

رئیس عمومی اداره مهاجرت در انتقاد از خود : "منابع هنگفت برای کنترل"

دو سال قبل اداره مهاجرت با تفریط به دنبال انحراف ناچیز از شرایط اجازه کار شد و اکنون رئیس عمومی اداره مهاجرت میکائیل ریبینویک از روش اداره خود انتقاد مینماید . او در یک گفتگو با خبرنگار روزنامه سوینسکا داگبلادت ( SVD) میگوید که منابع بسیار زیاد صرف کنترل تفریط آمیز گردید که این خود یک دلیل برای انتظار طولانی محسوب میگردد.

میکائیل ریبینویک سال گذشته بحیث رئیس عمومی اداره مهاجرت مقرر شد . او در خزان سال گذشته بحیث سرپرست اداره مهاجرت ایفای وظیفه می نمود.



### Ebba Blume

گزارش و ارزیابی روزنامه سوینسکا داگبلادت ( SVD) پیرامون اخراج افراد تحصیلکرده با فن آورمسلکی هم نارضایتی و هم مناظره هایی در مورد اینکه اداره مهاجرت چگونه به درخواست های اجازه کار برای افراد تحصیلکرده و متخصص در عرصه تکنولوژی اطلاعاتی ( IT) رسیدگی مینماید گردید . از جمله اینکه استفاده کمتر از رخصتی های با معاش ( semester) و یا اینکه کارفرمای سابقه در گرفتن بیمه ها سهل انگاری نموده و این دلیلی شده برای تصمیم گیری غرض دیپورت همچو افراد .

اکنون میکائیل ریبینویک ( Mikael Ribbenvik) رئیس عمومی اداره مهاجرت از خود انتقاد مینماید که اداره مهاجرت طی دو سال اخیر منابع بسیار بزرگ را صرف یافتن نقایص تفریط آمیز شرایط اجازه کاری نموده که در نتیجه سبب طولانی شدن زمان بررسی درخواست های اقامت بر اساس کار گردیده است .

او فکر میکند که اینهم عواقب قوانینی است که در بسیاری قضایا، غیر متناسب میباشد. او علاوه مینماید که عقیده او و یا دیدگاه دیگران در بررسی قضایای عدلی دخیل و مناسب نمی باشد و اضافه میکند که یک حکم محکمه مافوق مهاجرتی که حیثیت خط مشی را داشته و دو سال قبل صادر گردید سبب شد که اداره مهاجرت به این شیوه کار نماید.

پرسش خبرنگار ، به کدام شیوه ؟

رئیس اداره مهاجرت : در حکم [محکمه مافوق مهاجرتی] گفته میشود که کوچکترین انحراف در هر ماه میتواند عواقبی را برای مستخدم ببار بیاورد. بعد از صدور این حکم ، اداره مهاجرت به سوابق متقاضی کار (مستخدم) پیرامون تقاضای اجازه کار و اجازه اقامت در هر ماه نگاه نموده است. برای این کنترل شدید منابع بزرگ تخصیص یافت. این استراتژی آگاهانه اداره مهاجرت نبوده بلکه در نتیجه حکم [محکمه مافوق مهاجرتی] و یا محکمه عالی در امور مهاجرت [بوده است]. ما اینرا طوری تفسیر نمودیم که کوچکترین انحراف از شرایط کاری دلیلی میگردد که بر اساس آن نباید اجازه [کار و اقامت] صادر گردد.

اماتصویری که میکائیل ربینویک ارائه میدهد توسط همه (حقوقدانان) مورد قبول قرار نمیگیرد. تعداد زیاد حقوقدانان که خبرنگار روزنامه سوینسکا داگبلادت همرایشان صحبت کرده میگویند که حکم [محکمه مافوق مهاجرتی] نباید بشکلی که اداره مهاجرت آنرا تفسیر مینماید، تفسیر شود و بخصوص اینکه حکم محکمه در مورد فردی است که شرایط معیشت را پوره نکرده و هیچ چیزی بطور مشخص در مورد خطاها در بیمه گفته نشده است. بنابراین، آیا این تفسیر اداره مهاجرت میباشد؟

میکائیل ربینویک میگوید: "ما چنین تفسیر نمودیم که کوچکترین انحراف از شرایط کاری دلیلی میباشد که اجازه [اجازه کار و اقامت] صادر نگردد. اگر ما تفسیر نادرستی از حکم محکمه مینمودیم در اینصورت محکمه در امور مهاجرت از فیصله ما حمایت نمی نمودند".

تعداد زیاد حقوقدانان میگویند که شما توجه به پرنسیپ تناسب که در قانون اتباع خارجی درج است و برطبق آن جزاها نباید غیر متناسب با تخطی از قانون باشد، توجه ندارید؟

پاسخ : تا سال 2015 تمام تصامیم ما بر اساس ارزیابی متناسب اتخاذ میگردید. در انوقت ما به این سوال نگاه مینمودیم که " آیا شرکت قادر به تامین شرایط کاری خواهد بود؟".  
اماسپس بر اساس حکم رهنمودی { محکمه مافوق مهاجرتی } سوابق شرایط کاری را به بررسی گرفتیم .

اقدامات اداره مهاجرت به دلیلی نقض کنوانسیون اروپایی نیز انتقاد میگردد زیرا این کنوانسیون از حریم زندگی خصوصی افرادی که در سویدن کار و زندگی مینمایند حمایت میکند.

میکائیل رینویک :

- کنوانسیون اروپایی جز قوانین سویدن محسوب شده و محکمه های مهاجرت در تصامیم شان از آن پیروی مینمایند. محکمه های سویدن از فیصله های ما حمایت مینمایند و این بدین اساس ما از قوانین جاری تفسیر درست مینماییم .

روزنامه : کارمند(مستخدم) ماهر و مسلکی بنابر اشتباهات ناچیز کارفرما از سویدن اجراج میگردد . آیا قضاوت تان گاهی نامعقول نمیشد ؟

میکائیل رینویک میگوید: وقتی یک فیصله غیر معقول پنداشته میشود که اداره خلاف طرز العمل محکمه مافوق مهاجرتی عمل نماید . صرف نظر از اینکه من چگونه فکر میکنم، من نمیتوانم قوانین را تغییر دهم . هر زمانی ما انحرافی را از شرایط کاری دریافت نماییم موظف به اجرای حکم محکمه مافوق مهاجرتی میشویم.

او ادامه میدهد :

ما سعی میکنیم که با تمام توانایی از قوانین جاری پیروی نماییم . بسیاری فکر میکنند که این پیروی مربع شکل { انعطاف ناپذیر } است و ما باید یک گام به عقب گذاشته در تصامیم خود قضاوت های معقول اتخاذ نماییم . من یک فرد متفکر ام و میتوانم ببینم که نتایج برخی تصامیم خیلی عجیب و غریب است. اما این بدین معنی نیست که نظریات شخصی من بالای چوکات مقررات تاثیر بگذارد.  
اداره مهاجرت خود تصمیم میگیرد که چگونه انحرافات { از شرایط کاری } را جستجو و کنترل نماید .

آیا عاقلانه به نظر نمیرسد که شما منابع زیاد از پول مالیه دهندگان را بمنظور ارزیابی سوابق ( ماسبق ) ماه به ماه و چند سال بدنبال کوچکتترین انحراف در شرایط استخدام کارمند( مستخدم ) مصرف میکنید؟

میکائیل رینویک : منابع هنگفت ووقت زیاد بدین شکل فعالیت های کنترولی و پیگیری

تقریباً آمیز بمصرف میرسد . این هم یکی از دلایل انتظار طولانی و مدت طولانی برای بررسی اجازه کار ( مجوز کار ) میباشد. ازینرو من در طرح اقدام ملی که برای حکومت در آغاز سال روان ارایه کرده ام ، پیشنهاد شده که ما بعوض آن کنترولهای براساس نشان (indikationsbaserade kontroller) انجام دهیم . این بدین معنی که ما آنده دوسیه هاپرا بازرسی خواهیم نمود که نادرست به نظر میرسند .

بطور مشخص به چی معنی است ؟

پاسخ : میگوییم که ما ، درآمد یک شخص با آگاهی درآمد دوساله { از اداره مالیات } را نگاه میکنیم و می بینیم که معاش ها تقریباً یک کمی از حد معین تجاوز کرده کنترول متذکره نشان میدهد که مستخدم معاش پائین تر نمیگیرد و ما نیازی نخواهیم داشت که معاش هر ماه وی را ارزیابی کنیم . و اما اگر معاش در مرز حدمعمول قرار داشته در آنصورت ما آنرا ارزیابی خواهیم نمود و امکان دارد که کمبودهای ناچیز را دریافت کنیم. در اینحالت قضاوت ما براساس شیوه سابق خواهد بود . تفاوت در این است که ما منابع خود را در آنجایی که مفید اند بمصرف خواهیم رساند. اکنون تصمیم در مورد شیوه جدید کار اتخاذ شده است اما پیاده سازی تغییرات به زمان نیاز دارد.

آیا شما شخصا زیر تاثیر این بحث ها قرار گرفته اید؟

پاسخ: میکائیل رینویک میگوید که بلی ، واضح است که من زیر تاثیر شدید قرار میگیرم . ازینرو من یک گروپ رفرینس را ایجاد کرده که چگونه کار هارا بهتر بسازیم و چگونه شیوه کار را تغییر دهیم .

ارزیابی روزنامه سوینسکا داگبلادت ( Svd ) پیرامون "دیپورت افراد ماهرو ورزیده " نشان میدهد که طی دو سال تعداد پاسخ های منفی به درخواستی اجازه اقامت دایمی برای مستخدمین با تحصیلات عالی در بخش فن آوری و کمپیوتر بطور چشمگیر افزایش یافته است .

دلایل تصامیم اخراج ها میتواند این باشد که مستخدم رخصتی با معاش کمتری گرفته و مصروف پروژه های کاری در خارج از سویدن بوده ویا اینکه کارفرما ها در قسمت اخذ بیمه تعلل نموده اند .

در سال 2018 در قانون تغییراتی بعمل آمد مبنی بر اینکه شرایط کاری برای مستخدمین اتباع خارجی نباید نسبت به مستخدمین اتباع سویدن که در قرارداد کلکتیف ( دسته جمعی ) ویا طرزالعمل در همان کسبه و رشته تسجیل شده ، بدتر باشد. برای اینکه یک فرد تبعه خارج اتحادیه اروپا بتواند شرایط کاری را برای صدور اجازه کاری در سویدن پوره کند ،



او در ادامه میگوید

- وقتی شخص این امکان را داشته باشد که از میان همه کشور های جهان یکی را انتخاب کند، انتخاب آمدن به سویدن تصمیم خیلی بزرگی است. در این انتخاب عدم اطمینان در این مورد که آیا شخص میتواند در سویدن باقی بماند میتواند نقش عمده داشته باشد.

خانم Charlotte Olsson متخصص سیاست تجاری در اتاق های تجارت در استکهلم نیز به این باور است که اخراج اشخاص مسلکی از سویدن بالای شهرت این کشور تاثیر میگذارد.

- این یک پیامد طبیعی بوده و شرکت ها موسسات نیز از این بابت مشوش میباشند. ما آن اشخاص مسلکی را از کشور اخراج میکنیم که به آنها وابسته ایم.

تلخیص و ترجمه از احمد ضیا دانش

منبع

...<https://www.svd.se/expert-utvisningarna-paverkar-sveriges-r>

در همین ارتباط بخوانید

...<http://www.afghanha.se/.../%D9%81%D8%B1%D8%AF%DB%8C-%DA%A9%D>



در همین رابطه در لینک زیر بخوانید :

<http://www.afghanha.se/2017/07/22/%D9%81%D8%B1%D8%AF%DB%8C-%DA%A9%D9%87-%D8%A7%D8%B2-%D8%B1%D8%AE%D8%B5%D8%AA%DB%8C-%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D8%A8%D8%A7->

[%D9%85%D8%B9%D8%A7%D8%B4-%DA%A9%D9%85%D8%AA%D8%B1-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%81%D8%A7%D8%AF/](#)

## فردی که از رخصتی های با معاش کمتر استفاده کرده بود - اکنون با خطر اخراج از سویدن روبرو است

عثمان آصف هفت سال قبل از پاکستان به سویدن آمد. نامبرده دارای تحصیلات عالی بوده و در سویدن دارای کار و خانواده میباشد. اما عثمان آصف اکنون با خطر اخراج از سویدن روبرو میباشد زیرا او از رخصتی های با معاش (تعطیلی با حقوق) خیلی کم استفاده کرده است.

عثمان آصف هفت سال قبل برای گرفتن ماستری در رشته کامپیوتر ساینس در Mälardalens Högskola در شهر Västerås وارد سویدن گردید. او چهار سال قبل در Sellbranch در استکهلم که یک شریک رسمی شرکت های yahoo, Twitter و Dailymail.com در شمال میباشد به کار آغاز نمود. اکنون او در یک پروژه Yahoo سرگرم کار میباشد. عثمان از دواج نموده و دارای دو فرزند - یک دختر هشت ساله و یک پسر چهار ساله میباشد که در سویدن تولد شده است.

در این او آخر او میخواست برای دریافت اجازه اقامت تقاضا نماید ولی در عوض با یک فیصله تکان دهنده اداره امور مهاجرت روبرو شد: تصمیم مبنی بر اخراج او از سویدن. دلیل تصمیم اداره امور مهاجرت اینست که او از رخصتی های با معاش خیلی کم استفاده کرده است. او در جریان سال گذشته صرفاً 9 روز مرخصی گرفته و 21 روز دیگر مرخصی اش را ذخیره کرده بود. البته این کار در نتیجه تفاهم دو جانبه بین او و اداره کارش صورت گرفته بود. او در این مورد میگوید: ما این موضوع را با اتحادیه صنفی و همچنان اداره مالیه در میان گذاشته بودیم که آنها نیز از توافق شان در این مورد به ما اطلاع داده بودند. هر چند اکنون اداره کار او حاضر به پرداخت جریمه از بابت بروز اشتباه مذکور است اما با آنها عثمان با تهدید اخراج از سویدن همچنان روبرو میباشد.

به باور Fredrik Sellgren مدیر عامل Sellbranch عثمان آصف یک شخص کلیدی و مهم برای موسسه آنها میباشد.

- او برای ما خیلی با ارزش است. قابلیت و دانش او در Yahoo در سویدن وجود ندارد. همچنان شرایط کاری او خیلی بهتر از آنست که به باور طرفین بازار کار، کمترین شرایط پنداشته میشود. آقای Fredrik Selgren در ادامه میگوید که اخراج عثمان از سویدن برای شرکت آنها خیلی گران تمام شده و این موضوع برای بازار کار در سویدن نیز بد خواهد بود.

- برای کارفرمایان (موسسات) شرایط خیلی مشکلی گذاشته میشود تا درست عمل کنند. اما در این مورد که درست چیست، به کارفرمایان (موسسات) چیزی گفته نمیشود و آنها نخست زمانی این مطلب را میدانند که چیزی واقع شده باشد.

به باور Clarend Crafoord رئیس اداره Centrum för rättvisa یا “مرکز عدالت و انصاف” در این او آخر افرادی زیادی به دلایلی مشابه مانند عثمان حکم اخراج از سویدن را دریافت کرده اند. نامبرده در این مورد به روزنامه سوینسکا داگبلادت (Svd) چنین میگوید “اکثریت افرادی که نزد ما مراجعه میکنند به این دلیل حکم اخراج از سویدن را دریافت کرده اند که آنها از رخصتی با معاش خیلی کم استفاده کرده اند”.

خانم Alexandra Elias گزارشگر مطبوعاتی اداره امور مهاجرت به روزنامه Svd گفته است که در مورد قضیه مورد بحث نمیتواند صحبت کند.

او به طور کل به آن قانون کار اشاره میکند که شامل شرایط و مقرراتی میشود که در هنگام صدور اجازه کار مطابق آن عمل میگردد.

کارفرما صرفاً زمانی میتواند اجازه کار را پیشنهاد کند که همه شرایط و حقوق مراعات شده باشد. سپس همین موضوع یعنی تکمیل همه شرایط، در هنگام صدور اجازه اقامت توسط اداره امور مهاجرت بازرسی میگردد.

به گفته Alexandra Elias برای آن که اجازه کار قابل اعتبار شناخته شود باید شکل استخدام در برگیرنده همه شرایطی باشد که نظر به مواد قانون مشخص ساخته شده است. مثلاً “مصونیت استخدام” Anställningsskydd و یا هم مرخصی با معاش (Semester). او در ادامه میگوید قانون به یک کارفرما این حق و امکانرا نمیدهد که بعد از وقوع اشتباه بتواند اشتباهات اشرا در قراردادی که با یک فرد داشته است اصلاح کند.

اما چرا در چنین حالات شخص کارمند به جای کارفرما جزا میبیند، زیرا در واقع این کارفرما است که شرایط برایش گذاشته شده است؟

خانم Alecandra Elias میگوید اداره امور مهاجرت این سوال را با دولت مطرح نموده و گفته است که پی آمد های این قانون باعث میگردد تا شخص کارمند (استخدام شده) به شدت متضرر گردد.

در مواردی مشابه به قضیه عثمان اداره امور مهاجرت به یک “قضیه رهنمون” محکمه امور مهاجرت (2015:11) اشاره میکند. در آن قضیه تقاضا تمديد اجازه اقامت یک شخص به آن دلیل رد گردیده بود



که نامبرده در جریان یک مدت زمان نتوانسته بود شرط اخذ معاش ماهانه 13000 کرون را پوره کند. (یعنی برای او کمتر از 13000 کرون معاش داده بود).

اما این فیصله محکمه کاملاً به یک چیزی دیگر ارتباط میگیرد. آیا شما نمیخواهید تا قانون را به یک شکل خاص تفسیر کنید؟

خانم Alecandra Elias در پاسخ به این سوال میگوید

- نخیر، این حکم محکمه به این موضوع ارتباط میگیرد که شخص باید در جریان همه مدت زمان (اعتبار قرارداد) شرایط مندرج قانون کار را تکمیل کرده باشد.

اما به باور Jan Södergren که یک وکیل است ارجاع اداره مهاجرت به قضیه مذکور بر بنیاد ضعیف و شکننی استوار است.

او میگوید :

اداره امور مهاجرت در هر موردی که در آن تخطی از قانون اتباع بیگانه به چشم بخورد به قضیه مذکور استناد مینماید تا باشد بدین وسیله هر مورد تخطی به دریافت جواب رد بینجامد. البته اینکه تخطی مذکور چقدر ناچیز و کوچک باشد، تفاوتی نمی کند. اما او تاکید میکند که قضیه مذکور ارتباط میگرد به کسی که نتوانسته بود شرایطی را که برای امرار معیشت گذاشته شده بود تکمیل نماید. اما تا جایی که قضیه به عثمان آصف ارتباط میگیرد برای آن دانش و مهارتی که او دارد نه تنها در بازار کار در سویدن بلکه در کشور های دیگر نیز تقاضا وجود دارد. به او حتی پیشنهاد کار در کشور های دنمارک و ناروی نیز صورت گرفته است. او میگوید “اما من در سویدن زندگی را اساس گذاشته ام و فکر میکنم برای باقی ماندن در اینجا تلاش نمایم”.

### مقررات اجباری در مورد مرخصی ( رخصتی با معاش ) ( semester )

قانون در مورد مرخصی دارای چندین مقرره اجباری در مورد مرخصی با معاش میباشد. یک کارمند یا شخص استخدام شده باید در جریان یک سال حداقل بیست روز رخصتی با معاش بگیرد. البته این مرخصی باید با پرداخت پول به همراه باشد. (یک شخص تازه استخدام شده که صرفاً مستحق مرخصی بدون معاش میشود مجبور نیست که حتماً برای رخصتی تقاضا کند). شما میتوانید که یک تعداد از روز های مرخصی با معاش تان را برای سال های بعدی ذخیره کنید. حق ذخیره کردن مرخصی نظر به مواد مندرج قرارداد جمعی بین اتحادیه صنفی و کارفرما یعنی (Kollektivavtal) اندکی متفاوت میباشد.

نظر به قانون شما میتوانید بر علاوه مرخصی اصلی 20 روزه تان، روز های دیگر را نیز ذخیره کنید، البته به طور اعظم برای مدت پنج سال. شما میتوانید مرخصی را به طور اعظم برای مدت پنج سال ذخیره کنید و بعد از آن باید از مرخصی تان استفاده کنید. شما نمیتوانید در همان سالی مرخصی تان را ذخیره کنید که در آن سال از روز های قبلاً ذخیره شده میخواهید استفاده کنید.

اگر شما شامل «قرارداد جمعی اتحادیه صنفی و کارفرما» یا Kollektivavtal میشوید و هرگاه بیشتر از 25 روز مرخصی با معاش دارید در آن صورت شما میتوانید با تفاهم با کارفرما (اداره کار تان) حتی همان روزها را نیز ذخیره کنید.

#### **افراد ذیل میتوانند چهار سال بر اساس اجازه کار در سویدن باقی بمانند**

فردی که تبعه یک کشوری خارج از اتحادیه اروپا میباشد و میخواهد در سویدن کار کند معمولاً به اجازه کار نیازمند میباشد. برای آنکه بتوان اجازه کار را بدست آورد باید شخص بتواند شرایطی که برای امرار معیشت وجود دارد را تکمیل کند. یعنی طوری کار کند که معاش ماهانه اش، قبل از پرداخت مالیه، برابر باشد با 13000 کرون .

همچنان کارفرما (اداره استخدام کننده) باید بخواهد که در هنگام استخدام با او بیمه مریضی، بیمه زندگی، بیمه مصونیت و همچنان بیمه تقاعد را امضاء کند.

اجازه کار برای مدت دو سال اعتبار دارد. زمانی که شخص برای تمدید آن تقاضا میکند اداره امور مهاجرت بررسی میکند تا در جریان دو سال گذشته همه شرایط کاری تکمیل شده باشد. شخص میتواند برای مدت چهار سال با اجازه کار (در سویدن) زندگی کند. سپس او میتواند برای اجازه اقامت دائمی تقاضا نماید.

فردی که به درخواست اش برای اجازه کار جواب رد بدست میآورد میتواند مستقیماً بعد از خارج شدنش از سویدن برای اجازه کار مجدداً تقاضا نماید. اما معمولاً بررسی تقاضانامه ها زمانی زیادی را در بر میگیرد.

ترجمه: احمد ضیا دانش

منبع خبر

[www.svd.se/han-hotas-med-utvisning\\_for-att-han-tog-for-lite-semester](http://www.svd.se/han-hotas-med-utvisning_for-att-han-tog-for-lite-semester)