

قدوة Kudw

تقرير سياسي

الإدماج في سوق العمل للمهاجرين في إسبانيا
بين السياسات والواقع المعاش

2022

Kudwá

تقرير سياسي

الإدماج في سوق العمل للمهاجرين في إسبانيا
بين السياسات والواقع المعاش

كتابة

محمد جاد

رزان اسماعيل

تحرير

كارلا بولس

محمد بدران



تقديم

"قدوة" هي منظمة يقودها المهاجرون، تم تأسيسها عام ٢٠٢٠ في برشلونة لخلق هوية جماعية متنوعة ومتعددة الثقافات. "قدوة" هي مجتمع من المهاجرين واللاجئين الذين أتاحت لهم فرصة الوصول إلى إسبانيا من خلال الطرق القانونية، كمتابعة الدراسات العليا مثلاً، خصوصاً من خلال المساعدات المالية التي تقدمها المنظمات المختلفة بتمويل من الحكومة الكاتالونية والتي تستهدف الطلاب في مناطق الحروب والنزاعات. هؤلاء المهاجرون تمكنوا من مغادرة بلدانهم التي واجهوا فيها الاضطهاد أو الفقر، وعزموا على البقاء في إسبانيا والعمل والعيش بكرامة.

يضاير الكثيرون إلى الهروب من بلادهم لتجنب الاضطهاد أو النزاعات. وبرغم ذلك، فالكثير منهم يختارون عدم طلب اللجوء وذلك لعدة أسباب، من ضمنها الأحوال غير المستقرة لأوضاع اللاجئين في إسبانيا، أو عدم إثقال كاهل الدولة، أو لمجرد تجنب تصنيفهم على أنهم مجموعة ضعيفة. سوف يتم الإشارة إلى هؤلاء المهاجرين فيما بعد باسم "رعايا البلدان الثالثة (TCNs) على الرغم من أن هذا المصطلح غير معبر بشكل كامل عن ظروفهم.

تعد هذه الورقة البحثية جزءاً من أعمال التوعية لجمعية "قدوة"، والتي تهدف إلى التعريف ولفت الانتباه إلى القضايا التي تؤثر بشكل مباشر على مجتمع المهاجرين وزيادة الوعي بمنظورهم وخبراتهم الحياتية من أجل إحداث تغيير حقيقي وتحسين ظروف وواقع المهاجرين.



الفهرس

3	ملخص
4	إطار التحليل
5	إطار السياسة
6	القضايا الأساسية والمجالات الموضوعية
6	الصعوبات البيروقراطية
9	ضعف المشاركة وصعوبة الوصول إلى المعلومات
10	التمييز في التوظيف والإختيار والمعالجة
12	نتائج وتوصيات
12	#1: توصيات لواضعي السياسات
13	#2: توصيات لأصحاب الأعمال
13	#3: توصيات للمنظمات غير الحكومية



ملخص

نظريًا، عندما ننظر إلى الحقوق الأساسية مثل العمل أو الرعاية الصحية في إسبانيا، فإننا نجد أن الشخص الأجنبي يتمتع بنفس الحقوق القانونية المعترف بها مثل أي مواطن إسباني. ومع ذلك، فإن الإطار الإسباني لسياسات الاندماج يفتقر إلى الأحكام التي تستهدف المهاجرين بشكل خاص، لا سيما أولئك الذين ينتمون إلى رعايا البلدان الثالثة، وهم المهاجرون واللاجئون من منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

هذا الانفصال بين السياسات والواقع كان محفزًا للحاجة إلى استكشاف الحواجز التي تمنع المهاجرين والعديد من اللاجئين من دخول سوق العمل في إسبانيا والحصول على فرص العمل اللائقة دون تمييز أو تقليل من مهاراتهم أو مؤهلاتهم. وجزير بالذكر أنه، بسبب تلك الحواجز، يُجبر بعض المهاجرين أحيانًا على طلب اللجوء أو البدء من جديد في مكان آخر أو حتى العودة إلى بلدهم الأصلي رغم الخطر الذي يهدد حياتهم.

يقدم هذا التقرير دراسة عن تكامل سوق العمل في إسبانيا ويبحث القضايا المختلفة التي تمنع تنفيذ السياسات المتفق عليها. يحلل التقرير العوائق التي تمنع التكامل في سوق العمل، والعوامل المختلفة المشاركة في العملية. التقرير يراجع أيضًا نصوص القوانين ذات الصلة بما في ذلك تعليمات الدولة والخطط الإقليمية مثل خطة هجرة المواطنين لعام 2020 في كاتالونيا. تتم مقارنة تلك السياسات بدراسات الحالة والشهادات الواقعية لمعرفة كيفية تطبيقها على أرض الواقع. أخيرًا، يقدم التقرير توصيات وحلول محتملة للقضايا الأساسية التي تشمل مختلف الأطراف المعنية.

كما أنه يأخذ في الاعتبار الحواجز غير الرسمية الأخرى التي لا تتعلق بالسياسة، والتي يجب الاعتراف بها والتعامل معها من قبل مختلف الأطراف في السياق الكتلوني.

وبناءً على الدراسة الموضحة أعلاه، حددنا ست قضايا تحد من تكامل سوق العمل، وقمنا بتصنيفها إلى ثلاثة مجالات فرعية حسب الموضوع:

١. الصعوبات البيروقراطية
٢. المشاركة والوصول إلى المعلومات
٣. التمييز وظروف العمل غير المناسبة

هذه القائمة من القضايا ليست شاملة ولكنها تلقي الضوء على تلك الحواجز التي يجب أن يتم وضعها كأولوية. علاوة على ذلك، فإن توصياتنا موجهة إلى مختلف الأطراف المعنية على مستويات مختلفة وتتضمن حلولاً طويلة الأجل وقصيرة الأجل للقضايا المطروحة.



إطار التحليل

تم تأسيس إطار عمل هذا المشروع عن طريق ورشة عمل استكشافية أولية تتضمن سكان كاتالونيا من خلفيات مختلفة. كانت الورشة تهدف إلى تحديد أهم التحديات التي تواجه تكاملية سوق العمل. تعتمد منهجية البحث على نهجين. أولاً: بحث مكثبي في السياسات والقضايا التي تخص الهجرة وسوق العمل. ثانياً: مقابلات تم إجراؤها مع المحترفين وممثلي الحكومة وموظفي الخدمة المدنية. يقدم التقرير توصيات موجهة للتحديات الموضوعية التي تم تحديدها في إسبانيا وبخاصة كاتالونيا.

يهدف من تقرير السياسة هذا إلى تزويد مستشاري السياسات، مسؤولي المدينة، الموظفين المدنيين، والتقنيين، وغيرهم من الأطراف المعنية العاملين في مجال الهجرة، بأدلة علمية على كيفية فشل بعض السياسات في تحقيق نتائجها المقصودة وكيف أنها تؤدي إلى زيادة تعقيد وصول المهاجرين إلى العمل في إسبانيا.



إطار السياسة

العملية الأكثر ارتباطًا بقضية حق العمل لمواطني الدول الثالثة تتطلب عادة النظر في القائمة الوطنية لـ "الوظائف التي يصعب شغلها"، والمشار إليها باسم "قائمة المهن ذات التغطية الصعبة"، والتي لم يتم تعديلها منذ عام 2012. بالإضافة إلى ذلك، يجب على مقدم الطلب تجاوز حدود حالة التوظيف الوطنية، الذي يتأكد من عدم وجود مواطنين إسبان أو أوروبيين يستوفون شروط الوظيفة. علاوة على ذلك، توجد متطلبات الحد الأدنى للمرتبات في العقود التي تمنح حاملها تصريح العمل، والذي يتخطى كثيراً متوسط الدخل في إسبانيا. لذلك، فإن تلك العملية لا تخدم سوى مجموعة صغيرة للغاية من المتقدمين وتؤدي إلى استبعاد العديد من الآخرين المؤهلين تأهيلا عاليا في مختلف المجالات.

“الهدف من بعض السياسات هو منع وتحديد الهجرة لأن النظام غير قادر على مواجهة المزيد من المهاجرين واللاجئين”

إقتباس من مقابلة مع موظف مدني في بلدية ريبوليت

لقد تم وضع العديد من السياسات لتنظيم أحوال مواطني الدول الثالثة وبالأخص المقيمين بشكل غير قانوني في إسبانيا، والتي تتضمن إمكانية الحصول على تصاريح عمل، مثل سياسة "جذور العمل" و"الجذور الاجتماعية". بالإضافة إلى السياسات الأخرى التي تسمح بالإقامة دون الحصول على تصاريح العمل مثل تأشيرات البحث عن عمل. وقد صممت هذه السياسات من أجل تنظيم العمالة غير القانونية والسماح لمواطني الدول الثالثة بالعمل بعد استيفاء عدة متطلبات مثل المهارات اللغوية وعدد سنوات الإقامة في إسبانيا، وغيرها. للوهلة الأولى، تبدو تلك السياسات تسهياً للوصول إلى سوق العمل ووسيلة لتنظيم ظروف العمل غير الآمنة. ولكن بعد استعراض متطلبات وتفاصيل هذه السياسات، وبعد المقابلات مع مواطني الدول الثالثة، من الواضح أنه من الصعب تنفيذها من الناحية العملية، وأنها في الواقع تعوق الوصول إلى سوق العمل.

القضايا الأساسية والمجالات الموضوعية

بناءً على الأبحاث الأولية والثانوية، نجد أن التحدي الرئيسي أمام مواطني الدول الثالثة في الوصول إلى سوق العمل في إسبانيا يرجع إلى الحواجز الهيكلية التي تعوق الحق في العمل من البداية. تخلق بعض العوامل بيئة صعبة للمهاجرين الراغبين في الحصول على عمل لائق. من بين تلك العوامل: المسارات البيروقراطية الطويلة، عدم القدرة على الوصول إلى المعلومات، عدم رغبة أرباب العمل في توظيف مواطني الدول الثالثة، وقضايا أخرى. باستكشاف هذه المشاكل وبتنفيذ نظرية منهجية التغيير، استطعنا أن نحدد ست قضايا رئيسية في المجالات التالية:

الصعوبات البيروقراطية

القضية الأولى: المسارات البيروقراطية التي تعيق توظيف المهاجرين وتحد من استعداد أصحاب العمل لتوظيف المهاجرين.
القضية الثانية: أوقات المعالجة الطويلة والتأخيرات البيروقراطية



ضعف المشاركة وصعوبة الحصول على المعلومات
القضية الثالثة: الافتقار إلى آليات المشاركة والإدماج والتقييم وردود الأفعال بشأن وضع السياسات
القضية الرابعة: صعوبة الوصول إلى المعلومات

التمييز في التوظيف والإختيار والمعالجة
القضية الخامسة: سطحية تدابير الاندماج التي تركز على بناء القدرات أكثر من التركيز على حل الأسباب الجذرية
العدد رقم 6: التمييز في التوظيف والإختيار والأعمال الورقية

التحليل

أ. الصعوبات البيروقراطية

معظم السياسات المتعلقة بالجذور تقدم تصاريح عمل بشرط تقديم عقد عمل محدد لا ينتهي في وقت معين، هذا ضمن متطلبات أخرى. ومع ذلك، أظهرت المقابلات أن الأمر يستغرق ما بين **ثلاثة إلى خمسة شهور** حتى يتم تجهيز الطلب من قبل وزارة الخارجية. تشير مصادر أخرى إلى أن متوسط وقت معالجة الطلب من أجل الإقامة والعمل في إسبانيا هو حوالي **تسعة شهور**. في خلال تلك الفترة، يكون المرشح غير قادر على العمل. المقابلات مع المهاجرين، الذين خضعوا لعمليات التوظيف، ومع شركات القطاع الخاص قد سلطت الضوء على أن فترات الانتظار الطويلة وغير المتوقعة هذه تجعل الشركات تتراجع عن اختيار المهاجرين للعمل حتى لو كانوا مؤهلين للحصول على التصاريح المطلوبة. تظهر نتائج المقابلات أن أصحاب العمل يكونون في الأغلب غير مستعدين لانتظار أوقات المعالجة الطويلة.

“تكمُن المشكلة في نقص الموظفين الحكوميين الذين ينظرون في الطلبات. بالإضافة إلى ذلك، فإن أصحاب العمل ليسوا على علم تام بما يحدث؛ فهم لا ينتمون إلى تلك المجموعة وليس لديهم معلومات حول ما يحدث على أرض الواقع.”
إقتباس من موظف في وزارة الخارجية فيما يتعلق بطول مدة المعالجة

هذا التعليق تدعمه البيانات الصادرة عام ٢٠٢٠ التي تشير إلى أنه تقريبا واحدة من كل أربع وظائف في مكاتب الهجرة في إسبانيا كانت شاغرة. كان هذا الرقم أعلى من ٤٠% في ثلاثة مكاتب، وفي ١٢ مكتبًا امتدت الوظائف الشاغرة إلى ما بين ٣٠% و ٤٠% من قوتها العاملة العادية. هذا يعني أن ثلث مكاتب الهجرة كانت تفتقر إلى أكثر من ثلث موظفيها^١.



دراسة حالة

سمر مهندسة معمارية سورية تبلغ من العمر ٣٥ عامًا وتعيش في برشلونة منذ عام ٢٠١٤. سمر تستوفي جميع متطلبات التجذير الاجتماعي: فهي مهندسة معمارية حاصلة على درجة الماجستير من جامعة في برشلونة ولديها سيرة ذاتية قوية بما في ذلك الأنشطة الجامعية. سمر تتحدث الإسبانية بطلاقة كما أنها تتحدث الكاتالونية.

بالرغم من ذلك، لم تتمكن سمر لسنوات من الحصول على عقد عمل صالح يسمح لها بالقيام بعمل له مغزى.



اضطرت سمر إلى الحصول على عقد كعامل منزلية من أجل تسوية وضعها وتقديمت بطلب للحصول على Social Rooting في **أغسطس ٢٠٢١**. حصلت سمر على الموافقة في **أبريل ٢٠٢٢** وهي فترة طويلة لم تستطع خلالها العمل أو مغادرة البلاد. حصلت على تصريح ساري حتى **أغسطس ٢٠٢٢** وحينها سيكون عليها تكرار العملية مرة أخرى.



وبينما يظل المهاجرون عالقين في هذه الحلقة المفرغة من المتطلبات غير الواقعية، وبعيدة المنال أحياناً، يواجه أصحاب العمل أيضاً صعوبات عند طلب هذه التصاريح حتى لو كانوا على استعداد لقبول أوقات المعالجة الطويلة. يُطلب من أصحاب العمل تقديم معلومات حساسة تتعلق بأصحاب العمل والسجلات المالية وتاريخ التعاقد، بدون الحصول على طريقة للدخول إلى نظام البوابة الإلكترونية الحكومية Mercurio، والذي يستخدم لتقديم طلبات بيروقراطية مماثلة.

“نحن ندرك المتطلبات العالية للتأشيرات وتصاريح العمل، وندرك تمامًا أن هناك عنصرية وتمييز هيكلية في عقر أنظمتنا”
الإدارة العامة للهجرة واللجوء ومكافحة العنصرية

تلك القضايا المذكورة سابقاً لا تسبب فقط امتناع أرباب العمل عن اعتبار مواطني الدول الثالثة كمرشحين صالحين، بل أيضاً تخلق تمييزاً فعلياً في عملية التوظيف وتشجع القطاع الخاص على استغلال المهاجرين. وهذا يؤدي بشكل مباشر إلى التقليل من مهارة المهاجرين وزيادة الفجوة في الأجور بينهم وبين المواطنين الأسبان. الجدول التالي يسلط الضوء على الفرق الصارخ بين متوسط الدخل السنوي ومعدلات البطالة بين الموظفين الأجانب والإسبان.

Average annual earnings per worker: foreigners vs. Spaniards		20.470 €	26.713 €
unemployment rate between foreigners vs. Spaniards		21,7%	8,9%

Source: MIPEX-R: la gobernanza de la integración en seis regiones españolas:
https://www.cidob.org/en/publications/publication_series/cidob_policy_brief/mipex_r_la_gobernanza_de_la_integracion_en_seis_regiones_espanolas



ب. ضعف المشاركة وصعوبة الحصول على المعلومات

عند تقييم حركة السياسة العامة بداية من عملية صياغة السياسات إلى تنفيذها، وجدنا انفصالاً كبيراً بين السياسة الموضوعية ودرجة تنفيذها، حيث تُظهر نتائجنا أنها تفتقر إلى آليات المراجعة وردود الفعل وقنوات إصلاح السياسات. تظهر الأبحاث من MIPEX أن المنظمات غير الحكومية والمنظمات العمالية "تقوم بالمشاركة في بعض الأحيان فقط" في مرحلة صياغة تدابير التكامل الإقليمي في كاتالونيا. بالإضافة إلى ذلك، فإن استخدام الخدمات الحكومية الخاصة بالمهاجرين واللاجئين "لا تتم مراقبتها بطريقة منظمة" ولا توجد آليات تقييم فعالة لتقييم مدى ونوع التمييز ضد المهاجرين في المنطقة¹.

“لا يشارك المهاجرون في صياغة أو تقييم السياسات التي تؤثر تأثيراً مباشراً على معيشتهم وحياتهم حياة كريمة في مجتمعاتهم الجديدة.”

يوجد مواطنون من الدرجة الثانية وهم المهاجرون، ومواطنون من الدرجة الثالثة وهم المهاجرون غير الشرعيين. يتم التعامل مع مجموعات المهاجرين كأنهم أطفال، حيث يميل الأوروبيون للتحدث نيابة عن المهاجرين. يقول غونزالو فانجول، رئيس قسم الأبحاث والمؤسس المشارك في مؤسسة PorCausa، إن استبعاد المهاجرين من الجنسية النشطة يخلق نظام التمييز العنصري».

غياب المشاركة في صنع السياسات يعود بشكل ما إلى فقدان التقييم وقنوات الاتصال بين المشرعين ومواطني الدول الثالثة. لا يتم دمج المهاجرين والمنظمات التي يقودها المهاجرون في صنع السياسات. هذا يزيد من تفاقم مشكلة صعوبة الوصول إلى المعلومات كما ذكر عدة مرات في المقابلات.

في هذا السياق، من المهم ملاحظة أن تعقيد الإطار القانوني وصعوبة الوصول إلى المعلومات بلغات مختلفة يتسببان في حدوث هذا الفرق بين وجود الحقوق القانونية والحصول فعلياً على تلك الحقوق.

واحدة من أولى نقاط التواصل، والمصدر الرئيسي للمعلومات القانونية، هي "خدمة الاهتمام بالمهاجرين والنازحين واللاجئين" (SAIER)، وهي خدمة قانونية مجانية من المفترض أنها موجهة للمهاجرين واللاجئين. وبالرغم من ذلك، هناك أولوية لقضايا اللاجئين منذ جائحة كورونا، بالإضافة إلى فترات الانتظار الطويلة لتلقي الاستشارات. يؤدي هذا إلى لجوء المهاجرين لاستشارة مجتمعاتهم، والذي ينتج عنها انتشار المعلومات القانونية غير المحددة وغير الصحيحة. وتجدر الإشارة هنا إلى الدور الحاسم للمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني في توفير هذه المعلومات وضمان دقتها القانونية لمختلف الحالات والأوضاع. ومع ذلك، فإن هذا قد يثقل كاهل المنظمات وخاصة المنظمات محدودة الموارد أو غير المتخصصة في المسائل القانونية.

تشكل الحواجز اللغوية في كاتالونيا أيضاً تحدياً إضافياً، فأنظمة المعالجة سواء عبر الإنترنت أو خارج الإنترنت متوفرة عادةً باللغة الكتالونية فقط. وهكذا لا توجد نقطة تواصل أساسية بها معلومات مترجمة إلى لغة أخرى.

ج. التمييز في التوظيف والإختيار والمعالجة

على ما يبدو أن إحصائيات وتقارير معدلات التوظيف تدل ظاهرياً على ضعف مؤهلات مواطني الدول الثالثة وعدم قابليتهم للتوظيف. ومع ذلك، فإننا نجادل بأن هذا الرأي مفعم بالعنصرية والأقويل الكاذبة التي تصور المهاجرين واللاجئين على أنهم أقل تأهيلاً من المواطنين الإسبان والأوروبيين. تُظهر إجراءات وبرامج خطة هجرة المواطنين (GMP) من عام 2017-2020 تركيزاً قوياً على بناء القدرات بدلاً من تحسين السبل أمام



المهاجرين إلى سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن خطة هجرة المواطنين لا تعالج المشاكل البيروقراطية الأساسية التي تمنع الوصول القانوني إلى سوق العمل. وبدلاً من ذلك، تركز العديد من الإجراءات في إطار تلك الخطة على «قابلية توظيف» مواطني الدول الثالثة من خلال بناء القدرات والتوجيه الوظيفي للمهاجرين واللاجئين والعائدين.

“ حتى تتمكن من إصلاح مشكلات الإطار القانوني، سيظل تركيزنا مُنصباً على قابلية المهاجرين للتوظيف.”

الإدارة العامة للهجرة واللجوء ومكافحة العنصرية

تقدم كاتالونيا تدابير عديدة للتدريب المهني والتوجيه الوظيفي، والتي تهدف إلى زيادة توظيف المرشحين الأجانب. ومع ذلك، فإن تلك التدابير تفتقر إلى برامج للنظر في حالة التوظيف لفئات المهاجرين ذوي الاحتياجات الخاصة وبرامج لمكافحة التمييز والاستغلال¹.

إن التركيز المنفرد على قابلية التوظيف وبناء القدرات يمثل إساءة توزيع للموارد لأن العديد من مواطني الدول الثالثة حاصلين على مؤهلات تعليم عالي. عدم الاعتراف بمؤهلاتهم هذه يمثل مشكلة. وبالرغم من ذلك ففي الكثير من الأحيان لا يتم اعتبار المهاجرين حتى مؤهلين لأدوار لا تتطلب مؤهلات عليا بسبب المشكلات المذكورة سابقاً. تشمل هذه الأدوار الوظائف في قطاعي التكنولوجيا والبناء¹.

وهناك مشكلة أكثر إلحاحاً من تعقيد الإطار القانوني للحصول على تصاريح العمل ومكافحة التمييز في عمليات الاختيار والتوظيف من جانب أرباب العمل، حيث يُحرم مواطنو الدول الثالثة من الحصول على مقابلات العمل أو الفرص المتكافئة على الرغم من أهليتهم للحصول على تصاريح العمل.

أظهرت المقابلات أن أصحاب الأعمال يستبعدون المهاجرين بشكل مسبق من مقابلات التوظيف بالرغم من من أهليتهم للحصول على تصريح عمل فور التعاقد. هذا بدوره يضع الكثيرين في حلقة مفرغة من انتظار عروض العمل لتسوية أوضاعهم، وفي الوقت نفسه عدم القدرة على إجراء أي مقابلات عمل ذات قيمة.



نتائج وتوصيات

#1: توصيات لواقعي السياسات

- إصلاح العمليات البيروقراطية على النحو التالي:
 - إنشاء نظام "الموافقة المسبقة" وبحث إمكانية إصدار تصاريح عمل مؤقتة/مشروطة للمرشحين المؤهلين خلال النظر في طلباتهم، حيث يتم السماح للمرشحين، الذين استوفوا الشروط وتمت الموافقة عليهم، بالعمل بشكل مشروط والسفر أثناء انتظارهم نتيجة طلبهم. يتم أيضاً خلال هذا الوقت تسجيل المرشحين في نظام الضمان الاجتماعي ويكون بإمكانهم المساهمة في النظام الضريبي. توجد أمثلة مماثلة قد تم تنفيذها بنجاح في **هولندا وألمانيا**.
 - الاستثمار في مكاتب هجرة الموظفين لتعويض التأخير في معالجة الطلبات وللمحد من أوضاع المتقدمين أثناء انتظار الموافقة. قد يتطلب ذلك تسريع الطلبات مقابل رسوم محددة، والذي يفتح الباب للطلبات العاجلة التي يمكن لشركة التوظيف الاستفادة منها.
 - الانتقال إلى نظام قائم على النقاط حيث يمكن الأخذ في الاعتبار قدر مساهمة الشخص في المجتمع. يجب أن يكون مواطني الدول الثالثة الذين يعملون كفنانيين وناشطين قادرين على العمل بحرية على أعمالهم الفنية والاجتماعية دون وجود قيود على حتمية وجود عقد بدوام كامل. تم إنشاء نظام النقاط في **ألمانيا عام ٢٠١٨** بناءً على المعلومات المقدمة من الآليات المتوفرة لمعرفة احتياجات العمالة.
 - إزالة القيود على عمل الأشخاص الحاصلين على تأشيرة البحث عن عمل ومنحهم الحق في العمل مؤقتاً إلى حين الحصول على عمل أكثر أمناً.

- توفير التدريب لموظفي مكاتب الهجرة على تعددية الثقافات، وفرض نسبة لتوظيف مواطني الدول الثالثة في القطاع العام وخاصة العمليات البيروقراطية والوظائف التي تتعامل مع المهاجرين لضمان خدمة أكثر تعاطفاً وسهولة في هذه الإجراءات.
- إشراك المهاجرين واللادجئين والمنظمات غير الحكومية في صياغة سياسات الهجرة، وخاصة المنظمات غير الحكومية التي يديرها المهاجرون واللادجون والتي تعمل بنشاط بشأن قضايا دمج المهاجرين (مثل خدمات الترجمة، الاستقبال، دورات والإدماج، والمساعدة القانونية، إلخ).
- اعتبار الاستبعاد من مقابلات العمل والاختيار على أساس حالة تصريح العمل عملاً عنصرياً يمكن الإبلاغ عنه. تقديم حوافز (مثل تخفيضات في الضرائب) للشركات التي توظف المهاجرين واللادجئين. توفير المزيد من التدريب لأصحاب العمل للتعامل مع العمليات البيروقراطية المعقدة. إيجاد وسائل ردع لاستغلال مواطني الدول الثالثة والتمييز ضدهم بناءً على حالتهم، والتركيز على مقابلات العمل وعمليات الاختيار القائمة على الكفاءة.

#2: توصيات لأصحاب الأعمال

- القيام بتدريب موظفي الموارد البشرية على العمليات البيروقراطية المختصة بتوظيف الأفراد من خارج الاتحاد الأوروبي (بالاشتراك مع الهيئة العامة لكاتالونيا أو الهيئات الحكومية المحلية) وتعديل عمليات الاختيار والتوظيف لتكون أكثر شمولاً ونزاهة.
- اعتماد سياسات المسؤولية الاجتماعية في التوظيف بالتركيز على الإدماج والمسؤولية. يشمل ذلك الدقة وعمليات الاختيار القائمة على الكفاءة بغض النظر عن حالة تصريح العمل.



#3: توصيات للمنظمات غير الحكومية

- القيام بتوظيف المزيد من المهاجرين لشغل مناصب إدارية وخاصةً في المنظمات غير الحكومية التي تعمل في قضايا الهجرة، لإنشاء منصات يمكن للمهاجرين واللاجئين أن يكونوا عوامل نشطة للتغيير من خلالها.
- إنشاء تحالفات بين المنظمات غير الحكومية التي يديرها المهاجرون مع منظمات المجتمع المدني، وتشكيل أنظمة دعم رسمية وغير رسمية يتم تخصيصها للمهاجرين واللاجئين. حشد الموارد من المنظمات غير الحكومية البارزة لدعم المنظمات التي يقودها المهاجرون والمنظمات الشعبية العاملة في قضايا المهاجرين بداية من سوق العمل إلى حقوق الإسكان.
- تقوية دور المنظمات غير الحكومية كوسطاء يقدمون المساعدة للمهاجرين واللاجئين بشأن كيفية الوصول إلى سوق العمل والتعامل مع الأعمال الورقية والعمليات الأخرى. بالإضافة إلى عمل تلك المنظمات كآليات إبلاغ قوية تمكن المهاجرين من التعبير عن احتياجاتهم والوصول إلى صانعي السياسات والإداريين.