

الموارد البشرية: الفحوص الطبية للعمال قبل دخول الدولة من مسؤولية مكاتب الاستقدام



أبوظبي - «الخليج»

أكدت وزارة الموارد البشرية والتوطين، وجوب تحمّل مكاتب الاستقدام لكلفة إجراء الفحوص الطبية قبل دخول العامل المساعد للدولة.

وبيّنت أنه يتوجب على هذه المكاتب إجراء الفحوص الطبية اللازمة للعمال المساعدة خلال مدة لا تزيد على 30 يوماً على الأكثر، سابقة على دخوله الدولة.

وأوضحت أن الفحص الطبي للعمال المساعدة في بلدها الأصلي، يوفر على العامل والكفيل عناء وتكاليف الاستقدام وإجراء الفحوص داخل الدولة والاكتشاف المتأخر لأسباب عدم اللياقة الطبية.

ويمكن لمكتب الاستقدام عامل مساعد محدد بالاسم من قبل صاحب العمل، وبناء على إرادته ومعرفته، ومن خارج قائمة العمال المساعدة المسجلة لدى المكتب، إلا أن هذا الأمر يفقد صاحب العمل ميزة الحصول على ضمان على العامل المساعد لمدة عامين.

وذكرت الوزارة، أن هذه الأمور الإجرائية تأتي ضمن المنظومة القانونية الجديدة بشأن عمال الخدمة المساعدة، التي دخلت حيز التنفيذ في منتصف شهر ديسمبر الماضي، وتهدف إلى تعزيز وتنظيم علاقات العمل مع عمال الخدمة المساعدة في الإمارات، وتحديد مسؤوليات أطراف العلاقة بما يحفظ حقوقهم والتزاماتهم على نحو متوازن، ويضمن توفير بيئة عمل ملائمة للعمال المساعدة، وفقاً للتشريعات والاتفاقيات الدولية السارية في الدولة.

وذكرت الوزارة، أنه بناء على القانون الاتحادي الجديد رقم 9 لسنة 2022، بشأن عمال الخدمة المساعدة، يتوجب عدم استخدام العامل المساعد من دولته إلا عقب توافر ما يثبت لياقته وحالته الصحية والنفسية والمهنية وإعلامه بنوع العمل وطبيعته ومقدار الأجر

وأشارت إلى أهمية تأمين السكن المناسب والإعاشة للعمال المساعدة (سواء المسجلة على المكتب أو التي يتوسط المكتب لاستخدامها عن الفترة ما قبل انتقالها للعمل، أو التي تم إعادتها للمكتب لأي سبب كان)؛ وذلك بمراعاة القواعد والضوابط المنظمة للسكن العمالي في الدولة، ووفق أية اشتراطات أخرى تضعها الوزارة

ويلزم القانون طرفي التعاقد باشتراطات الصحة والسلامة المهنية المعتمدة وأساليب الوقاية الصحية وفقاً لما تنص عليه اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم وأية تشريعات أخرى سارية في الدولة

تنظيم الالتزامات

وينص القانون على أن العقد يبرم بين مكتب استخدام العمال المساعدة وصاحب العمل، لتنظيم الالتزامات الخاصة باستخدام العامل المساعد على أن يتضمن هذا العقد بوجه خاص المدة المحددة لتنفيذ إجراءات الاستخدام، والشروط المحددة من قبل صاحب العمل في العامل المساعد الذي يكلف المكتب باستخدامه، إلى جانب الحقوق والالتزامات الأساسية التي يلتزم بها صاحب العمل تجاه العامل، خاصة نوع العمل ومقدار الأجر والالتزامات المالية اللازمة لانتقال العامل المساعد من بلده إلى الدولة ومقابل الخدمات المستحقة للمكتب.

وأجاز القانون لصاحب العمل رفض تشغيل العامل المساعد الذي استقدمه في حال مخالفة مكتب استخدام العمال المساعدة الشروط المتفق عليها في العقد، وتطبق في هذه الحالة الأحكام المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لهذا القانون وأية قرارات ذات صلة صادرة عن الوزارة بشأن توفير عامل مساعد بديل أو رد أتعاب الاستخدام لصاحب العمل؛ وذلك من دون الإخلال بحق صاحب العمل في مطالبة مكتب الاستخدام بالتعويض عن أي ضرر قد يلحقه نظير الإخلال بالعقد.