



Kingdom of the Netherlands

PROSPECTS

منظمة
العمل
الدولية



دور منظمات الأعمال وأصحاب العمل في تعزيز اندماج اللاجئين في سوق العمل

الممارسات الجيدة في كولومبيا وألمانيا وتركيا وأوغندا

◀ دور منظمات الأعمال وأصحاب العمل في تعزيز اندماج اللاجئين في سوق العمل

الممارسات الجيدة في كولومبيا وألمانيا وتركيا وأوغندا

تتمتع منشورات مكتب منظمة العمل الدولية بحق النشر بموجب البروتوكول رقم (2) من الاتفاقية العالمية لحقوق النشر، وعلى الرغم من ذلك، يمكن نسخ مقتطفات قصيرة منها دون إذن، بشرط الإشارة إلى المصدر. فيما يخص حقوق النسخ أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب إلى هيئة النشر التابعة لمنظمة العمل الدولية) الحقوق والترخيص (مكتب منظمة العمل الدولية، CH-1211 جنيف 22، سويسرا، أو عبر البريد الإلكتروني rights@ilo.org): والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى المنظمات التي لها حقوق النسخ أن تنتج نسخاً وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض، ويمكن زيارة الموقع الإلكتروني www.iffro.org للاطلاع على المنظمات التي لها حقوق النسخ في بلدك.

ISBN: 9789220384800	(الإنجليزية، PDF)
ISBN: 9789220385678	(الفرنسية، PDF)
ISBN: 9789220385685	(الإسبانية، PDF)
ISBN: 9789220386323	(العربية، PDF)

لا تعني التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، والتي تتوافق مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض المواد فيها تعبيراً عن أي رأي من جانب مكتب منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالوضع القانوني لأي بلد، أو منطقة أو إقليم، أو سلطاتها، أو فيما يتعلق بترسيم حدودها.

تقع مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات والدراسات وغيرها من المساهمات الموقعة على عاتق مؤلفيها وحدهم، ولا يشكل النشر مصادقة من مكتب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة بها. لا تعني الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية مصادقة مكتب منظمة العمل الدولية عليها، ولا يعتبر عدم ذكر شركة أو منتج تجاري أو عملية معينة علامة على الرفض.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: www.ilo.org/publns وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية
ص. ب. 4088 - 11، رياض الصلح 1107 - 2150
بيروت، لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

المحتويات ◀

1	1: مقدمة
3	2: دراسات الحالات القطرية
5	كولومبيا
6	ألمانيا
8	تركيا
12	أوغندا
14	3: الخاتمة
18	المراجع

الصندوق ◀

13	الاعتراف بمهارات اللاجئين وتعزيز الكفاءة اللغوية
----	--

شكر وتقدير

أعدت هذه الدراسة الموجزة كجزء من الشراكة من أجل تحسين آفاق المرشدين قسراً والمجتمعات المضيفة بروسبكتس (آفاق) بدعم من حكومة هولندا. ونسعى آفاق، إلى تحسين فرص حصول اللاجئين والمجتمعات المضيفة على العمل والتعليم والحماية، وتنفيذها المؤسسة المالية الدولية، ومنظمة العمل الدولية، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، والبنك الدولي.

وقام جاي - هي تشانغ، وهو كبير موظفي البرامج والعمليات في مكتب أنشطة أصحاب العمل التابع لمنظمة العمل الدولية، بتنسيق التطوير الشامل لهذه الدراسة الموجزة. وقدم فريق من المتخصصين في مكتب أنشطة أصحاب العمل، بما في ذلك لويس غونزاليس وفريد حجازي وكريستيان هيس وغاري رينهارت وباولو سالفاي الدعم في الاتصال مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية (EBMOs) وقاموا بمراجعة الدراسة. وقدم نيكولاس غريسوود وفاطمة كايا إرغاني التوجيه والدعم من برنامج آفاق التابع لمنظمة العمل الدولية. وقام جوليان شفايتزر، وهو مستشار وخبير مستقل في تنمية القطاع الخاص وإدراج اللاجئين في سوق العمل، بتأليف هذه الدراسة الموجزة وإجراء مقابلات شبه منظمة مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية.

تعرب منظمة العمل الدولية عن تقديرها العميق لممثلي منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في كولومبيا وألمانيا وتركيا وأوغندا وكذلك لممثلي غرفة التجارة الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل الذين خصصوا وقتاً للمشاركة في المقابلات مع المستجيبين الرئيسيين ولمشاركتهم وخبراتهم، وأراءهم القيمة.

قائمة بالحروف الأولى والمختصرات

الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا	ANDI
الوزارة الاتحادية للاقتصاد وحماية المناخ	BMWK
الاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل	BDA
الرابطة الاتحادية للصناعة الألمانية	BDI
إطار الاستجابة الشاملة للاجئين	CRRF
اتحاد غرف الصناعة والتجارة الألمانية	DIHK
اتحاد النقابات الألمانية	DGB
منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية	EBMO
اتحاد أصحاب العمل المصريين	FEE
اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين	FUE
الميثاق العالمي بشأن اللاجئين	GCR
غرفة صناعة غازي عنتاب	GSO
المعهد المهني العائد لغرفة صناعة غازي عنتاب	GSOMEN
غرفة تجارة غازي عنتاب	GTO
منظمة العمل الدولية	ILO
الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل	TISK
رابطة مالكي الفنادق في أوغندا	UHOA
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية	USAID
الرابطة المركزية للحرف اليدوية الألمانية	ZDH

المصطلحات

تهتم هذه الدراسة الموجزة حصراً بإدماج اللاجئين وغيرهم من المشردين قسراً في سوق العمل.

- تعرف اتفاقية عام 1951 الخاصة بوضع اللاجئين "اللاجئ" بأنه شخص فر من الحرب أو العنف أو النزاع أو الاضطهاد وعبر الحدود الدولية للعثور على الأمان في بلد آخر.
- "المشردون قسراً" هم أولئك الذين اضطروا إلى مغادرة بلدهم لغير الأسباب المذكورة أعلاه - كارثة أو تغير المناخ على سبيل المثال. من أجل غرض هذه الدراسة الموجزة ، يعتبر الفنزويليون المشردون في الخارج مندرجين ضمن هذه الفئة.¹
- لتسهيل قراءة هذه الدراسة الموجزة، سيتم استخدام كلمة "لاجئ" كمصطلح شامل يشمل كلتا المجموعتين من الناس، أي "اللاجئين" و "المشردين قسراً".

1 على الرغم من أن كولومبيا تعترف بمعظم الفنزويليين الموجودين داخل حدودها كمهاجرين، فمن المرجح أن يكون العديد من الفنزويليين الذين غادروا البلاد لاجئين على النحو المحدد في اتفاقية عام 1951 الخاصة بوضع اللاجئين. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الغالبية العظمى من الذين شردوا قسراً من فنزويلا ينطبق عليهم تعريف اللاجئين الوارد في إعلان كارتاخينا لعام 1984 بشأن اللاجئين، الذي يضيف إلى تعريف اللاجئين بأنهم «الأشخاص الذين فروا من بلادهم بسبب تعرض حياتهم أو أمنهم أو حريتهم للتهديد من خلال العنف المعمم، أو العدوان الأجنبي، أو النزاعات الداخلية، أو الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان أو غيرها من الظروف التي تخل بالنظام العام بشكل خطير».

المخلص التنفيذي

مع وجود أكثر من 84 مليون شخص مهجر قسرياً في جميع أنحاء العالم (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين 2021)، لم تكن هناك قط لحظة أنسب وأحسن توقيتاً لكي تتخذ منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية إجراءات لتعزيز إدماج اللاجئين في سوق العمل. وسواء في سياق أزمة اللاجئين السوريين، أو النزوح الفنزويلي، أو النزوح المطول والمتعدد الطبقات في شرق ووسط أفريقيا، تقوم منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في جميع أنحاء العالم باستحداث نهج مبتكرة لإدماج اللاجئين في سوق العمل.

تسلط هذه الدراسة الموجزة الضوء على الدور الذي يمكن أن تؤديه منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في تعزيز إدماج اللاجئين في سوق العمل. ويعرض التقرير الممارسات المفصلة التي تتبعها منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في كولومبيا وألمانيا وتركيا وأوغندا، وكيف عملت هذه المنظمات مع أعضائها والحكومة ومنظمات العمال والجهات المعنية الأخرى لتسهيل إدماج اللاجئين في سوق العمل في ستة مواضيع تتعلق بأفضل الممارسات.

1. مناصرة سياسات قائمة على الأدلة. ويتمثل الدور الرئيسي لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في مساءلة الحكومات عن فعالية سياساتها المتعلقة باللاجئين والضغط من أجل وضع أطر تنظيمية تتسم بالشفافية وسهولة الامتثال لها، والتي توفر فرصاً متكافئة لجميع الأعمال التجارية. ومع ذلك، غالباً ما يفتقر صانعو السياسات إلى المعلومات والبيانات لاتخاذ قرارات مستنيرة. وفي أحيان أخرى قد لا يأخذ صانعو السياسات في اعتبارهم الكامل تأثير سياسات اللاجئين على مجتمع الأعمال والعمال. في مثل هذه الحالات، من الضروري أن تشارك منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية بفعالية مع صانعي السياسات والضغط من أجل مصالح أعضائها.

2. تقديم دراسة جدوى للتوظيف والعمل مع اللاجئين. بعد إثبات حجة عمل قوية لتوظيف اللاجئين والعمل معهم أحد أهم الأشياء التي يمكن أن تقوم بها منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية لوضع الأساس لدمج اللاجئين في سوق العمل. ومع ذلك، تظهر الأدلة أن أصحاب العمل قد يترددون في البداية في توظيف اللاجئين لأنهم غير متأكدين من المساهمات التي يمكن أن يقدمها اللاجئون كموظفين. وتستطيع منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية أن تبرر إدماج اللاجئين في سوق العمل من خلال تحديد فرص الاستثمار في المناطق التي تستضيف اللاجئين، وتعزيز الروابط بين الأعمال التجارية التي يملكها اللاجئون والشركات المحلية، وتوضيح إمكانات الموارد البشرية للاجئين من خلال مشاريع تجريبية، من بين مشاريع أخرى.

3. التوفيق بين عمل اللاجئين واحتياجات أصحاب العمل. وللاستفادة من الإمكانات الاقتصادية لإدماج اللاجئين في سوق العمل، لا بد أن يتناسب العرض الجديد للعمالة الذي يوفره اللاجئون مع طلب أصحاب العمل على اليد العاملة. وكخطوة أولى، يجب فهم مهارات اللاجئين ومؤهلاتهم. غالباً ما يكون هذا مشروعاً معقداً وقد يثني أصحاب العمل عن توظيف اللاجئين. ويمكن لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية أن تحد من مستوى الشك لدى أصحاب العمل من خلال مبادرات مختلفة، تتراوح بين وضع نهج عملية لتقييم مهارات اللاجئين والاعتراف بها، وتوفير خدمات الوساطة العمالية.

4. تزويد أصحاب العمل بالدعم القانوني ودعم الموارد البشرية المستهدفين. في كثير من الحالات، يمتلك اللاجئون المهارات المناسبة، وأصحاب العمل على استعداد لتوظيفهم، ولكن الحواجز القانونية والتنظيمية الحاسمة تجعل عملية توظيف اللاجئين مرهقة ومكلفة. ويمكن لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية أن تدعم أصحاب العمل للإسراع بتوظيف اللاجئين وتوسيع نطاقه من خلال تدابير التدريب والتوعية التي توضح النظم القانونية المعقدة، وأن تنقح أيضاً سياسات الموارد البشرية لجعل عمليات التوظيف أكثر إنصافاً وغير تمييزية.

5. التقدير العلني للممارسات الجيدة لأصحاب العمل. يعتبر التقدير العلني نهجاً قوياً لإدارة الأداء. يمكن أن تستخدم منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية التقدير العلني كأداة لتشجيع ومدح أصحاب العمل الذين يتخذون تدابير ملموسة وفعالة لإدراج اللاجئين في قواهم العاملة. يمكن لأصحاب العمل الذين تم تقديرهم علناً من خلال الحصول على جائزة، وإدراجهم في قائمة أو ترتيب، وما إلى ذلك، أن يميزوا أنفسهم كشركات أخلاقية لا تسعى فقط إلى تحقيق أهداف ربحية ولكن أيضاً أهداف اجتماعية. وهذا بدوره قد يلهم أصحاب العمل الآخرين ليحذوا حذوهم.

6. الانخراط في التعاون الدولي. بالإضافة إلى العمل مباشرة مع أعضائها وشركائها الاجتماعيين، تعد منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية شركاء موثوق بهم للمجتمع الدولي. وهناك أمثلة عديدة على التعاون المثمر بين منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ووكالات الأمم المتحدة ومصارف التنمية والمنظمات غير الحكومية الدولية، تتراوح بين أنشطة البحث والأنشطة على مستوى المشاريع ووضع السياسات والاستراتيجيات.

مقدمة

في نهاية عام 2021، كان هناك أكثر من 84 مليون شخص مشرد قسراً على مستوى العالم – أكثر من أي وقت مضى في التاريخ الحديث (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين) 2021 . وتستضيف البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل الغالبية العظمى من المشردين قسراً، ولا تستضيف البلدان المرتفعة الدخل سوى 17 في المائة منهم (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين 2021) أكثر من نصف النازحين عبر الحدود تستضيفهم عشرة دول فقط ؛ وتعد ألمانيا وأوغندا وتركيا وكولومبيا من بين البلدان الخمسة الأولى وهي البلدان المضيفة المستهدفة في هذه الدراسة الموجزة. وبغض النظر عن مستوى التنمية الاقتصادية في البلدان المضيفة، فإنها تواجه تحديات كبيرة عندما تحاول إدماج اللاجئين في اقتصادها ومجتمعها. ويتمثل جزء أساسي من عملية الإدماج في تحقيق العمالة المنتجة. يعد الحصول على وظيفة وأن تصبح جزءاً من سوق العمل في مجتمع مضيف خطوة مهمة لاعتماد اللاجئين على أنفسهم ومساراً للإدماج الناجح. لكن من الناحية العملية، يبدو أن إيجاد عمل منتج هو عملية طويلة الأجل وصعبة بالنسبة لمعظم اللاجئين.

وتشير الأدلة المستقاة من الدراسة الاستقصائية التي أجراها الاتحاد الأوروبي للقوة العاملة في عام 2014 إلى أن اللاجئين استغرقوا في الماضي ما يصل إلى 20 عاماً للوصول إلى نفس معدلات العمالة التي حصل عليها الأوروبيون الأصليون . (إيفا ديغلر 2017) وبالطبع هذا ليس مفاجئاً. بالمقارنة مع مجموعات المهاجرين الأخرى، يميل اللاجئون إلى مواجهة صعوبات أكبر في العثور على عمل. وعادة ما يصلون وعندهم ارتباط ضعيف أو معدوم بالبلد المضيف وسوق عمله، وبسبب الطبيعة القسرية لهجرتهم، غالباً ما يفتقرون إلى الوثائق المناسبة لإثبات مستوى تعليمهم ومهاراتهم. بالإضافة إلى ذلك، وإلى جانب سعيهم إلى الحصول على عمل، من المرجح أن يتصارع اللاجئون مع أطر تنظيمية معقدة تمنعهم بحكم القانون وبحكم الواقع من الوصول إلى سوق العمل في البلد المضيف. في بلدان مثل اليونان، يُمنع اللاجئون من العمل لمدة ستة أشهر عند وصولهم، ريثما تُعالج طلبات لجوئهم (المجلس الأوروبي للاجئين والمنفيين 2021). في بلدان أخرى، مثل لبنان، لا يستطيع اللاجئون العمل بشكل قانوني إلا في عدد محدود من القطاعات أو المهن الاقتصادية، والتي توفر عادةً وظائف منخفضة الإنتاجية فقط ((لورينزا إريغي 2016) والأسوأ من ذلك، في بلدان مثل كينيا، يواجه اللاجئون قيوداً شديدة على حرية التنقل ويُحكم عليهم فعلياً بالعيش في أجواء معسكرات مغلقة بدون نشاط اقتصادي أو بنشاط اقتصادي محدود . ومع قلة الخيارات المتبقية، يجد كثير من اللاجئين أنفسهم معتمدين على المعونة الإنسانية والإعانات الاجتماعية أو يعملون بشكل غير رسمي في ظروف غير آمنة ومنخفضة الإنتاجية. ومع ذلك، فقد سُجل مؤخراً لدى واضعي السياسات أن انخفاض معدلات عمالة اللاجئين بعد وصولهم والقيود المفروضة على العمالة لا تؤثر سلباً على رفاه اللاجئين فحسب، بل تفرض أيضاً تكاليف باهظة على اقتصاد البلد المضيف. ويحتاج اللاجئون الذين يكافحون من أجل الحصول على عمل إلى زيادة الإنفاق العام من أجل الرفاه وتقديم مساهمات ضريبية أقل.

وفي أعقاب أزمة اللاجئين العالمية، تزايد الاهتمام بتعزيز إدماج اللاجئين في سوق العمل. ويرتكز هذا الاهتمام على الواجب الأخلاقي المنصوص عليه في القانون الدولي، الذي يلزم الدول بحماية اللاجئين، بما في ذلك حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية (فoster 2009)، وكذلك على اعتبارات عملية فيما يتعلق بالتكاليف الاجتماعية والاقتصادية لاستضافة عدد كبير من الأفراد الذين يعانون من نقص في العمالة أو من عدم النشاط الاقتصادي. وعلى الصعيد الدولي، تؤكد أطر السياسات العالمية، مثل المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن وصول اللاجئين وغيرهم من المشردين قسراً إلى سوق العمل، والميثاق العالمي بشأن اللاجئين، وإطار

الاستجابة الشاملة للاجئين، على أهمية منح اللاجئين إمكانية الوصول المبكر والكامل إلى أسواق العمل كوسيلة لتمكين اللاجئين من بناء المهارات والاعتماد على الذات والمساهمة في التنمية الاقتصادية للمجتمعات التي تستضيفهم (الجمعية العامة للأمم المتحدة 2018). وعلى الصعيد الوطني، تعتمد بعض البلدان سياسات تقدمية وتفتح أسواق العمل فيها أمام اللاجئين كلياً أو جزئياً، بما في ذلك البلدان الأربعة المستهدفة بهذه الدراسة الموجزة. في عام 2021، منحت كولومبيا وضع الحماية المؤقتة لمدة عشر سنوات، بما في ذلك الوصول غير المشروط إلى سوق العمل لأكثر من مليوني لاجئ فنزويلي. واستجابة لما يسمى «أزمة اللاجئين الأوروبيين»، اضطلعت ألمانيا بإصلاحات شاملة في مجال السياسة العامة لإدماج اللاجئين في التدريب والعمل بشكل أسرع وأفضل. وأقرت تركيا لأربعة ملايين لاجئ سوري وضع الحماية المؤقتة وفرصة الحصول على تصاريح عمل خاصة بأصحاب العمل، في حين أن أوغندا، التي تعتبر «البلد الأكثر ملاءمة للاجئين في العالم» استضافت ووفرت الأراضي لنحو 1.6 مليون لاجئ من 13 دولة على مدى العقود الماضية (تيتز 2017).

وفي حين تقع على عاتق الدولة مسؤولية إنشاء الإطار القانوني المناسب، فإن إدماج اللاجئين في سوق العمل في البلد المضيف يتطلب جهداً مجتمعياً دائماً ولا يمكن تحقيقه إلا من خلال الجهود المشتركة لجميع الجهات الفاعلة ذات الصلة، أي الحكومة والوزارات التنفيذية ذات الصلة، وأصحاب العمل، والعمال وممثلهم، ومنظمات المجتمع المدني، والأوساط الأكاديمية، واللاجئين أنفسهم. ويمكن للحكومات أن تأخذ بسياسات تسهل وصول اللاجئين إلى سوق العمل، ويمكن لأصحاب العمل أن يوفروا الفرص للاجئين من خلال التدريب المهني والتدريب أثناء العمل، وفي نهاية المطاف التوظيف؛ ويمكن لأصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية أن يحشدوا أعضائهم ويساعدوا على التعامل مع الإطار القانوني؛ ويمكن لمنظمات العمال، إلى جانب أصحاب العمل، أن يعملوا على تهيئة بيئة مواتية للاجئين في مكان العمل وضمان أن تكون حقوقهم والتزاماتهم كموظفين محددة بوضوح ومحترمة. يمكن للمجتمع المدني تقديم خدمات دعم إضافية، ويمكن للأوساط الأكاديمية توثيق ما يصلح وما لا يصلح.

تسلط هذه الدراسة الموجزة الضوء على الدور الذي يمكن أن تؤديه منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في تعزيز إدماج اللاجئين في سوق العمل. وهو يعرض الممارسات الجيدة التي تتبعها منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية من جميع أنحاء العالم، وكيف عملت هذه المنظمات مع أعضائها والحكومة ومنظمات العمال والجهات المعنية الأخرى لتسهيل إدماج اللاجئين في سوق العمل. وقد تم تطوير محتوى هذه الدراسة الموجزة من خلال نهج ذي شقين: أولاً، تم إجراء عملية تقييم عالمية لتجارب منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ذات الصلة، شملت كولومبيا والدانمارك وإكوادور ومصر وفرنسا وألمانيا وإيطاليا والأردن وتركيا وأوغندا. وثانياً، استناداً إلى عمق المعلومات المتاحة وتنوع أزمات التشرد، اختيرت أربعة بلدان – هي ألمانيا وأوغندا وتركيا وكولومبيا – لإعداد دراسات الحالة الخاصة بكل بلد.

تعرض هذه الدراسة الموجزة أربع دراسات حالة قُطرية تقدم لمحة عامة عن سياق التشرد والاستجابة للتشرد لدى منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية، واستنتاجاً يلخص الممارسات الجيدة لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية من جميع أنحاء العالم. وتنقسم هذه الأنشطة إلى ستة مواضيع هي: (1) مناصرة وضع سياسات قائمة على الأدلة؛ (2) تقديم مبررات تجارية لتوظيف اللاجئين والعمل معهم؛ (3) التوفيق بين عمل اللاجئين واحتياجات أصحاب العمل؛ (4) تزويد أصحاب العمل بالدعم القانوني ودعم الموارد البشرية؛ (5) التقدير العلني للممارسات الجيدة لأصحاب العمل؛ (6) العمل مع شركاء التعاون الإنمائي.

تم الحصول على المعلومات الواردة في هذه الدراسة الموجزة من خلال مراجعة مكتبية للسياسات والمنشورات الأكاديمية ومن خلال 15 مقابلة رئيسية مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية العالميين والوطنيين، والتي عقدت تقريباً بين يونيو 2021 ويوليو 2022.

دراسات الحالات القطرية

اختيرت كولومبيا وتركيا وأوغندا كبلدان مستهدفة لهذه الدراسة الموجزة نظراً لما يلي: (1) تشترك جميعها في حدود واحدة أو أكثر مع البلدان الرئيسية المرسلة للاجئين؛ و (2) نتيجة لهذا القرب الجغرافي، تستضيف البلدان الثلاثة نسبة كبيرة من اللاجئين في أراضيها؛ و (3) استجابة لتدفق أعداد كبيرة من الأجانب إلى بلدانها، اتخذت جميعها خطوات حاسمة لإنشاء إطار تنظيمي يفضي إلى إدماج اللاجئين في سوق العمل. تمت إضافة ألمانيا لتقديم وجهات نظر تكميلية من دولة أوروبية، على الرغم من أنها لا تشترك في حدود مع دولة مرسلة للاجئين كونها شهدت تدفقاً كبيراً للاجئين نتيجة للحرب الأهلية السورية.

إن أي جهود تقودها الدولة لإدماج اللاجئين في سوق العمل ستفشل دون مشاركة قوية من أصحاب العمل. فهم لا يخلقون النمو الاقتصادي وفرص العمل فحسب، بل يوفرون أيضاً حيزاً وفرصة للاجئين للاختلاط بزملائهم في العمل وتعلم مهارات جديدة والمشاركة في المجتمع. عادة ما يكون دافع أصحاب العمل لإدماج اللاجئين نتيجة لطموحهم في إظهار المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) ومصلحة اقتصادية حقيقية في تسخير مجموعة مواهب اللاجئين لزيادة الإنتاجية والإنتاج. ومع ذلك، فإن توظيف اللاجئين يمكن أن يتحول إلى عملية معقدة. وكثيراً ما يذكر أصحاب العمل أن أحد التحديات الرئيسية يتمثل في عدم اليقين حول أوضاع العمل المختلفة وأطر التعرف على المهارات. بالإضافة إلى ذلك، يفتقر بعض أصحاب العمل إلى الخبرة في دمج الأجانب ضمن قواهم العاملة ويحتاجون إلى دعم عملي لإعداد موظفيهم ومدبريهم المباشرين في مواضيع مثل إدارة التنوع والتواصل بين الثقافات، من بين أمور أخرى (مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2018).

تضطلع منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية، بوصفها ممثلة للرأي الجماعي لأصحاب العمل، بدور حاسم في توضيح الكيفية التي يمكن بها لأصحاب العمل أن يسهموا في إدماج اللاجئين في العمل، وكذلك في تعزيز بيئة تمكينية تسمح لأصحاب العمل بزيادة إمكانات مساهماتهم إلى أقصى حد. وسواء في سياق أزمة اللاجئين السوريين، أو النزوح الفنزويلي، أو النزوح المطول والمتعدد المستويات في شرق ووسط أفريقيا، تقوم منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في جميع أنحاء العالم باستحداث نُهج مبتكرة لإدماج اللاجئين في سوق العمل.

وللرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا تاريخ طويل في تعزيز إدماج الفئات المستضعفة في سوق العمل، خاصة من خلال مؤسسة الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا. ومنذ بداية النزوح الفنزويلي، ناصرت الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا إدماج اللاجئين الفنزويليين في سوق العمل ودعمت ذلك عملياً من خلال عدد من الأنشطة.

وتجدر الإشارة بوجه خاص إلى الجهود التي تبذلها الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا لإيجاد الأدلة والمعلومات المتعلقة بإدماج الفنزويليين في سوق العمل. وفي فبراير 2020، أطلقت الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا، بالتعاون مع وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة والمعهد الكولومبي للتنمية الدولية، الطبعة الأولى من التقرير الوطني للعمال الشاملة للجميع، وهو تقرير يقدم تحليلاً مفصلاً لنتائج سوق العمل بالنسبة للفئات المستضعفة من السكان في كولومبيا². ويعرض التقرير ملامح سوق العمل المخصصة للفنزويليين في كولومبيا ويحدد التحديات والفرص الهامة لتعزيز إدماجهم (الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا 2020). فيما يتعلق بهذا التقرير، نشرت الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا في يونيو 2020 تقريراً إضافياً مع نفس الشركاء بعنوان «دمج المهاجرين في سوق العمل، التزام من القطاع الخاص» (الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا 2020، ترجمة المؤلف من الإسبانية). ويقدم التقرير حجة مؤيدة لإدماج الفنزويليين في سوق العمل تستند إلى أدلة دولية وتسلط الضوء على الممارسات الجيدة التي تتبعها الشركات الكولومبية، بما في ذلك شركة كلارو كولومبيا (وهي شركة كولومبية مشغلة للاتصالات السلكية واللاسلكية) وشركة سييرا نيفادا (وهي سلسلة مطاعم كولومبية للهامبرغر)، التي اتخذت خطوات ملموسة لتعزيز الإدماج في مكان العمل. بشكل عام، يجادل التقرير بأن «الإدماج هو استراتيجية تعزز القدرة التنافسية للبلد والشركات» وأن اللاجئين والمهاجرين «يؤدون دوراً رئيسياً في نشر المعرفة، ويسهمون في نمو الإنتاجية وجلب مهارات وقدرات جديدة» (الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا 2020، ترجمة المؤلف من الإسبانية). والأهم من ذلك، يوضح التقرير الدور الذي تتوقعه الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا لأصحاب العمل في تسهيل إدماج الفنزويليين في سوق العمل: «يعتبر دور أصحاب العمل أساسياً لتضييق الفجوات القائمة وتعزيز الإجراءات التي تولد فرصاً متكافئة للحصول على عمل للفئات المستضعفة من السكان» وبالتالي «من المهم أن تعزز الشركات إدارة مواهبها البشرية وأن تدرج الممارسات التي تعزز عمليات الاختيار والتوظيف والاحتفاظ، إذا تم ذلك بشكل صحيح، فإن القضاء على الأحكام المسبقة والتحيزات في الاختيار وبناء عمليات المواهب البشرية على الكفاءة، سيسمح ببيئات عمل أكثر شمولية وسيحدث تأثيرات على الإنصاف والإنتاجية، والانتقال من التركيز التقليدي على المسؤولية الاجتماعية إلى نهج قائم على القدرة التنافسية» (الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا 2020، ترجمة المؤلف من الإسبانية).

ولجعل هذه الرؤية حقيقة واقعة، تلهم الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا المؤسسات وتدعمها وتعترف بها لجهود الإدماج التي تبذلها من خلال مبادرات مختلفة. فعلى سبيل المثال، توفر الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا لأعضائها في المؤسسات خدمات التدريب والمشورة بشأن سياسات الموارد البشرية والإجراءات التعاقدية لتوظيف اللاجئين، من أجل إثبات أن العملية ليست معقدة بالقدر الذي قد يخشاه بعض أصحاب العمل. وبالإضافة إلى ذلك، أنشأت الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا «حركة المؤسسات الشاملة للجميع» التي تتألف من عملية من ثلاث خطوات لإلهام الأعضاء بالالتزام بممارسات أماكن العمل الشاملة للجميع. أولاً، توفّر الشركات المهتمة على ميثاق المنافسة الشاملة للجميع، وهو التزام رمزي بالاضطلاع بدور رائد في إشراك الفئات المستضعفة من السكان في الممارسات التجارية. ثانياً، يمكن للشركات المسجلة التقدم بطلب للإدراج في قائمة الشركات الملهمة، والتي تسلط الضوء على أفضل حالات الشركات التي تصدت للتحديات الاجتماعية كجزء لا يتجزأ من استراتيجيات أعمالها. وثالثاً، ستتلقى أفضل مشاريع الإدماج الاجتماعي المقدمة على القائمة دعوة من الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا لتقديم طلب للحصول على ختم الشركة الشاملة للجميع، وهو تمييز فريد في كولومبيا مُنح للشركات التي نفذت بنجاح إجراءات ملموسة ومستدامة وذات صلة لإدراج السكان المستضعفين، بما فيهم المهاجرون الفنزويليون، في منظومة القيم الخاصة بها. في عام 2021، مُنحت كلارو كولومبيا، من بين شركات أخرى، الختم لوضع خارطة طريق اجتماعية وعمالية، بالإضافة إلى تدريب وتوظيف 318 شخصاً من المتضررين من النزاع أو المهاجرين الفنزويليين (الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا 2021)

وعلاوة على ذلك، تشجع الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا أعضائها في المؤسسات والجمهور الأوسع على شراء السلع والخدمات من المؤسسات التي تملكها مجموعات تعيش في أوضاع هشّة. ومنذ عام 2015، بنشر مؤشر الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا دليل «لدينا عرض» السنوي، وهو كتالوج يعرض أصحاب أعمال ورواد أعمال مختارين يتوافقون مع معايير الضعف الخاصة بمؤشر الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا. في عام 2020، كان الدليل بعنوان «لدينا عرض: المهاجرون واللاجئون» وعرض 220 رائد أعمال من سبع إدارات وأربعة قطاعات – الملابس وهدايا الشركات والأغذية والحرف اليدوية (الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا 2020، ترجمة المؤلف من الإسبانية). وكما أوضح ممثل عن الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا: «كان الغرض من هذه المبادرة أن تبين للأعضاء والعامّة أن اللاجئين يمكنهم تقديم منتجات عالية الجودة. في الوقت نفسه، تمكنا من ربط الشركات المملوكة للاجئين بسلاسل التوريد لأعضائنا والتي يمكن أن تؤدي إلى علاقات تجارية دائمة وتعمل كحافز للاجئين لإضفاء الطابع الرسمي على أعمالهم»³.

1 المنظمة الدولية للتنمية التعاونية الزراعية/رابطة المتطوعين في مجال المساعدة التعاونية فيما وراء البحار (ACOVIDCA) هي منظمة إنمائية دولية غير ربحية مقرها في واشنطن العاصمة، الولايات المتحدة تعزز النمو الاقتصادي واسع النطاق ورفع مستويات المعيشة وتنمية المجتمع.

2 هذه الفئات هي الجماعات المتأثرة بالنزاع، والجماعات الإثنية، والمقاتلون السابقون الذين هم في طور إعادة الإدماج، والمثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين، والمهاجرون، والأشخاص ذوو الإعاقة، والنساء والشباب.

3 المستجيب المجهول رقم 6، تمت مقابلته من قبل جوليان شفاينزير، 12 أكتوبر 2021. ترجمة المؤلف من الإسبانية.

سياق النزوح

كولومبيا هي من الشريحة العليا للبلدان متوسطة الدخل يقدر عدد سكانها بنحو 51.8 مليون نسمة في عام 2022. وهي تشترك في الحدود مع خمسة بلدان، من بينها فنزويلا، وهي من أكبر البلدان المرسلين للاجئين في أمريكا الجنوبية وفي جميع أنحاء العالم. يعتبر التشريد القسري في كولومبيا طويل الأمد ومتزايد التعقيد. في أوائل عام 2022، تعتبر كولومبيا بلد منشأ ومقصد وعبور للاجئين والمهاجرين غير الشرعيين نتيجة لـ (1) نزاع مسلح غير متكافئ مستمر بالإضافة إلى العنف السياسي والإجرامي الذي أدى إلى نزوح حوالي 7.7 مليون شخص داخلياً؛ (2) أزمة فنزويلا والتدفق الجماعي لأكثر من مليوني لاجئ؛ و (3) تدفقات الهجرة غير الشرعية من كولومبيا إلى أمريكا الشمالية عبر مضيق دارين، بما في ذلك المهاجرين من كوبا وبنغلاديش وهايتي والهند وفنزويلا، وغيرها. ونظراً لمحدودية نطاق هذه الدراسة الموجزة، يركز التحليل اللاحق حصراً على إدماج اللاجئين الفنزويليين في كولومبيا في سوق العمل. ونتيجة لاستمرار نزوح الفنزويليين، من المتوقع أن تستضيف كولومبيا 2.4 مليون لاجئ من فنزويلاً بحلول نهاية عام 2022، أي أكثر من 4 في المائة من سكانها.

منذ بداية أزمة فنزويلا في عام 2014، أدخلت الحكومة الكولومبية بحذر مجموعة متنوعة من الطرق القانونية لتيسير تسوية أوضاع الفنزويليين. في يوليو 2017، قدمت الحكومة تصريح إقامة مؤقت (PEP) للفنزويليين الذين مُنحوا الحق في العمل وكذلك الوصول إلى التعليم والخدمات المالية والخدمات الحكومية الأساسية. كان تصريح الإقامة المؤقت متاحاً لأولئك الذين دخلوا البلاد من خلال القنوات الرسمية قبل يوليو 2017 وأذن لهم بالبقاء في كولومبيا لمدة تصل إلى عامين. بين عامي 2017 و2020، بدأت الحكومة ست جولات إضافية من تصاريح الإقامة المؤقتة وجمدت صلاحية العاميين لأولئك الذين تلقوها بالفعل. وبحلول منتصف عام 2020، تم إصدار ما يقرب من 690,000 من تصاريح الإقامة المؤقتة. وبالإضافة إلى ذلك، يتمتع نحو 100,000 فنزويلي بأشكال أخرى من الإقامة القانونية، يمنحهم بعضها أيضاً الحق في العمل (جيه جي جراهام 2020). وتشمل هذه التدابير، وغيرها، تصريح الإقامة الخاص لتعزيز إضفاء الطابع الرسمي، الذي أتاح لأصحاب العمل الفرصة لتوظيف الفنزويليين الذين كانوا في كولومبيا بصورة غير نظامية وبالتالي تسوية وضعهم، وتصريح الإقامة المؤقت التكميلي الذي كان متاحاً للفنزويليين الذين سعوا للحصول على صفة لاجئ في كولومبيا ولكن رُفض طلبهم. وعلى الرغم من أن هذه الطرق القانونية تمثل خطوات هامة وجديرة بالثناء نحو التنظيم والإدماج، فإن مدى وصولها وتأثيرها محدود. ويحتفظ نصف الفنزويليين في كولومبيا بوضع غير قانوني ويفتقرون إلى إمكانية الوصول إلى سوق العمل والخدمات الأساسية (برادا 2019). ومن بين الأسباب التي كثيراً ما يتذرع بها اللاجئون عدم معرفتهم بإجراءات تقديم الطلبات، والافتقار إلى الوثائق القانونية وعدم القدرة على التحقق من المؤهلات التعليمية، فضلاً عن الإجراءات الإدارية الطويلة وغير الفعالة من جانب السلطات الكولومبية (جيه إيه جراهام 2020).

في محاولة لإنشاء نظام قانوني موحد وإضفاء الطابع الرسمي على جميع الفنزويليين في كولومبيا، أنشأ رئيس كولومبيا في 1 مارس 2021 بموجب المرسوم 216 سجلاً واحداً للاجئين الفنزويليين في كولومبيا (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين 2022). بعد التسجيل واستكمال الملف الاجتماعي والاقتصادي، يحق لجميع الفنزويليين الذين كانوا بالفعل داخل كولومبيا، سواء بشكل قانوني أو غير قانوني، وأولئك الفنزويليين الذين سيدخلون كولومبيا عبر القنوات العادية حتى 28 مايو 2023، الحصول على تصريح حماية مؤقت (PPT) صالح لمدة عشر سنوات. ويتيح تصريح الحماية المؤقت إمكانية الوصول الكامل إلى سوق العمل والتعليم والخدمات المالية وغيرها من الخدمات الحكومية الأساسية، وحظي باعتراف دولي بوصفه «بادرة إنسانية جريئة تشكل مثلاً يحتذى به في المنطقة وسائر أنحاء العالم (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين 2021). « بحلول نوفمبر 2021، أكمل أكثر من 1.6 مليون لاجئ فنزويلي عملية التسجيل المسبق، وقدم 750,000 منهم بياناتهم الحيوية وتم إصدار 12,000 بطاقة هوية خاصة بتصاريح الحماية المؤقتة (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين 2021).

وعلى الصعيد الإقليمي، فإن كولومبيا عضو في عملية كيتو حيث تشارك في وضع استراتيجيات وخطط عمل لمعالجة آثار النزوح الفنزويلي عبر أمريكا اللاتينية (المنظمة الدولية للهجرة 2022). وبالإضافة إلى ذلك، تعتبر كولومبيا بلداً رائداً لتنفيذها استراتيجية التكامل الاجتماعي - الاقتصادي الإقليمية التي وضعتها منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي استجابة لأزمة فنزويلا (منظمة العمل الدولية 2021).

الاستجابة للنزوح من قبل منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في كولومبيا

إن منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية التي تم النظر فيها لأغراض هذه الدراسة الموجزة هي الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا، التي تمثل صوت أصحاب العمل الكولومبيين على مستوى القضايا الاجتماعية والاقتصادية على الأصعدة الوطنية والإقليمية والدولية.

وتؤيد الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا أيضاً الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة لمعالجة أزمة فنزويلا. في مارس 2021، أطلقت منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي «استراتيجية إقليمية للتكامل الاجتماعي والاقتصادي» للاجئين الفنزويليين، بوصف كولومبيا بلد تجربي لهما. وساهمت الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا في وضع الاستراتيجية ومثلت صوت أصحاب العمل الكولومبيين خلال حدث إطلاق الاستراتيجية (منظمة العمل الدولية 2021).

وأخيراً، تشارك الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا في حوار سياسي مع السلطات الكولومبية. وبالتعاون مع المنظمات العمالية، وسعت الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا الحوار الثلاثي الوطني للتركيز على اللاجئين من فنزويلا. ويتمثل أحد الأهداف الرئيسية لجهود المناصرة التي تبذلها الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا في الحد من البيروقراطية وتكاليف اليد العاملة لتيسير توظيف أصحاب العمل للاجئين. وتشمل المواضيع الأخرى تنظيم الاقتصاد الرقمي، الذي يوفر، على وجه الخصوص، فرص عمل للفنزويليين من خلال تطبيقات التوصيل مثل رابي «RAPPI» وأوبر «UBER»، على سبيل المثال. خلال بداية جائحة كوفيد-19، ناصرت الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا، بالتعاون مع شركاء اجتماعيين آخرين، بنجاح إلى الاعتراف بمهارات المهن الطبية من فنزويلا.

النقاط الرئيسية

يعتبر قرار كولومبيا بتسوية أوضاع 1.6 مليون لاجئ فنزويلي حلاً مبتكراً وعملياً وملهماً لبلدان أمريكا اللاتينية وغيرها من البلدان. ومع ذلك، فإن إدماج تدفق اللاجئين بنسبة تزيد على 4 في المائة من السكان الوطنيين سيظل يشكل تحدياً حاسماً لصانعي السياسات ومجتمع الأعمال والمجتمع ككل في كولومبيا. أظهر استطلاع جالوب في أكتوبر 2020 أن 69 في المائة من الكولومبيين لديهم وجهة نظر سلبية عن اللاجئين الفنزويليين، وأنه على الرغم من الأدلة الهائلة على عكس ذلك، يلوم العديد من الكولومبيين الفنزويليين على زيادة الجريمة (لا سيلا فاسيا 2020). وعلى الرغم من هذه التصورات والتحديات الاجتماعية، يبدو أن الفوائد المتوسطة والطويلة الأجل للهجرة الفنزويلية إلى كولومبيا تفوق التكاليف بكثير. من عام 2015 إلى عام 2019، شهدت كولومبيا أسرع نمو اقتصادي لها منذ سنوات – وهو أسرع بكثير من الدول المجاورة. ويشير المراقبون إلى أن هذا التسارع ناجم جزئياً عن تدفق اللاجئين الفنزويليين (جراميلو 2019). وقدّر صندوق النقد الدولي أن مساهمات الفنزويليين زادت النمو الاقتصادي بنسبة 0.25 في المائة في عام 2019. وتحدث مساهمات الفنزويليين في اقتصاد كولومبيا من خلال قنوات مختلفة. فمن ناحية، أدت مشاركتهم في الاقتصاد إلى زيادة في الاستهلاك والاستثمار. كما ساعدت في حل النقص في العمالة في بعض الصناعات – وخاصة الأعمال التجارية الزراعية، التي كثيراً ما يشغل الفنزويليون فيها مناصب لا يريدها الكولومبيون (البنك الدولي 2020). وفي وقت مبكر، اعترفت الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا وشركاؤها بالإمكانات الاقتصادية للهجرة الفنزويلية والدور الحاسم الذي يمكن أن يؤديه مجتمع الأعمال لتمكين الفنزويليين من الاندماج في سوق العمل. من خلال تقديم الأدلة، وتجميع أفضل الممارسات، وقبل كل شيء، إلهام أعضائهم للدفاع عن الشمولية في مكان العمل، أثبتت الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا أن دمج اللاجئين يمكن أن يصبح قوة دافعة لزيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية.

ألمانيا

سياق النزوح

تعتبر ألمانيا بلداً مرتفع الدخل، يقدر عدد سكانه بـ 84.4 مليون نسمة في عام 2022. إن ألمانيا، التي تقع في أوروبا الوسطى، تشترك في الحدود مع تسع دول أوروبية – أكثر من أي دولة أخرى في الاتحاد الأوروبي.

وتستضيف ألمانيا ثاني أكبر عدد من المهاجرين الدوليين في العالم، وأكثر من 25 في المائة من سكانها لا يحملون جواز سفر ألماني أو ينحدرون مباشرة من المهاجرين (وونديسا بدون تاريخ). منذ عام 2015، تم تقديم ما يقرب من مليوني طلب لجوء في ألمانيا، حيث جاء 74 في المائة من جميع مقدمي الطلبات من أربعة بلدان فقط: سوريا وأفغانستان وتركيا والعراق (المكتب الاتحادي للهجرة واللاجئين 2022).

وفي السنوات الأولى من القرن الحادي والعشرين، كانت ألمانيا «محمية» فعلياً من أي تدفق كبير للاجئين، بالنظر إلى موقعها الجغرافي في قلب أوروبا واعتماد اتفاقية دبلن في عام 1997، التي تنص على أن أول دولة عضو في الاتحاد الأوروبي التي تخزن فيها بصمات الأصابع، أو التي يقدم فيها طلب لجوء، تكون مسؤولة عن طلب لجوء الشخص. ومع ذلك، في عام 2015، في ذروة ما يسمى بأزمة اللاجئين الأوروبية، أعلنت المستشارة ميركل الشهيرة «Wir schaffen das» (يمكننا أن نفعل ذلك) وقررت الاستفادة من بند السيادة في الاتفاقية لمعالجة طلبات اللجوء السورية التي لن تكون ألمانيا مسؤولة عنها عادة. وعلى مدى الأشهر التالية، شهدت ألمانيا تدفقاً لم يسبق له مثيل لطالبي اللجوء. في عام 2016 وحده، تم تقديم 745,545 طلب لجوء في ألمانيا، مقارنة بـ 9,071 في عام 2006. منذ ذلك الحين، أصبحت ألمانيا دولة مضيقة رئيسية للاجئين داخل أوروبا ولا تزال تتلقى أكثر من 100,000 طلب لجوء سنوياً.

وينظم قانون اللجوء الألماني عملية اللجوء في ألمانيا. ويخضع طالبو اللجوء المسجلون إلى قيود التنقل خلال الأشهر الثلاثة الأولى من إقامتهم، ويمكنهم بعد ذلك التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل خاص بصاحب العمل ما لم يكونوا قد تفادوا الترحيل بسبب عدم التعاون أو أنهم من بلد منشأ آمن. ويتمتع أي شخص معترف به كلاجئ بإمكانية الوصول غير المقيد إلى النظم الوطنية مثل الصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية، وكذلك إلى سوق العمل. ويمكن الاعتراف بالمؤهلات الأجنبية من قبل هيئات مختلفة على المستويين الاتحادي والوطني. وفي الفترة ما بين مايو ويوليو عام 2022، ارتفع معدل توظيف طالبي اللجوء بنسبة 2.4 في المائة ليصل إلى 41.7 في المائة (مكتب الإعلان التفاعلي 2022).

ووقعت ألمانيا على اتفاقية جنيف الخاصة بوضع اللاجئين في 19 نوفمبر 1951 ولا تزال طرفاً في الاتفاقية. واليوم، تخطت ألمانيا في معالجة قضايا التشرد في جميع أنحاء العالم. على المستوى الأوروبي، أدت ألمانيا دورًا حاسمًا في تنسيق اتفاقية اللاجئين بين الاتحاد الأوروبي وتركيا للجوء بين الاتحاد الأوروبي وتركيا (راجع تقرير تركيا القطري في هذه الدراسة الموجزة). في عام 2018، انضمت ألمانيا إلى الميثاق العالمي بشأن اللاجئين. بالإضافة إلى ذلك، فهي ثاني أكبر جهة مانحة لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، بالإضافة إلى كونها واحدة من أكبر الدول المانحة للمنطقة المتضررة من الحرب في سوريا، حيث قدمت وخصصت أكثر من 3.7 مليار يورو على شكل مساعدات إنسانية وإنمائية (الحكومة الفيدرالية 2021).

الاستجابة للنزوح من قبل منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في ألمانيا

منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية الثلاث التي تم النظر فيها لأغراض هذه الدراسة الموجزة هي الاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل (BDA) والرابطة الاتحادية للصناعة الألمانية (BDI) والرابطة المركزية للحرف اليدوية الألمانية (ZDH).

يعتبر الاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل المنظمة الجامعة المعترف بها لأصحاب العمل الألمان على الصعيدين الوطني والدولي. منذ بداية أزمة اللاجئين الأوروبيين، شارك الاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل بنشاط في صياغة استجابة ألمانيا لإدماج اللاجئين. إلى جانب اتحاد النقابات الألمانية (DGB)، فإن الاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل هو عضو في مجلس إدارة وكالة التوظيف الفيدرالية الألمانية، حيث يعملان كحارس ومستشار استراتيجي للحكومة الألمانية بشأن القضايا المتعلقة بتكامل سوق عمل اللاجئين، وغيرها من القضايا. ومن المطالب الرئيسية للاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل الاعتراف بأن «العديد من الأشخاص الذين نمنحهم الحماية الإنسانية سيبقون في ألمانيا لفترة طويلة أو إلى الأبد. الوظيفة ذات الدخل الآمن هي نقطة الانطلاق المركزية للإدماج. ولذلك من المهم البدء بسرعة بالاندماج في سوق العمل وبالتالي تجنب أخطاء الماضي. ومع ذلك، يجب أن تكون التوقعات واقعية أيضًا: يستغرق دمج اللاجئين في سوق العمل بعض الوقت» (الاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل 2022). وينشر الاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل بانتظام، بصفته المنظمة الجامعة لرابطات أصحاب العمل الألمان، بيانات عامة لتمثيل مصالح أعضائه والتأثير على الخطاب العام وصنع القرار. في يناير 2016، نشر رؤساء الاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل و الرابطة الاتحادية للصناعة الألمانية و الرابطة المركزية للحرف اليدوية الألمانية إعلانًا مشتركًا لدعم التزام الحكومة الألمانية بنهج منسق وتوزيع عادل لعقب استقبال وإدماج اللاجئين بين الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. وتضمن الإعلان أيضًا مقترحات من أجل الإدماج السريع والمتسق في التدريب والعمل، مثل توفير دورات إدماج لطالبي اللجوء الذين لديهم آفاق للبقاء، وكذلك للأشخاص الذين يمكن التسهيل معهم، فضلًا عن إقامة مهنية آمنة في جميع أنحاء البلد، والحصول على جميع خدمات دعم التدريب المهني. ونتيجة للمشاركة السياسية من الاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل وشركائه، اعتمدت الحكومة الألمانية في عام 2016 قانون الإدماج، الذي وفر لطالبي اللجوء آفاق البقاء وأعطى الأشخاص الذين تم التسهيل معهم إمكانية الحصول على تصريح عمل خاص بصاحب العمل في غضون ثلاثة أشهر من الوصول. كما استحدث «التدريب المهني» (يشار إليه عادة باسم «لائحة 3+2») الذي ينص على أنه يجوز حتى لطالبي اللجوء المرفوضين والأشخاص الذين تم التسهيل معهم الحصول على تصريح إقامة لمدة ثلاث سنوات لإكمال برنامج التدريب المهني، وبعد ذلك يحق لهم إما الحصول على تصريح إقامة آخر لمدة سنتين (شريطة حصولهم على عمل يتعلق بمؤهلاتهم المهنية) أو تصريح إقامة لمدة ستة أشهر للبحث عن عمل (الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية 2016). وبهذا القانون، تم تناول أحد الاهتمامات الرئيسية للاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل وشركائه – وهو توفير الأمن التخطيطي للاجئين الذين يرغبون في بناء مستقبلهم في ألمانيا وأصحاب العمل الذين يستثمرون في التعليم المهني للاجئين ويبحثون بشغف عن طرق للتغلب على النقص المعروف في المهارات في البلاد.

وبالإضافة إلى الدعوة إلى إصلاح السياسات، أصدر الاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل والرابطة الاتحادية للصناعة الألمانية والرابطة المركزية للحرف اليدوية الألمانية العديد من المبادئ التوجيهية والموارد لتزويد أصحاب العمل بدعم ملموس لتدريب اللاجئين وتوظيفهم. والمثال الأكثر شهرة هو منصة أفضل الممارسات الإلكترونية Erfolgreich Integrieren (الإدماج بنجاح)، والتي أنشأتها المنظمات الثلاث بالتعاون مع وكالة التوظيف الفيدرالية الألمانية. وتوفر المنصة لأصحاب العمل مستودعًا شاملاً وسهل الاستعمال للمعلومات المتعلقة بأنظمة وإحصاءات سوق العمل ذات الصلة، والدعم اللغوي المتصل بالعمل والتلمذة الصناعية والتدريب المهني والتوظيف والاعتراف بالمؤهلات الأجنبية، بالإضافة إلى دراسات الحالات الفردية والمنشورات والاتصالات مع منظمات الدعم. تم إطلاق منصة إلكترونية مماثلة تسمى Netzwerk – Unternehmen Integrieren Flüchtlinge (شبكة – شركات دمج اللاجئين) في عام 2016 من قبل اتحاد غرف الصناعة والتجارة الألمانية (DIHK) بالتعاون مع الوزارة الاتحادية للاقتصاد وحماية المناخ (BMWK). وتدعو المنصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الانضمام إلى الشبكة وتقديم التوجيه والموارد مجانًا لتيسير إدماج اللاجئين في بيئة العمل من خلال الحلقات الدراسية الشبكية الشهرية والرسائل الإخبارية والمنشورات، فضلًا عن الخدمات الاستشارية عبر البريد الإلكتروني والهاتف. اعتبارًا من نوفمبر 2022، انضمت 3355 شركة إلى الشبكة.

يتم استكمال المنصات الإلكترونية المذكورة أعلاه من خلال مبادرة ويلكومسلوتسن (الترحيب بالمعلمين) التي تأسست أيضًا في عام 2016. وهي توفر للشركات الصغيرة والكبيرة مركزًا جامعًا لجميع المسائل المتعلقة بإدماج اللاجئين في التدريب أو التدريب الداخلي أو التوظيف. أثناء زيارات الشركة، يقدم المعلمون لأصحاب الأعمال والمهنيين في الموارد البشرية المشورة بشأن لوائح تصريح العمل الألماني والتمويل الإقليمي والوطني وعروض الدعم التي يمكن للشركات الاستفادة منها عند تدريب اللاجئين أو توظيفهم. وتهدف هذه المبادرة إلى توعية أكبر عدد ممكن من منظمي المشاريع بإدماج اللاجئين وإقناعهم بأن اللاجئين كمتدربين أو كعمال مهرة (في المستقبل) يمكن أن يكونوا مصدر إثراء لكل شركة. في عام 2021، نجح المعلمون مع اللاجئين في ملء حوالي 225 تدريبًا داخليًا و 920 تدريبًا مهنيًا و 210 وظيفة شاغرة (الوزارة الاتحادية للاقتصاد وحماية المناخ 2022). في أوائل عام 2022، تم توسيع نطاق المبادرة لتوفير قدرات إضافية لدمج اللاجئين الأوكرانيين في الشركات الألمانية (الوزارة الاتحادية للاقتصاد وحماية المناخ 2022). وتنفذ الرابطة المركزية للحرف اليدوية الألمانية مبادرة الترحيب بالمعلمين بالتعاون مع 60 غرفة محلية للحرف اليدوية والتجارة والصناعة وغيرها من منظمات القطاع الخاص في جميع أنحاء البلد. وتبلغ التكاليف السنوية 5.4 ملايين يورو، منها 57 في المائة تمويلها الوزارة الاتحادية للاقتصاد وحماية المناخ والنسبة المتبقية وهي 43 في المائة يمولها القطاع الخاص.

النقاط الرئيسية

ويمكن القول إن الإصلاح التدريجي لسياسة سوق العمل في الحكومة الألمانية، إلى جانب توفير خدمات دعم الاندماج في مكان العمل في الوقت المناسب التي تقدمها المنظمات الألمانية الرائدة في مجال منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية، قد أسهما في نجاح إدماج العديد من اللاجئين في ألمانيا في سوق العمل. بين عامي 2017 و2020، ذكر أنه ما يقرب من ربع الشركات قد قامت بتأهيل اللاجئين وتوظيفهم. وفي الوقت نفسه، سجلت وكالة التوظيف الفيدرالية الألمانية زيادات مطردة في معدل توظيف طالبي اللجوء خلال الفترة نفسها (مركز الكفاءة لتأمين العمال المهرة 2020). على الرغم من التحديات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية العديدة التي لا تزال قائمة، فقد أثبتت ألمانيا أن دمج سوق العمل للاجئين يمكن أن يكون ناجحًا، شريطة أن (1) يرحب القطاع الخاص باللاجئين كفرصة لمعالجة نقص المهارات، (2) يتلقى أصحاب العمل خدمات الدعم في الوقت المناسب، (3) أن تكون الحكومة مستعدة وقادرة على تنفيذ إصلاحات مجددة وتدرجية في سوق العمل. وعلاوة على ذلك، تُظهر التجربة الألمانية أنه عندما تسيير إصلاحات السياسة مثل قانون التكامل ولوائحه 2+3 جنبًا إلى جنب مع خدمات دعم أصحاب العمل ذات الصلة والتي يسهل الوصول إليها مثل منصات الإدماج بنجاح و، شبكة - شركات إدماج اللاجئين ومبادرة الترحيب بالمعلمين، فإن دمج اللاجئين ليس مجرد مزيج من الأنشطة قصيرة الأجل والمخصصة، ولكنه يترك الأنظمة التي لا تزال تعمل بعد ست سنوات من ذروة أزمة اللاجئين الأوروبيين والتي يمكن مواءمتها وتوسيع نطاقها للاستجابة لأزمات النزوح الأخرى، مثل تدفق ما يقدر بنحو 300,000 لاجئ أوكراني في عام 2022 (إذاعة صوت ألمانيا 2022).

تركيا

سياق النزوح

تركيا هي بلد من الشريحة العليا من البلدان متوسط الدخل، حيث يقدر عدد سكانها بـ 85.4 مليون نسمة في عام 2022. وتقع في نقطة التقاطع بين أوروبا وآسيا وتتشترك في الحدود مع ثماني دول، بما في ذلك سوريا.

وتستضيف تركيا حاليًا أكثر من 4 ملايين لاجئ، يمثلون أكثر من 4 في المائة من سكانها، مما يجعلها أكبر بلد مضيف للاجئين في العالم (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين 2022). والغالبية العظمى من هؤلاء اللاجئين سوريين - فمنذ بداية الحرب الأهلية السورية في عام 2011، استضافت تركيا 54 في المائة من العدد الإجمالي للاجئين السوريين - وبعضهم الآخر من العراق وأفغانستان وإيران. ويعيش معظم اللاجئين في تركيا في مراكز حضرية منتشرة في جميع أنحاء البلد.

تحتفظ تركيا بحدود جغرافية لتصديدها على اتفاقية الأمم المتحدة لعام 1951 الخاصة بوضع اللاجئين (الاتفاقية الخاصة باللاجئين)، مما يعني أنه لا يمكن منح صفة اللاجئ إلا للهاربين من «الأحداث التي تقع في أوروبا». ولا يُمنح اللاجئون الآخرون، بمن فيهم اللاجئون من سوريا، سوى وضع الحماية المؤقتة (روبنسون 2019). ومع ذلك، فحتى بموجب أنظمة الحماية المؤقتة، يُمنح اللاجئون إمكانية الوصول إلى النظم الوطنية مثل الصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية، وكذلك إلى سوق العمل.

تمنح اللائحة التنظيمية لعام 2016 بشأن تصاريح عمل اللاجئين الخاضعين للحماية المؤقتة جميع المستفيدين من الحماية المؤقتة الحق في التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل⁴ والحصول على عمل رسمي (مجموعة العمل التابعة للجمع العالمي للحماية 2016). يتم تقديم طلب تصريح العمل من قبل صاحب العمل من خلال نظام إلكتروني بسيط، ويستفيد من رسوم مخفضة⁵. بعد ستة أشهر من الإقامة في تركيا، يمكن للسوريين الخاضعين للحماية المؤقتة الاستفادة أيضاً من الخدمات التي تقدمها وكالة التوظيف الوطنية التركية، بما في ذلك المشورة والعمل الملائم والتدريب على المهارات ودعم ريادة الأعمال والتدريب أثناء العمل ودعم التوظيف. ويمكن للسوريين أيضاً الالتحاق بالتعليم التقني والمهني وبمخططات التلمذة الصناعية التي تقدمها وزارة التعليم الوطني (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2020). أخيراً، يُسمح للسوريين الخاضعين للحماية المؤقتة ببدء وتطوير أعمالهم الخاصة. وفقاً لدراسة أجرتها مؤسسة بروكينغز، في يوليو 2020، كان هناك 9041 شركة مالكيها سوريين في تركيا، وفي عام 2019، 15,159 شركة فيها شريك سوري واحد على الأقل. ومعظم هذه المشاريع صغيرة، ولكنها مجتمعة ما زالت توظف نحو 250,000 شخصاً، 40 في المائة منهم مواطنون أتراك (كارسبان 2021).

في عام 2016، وقّع الاتحاد الأوروبي وتركيا بياناً مشتركاً، يُعرف أيضاً باسم اتفاقية اللاجئين بين الاتحاد الأوروبي وتركيا، والتي أدت بشكل أساسي إلى الحد من الهجرة غير القانونية من تركيا إلى الجزر اليونانية مقابل خطة إعادة توطين بين الاتحاد الأوروبي وتركيا، و 6 مليارات يورو من المساعدات من خلال مرفق اللاجئين في تركيا⁶ وإعادة تنشيط عملية انضمام تركيا إلى الاتحاد الأوروبي. ونتيجة لذلك، انخفض عدد المهاجرين غير الشرعيين الذين حاولوا طلب اللجوء في الاتحاد الأوروبي عن طريق عبور بحر إيجه من ما يقرب من مليون في عام 2015 إلى 42,305 في عام 2017 وحوّل تركيا بين عشية وضحاها من بلد عبور للهجرة إلى بلد مقصود (جامعة أحيان 2018)⁷.

وبالتعاون مع لبنان والأردن والعراق ومصر، انضمت تركيا إلى الخطة الإقليمية للاجئين وتعزيز القدرة على مواجهة الأزمات في عام 2015، وهي مبادرة تيسرها الأمم المتحدة لتنسيق المساعدات الإنسانية والإنمائية الوطنية والدولية التي تستهدف اللاجئين السوريين والمجتمعات المضيفة في البلدان الخمسة. يذكر عنصر سبل كسب العيش في الفصل التركي للخطة الإقليمية للاجئين وتعزيز القدرة على مواجهة الأزمات لعام 2022، من بين أمور أخرى، اتحاد الشركات والأعمال التركي، ورابطة الصناعة والأعمال التركية، واتحاد الغرف وبورصات السلع في تركيا كشركاء تنفيذ.

الاستجابة للنزوح من قبل منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في تركيا

منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية الثلاث التي تم النظر فيها لغرض هذه الدراسة الموجزة هي الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل (TISK) وغرفة صناعة غازي عنتاب (GSO) وغرفة تجارة غازي عنتاب (GTO).

إن الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل هو المنظمة الجامعة المعترف بها لأصحاب العمل الأتراك على الصعيدين الوطني والدولي. من بين الأنشطة الأخرى، يتميز الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل بمناصرة نهج قائم على الأدلة لسياسة اللاجئين في تركيا. في عام 2015، أصدر الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل، بالتعاون مع جامعة هاستيب، دراسة بعنوان «منظور وتوقعات واقتراحات قطاع الأعمال التركي بشأن السوريين في تركيا»، لتوقع ما قد يترتب على النزوح المطول للسوريين في تركيا لمسار التنمية في البلاد، ولا سيما لمجتمع الأعمال الخاص بها (الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل 2015). بعد فوات الأوان، تم نشر الدراسة في لحظة حرجة من الزمن – قبل بضعة أشهر فقط من إبرام اتفاقية اللاجئين بين الاتحاد الأوروبي وتركيا. قبل كل شيء، تدعو الدراسة إلى اتخاذ موقف واقعي وعملي بشأن السوريين في تركيا وتنتقد أن «قضية السوريين في تركيا تتجاوز الآن سياق» المؤقت «وطريقة» سياسات إدارة الطوارئ». لقد قضت نهاية أزمة دامت أربع سنوات تماماً على كل التوقعات – بغض النظر عن الخيارات – فيما يتعلق بعودة السوريين إلى بلدهم. وفي هذا السياق، ينبغي الإشارة إلى ضرورة وأهمية سياسات التكامل الاجتماعي والاقتصادي والسياسي «(الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل 2015) وتقول الدراسة إن هناك حاجة إلى مراجعة وضع الحماية المؤقتة للسوريين لتيسير الوصول إلى سوق العمل. في العام التالي، أصدر صانعو السياسات الأتراك لائحة عام 2016 بشأن تصاريح عمل اللاجئين تحت الحماية المؤقتة، والتي من المفترض أن تسترشد بدراسة الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل. تجدر الإشارة إلى أن دراسة الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل تنبأت بالآثار السلبية لاتفاقية اللاجئين بين الاتحاد الأوروبي وتركيا (التي كانت قيد الإعداد في ذلك الوقت) وحذرت من أنها «قد تكون ضارة بقيم الاتحاد الأوروبي والعلاقات بين تركيا والاتحاد الأوروبي واللاجئين أنفسهم، وأن مفاوضات الانضمام كأداة لتحقيق غاياتها العملية في ضوء اعتبارات السياسة الواقعية ستلحق الضرر بالمفهوم المعياري لأوروبا» (الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل 2015) – وقد ثبت أنه تنبؤ دقيق.

4 يعفى السوريون العاملون في الزراعة من تصاريح العمل.

5 في عام 2022، كلف تصريح العمل السنوي للاجئين السوري 44 يورو، مقارنة بـ 119 يورو لتصريح العمل السنوي الصادر للأجانب الآخرين. راجع: <https://visaguide.world/europe/turkey-visa/fees/>.

6 يوفر مرفق الاتحاد الأوروبي للاجئين في تركيا آلية تنسيق مشتركة لتلبية احتياجات اللاجئين والمجتمعات المضيفة مع التركيز على المساعدة الإنسانية والتعليم وإدارة الهجرة والصحة والبنية التحتية للبلديات والدعم الاجتماعي والاقتصادي. راجع: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/enlargement-policy/negotiations-status/turkey/eu-facility-refugees-turkey_en

7 لا يزال الأثر والتوافق القانوني لاتفاق اللاجئين بين الاتحاد الأوروبي وتركيا موضع خلاف. راجع: <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2021/03/eu-anniversary-of-turkey-deal-offers-warning-against-finity-dangerous-migration-deals/>



صاحبة مصنع ألبسة في إسطنبول ، تركيا. © فاطمة كانكرا / منظمة العمل الدولية

منذ ذلك الحين، حمل الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل الحكومة التركية المسؤولية عن سياساتها وأبرزها في وسائل الإعلام، على سبيل المثال، أن لائحة تصريح العمل كانت غير فعالة، وحذر من أن «الشركات التي تستخدم السوريين كعمالة رخيصة لديها ميزة غير عادلة مقارنة مع الشركات الأخرى» (المونيتور 2016)، وأن عمالة الأطفال، التي تم القضاء عليها في تركيا، أخذت في الظهور من جديد بين مجتمعات اللاجئين (ريليف ويب 2016). أحدث منشورات الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل هو تقرير عام 2020 حول دمج المهاجرين في القوى العاملة التركية، والذي تم إصداره بدعم من اتحاد الصناعة الدنماركية (DI). ويقدم التقرير أرقاماً محدثة عن نتائج سوق العمل للاجئين السوريين في تركيا، وكذلك عن علاقات أصحاب العمل مع الموظفين السوريين وتصوراتهم عنهم. وبوجه عام، يؤكد التقرير أهمية إدماج اللاجئين في سوق العمل ولكنه يحذر من أن التنافس على الموارد الاقتصادية بين السوريين والأتراك له أثر ضار على التماسك الاجتماعي: «48 في المائة من عامة السكان في تركيا يعرفون العلاقة بين الأتراك والسوريين بأنها علاقة عدائية للغاية، 55 في المائة منهم لا يرغبون في أن يكون لأطفالهم صديق من اللاجئين (الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل 2020)».

إن غرفة صناعة غازي عنتاب وغرفة تجارة غازي عنتاب تمثلان مجتمع الأعمال في غازي عنتاب - وهي مدينة متوسطة الحجم في جنوب تركيا والتي كانت واحدة من الوجهات الرئيسية التي اختارتها العائلات الفارة من الحرب الأهلية في سوريا. ومنذ عام 2012، استوعبت غازي عنتاب أكثر من 500,000 لاجئ سوري وشهدت زيادة في عدد سكانها بنسبة 30 في المائة. كانت غازي عنتاب تقليدياً مركزاً للتجارة والتصنيع مما وفر بيئة مواتية لتعزيز إدماج اللاجئين السوريين في سوق العمل. ووجد العديد من اللاجئين فرص عمل في قطاعي الأغذية والمنسوجات في غازي عنتاب. وافتتح آخرون أعمالاً تجارية، مما أدى إلى زيادة التجارة بين غازي عنتاب وسوريا أربعة أضعاف خلال الحرب الأهلية، من 100 مليون دولار أمريكي في عام 2011 إلى 400 مليون دولار أمريكي في عام 2015 (توكماجيان 2021).

كونها من بين القوى الدافعة للتنمية الاقتصادية في غازي عنتاب، أدت كل من غرفة صناعة غازي عنتاب وغرفة تجارة غازي عنتاب دوراً رئيسياً في توفير الخدمات والفرص للباحثين عن العمل ورجال الأعمال السوريين.

في عام 2017، افتتحت غرفة صناعة غازي عنتاب المعهد المهني العائد لغرفة صناعة غازي عنتاب (GSOMEN) لتلبية الطلب على العمالة المؤهلة من قبل الشركات الأعضاء في قطاع التصنيع ودعم الباحثين عن العمل الأتراك والسوريين في الحصول على وظيفة رسمية. يقدم المعهد المهني العائد لغرفة صناعة غازي عنتاب التدريب في 180 مهنة تتماشى مع المعايير المهنية الوطنية للمعهد التركي للمؤهلات المهنية. في محاولة للمساهمة في التماسك الاجتماعي بين المجتمعات المضيفة واللاجئين، ينظم المعهد المهني العائد لغرفة صناعة غازي عنتاب برامج تدريبية مختلطة تجلب المتدربين الأتراك والسوريين إلى نفس الفصل الدراسي. وبالإضافة إلى ذلك، ينظم المعهد المهني العائد لغرفة صناعة غازي عنتاب أنشطة اجتماعية وترفيهية لكلتا المجموعتين برفقة مستشار. قبل بدء البرنامج التدريبي، يتم تدريب المتدربين السوريين على اللغة التركية لتمكينهم من التواصل في مكان العمل وتعزيز إدماجهم على المدى الطويل في المجتمع التركي. وبعد ذلك، يشارك المتدربون الأتراك والسوريون في نفس البرنامج التدريبي الذي يجمع

بين التدريب التقني والمهني والتدريب على المهارات الحياتية، بما في ذلك مواضيع مثل أخلاقيات العمل والتواصل بين الثقافات والسلامة والصحة المهنية، وغيرها. بالإضافة إلى ذلك، ينظم المعهد المهني العائد لغرفة صناعة غازي عنتاب زيارات اطلاعية لتمكين المتدربين من مقابلة أصحاب العمل المحتملين والحصول على انطباع مباشر عن ظروف العمل في القطاع الصناعي في غازي عنتاب. وعند اختتام البرنامج التدريبي، يخضع المتدربون لامتحانات للحصول على شهادة معترف بها من المعهد التركي للمؤهلات المهنية. ثم يتم دعم الخريجين من قبل وحدة التوظيف التابعة للمعهد المهني العائد لغرفة صناعة غازي عنتاب التي توفّر بين الخريجين والشواغر التي يتيحها أعضاء غرفة صناعة غازي عنتاب أو تحيلهم إلى وكالة التوظيف التركية. بالنسبة للسوريين على وجه التحديد، توفر وحدة التوظيف الدعم أثناء عملية طلب تصريح العمل. منذ عام 2017، تلقى أكثر من 12,000 شخص تدريباً على يد المعهد المهني العائد لغرفة صناعة غازي عنتاب. ومن بين هؤلاء، كان هناك 4,000 لاجئ، تم ملء 3,000 طلب للحصول على تصاريح عمل، بمعدل نجاح يزيد على 50 في المائة. ويقيم المعهد المهني العائد لغرفة صناعة غازي عنتاب شراكة مع منظمة العمل الدولية وغيرها من الشركاء الدوليين مثل منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمؤسسة الألمانية للتعاون الدولي والمنظمة الدولية للهجرة لمواصلة وتوسيع دعمها للباحثين عن عمل من الأتراك والسوريين. وتشمل تدابير الدعم توفير التمويل لتزويد المتدربين بالغذاء والنقل والتأمين التعليمي و/أو تطوير مواد التدريب وشراء آلات تدريب جديدة.

منذ عام 2016، تعمل غرفة تجارة غازي عنتاب على تعزيز دمج اللاجئين السوريين في سوق العمل من خلال العديد من الأنشطة والخدمات. يتمثل أحد الأنشطة الرئيسية لغرفة تجارة غازي عنتاب في توفير خدمات الأعمال لرواد الأعمال السوريين في غازي عنتاب. في عام 2016، لاحظت غرفة تجارة غازي عنتاب أن الشركات السورية هي واحدة من أسرع قطاعات العضوية نمواً. واستجابة لذلك، أنشأت غرفة تجارة غازي عنتاب «المكتب السوري» - وهو خدمة مخصصة للأعضاء السوريين لتقديم إرشادات مصممة خصيصاً بشأن قوانين التجارة والاستثمار في تركيا.⁸ وكجزء من هذه الخدمة، أنتجت غرفة تجارة غازي عنتاب مطبوعات وكتيبات باللغة العربية عن قوانين الأعمال التركية ونظمت رحلة للأعضاء السوريين إلى معرض تجاري في اسطنبول. في عام 2019، فازت غرفة تجارة غازي عنتاب بمسابقة الغرف العالمية في فئة «أفضل مشروع غير تقليدي» وحصلت على اعتراف عالمي بالنجاح وإمكانات الابتكار للمكتب السوري (غرفة التجارة الدولية 2019).⁹ ولم يؤدي ذلك إلى رفع السمعة الدولية لغرفة تجارة غازي عنتاب فحسب، بل عزز أيضاً قاعدة عضويتها إلى حد كبير. قبل اندلاع الحرب الأهلية في سوريا في عام 2011، كانت غرفة تجارة غازي عنتاب تضم 11 شركة سورية من بين أعضائها. وبعد عشر سنوات، ارتفع هذا الرقم إلى 2,500 شركة، تمثل 10 في المائة من أعضائها.¹⁰

النقاط الرئيسية

يمكن القول إن تركيا فعلت المزيد لاستضافة اللاجئين السوريين أكثر من أي بلد آخر. وعلى الرغم من التصديق المحدود على اتفاقية اللاجئين، فإن إطارها التنظيمي يبرز على أنه يفضي إلى تعزيز إدماج اللاجئين في سوق العمل. لكن ينبغي دراسة سياسات الإدماج وتقييمها في ضوء فعاليتها. توضح جهود المناصرة المستمرة والبحث الذي أجراه الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل كيف يمكن لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية مساءلة المسؤولين الحكوميين ويمكنهم مواجعتهم ومواجهة عامة الجمهور بالحقائق حول التأثير الاجتماعي والاقتصادي على المدى المتوسط والطويل لأزمة اللاجئين السوريين. في الوقت نفسه، توضح حالة تركيا أيضاً الجدوى التجارية لإدماج اللاجئين: إذا تم تزويدهم ببيئة تنظيمية مواتية وخدمات ذات صلة من المنظمات الاقتصادية المتخصصة مثل غرفة صناعة غازي عنتاب وغرفة تجارة غازي عنتاب، يمكن للاجئين إجراء استثمارات كبيرة في مجتمعاتهم المضيفة وحتى أن يصبحوا مبتكرين لفرص العمل. ومع ذلك، فإن تجربة تركيا توضح أيضاً التعقيدات الاجتماعية والسياسية لإدماج اللاجئين. يعتبر التحول إلى أكبر بلد مضيف للاجئين في العالم أمراً مكلفاً من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية. في الغالب تُركت تركيا وحدها للتعامل مع تدفق اللاجئين السوريين، وفي مواجهة الاقتصاد المترنح، وأعلنت أنها أنفقت أكثر من 30 مليار دولار أمريكي بين عامي 2011 و 2017، مما أدى إلى رأي عام سلبي بشكل متزايد في تركيا (تيايف 2018).

8 المستجيبان المجهولان رقم 4 ورقم 5، تمت مقابلهما من قبل جوليان شفايتزر، 20 يونيو 2021.

9 مسابقة الغرف العالمية هي حدث ينظم كل سنتين تحت رعاية غرفة التجارة الدولية واتحاد الغرف العالمية لتسليط الضوء على المشاريع المبتكرة للغرف من جميع أنحاء العالم «التي لا تفيد الأعمال التجارية فحسب، بل المجتمع ككل».

10 المستجيبان المجهولان رقم 4 ورقم 5، تمت مقابلهما من قبل جوليان شفايتزر، 20 يونيو 2021.

سياق النزوح

أوغندا هي بلد ذو دخل متوسط منخفض، يقدر عدد سكانها بـ 48.2 مليون نسمة في عام 2022 – وهي واحدة من أصغر وأسرع السكان نمواً في العالم. تقع أوغندا في قلب شرق أفريقيا، وهي دولة غير ساحلية لها حدود مشتركة مع خمسة بلدان، بما في ذلك جنوب السودان وجمهورية الكونغو الديمقراطية ورواندا وهذه البلدان تعتبر من بين أكبر البلدان المرسلة للاجئين في أفريقيا والعالم. وأوغندا هي أكبر بلد مضيف للاجئين في أفريقيا، حيث يوجد فيها ما يقرب من 1.6 مليون لاجئ من أكثر من 30 بلداً، يمثلون أكثر من 3 في المائة من مجموع سكانها (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين 2022). ومعظم اللاجئين في أوغندا هم من جنوب السودان وجمهورية الكونغو الديمقراطية والصومال وبوروندي ورواندا وإريتريا وإثيوبيا وبضعة لاجئين آخرين من مناطق بعيدة مثل آسيا وسوريا.

وعلى الرغم من التحديات التي تواجهها أوغندا في مجال التنمية الوطنية، فقد اتبعت نهجاً منفتحاً إزاء اللاجئين تاريخياً ووفرت للاجئين باستمرار اللجوء والحصول على الحقوق الأساسية. وعلى الصعيد الدولي، تعتبر أوغندا «البلد الأكثر ملاءمة للاجئين في العالم (تبتز 2017)»، ويميل اللاجئون إلى العمل في أي قطاع يوفر الفرص «على النحو الذي ذكره ممثل منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية (منظمة العمل الدولية 2022). وعلى مدى العقد الماضي، دأبت أوغندا على اتخاذ إجراءات إنمائية للتصدي للتشريد القسري، وأدمجت مسائل اللاجئين في الخطط الإنمائية الوطنية ودون الوطنية، بغية تعزيز اعتماد اللاجئين على أنفسهم وإدماجهم. وينص قانون اللاجئين لعام 2006 (مجموعة العمل التابعة للجمعية العالمية للحماية 2006) ولوائح اللاجئين لعام 2010 (مجموعة العمل التابعة للجمعية العالمية للحماية 2010) على قبول اللاجئين وتخصيص أراضي لهم للاستيطان وتزويدهم بالوثائق اللازمة. وبالإضافة إلى ذلك، يُمنح اللاجئون الحق في العمل ويُعفون من دفع أي رسوم للحصول على تصريح عمل قبل قبول أي عرض عمل أو الاستمرار في العمل. كما يُسمح للاجئين بتسجيل وتطوير الأعمال التجارية. غير أنه من الناحية العملية، تعمل معظم المؤسسات المملوكة للاجئين بصورة غير رسمية، دون تسجيل للأعمال التجارية، كما هو الحال في الاقتصاد أوغندي عموماً. في سبتمبر 2017، أصبحت أوغندا مؤهلة للمؤسسة الدولية للتنمية الثامنة عشرة التابعة للبنك الدولي (الاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل 18) للاجئين والمجتمعات المضيفة، والتي توفر الأموال بشروط مواتية للبلدان منخفضة ومتوسطة الدخل الملتزمة بالإدماج الاجتماعي والاقتصادي للاجئين والتي وضعت خطة عمل بخطوات ملموسة (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين 2020).

وعلى الصعيدين الإقليمي والدولي، تشجع أوغندا بنشاط إدماج اللاجئين في سوق العمل وتشارك في العديد من المنتديات والمبادرات. وفي عام 2016، شاركت أوغندا في مؤتمر القمة العالمي للقادة بشأن اللاجئين، الذي التزم فيه بالإطار الشامل للاستجابة للاجئين، على النحو المقترح في إعلان نيويورك لعام 2016. كما دعمت أوغندا تطوير الميثاق العالمي بشأن اللاجئين (GCR) في عام 2018 وكذلك إعلان كيمبالا بشأن الوظائف وسبل العيش والاعتماد على الذات للاجئين والعائدين والمجتمعات المضيفة في منطقة الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية في مارس 2019.

الاستجابة للنزوح من قبل منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في أوغندا

و منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية الاثنان اللتان تم النظر فيهما لأغراض هذه الدراسة هما اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين ورابطة مالكي الفنادق الأوغندية.

ويشكل اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين قمة منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية التي تعمل على نطاق واسع في أوغندا ويمثل صوت أصحاب العمل فيما يتعلق بالقضايا الاجتماعية والاقتصادية على الأُسعدة الوطنية والإقليمية والدولية. وعلى مدى السنوات الخمس الماضية، زاد اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين تركيزه على إدماج اللاجئين في سوق العمل. في عام 2020، أجرى اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين والمنظمة الوطنية لنقابات العمال (NOTU)، بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية وبدعم منها، تقييمين لتحليل فرص توسيع أنشطته في مقاطعتي أروا وإيسينجيرو المضيفتين للاجئين. وكان الغرض العام من التقييمات هو تحديد التدخلات ذات الأولوية لتسهيل إدماج اللاجئين من منظور أصحاب العمل والعمال. عرض اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين نتائج التقييم الذي قاده أصحاب العمل في أواخر عام 2021 في موائد مستديرة مع ممثلي القطاع الخاص لزيادة الوعي حول فرص الاستثمار في المناطق المضيفة للاجئين.

ويبدو أن هذه المبادرة مثمرة، على نحو ما أكده ممثل لمنظمة العضوية في قطاع الأعمال التجارية: «أن هناك نظام اقتصادي نشط جداً في مناطق توطين اللاجئين. ويأتي العديد من اللاجئين أيضاً كوكلاء ومتعهدين لمنافذ البيع بالتجزئة – وهذه هي قنوات لتوزيع منتجات التصنيع وتوفر فرصاً للوصول إلى المرحلة الأخيرة من العملية»¹¹ وبالإضافة إلى ذلك، يسعى اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين إلى

زيادة تواجد منظمات أصحاب العمل في أروا وإيسينغيرو لتشجيع الأعمال التجارية التي يملكها اللاجئون على الانضمام إلى رابطات الأعمال التجارية. وهذا بدوره «سيخلق المزيد من فرص التعاون مع القطاع الخاص في المناطق التي تستضيف اللاجئين، مثل توفير التدريب وتطوير المهارات ومخططات إنشاء المشاريع وتماسك السياسات الأوسع لتعزيز المشاركة مع سلطات الدولة»¹².

وإذ يدرك اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين إدراكاً تاماً الفجوة القائمة بين نظام التعليم الأوغندي وطلب أصحاب العمل على المهارات، فإنه ينظر أيضاً إلى اللاجئين كوسيلة لسد النقص في المهارات في أوغندا. يقدر أصحاب العمل اللاجئين ليس فقط للمهارات الفنية التي يجلبونها ولكن أيضاً لسلوكهم وأخلاقياتهم. بل إننا ننسى أنهم ليسوا من نفس المجتمع – وأنا معجب بسلوكهم وتصميمهم وطموحهم». (منظمة العمل الدولية، 2022) وبالتعاون مع السلطات الوطنية، يدعم اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين الجهود الرامية إلى إنشاء بوابة عمل للتوفيق بين اللاجئين والعائدين في أوغندا وبين فرص العمل المناسبة التي يوفرها أعضاؤه. وبالإضافة إلى ذلك، يقوم اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين ورابطة مالكي الفنادق الأوغندية، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتنفيذ برنامج تجريبي للتلمذة الصناعية لتوضيح فوائد إدماج اللاجئين وأصحاب العمل في سوق العمل. كجزء من المشروع التجريبي، تم تسجيل فريق مكون من 95 لاجئاً وشباب المجتمع المضيف في معهد أوغندا للتدريب الفندقي والسياحي في يناير 2022. بعد الانتهاء من المرحلة الأولى من التدريب الجامعي، سيغادر هؤلاء المتدربون للحصول على تجربتهم التدريبية الأولى أثناء العمل في 40 فندقاً مختلفاً في جميع أنحاء البلاد وسيتعلمون المهارات العملية في إعداد الطعام ومكاتب الاستقبال وخدمات الطعام والمشروبات وتنظيف الغرف وغسيل الملابس. ويشجع اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين أعضائه على اتباع الأمثلة التي يساعدون على إيجادها في قطاعي الفنادق والسياحة وعلى تعزيز أماكن العمل الشاملة للاجئين في شركاتهم. في عام 2021، أدخل اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين فئة جديدة في جائزة «صاحب عمل العام» السنوية لتكريم أصحاب العمل الذين يوفران فرص عمل للاجئين.

◀ الاعتراف بمهارات اللاجئين وتعزيز الكفاءة اللغوية

يمثل الاعتراف بالمهارات والكفاءة اللغوية تحدياً رئيسياً لتوظيف اللاجئين. وأوضح أحد ممثلي أصحاب العمل أن «كثيراً من المهاجرين هم لاجئون اضطروا إلى مغادرة بلدانهم في عجلة من أمرهم ولم يتمكنوا من حمل ما يثبت مهاراتهم». ولذلك فمن الصعب للغاية تحديد مستوى المهارات والمؤهلات التي يتمتع بها هؤلاء العمال عند وصولهم إلى أوغندا. وهناك عامل معقد آخر هو عدم تجانس اللغات الرسمية والقبلية في أوغندا وداخل البلدان المجاورة لها: «أوغندا وحدها فيها 48 لغة، أضف إلى ذلك الآن اللغات من المناطق المحيطة بنا، وانخفاض مستويات الإلمام بالقراءة والكتابة، وانخفاض مستويات تجانس اللغات الوطنية، مما يجعل التواصل أمراً صعباً، حتى لو تم العثور على المهارات المناسبة. على سبيل المثال، لديك على شخص جمهورية الكونغو الديمقراطية يتحدث السواحيلية والفرنسية – كيف تتواصل مع هؤلاء العمال؟ يحتاجون إلى اللغة الإنجليزية واللغات المحلية في مجال التصنيع لفهم تعليمات السلامة والصحة المهنية والإنتاج بوضوح. وإلا، فإن ذلك سينقلب عليك كصاحب عمل». في غياب خدمات اللغة والإدماج المستهدفة، غالباً ما يكون اللاجئون غير قادرين على الاندماج في سوق العمل بسرعة: «عادة ما يتم قضاء السنوات الأولى للتأقلم وتعلم اللغات، خلال ذلك، تُعرقل مهاراتهم أو تصبح منسية».

المصدر: منظمة العمل الدولية، 2022

وأخيراً، يشارك اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين مشاركة نشطة في حوار السياسات والمناصرة مع الوزارات التنفيذية ذات الصلة. وتماشياً مع النهج الأوسع الذي تتبعه أوغندا لإدماج اللاجئين في المجتمع والاقتصاد، يسعى اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين إلى «تعميم» إدماج اللاجئين في السياسات الوطنية. ويمثل ذلك تحولاً استراتيجياً بعيداً عن السياسات القائمة بذاتها، مع التركيز بوجه خاص على اللاجئين، نحو ضمان أن تستوعب سياسة سوق العمل جميع العمال، بمن فيهم اللاجئون.¹³

النقاط الرئيسية

وعلى الرغم من التحديات الإنمائية الوطنية التي تواجهها أوغندا، فإنها رحبت ترحيباً ملحوظاً باللاجئين على مدى العقدين الماضيين، وقدمت بالفعل مثلاً تحتذي به البلدان. ومن السمات الرئيسية لسياسة أوغندا المتعلقة باللاجئين هو توقع أن يصبح اللاجئون أعضاء منتجين في المجتمعات التي تستضيفهم. ولهذا السبب، يُمنح اللاجئون حرية التنقل والوصول إلى الخدمات وسوق العمل، بل ويُمنحون قطعة أرض إذا اختاروا العيش في إحدى المستوطنات. وتنعكس هذه النظرة الإيجابية الشاملة في منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في أوغندا التي تعتبر اللاجئين موظفين محتملين ومستهلكين وشركاء تجاريين وأعضاء في رابطات الأعمال التجارية. ومع ذلك، وعلى الرغم من السياسات التقدمية لأوغندا، لا يزال إدماج اللاجئين في سوق العمل مهمة بالغة الأهمية وتتطلب عملاً مركزاً من جانب الحكومة والشركاء الاجتماعيين والمجتمع الدولي. ومن منظور أصحاب العمل، يتطلب تعزيز إدماج اللاجئين في أوغندا في سوق العمل إيلاء اهتمام أقل لإصلاح السياسة والمناصرة، وبذل المزيد من الجهود لتوفير الخدمات المتخصصة وتحديد الفرص لخلق فرص العمل وتحقيق النمو الاقتصادي للاجئين والمجتمعات التي تستضيفهم.

12 المستجيب المجهول رقم 3، تمت مقابلته من قبل جوليان شفاينزر، 15 يونيو 2021.

13 المستجيب المجهول رقم 3، تمت مقابلته من قبل جوليان شفاينزر، 15 يونيو 2021.

الخاتمة

تبرز البلدان الأربعة المستهدفة في هذه الدراسة الموجزة العدد الهائل من اللاجئين الذين تستضيفهم والسياسات التقدمية لإدماج اللاجئين التي اعتمدها. وعلى الرغم من أن تجارب النزوح القسري في كولومبيا وألمانيا وتركيا وأوغندا متميزة للغاية، إلا أن البلدان الأربعة لديها شيء واحد مشترك – صانعو السياسات الذين يتخذون موقفاً واقعيًا وعمليًا وقائمًا على الفرص بشأن إدماج اللاجئين. وبدلاً من حصر اللاجئين في مخيمات مغلقة، أنشأت ألمانيا وأوغندا وتركيا وكولومبيا أطراً تنظيمية تفضي إلى إدماج اللاجئين وتتيح حرية التنقل فضلاً عن الوصول إلى سوق العمل والتعليم والتمويل والخدمات الاجتماعية. وتتماشى هذه السياسات التقدمية مع الأطر العالمية لإدماج اللاجئين التي حددها الميثاق العالمي بشأن اللاجئين وإطار الاستجابة الشاملة للاجئين وتعكس البحوث التي تؤكد أن اللاجئين والمهاجرين، إذا ما زودوا بإطار تنظيمي موافٍ، يمكنهم دعم النمو الاقتصادي للبلد المضيف من خلال جلب مهارات جديدة إلى القوى العاملة، والابتكار، واستكمال العمال الآخرين من خلال التخصص في مهام مختلفة، وإنفاق الأموال في الأعمال التجارية المحلية، والاستثمار في الأعمال التجارية الجديدة (كلمنس 2018). غير أنه من أجل تسخير الإمكانيات الاقتصادية للاجئين، يجب أن يحتل أصحاب العمل في البلد المضيف مركز الصدارة. وفي نهاية المطاف، فإن استعدادهم لتوظيف اللاجئين وإدراج الأعمال التجارية التي يملكها اللاجئون في سلسلة قيمهم هو الذي يحدد ما إذا كان اللاجئون يتمتعون بالقدرة على أن يصبحوا مستقلين بشكل كامل.

وفي هذا السياق، يتضح الدور الحاسم الذي يمكن أن تؤديه منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في تعزيز إدماج اللاجئين في سوق العمل. حيث يمكن لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية أن تلهم وتدعم وتقدر جهود أعضائها في إدماج اللاجئين وتدعو الحكومات إلى إنشاء أطر تنظيمية شاملة للاجئين. نظراً إلى الطبيعة المطولة لحالات النزوح وزيادة عدد المشردين قسراً في عام 2022، سيظل إدماج اللاجئين في سوق العمل موضوعاً مهماً في المستقبل المنظور لصانعي السياسات ومجتمع الأعمال والجمهور الأوسع. وبالتالي، فإن إشراك منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في الاستجابة للنزوح القسري سيصبح أكثر أهمية. يمكن للممارسات المبتكرة والجيدة للرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا والاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل والرابطة الاتحادية للصناعة الألمانية واتحاد غرف الصناعة والتجارة الألمانية واتحاد أصحاب العمل الأوغنديين وغرفة صناعة غازي عنتاب و غرفة تجارة غازي عنتاب والاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل ورابطة مالكي الفنادق الأوغندية والرابطة المركزية للحرف اليدوية الألمانية أن تخدم منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية النظرية التي تواجه حالات نزوح مماثلة بوصفها نماذج قوية وتوجه استراتيجيات تقديم الخدمات والمناصرة الخاصة بها.

وفي الختام، تحدد هذه الدراسة الموجزة ستة مواضيع عامة للممارسات الجيدة التي يمكن أن تشارك فيها منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية لتعزيز إدماج اللاجئين في سوق العمل.

1. مناصرة سياسات قائمة على الأدلة.

يتمثل الدور الرئيسي لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية في مساءلة الحكومات عن فعالية سياساتها المتعلقة باللاجئين والضغوط من أجل وضع أطر تنظيمية تنسم بالشفافية وسهولة الامتثال لها وتوفر فرصاً متكافئة لجميع الأعمال التجارية. ومع ذلك، غالبًا ما يفتقر صانعو السياسات إلى المعلومات والبيانات لاتخاذ قرارات مستنيرة. في أحيان أخرى، قد لا يأخذ صانعو السياسات في اعتبارهم الكامل تأثير سياسات اللاجئين على مجتمع الأعمال والعمال. في مثل هذه الحالات، من الضروري أن تشارك منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية بفعالية مع صانعي السياسات وتضغط من أجل مصالح أعضائها.

في تركيا، اضطلع الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل بدور قيادي في دفع الحوار بشأن السياسات المتعلقة باللاجئين من منظور إنساني قصير الأجل إلى منظور يركز على الإدماج على المدى المتوسط. من خلال دراسة «وجهات نظر وتوقعات واقتراحات قطاع الأعمال التركي بشأن السوريين في تركيا»، تمكن الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل من دعم مناصرته لمراجعة حالة الحماية المؤقتة للاجئين مع الأدلة والبيانات الأصلية. وفي كولومبيا، نشرت الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا تقريراً عن «إدماج المهاجرين في سوق العمل، التزام من جانب القطاع الخاص» [ترجمة المؤلف من الإسبانية] لإثراء الحوارات الجارية بشأن السياسات المتعلقة بتسوية أوضاع الفنزويليين بالأدلة والخبرات الدولية. وفي ألمانيا، نشر الاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل وشركاؤه إعلاناً مشتركاً لمناصرة إدماج أسرع وبيروقراطية أقل في التدريب والعمل. وتوضح تجارب الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا، والاتحاد الألماني لرابطات أصحاب العمل، و الاتحاد التركي لنقابات أصحاب العمل القيمة المضافة لإشراك الشركاء الاجتماعيين في الحوار المتعلق بالسياسات: فحيثما يكون المسؤولون الحكوميون مدفوعين في كثير من الأحيان باعتبارات قصيرة الأجل وشعبيتهم بين جمهور الناخبين، يمكن أن تقدم منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية منظورات وأدلة تكملية من المرجح أن ترسم صورة واقعية للتحديات والفوائد التي ينطوي عليها إدماج اللاجئين في سوق العمل.

2. تقديم دراسة جدوى للتوظيف والعمل مع اللاجئين.

يعدّ إثبات حجة عمل قوية لتوظيف اللاجئين والعمل معهم أحد أهم الأشياء التي يمكن أن تقوم بها منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية لوضع الأساس لدمج اللاجئين في سوق العمل.

ومع ذلك، تُظهر الأدلة أن أصحاب العمل قد يترددون في البداية في توظيف اللاجئين لأنهم غير متأكدين من المساهمات التي يمكن أن يقدمها اللاجئون كموظفين. وجدت دراسة استقصائية أجريت في عام 2017 من قبل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، جنبًا إلى جنب مع اتحاد غرف الصناعة والتجارة الألمانية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، أن حوالي 80 في المائة من أصحاب العمل وطفوا لاجئين لإثبات المسؤولية الاجتماعية للشركات (لبيغ، 2017). ومع ذلك، فإن توظيف اللاجئين على أساس أعراض العلامات التجارية فقط أو بدافع الإيثار غير كافٍ لدمج اللاجئين في سوق العمل بشكل مستدام؛ بمجرد أن تصبح الموارد المالية أكثر تقييدًا، من المرجح أن يتم خفض الإنفاق على المسؤولية الاجتماعية للشركات. وفي نهاية المطاف، يحتاج أصحاب العمل إلى أن يروا في اللاجئين فرصة لتعزيز إنتاجية أعمالهم وقدرتها التنافسية.

كما تظهر هذه الدراسة الموجزة، يمكن لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية تقديم حجة تجارية للتوظيف والعمل مع اللاجئين بطرق مختلفة. وفي كولومبيا، أطلقت الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا سجل «لدينا عرض: المهاجرون واللاجئون» لعرض وربط أصحاب المشاريع من اللاجئين بسلسلة الإمداد لأعضائهم. وبالمثل، أجرى اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين في أوغندا تقييمًا لتحديد فرص الأعمال التجارية في المجتمعات المضيفة للاجئين ونشر النتائج في اجتماعات المائدة المستديرة للمستثمرين. وبالإضافة إلى ذلك، يظهر اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين إمكانات اللاجئين من حيث الموارد البشرية من خلال مشروع تجريبي للتلمذة الصناعية في قطاع السياحة والضيافة. أخيرًا، هناك أيضًا قضية تجارية يمكن أن تقدمها منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية لنفسها. تُظهر تجربة غرفة تجارة غازي عنتاب في تركيا أن الشركات المملوكة للاجئين (بشكل مشترك) يمكن أن (1) تصبح جزءًا جديدًا هامًا من العضوية، و (2) تقوم باستثمارات كبيرة في مجتمعاتها المضيفة وحتى تصبح مبتكرة لفرص العمل.

3 - التوفيق بين عمل اللاجئين واحتياجات أصحاب العمل.

للاستفادة من الإمكانات الاقتصادية لإدماج اللاجئين في سوق العمل، لا بد أن يتناسب العرض الجديد للعمالة الذي يوفره اللاجئون مع طلب أصحاب العمل على اليد العاملة. وكخطوة أولى، يجب فهم مهارات اللاجئين ومؤهلاتهم. ويعتبر هذا غالبًا مهمة معقدة. يتمتع اللاجئون بخلفيات اجتماعية واقتصادية متنوعة. وبعضهم حاصلون على تعليم عالي ويعملون كمهندسين أو أطباء أو باحثين قبل أن يهربوا من وطنهم. وبعضهم يتمتعون بمهارات إدارية أو مهارات مباشرة الأعمال الحرة، في حين أن البعض الآخر كانوا يعملون في مهن احترافية أو في وظائف تجارية ماهرة. أما البعض الآخر فلم يكملوا تعليمهم بعد أو لم يتلقوا سوى بضع سنوات من التعليم، إن وجدت. وثمة عامل آخر معقد وهو أن اللاجئين، بسبب الطبيعة القسرية لهجرتهم، كثيرًا ما يفتقرون إلى الوثائق المناسبة لإثبات مستواهم التعليمي ومهاراتهم. وحتى عندما تتوفر الوثائق المناسبة، قد يكون إصدار شهادات المهارات بين بلد منشأ اللاجئ والبلد المضيف مختلفًا وقد لا يكون الاعتراف بالمهارات ممكنًا بعد كل شيء.

وهذا التعقيد يمكن أن يولّد عدم يقين بشأن القدرات المهنية للاجئين الباحثين عن عمل، وقد يقلل أصحاب العمل من شأن مهاراتهم ومؤهلاتهم. والواقع أن البيانات المستمدة من الدراسة الاستقصائية للقوى العاملة الأوروبية لعام 2014 تُبين أن اللاجئين الذين حصلوا على التعليم العالي في مجال التوظيف في أوروبا كانوا أكثر عرضة بثلاث مرات للعمل في وظائف تقل عن مستوى مؤهلاتهم الرسمية من المواليد الأصليين (60 في المائة مقابل 21 في المائة) وأكثر عرضة مرتين من غيرهم من المهاجرين (30 في المائة) (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والاتحاد الأوروبي 2016).

ويمكن لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية أن تحد من مستوى الشك لدى أصحاب العمل من خلال مبادرات مختلفة، تتراوح بين وضع نُهج عملية لتقييم مهارات اللاجئين والاعتراف بها، وتوفير خدمات الوساطة العمالية. وبشكل مشروع الوساطة في مجال العمل الذي يضطلع به مشروع بروسبكتس «أفاق» مع اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين في أوغندا ومبادرة Welcome Tutors «الترحيب بالمدرسين» في ألمانيا مثالين ملهمين للكيفية التي يمكن بها للمنظمة أن تدعم أصحاب العمل في تحديد اللاجئين ذوي المهارات والمؤهلات المناسبة وتوظيفهم.

4. تزويد أصحاب العمل بالدعم القانوني ودعم الموارد البشرية.

في كثير من الحالات، يمتلك اللاجئون المهارات المناسبة، ويكون أصحاب العمل على استعداد لتوظيفهم، ولكن الحواجز القانونية والتنظيمية الحاسمة تجعل توظيف اللاجئين عملية مرهقة ومكلفة للغاية.

وغالباً لا يكون أصحاب العمل على علم باختلاف أوضاع عمل اللاجئين وطول مدة إقامتهم في البلد المضيف. وفي حين كان اللاجئون يتمتعون عادة بمركز قانوني مضمون، فإن هذا المركز قد يخضع في بعض البلدان للتجديد بعد عدة سنوات (كما كان الحال مثلاً في كولومبيا قبل إدخال قانون تصريح الحماية المؤقت). وعلاوة على ذلك، فإن التغييرات في السياسة العامة في البلد المضيف، التي تخرج عن نطاق سيطرة أصحاب العمل، قد تغير الظروف التي سيتمكن اللاجئون في ظلها من البقاء وبالتالي العمل. تشكل الأطر التنظيمية غير الواضحة والمتغيرة تحديات متأصلة لأصحاب العمل وقد تمنعهم من توظيف اللاجئين، خاصة عند التفكير في الاستثمار في رفع مهاراتهم وتدريبهم. بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما يكون أصحاب العمل وإدارات الموارد البشرية عديمي الخبرة في دمج الأجانب في قوتهم العاملة ويفتقرون إلى السياسات والمعرفة حول مواضيع مثل إدارة التنوع والتواصل بين الثقافات، من بين أمور أخرى (مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2018). ونتيجة لذلك، قد يبالغ أصحاب العمل في تقدير القيود والعقبات المتعلقة بتوظيف اللاجئين، ويتجاهلون طلباتهم ببساطة.

ويمكن لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية أن تساعد المؤسسات على تسريع توظيف اللاجئين وتوسيع نطاقه من خلال تدابير التدريب والتوعية التي توضح النظم القانونية المعقدة وتجعل عمليات التوظيف أكثر إنصافاً وغير تمييزية. وفي كولومبيا، توفر الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا لأعضائها التدريب والخدمات الاستشارية بشأن سياسة الموارد البشرية والإجراءات التعاقدية لإثبات أن عملية توظيف اللاجئين ليست معقدة بالقدر الذي قد يخشاه بعض أصحاب العمل. وفي ألمانيا، تعد منصتي الاندماج بنجاح وشبكة شركات دمج اللاجئين مثالاً جيداً على كيفية تطوير منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية لخدمات الدعم الرقمي ذات الصلة وسهلة الاستخدام لأعضائها. وبالمثل، سيحتاج منظمو المشاريع من اللاجئين الذين ينشئون أعمالهم الخاصة في البلد المضيف إلى دعم قانوني وتقني متعمق لمناورة الإطار التنظيمي. تدعم غرفة تجارة غازي عنتاب، من خلال مكتب سوريا، أصحاب الأعمال السوريين بمشورة قانونية مستهدفة باللغة العربية. وبوجه عام، كلما كان أصحاب العمل المضيفون ورجال الأعمال اللاجئون أكثر وضوحاً بشأن الإطار التنظيمي، زادت فرص تجنب التوسع في العمالة غير الرسمية والأنشطة الاقتصادية نتيجة لعملية الإدماج.

5. التقدير العلني للممارسات الجيدة لأصحاب العمل

يعتبر التقدير العلني نهجاً قوياً لإدارة الأداء. يمكن أن تستخدم منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية التقدير العلني كأداة لتشجيع ومدح أصحاب العمل الذين يتخذون تدابير ملموسة وفعالة لإدراج اللاجئين في قواهم العاملة. ويمكن لأصحاب العمل الذين تم تقديرهم علناً من خلال الحصول على جائزة، وإدراجهم في قائمة أو ترتيب، وما إلى ذلك، أن يميزوا أنفسهم كشركات أخلاقية لا تسعى فقط إلى تحقيق أهداف ربحية بل أيضاً أهداف اجتماعية. وهذا بدوره قد يلهم أصحاب العمل الآخرين ليحذوا حذوهم.

وفي كولومبيا، شرعت الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا في «حركة المشاريع الشاملة للجميع» وهي تزود المشاريع المتميزة بما يسمى «ختم المشاريع الشاملة للجميع». في عام 2021، أدخل اتحاد أصحاب العمل الأوغنديين فئة جديدة في جوائز «صاحب عمل العام» السنوية لتكريم أصحاب العمل الذين يوفر فرص عمل للاجئين. وفي بعض الحالات، يمكن أن تحظى حتى منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية بالتقدير لما تبذله من جهود لتعزيز إدماج اللاجئين في سوق العمل. حصلت غرفة تجارة غازي عنتاب، على سبيل المثال، على جائزة «أفضل مشروع غير تقليدي» خلال مسابقة العرف العالمية لعام 2019 للخدمات التي تقدمها للأعمال التجارية المملوكة للاجئين في غازي عنتاب من خلال مكتب سوريا.

6. العمل مع شركاء التعاون الإنمائي

بالإضافة إلى العمل مباشرة مع أعضائها وشركائها الاجتماعيين، تعد منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية شركاء موثوق بهم للمجتمع الدولي. وهناك أمثلة عديدة على التعاون المثمر بين منظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية ووكالات الأمم المتحدة ومصارف التنمية والمنظمات غير الحكومية الدولية، تتراوح بين أنشطة البحث والأنشطة على مستوى المشاريع ووضع السياسات والاستراتيجيات. وقد ورد في هذه الدراسة الموجزة عرض لبعض هذه المبادرات، مثل التعاون في كولومبيا بين الرابطة الوطنية للأعمال التجارية في كولومبيا والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية والمنظمة الدولية للتنمية التعاونية الزراعية/رابطة المتطوعين في مجال المساعدة التعاونية فيما وراء البحار (ACD/VOCA) بشأن التقرير الوطني للعمالة الشاملة للجميع وتقرير «إدماج المهاجرين في سوق العمل، التزام من جانب القطاع الخاص» ومشروع التلمذة الصناعية التابع للرابطة في أوغندا.

وبغض النظر عن الموقع الجغرافي ونوع أزمة النزوح، فإن هذه الممارسات الجيدة تقدم دروساً مستفادة لمنظمات أصحاب العمل والعضوية في قطاع الأعمال التجارية المماثلة خارج البلدان الأربعة المستهدفة في هذه الدراسة الموجزة وتبعث الأمل في إلهام جهود حشد المناصرة وخدمات الدعم الملموسة لخلق فرص اقتصادية لكل من اللاجئين وأصحاب العمل.

- Al-Monitor. 2016. *Turkish companies flout law for cheap Syrian labor*. Accessed April 25, 2022. <https://www.al-monitor.com/originals/2016/11/turkey-syria-legal-syrian-refugee-workers-cost-more.html>.
- ANDI. 2020. *Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado*. Medellín: ANDI.
- ANDI. 2020. *Informe Nacional de Empleo Inclusivo*. Medellín: ANDI. http://www.andi.com.co/Uploads/INEI%202020_compressed.pdf.
- ANDI. 2020. *Se le tiene: Migrantes y Refugiados*. Medellín: ANDI.
- . 2021. *Un reconocimiento a las empresas que le apuestan a la inclusión*. Accessed April 02, 2022. <http://www.andi.com.co/Home/Noticia/17124-un-reconocimiento-a-las-empresas-que-le>.
- BDA. 2022. *Promoting the integration of refugees into the labour market*. Accessed 11 07, 2022. <https://arbeitsgeber.de/en/themen/beschaefigung-und-arbeitsmarkt/gefuechtete/>.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. 2022. "Aktuelle Zahlen." September. Accessed 10 12, 2022. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-september-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=2.
- Bundeszentrale für politische Bildung. 2022. Zahlen zu Asyl in Deutschland. Accessed 10 12, 2022. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/zahlen-zu-asyl/>.
- Clemens, M., Huang, C., Graham, J., and Gough, K. 2018. *Migration is What You Make It: Seven Policy Decision that Turned Challenges into Opportunities*. 2018: Center for Global Development.
- DI Business. 2018. Refugees in jobs: «Iron will and job satisfaction». Accessed 12 15, 2021. <https://www.danskindustri.dk/di-business/arkiv/nyheder/2018/3/flygtninge-i-job-jernvilje-og-arbejdsglade/>.
- DW. 2022. Ukrainian refugees face bureaucratic hurdles in Germany. Accessed 10 11, 2022. <https://www.dw.com/en/ukrainian-refugees-face-bureaucratic-hurdles-in-germany/a-61261691>.
- Dzhioev, Lira K. Gurieva and Aleksandr V. 2015. "Economic Theories of Labor Migration." *Mediterranean Journal of Social Sciences* Vol 6 (No 6 S7): 101-109.
- European Council for Refugees and Exiles. 2021. Access to the Labour Market: Greece. Accessed 12 07, 2021. <https://asylumineurope.org/reports/country/greece/reception-conditions/employment-and-education/access-labour-market/>.
- Eva Degler, Thomas Liebig and Anne-Sophie Senner. 2017. *Integrating Refugees into the Labour Market - Where Does Germany Stand?* Munich: ifo Institut.
- Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action. 2022. Potentiale ukrainischer Geflüchteter sinnvoll nutzen Förderprogramm „Willkommenslotsen“ wird kurzfristig aufgestockt. Accessed 10 12, 2022. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2022/06/20220608-forderprogramm-willkommenslotsen-wird-kurzfristig-aufgestockt.html>.
- . 2022. Willkommenslotsen. Accessed 10 12, 2022. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/willkommenslotsen.html>.
- Federal Ministry of Labour and Social Affairs. 2016. Arbeitsförderung: Integrationsgesetz. Accessed 10 12, 2022. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Meldungen/2016/hintergrundpapier-zum-integrationsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1.
- Foster, Michelle. 2009. *International Refugee Law and Socio-Economic Rights: Refuge from deprivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Graham, J. and Guerrero Ble, M. 2020. *The Impact of COVID-19 on the Economic Inclusion of Venezuelans in Colombia*. Washington: Center for Global Development.

- Graham, J., Guerrero Ble, M., Panayotatos D. and Leghtas, I. 2020. From Displacement to Development: How Colombia Can Transform Venezuelan Displacement into Shared Growth. Washington: Center for Global Development. <https://www.cgdev.org/sites/default/files/from-displacement-to-development-112.pdf>.
- IAB. 2022. "Zuwanderungsmonitor." September. Accessed 10 12, 2022. https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_2209.pdf.
- ILO. 2022. "Mapping report: Labour migration in East Africa."
- ILO. 2021. A socio-economic integration strategy to turn migration into a factor for sustainable development. Accessed April 04, 2022. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_775215/lang-en/index.htm.
- International Chamber of Commerce. 2021. How can business work with refugees? Accessed 11 10, 2021. <https://iccwbo.org/global-issues-trends/responsible-business/private-sector-for-refugees-ps4r/how-can-business-work-with-refugees/>.
- . 2019. ICC celebrates innovation with 2019 World Chambers Competition. Accessed April 04, 2022. <https://iccwbo.org/media-wall/news-speeches/icc-celebrates-innovation-2019-world-chambers-competition/>.
- IOM. 2022. *The Quito Process*. Accessed April 05, 2022. <https://respuestavenezolanos.iom.int/en/quito-process>.
- Jaramillo, A. and O. Medina. 2019. Venezuela Diaspora Boosts Colombian Growth to Fastest Since 2015. Accessed April 04, 2022. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-11-14/colombia-defies-global-slowdown-with-fastest-growth-since-2015>.
- Karasapan, Omer. 2021. Challenges facing Turkey's Syrian businesses. Accessed August 02, 2022. <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2021/03/19/challenges-facing-turkeys-syrian-businesses/>.
- KOFA. 2020. Erfolgreiche Integration: Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung. Cologne: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. .
- La Silla Vacía. 2020. La nueva gallup muestra que se acabo el efecto pandemia. Accessed April 04, 2022. <https://www.lasillavacia.com/historias/silla-nacional/la-nueva-gallup-muestra-que-se-acabo-el-efecto-pandemia>.
- LABOUR-INT. 2021. *Integration of refugees and asylum seekers: a multi stakeholder approach*. Accessed 12 17, 2021. <http://www.labour-int.eu/>.
- Liebig, Eva Degler and Thomas. 2017. *Finding their Way: Labour Market Integration of Refugees in Germany*. Paris: OECD.
- Lorenza Errighi, Jörn Griesse. 2016. The Syrian Refugee Crisis: Labour Market Implications in Jordan and Lebanon. Brussels: European Commission.
- Maystadt, J.-F., and Verwimp, P. 2009. *Winners and Losers Among a Refugee-Hosting Population*. Brighton: Institute of Development Studies.
- Norwegian Refugee Council and Harvard Law School. 2018. *Supporting Kakuma's Refugees: The Importance of Freedom of Movement*. Nairobi: Norwegian Refugee Council.
- OECD and European Union. 2016. *How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module*. Brussels: European Commission and OECD.
- Prada, S. 2019. Migración venezolana: una oportunidad para la economía. Accessed April 01, 2022. <https://migravenezuela.com/web/articulo/impacto-de-la-migracion-venezolana-para-la-economia-colombiana/947>.
- Prince's Responsible Business Network, UNHCR, IOM and Home Office. 2019. *Tapping Potential: Guidelines to Help British Businesses Employ Refugees*. London: UNHCR.
- Refworld. 2006. "The Refugees Act 2006." Accessed April 05, 2022. <https://www.refworld.org/pdfid/4b7baba52.pdf>.
- . 2016. Turkey: Regulation on Work Permits of Foreigners under Temporary Protection. Accessed April 04, 2022. <https://www.refworld.org/docid/582c71464.html>.
- . 2010. Uganda: The Refugees Regulations, 2010. Accessed April 05, 2022. <https://www.refworld.org/docid/544e4f154.html>.
- Reliefweb. 2016. *Syrian refugee children used as cheap labour by Turkish employers*. Accessed April 05, 2022. <https://reliefweb.int/report/turkey/syrian-refugee-children-used-cheap-labour-turkish-employers>.

- Robinson, L. and I. Mitchell. 2019. Turkey's Refugee Policy and Its Commitment to Development. Accessed April 06, 2022. <https://www.cgdev.org/blog/turkeys-refugee-policy-and-its-commitment-development>.
- TEPAV. 2018. Syrian Entrepreneurship and Refugee Start ups in Turkey: Leveraging the Turkish Experience. London: European Bank for Reconstruction and Development .
- The Federal Government. 2021. 70 years of the Geneva Refugee Convention: Global protectice shield for refugees. Accessed 12 10, 2022. <https://www.bundesregierung.de/breg-en/news/geneva-refugee-convention-1946846>.
- TISK. 2020. Integration of Migrants into the Turkish Labor Force. Istanbul: TISK. <https://www.tisk.org.tr/dokuman/integration-of-migrants-into-se-turkish-labor-force.pdf>.
- TISK. 2015. Perspectives, expectations and suggestions of the Turkish Business Sector on Syrians in Turkey. <http://fs.hacettepe.edu.tr/hugo/dosyalar/syrians-eng-mme.pdf>: TISK.
- Titz, F. and Feck, M. 2017. Uganda Is the Most Refugee-Friendly Country in the World. Accessed 12 08, 2021. <https://www.spiegel.de/international/tomorrow/uganda-is-the-most-refugee-friendly-country-in-the-world-a-1167294.html>.
- Tokmajyan, A. and Khaddour, K. 2021. How the Small Town of Sarmada Became Syria's Gateway to the World. Accessed April 07, 2022. <https://carnegie-mec.org/2021/06/02/how-small-town-of-sarmada-became-syria-s-gateway-to-world-pub-84660>.
- UNDESA. n.d. "International Migrant Stock 2020." Accessed July 15, 2021. https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2020_ims_stock_by_sex_and_destination.xlsx.
- UNDP. 2020. Turkey's Refugee Resilience: Expanding and Improving Solutions for the Economic Inclusion of Syrians in Turkey. Accessed April 02, 2022. <https://www.tr.undp.org/content/turkey/en/home/library/corporatereports/Turkey-s-Refugee-Resilience.html>.
- UNHCR and OECD. 2018. Engaging with employers in the hiring of refugees. UNHCR and OECD.
- UNHCR. 2022. Ayuda Colombia, Regularización Migratoria. Accessed April 07, 2022. <https://help.unhcr.org/colombia/otros-derechos/regularizacion-migratoria/>.
- UNHCR. 2021. Mid-Year Trends 2021. Geneva: UNHCR. <https://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/618ae4694/mid-year-trends-2021.html>.
- UNHCR. 2020. Refugee Policy Review Framework Country Summary as at 30 June 2020. Geneva: UNHCR. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Uganda%20-%20Refugee%20Policy%20Review.pdf>.
- UNHCR. 2021. Temporary Protection Status in Colombia. UNHCR.
- . 2022. Uganda Comprehensive Refugee Response Portal. Accessed April 05, 2022. <https://data2.unhcr.org/en/country/uga>.
- . 2021. UNHCR and IOM welcome Colombia's decision to regularize Venezuelan refugees and migrants. Accessed April 06, 2022. <https://www.unhcr.org/news/press/2021/2/60214cf74/unhcr-iom-welcome-colombias-decision-regularize-venezuelan-refugees-migrants.html>.
- . 2021. UNHCR and IOM welcome Colombia's decision to regularize Venezuelan refugees and migrants: UNHCR-IOM Joint Press Release. Accessed 12 06, 2021. <https://www.unhcr.org/news/press/2021/2/60214cf74/unhcr-iom-welcome-colombias-decision-regularize-venezuelan-refugees-migrants.html>.
- . 2022. UNHCR Turkey Fact Sheet February 2022. Accessed April 04, 2022. <https://reliefweb.int/report/turkey/unhcr-turkey-fact-sheet-february-2022-entr>.
- United Nations General Assembly. 2018. Report of the United Nations. Part II Global compact on refugees . New York: United Nations.
- University of Aegean. 2018. Over 42,300 Refugees Seek Asylum in Greece in 2017. Accessed April 03, 2022. <https://refugeeobservatory.aegean.gr/en/over-42300-refugees-seek-asylum-greece-2017>.
- Veronique Barbelet, Jessica Hagen-Zanker and Dina Mansour-Ille. 2018. The Jordan Compact: Lessons learnt and implications for the future. London: Overseas Development Institute.
- World Bank. 2020. Integrating Venezuelan Migrants in Colombia's Agri-food Sector. Washington: International Bank for Reconstruction and Development.



بدعم من



Kingdom of the Netherlands

PROSPECTS

منظمة
العمل
الدولية

