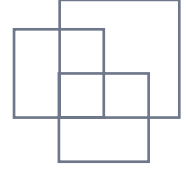




منظمة
العمل
الدولية

العمال المهاجرون في وضع غير نظامي لأسباب خارجة عن إرادتهم



مسارات الهجرة وخيارات الاستجابة في الدول العربية

التي تسعى إلى تنظيم هجرة الأيدي العاملة، إلى جانب نتائج أخرى ناجمة عن الدور المنوط بالكفلاء / أصحاب العمل في ضمان شرعية العمال المهاجرين العاملين لديهم.^٥

من هو المهاجر في وضع غير النظامي؟

غالباً ما تصنف الحكومات والمجتمعات بطريقة مبسطة ما بين العمال المهاجرين «غير الشرعيين» و«الشرعيين»، إلا الواقع أكثر تعقيداً.

المربع ١

تدعو الغاية ٨,٧ من أهداف التنمية المستدامة الدول إلى اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة، وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر. وتتعلق الغاية ٨,٨ بتوفير العمل اللائق للعمال المهاجرين؛ وأما الغاية ١٠,٧ فتدعو الدول إلى تيسير الهجرة وتنقل الأشخاص على نحو منظم وآمن ومتسم بالمسؤولية. كذلك، تشدد ديباجة الخطة المعتمدة لأهداف التنمية المستدامة على أهمية تلبية حاجات الفئات الأشد فقراً والأكثر ضعفاً.

لماذا يُستخدم مصطلح «وضع غير

نظامي» وليس مصطلح «غير شرعي»؟

يرتبط الوضع غير النظامي للمهاجرين في الخطاب السائد حالياً بالإجرام، حيث يُنظر إلى الهجرة غير النظامية على أنها مسألة أمنية، وغالباً ما يُلقى الإعلام في المنطقة (وعلى الصعيد العالمي) على العمال المهاجرين صفة «غير الشرعيين»، أو «الأجانب» أو «المتسولين». وفي حين يمكن اعتبار بعض الأفعال غير شرعية، لا سيما حين تشكل مخالفة لإجازة الإقامة أو العمل، لا يمكن أبداً لأي إنسان أن «يكون» غير شرعي. في الواقع، حين يكون العمال المهاجرون في وضع غير نظامي، قد يتعرّضون لأوضاع تعسفية وإلى الاستغلال في العمل. إضافة إلى ذلك، يطلب القرار الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام ١٩٧٥^٦ من وكالات الأمم المتحدة استخدام مصطلح «المخالفين للأنظمة» أو «غير المزوّدين بالوثائق».

كذلك، يترتب على إطلاق صفة «غير الشرعيين» على بعض الفئات من السكان تبعات هامة من حيث نظرة الرأي العام

لا يسمح للمهاجر في وضع غير النظامي أو المهاجر غير الحائز على الوثائق اللازمة بالدخول إلى الدولة المقصد، أو الإقامة أو العمل فيها. وتتعدّد المسارات التي تؤدي إلى قيام وضع غير نظامي، وغالباً ما يعجز العمال عن التحكم بالعوامل المعقدة التي تحدّد طبيعة وضعهم في الهجرة. ففي حين تحوّل بعض العمال المهاجرين في الدول العربية إلى وضع غير نظامي طوعاً، إلا أن غالبيتهم أصبحوا عمالاً في وضع غير نظامي لأسباب خارجة عن سيطرتهم وإرادتهم، نتيجة أخطاء إدارية مثلاً، أو نتيجة أفعال (أو عدم تصرّف) كفلائهم / أصحاب عملهم، أو هرباً من حالة تعسفية. غير أن الوضع غير النظامي ليس بالحالة الثابتة سيما أن العامل قد ينتقل بكل سهولة من الوضع النظامي إلى الوضع غير النظامي مع مرور الوقت.

فيدخل معظم المهاجرين بصورة قانونية إلى البلدان العربية (للأغراض العمل، أو السياحة أو الحج)، وينتهي بهم الأمر في وقت لاحق في حالة الهجرة غير الشرعية، فيتعرّضون في أحيان كثيرة إلى المضايقة، والتوقيف، والاعتقال، والترحيل من دون محاكمة، ويصبحون أكثر عرضة لعمالة السخرة أو الاتجار بالبشر.

لا تتوفر بيانات عن العدد المقدّر للمهاجرين في وضع غير نظامي في الدول العربية، وبينما غالباً ما تتوفر لدى الحكومات بيانات عن أعداد العمال المهاجرين الذين تم ترحيلهم، أو تسوية أوضاعهم أو توقيفهم على الحدود، فإن هذه الأرقام لا تعطي صورة شاملة على أرض الواقع.^٧ وفي حين تتمتع جميع الدول بحق مراقبة حدودها السيادي وتنظيم اليد العاملة المهاجرة إليها، عليها أيضاً ضمان حماية حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق العمل الأساسية، لجميع المهاجرين بغض النظر عن وضعهم، وبما يتفق مع القانون الدولي.^٨

ويتعيّن على الدول في المنطقة العربية أن تقرّ أيضاً بأن الهجرة غير النظامية قد تكون نتيجة تلك القوانين والسياسات ذاتها

^١ "تتمتع كل دولة عضو بالحق السيادي في تحديد الأشخاص الذين يسمح لهم بالدخول إليها من بين رعايا الدول الأخرى، والإقامة على أراضيها، ولكل دولة أن تقرر الوسيلة التي تنظم بموجبها دخول العمال المهاجرين أو منع دخولهم". (الاستطلاع العام لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٦، الفقرة ٧٢٤). ووفقاً للمادة ٥ من الاتفاقية الدولية لحماية جميع حقوق المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠)، "إن العمال المهاجرين وأفراد أسرهم: (أ) يعتبرون حائزين للوثائق اللازمة أو في وضع نظامي إذا أُذن لهم بالدخول والإقامة ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل بموجب قانون تلك الدولة وبموجب اتفاقات دولية تكون تلك الدولة طرفاً فيها؛ (ب) يعتبرون غير حائزين على الوثائق اللازمة أو في وضع غير نظامي إذا لم يمتثلوا للشروط المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (أ) من هذه المادة".

^٢ يُستخدم مصطلح "العامل المهاجر" في هذه الورقة بما يتفق مع المعايير الدولية، وبخاصة المادة ١١ من اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمال المهاجرين لعام ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) والتي تعرّف العامل المهاجر بأنه "الشخص الذي يهاجر أو هاجر من بلد إلى آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص؛ وهو يشمل أي شخص يقبل قانونية بوصفه عاملاً مهاجراً. وتجدر الإشارة إلى أن الحكومات في الدول العربية تفضّل استخدام مصطلح "العمال الأجانب بقعود مؤقتة" أو "العمال المهاجرين المؤقتين".

^٣ انظر (٢٠١٧) de Bel Air، Gulf، Irregular Migration in the Gulf States: What Data Reveal and What They Conceal in 'Skillful Survivors: Irregular Migration to the Gulf' (ed.) Shah and Fargues

^٤ يجب الإقرار أيضاً بأن حماية حقوق المهاجرين قد تسمو على مراقبة الدولة لحدودها في بعض الأحيان لدى تطبيق حقوق الإنسان الدولية والقانون الإنساني، كما في مبدأ عدم الإعادة القسرية مثلاً، على المهاجرين الذين قد تنتهك حقوقهم الإنسانية إذا لم يسمح لهم بالدخول. ويمكن إيجاد مبدأ عدم الإعادة القسرية في اتفاقية اللاجئين لعام ١٩٥١ وفي صكوك حقوق الإنسان الأخرى مثل اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، أو الاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري.

^٥ لمزيد من المعلومات، انظر: منظمة العمل الدولية (٢٠١٧) Employer-Migrant Worker Relationships in the Middle East: Exploring scope for internal labour market mobility and fair migration

^٦ يدعو القرار رقم ٣٤٤٩ الصادر عن الجمعية العامة بتاريخ ٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٥ بشأن التدابير لضمان حقوق الإنسان والكرامة الإنسانية لجميع العمال المهاجرين هيئات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة المعنية إلى "أن تستخدم في جميع الوثائق الرسمية عبارة "العمال المهاجرين غير المزوّدين بالوثائق أو المخالفين للأنظمة" لتعريف أولئك العمال الذين يدخلون بلداً آخر بصورة غير مشروعة أو خلسة أو بكتلتا الطريقتين للحصول على عمل فيه".

يعمل العامل المهاجر لصالح صاحب عمل (أصحاب عمل) غير الكفيل المدرج على التأشيرة - ويشكل هذا مخالفة إدارية وتشمل هذه الفئة العمال المهاجرين الذين تعرضوا للإساءة في مكان العمل وبحثوا عن العمل في مكان آخر.

يخضع العامل المهاجر لترتيب «تأشيرة الدخول المجانية»، الذي يدفع بموجبه الرسوم الأساسية والسنوية المستوجبة من الكفيل لتجديد إجازتي إقامته وعمله فيما يعمل لحساب صاحب عمل آخر. ولا يدرك العديد من المهاجرين أن هذا يشكل مخالفة إدارية، فيجدون أنفسهم تلقائياً في وضع غير نظامي نتيجة لذلك.

قد يجد العامل المهاجر الذي يعمل بصورة قانونية نفسه في وضع غير نظامي بمجرد خسارته لوظيفته، جراء تسريحه مثلاً، سيما أنه بموجب نظام الكفالة، ترتبط رخصتا العمل والإقامة بصاحب عمل واحد. وبالتالي، في حال خسر العامل المهاجر وظيفته تصبح رخصة عمله غير صالحة أو تصبح إجازة إقامته باطلة أو ملغاة، ولا يُسمح له بعد ذلك البقاء في البلاد.

يدخل عامل مهاجر ويعمل بناءً على تأشيرة سياحية (أو أي تأشيرة أخرى غير تأشيرة العمل): نظراً إلى الإجراءات الاحتياطية في مجال الاستخدام والتوظيف، قد يكون طلب من العامل الدخول إلى البلد من خلال تأشيرة سياحية والعمل خارج القنوات النظامية.

تعرض عامل مهاجر إلى الإساءة وينتظر البت في قضية قانونية. قد تنتهي مدة صلاحية رخصة عمل و / أو إقامة عامل مهاجر خلال هذه الفترة بفعل الوقت الطويل الذي تستغرقه الدعاوى القانونية. ويشكل هذا الأمر عاملاً رئيسياً يردع العمال عن التبليغ عن أي إساءة.

الأشخاص المتجر بهم لدخول البلاد: تعرض الأشخاص المتجر بهم لدخول البلاد للخداع فيما يخص طبيعة هجرتهم والغرض منها، حتى وإن كانوا قد دخلوا بالمستندات الثبوتية القانونية الصحيحة. وقد يعملون لدى رب عمل غير كفيلهم، أو قد لا يكونون مسجلين على الإطلاق في البلاد في حال تم إدخالهم إلى البلاد بطريقة غير شرعية.

كما أن هناك تبعات سلبية كثيرة للوضع غير النظامي على حياة العامل المهاجر، سيما أنه سيشعر بعدم الارتياح لدى تعامله مع أي دوائر حكومية أو لدى تنقله. فالعامل المهاجر المريض مثلاً قد يمتنع عن زيارة المستشفى خشية من اكتشاف وضعه غير النظامي. كما أن العامل المهاجر في وضع غير نظامي والذي يتعرض للاستغلال في عمله سيجد من اللجوء إلى مفتش عمل أو إلى ضابط شرطة لطلب المساعدة. وقد يرغم العامل المهاجر على دفع الرشاوى لتفادي المواجهة مع الشرطة أو مع موظفين آخرين. وبالتالي، قد يضطر العمال المهاجرون إلى الانخراط في ممارسات غير مشروعة تتم في الخفاء.

ويتعرض العمال المهاجرون المخالفون للأنظمة إلى خطر ترحيلهم من دون مراعاة الإجراءات القانونية واجبة الاتباع. وقد حددت بلدان عديدة حصصاً (كوتا) للترحيل بهدف تخفيض أعداد المهاجرين، ويتقاضى مفتشو العمل أحياناً «مكافآت» عن كل عامل يكتشفون وضعه غير النظامي خلال عملية التفتيش (أنظر النقطة - و- أدناه للإجابات الملائمة). وقد أدى هذا إلى حملات اعتقال وترحيل شرسة لم يتسن خلالها للعمال اللجوء إلى تمثيل قانوني للاعتراض على ترحيلهم، وإلى اعتقالهم لفترات غير محدودة، مما يشكل خرقاً للمعايير الدولية. وتؤكد المادة ٨ من

إلى العمال المهاجرين، فالتجريم يعزز التصور العام بأن العمال المهاجرين في وضع غير نظامي هم «غير شرعيين»، أو أنهم يحصلون على الوظائف والمنافع الاجتماعية عن طريق المنافسة غير الشرعية، الأمر الذي يؤجج التمييز وكراهية الأجانب.^٧

كيف يزيد نظام الكفالة من تعرض العمال

المهاجرين إلى الوضع غير النظامي؟

يشكل نظام الكفالة أحد الأسباب الرئيسية التي تؤدي بالعمال إلى أن يصبحوا في وضع غير نظامي. ولدى إلقاء المسؤولية القانونية عن تأشيرات دخول العمال ورخصهم على عاتق صاحب العمل، يفقد العامل كامل السيطرة على وضعه القانوني. كما أن ربط العمال بكفيل واحد يعني أيضاً بأن مزاوله أي عمل مع صاحب عمل آخر ممارسة «غير شرعية». وتولد هذه الحالة مشكلة نظراً إلى أن خطر التحويل إلى وضع غير نظامي يرغم العديد من العمال المهاجرين على تحمل ظروف صعبة واستغلالية عوضاً عن مغادرة صاحب عملهم. وحالما يصبح العامل المهاجر في وضع غير نظامي، سيكون من الصعب عليه مغادرة البلاد عبر القنوات القانونية من دون دفع غرامات كبيرة، وقد يواجه أيضاً عقوبة السجن.

المسارات المؤدية إلى الوضع غير

النظامي: كيف يصبح العمال المهاجرون

في وضع غير نظامي؟

تتعدد المسارات التي يصبح العمال المهاجرون على أثرها في وضع غير نظامي، ويحصل هذا في معظم الحالات لأسباب خارجة عن إرادتهم. وتشمل هذه المسارات:

- لا يبادر صاحب العمل المسؤول عن العامل إلى تجديد رخصتي العمل والإقامة في الوقت المحدد: في حال استمر العامل في العمل على الرغم من انتهاء مدة رخصته، يُعتبر عمله غير نظامي ويتعرض العامل وصاحب العمل على السواء إلى إجراءات تأديبية، مثل دفع الغرامات أو عقوبة السجن لمدة محددة؛ أو قد يتعرض العامل إلى الترحيل.
- لم يتبع صاحب العمل (أصحاب العمل) الإجراءات الإدارية / القانونية الصحيحة خلال نقل الكفالة، وبالتالي لا يكون صاحب العمل الجديد هو الكفيل الرسمي، فيصبح العامل في وضع غير نظامي.
- بسبب أفعال صاحب العامل، يكون العامل المهاجر غير قادر على مغادرة البلاد، رغم انتهاء مدة تأشيرته أو إلغائها، إذا رفض صاحب العمل مثلاً أن يدفع مقابل تذكرة عودة العامل المهاجر إلى بلاده أو إذا لم يعيد إلى العامل المهاجر جواز سفره.
- يقوم صاحب العمل بالتبليغ عن «فرار» عامل مهاجر حاصل على رخصة عمل سارية المفعول، من دون أن يكون قد تخيَّب فعلاً عن العمل (أي «الفرار المزيف»). ويشكل الفرار جرمًا إدارياً قد يؤدي إلى فرض غرامات على العامل، أو اعتقاله وترحيله، أو حظر إعادة دخوله إلى البلاد. ونتيجة لهذا، لن يكون صاحب العمل ملزماً بدفع سعر رحلة العودة واستحقاقات نهاية الخدمة.

^٧ أنظر منظمة العمل الدولية: Promoting fair migration. استطلاع عام بشأن الصكوك المتعلقة بالعمال المهاجرين. تقرير صادر عن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الخامسة بعد المائة، جنيف، ٢٠١٦، الفقرة ٢٩٤.

الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أنه «لكل شخص الحق في الحرية وفي الأمان على شخصه، ولا يجوز توقيفه، أو تفتيشه أو اعتقاله بغير سند قانوني ومن دون إحاطته بسرعة إلى قاضٍ».

كما يتعرض الأشخاص الذين يستخدمون عمالاً مهاجرين في وضع غير نظامي أيضاً للعقوبات- بما في ذلك الغرامات والسجن.

المربع ٢

الممارسة الجيدة: في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، اعتمدت رابطة أمم جنوب شرق آسيا إعلاناً بشأن حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين، والذي يتضمن المبدأ العام بوجود أن تقوم بلدان المقصد والمنشأ «بالتعاون بشكل وثيق فيما بينها، لأسباب إنسانية، من أجل حل قضايا العمال المهاجرين الذين أصبحوا بعد ذلك، ولأسباب خارجة عن إرادتهم، من دون الوثائق اللازمة».

ماذا تفعل الحكومات حيال هذا الأمر؟

لطالما تمثلت الاستجابة التقليدية للحكومات منذ التسعينيات إلى وضع الهجرة في الدول العربية في تعزيز مراقبة الحدود وتنفيذ برامج عفو دورية تتيح للعمال المهاجرين في وضع غير نظامي «تسوية» أو وضعهم والعودة إلى بلدهم الأم بدون التعرض إلى أي عقوبة. غير أن هذه البرامج لا تعالج الأسباب الأساسية التي أدت إلى تحول العمال المهاجرين إلى وضع غير نظامي في المقام الأول.

المربع ٣

علام ينص القانون الدولي؟

بغض النظر عن الجنسية، أو محل الإقامة أو وضع المهاجر، فإن المبادئ والحقوق الأساسية المحددة في الاتفاقيات الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية التي تعنى بالعمل القسري، وعمالة الأطفال، وحقوق النقابات وعدم التمييز في الوظيفة والمهنة، تنطبق على جميع العمال. ويؤكد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، المعتمد عام ١٩٩٨، على هذا الأمر ويدعو إلى إيلاء أهمية خاصة إلى المجموعات المستضعفة، بما في ذلك العمال المهاجرين. كما تستند المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

تلتزم اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) الدول الأطراف باحترام حقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين كافة (المادة ١). وتنص أيضاً على أنه إذا أقام العامل المهاجر وعمل بشكل قانوني في البلاد، لا يؤدي فقدانته لوظيفته تلقائياً إلى سحب ترخيص الإقامة أو إذن العمل منه (المادة ٨). وعلاوة على ذلك، يتمتع العامل بالمساواة في المعاملة مع سائر المواطنين، وخاصة فيما يتعلق بالضمانات المتعلقة بالأمن الوظيفي. كما تضمن المادة ٩ من الاتفاقية رقم ١٤٣ للعمال المهاجرين، الذين لا يمكن تسوية وضعهم، المساواة في المعاملة مع العمال المهاجرين في وضع منتظم في ما يتعلق بالحقوق الناشئة عن أي استخدام سابق، من حيث الأجر والتأمين والمزايا الأخرى.^٨

وتنطبق المعاهدات الدولية الأساسية التسعة المعنية بحقوق الإنسان على البشر كافة، بما في ذلك المهاجرين. ويتمثل أحد الصكوك الأساسية ذات الصلة بحقوق الإنسان في الاتفاقية الدولية بشأن حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠)، التي تحدد مجموعة من حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق العمل التي تنطبق على جميع العمال المهاجرين، ومنهم العمال في وضع غير نظامي (الجزء الثالث، المواد ٨-٣٥). إضافة إلى هذه الحقوق، تنص الاتفاقية على حقوق أخرى للعمال في وضع نظامي أو المزودين بالوثائق اللازمة (الجزء الرابع، المواد ٣٦-٥٦).

وبموجب المادة ٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية- الذي صادقت عليه دول عربية عديدة- فإن الدول ملزمة بضمان توفير الحقوق الواردة في العهد الدولي للجميع «دون تمييز من أي نوع كان»، ودعم سيادة القانون، وكفالة وصول الجميع إلى العدالة على أراضي الدولة المعنية في حال انتهاك أي من هذه الحقوق.

ما هي دراسة الجدوى؟

ثمة حجج اقتصادية قوية وحجج تتعلق بكفاءة سوق العمل تسمح بمعالجة الوضع غير النظامي للعمال المهاجرين في الدول العربية. يحتاج أصحاب العمل إلى قوى عاملة ديناميكية ومرنة، إلا أن الحفاظ على صلاحية إقامات العمال وإجازات عملهم بموجب نظام الكفالة يشكل عبئاً إدارياً كبيراً على أصحاب العمل ومزودي العمل، ويعيق مرونة الأعمال. وبالتالي، يواجه العمال الذين يصبحون في وضع غير نظامي خطر الاعتقال والترحيل، مما يعني بأن مواقع العمل قد تخسر فجأة القوى العاملة، كما ان احتجاز العمال مكلف على الحكومات (تشير التقديرات في الأردن إلى أن كلفة احتجاز مهاجر واحد تبلغ ١,٠٠٠ دولار أمريكي في الشهر الواحد).^٩ وأما تسوية أوضاع العمال المهاجرين في وضع غير نظامي فتتيح لأصحاب العمل استخدام عمال موجودين أصلاً في بلد المقصد- وبالتالي، توفير الوقت والكلفة وتفاذي الإجراءات البيروقراطية الضرورية لاستقدام عامل من الخارج، والتقليل من خطر تعرضهم للاتهام باعتماد ممارسات استغلالية في التوظيف.

^٨ أنظر البابين ٥ و ٧ من وثيقة منظمة العمل الدولية: Promoting fair migration، الاستطلاع العام بشأن الصكوك الخاصة بالعمال المهاجرين. تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، الدورة الخامسة بعد المائة، جنيف، ٢٠١٦.

^٩ تمكين (٢٠١٧) Walled in by Alienation: Working and living conditions of migrant workers in Jordan

ما هي التوصيات للمضي قدماً؟

لا يصبح غالبية العمال المهاجرين في وضع غير نظامي عن طريق ارتكاب أعمال إجرامية، إنما بفعل حالات يمكن تصحيحها من خلال إجراءات إدارية تتخذها الوزارات ذات الصلة.

أ - تحميل العمال المهاجرين مسؤولية تجديد تأشيراتهم، ورخص العمل والإقامة الخاصة بهم. بهدف تفادي حالة تضرع العامل في وضع غير نظامي بسبب رقابة إدارية أو إهمال من جانب صاحب العمل، يجب أن يكون العمال المهاجرون مسؤولين عن تجديد تأشيراتهم (بكلفة معقولة أو من دون أي كلفة). وتوضيماً لتقليص تكاليف السفر وتوفير الوقت على العمال المهاجرين، ينبغي البحث عن نماذج مبتكرة لتجديد الرخصة، بما في ذلك الآليات عبر الإنترنت، ووحدات جوّالة تقوم بزيارة مواقع العمل، ومراكز استقبال المهاجرين. كما تدعم حملات التوعية وخدمات الترجمة قدرة العمال على تجديد الرخصة.

ب - إصدار رخص إقامة تكون صلاحيتها أطول بشهرين على الأقل من مدة عقد العمل. يتيح إجراء المهلة الإدارية هذا بعض الوقت للعامل لتجديد عقده مع صاحب العمل ذاته، أو انتقاله إلى صاحب عمل آخر، أو لتسوية شؤونه الخاصة والعودة إلى دياره.

ج - السماح للعمال المهاجرين بالاستقالة وإنهاء عقد عملهم (شرط توجيهه إخطار بمهلة كافية)، من دون فقدان وضعهم كمهاجرين شرعيين. يجب أن يكون العامل المهاجر قادراً على إنهاء عقده لأي سبب كان من دون أن يفقد حقه القانوني في البقاء في البلاد، وذلك عن طريق توجيهه إخطار بمهلة كافية (بما يتفق مع أحكام العقد)، ومن دون الحاجة إلى موافقة خطية من صاحب العمل الحالي. وفي الحالات التعسفية، يجب أن يتمكن العامل المهاجر من فسخ عقده مباشرة، من دون خسارة وضعه القانوني.

د - يجب أن يحصل العمال المهاجرون الذين يقيمون دعاوى قانونية على تمديد لتأشيراتهم. يجب إصدار تمديد لتأشيرة الأشخاص الراغبين في إقامة دعاوى قانونية بحق صاحب عملهم من خلال محاكم العمل و/أو محاكم جنائية إلى حين البت في مطالباتهم.

هـ - إقامة حدّ فاصل (أو «جدار حماية») بين تفتيش العمل ومراقبة الهجرة. يجب أن يبقى العمال المهاجرون في وضع غير قانوني قادرين على الاستفادة من خدمات مفتشي العمل (الذين يتمثل دورهم الأساسي بتحديد ظروف العمل¹⁰)، وعناصر الشرطة، والمرافق العامة، مثل المستشفيات. ويتعيّن على السلطات توفير الخدمات والمساعدة من دون تمييز- بغض النظر عن وضع العامل المهاجر.¹¹

و - ضمان ألا يتحمّل العامل المهاجر تكاليف طرده، بما يتفق مع المادة ٩(٣) من الاتفاقية رقم ١٤٣.

أنتج مشروع الهجرة العادلة الإقليمية لمنطقة الشرق الأوسط (فيروي) في منظمة العمل الدولية ورقة السياسات هذه، حيث يعمل المشروع على تعزيز الهجرة العادلة (وتشمل التوظيف العادل) والقضاء على الاتجار لغايات استغلال العمال في الدول العربية. وتدعم الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون مشروع فيروي.

لمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال بصوفيا كاغان، المستشار الفني الرئيس، مشروع فيروي، هاتف رقم: +961-1-752400، عنوان بريد الكتروني: kagan@ilo.org.

للمزيد من المعلومات:
منظمة العمل الدولية

المكتب الاقليمي للدول العربية

أرييسكو سنتر - شارع جوستنيان - القنطاري

ص.ب. - 4088 11 رياض الصلح 1107-2150 بيروت - لبنان

هاتف: +961 1 752400

فاكس: +961 1 752405

بريد الكتروني: beirut@ilo.org

شبكة انترنت: www.ilo.org/arabstates

تابع منظمة العمل الدولية في الدول العربية على تويتر: @iloarabstates



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

¹⁰ وفقاً لاتفاقية العمل لمنظمة العمل الدولية، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
¹¹ المبدأ ١٣، الخط التوجيهي ٤ للمجموعة العالمية المعنية بالهجرة (٢٠١٧). ينص مشروع المبادئ والخطوط التوجيهية، الذي تدعمه توجيهات عملية، بشأن حماية حقوق الإنسان للعمال المستضعفين على أن "الدول يجب أن تقيم جدران حماية واضحة وملزمة بين مزودي الخدمات في القطاعين العام أو الخاص وسلطات إنفاذ قوانين الهجرة".