



# دور الموظف القنصليات في حماية حقوق العمال المهاجرين في حالات الأزمات.

## المقدمة

مع تزايد أهمية المغتربين ، يتغير دور السفارات  
والمكاتب القنصلية في العديد من البلدان. غالبًا ما يكونون  
أول منفذ للعمال المهاجرين المحتاجين وخط العمل الأول  
لبناء الثقة بين الحكومات ومجتمعات المغتربين .

---

من خلال إنشاء شبكات قنصليات ، من الممكن زيادة نطاق  
الأعمال التي تدعم العمال المهاجرين ، خاصة عندما يكون  
الموظفون والمكاتب المتاحة قليلة وتتركز في المناطق  
المكتظة بالسكان.

---

الموظفون القنصليون ،  
وفقاً للاتفاقيات الدولية  
التي تحكم وظائفهم ، يلعبون  
دورًا حيويًا في حماية حقوق  
العمال المهاجرين. تركز  
هذه الوظائف بشكل أساسي على  
اتفاقيتين من اتفاقيات الأمم  
المتحدة :

- اتفاقية فيينا للعلاقات  
الدبلوماسية لعام: 1961  
تنص على أن إحدى وظائف  
البعثات الدبلوماسية  
هي حماية مصالح الدولة  
المرسلة ومواطنيها في  
الدولة المستقبلة.
- اتفاقية فيينا للعلاقات  
القنصلية لعام : 1963

تشير إلى أنه من مسؤولية  
الموظفين القنصليين حماية  
مصالح مواطني الدولة  
التي يمثلونها في الدولة  
المستقبلة ، ومساعدتهم  
وتمثيلهم أمام المحاكم  
والسلطات الأخرى.

مجانية ، دعم الرفاه  
، ومساعدات فيما يتعلق  
بجوازات السفر وغيرها من  
الخدمات لمواطنيها. و  
ينظمون أيضا فعاليات ثقافية  
وتجارية ومشاورات مع و مابين  
مجموعات العمال المهاجرين ؛  
توفير المعلومات والتوجيه  
والتدريب على قضايا الاندماج  
وإعادة الإدماج ؛ والدعوة مع



## الإدماج ؛ والدعوة مع الحكومات المضيفة من أجل سياسات مواتية للهجرة، وإشراك المغتربين.

من خلال إنشاء شبكات قنصلية ، من الممكن زيادة نطاق الإجراءات التي تدعم العمال المهاجرين ، خاصة عندما يكون الموظفون والمكاتب المتاحة قليلة وتتركز في المناطق المكتظة بالسكان.

يحدد البيان والدعوة إلى العمل للمنتدى الوزاري الإقليمي حول الهجرة على مواءمة سياسات هجرة العمال في شرق أفريقيا والقرن الأفريقي المجالات الرئيسية للتدخلات ، و التي هي من بين قائمة كبيرة من الموضوعات ، مثل:

- تعزيز حقوق الإنسان وحقوق العمل وأشكال الحماية ذات الصلة للعمال المهاجرين الأفارقة في بلدان المقصد.
- نشاء تعاون بين البعثات الدبلوماسية وقنصليات الدول لمساعدة العمال المهاجرين على وجه الخصوص في البلدان التي لا يوجد فيها تمثيل دبلوماسي لبعض الدول ؛ و في نفس الوقت تعزز وتدعم دور المغتربين في مساعدة العمال المهاجرين وحماية حقوقهم في حالات الضعف ؛ و
- تشجيع الوصول إلى العدالة من خلال تعزيز الخدمات القنصلية وتعيين ملحقين عماليين ، من أجل حماية فعالة لحقوق الإنسان للعمال المهاجرين في بلدان المقصد ، كجزء من معالجة الإفلات من العقاب ، وتوفير سبل الانتصاف وضمان سيادة القانون

## حقوق العمال المهاجرين: التحديات الرئيسية

لذلك يعتبر دور الموظفين القنصليين في الدفاع عن حقوق العمال وحمايتهم ذات أهمية أساسية. قد يكون العديد من العمال المهاجرين في وضع مستضعف لأسباب مختلفة ، منها عدم المعرفة باللغة أو العادات المحلية للبلد ، و أمور أخرى.

يستغل بعض أصحاب العمل هذه الأوضاع وينتهكون حقوق العمال المهاجرين ، خاصة عندما تكون هجرتهم غير نظامية.

من أكثر التحديات والانتهاكات شيوعًا التي تم تحديدها ، و ليست حصرًا على ذلك:



فصل الوظائف، وإحتياج  
الصناعات شديدة  
الخطورة إلى العمالة  
الأقل مهارة) البناء ،  
الزراعة ، التعدين



عدم وجود  
عقود عمل  
مكتوبة.



عدم الوفاء  
بمدفوعات العمل  
الإضافي والإجازات  
والعطلات.



رواتب أقل من  
الحد الأدنى  
للأجور.



محدودية  
المشاركة في  
جمعيات حرة.



فصل الوظائف، وإحتياج  
الصناعات شديدة  
الخطورة إلى العمالة  
الأقل مهارة) البناء  
، الزراعة ، التعدين)



مسك جوازات  
السفر و / أو  
وثائق الهوية  
الأخرى.



كثير من العاملات المهاجرات لا يدركن حقهن في إجازة الأمومة ووقت الرضاعة ، ويعانين من التحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش في العمل. يعمل الكثير منهن في الصناعات الغير منظمة ، مثل العمل المنزلي.



الموارد المحدودة تجعل من الصعب على معظم البلدان الأفريقية تعيين ملحق عمالي في سفاراتها وقنصلياتها بشكل عام و بالأخص في دول مجلس التعاون الخليجي. وبالتالي ،

، يتحمل الموظفين القنصليين مسؤولية كبيرة ، وعليهم تطوير إجراءات وقائية ، وحماية العمال المهاجرين والدفاع عنهم عند حدوث هذه الانتهاكات



## الإجراءات التي يمكن للموظفين القنصليين اتخاذها لحماية حقوق العمال المهاجرين

- تعزيز قدرات الموظفين القنصليين في القضايا المتعلقة بتنقل العمالة ، ومساعدة العمال المهاجرين وحمايتهم .
- حيث أن غالبية العمال المهاجرين من المنطقة يتم توظيفهم في دول مجلس التعاون الخليجي ، فمن الأهمية القيام بمسح و تحديد دول المنطقة اللتي لديها سفارات وقنصليات في دول مجلس التعاون الخليجي وإنشاء تعاون بين الدول بشأن المساعدة الدبلوماسية والقنصلية للعمال المهاجرين ، بناءً على النتائج.
- ضمان وصول العائدين إلى العدالة وسبل الانتصاف وتمكين الموظفين القنصليين من لعب دور "المستشار القانوني أو حتى الإحالة القانونية"

### 1. تعلم وكن مطلعاً على:

- قوانين العمل واللوائح الخاصة بعمل المهاجرين ، وكذلك تشريعات الهجرة في الدولة التي يمارسون فيها وظائفهم .
- البرامج الاجتماعية المتاحة للمهاجرين ، مثل قسائم الإسكان ، والبطالة أو مساعدات الطوارئ ، والمنح الدراسية للأطفال ، وأمور أخرى .
- متطلبات الحصول على الاعتراف بالشهادات والألقاب .

## 2. نشاء علاقات مع الكيانات الرسمية من أجل فهم برامجها وإحالة القضايا بشكل مناسب.

و سيتطلب ذلك:

- التنسيق مع وزارات العمل لتبادل المعلومات وتقديم المشورة وإحالة القضايا المتعلقة بحقوق العمال.
- إقامة علاقات مع الجهات الخاصة التي تقدم المساعدة وخدمات المشورة القانونية المجانية للمهاجرين والمنظمات الصحية وبرامج التدريب والتعليم بهدف معرفة متطلباتهم وإجراء الإحالات.
- الاتصال بالنقابات التي لديها أعضاء مهاجرون والدفاع عن مصالحهم.
- تحديد والتعاون مع مجتمعات المغتربين ومنظمات المهاجرين.
- تقوية الشبكات القنصلية لتنسيق الجهود.

## 3. علام المواطنين في دول المقصدعلى:

- الحقوق والالتزامات القانونية المرتبطة بمختلف أشكال الإقامة والوضع الوظيفي) والعقوبات الإدارية / الجنائية المطبقة في حالات الإقامة والعمل غير النظاميين )
- الإجراءات و الحقوق في قضايا التوقيف والاحتجاز (والتحقيق) خاصة الحق في الاستعانة بمحام )
- اتفاقيات الهجرة والعمل والضمان الاجتماعي القائمة بين الدول.

- حقوقهم العمالية وآليات طلب التفتيش أو الإبلاغ عن انتهاكات حقوق العمال.
- السياسات والبرامج والآليات المتاحة للعمال المهاجرين للوصول إلى العدالة العمالية.
- مصادر المساعدة المتاحة.
- المنظمات غير الحكومية التي تقدم الدعم والمشورة وإمكانية الوصول إلى التعليم والضمان الاجتماعي والخدمات الأخرى للمهاجرين.
- برامج تنظيم الهجرة وإجراءات ومتطلبات هذه البرامج.

### يمكن توزيع هذه المعلومات من خلال:

- الحملات الإعلامية.
- القنصليات المتنقلة.
- القنوات التلفزيونية الوطنية والمحلية ومحطات الإذاعة والصحف.
- صفحات الانترنت الخاصة بالقنصلية والمنظمات المتعاونه معها.
- الأعياد الوطنية والمعارض الثقافية والصحية ، الأماكن التي يتجمع فيها عدد كبير من المهاجرين) الحدائق ، مجتمعات معينة (
- الأنشطة الاجتماعية والتدريبية التي تنظمها القنصلية.

- الأنشطة التي تنظمها مجتمعات المغتربين.
- وسائل التواصل الاجتماعي الشائعة بين المهاجرين) خاصة الشباب (

#### 4. تعزيز التوظيف العادل والأخلاقي للعمالة على أساس المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية للتوظيف العادل من خلال:

- تشجيع توقيع اتفاقيات العمل الثنائية التي تشمل استشاراتهم منظمات العمال وأصحاب العمل لتطويرها.
- تسجيل ومراقبة وكالات التوظيف الخاصة وعقود العمالة المهاجرة
- إنشاء شبكات بين القنصليات في نفس المنطقة.

#### 5. حماية حقوق وظروف عمل العمال المهاجرين ، ويشمل ذلك:

- التحقق من ظروف العمل عند وجود اتفاقيات عمل مع الدولة المستقبلية. يمكن تطوير البروتوكولات وقوائم المراجعة لهذا الغرض.
- زيارة أماكن العمل التي تتواجد بها أعداد كبيرة من العمالة الوافدة مثل المزارع بالتنسيق مع سلطات تفتيش العمل الوطنية. يمكن استخدام هذه الزيارات لتزويد المهاجرين بالمشورة والمعلومات حول حقوقهم.

- تقديم المساعدة القانونية وتمثيل المهاجرين في الإجراءات القضائية.
- التنسيق مع جهات العمل لحل النزاعات وغيرها من القضايا.
- إنشاء قنوات آمنة للإبلاغ عن حالات الاتجار / الاستغلال) الخطوط الساخنة ، تطبيقات الهاتف المحمول

## 6. تقديم المشورة أثناء عمليات العودة إلى الوطن و / أو العودة عند انتهاء عقد

### العمل ، في مجالات مثل:

- الإجراءات القانونية.
- دفع ثمن تذاكر الطيران.
- توفير سبل الإتصال مع بلد العودة وتوفير المعلومات حول مصادر المساعدة في العثور على عمل.

## 7. تنمية العلاقات مع مجتمعات المهاجرين من

### أجل:

- بناء الثقة وإبلاغهم بالأعمال والخدمات التي تقدمها القنصلية
- دعم اندماج المهاجرين ، خاصة إذا كان السكان منتشرين على نطاق واسع وهناك عدد قليل من المكاتب القنصلية لتغطية الإقليم جغرافيا.
- تحديد المشاكل التي يواجهها المهاجرون بشكل أفضل وتعديل الخدمات المقدمة لتلبية الاحتياجات المتغيرة.

8. تشمل بعض الخدمات الإضافية التي يمكن للقنصلية تقديمها ، والتي تمكن المكتب أيضا من الاحتفاظ بسجل للعمال المهاجرين ، ما يلي:

- إنشاء سجل قنصلي يسجل فيه الأشخاص الذين يدخلون سوق العمل.
- إنشاء بطاقات هوية قنصلية كوسيلة إضافية للحماية ، والتي ستمكن من المراقبة في حالة الطوارئ أو في الظروف الخاصة

حيث تعمل نسبة كبيرة من المهاجرين كعمالة منزلية ، من المهم وضع استراتيجيات لتعريفهم بما يلي:

- الجمعيات أو النقابات المتواجدة للعمال المنزليين.
- برامج وآليات الإبلاغ عن حالات العنف والتحرش في العمل.
- البرامج والمنظمات التي توفر الحماية.
- الحقوق المتعلقة بالأمومة ( إجازة الولادة ، الحق في وقت الرضاعة ، منع الفصل بسبب الحمل و أمور أخرى )
- خدمات رعاية الأطفال المتوفرة.



**9. المساهمة في تحديد الفرص المتاحة  
للمهاجرين داخل سوق العمل ، والتي  
سوف تتطلب:**

- تحديد الطلب على العمالة في الدولة المضيفة .
- نشر المعلومات حول احتياجات سوق العمل في الدولة المضيفة .
- تعزيز عمليات التوظيف مع حماية حقوق العمال المهاجرين .
- تحديد الشركات والقطاعات التي توظف العمالة وتبادل تلك المعلومات .

**01. المساهمة في تحسين سياسات ومعايير  
الهجرة في بلد المنشأ ، والتي تشمل:**

- تنظيم المعلومات المفيدة لتقديم ملاحظات حول سياسة الهجرة الوطنية في مجال العمل ، حسب الجنس .
- تعزيز و تطوير سياسات الهجرة في ظل نهج حقوق الإنسان الذي يراعي الفوارق بين الجنسين .

- تعزيز تبادل المعلومات والتنسيق بين البلدان المضيفة والبلدان لأصل
- تعزيز الحوار الاجتماعي حول موضوع الهجرة أو التنظيم أو المشاركة في المنتديات حول هذا الموضوع أو أنواع أخرى من أنشطة التحليل والمناقشة .
- تشجيع التصديق على الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف الخاصة بالعمال المهاجرين.
- إقامة شراكات مع شركات التوظيف الأخلاقية
- وأصحاب العمل وتقديم دورات تدريبية لموظفي الموارد البشرية حول معايير التوظيف والتوظيف الأخلاقي .
- المشاركة في النقاشات الإقليمية والدولية حول مواضيع الهجرة.



