



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC

# مشروع الهجرة بين المدن المتوسطة

## حوار، معرفة، عمل

### الاجتماع المواضيعي الثاني بين النظراء التوظيف وريادة الأعمال الحرّة

مدريد، 3-4 تشرين الثاني/نوفمبر 2016

### وثيقة مرجعية مواضيعية

#### مقدمة

وفقاً لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة، يقيم أكثر من نصف سكان العالم في المناطق الحضرية. ومن المتوقع أن يقيم حوالي 6.4 مليار شخص، أي ما يوازي 66% من سكان العالم، في المدن بحلول العام 2050.<sup>1</sup> نتيجة لذلك، ينصبّ التركيز أكثر فأكثر على الروابط التي تجمع بين المهاجرين والقطاع الخاص على مستوى المدينة، لا سيما على صعيد توظيف المهاجرين وتعزيز أعمالهم الحرّة، فضلاً عن السبل المناسبة لتخفيف المخاطر المتعلقة بخلفيتهم كمهاجرين، مع تعزيز فرص النمو المستدام والشامل في الوقت عينه. ويترافق تزايد الحركة نحو المناطق الحضرية مع تحديات وفرص. فمع التنقل المتزايد، يتعزّز التنوع، والأفكار، والمعارف، والموارد الجديدة التي ستصبح متوفرة للشركات أو للأعمال الحرّة، لكنّ تنقل الأشخاص يترافق أيضاً مع تزايد شعورهم بالضعف وسرعة تأثرهم. فلا يخفى على أحد أنّ التهميش، والاستغلال، والإقصاء في سوق العمل كلّها عوامل قد تزعزع استقرار المدينة بشكلٍ جوهريّ، كما يمكن أن تؤدي إلى عواقب سلبية على المدى الطويل سواء بالنسبة للمهاجرين أنفسهم أم لتماسك المدينة.

<sup>1</sup> United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). World Urbanization Prospects, The 2014 Revisions, (ST/ESA/SER.A/366). Accessible at <https://esa.un.org/unpd/wup/Publications/Files/WUP2014-Report.pdf> (accessed on 07.October 2016)

في ظلّ تدفق اللاجئين والمهاجرين على نحوٍ لم يسبق له مثيل منذ الحرب العالمية الثانية، أصبح دمج هؤلاء الأشخاص في الاقتصاد المحلي من أبرز الأولويات السياسية بالنسبة للعديد من البلدان والمدن المتأثرة بهذه الظاهرة: فالدمج في سوق العمل يعني تعزيز القوة الشرائية، والتخفيف من الضغوطات على نظام الرعاية العامة، وهو يساهم بشكلٍ عام في بناء التماسك الاجتماعي وازدهار المجتمعات. فضلاً عن ذلك، يعود الدمج الاقتصادي الناجح بالفائدة على تطوّر المدينة كما على المهاجرين أنفسهم. ومع أنّ التركيز كان منصباً على الدمج في سوق العمل من خلال توظيف المهاجرين، بدأ العمل الحرّ يصبح، أكثر فأكثر، سبيلاً مفضلاً وقابلاً للتطبيق لصياغة سياساتٍ ناجحةٍ خاصة بسوق العمل.

يتوافق التوظيف والعمل الحرّ مع فرصٍ وتحدياتٍ، سواء بالنسبة للمهاجرين أم لتنمية المدينة وسكانها اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وثقافياً. ومن خلال التمعن في هذه الجوانب ضمن إطار "التوظيف وريادة الأعمال الحرّة"، يمكن عرض خيارات قابلة للتطبيق عند وضع السياسات. في هذا السياق، ستكتفي ورقة المعلومات العامة هذه بعرض لمحةٍ عن أبرز الجوانب الواجب أخذها في الاعتبار عند تصميم سياساتٍ على مستوى المدينة، تهدف إلى وضع استراتيجيات شاملة وفعالة لسوق العمل، تستهدف المهاجرين واللاجئين بشكلٍ خاص.

## التوظيف

الهجرة ظاهرة عالمية بقدر ما هي واقعٌ محليّ. فهي حاضرةٌ، وتغيّر واقع المدن والقطاع الخاص في الصّميم. في هذا الإطار، يمكن أن يطرح النموّ السريع للسكان في المدن تحدياتٍ جمةً بالنسبة للحكومات المحلية عند إعداد سياسات دمج اقتصادي فعالة؛ لذا بإمكان السلطات المحلية والقطاع الخاص أن يعملوا، إما بشكلٍ منفرد أو مشترك، لتصميم تدابير تحصد منافع الهجرة بينما تقلص المخاطر المرتبطة بها.

تعترف الشركات، أكثر فأكثر، بأهمية تنويع يدها العاملة بصفتها سياسةً فعالةً من سياسات الموارد البشرية: فالشركات التي تضمّ يداً عاملةً متنوّعةً ستتجاوز أداءً تلك التي تستخدم يداً عاملةً محدودة التنوع- ولذلك أسبابٌ متنشعبة. بالفعل، من خلال استخدام مهاجرين من خلفيات متنوّعة، تكتسب الشركة روابط بأسواق جديدة، وتتعرف إلى وجهات نظر جديدة عند مزولة أعمالها، مما يفضي بها إلى اعتماد تقنيات أفضل لتسويق منتجاتها لدى فئات محدّدة، ويوفّر لها فرصة سدّ النقص في سوق العمل بمعارف ومهارات معيّنة في الشركة، فضلاً عن فرص دخول أسواق استهلاكية جديدة. وفقاً لكوسر (Koser) (2013)، إنّ المهاجرين الذين يتمّ دمجهم على أفضل نحوٍ في الشركة هم أولئك الذين يكتون أكبر قدرٍ من الوفاء لأرباب عملهم، مما يقلص نسبة الغياب ودوران العمل، ويؤدي بدوره إلى مزيدٍ من الإنتاجية والتحفيز.<sup>2</sup> من هنا، من يفهم الفرص المتأثّية عن توظيف يد عاملة قادمة من إثنيات متنوّعة هو بالذات من يستطيع التفكير والعمل على مستوى

<sup>2</sup> Koser, K (2013): *The Business Case for Migration*. <http://www.gcsp.ch/Resources-Publications/Publications/Staff-Publications/Working-Papers/The-Business-Case-for-Migration> (accessed on 02. October 2016)

عالمي، وبالتالي من ينجح على المدى الطويل. لعلّ هذه المعادلة البسيطة نفترض أنه يمكن للقطاع الخاص، لا بل يجدر به، أن يختار، وفق ما يراه مناسباً، الموظف الأفضل والأكثر ذكاءً، أو حتى القادر على سدّ ثغرةٍ معيّنة على صعيد مهارات الشركة، من خلال الوصول إلى سوق عمل عالمية. لكنّ الواقع يظهر عكس ذلك: فالعوائق الإدارية وسياسات الهجرة الطويلة والمقيدة لا تسهّل على القطاع الخاص اعتماد سياسة توظيف على صعيد عالمي. فتتراوح هذه العوائق، على وجه الخصوص، بين إجازات العمل التي تقيد من ممارسة بعض الوظائف، والإجراءات المعقّدة للاعتراف بالشهادات الجامعية، والتزام القطاع الخاص بتسديد رواتب دنيا لا تراعي واقع الحياة على المستوى المحلي، أو الوضع القانوني المتررع للمهاجرين واللّاجئين. فضلاً عن ذلك، تبرز عوائق إضافية في وجه المهاجرين واللّاجئين الذين لا يملكون شهاداتٍ عليا بالضرورة؛ فغالباً ما يكونون أكثر عرضةً للاستغلال على يد القطاع الخاص.

في ظلّ غياب أيّ سياسات تنظيمية، يمكن للقطاع الخاص أن يستغلّ المهاجرين واللّاجئين ذوي الأوضاع الهشة في بعض الأحيان. فيعتبر المهاجرون، واللّاجئون، والأشخاص الحاصلون على الحماية الثانوية، من الجيل الأول، أكثر عرضةً للاستغلال، بالأخص بسبب وضعهم القانوني غير المستقرّ ربّما أو حصولهم على معلومات مضلّلة في ما يتعلّق بإطار العمل القانوني الحالي في بلد إقامتهم<sup>3</sup>. جديرٌ بالذكر أنّ عدداً من مواثيق حقوق الإنسان العالمية التي تصون حقوق المهاجرين في سوق العمل تتضمّن بنوداً تكفل المعاملة العادلة وغير التمييزية، وحقّ تشكيل الجمعيات المهنية والانضمام إليها، والحقّ بالمفاوضة الجماعية، وحظر جميع أشكال العمل القسري، وإنهاء عمالة الأطفال.

يطبّق الاتحاد الأوروبي وبلدانه الأعضاء هيكلية عمل قانونية واضحة تحظرّ الاستغلال في مجال العمل، وهو ما تنصّ عليه المادة 5 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي. فضلاً عن ذلك، ينصّ الميثاق على أنه "كلّ عامل" الحقّ في "ظروف عملٍ عادلة" (المادّة 31). ويعتبر ميثاق الاتحاد الأوروبي وثيقة ملزمة قانوناً أدمجت في عدّة مراسيم تشريعية على المستوى الوطني ومستوى المدن في البلدان الأعضاء للاتحاد الأوروبي. وهو يحدّد معايير دنيا واضحة لحماية حقوق العمّال وضمان معاملة الجميع على قدم المساواة في مكان العمل، بغضّ النظر عن العرق، أو الإثنية، أو الدين، أو السنّ، أو الخلفية كمهاجر، أو التوجّه الجنسي، أو الإعاقة، أو غير ذلك - وبصرف النظر عن كون مواطن البلد الثالث يتمنّع بوضعٍ نظاميٍّ أو غير نظاميٍّ في بلد الإقامة.

صحيحٌ أنّ العديد من معاهدات حقوق الإنسان تنصّ على الحقّ في ظروف عمل لائقة، لكنّ تعدّد العوائق التي تمنع الأشخاص من التمتع بحقوقهم الأساسية بشكلٍ كامل. فترتبط عوامل الخطورة التي تحول دون تحقيق الأشخاص لكامل

---

<sup>3</sup> من أبرز التوجيهات التي يعتمدها الاتحاد الأوروبي التوجيه المتعلق بمكافحة الإتجار الذي يمنع ويكافح الإتجار بالبشر ويحمي ضحاياه؛ والتوجيه الذي يلزم الشركات والمجموعات الكبرى بالإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالشؤون غير المالية والتنوّع؛ وتوجيه معاقبة أرباب العمل المتعلق بتوفير المعايير الدنيا بشأن العقوبات والتدابير المتخذة بحقّ أرباب عمل مواطني البلدان الثالثة المقيمين بشكلٍ غير قانوني؛ والتوجيه المتعلق بالدوام الثابت؛ وتوجيه حرية تنقّل المواطنين؛ وقانون حرية تنقّل العمّال؛ والتوجيه المتعلق بالعمّال الموسميّين بشأن ظروف دخول وإقامة مواطني البلدان الثالثة بغرض العمل كعمّال موسميّين؛ والتوجيه المتعلق بإجراء موحّد لتقديم الطلبات لحصول مواطني البلدان الثالثة على رخصة موحّدة تخولهم الإقامة والعمل على أراضي دولة عضو والتوجيه المتعلق بمجموعة مشتركة من الحقوق لمواطني البلدان الثالثة المقيمين في دولة عضو؛ والتوجيه المتعلق بالمساواة بين الأعراق؛ والتوجيه المؤسّس لإطار عمل عام يضمن المعاملة المتساوية في العمل والوظيفة.

طاقاتهم بإطار العمل القانوني والمؤسسي، ووضع العامل الشخصي، فضلاً عن مكان العمل وربّ العمل.<sup>4</sup> وتعتبر بعض قطاعات الاقتصاد أكثر تأثراً من غيرها بالاستغلال الشديد في العمل: مثلاً، في مجالات الزراعة، والبناء، والأعمال المنزلية، والتنظيف، والسياحة، وقطاع المطاعم، على سبيل المثال لا الحصر. ويمكن أن يتمّ الاستغلال من خلال احتفاظ ربّ العمل بجواز سفر العامل، وعدم تسديد أجوره، أو منحه تعويضاً غير عادل، واستغلال العامل (عن طريق المضايقة والتمييز وحتى العنف الجسدي) أو غير ذلك. كما تُسجّل أحياناً حالات إتهام بالبشر بغرض الاستغلال الشديد في مكان العمل، بعيداً عن أعين العامة، لا سيّما في المدن ذات البنية القانونية وآليات المراقبة الضعيفة. ولذا لا بدّ من دمج التدابير التشريعية المتعلقة بصون وتعزيز حقوق جميع العاملين ضمن أطر العمل الوطنية، وتطبيقها من خلال آليات المراقبة المناسبة، والإشراف، والأدوات التي تتيح للمهاجرين اللجوء إلى حقّ الرجوع القانوني على مستوى المدينة.

أظهرت الشراكات الواسعة مع أصحاب المصلحة المعنيين على مستوى المدينة أنها فعّالة في معالجة بعض من التحديات في مجال سوق العمل، وهي ترمي إلى حماية حقوق المهاجرين بشكلٍ فعّال وتوفير فرصٍ في سوق العمل بما يصبّ في مصلحة الجميع - أي المدينة والمهاجرين والقطاع الخاص. فضلاً عن ذلك، تتمتع غرف التجارة ذات الاختصاص المتعلق بالمدينة بتأثيرٍ قويٍّ يمكنها من توفير يد عاملة متنوّعة، بينما تراقب الانتهاكات المنهجية التي يمكن أن تطرأ في القطاع الخاص: فبإمكانها أن تنظّم ورش عملٍ مجانية لإدارة عملية توظيف اليد العاملة المتنوّعة بناءً على معايير أخلاقية، وتدعم مبادرات المطابقة بين أرباب العمل المحتملين والمهاجرين الوافدين حديثاً، أو تمارس ضغوطاتٍ من أجل تحسين الظروف القانونية لدخول المهاجرين إلى سوق العمل. نسجاً على المنوال نفسه، يمكن لرابطات المهاجرين وبقية أنواع المنظمات غير الحكومية أن تمارس دوراً رقابياً للمساعدة في تطبيق سياسات التوظيف وممارسات العمل الأخلاقية، لمنع حالات التمييز، وتعريف المهاجرين إلى الشبكات المهنية، وتسهيل وصولهم إلى سوق العمل. كما يمكنها تنظيم أنشطة توعوية، وتدريبات، وصياغة تقارير ظلّ لمراقبة وضع حقوق الإنسان ومن ثم إرسال هذه التقارير إلى لجان البلدية. كذلك، إنّ التشجيع على إنشاء الشركات الاجتماعية، أي تلك التي تهدف إلى معالجة المشاكل الاجتماعية من خلال اعتماد نماذج العمل المبتكرة والشاملة، يمكن أن يخلّف تأثيراً إيجابياً على توفير الوظائف للسكان المهاجرين الأشدّ ضعفاً. في هذا الإطار، يمكن لبعض الوكالات التي تديرها البلديات والمعنية بقطاع الأعمال أن تقدّم مكافآت للشركات التي تعتمد مثل هذا النموذج من الأعمال، مثلاً من خلال إعفائها من الضريبة أو اعتباره شرطاً أساسياً للحصول على نوعٍ معيّن من المنح.

## **ممارسات واعدة**

**غازي عنتاب، تركيا:** غازي عنتاب مدينة تضمّ 1.5 مليون نسمة تقريباً، وتقع عند الحدود مع سوريا. في ظلّ حصول حوالي 320 ألف شخص على الحماية المؤقتة، منهم من يقيم في غازي عنتاب ومنهم من يكتفي بعبور أراضيها، تعتبر

<sup>4</sup> European Union Agency for Fundamental Rights (2015): 'Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union: States' obligations and victims' rights', Publications Office of the European Union

المدينة أيضاً من أبرز المدن التي شهدت أكبر تدفق للاجئين في تركيا منذ بداية الحرب السورية. جدير بالذكر أنّ تركيا لم تعتمد، إلا في العام 2013، قانونها الخاص بالأجانب والحماية الدولية الذي عرّف بنظام الحماية المؤقتة، كما أصدرت في العام 2016 نظاماً لمنح الأجانب الحاصلين على الحماية المؤقتة رخصة عمل، مما حفّز على إطلاق عدد من المبادرات على المستوى المحلي، ومنها في غازي عنتاب. فضلاً عن ذلك، اتخذت غازي عنتاب مقاربةً طويلة المدى للتخفيف من تأثير الأزمة على اقتصادها، فأجرت تغييرات بنوية ومؤسسية ملحوظة في بلديتها للتكيف مع الاحتياجات المتغيرة. كما تمّ إنشاء مكتب للهجرة تابع للبلدية مهمته تزويد السوريين بالخدمات المناسبة، والفعّالة، والموجّهة حسب الطلب، وتنسيق الأعمال مع بقية أصحاب المصلحة (كالمنظمات غير الحكومية، والجهات المانحة، والمجتمع الدولي ككل إلخ). كذلك، أنشأت البلدية مراكز توظيف لدعم عملية بناء المهارات من خلال التدريب المهني، وتعليم اللغة، واحتضان شركات الأعمال. وقد ساعدت حتى اليوم 1200 سوريّ على نيل وظيفة، معظمهم في قطاع الخدمات، كما سهّلت تأسيس حوالي 900 متجرٍ سوريّ في غازي عنتاب.

**تريلبورغ، السويد:** تريلبورغ هي البلدية الواقعة في أقصى جنوب السويد، لا يتعدّى عدد سكّانها الـ43 ألف. بين أيلول/سبتمبر وكانون الأول/ديسمبر 2015، وصل إلى السويد حوالي 45 ألف شخص من خلال مرفأ هذه المدينة. فأدرك رؤساء البلدية، منذ بداية الأمر، أنه من الضروري ربط هذه الظاهرة بالتجارة والصناعة من أجل توفير حلول طويلة المدى للوافدين الجدد. و عوضاً عن اعتماد مقاربة تقضي "بمنح الأشخاص ما يفعلونه" لإبقائهم منشغلين، تمثّلت مقاربتهم بمنحهم ما يفعلونه لحاجة واقعية إلى ذلك. لذا، بفضل إدخال اللاجئين سريعاً ضمن الشبكات المهنية وإرشادهم إلى عروض العمل المتوافرة، كان دمجهم ضمن اليد العاملة في تريلبورغ أسرع مما كان في العديد من البلديات والبلدان الأخرى. كذلك، وضعت السويد هيكلية عمل قانونية تتيح لملتسمي اللجوء العمل بينما ينتظرون معالجة طلب اللجوء الذي تقدّموا به. وحتى إن لم يتمكّن ملتسم اللجوء من إيجاد وظيفة، يبقى بإمكانه كسب الخبرة العملية من دون مقابل لدى الشركات والمنظمات. كما يعفى ملتسمو اللجوء من شرط الحصول على إجازة عمل في حال تمكّنوا من الحصول على بطاقة ملتسمي اللجوء. إلى جانب ذلك، بادرت البلدية إلى إعداد دليل وحيز بالتوجيهات للمدن الأخرى، بعنوان "8 نظريات لاستقبال الوافدين الجدد بشكل أفضل".

"إذا توقّعنا من الأشخاص أن يفشلوا، فسيفشلون من دون شك. أما إذا توقّعنا منهم أن ينجحوا، فسينجحون فعلاً" (باتريك مولرستروم، رئيس الوحدة، دائرة العمل، بلدية تريلبورغ)

**روتتردام، هولندا:**

أنشئ مكتب "Info Expatdesk" في العام 2008 على يد بلدية روتتردام ليكون مركزاً شاملاً لخدمة الأجانب في روتتردام. وهو يوفّر خدمات مجانية للمهاجرين واللاجئين، تتراوح بين المساعدة في الحصول على إجازة إقامة، والتسجيل ضمن قاعدة

بيانات السجلات الشخصية التابعة للبلدية، للحصول على رقم خاص بخدمة المواطن، وفتح حساب مصرفي، وإقامة صلة وصل بين هؤلاء الأشخاص وقسم الموارد البشرية في الشركات العالمية الكبرى.

### توصيات السياسات:

- (1) التمتع في سبل تحسين هيكلية العمل القانونية للتخفيف من خطر استغلال اليد العاملة، وتعزيز ثقافة اللا تسامح تجاه استغلال اليد العاملة، بما في ذلك عبر زيادة معدّل التفتيش والمقاضاة في مكان العمل.
- (2) توطيد التعاون بين الوحدات المعنية بالوقاية، والتفتيش، وإنفاذ القوانين، ودعم الضحايا، والادعاء العام.
- (3) إنشاء نظام يشجّع الضحايا على الإبلاغ عن حالات استغلال اليد العاملة، مثلاً من خلال النقابات العمالية التي يمكن أن تساعد الأشخاص على الانتقال إلى بلد آخر للعمل فيه.
- (4) نشر التوعية حيال مختلف أشكال استغلال اليد العاملة بين المواطنين، والقطاع الخاص، والمؤسسات الحكومية، والمنظمات غير الحكومية، ووضع تدابير كشف وحماية.
- (5) تحسين فرص العمالة القانونية من خلال التدريب على التعامل مع التنوع ونشر التوعية في القطاع الخاص.
- (6) مراقبة مناقصات المشتريات العامة على مستوى المدينة لتجنّب إمكانية استغلال التمويل.
- (7) تعميم الهجرة في خطة تطوير القطاعات على المستوى المحلي (خاصةً في ما يتعلق بالعمالة والدمج).

### **ريادة الأعمال الحرة**

تُعدّ مساعدة المهاجرين في إنشاء شركات أعمال، وإيجاد الظروف المؤاتية لذلك، أمراً منطقيّاً وفقاً لعدّة جهات نظر: مثلاً، سيكون بإمكان المهاجرين المساهمة في تنويع التجارة، كونهم سيمهّدون الطريق أمام دخول أسواق عالمية جديدة، وأسواق متخصصة أخرى، بواسطة مجموعات مستهدفة جديدة في بلد المقصد، وسيوجدون فرص عمل محلية من خلال شركاتهم الجديدة. وبالتالي، احتلّ هذا الأمر مرتبةً متقدّمةً في جدول أعمال الاتحاد الأوروبي. فتشددّ خطة عمل 2020 لريادة الأعمال<sup>5</sup>، المعتمدة في كانون الثاني/يناير 2013، على أنّ المفوضية الأوروبية "ستسهّل ريادة الأعمال الحرة في أوساط المهاجرين المتواجدين في الاتحاد الأوروبي أو القادمين إليه لأسباب لا تتعلق بتأسيس شركة، مرتكزةً على أفضل الممارسات المعتمدة في البلدان الأعضاء، بما في ذلك تلك التي تطبّقها السلطات المحلية."

<sup>5</sup> COM(2012) 795 final, 9 January 2013

وفقاً لدراسة أجرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، يتمتع رواد الأعمال المهاجرون بقدرة أكبر بقليل على تنظيم المشاريع التجارية بالمقارنة مع السكان الأصليين، ضمن البلدان الأعضاء في المنظمة.<sup>6</sup> ففي حين تبلغ نسبة أصحاب الأعمال الحرة الذين بلغوا سن العمل في صفوف السكان الأصليين 12%، ترتفع نسبة المهاجرين ضمن الفئة نفسها إلى 12.7%. فإذا ما تناولنا هذه الأرقام وفقاً لقيمتها الاسمية، لافترضنا أنّ المهاجرين يميلون إلى خوض غمار المشاريع الحرة بنسبة أكبر، وهذا أمرٌ صحيحٌ جزئياً كونهم يتحملون المجازفة بدرجة أكبر.<sup>7</sup> لكن لا بدّ أيضاً من تفسير هذه الظاهرة بالقول إنهم يواجهون أحياناً مشقّات جمة على صعيد الوصول إلى سوق العمل في بلد المقصد، مما يجبرهم على العمل لحسابهم الخاص. إزاء ذلك، يجب التمييز بين "رواد الأعمال بحكم الضرورة"، أي أولئك الذين يقررون إنشاء شركة خاصة بهم لأنّ سوق العمل لم تمنحهم خياراتٍ أخرى، مقابل "رواد الأعمال بالفرصة"، أي أولئك الذين يقتنون الفرص السانحة في السوق ويتمتعون بشكلٍ عام ببصيرة حادة في مجال الأعمال. فتميل الفئة الأولى إلى العمل في المجالات التي تعود عليها بإيرادات هامشية، في حين تميل الأخرى إلى الابتكار والوصول إلى قيم عليا. وتجدر الإشارة إلى أنّ رواد الأعمال المهاجرين، في منطقة منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، يكونون متعلّمين أكثر من السكان الأصليين بشكلٍ عام، ويعملون ضمن مجموعة واسعة من الوظائف والقطاعات.

ومع أنّ رواد الأعمال المهاجرين يكونون أكثر ميلاً لإنشاء شركة جديدة بشكلٍ عام، تجدر الإشارة أيضاً إلى أنّهم أكثر ميلاً إلى الفشل كذلك في تجارتهم بالمقارنة مع السكان الأصليين،<sup>8</sup> لا سيما في حالة المهاجرين الذين لم يكملوا تعليمهم. ترتبط هذه الظاهرة ارتباطاً قوياً بسياسة الدولة ونسيجها البنوي. فيمكن أن يؤدي الوضع القانوني للمهاجرين دوراً أساسياً في نجاح مشروعهم التجاري: ففي العادة، كلّما طالّت مدة الإقامة، ازدادت الرساميل المدخّرة، وحظوظ الاندماج، وإتقان اللغة، وبناء المصداقية، وجمع الأصول التي تسهل من الحصول على القروض. من هنا، لا بدّ من التعمّق في موضوع ريادة الأعمال الحرة التي يقوم بها المهاجرون من منظور سياسة الدمج التي تعتمدها الدولة.<sup>9</sup> في هذا الإطار، لاحظت دراسة منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي "توجّهاً تصاعدياً في اعتماد سياساتٍ خاصّةٍ بقبول رواد الأعمال المهاجرين على امتداد العقد الفائت"<sup>10</sup>، مع أنّ منح تأشيرات خاصة لهذه الفئة من المهاجرين يطال فقط نسبةً صغيرةً من رواد الأعمال المولودين في الخارج.

<sup>6</sup> OECD (2010), *Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, OECD Publishing, p.14

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264095830-en>

<sup>7</sup> المرجع نفسه، الفصل 1.

<sup>8</sup> المرجع نفسه، ص. 16.

<sup>9</sup> تشدّد الخطة الأوروبية لدمج مواطني البلدان الثالثة على أهمية هؤلاء المواطنين بالنسبة لبلدان المنشأ والمقصد على السواء، لا سيما المهاجرين رواد الأعمال.

<sup>10</sup> المرجع نفسه، الفصل 2.

في المقابل، قد لا تشجّع الأنظمة والقوانين الأقل تجاوباً مع وضع المهاجرين على إنشاء الشركات أو ربّما تشكّل عاملاً مساهماً في فشلها، كالوضع القانوني غير الثابت للمهاجر بسبب قوانين الهجرة المقيدة التي لا تتفكّ تتغيّر. لكنّ صنّاع السياسات ليسوا الجهة الوحيدة التي تؤدي دوراً محورياً في إنجاح مشاريع المهاجرين، بل للقطاع الخاص دوره أيضاً، ولا سيّما المصارف. بالفعل، تشكّل القيود المفروضة على القروض المسيّب الأول لفشل المشاريع التجارية. ويبدو أنّ العوائق التي تحول دون الحصول على القروض المصرفية تؤثر على المهاجرين أكثر مما تفعل على أبناء البلد نفسه. يرتبط هذا الأمر غالباً بالصعوبات التي تواجهها المصارف عند تقييم الجدارة الائتمانية للمهاجرين، أو بالأفكار الشائعة التي تصوّر المهاجرين على أنهم أكثر مغامرةً في مشاريعهم التجارية. ومن هنا، يمكن أن يشكّل التمييز عاملاً أساسياً عند الموافقة على طلب القرض الذي يتقدّم به رواد الأعمال المهاجرون، أو رفضه<sup>11</sup>.

من هذا المنطلق، يواجه المهاجرون عدداً من التحديات المحددة عند محاولتهم تنفيذ أنشطة تجارية وإدارتها في البلد الذي يقيمون فيه. لكنّ السلطات البلدية التي تراعي مزايا رواد الأعمال المهاجرين ضمن هيكلتها التشريعية والتنظيمية ستشهد، على الأرجح، على نجاح شركات هؤلاء المهاجرين على المدى الطويل، وستجني منافع ذلك في اقتصادها ككلّ. لذا، يمكن التحفيز على ذلك على مستوى المدينة من خلال تعميم برامج الدعم التي تشجّع على دمج المهاجرين، ووصولهم إلى برامج الدعم والشبكات المهنية القائمة حالياً، ومشاركتهم في لقاءات التشبيك بين المهاجرين، ومجالس وغرف التجارة وغيرها.

في هذا الإطار، من التدابير التي ترحب بالأعمال الحرة الخاصة بالمهاجرين، إنشاء مرفق للنهوض بالاستثمار على سبيل المثال<sup>12</sup>، وتوفير رأس مال أولي يدعم الشركة في مرحلة إنشائها (من خلال القروض ذات الشروط الميسرة التي تستهدف المهاجرين مثلاً)، وتسهيل الاعتراف بالمؤهلات الأجنبية عند الحصول على إجازة العمل، وتقليص الوقت اللازم للحصول على إجازة بشكلٍ عام، والمساعدة في إنشاء شبكات تجمع شركاء العمل لمطابقة المهارات والاختصاصات المطلوبة مع

---

<sup>11</sup> تعمّقت دراسة أخيرة قامت بها وكالة الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية في الرابط ما بين الحقوق الأساسية من جهة واستراتيجية الاتحاد الأوروبي لعام 2020 لتعزيز النموّ الذكيّ والمستدام والشامل من جهة أخرى التي تهدف إلى مكافحة البطالة والحدّ من الفقر فضلاً عن أهداف أخرى. وتخصّ هذه الدراسة القيود المتعمّدة وغير المتعمّدة التي يمكن أن تؤثر على ممارسة حقّ "حرية إدارة شركة"، بالنسبة للأشخاص الذين يحقّ لهم ذلك. فتنصّ المادة 16 من ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية على هذا الحقّ، وهي تنطبق على مؤسسات الاتحاد الأوروبي وبلدانه الأعضاء. وقد تبين أنّ هذه القيود تخلف تأثيراً قوياً جداً على رواد الأعمال القادمين من خلفية هجرة، وكذلك على فئات أخرى مثل النساء والشباب والأقليات الإثنية، والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة. إذاً، نتيجة وضع أنظمة معيّنة، باتت حرية إدارة الشركات محصورة بمعايير محدّدة عوضاً عن أن تكون النتيجة توسيع نطاق حقوق الإنسان. ويبدو أنّ هذه الأنظمة تؤثر على المهاجرين أو رواد الأعمال المهاجرين أكثر مما تؤثر على أبناء البلد؛ لا بل إنّ بعض بلدان الاتحاد الأوروبي تحصر مهناً معيّنة بأبناء البلد فقط وتمنع على المواطنين الأجانب مزاولتها (مثلاً في قطاع التأمين، والمتاجرة بالأسمم، ومرافق ألعاب الحظ وغيرها).

<sup>12</sup> تجدر الإشارة إلى أنّ تأشيرات الدخول الخاصة بالمستثمرين لا تُمنح إلا إلى نسبة بسيطة من رواد الأعمال المهاجرين، وليس من رابط قوياً بين حجم الاستثمارات الأجنبية المباشرة ومدى توافر تأشيرات المستثمرين، بل إنّ عوامل أخرى تؤدي دوراً أساسياً في هذا المجال (مثل الإعفاءات الضريبية أو غيرها).



رؤاد الأعمال المحليين، وتسهيل وصول الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم الخاصة بالمهاجرين إلى مناقصات المشتريات العامة والقروض، وإنشاء مراكز الخدمات الشاملة لرؤاد الأعمال، وتنظيم دروس للإلمام بالشؤون المالية وغيرها من برامج التدريب والإرشاد، والإلمام بهيكلية العمل التنظيمية والمعلومات المتصلة بالأعمال، مع تنظيم ذلك ربما بلغات غير تلك المعتمدة في بلد المقصد.

لكنّ برامج الدعم المباشر للمهاجرين ليست وحدها ما يعود بالفائدة في هذا المجال، بل إنّ التدابير الموجهة نحو بقية الجهات الفاعلة قد تثمر كذلك عن تغييرات إيجابية، على غرار برامج نشر التوعية في أوساط موظفي المصارف. بالفعل، قد تساعد كلّ هذه التدابير وغيرها في التخفيف من العوائق التي تمنع المهاجرين من تنفيذ أعمالهم الحرّة، ويمكن أن تخفّف آثاراً إيجابية على فرص نجاح المهاجرين، وبالتالي على الاقتصاد ككلّ.

أظهرت دراسة أجرتها المفوضية الأوروبية بعنوان "الممارسات السليمة في تشجيع ودعم ريادة الأعمال على يد المهاجرين"، ونُشرت في آب/أغسطس 2016، أهمية منح الدعم الشامل للمهاجرين الراغبين في إنشاء شركة أو تطويرها. وتتوجّه أبرز التوصيات في هذه الدراسة إلى مزوّدَي الخدمات، كالبلديات، وهي تبيّن أن بعض العناصر الأساسية لنجاح برامج ريادة الأعمال الخاصة بالمهاجرين تتميّز بما يلي:

- تنوع مصادر التمويل لبرامج ريادة الأعمال الخاصة بالمهاجرين لمساعدتها على الاستمرارية بمرور الزمن.
- تشجيع الشركات على رعاية هذه البرامج، مع الاستفادة من أحدث الوسائل التكنولوجية لإيصال المعلومات إلى مجموعة واسعة من رؤاد الأعمال العتيدين.
- توفير المعلومات بعدّة لغات.
- الاحتفاء بشخصيات يشكّلون نماذج يُحتذى بها في مجتمعات المهاجرين المستهدفة، مع إشراك وسائل الإعلام العامة والمحطّات الإعلامية والشبكات التي تستهدف إثنيات معيّنة.
- توفير برامج الإرشاد والتدريب التي تُعنى بحاجات كلّ فرد.
- نشر التوعية بين مؤسسات التسليف بشأن الخصائص المحدّدة للمهاجرين طالبي القروض.
- القيام بمراقبة منتظمة وجمع البيانات لقياس أثر هذه البرامج إلخ.

### الممارسات الواعدة<sup>13</sup>

**فرانكفورت، ألمانيا: كومباس - مركز ريادة الأعمال الحرّة**

<sup>13</sup> تمّ تحديد المبادرات الواردة أدناه إلى جانب 18 ممارسةً واعدةً أخرى ضمن الاتحاد الأوروبي، من خلال تقييم وتحليل الممارسات السليمة التي تعتمدها المفوضية الأوروبية عند مساعدة رؤاد الأعمال المهاجرين، وبالتحديد من خلال المديرية العامة للسوق الداخلية، والصناعة، وريادة الأعمال، والشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. Ref. Ares(2016) 4827433 - 29.08.2016

تعتمد ألمانيا نظاماً فدرالياً، وبناءً عليه يمكن مصادفة العديد من المبادرات المختلفة على المستوى المحلي، منها ما يركّز على رواد الأعمال المهاجرين. من الأمثلة على ذلك "كومباس"، وهي منظمة غير حكومية تحظى بتمويل حكومي، تأسست عام 2000. هيكلياً، تعتبر هذه المنظمة تابعة لشركة التنمية الاقتصادية فرانكفورت المحدودة المسؤولية، وهي جزء من الشبكة الفدرالية الرسمية التي تجمع مراكز التكنولوجيا والشركات الناشئة. توفر "كومباس" الدعم الشامل للشركات الناشئة في مختلف مراحل عملها، استناداً إلى "نموذج مراحل 1 + 4" الذي يعمل على تحفيز رواد الأعمال المهاجرين ودعمهم، مجاناً، في مرحلة إنشائهم شركاتهم. وفقاً لهذا النموذج، يتم، في بادئ الأمر، التواصل مع الأشخاص الذين يريدون إنشاء مشاريع تجارية. بعد ذلك، تساعد "أداة وضع الخطط" في تحديد شبكة شفافة من موارد الشركات الناشئة على الصعيد الإقليمي. ثم، في مرحلة أولى، يتلقى رواد الأعمال العتيديون نصائح بشأن نقاط القوة والضعف التي تميز خططهم التجارية: وعند اكتمال هذه المرحلة بنجاح، ينتقلون إلى المرحلة التالية. بعد ذلك، تعالج المراحل الثانية إلى الرابعة جوانب اكتساب المهارات، والنصح، ناهيك عن مسائل أخرى تتعلق بالضرائب، وتسجيل الضريبة على القيمة المضافة، فضلاً عن تقديم المساعدة في مجال التشبيك والمواعمة. يترافق هذا الأمر مع مبادرات أخرى تقدّمها "كومباس": منها مشروع "ورشة عمل الشركات الناشئة - اللاجئون يبادرون"، وهو يستهدف اللاجئين الذين يتمتعون بخبرة مهنية أو الذين كانوا أصحاب أعمال حرة في بلدانهم المنشأ. فضلاً عن ذلك، تسهّل "كومباس" الوصول إلى القطاع المالي كونها تتعاون مع المصارف ومؤسسات التمويل العام. وقد طرق بابها، منذ إنشائها، 22 ألف شخص بطمحون إلى ريادة الأعمال. تجدر الإشارة إلى أنّ معدّل استمرارية الشركات التي تساعد "كومباس" يبلغ 80% تقريباً بعد 5 سنوات (بالمقارنة مع المعدّل الوطني الذي يتراوح بين 30% و 50%). وقد حافظت "كومباس" على مرونتها وتأقلمت بسرعة مع الواقع المتغيّر واحتياجات اللاجئين والمهاجرين الوافدين إلى فرانكفورت.

**برشلونة، إسبانيا:** "برشلونة آكتيفا" مبادرة رسمية موحّدة من تنفيذ كلّ من مجلس بلدية برشلونة (70%)، وحكومة كاتالونيا (14%)، وبواسطة إيرادات وتمويل من منظمات أخرى (10%) والصناديق الأوروبية (6%). أبصرت النور عام 1986 (وما زالت مستمرة) بهدف مساعدة رواد الأعمال المهاجرين على تحويل فكرة يحملونها عن مشروع تجاريّ معيّن إلى واقع ملموس. تقدّم "برشلونة آكتيفا" الدّعم مجاناً من خلال مجموعة متنوّعة من المساعدات والتدريبات في المجال الإلكتروني والميداني. وتستفيد المدينة من شبكتها الواسعة لمساعدة رواد الأعمال المهاجرين، فرداً فرداً، على تأسيس مشروعهم التجاري. فضلاً عن ذلك، تنظّم "برشلونة آكتيفا" عدداً من المناسبات والأنشطة للسكّان بشكل عام، ناهيك عن أنشطة خاصة بالتواصل مع المهاجرين (مثلاً الجلسات والخدمات الخاصة بالاستقبال؛ تنظيم يوم "أنا من برشلونة"/يوم المغترب؛ برنامج الهبوط السلس؛ مبادرة "نقذ في برشلونة" إلخ.). وبعد إعلان الحكومة الإسبانية نيّتها إزالة الأعباء الإدارية عن المهاجرين في العام 2013، أقامت "برشلونة آكتيفا" رابطاً بين التوصيات المتعلقة بسياسة الدمج على مستوى المدينة وصنع السياسات على المستوى الوطني. جدير بالذكر أنه تمّ تطبيق عدّة أدوات تمويل على المستوى الوطني لتسهيل الوصول إلى مستوى المدينة، من أجل دعم البرامج التي تعمل على مسائل الدمج وريادة الأعمال. ولا يخفى على أحد أنّ

"برشلونة آكتيفا" قد نجحت، في خلال سنوات عملها الطويلة، في تأسيس شبكة متينة من الشركاء المتعاونين. فقد أظهر تقييم أجري لمعرفة أثر هذه المبادرة أنها قد خلّفت آثاراً إيجابية جداً على مدينة برشلونة التي تضمّ بين سكّانها 20% كأشخاص مولودين في الخارج. ويساعد هذا البرنامج ما معدّله ألف فكرة تجارية سنوياً، لتحوّل 50-60% منها تقريباً إلى شركة، مما يوّلّد حوالي 2.4 وظيفة إضافية لمدينة برشلونة.

### توصيات السياسات

- (1) التعمّق في سياسات الهجرة الدائمة والمؤقتة التي تشجّع المهاجرين على ريادة الأعمال الحرّة؛ مثلاً من خلال إنشاء فئة خاصة من تأشيرات الدخول لروّاد الأعمال المهاجرين، تأخذ في الاعتبار الشركات الناشئة ذات الطاقات الواعدة.
- (2) الاعتراف بالمهاجرين "كمساعدين في تطوير" الأنظمة الاقتصادية، وتمكينهم من أن يصبحوا روّاد أعمال بفضل مجموعة ملائمة من السياسات تشمل سياسات الدمج، والهجرة، والاقتصاد، والتجارة وغيرها، بهدف الاستفادة من روابطهم العابرة للحدود الوطنية ورؤوس أموالهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.
- (3) توطيد التعاون بين شركات الأعمال في بلدان المنشأ والمقصد من أجل مساعدة روّاد الأعمال المهاجرين/المغتربين، خاصّةً من خلال تبادل المعارف والتكنولوجيا.
- (4) نسج شراكاتٍ واسعة بين القطاع الخاص (مثلاً من خلال سندات الأثر الاجتماعي)، والسلطات الوطنية والمحلية، والمجتمع المدني، والمنظمات غير الربحية التي تساعد روّاد الأعمال والمهاجرين، بهدف تسهيل الأعمال الحرّة التي يقوم بها المهاجرون.
- (5) دعم الأعمال الحرّة التي يقوم بها المهاجرون، لا سيّما الشركات الناشئة وشركات الأعمال الاجتماعية التي يقودها النساء والشباب، من خلال تطبيق تدابير لتنمية القدرات وتسهيل الوصول إلى الموارد المالية.
- (6) مراقبة بيئة الأعمال المؤاتية لروّاد الأعمال المهاجرين بشكلٍ منتظم، بناءً على المؤشّرات القائمة مسبقاً أو المستحدثة على مستوى المدينة (كمؤشّر سهولة مزاوله الأعمال الخاص بالبنك الدولي، ومؤشّرات الحقوق الأساسية في ما يتعلق بحقّ الملكية والحرية المهنية على سبيل المثال).
- (7) إزالة العوائق غير المنطقية والعراقيل الإدارية التي تصعّب عمل الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، مثلاً من خلال إنشاء شركات تكون بمثابة مركز جامع لتقديم الخدمات، وضمان مشاركة النساء والشباب المهاجرين قدر الإمكان.

### **محور التركيز: القطاع غير الرسمي**

يشير الاقتصاد غير الرسمي إلى كافة الأنشطة الاقتصادية التي لا تغطيها التدابير الرسمية، سواء قانوناً أم عملياً، أو لا تغطيها بالقدر الكافي. وتعتبر العمالة غير الرسمية شائعةً في العديد من الأنظمة الاقتصادية في المناطق الحضرية، سواء

اتّخذت شكل التوظيف أم العمل الحرّ، لكنّها تبقى في أغلب الأحيان بعيدةً عن أعين صانعي السياسات. في بعض مناطق أفريقيا وجنوب آسيا، يُقدّر الاقتصاد غير الرسمي بـ80%، لا بل أكثر في بعض الأحيان، لا سيّما عند أخذ العمالة غير الرسمية في قطاع الزراعة في الاعتبار. ويقال إنّ 50% من العاملين في المناطق الحضرية في الصين يعملون من دون عقدٍ رسميٍّ ويختبرون ظروف عمل متردّية.<sup>14</sup>

يمكن للقطاع غير الرسمي أن يساعد "أكثر الأشخاص فقراً" بقدر ما يمكن أن يضرّهم: فهؤلاء أشخاص لا تغطّيهم شبكة الضمان الاجتماعي، ولا يمكنهم الحصول على المنافع الاجتماعية، كونهم لا يسدّدون الضرائب. كما إنهم غالباً ما يواجهون ظروف عمل متردّية، كونهم غير مدمجين في السوق العمل ومعرّضين للمخاطر المهنية، فتكون مثلاً المخاطر المرتبطة بالمنتج الذي يبيعه، أو الأماكن التي يعملون فيها، أكثر ارتفاعاً. في الوقت نفسه، يتيح لهم هذا القطاع جني مورد رزقهم في نظام يعاني اختلالاً وظيفياً، ولا يسمح لهم، على الأرجح، بالوصول إلى سوق العمل الرسمية في المقام الأول.

في بعض مدن العالم، يمثّل الباعة المتجولون شريحةً كبيرةً من اليد العاملة في المناطق الحضرية، كما يشكّلون نسبةً هائلةً من الأنشطة غير الرسمية، مع الإشارة إلى أنّ النساء يملنّ غالباً إلى العمل في مثل هذا القطاع.

ولما كان الباعة المتجولون يشكّلون جزءاً لا يتجزأ من الأنظمة الاقتصادية في المناطق الحضرية، فإنهم يسبغون قيمةً على المدن بشكلٍ عام: وبناءً عليه، يمكن لمخطّطي المدن وصنّاع السياسات أن يحققوا الكثير من المكاسب، لا من خلال تخصيص مساحات محدّدة للباعة المتجولين فحسب، بل أيضاً عبر إشراكهم في جميع جوانب التخطيط المدني، وصنع القرار، وعن طريق تعزيز القوانين بحيث تحميهم من مضايقات الشرطة والسلطات الأهلية وغيرها.

## الرسالة الأساسية

ينبغي ألا يُنظر إلى المهاجرين واللّاجئين على أنهم يمثّلون مشكلةً بالنسبة للمدن، وإنما حلّاً: حلّ لمشكلة اليد العاملة الآخذة في الهرم في الاتحاد الأوروبي، وحلّ للفجوات على صعيد المهارات، وحلّ من أجل تنويع القطاع الخاص وجعله أكثر مرونةً وتنافسيةً في سوق عالمية.

إنّ تسهيل الانضمام السريع إلى اليد العاملة - سواء كموظّفين ضمن الشركات أم كأصحاب أعمال حرّة - هو إحدى الطرق لضمان الدمج بشكلٍ أفضل وأكثر فعالية على مستوى المدينة، بشكلٍ يؤدي إلى الحدّ من الفقر (مثلاً غالباً ما تكون الوظيفة شرطاً أساسياً للحصول على مسكنٍ وخدمات أساسية أخرى)، ويخفّف من الأعباء الملقاة على نظام الرعاية الاجتماعية، ويقلّص إمكانات الاستغلال والأنشطة الجرمية. فلا يخفى على أحد أنّ عرقلة الوصول إلى سوق العمل لمُدّة مطوّلة قد يؤدي إلى إنشاء سوق عمل غير رسمية وأنشطة غير قانونية - كما يمكن أن يخلف نتائج سلبية لا بالنسبة

<sup>14</sup> Huitfeldt H., Juetting J. Informality and Informal Employment, OECD Development Centre  
<https://www.oecd.org/dac/povertyreduction/43280298.pdf> (accessed on 18. October 2016)

للراشدين فحسب، بل كذلك بالنسبة للأطفال الذين قد يُرسلون إلى الشارع للتسول بغية تأمين مورد رزقٍ للأسرة بدلاً من ارتياد المدارس. ومن هنا، إنّ اعتماد سياسة عدم التسامح مع الاستغلال في مجال العمل هو خطوة أولى أساسية نحو الطريق الصحيح.

بشكلٍ عام، يجب أن يتمكن المهاجرون واللاجئون من تحقيق إمكاناتهم على نحوٍ كامل، بهدف المساهمة بطريقةٍ إيجابية في المجتمعات التي يقيمون فيها. فيتوقّر ما يكفي من صكوك حقوق الإنسان الدولية والإقليمية لتحديد إطار عمل معياري؛ ومن مسؤولية السلطات المحلية والوطنية التأكّد من تحويلها إلى تدابير فعّالة وملموسة.

## أسئلة توجيهية

- 1- ما هي بعض التحدّيات التي تواجهونها عند دمج اللاجئين في سوق العمل؟
- 2- ما هي الفرص المرتبطة بهذه الخطوة؟
- 3- ما هي الممارسات السليمة في مجال "التوظيف وريادة الأعمال الحرّة" التي تلاحظونها في بلديتكم/مدينتكم؟
- 4- هل من فرصٍ للاستفادة من خبرات رائدات الأعمال المخضرمات دعماً لرائدات الأعمال الحديثات العهد؟
- 5- كيف يمكن الاستفادة من الشراكات لدعم رواد الأعمال المهاجرين الذين لا يملكون مزايا كثيرة على صعيد الشهادات التعليمية، والمهارات اللغوية، والوصول إلى الشبكات المهنية؟
- 6- كيف يمكن لسلطات المدن أن تحشد مواهب رواد الأعمال المهاجرين وتشجعهم على الاستثمار في بلدانهم المنشأ؟ هل ينبغي تعزيز مثل هذا الرابط ببلاد المنشأ؟

## المراجع

Cling J.-P., Lagrée S., Razafindrakoto M. and Roubaud F. eds. (2014) *The Informal Economy in Developing Countries*, Oxford and New York: Routledge, 364 p.

European Commission, Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs (August 2016). *Evaluation and Analysis of Good Practices in Promoting and Supporting Migrant Entrepreneurship. Guide Book*. Ref. Ares(2016) 4827433

European Union Agency for Fundamental Rights (2015). *Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union: States' obligations and victims' rights*, Publications Office of the European Union

European Union Agency for Fundamental Rights (2015). *Freedom to conduct a business: exploring the dimensions of a fundamental right*, Publications Office of the European Union

Entrepreneurship 2020 Action Plan, Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe, COM(2012) 795 final, 9 January 2013

Huitfeldt H., Juetting J. *Informality and Informal Employment*, OECD Development Centre  
<https://www.oecd.org/dac/povertyreduction/43280298.pdf> (accessed on 18. October 2016)

Koser, K (2013). *The Business Case for Migration*. <http://www.gcsp.ch/Resources-Publications/Publications/Staff-Publications/Working-Papers/The-Business-Case-for-Migration>  
(accessed on 02. October 2016)

OECD (2010). *Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, OECD Publishing

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). *World Urbanization Prospects, The 2014 Revisions*, (ST/ESA/SER.A/366). Accessible at  
<https://esa.un.org/unpd/wup/Publications/Files/WUP2014-Report.pdf> (accessed on 07. October 2016)