج وأهم المساهمات النظرية والتطبيقية، واقتراح اتجاهات بحثية مستقبلية.

دراسة (مدثر, عبد الرحمن عبد القادر, & اميرة محمد على احمد. (2017)، هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء العاملين في مجموعة سوداات للاتصالات، ولتحقيق الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، يكون مجتمع البحث من العاملين في مجموعة سوداات للاتصالات، البالغ عددهم (1500)، وتم اختيار (71) منهم كعينة لهذا

<https://jasps.com>

المجتمع، اتبع الباحث عدة أساليب احصائية مستخدما برنامج التحليل الاحصائي SPSS. خلصت الدراسة الى ان مستوى تطبيق المسؤولية الاجتماعية في مجموعة سوداغل للاتصالات جاء مرتفعا. كما ان مجموعة سوداغل للاتصالات تنتهج ممارسات فعالة لتنفيذ المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين. لذلك توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين محاور مقياس تطبيق المسؤولية الاجتماعية واداء العاملين في مجموعة سوداغل للاتصالات. وايضا لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية لاستجابات الباحثين على مقياس تطبيق المسؤولية واداء العاملين في مجموعة سوداغل للاتصالات تعزى لمتغيرات النوع والمؤهل العلمى وسنوات الخبرة. حيث تجنى مجموعة سوداغل للاتصالات فوائد كثيرة من تطبيق المسؤولية الاجتماعية والتزامها بها انعكست ايجابا على اداء العاملين اوصت الدراسة بتوفير وسائل العمل الضرورية خاصة المتعلقة منها بجانب المعلوماتية حسب متطلبات العمل . وكذلك التقدير الفعلى لكل منصب من اجر ووسائل العمل والمؤهل العلمى. ويجب عليهم القيام بالتقييم الدورى لسياسة المسؤولية الاجتماعية المطبقة فى المؤسسة وتكيفها حسب متطلبات العمل والمتغيرات التى تطرأ . والعمل على حماية حقوق جميع العاملين خاصة الحق فى التاهيل العلمى والتدريب والابتعاث وتحسين ظروف العمل من اجل تحقيق اعلى مستويات الأداء للعاملين. اقترحت الدراسة اجراء دراسة مماثلة فى مدى تبنى ادارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمبادئ المسؤولية الاجتماعية، وكذلك فى دور سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية فى تنمية الموارد البشرية، ودور تبنى مبادئ المسؤولية الاجتماعية فى خلق ثقافة تنظيمية.

دراسة (وافية، رحمة، عبد المالك، مرموري، & بشير/مؤطر. (2022). ما نخلص إليه فى الأخير هو أن علاقات هي العلاقة التي تنشأ بمجرد قيام شخص بالعمل على حساب شخص آخر وهو صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه وتنشأ هذه العلاقة بعقد كتابي أو غير كتابي وتنتج عنها حقوق المعنيين

وواجباتهم وهم العمال وفق ما تحدده الاتفاقيات وعقد العمل ولا تقتصر علاقات العمل على علاقة العمال من الرئيس فقط بل تنشأ بين العمال مع بعضهم البعض وبين العمال مع محيط العمل أو المؤسسة التي يعملون بها، أما الأداء فهو محصلة مجهود الفرد وانجازاته أو انجازات جماعة منظمة وهو سلوك عملي يؤديه فرد أو مجموعة أفراد ويتمثل في أعمال وتصرفات وحركات مقصودة من أجل عمل معين لتحقيق هدف محدد ومرسوم، ويتضح لنا من خلال الدراسة التطبيقية أن لعلاقات العمل تأثير ودور مهم في تحسين أداء العاملين بمؤسسة سونغاز أي أن علاقات العمل تزيد من مجهودات الأفراد وانجازاته وزيادة مردودية المؤسسة وزيادة إنتاجها وتطورها لتصبح لها قيمة اجتماعية واقتصادية.

منهجية البحث

استخدم الباحثة في هذا البحث المنهج الاستقرائي بالاعتماد على الدراسات السابقة والمقالة المتوفرة في المكتبة العربية ومواقع الانترنت والتي من خلالها سوف تقوم الباحثة في استخلاص اهم النتائج والتوصيات.

نتائج البحث

بناءً على نتائج الدراسات السابقة وهذا البحث استنتجت الباحثة أن أهمية دور ضباط ارتباط المنشآت في الحفاظ على حقوق العاملين ضابط الارتباط يتولى جملة من المهام الواجب القيام بها مثل تزويد المؤسسة بكافة المستندات والوثائق والنماذج المعتمدة من قبلها التي تتطلبها إجراءات شمول المنشأة بأحكام القانون أولاً بأول، وتزويدها أيضاً بإشعار حادث العمل للمؤمن عليه وكافة الوثائق المتعلقة به، كذلك متابعة التسويات المالية الشهرية للمنشأة وتوريد المبالغ المالية المترتبة عليها شهرياً في المواعيد المحددة، ومتابعة القرارات

التي تصدر عن المؤسسة بخصوص منشأته، والتعاون مع المؤسسة في توعية العاملين لدى المنشأة بأحكام القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه وتسهيل مهمة مفتشي المؤسسة.

التوصيات

بناءً على نتائج البحث السابقة يتم عمل التوصيات التالية:

تقوية تحسين حماية حقوق العمال في الأردن

أهمية الأهداف حقوق العمال واجبات العامل

الأمر التي تُظهر أهمية العمل في حياة الإنسان.

المصادر والمراجع

منيسي, & رانيا محمد. (2021). دور الحكومة في دعم وحماية العاملين في قطاع الضيافة وأثر ذلك على بقاءهم في العمل خلال جائحة كورونا. مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات, 5(2), 20-35.

محمد جلال عبد الشكور ضيف, & هانى. (2023). دور الوساطة التداخلية للانعكاس الأخلاقي والشغف البيئي للعاملين في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية المسؤولة إجتماعياً وسلوك المواطن البيئية للشركات الصناعية بمدينة دمياط الجديدة: الوساطة التفاعلية للقيادة المسؤولة. مجلة البحوث التجارية.

مدثر, عبد الرحمن عبد القادر, & اميرة محمد على احمد. (2017). دور تطبيق المسؤولية الاجتماعية على تطوير أداء العاملين: دراسة حالة مجموعة سوداتل للاتصالات (Doctoral dissertation, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).

وافي, رحمة, عبد المالك, مرموري, & بشير/مؤطر. (2022). دور علاقات العمل في تحسين أداء العاملين (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).

مكي ديوا, إخلاص الرحمن, فدوى عبوش, & محمد عمر. (2019). الحقوق الإنسانية للأطفال مجهولي الوالدين في أوساط المجتمع السوداني (دراسة وصفية تحليلية استقرائية لآراء ووجهات نظر المختصين والعاملين في دور رعاية وتأهيل الأطفال مجهولي الوالدين في ولاية الخرطوم، السودان، 2018م). مجلة كلية التربية العلمية, (7).