

المحتوى

الهجرة و الصليب الأحمر

مقدمة

العوامل الأساسية

برنامج إعادة توزيع وتوطين اللاجئين في البرتغال

برنامج إعادة توطين و دمج اللاجئين في الإتحاد الأوروبي

برنامج إعادة توزيع وتوطين اللاجئين في البرتغال

آلية طلب اللجوء

العمل في البرتغال

آلية طلب العمل

تعريف عقد العمل

الحقوق والواجبات

القطاعات النشطة

التعرف على المهارات

مكتب العمل و الوسائط البديلة

الهجرة و الصليب الأحمر

المقدمة

تشهد هذه الحقبة الزمنية أكبر حركة نزوح عرفتھا البشرية عبر التاريخ. يوجد ما يقارب ٢٢٤ مليون مهاجر حول العالم أي ما يعادل ٣,٣٪ من إجمالي عدد سكان العالم، يوجد منهم ما يقارب ٢٢ مليون لاجئ (حسب تقرير عن الهجرة في العالم سنة ٢٠١٨ صادر المنظمة العالمية للهجرة).

للسليب الأحمر والهلال الأحمر الدوليين تاريخ طويل في التعامل مع المهاجرين اللذين بحاجة للمساعدة. للسليب الأحمر دوراً رئيسياً في الدعم الغير مشروط لجميع المهاجرين إيماناً منه أن الواجب الإنساني يتخطى كل الإعتبارات و المعايير الحدودية.

يقوم السليب الأحمر بتحديد نقاط للإستجابة لحالات التهجير القصري لتقديم الدعم الإنساني من توفير و توزيع المواد الغذائية و الرعاية الطبية و توفير المواد الطبية و لم شمل الأسر. ويعمل على مساعدة طالبي اللجوء و المهاجرين على الإندماج في المجتمع وتقديم المعلومات لهم عن الحقوق والواجبات و متطلبات القانونية. و يعمل على المساعدة في إنجاح الإندماج أو إعادة الإندماج في المجتمع عن طريق المتابعة و تقديم الإرشادات ورفع الوعي بالقوانين عند المهاجرين لحمايتهم من هدر حقوقهم. و الدفاع عن حقوق الإنسان في الهجرة على المستوى المحلي و العالمي وحث الحكومات و الإعلام و الشعوب عامة على الدفاع عن هذه الحقوق.

إن إنخراط السليب الأحمر البرتغالي في مهمة إستقبال اللاجئين و مساعدتهم على الإندماج في المجتمع تتوافق مع السياسة العامة التي وضعها السليب و الهلال الأحمر الدوليين.

هذا الدليل يحتوي على معلومات مهمة و مفيدة لطالبي اللجوء و الهجرة في البرتغال.

المكونات الرئيسية

الحماية الدولية

قانون منح الحماية الدولية في البرتغال رقم ٢٧/٢٠٠٨ و التعديلات التي تمت على القانون بقرار رقم ٢٦/٢٠١٤ ينظمان الشروط و الآلية التي يتم إتباعها في دراسة الحالات لطالبي اللجوء و الحماية الدولية. منح الحماية الدولية يتم بعد دراسة حالة طالب اللجوء ويتم إتخاذ القرار إستنادا إلى التعريف المنصوص عليه في التوجه العام للإتحاد رقم UE/٩٥/٢٠١١ و حسب تعريف مؤتمر جنيفا لحالات اللجوء التي تستحق الحماية الدولية ١٩٥١.

طالبي الحماية

هو شخص طلب الحماية الدولية و ينتظر القرار في قضيته

اللاجئ

من يحق له طلب اللجوء هو الشخص المضهد في بلده بسبب عرقه أو دينه أو رأيه السياسي أو إنتمائه لتيار سياسي أو طبقة إجتماعية معينة ولا يستطيع طلب الحماية من دولته خوفا على حياته و يعيش خارج دولته

إعادة توزيع اللاجئين

توزيع اللاجئين على دول الإتحاد الأوروبي جاء كوقفة تضامنية مع دول الإتحاد كإيطاليا و اليونان بسبب إرتفاع عدد طالبي اللجوء في هذه الدول. و تم ذلك بالإتفاق بين طالب الحماية الدولية و بين دول الإتحاد الأوروبي و دراسة طلبه حسب قوانين الدولة المضيفة.

إعادة التوطين

و يتمثل ذلك بنقل طالب اللجوء وهو مازال في إنتظار البت في قضيته من الدولة التي قدم اللجوء بها إلى دولة تقبل برعايته و منحه إقامة.

المجموعات المستغلة

ضمن جموع اللاجئين هناك جماعات أكثر عرضة للإستغلال و الخطر مثل الأطفال اللذين يسافرون وحيدن و الأطفال اللذين انفصلوا عن أقاربهم خلال رحلة النزوح و النساء و نوي الإحتياجات الخاصة و المرضى و كبار السن. و يمثل النساء و الأطفال ثلثي عدد اللاجئين في العالم

القاصرين

حسب تعريف مؤتمر حقوق الطفل العالمي أن القاصر هو أي إنسان أصغر من سن ١٨ . هناك فئتان بين الأطفال المهاجرين الأولى المهاجرين دون مرافقين مثل أبويه أو شخص من العائلة مسؤول عنه ويرعاه حسب القانون و الثانية من انفصل عن أبويه أو أفراد عائلته خلال فترة النزوح و هاتان الفئتان أكثر عرضة للإستغلال لذا دائما القرارات اللتي تؤخذ لمعالجة وضعه تتبع من مصلحة القاصر و إحتياجاته مع عدم التميز بينهم بسبب عرقهم أو دينهم أو من أي دولة هم.

مبدأ عدم الترحيل القصري

المبدأ أقر في البند ٣٣ من بنود مؤتمر جينيفا الدولي و البند ٣ من بنود من مؤتمر الإتحاد الأوروبي لحقوق الإنسان و اللذي ينص على منع ترحيل طالب اللجوء قصيريا إلى الدولة اللتي هربو منها خوفا على حياتهم بسبب عرقهم أو دينهم أو جنسيتهم أو كونهم من طبقة إجتماعية معينة أو بسبب آرائه السياسية. و حسب المجلس الأعلى للاجئين في الأمم المتحدة يجب تطبيق هذا المبدأ بغض النظر عن نتيجة طلب اللجوء.

لم شمل الأسر

تفعيل مبدأ لم شمل اللاجئ مع أسرته يؤكد على أن الأسرة هي الركيزة الأساسية في بناء المجتمع و من الواجب حمايتها من قبل المجتمع و الدولة. و يؤكد المبدأ على أهمية لم شمل أسرة اللاجئ و إعطائهم أحقية اللجوء.

تشريع دبلن

دول الإتحاد الأوروبي لديها أساليب مختلفة في التعامل مع قضية اللجوء و لكنهم جزء من نظام لجوء موحد يحدد القوانين و التشريعات الرئيسية لإستقبال اللاجئين في دول الإتحاد. تشريعات دبلن هو قانون في الإتحاد الأوروبي صمم لتسريع النظر في قضايا طالبي اللجوء في الإتحاد الأوروبي و تنظيم توزيع القضايا على الدول و متابعة النظر فيها بالإستناد إلى قرارات مؤتمر جينيفا. في المعتاد يتم ذلك في أول دولة من دول الإتحاد الأوروبي يدخل إليها طالب اللجوء. لكن في عام ٢٠٠٣ تم تعديل التشريع و إصدار **تشريع دبلن الثاني**. و في عام ٢٠٠٨ أجاز المجلس الأعلى للإتحاد الأوروبي تعديلات على التشريع مما سمح بإصلاح و تطوير منظومة دبلن.

برنامج إعادة
توزيع و توطيق
اللاجئين في
البرتغال

برنامج إعادة توزيع وتوطين اللاجئين في الإتحاد الأوروبي

في عام ٢٠١٥ كان هناك إرتفاع ملحوظ في عدد طالبي الحماية الدولية في الإتحاد الأوروبي و خاصة في دولتي إيطاليا و اليونان.

و في مواجهة هذا الإرتفاع أنشئ المجلس الأعلى للإتحاد الأوروبي آلية طوارئ لتوزيع طالبي اللجوء على دول الإتحاد الأوروبي.

و تهدف هذه الآلية إلى نقل و توزيع ١٢٠٠٠٠ لاجئ على دول الإتحاد الأوروبي خلال عامين و هذا الرقم و المدة قابلين لتمديد و الزيادة و ذلك خاضع للنقاش ضمن دول الإتحاد. الجنسيات المخولة للإستفادة من هذا البرنامج هم السوريين الأرتيريين و العراقيين.

برنامج إعادة توزيع و توطين اللاجئين في البرتغال

أسست البرتغال في عام ٢٠١٥ مجموعة عمل مختصة بمتابعة ملف الهجرة في الإتحاد الأوروبي (ملحق رقم ١٠٠٤١-٢٠١٥/A) و إعادة توزيع المصادر المحلية المتوفرة لإستيعاب إعادة توزيع و توطين طالبي اللجوء و اللذين يستحقون الحماية الدولية.

مجموعة العمل هذه يتم إدارتها عن طريق إدارة خدمات الحدود و الأجانب (SEF) بالتنسيق مع دوائر الخدمات المدنية و ممثلي المنظمات الأهلية مثل الصليب الأحمر البرتغالي.

آلية طلب اللجوء

آلية طلب الحماية الدولية و اللجوء عبارة عن مجموعة من الشروط و الإجراءات الذي يبني عليهم قرار الجهات المختصة بقبول أو رفض طلب الحماية الدولية أو منح الحماية الإنسانية المؤقتة حسب قانون اللجوء.

طلب الحماية الدولية للذين تم إعادة توزيعهم لا يختلف عن طلب الحماية الدولية لأي شخص آخر مع أنه تم تخفيف الإجراءات لطلبات الأشخاص الموجودين في معسكرات اللجوء في اليونان و إيطاليا.

الإجراء الأول

عند الوصول إلى المطار تقوم إدارة خدمات الحدود و الأجانب بإصدار أوراق تثبت أن الشخص قدم طلب حماية دولية. و تمنح هذه الأوراق حق استخدام النظام الصحي و التعليمي و التسجيل في منظومة الضمان الإجتماعي و النظام الضريبي و لكن لا تمنحك حق العمل.

الإجراء الثاني

سيتم إبلاغ مقدم الطلب بموعد مقابلة شخصية سيتم إجرائها للإدلاء بشهادته فيما يخص هويته و جنسيته و عائلته و محل إقامته السابق و إن كان قد قدم طلب الحماية الدولية سابقا و عن رحلة النزوح و تقديم الحقائق و الإثباتات و كل المعلومات المهمة اللتي تفيد و تؤكد على صحة دعواه.

في تلك الأثناء تقوم هيئة خدمات الحدود و الأجانب (SEF) بجمع المعلومات عن مقدم الطلب.

إستنادا إلى التقرير المقدم و شهادة مقدم طلب اللجوء يتم إتخاذ قرار في الطلب المقدم.

الإجراء الثالث

مع صدور قرار قبول الطلب يتم منح الشخص إقامة مؤقتة (ARP) صالحة لمدة ٤ شهور قابلة للتمديد حتى صدور القرار النهائي و تمنح هذه الإقامة حاملها حق العمل. يعود القرار لهيئة خدمات الحدود و الأجانب بإصدار الحماية الدائمة أو المؤقتة و يتم إصدار الوثائق التالية عبر دوائر الهيئة:

تصريح إقامة للاجئين يمنح بعد صدور قرار منح صفة اللاجئ لمقدم الطلب و صالحة لمدة خمس سنوات قابلة للتمديد ما لم يعيق ذلك أسباب تتعلق بالأمن القومي و العام.

تصريح إقامة لأسباب إنسانية يمنح بعد صدور قرار منح الحماية المؤقتة وصالحة لمدة عامين قابلة للتمديد ما لم يعيق ذلك أسباب تتعلق بالأمن القومي و العام.

جميع الوثائق يتم إصدارها و تمديدها دون دفع رسوم.

طالبي الحماية الدولية اللذين منحوا صفة لاجئ يحق لهم لم شمل عائلاتهم.

العمل في البرتغال

آليات طلب العمل

البحث عن عمل في البرتغال ليس فقط الإعتماد على إعلانات الصحف.

من المؤكد أنه يجب تحديث البحث عن عمل في قطاعات مختلفة و لكن أيضا من المهم:

- بناء سيرة ذاتية واضحة
- متابعة عروض العمل
- تقديم طلبات عمل في عدة أماكن
- التسجيل في مركز التدريب لتطوير المهارات (IEFP) عبر الإنترنت أو عن طريق الذهاب شخصيا إلى أقرب مكتب عمل من مكان السكن
- التسجيل في مكتب دعم التوظيف (GAE, GIP) و هو عبارة عن مجموعة من الهيئات و المنظمات المحلية المختصة بتطوير مهارات و خبرات اللاجئين على مستوى المتطلبات المحلية
- البحث عن عمل عن طريق شبكة الأصدقاء و المعارف

في البرتغال أصحاب العمل يطلبون إرفاق سيرة ذاتية عند تقديم طلب للعمل. بالإضافة إلى الوثائق التي تثبت تحصيلك العلمي و خبرتك العملية في مجال الوظيفة المطروحة. و كشرط أساسي يجب إرفاق رسالة مقدمة مع السيرة الذاتية و التي تشرح ما سبب إهتمامك بهذه الوظيفة و ما هي تطلعاتك بعد الحصول على الوظيفة.

يجب طلب المساعدة في البحث عن أفضل وظيفة تناسب مهاراتك و خبراتك و ذلك عن طريق إستشارة مركز التطوير المهني بعد التسجيل في مكتب العمل و محاولة تعلم مهارات جديدة مطلوبة في سوق العمل البرتغالي.

متطلبات التسجيل

- أن تكون قادر على العمل
- يجب أن تكون فوق سن ١٦ عاما
- أن تكون أوراقك الثبوتية صالحة
- بطاقة هوية أو جواز سفر البلد الأم

- أن يكون لديك إقامة صالحة و تخولك للعمل

تعرف عقد العمل

تصاغ عقود العمل لتحديد حقوق و مهام كل من الطرفين خلال فترة التعاقد و تحدد ما هو المطلوب تنفيذ من عمل خلال فترة التعاقد و ما هي حدود مسؤوليات كل طرف. حسب قانون العمل رقم (5/2007 n من السادس عشر من أكتوبر).

هناك صياغات مختلفة لعود العمل هناك عقد عمل دائم و هناك عقد عمل مؤقت.

عقود العمل الدائمة هي الأكثر شيوعا في سوق العمل.

عقد العمل يخضع لشرط التوظيف الطويل المدى للعاطلين عن العمل و الوافدين الجدد إلى سوق العمل و ذلك حتى يتم تأمين إحتياجات الشركات لتنفيذ أعمال وسياسات هذه الشركات و يساعد على إنشاء شركات و إطلاق أنشطة جديدة في سوق العمل.

العقود هي إتفاق بين طرفين يتعهد فيها أحد الأطراف بتقديم خدمات للحصول على نتائج معينة لصالح الطرف الثاني مقابل أجر أو دون.

في حال لم يكن الموظف متعاون أو يعتمد عليه في تنفيذ المهام بعد التعاقد يحق للشركة المتعاقدة أن تتخذ الإجراء اللذي تراه مناسب لتنفيذ مشاريعها و خطة عملها.

الحقوق و الواجبات

مع وجود إلتزامات خارج نطاق العمل لدى العامل أو الموظف إلتزامات داخل العمل و هي:

- (1) إحترام صاحب العمل، رؤسائه، زملائه و عملاء المؤسسة.
- (2) الحضور المستمر للعمل و إحترام المواعيد.
- (3) أن يؤدي عمله بإتقان و أمانة.

- 4) المشاركة في فرص التدريب و تطوير المهارات اللتي تقدمها المؤسسة.
- 5) التجاوب مع طلبات الإدارة فيما يخص آلية تنفيذ العمل و قواعد الصحة و السلامة في مكان العمل و اللتي لا تتعارض مع حقوقك و ضمانتك.
- 6) التصرف بأمانة في العمل و عدم تسريب أي معلومات تخص آلية العمل أو صاحب العمل أو العاملين في المؤسسة.
- 7) الحفاظ على ممتلكات المؤسسة.
- 8) السعي و العمل على تطوير الإنتاج في المؤسسة.
- 9) العمل على تطوير المؤسسة حتى تكون مكان عمل صحي و آمن للعاملين.
- 10) التجاوب مع متطلبات العمل الصحية و الأمنية و اللتي قد تكون ملوبة بالقانون أو من متطلبات و آلية تنفيذ العمل.

يمنع على صاحب العمل:

- 1) أن يمنع حصول أي عامل على حقوقه.
- 2) أن يمنع تنفيذ آلية عمل ناجحة و فعالة.
- 3) أن يقوم بالضغط على أحد العاملين ليصبح تأثيره سلبي في مكان العمل.
- 4) تخفيض مركز العامل دون التماشي مع قانون العمل.
- 5) تغيير مكان العمل دون التماشي مع قانون العمل و آلية العمل إدراجه في العقد.
- 6) إعاره العامل لطرف ثالث للعمل دون التماشي مع قانون العمل أو متطلبات تنفيذ العمل أو نص عليه في العقد.
- 7) إجبار العاملين على شراء منتجات المؤسسة.
- 8) إنهاء التعاقد و فصل العامل حتى لا يحصل على حق الأقدمية.

للمزيد من المعلومات

WWW.acm.gov.pt/-/direitos-e-deveres

القطاعات النشطة

القطاع الأول

هو كل ما يتعلق بالإنتاج عن طريق إستغلال الموارد الطبيعية مثل الزراعة التعدين صيد الأسماك و تربية الماشية بالإضافة إلى القطاعات اللتي تزود قطاع الصناعة بالمواد الخام.

القطاع الثاني

هو القطاع من الإقتصاد المسؤول عن تحويل المواد الخام إلى بضائع و معدات صناعية مثل الملابس السيارات و الآليات إلخ.

القطاع الثالث

هو قطاع الخدمات و يقوم على أفراد و شركات يقدموا على توفير بعض الإحتياجات المطلوب. كقطاع التجارة التعليم و الصحة إلخ.

القطاع الرابع

التكنولوجيا و الآلات التقنية و أجهزة الحاسوب و اللذي شهد نمو ملحوظ في الآونة الأخيرة.

التعرف على المهارات

يتم التعرف على مؤهلات الشخص إما عن طريق التحصيل العلمي أو عن طريق الخبرة العملية. التعرف على المؤهلات العلمية يتم عن طريق معادلة الشهادات العلمية حسب النظام البرتغالي لمعرفة درجة التحصيل العلمي. أما التعرف على خبرات الشخص العملية يتم عن طريق لجان مختصة مشكلة من وزارة العمل لحتديد الكفاءة و الخبرة العملية للشخص.

مكتب العمل و الوسائط البديلة

لدى هيئة تدريب المهن و التوظيف (IEFPP) بالتعاون مع مكتب العمل العديد من الموارد و الوسائل متاحة لتسهيل الإنخراط في سوق العمل. و هناك أيضا العديد من المنصات الإلكترونية و المنظمات يعملون على مساعدة الأشخاص في البحث عن

فرص عمل مناسبة لمهارات و مؤهلات الشخص و المساعدة في تطوير المهارات حتى تتناسب مع متطلبات سوق العمل.