

أثر سياسات التماسك الاجتماعي في تركيا
حول التكامل الاقتصادي
لأصحاب الأعمال ورواد الأعمال السوريين في تركيا

فريق البحث

البروفيسور دكتور السيد مراد أردوغان

تولين حاجي محمد

دكتورة نهال أمين أوغلو

ربيعة جيزم شان أوغلو

فاطمة عبد الرزاق

أثر سياسات التماسك الاجتماعي في تركيا حول التكامل الاقتصادي لأصحاب الأعمال ورواد الأعمال السوريين في تركيا

فريق المشروع

الأستاذ الدكتور مراد أردوغان - مدير المشروع ومعد التقارير

تولين حجي محمد - منسقة المشروع

دكتورة نهال أمين أوغلو - خبيرة متمرسة للمشروع

ربيعة غيزم شن أوغلو - مساعدة مشروع

الطاقم التقني

فاطمة عبد الرزاق - مساعدة في المشروع (OGG)

Rosetta- الترجمة (اللغة الإنجليزية)

إسلام خزيم العيسى - الترجمة (اللغة العربية)

التصميم: عاصم بدوي (اللغة العربية)

التصميم: Serbest Kitaplar (www.serbestkitaplar.com) (باللغتين التركية والإنجليزية)

إسرافيل أوزكان - المنسق الفني لمشروع ÖAD

تشرين الثاني/نوفمبر 2023

هذا التقرير هو نتاج "برنامج التميز البحثي لريادة الأعمال للاجئين-2023"، وهو مشروع بحثي عقدي لمنظمة Building Markets والقائم ما بين منظمة Building Markets ومركز دراسات الحرية (ÖAD). تم إعداد التقرير من قبل المؤلفين التاليين بدعم من Building Markets فرع تركيا.

"يقدم كل من Building Markets ومركز دراسات الحرية (ÖAD) الشكر لحكومة الولايات المتحدة الأميركية لتمويل هذا المشروع."

الأستاذ الدكتور مراد أردوغان
مدير مركز أبحاث الهجرة في جامعة أنقرة كلية العلوم السياسية / الملكية (MÜGAM)،
ورئيس أكاديمية IGAM، ومدير المشروع

الأستاذ أردوغان هو مدير MÜGAM، وعضو مجلس إدارة متروبوليس الدولي، وعضو لجنة الاتصال بين اليونسكو وتركيا ورئيس أكاديمية IGAM، عمل الأستاذ أردوغان في جامعة حجت تبة بين عامي 1987 و2017 وفي الجامعة التركية الألمانية بين عامي 2017 و2022، ويشغل منصب مدير مركز أبحاث الهجرة بكلية العلوم السياسية بجامعة أنقرة / الملكية (MÜGAM) منذ شباط/فبراير 2022. كما أجرى دراسات كباحث ضيف بمنح دراسية مختلفة في كل من دويسبورغ إيسن (2007)، برلين هومبولت (2010)، أكسفورد (2012) ومركز جامعة جونز هوكينز للدراسات الألمانية AICGS (2014) وفي جامعة هومبولت (2019) و-CATS/SWP- برلين (2022). ويعمل مع العديد من المؤسسات الدولية، بما في ذلك المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، والمركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة، والمنظمة الدولية للهجرة، ومنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)، ومؤسسة كونراد أدينبور (KAS)، ومؤسسة فريدريش نومان (FNF)، وDFG، وBulding Markets، ومع المؤسسات الوطنية مثل مديرية إدارة الهجرة، ووزارة الخارجية التركية، ورئاسة أترك الخارج والمجمعات ذات الصلة وذلك في إطار إجراء دراسات حول المواضيع المتعلقة بالهجرة والاتحاد الأوروبي. تشمل اهتمامات أردوغان الأكاديمية؛ الهجرة الطوعية والقسرية، واللاجئين، والأشخاص من تركيا المتواجدين في الخارج، والاتحاد الأوروبي، والرسوم الكارتيكاتورية السياسية، والسلوكيات السياسية، والإسلاموفوبيا، وألمانيا، والسياسة الخارجية التركية. ويقوم بإجراء استطلاعات رأي عام شاملة ومنظمة تحت عنوان "Euro-Turks-Barometre" ويتعلق بالجالية التركية في أوروبا، و"باروميتر السوريين" فيما يتعلق بالسوريين في تركيا.

تولين حجي محمد
مديرة مركز توليا دومنا للأبحاث والاستشارات (TDRCC)، ومنسقة المشروع

تولين حجي محمد مواطنة سورية من أصل تركي. درست العلوم السياسية والعلاقات الدولية في حلب، سوريا، بين عامي 2009 و2012. وبعد اندلاع الحرب في سوريا، اضطرت إلى مغادرة حلب والقدوم إلى تركيا في عام 2012. درست وتخرجت من قسم العلاقات الدولية بجامعة غازي بين عامي 2014-2017. عملت في العديد من منظمات المجتمع المدني المحلية والدولية (ASAM)، المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، IMC واليونيسيف) في غازي عنتاب بين عامي 2013-2015. انتقلت إلى أنقرة في عام 2016 وبدأت العمل في مركز أبحاث الهجرة والسياسة بجامعة حجت تبة - HUGO، وكبائعة مساعدة ممترسة في مركز أبحاث الهجرة بجامعة أنقرة / الملكية MÜGAM تحت إشراف الأستاذ الدكتور مراد أردوغان. وفي عام 2020، أسست مركز توليا دومنا للأبحاث والاستشارات في أنقرة. لحتى الآن، أجرت وساعدت في إجراء أكثر من 23 دراسة حول اللاجئين في تركيا في كل من مجالات الحماية والتماسك الاجتماعي والتعليم وسبل العيش. وتتولى منذ عام 2017 مسؤولية تنسيق وتنفيذ الدراسات الخاصة بالسوريين في بحث "باروميتر السوريين".

دكتور. نهال أمين أوغلو

عضوة هيئة التدريس في جامعة تشانك قلعة 18 آذار، ومنسقة أكاديمية IGAM، وخبيرة ممترسة في المشروع

حصلت الدكتورة نهال أمين أوغلو على درجة الدكتوراه في العلوم السياسية من جامعة ستراسبورغ بفرنسا. تعمل كمحاضرة في قسم العلاقات الدولية بجامعة تشانك قلعة 18 آذار منذ عام 2016. وهي أيضاً عضوة في مركز أبحاث اللجوء والهجرة (IGAM) ومنسقة أكاديمية IGAM. تم انتخابها كعضو في فريق الخبراء التابع للمفوضية الأوروبية لمناهضة العنصرية والتعصب (ECRI) التابعة لمجلس أوروبا اعتباراً من يناير 2023. وتعمل أيضاً كخبيرة في الجمعية البرلمانية للمجلس الأوروبي، ومؤتمر السلطات المحلية والإقليمية، وبرنامج المدن بين الثقافات. كما نفذت أمين أوغلو العديد من المشاريع الدولية حول التماسك الاجتماعي للسوريين في تركيا وتعاونت مع العديد من المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية الدولية مثل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وبرنامج الأمم المتحدة العالمي للأغذية، والمركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة، والوكالة الألمانية للتعاون الدولي، ومؤسسة كونراد أدينبور، وDSP. وعلى المستوى الوطني، تعمل بشكل وثيق مع مديرية إدارة الهجرة في القضايا المتعلقة بالهجرة ومع رئاسة الأترك في الخارج والمجمعات ذات الصلة (YTB) خاصة فيما يتعلق بالجالية التركية في فرنسا. تشمل مجالات خبرتها الهجرة الدولية، ونظريات الاندماج، واندماج المهاجرين/اللاجئين، وحقوق الأقليات، وقانون حقوق الإنسان، والتماسك الاجتماعي في تركيا والجالية التركية في أوروبا.

المحتويات

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| مدخل | 5 |
| الخصائص الديموغرافية العامة للسوريين في تركيا | 6 |
| الإطار القانوني لعمل السوريين تحت الحماية المؤقتة في تركيا | 9 |
| تصاريح العمل الممنوحة للسوريين وغيرهم من الأجانب في تركيا (2011-2021) | 11 |
| العمالة غير المسجلة والأجانب في تركيا | 13 |
| الشركات التي أسسها السوريون في تركيا | 13 |
| إطار ومنهجية البحث | 14 |
| العرض والدراسة المكتبية : | 14 |
| البحث ميداني: | 15 |
| نتائج الدراسة الميدانية | 16 |
| طلب الاستبيان: | 16 |
| نتائج OGG | 26 |
| نتائج المقابلة | 30 |
| المشاكل التي يواجهها أصحاب العمل السوريون بدءاً من مرحلة إنشاء أماكن عملهم | 31 |
| تقييم متطلبات تصريح العمل للسوريين | 34 |
| المشكلات الناشئة عن الموظفين العاملين في أماكن العمل السورية والتركية | 36 |
| العلاقة بين أصحاب العمل السوريين والأتراك | 37 |
| الشركات السورية والتركية وموظفيها بعد الزلزال | 38 |
| خاتمة | 40 |
| توصيات السياسة | 44 |
| مكافحة السمّة غير الرسمية: | 44 |
| المجالات المؤسسية/التنظيمية : | 45 |
| التوعية والمعلومات: | 46 |
| الملحق 1: جدول خصائص المشاركين في OGG | 47 |

أصبحت تركيا الدولة التي تستضيف أكبر عدد من اللاجئين في العالم منذ عام 2014. ¹المصدر الرئيسي لهذه الزيادة غير العادية في عدد اللاجئين، الذي كان 58 ألفاً فقط في عام 2011، هو أن الأزمة في سوريا سرعان ما تحولت إلى حرب أهلية. السوريون الذين جاؤوا إلى تركيا لإنقاذ حياتهم وكانوا يأملون في العودة إلى بلدهم في وقت قصير، بدأوا في بناء حياتهم الخاصة في تركيا عندما لم يكن من الممكن تهيئة بيئة من السلام والأمن في سوريا. اعتباراً من يوليو 2023، يعيش 3.3 مليون سوري ممن تم منحهم وضع الحماية المؤقتة في تركيا. ²ومع ذلك، في العملية التي بدأت مع السوريين في تركيا، هناك ما يقرب من 330 ألف لاجئ غير سوري، معظمهم من أفغانستان وباكستان، الذين تم منحهم وضع الحماية الدولية. ³واليوم، أصبحت تركيا بلد عبور ومقصد للعديد من اللاجئين والمهاجرين غير الشرعيين، الذين يقدر عددهم بأكثر من مليون شخص.

تختلف إدارة العمليات المتعلقة باللاجئين بشكل كبير عن تلك الخاصة بالمهاجرين. وهذا الوضع يخلق حالة من عدم الارتياح في المجتمع ويسبب اضطرابات في تنفيذ سياسات التكيف. الاتجاه العام في العالم هو أن المهاجرين يُنظر إليهم على أنهم "أداة" للتنمية الاقتصادية، ولكن يُنظر إلى اللاجئين والمهاجرين غير الشرعيين على أنهم "مشكلة". ومن المعروف أنه في حين أن جميع المهاجرين في العالم الذين يزيد عددهم على 300 مليون يعيشون تقريباً في بلدان متقدمة غنية، فإن 15% إلى 16% فقط من أكثر من 100 مليون لاجئ يمكنهم الوصول إلى هذه البلدان. ومن الطبيعي أن يجلب نهج "نعم للمهاجرين، لا للاجئين" الذي تتبناه البلدان المتقدمة الغنية معه سياسات "التصدير".

ورغم أن تركيا إحدى دول مجموعة العشرين، إلا أنها من الدول التي يقل دخل الفرد فيها عن 10 آلاف دولار، والتي يعاني اقتصادها من أزمات خطيرة خاصة في السنوات الأخيرة، وحيث البطالة والتضخم والاقتصاد غير الرسمي في أعلى مستوياتها. أعلى المستويات. وهذا الوضع يجعل إدارة العمليات، وخاصة سياسات التكيف، أكثر صعوبة في البلد الذي يضم أكبر عدد من اللاجئين في العالم. بالإضافة إلى كل ذلك، دخل الاقتصاد التركي في عملية أكثر صعوبة مع إعلان جائحة كوفيد-19 في 11 مارس 2020 وكارثة الزلزال الكبير في 6 فبراير

¹ وعلى الرغم من أن تركيا طرف في اتفاقية جنيف لعام 1951 وبروتوكول نيويورك لعام 1967 المتعلق بوضع اللاجئين، إلا أنها تحافظ على التقييد الجغرافي في الاتفاقية. مع تنظيم التشريعات الوطنية في هذا الإطار، تمتح تركيا وضع اللاجئ فقط لأولئك الذين يأتون بسبب أحداث في أوروبا (يتم تفسيرها على أنها دول أعضاء في مجلس أوروبا) والذين يفهم بتعريف "اللاجئ" في اتفاقية عام 1951. كما اعتمد "قانون الأجانب والحماية الدولية"، الذي دخل حيز التنفيذ في تركيا عام 2013، هذا النهج ونظم الأوضاع المختلفة تحت عناوين "اللاجئ" و"اللاجئ المشروط" و"الحماية الثانوية". وتم منح نوع آخر من الحماية، وهو وضع "الحماية المؤقتة"، للسوريين القادمين إلى تركيا. وفي هذا السياق، يتم إعلان الأشخاص الذين نزحوا في تركيا بسبب الأحداث التي وقعت خارج أوروبا "كلاجئين مشروطين" بعد أن حددت التقييمات أنهم يستوفون تعريف "اللاجئ" في اتفاقية عام 1951. في هذه الدراسة، يتم استخدام مفهوم "السوري" أو "اللاجئ" بشكل عام في إطار سياقه الاجتماعي والاستخدام اليومي الشائع، بشكل مستقل عن السياق القانوني ومع العلم أنه لم يتم تعريفه بهذه الطريقة في القانون التركي.

² للحصول على إحصاءات الحماية المؤقتة الخاصة بمديرية إدارة الهجرة (GIB)؛ <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>؛ (تاريخ الوصول: 02.08.2023)

³ مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، أبرز الأحداث (مايو 2021)؛ <https://www.unhcr.org/tr/wp-content/uploads/sites/14/2021/07/UNHCR-Turkey-Operational-Update-May-2021TR-F.pdf> (تاريخ الوصول: 02.08.2023)

2023 بالإضافة إلى ذلك، وخاصة في السنوات القليلة الماضية، أصبحت قضية اللاجئين مسيسة وشكل ضغوطاً خطيرة على الحكومة الحالية. وهذا يضع عقبات إضافية أمام سياسات التكيف. ويلاحظ بوضوح في نتائج البحث أن اللاجئين في تركيا يمرون بعملية صعبة للغاية بسبب الأزمة الاقتصادية والمالية في البلاد، والوباء، والزلازل، والنقاشات السياسية وردود الفعل واسعة النطاق من المجتمع، وأن هذا في الواقع يحد من تكيفهم العملي، وخاصة التكامل الاقتصادي وريادة الأعمال.

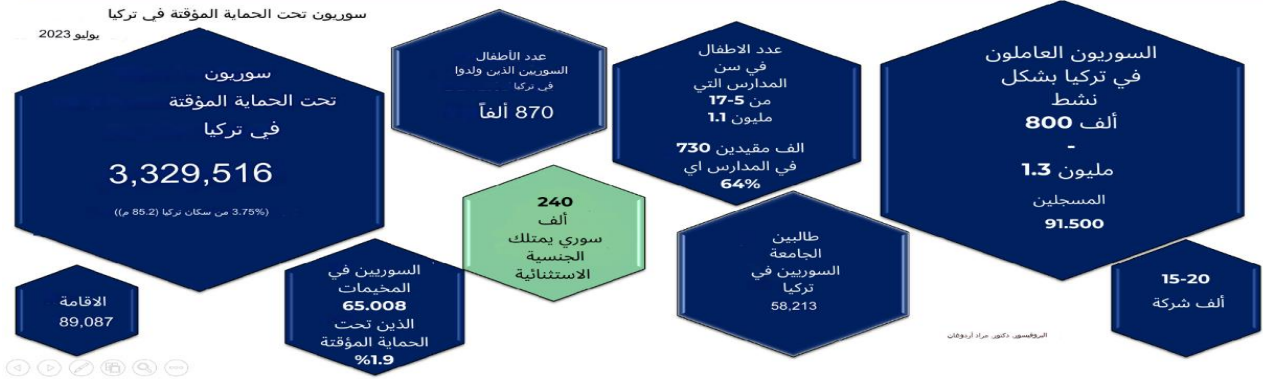
أثر سياسات التماسك الاجتماعي في تركيا على التكامل الاقتصادي لأصحاب العمل ورواد الأعمال السوريين في تركيا⁴ إلى تقييم آثار سياسات التماسك الاجتماعي للاجئين، وخاصة السوريين، على عمليات التكامل الاقتصادي في تركيا، مع الانهيار التي خلفها الوباء والزلازل.

تحت إدارة البروفسور الدكتور مراد أردوغان المتخصص في إدارة الهجرة واللاجئين وفريقه تولين حج محمد والدكتورة نهال أمين أوغلو ورايبيعه جيزم شان أوغلو وفاطمة عبد الرزاق، تمت محاولة فهم الاكتفاء الذاتي للاجئين في تركيا وتأثيراته على عمليات التكامل الاقتصادي، والصعوبات التي واجهوها، وتصوراتهم، وعلاقاتهم الاجتماعية، وظروفهم الحياتية والخبرات والتوقعات المستقبلية، وقد تم طرح التوقعات والتوصيات المتعلقة بالسياسات بناء على هذه النتائج. في هذا البحث تم إجراء استبيان مع أصحاب العمل الأتراك والسوريين، ومناقشات جماعية بمواضيع محددة (OGG) مع أصحاب العمل السوريين، ومقابلات مع خبراء وممثلي المؤسسات / المنظمات ذات الصلة حول عمليات التكيف الاجتماعي في تركيا، وخاصة التوظيف والتكامل الاقتصادي.

الخصائص الديموغرافية العامة للسوريين في تركيا

بدأ السوريون في تركيا بالقدوم إلى تركيا اعتباراً من 29 أبريل 2011. واستمرت العملية التي نفذت فيها تركيا "سياسة الباب المفتوح" حتى 2016-2017. ورغم أن الدولة التركية منعت المرور عبر بناء مناطق وجدران أمانة بحكم الأمر الواقع على الحدود التركية السورية بعد عام 2016، إلا أن العدد الأكبر من السوريين الذين حصلوا على وضع الحماية المؤقتة بلغ 3 ملايين و737 ألفاً في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. وبالنظر إلى أن ما يقرب من مليون سوري قدموا إلى تركيا عبروا إلى أوروبا وعاد ما يقرب من 500 ألف إلى بلادهم، فيمكن حساب أن عدد السوريين الذين قدموا إلى تركيا في السنوات الـ 12 الماضية يزيد عن 5 ملايين. والأهم من ذلك، النمو السكاني الطبيعي أي معدل المواليد للسوريين في تركيا ومعدل الخصوبة للمرأة السورية 5.3 وهذا المعدل هو 1.8% للنساء التركيات. ويبلغ عدد الأطفال السوريين الذين ولدوا في تركيا خلال الـ 12 عامًا الماضية 870 ألفاً. وهذا العدد الذي يبلغ حوالي 300 يومياً و100-120 ألفاً سنوياً، يتزايد باستمرار ورغم كل هذا، فإن انخفاض عدد السوريين بعد عام 2021 لافت للنظر

⁴يشمل مصطلح "رواد الأعمال" في عنوان البحث "الأشخاص الذين يمتلكون مشروعاً تجارياً"، أي "الأشخاص الذين يمتلكون مشروعاً تجارياً". استناداً إلى حقيقة أن هناك أشخاصاً من مجموعات مهنية مختلفة وحتى طلاباً في سوريا يفتحون مشروعاً تجارياً لأول مرة بعد الهجرة إلى تركيا، يتم استخدام مفهوم "رائد الأعمال" كتعبير أكثر شمولاً في هذه الدراسة. وركزت الدراسة بشكل خاص على أصحاب العمل السوريين الذين يمتلكون مشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم. وقد تم التطرق جزئياً إلى المشاكل التي تواجه الشركات الكبرى وأصحاب الأعمال السوريين ذوي رؤوس الأموال الكبيرة.



وتفسر الحكومة هذا الوضع بانخفاض أعداد من حصلوا على الجنسية، ومن عادوا إلى سوريا، ومن عبروا إلى أوروبا، وتصحيح الأخطاء في التسجيلات في السنوات الأولى. ومع ذلك، لا ينبغي أن ننسى أنه على الرغم من أن عدد السوريين في تركيا، التي استضافت أكبر عدد من اللاجئين في العالم منذ عام 2014، انخفض مؤخرًا إلى 3 ملايين وحتى 2.8 مليون، فمن الواضح أن هذه الأرقام مهما نقصت إلى أنها لا تزال عالية

ويمكن تلخيص قضايا بارزة أخرى ضمن البيانات الديموغرافية للسوريين في تركيا على النحو التالي:

- يبلغ عدد السوريين المقيمين في تركيا بموجب تصريح إقامة 89 ألفاً.
- بينما عاش السوريون في تركيا بشكل عام في المخيمات في العامين الأولين، انخفض عدد السوريين الذين يعيشون في مراكز الإقامة المؤقتة (GBM) إلى 45 ألفاً في السنوات الأخيرة.⁵ لكن، بسبب الزلزال، ارتفع عدد السوريين الذين يعيشون في GBM إلى 65 ألفاً. ومع ذلك فإن هذا العدد أقل من 2% من إجمالي عدد السوريين. يعيش السوريون عمومًا مع الجالية التركية وفي المدن.
- وتمنح الدولة التركية الجنسية للسوريين عبر "الجنسية الاستثنائية"، خاصة بعد عام 2017. تم الإعلان عن آخر عدد من السوريين المتجنسين في الجمهورية التركية وهو 230.998 في 15 أبريل 2023.⁶
- إن التركيبة السكانية للسوريين الخاضعين للحماية المؤقتة الذين يعيشون في تركيا هي من فئة الشباب للغاية. في حين يبلغ عدد السوريين الذين تتراوح أعمارهم بين 0-9 سنوات 997 ألفاً، ويبلغ عدد السوريين في الفئة العمرية 5-17 سنة، أي "سن المدرسة"، 1.1 مليون. ويتلقى ما يقرب من 700 ألف (65%) من هؤلاء الأطفال التعليم التركي في المدارس العامة التركية كل عام. إلا أن عدد الأطفال غير الملحقين بالمدارس لا يقل عن 400 ألف.

⁵ لمزيد من المعلومات حول مراكز الإقامة المؤقتة في تركيا وعدد السوريين المقيمين فيها؛ <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> (تاريخ الوصول: 02.08.2023)

⁶ الفترة هي الرقم الذي قدمه وزير الداخلية سليمان صويلو في بث TGRT في 15 أبريل 2023.

● وتجاوز عدد السوريين الذين يدرسون في جامعات تركيا 58 ألفاً.⁷

● ويعمل السوريون في تركيا من أجل البقاء منذ عام 2011. ويقدر عدد السوريين العاملين بنشاط بحوالي مليون شخص. وفي هذا الصدد، أصدرت الدولة التركية لائحة في كانون الثاني/يناير 2016 ومنحت للسوريين الحاصلين على وضع الحماية المؤقتة الحق في العمل ضمن شروط معينة. ورغم أن عدد تصاريح العمل الصادرة للسوريين قد وصل إلى 91.500، وهي الأعلى منذ عام 2016 - وهو ما يعادل 54.4% من إجمالي 168.103 تصاريح عمل صدرت للأجانب في تركيا عام 2021 - فإن 90% من السوريين العاملين، ومن المعروف أن أكثر من 100.000 من السوريين العاملين منهم العمل غير مسجلين. ومع ذلك، فإن هذا الوضع يمثل مشكلة خطيرة في الاقتصاد التركي ليس فقط للسوريين أو غيرهم من الأجانب، ولكن أيضاً للمواطنين الأتراك. وبحسب بيانات الرئاسة وتركسات (TUİK)، فإن نسبة العمال غير المسجلين في تركيا تبلغ 29%. ويظهر هذا الوضع أنه اعتباراً من مايو 2023، بلغ عدد العمالة غير الرسمية حوالي 10 ملايين من إجمالي العمالة البالغ 31.6 مليون.⁸

● وتشير التقديرات إلى أن السوريين أسسوا نحو 20 ألف شركة في تركيا.⁹ في عام 2017، "مجالات التعزيز المحتملة للشركات التي أنشأها سوريون" الصادرة عن INGEV¹⁰ و "الجانب الآخر من القصة" لـ Building Markets - بحث سوقي حول الشركات الصغيرة والمتوسطة السورية في تركيا¹¹ تبلغ الأرقام الواردة في دراساتهم حوالي 10 آلاف. في دراسة TEPAV لعام 2019، ويبلغ عدد الشركات 15 ألفاً.¹² لكن مع مرور الوقت، هناك رأي مشترك بين العديد من الخبراء بأن هذا العدد قد وصل أو حتى تجاوز 20 ألفاً، بما في ذلك غير المسجلين.

⁷ يوك: <https://istatistik.yok.gov.tr>

⁸ التقرير الاقتصادي الرئاسي السنوي لعام 2022: <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/10/Yillik-Ekonomik-Rapor-2022.pdf> (تاريخ الوصول: 02.08.2023)؛ TURKSTAT إحصاءات القوى العاملة لشهر مايو 2023: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-2023> (تاريخ الوصول: 02.08.2023) Istatistikleri-Mayis-2023-49387

⁹ بي بي سي، معلومات حالية عن السوريين في تركيا (أغسطس 2021)؛ <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-58329307> (تاريخ الوصول: 02.08.2023)

¹⁰ INGEV (2017): مجالات التحسين المحتملة للشركات التي أنشأها سوريون في تركيا
تحديد "مجالات التحسين المحتملة للشركات التي أنشأها سوريون في تركيا" من خلال مبادرة ActHuman Social Inclusion، وهي مبادرة مشتركة بين INGEV ومركز إسطنبول للسياسات بجامعة Sabancı (IPM) وتشير التقديرات إلى أن العدد الإجمالي للشركات السورية في تركيا يتجاوز 10000 شركة عندما تؤخذ جنبا إلى جنب مع الشركات غير الرسمية وغير المسجلة.

¹¹ بناء الأسواق (2017) الجانب الآخر من القصة-أبحاث السوق حول الشركات الصغيرة والمتوسطة السورية في تركيا
https://buildingmarkets.org/sites/default/files/pdm_reports/another_side_to_the_story_tr-final-spr.pdf

¹² TEPAV، ريادة الأعمال السورية وشركات اللاجئين في تركيا: كيف يمكن الاستفادة من تجربة تركيا؟ <https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/10024> (تاريخ الوصول: 10.09.2023)

الإطار القانوني لعمل السوريين تحت الحماية المؤقتة في تركيا

يتم تنظيم الشروط المطلوبة لعمل الأجنبي في تركيا وفقاً لقانون العمل الدولي رقم 6735 تاريخ 2016.¹³ وبناء على ذلك، لكي يتمكن الأجنبي من العمل في أي مكان عمل، يجب على صاحب العمل التقدم بطلب للحصول على "تصريح عمل" من خلال المديرية العامة للقوى العاملة الدولية (UIGM) التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي. إذا قام صاحب العمل بتوظيف أجنبي دون التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل أو على الرغم من عدم قبول طلب تصريح العمل، فهذا يعني "التوظيف دون إذن"، أي "العمالة غير المسجلة".

ولكي يتم تقييم طلب تصريح عمل الأجنبي بشكل إيجابي، يجب استيفاء معايير معينة من قبل كل من مكان العمل/صاحب العمل والموظف. هذه مخصصة للشخص الذي سيعمل؛ بينما عقد العمل وجواز السفر والدبلوم؛ بالنسبة لصاحب العمل، يتم تقديم اللوحة الضريبية، وجريدة السجل التجاري، والميزانية العمومية لمكان العمل، وشهادة نشاط مكان العمل، وشهادة التصريح الأولي (من وزارة الصحة إذا كان متخصصاً أجنبياً في الرعاية الصحية؛ ومن وزارة التعليم الوطني إذا كان متخصصاً في التعليم).¹⁴ يتم تقديم طلبات تصريح العمل إلكترونياً عبر نظام الحكومة الإلكترونية.

يتم تنظيم شروط تصريح العمل للسوريين الحاصلين على وضع الحماية المؤقتة¹⁵ من خلال "لائحة تصاريح العمل للأجانب الخاضعين للحماية المؤقتة" الصادرة في 15 كانون الثاني (يناير) 2016. ومن المثير للاهتمام أن هذه اللائحة صدرت قبل 6 أشهر تقريباً من صدور القانون رقم 6735 الذي ينظم عمل الأجانب في تركيا. ولهذا السبب روعيت التشريعات التي كانت موجودة قبل القانون المذكور. بموجب هذه اللائحة، يمكن لأصحاب العمل التقدم بتشغيل سوريين تحت الحماية المؤقتة إذا استوفوا الشروط التالية:¹⁶

- الحصول على وثيقة هوية الحماية المؤقتة ورقم هوية الأجنبي الذي يشير إلى أن الأجنبي تحت الحماية المؤقتة.
- بعد إكمال فترة الحماية المؤقتة لمدة ستة أشهر على الأقل اعتباراً من تاريخ تقديم طلب الحصول على تصريح عمل
- بالنسبة للمهن التي تتطلب إذناً مسبقاً، يجب على الأجانب الخاضعين للحماية المؤقتة والذين سيعملون في قطاع التعليم الحصول على تصريح أولي من وزارة التربية الوطنية، ويجب على أولئك الذين سيعملون في قطاع الرعاية الصحية الحصول على تصريح أولي من وزارة الصحة ويجب على الأكاديميين الحصول على تصريح مبدئي من مجلس التعليم العالي.

¹³ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6735&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (تاريخ الوصول: 10.09.2023)

¹⁴ لمزيد من المعلومات حول عمليات طلب تصريح العمل، راجع دليل تطبيق - <https://www.csqb.gov.tr/uigm/calisma-izni/basvuru> (تاريخ الوصول: 10.09.2023) [kilavuzlari](https://www.csqb.gov.tr/uigm/calisma-izni/basvuru)

¹⁵ "اللائحة التنظيمية بشأن تصاريح العمل للأجانب الخاضعين للحماية المؤقتة"، الجريدة الرسمية بتاريخ 15.1.2016 والعدد 29594. (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20168375.pdf>) (تاريخ الوصول: 02.08.2023)

¹⁶ دليل التنفيذ بشأن تصريح العمل وإعفاءات تصريح العمل للأجانب الخاضعين للحماية المؤقتة - <https://www.csqb.gov.tr/media/47594/gecici-koruma> (تاريخ الوصول: 02.08.2023) [saglan-yabancilarin-calisma-izinlerini-dair-uygulama-rehberi.pdf](https://www.csqb.gov.tr/media/47594/gecici-koruma)

وفي "نظام تصاريح العمل للأجانب الخاضعين للحماية المؤقتة"، فإن الشروط التي يمكن بموجبها لصاحب العمل توظيف سوريين في مكان العمل المذكورة بشكل محدد في المواد 5 و7 و8

المادة (5): طلب تصريح العمل والإعفاء من تصريح العمل:

- (1) يجوز للأجانب الخاضعين للحماية المؤقتة التقدم بطلب إلى الوزارة للحصول على تصريح عمل بعد ستة أشهر من تاريخ التسجيل في الحماية المؤقتة.
- (2) يتم تقديم طلبات تصاريح العمل عبر بوابة الحكومة الإلكترونية من قبل صاحب العمل الذي سيوظف الأجانب تحت الحماية المؤقتة.
- (3) الأجانب الخاضعون للحماية المؤقتة والذين يحق لهم التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل مستقل يتقدمون بالنيابة عنهم.
- (4) الأجانب الخاضعين للحماية المؤقتة والذين يعملون في الزراعة الموسمية أو تربية الحيوانات يقعون ضمن نطاق الإعفاء من تصريح العمل. يتم تقديم طلبات الإعفاء من تصريح العمل إلى حاكمية المقاطعة حيث يتم توفير الحماية المؤقتة. ويتم إعلان الوزارة بهذه الطلبات من قبل المحافظة المختصة.
- (5) يجوز للوزارة فرض قيود إقليمية وحصص على الأجانب الخاضعين للحماية المؤقتة والذين يعملون في الزراعة الموسمية أو تربية الحيوانات.

المادة 7: المحافظات التي يمكن إصدار تصاريح العمل فيها

عند منح الحق في التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل للأجانب الخاضعين للحماية المؤقتة، يتم أخذ المقاطعات التي يُسمح للأجانب بالبقاء فيها وفقاً للمادة 24 من لائحة الحماية المؤقتة كأساس.

المادة 8: حصص التوظيف

- (1) عند تقييم طلبات تصاريح العمل، قد يتم تطبيق حصة توظيف الأجانب تحت الحماية المؤقتة بمعدلات متفاوتة من قبل الوزارة، مع الأخذ في الاعتبار عدد المواطنين الأتراك العاملين في مكان العمل والوظائف الشاغرة ووظائف العمل حسب القطاع والمحافظة. مع عدم الإخلال بأحكام الفقرة الثالثة، لا يجوز أن يتجاوز عدد الأجانب الخاضعين للحماية المؤقتة العاملين في مكان العمل الذي يتم تطبيق تصريح عمل له 10% من عدد المواطنين الأتراك العاملين في مكان العمل.
 - (2) في أماكن العمل التي يقل فيها إجمالي عدد الموظفين عن عشرة، يجوز السماح لأجنبي واحد كحد أقصى تحت الحماية المؤقتة بالعمل.
- أنواع تصاريح العمل: تصريح العمل المؤقت، تصريح العمل غير المحدد المدة، تصريح العمل المستقل والبطاقة التركوازية، لكن هذه الأحكام لا تنطبق على الأجانب الخاضعين للحماية المؤقتة.¹⁷ هناك أيضاً مهنة مخصصة للمواطنين الأتراك بموجب القانون ويحظر على الأجانب العمل فيها.

¹⁷ لمزيد من المعلومات حول أنواع تصاريح العمل، راجع؛ <https://www.csqb.gov.tr/uiqgm/calisma-izni/izin-turleri> (تاريخ الوصول: 10.09.2023)

بعض هؤلاء يعملون في مجالات عدة مثل طب الأسنان والتمريض والصيدلة وكاتب العدل والقاضي والمدعي العام والمحامي والاستشارات المالية¹⁸

تصاريح العمل الممنوحة للسوريين وغيرهم من الأجانب في تركيا (2011-2021)

على الرغم من أن اللانحة التي تعتبر في غاية الأهمية للأنشطة الاقتصادية وتأقلم السوريين في تركيا وتسمح للسوريين بالعمل بشكل رسمي، إلا أنها مهمة لتسجيل السوريين الموجودين في تركيا منذ أبريل 2011 وعملوا غير مسجلين لأنه لم يكن لديهم الحق للعمل حتى عام 2016. كما قدمت مساهمة محدودة. في التقارير التي تحمل عنوان "تصاريح عمل الأجانب" الصادرة عن وزارة العمل والضمان الاجتماعي¹⁹ تم الإعلان عن أن عدد تصاريح العمل الممنوحة لمواطني الجمهورية العربية السورية لعام 2018 بلغ 34573 تصريحاً، منهم 31526 رجلاً وامرأة. وكان 3047 امرأة.²⁰ وبحسب بيانات الوزارة لعام 2019، بلغ عدد تصاريح العمل الممنوحة لمواطني الجمهورية العربية السورية 63,789 تصريح عمل، من أصل 145,232 تصريح عمل ممنوحة للأجانب.²¹ وفي بيانات الوزارة لعام 2020، بلغ عدد تصاريح العمل الممنوحة لمواطني الجمهورية العربية السورية، من إجمالي 123.574 تصريح عمل ممنوحة للأجانب، 62.369، بانخفاض قدره 1.420 مقارنة بالعام السابق. وفي بيانات الوزارة لعام 2021، ومن بين إجمالي 168.103 تصاريح عمل مُنحت للأجانب، ارتفع عدد تصاريح العمل الممنوحة لمواطني الجمهورية العربية السورية بمقدار 29.131 مقارنة بالعام السابق، ليصل إلى 91.500. ومع ذلك، لا يمكن فهم عدد تصاريح العمل الممنوحة لمن هم تحت الحماية المؤقتة بشكل كامل، حيث لا يوجد تمييز بين تصاريح العمل الممنوحة للسوريين، الذين يقيم حوالي 95 ألف منهم في تركيا، بخلاف 3.3 مليون تحت الحماية المؤقتة.

تصاريح العمل المذكورة أعلاه تلفت الانتباه إلى مشكلة أخرى مهمة. ارتفع عدد الأشخاص الذين يعيشون في تركيا بموجب تصريح إقامة بشكل كبير في السنوات الأخيرة ووصل إلى 1,298,186 في يونيو 2023. إلا أن إجمالي عدد تصاريح العمل الممنوحة للأجانب، بمن فيهم السوريون، في تركيا يبلغ 168 ألفاً. بمعنى آخر، يبلغ إجمالي عدد تصاريح العمل لأكثر من 1.2 مليون أجنبي غير سوري يعيشون في تركيا يحملون تصاريح إقامة 77 ألفاً. وحتى لو استثنيت "مساكن الطلاب" من هذا العدد، فمن الواضح أن نسبة الحصول على تصريح عمل منخفضة للغاية.

¹⁸ للحصول على قائمة المهن المتاحة للمواطنين الأتراك، راجع؛ <https://www.csgb.gov.tr/uiqm/calisma-izni/turk-vatandaslarina-hasredilen-meslekler> (تاريخ الوصول 10.09.2023)

¹⁹ يرى؛ تصاريح عمل MoLSS للأجانب (2018) <https://www.csgb.gov.tr/media/31746/yabanciizin2018.pdf>؛ تصاريح العمل للأجانب (2019) <https://www.csgb.gov.tr/media/63117/yabanciizin2019.pdf> (تاريخ الوصول: 02.08.2023). بالإضافة إلى ذلك، بلغ عدد تصاريح العمل الصادرة عن الوزارة لمواطني الجمهورية العربية السورية 32,199 في 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2018 و31,185 في 31 آذار/مارس 2019. في دراسة (3RP-Regional Strategy Overview (2020-2021) التي نشرتها المفوضية، بلغ عدد تصاريح العمل التي تمنحها تركيا للسوريين 132,497. انظر، <http://www.3rpsyriacrisis.org/wp-content/uploads/2019/12/Regional-Strategic-Overview-2020-2021-pdf> (تاريخ الوصول: 02.08.2023)

²⁰ وكان الاسم السابق للوزارة هو وزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية.

²¹ SKSGB، تصريح العمل للأجانب (2020) <https://www.csgb.gov.tr/media/87487/yabanciizin2020.pdf> (تاريخ الوصول: 02.08.2023)

عدد تصاريح العمل الصادرة لمواطني الجمهورية العربية السورية

| | سوريون | | | تصاريح العمل الممنوحة للأجانب | تعطى للسوريين تصاريح للأجانب حصة في % |
|------|---------|--------|-------|-------------------------------------|------------------------------------------------|
| | المجموع | ذكر | امراة | | |
| 2011 | 118 | 96 | 22 | 17.466 | 0,6 |
| 2012 | 220 | 194 | 26 | 32.279 | 0,6 |
| 2013 | 794 | 724 | 70 | 45.823 | 1,7 |
| 2014 | 2.541 | 2.384 | 157 | 52.295 | 4.8 |
| 2015 | 4.019 | 3.739 | 280 | 64.521 | 6.2 |
| 2016 | 13.290 | 12.145 | 1.145 | 73.549 | 18,0 |
| 2017 | 20.966 | 19.325 | 1.641 | 87.182 | 24,0 |
| 2018 | 34.573 | 31.526 | 3.047 | 115.837 | 29,8 |
| 2019 | 63.789 | 59.406 | 4.383 | 145.232 | 43,9 |
| 2020 | 62.369 | 58.402 | 3.967 | 123.574 | 50,4 |
| 2021 | 91.500 | 86.165 | 5.335 | 168.103 | 54,4 |

المصدر: وزارة العمل والضمان الاجتماعي (2022) تصاريح عمل الأجانب -2021
<https://www.csgb.gov.tr/media/90062/yabanciizin2021.pdf> (الوصول: 26.06.2023)

تصاريح العمل المذكورة أعلاه تلفت الانتباه إلى مشكلة أخرى مهمة. ارتفع عدد الأشخاص الذين يعيشون في تركيا بموجب تصريح إقامة بشكل كبير في السنوات الأخيرة ووصل إلى 1,298,186 في يونيو 2023. إلا أن إجمالي عدد تصاريح العمل الممنوحة للأجانب، بمن فيهم السوريون، في تركيا يبلغ 168 ألفاً. بمعنى آخر، يبلغ إجمالي عدد تصاريح العمل لأكثر من 1.2 مليون أجنبي غير سوري يعيشون في تركيا يحملون تصاريح إقامة 77 ألفاً. وحتى لو استثنيت "مساكن الطلاب" من هذا العدد، فمن الواضح أن نسبة الحصول على تصريح عمل منخفضة للغاية.

ويعمل أكثر من 90% من السوريين في تركيا في الاقتصاد غير الرسمي. يعد الوصول إلى البيانات والأرقام المتعلقة بالاقتصاد غير الرسمي أمراً صعباً للغاية نظراً لطبيعة الموضوع. وفي هذا الصدد، فإن الدراسة التي أعلنتها مكتب منظمة العمل الدولية (ILO) في تركيا عام 2020 تحت عنوان "اللاجئون السوريون في سوق العمل التركية" ولكنها في الغالب تحلل وضع 2017-2018، توفر أدلة مهمة²². وبحسب الدراسة التي أجريت بطريقة الكشف غير المباشر، فقد بلغ عدد السوريين العاملين في تركيا 940,921 اعتباراً من عام 2017. وجاء في الدراسة نفسها أن من بينهم "862.039 (91.6%) منهم يعملون في وظائف منخفضة المهارات حيث الإنتاجية منخفضة نسبياً، ويعملون غير مسجلين". كما جاء توظيف النساء السوريات بين السوريين في تركيا تتراوح بين 4-6% فقط.

²² يرى لويس بينيدو كارو (2020)، اللاجئون السوريون في سوق العمل التركي، منظمة العمل الدولية تركيا، ص. 13.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_739463.pdf (تاريخ الوصول: 02.08.2023)

العمالة غير المسجلة والأجانب في تركيا

تكشف البيانات الرسمية في تركيا أن العمالة غير المسجلة عند مستوى مرتفع للغاية. وبحسب بيانات معهد الإحصاء التركي (TUİK) لشهر ديسمبر 2021، فإن معدل غير المسجلين في تركيا يبلغ 28.7%؛ وتبلغ نسبة العمالة غير الرسمية بين العمال غير الزراعيين 18.1%. ومن المعروف أن²³ العمالة غير المسجلة في تركيا كانت في نطاق 25-30% في السنوات الأخيرة.²⁴ وفي التاريخ نفسه، أظهرت بيانات TUİK أن "القوة العاملة" في تركيا بلغت 33.5 مليوناً و"التوظيف" 29.8 مليوناً. في هذه الحالة، مع الأخذ في الاعتبار القوى العاملة، ما يقرب من 9.7 مليون مواطن تركي، وبالنظر إلى "التوظيف"، فمن المفهوم أن 8.6 مليون مواطن تركي يعملون غير مسجلين. وعندما يؤخذ القطاع غير الرسمي في القطاعات غير الزراعية بعين الاعتبار (18.1%)، فمن المفهوم أن 6 ملايين مواطن تركي يعملون غير مسجلين في القوى العاملة و5.3 مليون في التوظيف.

ويكشف هذا الوضع صورة مثيرة للاهتمام فيما يتعلق بارتباط العمل غير المسجل في تركيا مع 3.3 مليون سوري وأجانب آخرين تحت الحماية المؤقتة.

الشركات التي أسسها السوريون في تركيا

منذ عام 2014، هناك زيادة كبيرة في استثمارات ومبادرات السوريين في تركيا كل عام، ومع هذه الزيادة بدأت المشاكل التي يواجهونها تتزايد أيضاً. ولا شك أن رواد الأعمال السوريين يلعبون دوراً مميزاً في التكامل الاقتصادي للسوريين، بالإضافة إلى مساهمتهم الاقتصادية في تركيا. وبحسب بحث مؤسسة أبحاث السياسات الاقتصادية التركية (TEPAV)، هناك أكثر من 15 ألف شركة أسسها سوريون، وتوظف هذه الشركات أكثر من 44 ألف سوري.²⁵ أكثر من 55% من الشركات التي أسسها سوريون في تركيا هي شركات "متناهية الصغر" تضم أقل من 5 موظفين. وعلى الرغم من أن العديد منها عبارة عن شركات صغيرة الحجم لا يمكنها تمويل سوى نفسها، إلا أن هناك اتجاهاً متزايداً واضحاً في عدد الشركات السورية في تركيا.

الحصة الأكبر بين الشركات الأجنبية التي تأسست في تركيا في عامي 2017 و2018 تعود للسوريين. وبحسب بيان وزارة التجارة، بلغ عدد الشركات التي تضم شريكاً سورياً واحداً على الأقل، حتى 26 شباط/فبراير 2019، 15,159 شركة.²⁶ ومن المتوقع أن يكون المعدل أعلى بكثير عند إضافة الشركات غير المسجلة إلى هذا الرقم. وتشمل الأعمال الأكثر شيوعاً تجارة الجملة والعقارات والبناء. يُذكر أن أكثر من 55% من الشركات السورية في تركيا

²³ إحصاءات القوى العاملة في TURKSTAT، الربع الرابع: أكتوبر-ديسمبر 2021؛ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-IV-Ceyrek:-Ekim---Aralik,-2021-45643> (تاريخ الوصول: 02.08.2023)

²⁴ أبحاث بيزيم مينكول ديجيرلر (BMD)، بيانات البطالة والتوظيف، أغسطس 2022؛ https://www.bmd.com.tr/application/files/2516/6575/3552/Issiz_ve_Istihdam_Verileri_-Agustos_2022.pdf (تاريخ الوصول: 02.08.2023)

²⁵ TEPAV، ريادة الأعمال السورية وشركات اللاجئين في تركيا: كيف يمكن الاستفادة من تجربة تركيا؟ <https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/10024> (تاريخ الوصول: 10.09.2023)

²⁶ <https://www.cnnturk.com/ekonomi/bakan-pekcan-15-bin-159-suriyeli-sirket-var> (تاريخ الوصول: 10.09.2023)

تصدر إلى دول المنطقة، وخاصة سوريا. وبحسب بيانات المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، فإن إجمالي رأس مال رواد الأعمال السوريين في تركيا وصل إلى 400 مليون دولار نهاية عام 2018.²⁷

إطار ومنهجية البحث

تم تحديد إطار البحث بأصحاب العمل السوريين الذين يمتلكون مشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم في تركيا. على الرغم من أن البحث يعتمد على "أصحاب العمل والشركات السورية"، إلا أنه من الضروري منهجياً الحصول على معلومات عن أصحاب العمل والشركات التركية ومقارنة الظروف من أجل تحليل مجالات المشاكل التي تمت مواجهتها بشكل صحيح. بناءً على هذا الواقع، طُرحت أسئلة المقابلة أيضاً على مقدمي معلومات مهمين حول أصحاب العمل الأتراك وحتى الشركات مع شركاء أتراك وسوريين، وطلب منهم إجراء مقارنات. ومن ناحية أخرى، لا بد من تقييم وضع الموظفين في الدراسات التي أجريت على أصحاب العمل والشركات. لهذا السبب، تم أيضاً تناول العلاقة بين أصحاب العمل والموظفين، ووجود مواقف وممارسات تمييزية محتملة من حيث حقوق العمل إذا كان الموظفون أتراك وسوريين أو جنسيات أخرى، وظروف العمل ومعاملة أصحاب العمل ضمن نطاق البحث. وبهذه الطريقة، تم تقييم جميع الجهات الفاعلة ذات الصلة بالحياة العملية (صاحب العمل، الموظف، مؤسسة الأعمال والمؤسسات والمنظمات التي تنظم/تشرف على عملية الحياة العملية) متعدد الأبعاد ضمن نطاق البحث.

تم تنفيذ العمل الميداني للبحث في 4 محافظات: أنقرة، إسطنبول، مرسين، غازي عنتاب.²⁸ كما حاول البحث فهم آثار الزلزال الذي وقع في 6 شباط/فبراير 2023 وأحدث دماراً جسيماً في 10 مدن جنوب تركيا، على الاقتصاد من خلال أوضاع الشركات والموظفين السوريين والأتراك. على الرغم من أنه من المبكر نسبياً تحليل آثار ما بعد الزلزال، وخاصة الأضرار الاقتصادية، وهناك قيود في تحليل عواقب الدمار واسع النطاق ببحث صغير الحجم، إلا أنه تم طرح آثار الزلزال على المحاورين في كل من الدراسات الاستقصائية والمقابلات.

وتتكون منهجية البحث من مرحلتين أساسيتين. الأولى هو مراجعة الأدبيات والدراسة المكتبية، والثاني هو البحث الميداني.

العرض والدراسة المكتبية:

تتضمن مراجعة الأدبيات تقيماً عاماً لقضية السوريين في تركيا ودراسة عمليات التكامل الاقتصادي بشكل خاص. تم الإبلاغ عن مشاريع بحثية أخرى وكذلك دراسات أكاديمية حول هذا الموضوع ضمن مراجعة الأدبيات.

²⁷ مفوضية شؤون اللاجئين- تحديث: متين حلول ل سوري اللاجئين، أغسطس 2019؛ <https://data2.unhcr.org/en/documents/download/70892> (تاريخ الوصول: 10.09.2023)

²⁸ وتعد إسطنبول إحدى المدن التي يعيش فيها أكبر عدد من السوريين في تركيا، حيث يبلغ عددهم 531 ألف نسمة. وتحتل غازي عنتاب المركز الثاني بـ 436 ألف نسمة، ومرسين في المركز السادس بـ 235 ألف نسمة، وأنقرة في المركز العاشر بـ 90 ألف نسمة. (لمزيد من المعلومات، راجع إحصائيات الحماية المؤقتة لمديرية إدارة الهجرة؛ <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> (تاريخ الوصول: 10.09.2023))

بالتوازي مع دراسة الأدبيات، تم الانتهاء من المرحلة الأولى من البحث بدراسة مكتبية تم فيها إعداد الاستطلاع ومناقشة مجموعات المركزة في موضوع محدد (OGG) وأسئلة المقابلة وتم تفصيل طريقة البحث الميداني. بالإضافة إلى التقرير النهائي، تم أيضًا إعداد تقرير دراسة الأدبيات وتقرير نتائج الاستطلاع وملخصات مجموعات التركيز وتقرير تحليل المقابلة الشامل باللغة التركية من قبل فريق البحث.

البحث ميداني:

تم استخدام ثلاث طرق معًا في البحث الميداني. هؤلاء،

(1) **الدراسة بالاستبيان:** أجريت مع 54 صاحب عمل سوري و21 صاحب عمل تركي. ومن بين الأشخاص الذين تمت مقابلتهم، هناك أيضًا شركات سورية وتركية مشتركة. تم إعداد الاستطلاعات باللغتين التركية والعربية وتحميلها على نظام Survey Monkey. تم إجراء الدراسات الاستقصائية مع أصحاب العمل السوريين باللغة العربية عبر الهاتف من قبل الباحث الذي لغته الأم هي العربية. تم إجراء بعض الدراسات الاستقصائية التي أجريت مع أصحاب العمل الأتراك عبر الهاتف، في حين تم إكمال بعضها من قبل المحاورين عبر رابط Survey Monkey وإرسالها إلى فريق البحث.

(2) **مناقشات مجموعات في موضوع واحد (OGG):** تم عقد 3 مناقشات جماعية مع أصحاب العمل السوريين فقط. شارك في مجموعات التركيز 15 صاحب عمل سوري، 11 رجلاً و4 نساء. تم إجراء المقابلات عبر الإنترنت من قبل الباحث، ولغته الأم هي اللغة العربية.

(3) **المقابلة:** تم إجراء ما يقارب 12 مقابلة عبر الإنترنت مع ما يسمى بمقابلات المخبرين الرئيسيين (KII)، أي خبراء في هذا المجال وممثلي المؤسسات والمنظمات والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة، في إطار أسئلة شبه منظمة. في بعض المقابلات، أراد أكثر من شخص يمثل المؤسسة والمنظمات ذات الصلة حضور الاجتماع، وتم إجراء المقابلات في شكل مجموعة تركيز. وقد أثرت هذه الطريقة نتائج البحث وكانت فعالة للغاية.

تم استخدام القائمة التي شاركتها Building Markets للوصول إلى أصحاب العمل الذين سيشاركون في الاستطلاع. كما أجرى فريق البحث استطلاع من خلال غرف الصناعة والتجارة في بعض المدن التي تم فيها إجراء البحث الميداني ومن خلال أصحاب العمل الذين يمكنهم الوصول إليهم من خلال شبكاتهم الخاصة.

تم تأجيل الاستطلاع، الذي كان مخططاً له في البداية لـ 50 سوريًا و50 تركيًا، إلى 20 لأن أصحاب العمل الأتراك الذين تم الاتصال بهم لم يرغبوا في الاجتماع. وبما أن الأرقام الواردة في الاستطلاعات لا تدعي أنها تمثيلية ويظل العدد عند 20، خاصة بين الأتراك، فإن محدودية التحليلات حول هذا الموضوع تظهر في المقدمة. على الرغم من أنه تم الحصول على ما متوسطه 80 رسمًا بيانيًا بعد الدراسات الاستقصائية، إلا أنه لم يتم تضمين سوى عدد صغير من بيانات المسح التي اعتبرت ذات معنى ومناسبة للتعميم في التقرير.

لم يرغب أصحاب العمل الأتراك في المشاركة في الاستطلاع ولم يشاركوا في OGG. على الرغم من أن انخفاض عدد أصحاب العمل الأتراك الذين تمت مقابلتهم ضمن نطاق البحث يعد تطورًا بخلاف المنهجية المحددة في البداية، نظرًا لأن الجمهور المستهدف الرئيسي للدراسة - كما هو مذكور في عنوان البحث - هو أصحاب العمل السوريين، إلا أنه لم يكن هناك أي اهتمام كبير - القصور في تحليل النتائج. بالإضافة إلى ذلك، في المقابلات التي أجريت مع مقدمي الخدمات المهمين، تمت مناقشة المشاكل التي يواجهها أصحاب العمل الأتراك وطُلب من المشاركين تقييمها من خلال مقارنتها بأصحاب العمل السوريين. وبهذه الطريقة، تمت محاولة إزالة قيود التحليل التي قد تنشأ عن نقص عدد أصحاب العمل الأتراك الذين تمت مقابلتهم في الدراسات الاستقصائية ومجموعات التركيز. من ناحية أخرى، فإن إجماع أصحاب العمل الأتراك وحتى موافقهم السلبية عن المشاركة في البحث كان مفيدًا للغاية من حيث فهم المشكلات في مجال التماسك الاجتماعي.

نتائج الدراسة الميدانية

تم تجميع نتائج الدراسة الميدانية تحت ثلاثة عناوين منفصلة: بيانات المسح، ونتائج مجموعات التركيز، وتحليلات المقابلات. يحتوي قسم الاستنتاج في التقرير على ملخص مجمع لجميع النتائج.

طلب الاستبيان:

بيانات ملخصة مجمعة للاستبيانات المطبقة على أصحاب العمل السوريين

يحتوي هذا القسم على بيانات ملخصة مجمعة من 54 دراسة استقصائية أجريت مع أصحاب العمل السوريين. أجريت المسوحات في أربع محافظات للبحث الميداني؛ وتم تنفيذها مع 14 شخصًا في إسطنبول، و13 شخصًا في أنقرة، و15 شخصًا في غازي عنتاب، و12 شخصًا في مرسين

لمحة عن أصحاب العمل والشركات السورية المشاركة في الاستطلاع²⁹

- 88% هم مؤسسو/مالكو الشركات والباقي مدراء شركات.
- لا يوجد سوى (1) صاحبة عمل.
- 80% منهم تتراوح أعمارهم بين 25-44 سنة.
- ومن حيث وضعهم القانوني، فإن 30% منهم يتمتعون بالحماية المؤقتة، و13% لديهم تصريح إقامة، و24% يحملون الجنسية التركية. 33% فقط لديهم تصريح عمل.
- ومن حيث مدة الإقامة في تركيا؛ إجمالي 88% يعيشون في تركيا لمدة 6 سنوات على الأقل، و17% لمدة تتراوح بين 6 إلى 8 سنوات و71% لأكثر من 9 سنوات. بالإضافة إلى ذلك، يعيش 80% من أصحاب العمل في مدينتهم الحالية لمدة 6 سنوات على الأقل.

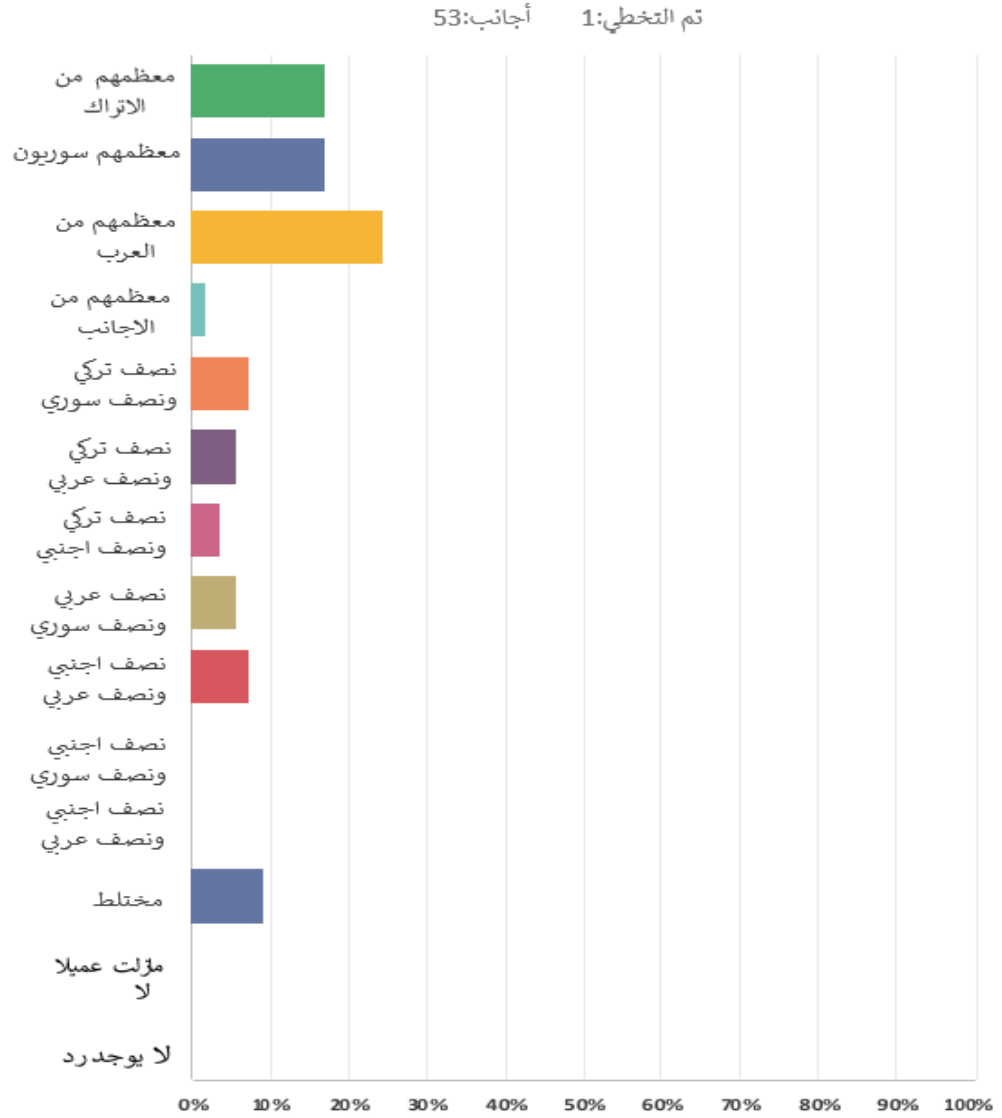
²⁹ نظرًا لأن عدد المشاركين في الاستطلاع كان صغيرًا، فقد تم تقريب الكسور.

- ومن حيث المستوى التعليمي؛ 80% منهم من خريجي الكليات أو المدارس الثانوية أو الجامعات. 72% منهم تلقوا تعليمهم في سوريا، و19% تلقوا تعليمهم أولاً في سوريا ومن ثم في تركيا.
- المعدل الإجمالي لأولئك الذين يحددون مستوى معرفتهم باللغة التركية بأنه متوسط ومتقدم ولغة أصلية يزيد عن 85%.
- قبل الهجرة إلى تركيا، كان 58% من موظفي القطاع الخاص في سوريا، و8% من أصحاب العمل، والباقي 25% من الطلاب.
- 70% من الشركات السورية المشاركة في استبياننا هي شركات فردية و30% شركات. في حين أن 1% من شركات الشراكة لديها 4 شركاء، و1% لديها 3 شركاء، و5 شركات لديها شريكان والباقي لديها شريك واحد.
- ومن بين الذين لديهم شركات شراكة، 67% شاركوا مع سوريين آخرين، و5% مع عرب آخرين، و29% مع أتراك. ويبدو أن الأتراك عموماً لديهم حصة تبلغ حوالي 25% من ملف عملاء الشركة.
- في حين أن أنواع أعمال الشركات تبرز في قطاعات النسيج والتصنيع والأغذية؛ 49% يندرجون في فئات أخرى.
- وعندما سُئل عن عدد الأتراك العاملين في 47 شركة سورية يعمل بها موظفون أتراك، تم الإبلاغ عن إجمالي 189 شخصاً. ومن المفهوم أن شركة واحدة لديها 25، وشركتان 15، و3 شركات 10، و5 شركات 6-9، و12 شركة 3-5، و25 شركة 1-2 موظفين أتراك. من المفهوم أن شخصاً أو شخصين يعملان في الباقي.
- ويبلغ عدد الموظفين السوريين في 49 شركة سورية 537 موظفاً. في 3 شركات، عدد الموظفين بين 50-75، في شركتين، 30-49، في 4 شركات، 15-29، في 5 شركات، 10-14، في 17 شركة، 5-9، في 16 شركة، 2-4 وفي شركتين يعمل موظف سوري واحد.
- 86.7% من الشركات السورية لديها موظفون أتراك.
- ويبلغ العدد الإجمالي لأصحاب العمل السوريين العاملين 726، منهم 189 (26.03%) أتراك و537 (73.96%) سوريون. متوسط عدد العاملين في الشركات السورية الذي تم التوصل إليه في البحث هو 13.4. وبحساب آخر، يبلغ متوسط عدد الأتراك العاملين في 54 شركة 3.5؛ عدد السوريين 9.9.
- ومن بين السوريين العاملين في الشركات المملوكة لأصحاب عمل سوريين، 38% هم سوريون حصلوا على الجنسية التركية.

دوافع أصحاب العمل السوريين لفتح مشروع تجاري

تم طرح السؤال "ما هي الأسباب التي جعلتك تقرر فتح مشروع تجاري في تركيا؟" باستخدام طريقة الإجابة المتعددة. وكانت إجابات السؤال "لكسب المال" (88%)، "لأن عائلتي استقرت هنا" (56%)، "للمساهمة في الاقتصاد التركي" (56%)

س15: ما هو ملف تعريف العميل/جنسية العميل؟

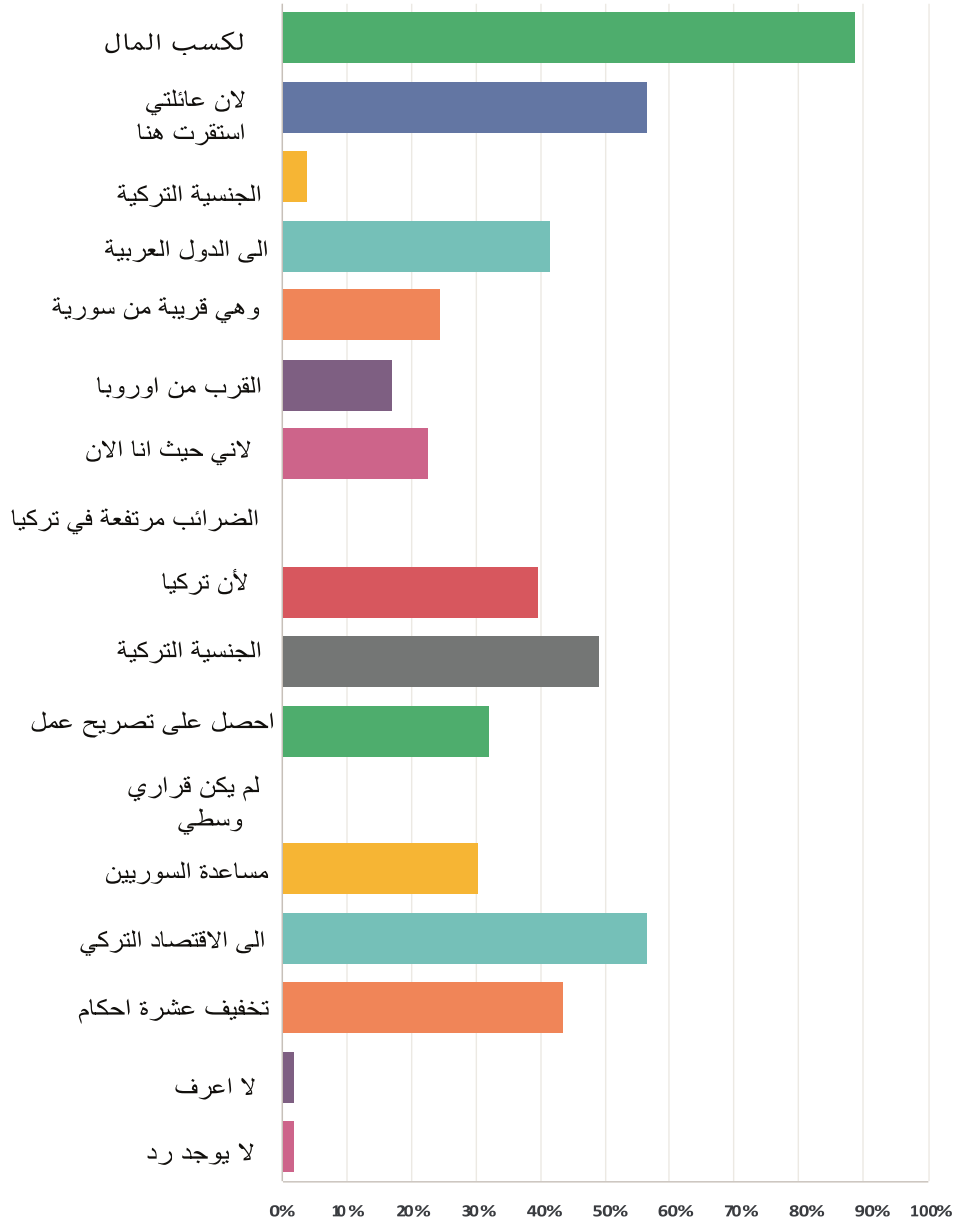


للحصول على الجنسية التركية" (49%). وبرزت إلى الواجهة "التحيزات" للتخفيض" (43%) و"لأنها قريبة من الدول العربية" (42%).

أصحاب العمل السوريين بتوظيف سوريين/أتراك

- تتنوع الأسباب التي يدفع أصحاب العمل السوريين إلى توظيف السوريين فيها إلى حد كبير. ومع ذلك، تظهر في المقدمة "التقارب الثقافي" و"منطقة السوق" و"التضامن".
- ومن بين الأسباب التي تدفع أصحاب العمل السوريين إلى توظيف الأتراك، تبرز "معرفة السوق بشكل أفضل" (38%)، و"الالتزامات القانونية" (25%)، و"التحدث وفهم اللغة التركية" (20%).

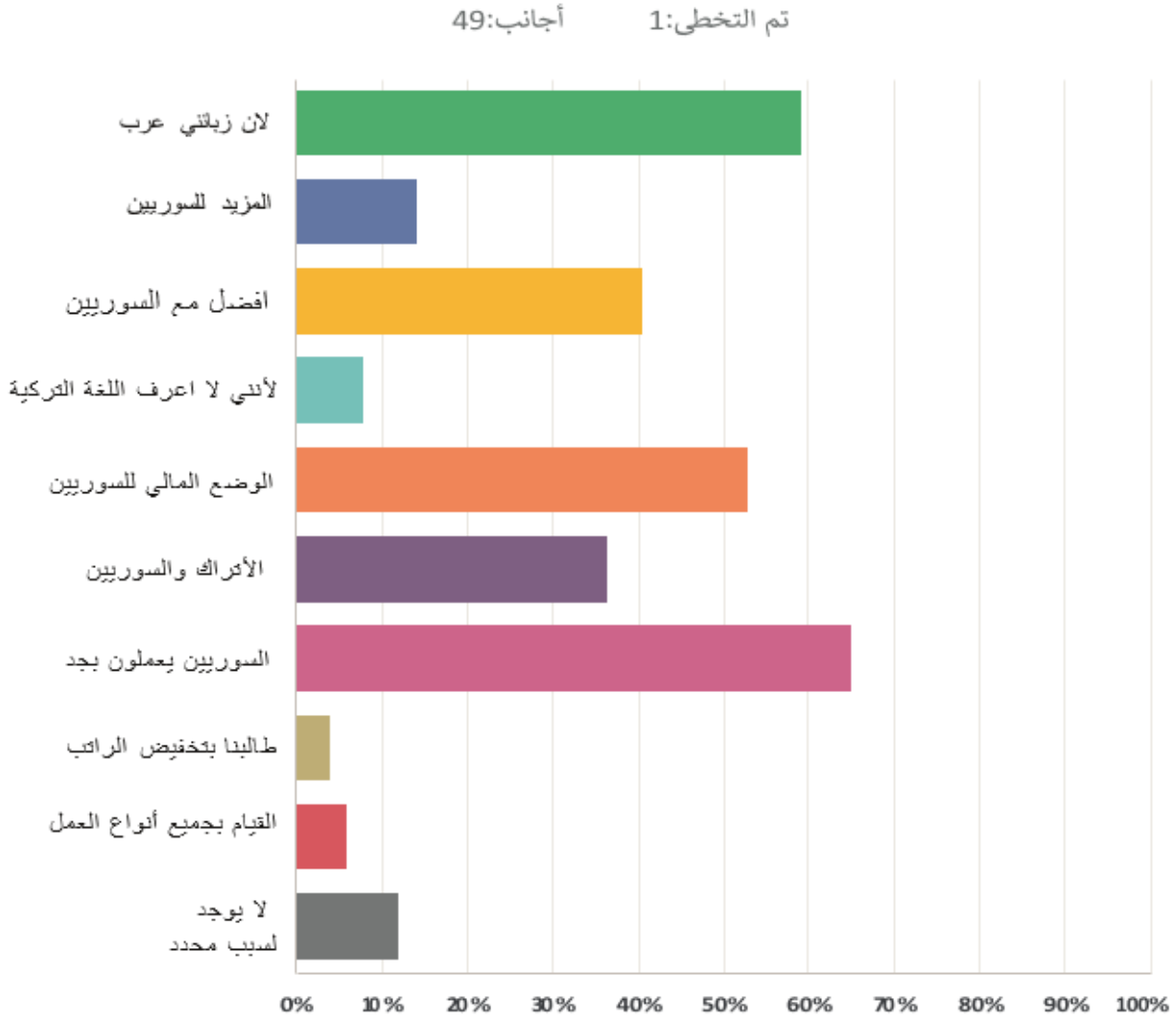
س 18: ما الذي دفعك إلى اتخاذ قرار بفتح مشروع تجاري في تركيا؟



وتفسر الشركات العشر التي لا تفضل الموظفين الأتراك هذا الوضع بـ "الافتقار إلى الموارد الكافية" (20%) أو "عدم استيفاء المؤهلات المطلوبة" (20%).

- ويبلغ إجمالي التوزيع بين الجنسين للعاملين في الشركات السورية – بغض النظر عن جنسيتهم – 94% ذكور و6% إناث.

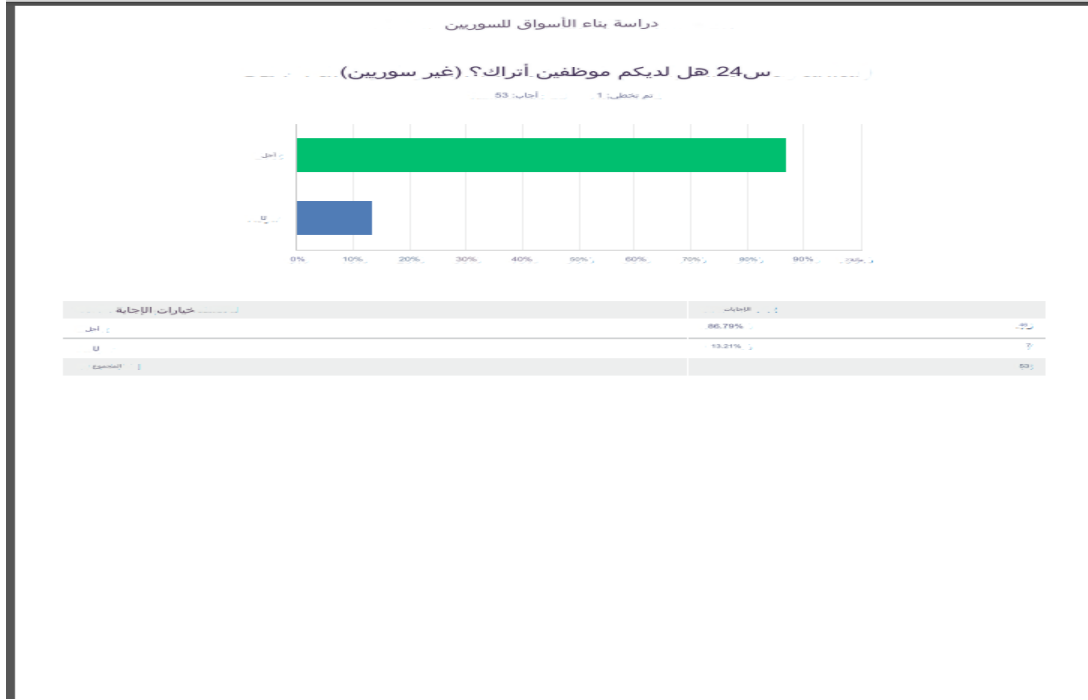
س22: لماذا اخترتم توظيف السوريين؟ (إجابات متعددة)



المشاكل التي يواجهها أصحاب العمل السوريون في بدء الأعمال التجارية ومسألة المساعدة/الدعم

- أفاد 43% من الشركات السورية أنه ليس لديها أي مشاكل في بدء مشروع تجاري؛ ومنهم من ذكروا أنهم واجهوا مشاكل وأن معظم الصعوبات لديهم تعود لأسباب مثل "الحصول على تصريح عمل" (30%)، و"الحصول على وثائق رسمية" (28%)، و"عدم معرفة التشريعات" (26%).
- ذكر 9% أنهم تلقوا المساعدة والدعم عدة مرات، وذكر 25% أنهم تلقوا المساعدة والدعم مرة واحدة. الدعم الذي تتلقاه الشركات السورية يأتي على شكل "دورات" و"تدريب للموظفين" و"تغطية نفقات تصاريح العمل". وجاء مصدر الدعم الذي تم تلقيه في الغالب على أنه "مؤسسات دولية" (19%). وتأتي المؤسسات العامة في المرتبة الثانية بنسبة 13%. ويأتي الدعم المتبقي من المنظمات غير الحكومية. ومن هذا، تم تحديد المنظمات غير الحكومية الأجنبية لتكون 6%.
- وفي حين تبلغ نسبة من يتلقون أي مساعدة/دعم من أصحاب العمل السوريين 35%، فإن نسبة من يتلقون "مساعدة/دعم مالي" تبلغ حوالي 13%. ومن المعلوم أن هذا الدعم مخصص بشكل عام لـ "رأس المال". وتبرز المؤسسات العامة (6%) كمصدر للدعم المالي المتلقى.

س 24: هل لديكم موظفين أتراك؟ (غير سوريين)



- وسئل الذين لم يتلقوا مساعدات من الشركات السورية ولم يتقدموا بطلب المساعدة: "لماذا لم تقدموا بطلب المساعدة؟" وعندما سئلوا عن هذا السؤال، أجاب 28% "لدينا رأس مال كافٍ". ويتبع ذلك الرأي القائل بأن "هناك العديد من المستندات المطلوبة" (11.1%).

قضايا التكامل والتحيز للشركات والموظفين السوريين

- يرى أصحاب العمل السوريون الذين لديهم موظفين سوريين وأتراك في أعمالهم أن هناك مستوى عالٍ جدًا من الانسجام بين موظفيهم (72%). نسبة الذين يقولون أن هذا الالتزام "إلى حد كبير" هي 10%. وفي السؤال الذي تلا ذلك تبين أن نسبة من قالوا "لا توجد مشاكل في الالتزام" بلغت 81%. منطقة المشكلة ذات المستوى الأعلى هي "حاجز اللغة" بنسبة 14%.
- تقييمات أصحاب العمل السوريين حول امتلاك عمل تجاري في تركيا هي كما يلي:

- الادعاء بأن الشركات السورية لا تدفع الضرائب في تركيا غير صحيح (100%)
- الشركات السورية تساهم في الاقتصاد التركي بنسبة (98%)
- الأعمال السورية لا تؤثر سلباً على الاقتصاد التركي (98%)
- تكامل الشركات السورية مع البنية الاقتصادية التركية (96%)
- الصعوبات الاقتصادية تؤثر على الأتراك والسوريين (87%)

- عندما يتم سؤال أصحاب الأعمال السوريين عن آرائهم حول العلاقات مع المجتمع التركي والمسافة الاجتماعية والتعاون، يلاحظ أن أكثر من 84% من السوريين لديهم نهج إيجابي تجاه الشراكة مع الأتراك، والعمل معاً، وفتح الأعمال التجارية في الأماكن التي توجد فيها الأتراك والعملاء الأتراك. ومع ذلك، فإن نسبة من يقولون "لا أمانع أن يدير شركتي تركي" هي 51%، ونسبة من يقولون "يمكنني أن أثق بتركي في الأمور المالية" تظل عند 66%.

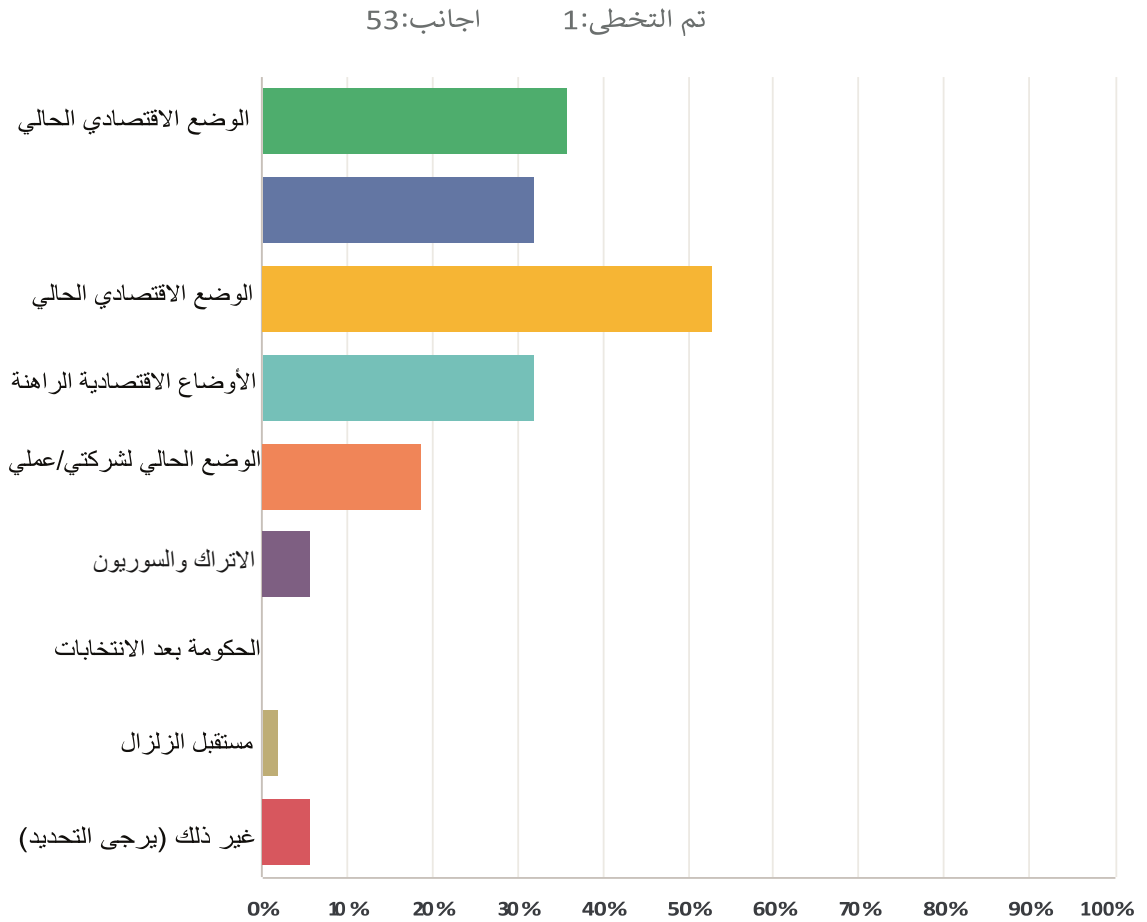
أي من العبارات التالية تتفق معها فيما يتعلق بوجود أصحاب الأعمال السوريين في تركيا؟

| معدل وسطي | مجموع | انا موافق | لا يوجد لدي قرار | لا يوجد فكرة | انا لا أوافق |
|-----------|-------|-----------|------------------|--------------|--------------|
| 3,66 | 53 | 86,79% | 1,89% | 1,89% | 9,43% |
| | | 46 | 1 | 1 | 5 |
| 3,94 | 53 | 98,11% | 0% | 0% | 1,89% |
| | | 52 | 0 | 0 | 1 |
| 1,06 | 53 | 1,89% | 0% | 0% | 98,11% |
| | | 1 | 0 | 0 | 52 |
| 3,57 | 53 | 73,58% | 16,98% | 1,89% | 7,55% |
| | | 39 | 9 | 1 | 4 |
| 3,19 | 53 | 66,04% | 5,66% | 9,43% | 18,87% |
| | | 35 | 3 | 5 | 10 |
| 3,28 | 53 | 60,38% | 20,75% | 5,66% | 13,21% |
| | | 32 | 11 | 3 | 7 |
| 1 | 53 | 0% | 0% | 0% | 100% |
| | | 0 | 0 | 0 | 53 |
| 1,08 | 53 | 1,89% | 0% | 1,89% | 96,23% |
| | | 1 | 0 | 1 | 51 |
| 3,89 | 53 | 92,45% | 3,77% | 3,77% | 0% |
| | | 49 | 2 | 2 | 0 |
| 3,04 | 53 | 52,83% | 16,98% | 11,32% | 18,87% |
| | | 28 | 9 | 6 | 10 |

الوضع الاقتصادي وأثار الزلزال على الشركات السورية

- وبالنظر إلى الإجابات التي قدمها أصحاب الأعمال السوريون على الأسئلة ذات الإجابات المتعددة المطروحة عليهم، فمن المفهوم أنهم يرون إمكانية أن تؤثر الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية في تركيا "سلبًا" على أعمالهم على مستوى عالٍ جدًا. المثير للاهتمام هو أنه على الرغم من تعدد الخيارات المتاحة، إلا أن شركة واحدة فقط وضعت علامة على خيار "أعتقد أن شركتي لن تكون قادرة على النمو بسبب التأثيرات المستقبلية للزلزال" فيما يتعلق بمسألة "الزلزال" من بين هذه السلبيات.
- عندما سئل السوريون عن الزلزال: "هل تضرر عملك في الزلزال؟" تم طرح أسئلة بخصوص شدة التعرض على 27 شركة أجابت بـ "نعم" على السؤال. وفي حين بلغت نسبة من قالوا "لم أتأثر على الإطلاق" 49%، فإن نسبة من قالوا "لقد تأثرت بشدة" و"لقد تأثرت"

س 40: كيف تعتقد أن الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية في تركيا ستؤثر على مستقبل شركتك/ عملك؟
(ردود متعددة)



ظلت عند 20% إجمالاً. وفي حين ذكرت 27 شركة من أصل 54 أنها "تضررت جراء الزلزال"، كانت أعلى الأضرار هي "الخسارة المالية بسبب الأضرار" (74%)، تليها الأضرار غير المباشرة، أي الأضرار التي لحقت بالشركات الأخرى التي تعمل معها أو تقلص أنشطتهم (56%)، وثالثاً، ذكر أن هناك "انخفاضاً في أداء الموظفين" (48.1%).

بيانات موجزة مجمعة لـ 20 استطلاعاً تم تطبيقها على أصحاب العمل الأتراك لا يمكن إجراء الدراسات الاستقصائية المقرر إجراؤها مع أصحاب العمل الأتراك الذين يتعاونون مع سوريين أو يوظفون سوريين ضمن نطاق البحث إلا بأعداد محدودة بسبب إجماع الشركات التركية وحتى رفضها. ويمكن القول إن التأثيرات النفسية للزلزال والخطاب السياسي السلبي تجاه السوريين، والذي أصبح أقوى خاصة خلال العملية الانتخابية، كان لها أيضاً تأثير في هذه اللامبالاة والرفض. حدث هذا الموقف أيضاً في مجموعات التركيز. في الواقع، ما حدث خلال عملية البحث يقدم أيضاً دليلاً مهماً لفهم الوضع الذي للأسف ليس واعدًا جدًا فيما يتعلق بالوئام الاجتماعي.

على الرغم من أنه تم التخطيط لإجراء 50 دراسة استقصائية مع أصحاب العمل الأتراك، إلا أن عدد الدراسات الاستقصائية التي تم إجراؤها تم توزيعها بشكل غير متساو في 4 محافظات (10 في إسطنبول، 7 في أنقرة، 2 في غازي عنتاب، 2 في مرسين) وبقيت عند 21 في المجموع. كما أثر هذا الوضع بشكل كبير على تحليل المسح. ولهذا السبب، ينبغي تقييم بيانات الاستبيان الذي تم إجراؤه مع أصحاب العمل الأتراك في إطار القيود المذكورة. في هذا القسم، تم استخدام البيانات ذات الأهمية الإحصائية فقط كملخص.³⁰

- أكثر من 85% منهم هم أصحاب أعمال أو مدراء.
- 76% رجال و24% نساء. جميعهم تقريبًا أكبر من 35 عامًا.
- ويتمثل التوزيع القطاعي في الغالب في الخدمات، تليها مجالات الأغذية والنسيج والبناء والإنتاج.
- حسب مستويات التعليم؛ أكثر من 80% لديهم كلية أو جامعة أو درجة الماجستير.
- 67% منها عبارة عن ملكية فردية و33% عبارة عن شركات تضامنية. شركاء من لديهم شراكات هم الأتراك باستثناء واحد (العرب).
- على الرغم من أن حوالي 45% من عملائها "معظمهم من الأتراك"، إلا أن ملف العملاء المختلط شائع جدًا أيضًا.
- وذكر أكثر من 65% منهم أنهم يعملون في هذا القطاع منذ 10 سنوات على الأقل.
- جميع الشركات التركية (100%) لديها موظف تركي واحد على الأقل. وتتنوع دوافع صاحب العمل لتوظيف الأتراك، لكن السبب الأبرز هو أن الوضع الاقتصادي للأتراك أسوأ من "غيرهم"، أي دافع التضامن.
- 35% من الشركات التركية لديها موظفون سوريون. لا يوجد سبب محدد لتوظيف السوريين، لكن السبب الأهم بالنسبة لمن لا يفضلون السوريين هو "مواطنونا بحاجة إليهم أكثر". ويتبع ذلك الخياران "ليس لدي موارد كافية" و"لم يتمكنوا من التكيف مع ظروف العمل في تركيا".
- ويبلغ معدل توظيف النساء في الشركات التركية حوالي 30%.
- "ما الذي دفعك إلى اتخاذ قرار بفتح شركة؟" ومن بين أجوبة السؤال الأعلى بنسبة 60% هي "لأنني أعلم أنني موهوب في هذا المجال وأعلم أنني سأنجح".
- وفي حين أن 35% فقط لم يواجهوا مشاكل عند تأسيس مشروع تجاري، فمن المفهوم أن هناك شكاوى جدية حول العمليات البيروقراطية.
- وتبلغ نسبة الذين حصلوا على دعم مالي أو استشارات عند تأسيس الشركة حوالي 40%. أهم الدعم الذي يتلقاه أولئك الذين يتلقون المساعدات/ الدعم هو أنشطة التدريب المهني (أثناء الخدمة).

³⁰ نظرًا لأن عدد المشاركين في الاستطلاع كان صغيرًا، فقد تم تقريب الكسور.

أي من العبارات التالية تتفق معها فيما يتعلق بوجود أصحاب الأعمال السوريين في تركيا؟

| مجموع | أوافق بشدة | أنا موافق | لا يوجد لدي قرار | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|-------|------------|-----------|------------------|----------|------------------------------------------------------------|
| 20 | 25% | 30% | 5% | 20% | 20% |
| | 5 | 6 | 1 | 4 | 4 |
| | | | | | هناك صعوبات اقتصادية تؤثر على كل من الأتراك والسوريين |
| 20 | 5% | 10% | 25% | 50% | 10% |
| | 1 | 2 | 5 | 10 | 2 |
| | | | | | تساهم الشركات السورية بشكل ايجابي في اقتصاد البلاد |
| 20 | 5% | 50% | 10% | 30% | 5% |
| | 1 | 10 | 2 | 6 | 1 |
| | | | | | تؤثر الشركات السورية سلباً على اقتصاد البلاد |
| 20 | 0% | 15% | 15% | 45% | 25% |
| | 0 | 3 | 3 | 9 | 5 |
| | | | | | إن مساهمة السوريين في اقتصاد البلاد لا يفهمها الأتراك |
| 20 | 0% | 15% | 0% | 65% | 20% |
| | 0 | 3 | 0 | 13 | 4 |
| | | | | | ومع زيادة عدد الشركات السورية في تركيا، انخفض معدل البطالة |
| 20 | 10% | 50% | 10% | 25% | 5% |
| | 2 | 10 | 2 | 5 | 1 |
| | | | | | مع زيادة عدد الشركات السورية زادت المنافسة في السوق |
| 20 | 15% | 60% | 5% | 20% | 0% |
| | 3 | 12 | 1 | 4 | 0 |
| | | | | | تعمل الشركات السورية معفاة من الضرائب في تركيا |
| 20 | 10% | 40% | 15% | 25% | 10% |
| | 2 | 8 | 3 | 5 | 2 |
| | | | | | تدفع الشركات السورية ضرائب أقل في تركيا من الشركات التركية |
| 20 | 10% | 35% | 15% | 30% | 10% |
| | 2 | 7 | 3 | 6 | 2 |
| | | | | | تكامل الشركات السورية مع البنية الاقتصادية التركية |
| 20 | 10% | 25% | 20% | 30% | 15% |
| | 2 | 5 | 4 | 6 | 3 |
| | | | | | ان وجود الشركات السورية مدعوم من قبل الأتراك |

- الدعم الذي يحصل عليه الـ 55% الذين يتلقون الدعم المالي يأتي بشكل عام على شكل رأس مال أو قروض. ومن المعلوم أن 67% من هذا الدعم يأتي من المؤسسات العامة.
- يتم سؤال أصحاب العمل الأتراك: "هل تختلف الأنظمة الخاصة بعملكم عن تلك الخاصة بالشركات السورية؟" وعندما سئلوا، قال 50% إنهم ليس لديهم علم بهذا الأمر؛ ومن المفهوم أن 40% يعتقدون أن "الأمر نفسه".
- وفي الأسئلة الموجهة لأصحاب العمل الأتراك حول تأثيرات السوريين (الإيجابية والسلبية) على الاقتصاد التركي، تظهر بشكل عام "آثار سلبية" وتصورات سلبية.
- ومن المفهوم أن أصحاب العمل الأتراك لا يتقنون بالسوريين وليسوا حريصين جداً على تكوين شراكات و/أو توظيف سوريين.

- ذكر 60% من أصحاب العمل الأتراك أنهم لم يتأثروا بالزلازل وذكر 25% أنهم تأثروا قليلاً، ولكن يجب أن يؤخذ في الاعتبار أن عدد المشاركين في غازي عنتاب ومرسين كان صغيراً في هذه الإجابات.
- أي من العبارات التالية تتفق معها فيما يتعلق بوجود أصحاب الأعمال السوريين في تركيا؟

نتائج OGG

ضمن نطاق البحث، تم إجراء 3 مجموعات تركيز فقط مع أصحاب العمل السوريين. تمت مقابلة ما مجموعه 15 من أصحاب العمل السوريين في مجموعات التركيز، 11 منهم رجال و4 نساء. تفاصيل الملفات التعريفية للمشاركين في مجموعات التركيز مدرجة في الجدول المرفق أدناه.³¹

أبرز نقاط مجموعات التركيز التي عقدت مع أصحاب العمل السوريين وتقييمات المشاركين:

المشاكل التي تمت مواجهتها خلال مرحلة تأسيس الأعمال

وذكر بعض المشاركين أنهم، كأجانب في تركيا، واجهوا صعوبات في تأسيس أعمالهم بسبب الإجراءات القانونية مثل الحصول على ترخيص، والحصول على تصريح عمل، وإيجاد موقع، والحصول على موافقة البلدية. وقد ذكر هنا أن بدء العمل يستغرق وقتاً طويلاً، خاصة وأن العمليات في تركيا تتقدم رسمياً وتستغرق العمليات وقتاً. وذكر أصحاب العمل السوريون أنهم يواجهون أوقاتاً عصيبة لعدم وجود مؤسسة يمكنها إرشادهم أو تنفيذ هذه المعاملات وفق نهج "نقطة بنقطة". وذكروا أنهم لجأوا إلى بعض المؤسسات الوسيطة التي تقدم خدمات استشارية من أجل تسهيل هذه المعاملات، إلا أن هذه المؤسسات تستغل الوضع في بعض الأحيان.

يعتقد المشاركون أن عمليات تأسيس الأعمال التجارية تختلف بين المحافظات. وأكدوا أيضاً أنه ليس لديهم المعرفة الكافية بالإجراءات. ومن المعلوم أن أحد أهم أسباب ذلك يعود إلى عدم وجود اللغة التركية.

"إذا أردنا، كرجال أعمال، تأسيس عمل تجاري في بلد أجنبي، فعلىنا أن نتعلم اللغة والقوانين والعمليات الإدارية لهذا البلد وحقوق وقوانين الأجانب ورفع مستوى وعين"

أكد أصحاب العمل السوريون الذين تمت مقابلتهم أن العمليات القانونية والإدارية تختلف باختلاف وجهة نظر الموظفين في المؤسسة العامة ذات الصلة، ونوع مكان العمل المقرر إنشاؤه، والوضع القانوني لصاحب العمل، وأنه في بعض الأحيان يمكن إكمال العملية بشكل كبير

³¹ للحصول على تفاصيل حول المشاركين في مجموعات التركيز، انظر: الملحق 1

بسهولة وسرعة، وفي بعض الأحيان تستغرق العملية الكثير من الوقت ولكن يمكن حلها بطريقة أو بأخرى، إلا أنهم ذكروا في بعض الحالات أنها وصلت إلى طريق مسدود تمامًا.

وأضاف: «إن استكمال بعض الإجراءات الرئيسية يعتمد على مبادرة العاملين في المؤسسات الرسمية، ويتم التقييم حسب وجهة نظرهم تجاه اللاجئين السوريين».

وأضاف بعض المشاركين أيضًا أن الصعوبات التي واجهوها تنوعت وفقًا للأجندة النامية في تركيا.

«الأجندات المناهضة للأجانب في تركيا تؤثر على الناس بسرعة كبيرة. ينعكس هذا الوضع حتمًا على العاملين في القطاع العام (...). يمكن أن تتغير اللوائح المتعلقة بالأجانب باستمرار، الأمر الذي يصبح أحيانًا وقائيًا وأحيانًا يشكل تحديًا بالنسبة لنا».

تقييم الوضع من حيث الإجراءات القانونية والإدارية (تصريح العمل، الترخيص، الخ)

ذكر بعض أصحاب العمل السوريين الذين تمت مقابلتهم أنهم لا يحتاجون إلى تمويل خارجي لأنهم أسسوا أعمالهم برؤوس أموالهم الخاصة. وذكر أولئك الذين ليس لديهم رأس مال كاف أنهم يحاولون التغلب على هذه المشكلة من خلال الشراكة. وأشار المشاركون إلى الأوضاع الهيكلية والدورية التي يمر بها الاقتصاد التركي باعتبارها المشكلة الأكثر أهمية. المشاكل المذكورة بشكل متكرر هي كما يلي. الزيادة المستمرة في سعر الصرف في البلاد، ما يترتب على ذلك من ارتفاع أسعار المواد الأولية والمواد الأولية، عدم وجود اتجاه اقتصادي مستقر، زيادة إيجارات أماكن العمل، زيادة تكاليف الموظفين والضرائب، التغيير في الإنفاق اتجاهات المستهلكين بسبب الانكماش الاقتصادي، عدم القدرة على الاستفادة من المنح والقروض، مشاكل في المدفوعات المصرفية، مشاكل في إصدار الفواتير والإيصالات.

"يتطلب الأمر شجاعة لفتح مشروع تجاري والدخول في مشروع تجاري في بلد حيث نحن المسوقون. إما أن تصعد إلى السطح أو تنزل إلى القاع. من أجل البقاء واقفا على قدميه، نحن بحاجة إلى زيادة رأس مالنا باستمرار عن طريق تحقيق الربح."

بالإضافة إلى ذلك، فبينما يذكر بعض المشاركين أنهم لا يواجهون مشاكل جديدة في الحصول على تصريح عمل، تقول مجموعة أخرى أن الإجراءات تنطوي على إشكاليات، وأنهم لا يستطيعون الحصول على تصاريح عمل لجميع موظفيهم، وأنه لا يوجد سبب لذلك ردود فعل سلبية على طلبات تصريح العمل. وذكر أنه في بعض الأحيان، يؤدي الوقت الذي يستغرقه إنهاء تصاريح العمل إلى تعطيل عملهم. لقد قيل أن أصحاب العمل على استعداد للحصول على تصريح عمل، ولكن في بعض الأحيان لا يرغب الموظفون في العمل بشكل رسمي - وذلك لتجنب انقطاع المزايا الاجتماعية.

التقييمات المتعلقة بعمليات التفتيش في مكان العمل

وشدد الأشخاص الذين تمت مقابلتهم بشكل عام على عمليات التفتيش في مكان العمل، وفي عمليات التفتيش هذه، تقوم المؤسسة ذات الصلة بفحص ظروف العمل في مكان العمل، وبيئة السلامة المهنية، والضرائب، والتراخيص، وما إلى ذلك. وذكروا أنهم تابعوا النواقص في المستندات. ومع ذلك، يعتقد جميع المشاركين تقريباً أن تأثير عمليات التفتيش يختلف بالتوازي مع الأجندة السياسية المتعلقة باللاجئين في تركيا.

"قبل عامين، وبينما كانت الاستعدادات للانتخابات البلدية في تركيا، بدأت عمليات تفتيش صارمة للشركات الأجنبية. من الواضح أنه طلب إزالة جميع اللافتات المكتوبة باللغة العربية، وقيل لي أن اللافتات العربية الخاصة بمكان عملي ستتم إزالتها، ولا يمكنني سوى تعليق اللافتات المكتوبة باللغة التركية".

"بعض المفتشين يخوضون في الكثير من التفاصيل ويحاولون معرفة ما إذا كان بإمكاننا العثور على ثغرة، وأعتقد أنهم يفعلون ذلك لأننا أجنب".

"على الرغم من استكمال جميع المستندات الخاصة بي، لم أحصل على ترخيص من البلدية، وكسب قيل لي أن أفتح مشروعاً في حي مغلق أمام السوريين. لكن ملفي السوقي والمستهلكي موجود في هذه المنطقة، ولا أستطيع كسب المال في أي مكان آخر".

حالة التوظيف غير المسجلة

ذكر أصحاب العمل السوريون الذين تمت مقابلتهم أن هناك موظفين غير مسجلين في أعمالهم وأشاروا إلى إجراءات تصاريح العمل الطويلة وتطبيق الحصاص كسبب لذلك، كما ذكر أن العمل غير المسجل شائع لأن الموظفين يريدون العمل بدون تأمين حتى لا تستفيد مزاياهم الاجتماعية لا يتم قطعها. وأكد بعض أصحاب العمل أيضاً أن تكلفة العمل الرسمي (دفع الحد الأدنى للأجور وأقساط التأمين، وما إلى ذلك) مرتفعة جداً.

آثار الزلزال على أماكن العمل والموظفين

وذكر غالبية المشاركين أنهم لم يواجهوا أي سلبيات مباشرة ناجمة عن الزلزال. ومع ذلك، ذكروا أن الآثار الاقتصادية المستمرة للزلزال دفعت الناس إلى تقييد إنفاقهم وأنهم تأثروا أيضاً بهذا. بالإضافة إلى ذلك، ذكروا أن موظفيهم، الذين تأثروا بطريقة أو بأخرى بالزلزال، واجهوا انخفاضاً في الروح المعنوية والحافز، وقد أثر هذا الوضع سلباً على سير عملهم.

العلاقات مع أصحاب العمل الأتراك ومسألة المنافسة

ذكر المشاركون في مجموعة التركيز السورية، الذين ذكروا أن هناك أصحاب عمل/تجار أتراك من حولهم، أن التجار الأتراك لم يكن لهم أي تأثير سلبي عليهم أو على أماكن عملهم، بل إنهم يدعمون بعضهم البعض من وقت لآخر. ويعتقدون أن هناك بيئة تنافسية، لكن ذلك لا يؤثر سلباً على علاقاتهم التجارية والاجتماعية.

"هناك العديد من أماكن العمل التركية في منطقتنا، لكنها لا تؤثر علينا لا سلباً ولا إيجاباً. لا أعتقد أن هناك أي منافسة بيننا، لأن سوقنا بشكل عام في الخارج ويستهدف الأجانب. سوق الشركات التركية يقع في الغالب داخل حدود تركيا، لذلك ليس لدينا أي منافسة."

ويبدو أيضاً أن أصحاب العمل السوريين المشاركين في مجموعة التركيز مهتمون بالشراكة مع الأتراك. ويرر بعض المشاركين ذلك بأنه مفيد وإيجابي لكلا الطرفين من حيث المشاركة في الأسواق المحلية والأجنبية. ويعتقد المشاركون أيضاً أن مثل هذه الشراكات ستساهم في تحقيق الانسجام الاجتماعي.

"يمكنني الشراكة مع شخص تركي، مما يضمن تقدم أعمالنا في اتجاه إيجابي. وأضاف الأتراك أفضل منا في السوق المحلية، ونحن متقدمون في السوق والتجارة الخارجية. وبهذه الطريقة يمكن تحقيق شراكة متوازنة".

"تعد الشراكات خطوة مهمة في التقريب بين الثقافتين وكسر الأحكام المسبقة."

الدافع لتوظيف الأتراك في أماكن العمل

ذكر غالبية أصحاب العمل السوريين الذين تمت مقابلتهم أن لديهم موظفين أتراك. ويعتقدون أنه من المهم للأتراك والسوريين العمل معاً للقضاء على التحيزات وخلق التفاعل بين الموظفين. كما ذكر أولئك الذين ليس لديهم موظفين أتراك أن ذلك ممكن إذا لزم الأمر وإذا كان الموظفون الأتراك المناسبون لوظائفهم يرغبون في العمل معهم. باختصار، من المفهوم أنه لا توجد مسافة بين أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم من حيث توظيف شخص تركي.

في الواقع، ليس هناك فرق كبير بين الموظفين الأتراك والسوريين. نحن نقوم بالفعل بتوظيف الأشخاص الذين يستوفون معايير معينة. بمعنى آخر، من الضروري العمل بشكل احترافي، بغض النظر عن الجنسية.

"باعتباري صاحب عمل سوري، أعتقد أن الموظفين الأتراك الذين يعملون معي يضيفون الكثير إلى عملي، مثل الخبرة والمعرفة واللغة والنقل الثقافي."

في مكان عملك والتعايش مع الأتراك

ذكر أصحاب العمل السوريون الذين يوظفون أتراكاً وسوريين في أماكن عملهم أن موظفيهم يعملون بانسجام، وأنهم يدعمون ويوجهون بعضهم البعض فيما يتعلق بالعمل، وأن علاقاتهم لا تبقى فقط داخل مكان العمل، بل تستمر أيضاً خارج العمل.

"موظفينا الأتراك والسوريون متناغمين لدرجة أنه لا يمكنك التمييز بين من هو تركي ومن هو سوري."

يعتقد أصحاب العمل السوريون الذين تمت مقابلتهم أن العيش مع الأتراك قد حدث بالفعل ولا توجد مشكلة في هذا الصدد. ويعتقدون أن حقيقة كونهم من نفس الجغرافيا له تأثير على ذلك.

وإذا كان هناك من يدعون العكس، فهم الذين يريدون تعكير صفو الحياة المشتركة والسلام. ونحن ممتنون لهذه الأمة. "ليس هناك شك في أننا نستطيع وسنستمر في العيش في سلام وأخوة".

"بعض الأشخاص الذين يريدون تعكير صفو هذا السلام يخلقون الفوضى، لكن هؤلاء استثناءات. وأضاف "لن يتمكنوا من منعنا من العيش بسلام وونام مع الأمة التركية".

"يجب منع أولئك الذين يحاولون استفزاز المجتمع ويجب تنفيذ المزيد من برامج الوئام لضمان أن يعيش المجتمعان في سلام وبألم أقل."

"السوء الحظ، يواجه كبارنا صعوبة في التكيف مع تركيا، لكن شبابنا وحدثي الولادة لديهم التزام وحب لتركيا. "لقد بدأت الثقافة والحياة السورية الآن تبدو غريبة بالنسبة لشبابنا."

نتائج المقابلة

ضمن نطاق البحث، بالإضافة إلى الدراسات الاستقصائية ومجموعات التركيز التي أجريت مع الأتراك والسوريين الذين يمتلكون شركات ومؤسسات/منظمات صغيرة ومتوسطة الحجم ومنظمات دولية وممثلي المنظمات غير الحكومية والعاملين في المجال الذين يتابعون اندماج السوريين في الاقتصاد والحياة من 8 لال دراسات التكيف الاجتماعي في تركيا ولعب دوراً في هذه العملية بطريقة ما، وقد تم إجراء مقابلة مع لا يقل عن 12 مجموعة مع أكاديميين خبراء. تتكون الملاحظات الواردة في هذا القسم من آراء ومقترحات الأشخاص الذين تمت مقابلتهم.

التركيز الرئيسي للبحث هو المشاكل التي يواجهها أصحاب العمل السوريون في جميع العمليات بدءاً من مرحلة إنشاء مكان العمل (النتيجة عن مواقف أخرى مثل التشريعات والممارسات والتصورات/الأحكام المسبقة، وما إلى ذلك) والمجالات والتوصيات التي تحتاج إلى معالجة. وقد تمت محاولة تحسينها في هذا الصدد من خلال المقابلات مع مقدمي المعلومات المهمين (KLLs).

يتم تجميع أسئلة المقابلة تحت 5 عناوين رئيسية، والتي تركز عليها مجموعات التركيز والاستطلاع:

(1) التحديات التي يواجهها أصحاب العمل السوريون بدءاً من مرحلة تأسيس أماكن عملهم

(2) تقييم متطلبات تصريح العمل للسوريين

(3) مجالات المشاكل التي تنشأ للموظفين في أماكن العمل السورية والتركية

(4) العلاقة بين أصحاب العمل السوريين والأتراك

(5) وضع الشركات السورية والتركية وموظفيها بعد الزلزال

المشاكل التي يواجهها أصحاب العمل السوريون بدءاً من مرحلة إنشاء أماكن عملهم

نقص/ضعف (اللغة) التركية عند السوريين:

تم التأكيد في المقابلات على أن المشكلة الأولى الملحوظة لأصحاب العمل والموظفين السوريين فيما يتعلق بالتكامل الاقتصادي كانت عدم وجود اللغة التركية. إن عمل السوريين مع المستشارين الماليين خلال مرحلة تأسيس الأعمال، أي الحصول على الدعم المهني، يقلل من العقبات والصعوبات التي قد تنشأ عن نقص اللغة. يتابع المستشارون الماليون جميع عمليات الإنشاء وما بعد التثبيت في مكان العمل. وذكر بعض من أجريت معهم المقابلات أن هذا يجعل عمل السوريين أسهل، لكن حافظهم لتعلم اللغة التركية قد ينخفض لهذا السبب. بمعنى آخر، يُعتقد أن السوريين لا يرون أن الافتقار إلى اللغة التركية يمثل مشكلة كبيرة لأنهم "يتعاملون بطريقة ما مع" العمليات القانونية والإجرائية ولأنهم يجتمعون مع أشخاص من نفس جنسيتهم من حيث الأماكن والتجمعات التي يعيشون فيها. أما المشاكل التي نواجهها ونتعامل معها غالباً في سياق الحياة اليومية. ومع ذلك، عندما يتم النظر إلى مشكلة اللغة في إطار الانسجام الاجتماعي والتكامل الاقتصادي، فإنها يمكن أن تسبب ردود فعل خطيرة في المجتمع المحلي. وذكر أحد الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أن هناك بالفعل تحيز في المجتمع ضد السوريين، وحقبة أن الضابط الذي يتعامل مع صاحب عمل سوري - على سبيل المثال، الضابط الذي يذهب إلى مكان العمل للتفتيش - لا يستطيع التواصل باللغة التركية يزيد من هذا التحيز.

وفقاً لمن أجريت معهم مقابلات، فإن رواد الأعمال/أصحاب العمل السوريين في تركيا لا يواجهون صعوبات خاصة تختلف عن تلك التي يواجهها الأتراك، خاصة في مرحلة تأسيس الأعمال. بمعنى آخر، كما يستطيع أي تركي تأسيس عمل تجاري من حيث الإجراءات، يمكن للأفراد الأجانب أيضاً تأسيس عمل تجاري، ويخضعون لنفس الإجراءات. والفرق الوحيد هو أنه يُطلب من السوريين اصطحاب مترجم معهم أثناء تأسيس الأعمال التجارية. ويطلب منهم أيضاً العمل مع محامٍ ومحاسب على دراية بالتشريعات. ولهذا السبب تم تشكيل هذه الشبكة، وهي مكاتب الاستشارات المالية والترجمة التي تعمل مع الأجانب.

إذا كان الموظفون السوريون يشكلون الأغلبية في مكان العمل، فيمكنهم بالفعل التواصل بلغتهم الأم، أو إذا كانوا يعملون مع الأتراك، فالحقيقة أن واحداً أو أكثر من السوريين يعرفون القليل من اللغة التركية وينجزون عملهم من خلال هؤلاء الأشخاص إلى حد كبير يلغي الدافع لتعلم اللغة التركية. ولهذا السبب فإن أولئك الذين لديهم الجهد والفرصة لتعلم اللغة التركية يظلون أقلية بين الموظفين السوريين.

ولا يمكن القول أن السوريين في تركيا لديهم فرص كافية لتعلم اللغة. حقيقة أن دورات اللغة التركية المقدمة في مراكز التعليم العامة (HEMS) تُقدم خلال ساعات العمل وفي هذه المراكز فقط، لا تتيح للسوريين، وخاصة الموظفين وأصحاب الأعمال، المشاركة في الدورات. وبالمثل، فإن عدم كفاية أساليب تدريس اللغة التركية للبالغين يلعب أيضاً دوراً مهماً في تعطيل تعلم اللغة.

من أجل تعليم اللغة التركية للأشخاص من مختلف الفئات العمرية، هناك حاجة إلى مدربين حاصلين على تدريب في هذا المجال ومناهج و وحدات تدريبية مناسبة.

شركات الشراكة التركية والسورية:

وبحسب العديد من الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات، فإن الأسباب الرئيسية التي تجعل السوريين يفضلون إنشاء عمل تجاري مشترك مع الأتراك هو التغلب على العقبات الناجمة عن عدم وجود اللغة التركية وفي الوقت نفسه الاستفادة من حقيقة أن الأتراك يتقنون اللغة التركية بشكل أفضل. الإجراءات. بالإضافة إلى ذلك، إذا اعتقد السوري أنه يمكنه الاستفادة من خبرة التركي، فإنه يختار الشراكة. وتم ذكر سبب آخر وهو أن الإجراءات في المناطق الصناعية المنظمة مرتفعة للغاية ومن الصعب تأسيس عمل تجاري هناك. بالنسبة للسوري، فإن الشراكة مع مواطن تركي تمكنه من القيام بدور نشط في هذه الأسواق.

أحد الأسباب التي تجعل الأتراك يفتحون شركات مشتركة مع السوريين هو رأس مال المشغلين السوريين بالإضافة إلى اتصالاتهم مع الدول الأجنبية. ومع ذلك، ينبغي التأكيد على أن المشاريع المشتركة عادة ما تكون شركات كبيرة الحجم، في حين أن الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم تنشئ عموماً ملكية فردية.

كان الانطباع العام لدى من أجريت معهم المقابلات هو أن الشريك التركي كان أكثر هيمنة من حيث من كان أكثر حسماً في تفاصيل الأشخاص الذين سيتم تعيينهم، والمدفوعات والعمليات التجارية في الشركات مع الشركاء الأتراك والسوريين. باختصار، في حين أن رأس المال والعلاقات الدولية للشريك السوري هي المحددات الأساسية للشراكة، فإن جميع العمليات والقضايا الأخرى يتم تحديدها وفقاً لتفضيلات الشريك التركي.

وفقاً للتشريعات في تركيا، يتم تسجيل الشركات المسجلة في غرف الصناعة والتجارة (جميع الشركات ملزمة بالتسجيل) على أنها "مؤسسات رأس مال أجنبي" إذا كان أحد شركائها أجنبياً. ولذلك لا بد من النظر إلى التقسيمات الفرعية للبيانات من أجل التمييز بين الشركات المؤسسة برأس مال أجنبي وتلك المؤسسة برأس مال أجنبي.

وجهة النظر القائلة بأن أماكن العمل السورية "متسامحة":

يعتقد جزء كبير من الذين تمت مقابلتهم أن أماكن العمل التي أنشأها أصحاب العمل السوريون الصغار والمتوسطون لا تمتثل للإجراءات القانونية وأن عمليات التفتيش ليست فعالة في هذا الصدد وأنه يتم التسامح مع هذه الشركات. الفكرة السائدة هي أنه عندما يتعلق الأمر بالمواطنين الأتراك وغيرهم من الأجانب، فإن القواعد تنطبق، وهناك مرونة فقط للسوريين. على سبيل المثال، صغار التجار ومحلات الحلالة وغيرها الموجودة في الأحياء. يقال إن الشركات السورية في هذه الأماكن ليس لديها حتى سجلات. ويُعتقد أن هذه "المرونة" ترجع إلى أن وضع السوريين هو "حماية مؤقتة"، أي أنه مبني على أساس مؤقت.

يعتقد بعض الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أن المؤسسات العامة المختلفة يمكن أن تتبنى موقفًا مرئيًا في عمليات التفتيش في مكان العمل، في حالات العمل غير المسجل، وعدم وجود تصريح عمل، وما إلى ذلك. وبعبارة أخرى، يُزعم أنه في الحالات التي ينبغي فيها فرض الغرامات عادة، تمتنع الشركات عن فرض الغرامات، وتعطى تحذيرات، وتعطى وقتًا، ولا يتم تطبيق عقوبات مختلفة. وقد ذكر أن أصحاب العمل ليس لديهم القدرة على دفع الغرامات في ظل هذه الظروف وأن هناك حالات يمكن فيها "تمديد" الإجراءات الجزائية من أجل مواصلة الإنتاج. ومن الواضح أن حقيقة أن أكثر من 30% من الاقتصاد التركي غير مسجل له أيضًا تأثير كبير على هذه الممارسة.

لا يمكن للسوريين الاستفادة من آليات الحوافز:

ومن المعروف أن هناك العديد من برامج الحوافز لأصحاب العمل والشركات في القطاع العام، وخاصة وكالة التوظيف التركية (ISKUR) ومؤسسة الضمان الاجتماعي (SGK). ويمكن أن تكون هذه الحوافز متعددة الأبعاد، مثل تسهيل تشغيل الأعمال، ودعم تكاليفها ونفقاتها، وتلبية احتياجات التوظيف، وفقًا للتشريعات ذات الصلة. في حين أنه قد تكون هناك معايير مختلفة للاستفادة من كل حافز، يجب أن يكون مكان العمل مسجلًا، وأن يكون لديه ترخيص و رقم ضريبي، وإيداع منتظم لأقساط SSI، وما إلى ذلك. ويؤخذ في الاعتبار أيضًا الامتثال للمبادئ الأساسية. وورد في المقابلات أن الشركات الصغيرة والمتوسطة السورية لا يمكنها الاستفادة من هذه الحوافز لسببين. أولها أن العديد من الشركات غير مسجلة، أي أن المستندات والإجراءات المتعلقة بفتح مشروع تجاري مفقودة أو غير موجودة على الإطلاق؛ والثاني هو أن الشركات السورية ليست على علم بهذه الحوافز.

بالإضافة إلى ذلك، ظهرت تفاصيل مهمة أخرى تتعلق بسياسات الحوافز خلال المقابلات. ذكر بعض الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات أنه لفترة من الوقت، عندما كانت هناك حوافز حكومية للشركات الناشئة، تم تقديم الحوافز للمواطنين الأتراك فقط، ولكن تم توسيعها بمرور الوقت وبدأ تقديمها للشركات التركية والأجنبية بدعم من الصندوق الدولي. مقدمي الخدمات.

المشاكل المتعلقة بالمعاملات المالية والمصرفية:

إحدى القضايا المهمة التي أثّرت خلال المقابلات هي أن السوريين الحاصلين على وضع الحماية المؤقتة لا يمكنهم فتح حسابات مصرفية وإجراء المعاملات المصرفية والحصول على القروض. وفي الواقع، فقد ذكر أنه من أجل حل مشكلة القرض، إذا كان هناك تركي يعمل في الشركات السورية، فيمكنهم تعيينه كشريك في الشركة والحصول على القرض من خلاله. وتؤثر هذه القضية على دوافع السوريين لإقامة شراكات تجارية مع شركاء أترك وسوريين. كما لوحظ أن أصحاب العمل السوريين لا يمكنهم الاستفادة من بعض مشاريع الاتحاد الأوروبي لأن السوريين لا يستطيعون استخدام القروض وليس لديهم تاريخ انتمائي.

تقييم متطلبات تصريح العمل للسوريين

فيما يلي تلخيص للمواقف التي واجهها كل من أصحاب العمل السوريين والموظفين السوريين فيما يتعلق بمعايير وإجراءات تصريح العمل للأجانب خلال المقابلات.

- ارتفاع تكاليف التأمين على صاحب العمل: إن مطالبة صاحب العمل بدفع الحد الأدنى للأجور على الأقل لكل موظف مسجل (بغض النظر عن التركيبي أو السوري)، وبالتوازي مع تكاليف التأمين المرتفعة التي يدفعها لكل موظف، تسبب بالفعل مشاكل للكثيرين نظرًا لأن ذلك يشكل عبئًا على أرباب العمل للموظفين الأتراك، فإنه يُنظر إليه على أنه أحد الأسباب التي أدت إلى وصول معدل العمالة غير المسجلة في تركيا إلى 30%.
- ارتفاع تكاليف تصريح العمل بالنسبة لصاحب العمل: إن مثال سلطان بيبي المذكور في المقابلات ملفت للنظر للغاية في هذا الصدد. في حين كان هناك ما مجموعه 375 طلبًا لفتح أعمال تجارية سورية في سلطان بيبي، فقد ذكر أن 83 منهم فقط كانوا نشطين. بالإضافة إلى ذلك، تم إغلاق 53 شركة بسبب عدم قدرتها على دفع هذه الرسوم أثناء عملية تجديد (تمديد) تصريح العمل. ومن ناحية أخرى، يُعتقد أن رسوم تصريح العمل، التي ليست مرتفعة جدًا، لن تجعل الناس يتجنبون الحصول على الإذن من تلقاء أنفسهم.
- وجود قيود على الحصص بالنسبة لصاحب العمل: ذكر الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات أن قيود الحصص يمكن أن تكون مقيدة لبعض أصحاب العمل. خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - والتي هي الأساس لموضوع البحث - حيث أن إجمالي عدد الموظفين الذين تستطيع المؤسسة تمويلهم محدود، وفي حال الحاجة إلى توظيف أجانب (سوريين)، يشترط توظيف 10 أضعاف حيث أن كثرة الأتراك بشكل متناسب في المقابل يضع أصحاب العمل في موقف صعب.
- الرأي القائل بأن إجراءات تصريح العمل صعبة وتستغرق وقتًا طويلًا بالنسبة لصاحب العمل: هناك قضية أخرى تم ذكرها بشكل متكرر في المقابلات وهي أن غالبية أصحاب العمل يقولون إن عملية طلب تصريح العمل شاقة ومعقدة ومكلفة. وفي هذه الحالة، إما أن صاحب العمل لا يفضل تشغيل السوريين لتجنب هذه المتاعب، أو يلجأ إلى التوظيف غير المسجل دون التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل. سيكون من المناسب التعليق بأن أصحاب العمل ليسوا على دراية كاملة بعمليات تصريح العمل، وبالتالي يجدون العملية معقدة. من ناحية أخرى، فمن المعروف أنه منذ عام 2018، تتم عملية التقديم إلكترونيًا، وتبسيطها وتسهيلها قدر الإمكان. ومع ذلك، يجب التذكير مرة أخرى أنه عندما يتعلق الأمر بالشركات الصغيرة والمتوسطة، فإن هذه الإجراءات غير معروفة للعديد من أصحاب العمل. يمكن أيضًا اعتبار الادعاء بأن عملية الحصول على تصريح العمل "صعبة" بمثابة "ذريعة" لبعض أصحاب العمل لتوظيف عمال غير مسجلين.
- لا تتم عملية تصريح العمل بشكل متزامن مع بدء التأمين: بالنسبة للتوظيف المسجل للأجنبي، يجب أن يتم بدء التأمين بالإضافة إلى الحصول على تصريح العمل. تم ترخيص مؤسستين منفصلتين لهاتين المعاملتين. يتم تنفيذ عمليات تصريح العمل بواسطة UIGM ويتم تنفيذ عمليات التأمين بواسطة SSI. يجب أن يبدأ التأمين بعد استكمال طلب تصريح عمل الشخص، أي بعد إصدار التصريح

لكن من المخالف للتشريع أن يبدأ الشخص العمل خلال هذه الفترة - أي حتى لو تم إصدار تصريح العمل في مدة أقصاها شهر واحد على أفضل تقدير. من ناحية أخرى، خاصة بالنسبة لأولئك الذين سيعملون في وظائف محفوفة بالمخاطر مثل صناعة البناء والتشييد، فإن العمل حتى ليوم واحد دون بدء التأمين يشكل خطراً على الصحة والسلامة المهنية. وبشكل أكثر وضوحاً، إذا تعرض الشخص لحادث حتى لو كان يعمل ليوم واحد، فإن عدم التأمين عليه سيؤدي إلى اتخاذ إجراءات جزائية ضد صاحب العمل. وهناك حاجة إلى حلول عملية بشأن هذه المسألة.

● **سيتم قطع المزايا عن الموظفين السوريين:** سيتم قطع المزايا الاجتماعية التي يتلقاها السوريون، وخاصة مساعدات التكيف الاجتماعي (SUY)، إذا كان الشخص يعمل في وظيفة مسجلة. ومن الشائع أيضاً أن السوريين "يفضلون" العمل دون تسجيل حتى لا تنقطع هذه المساعدات. ومع ذلك، كما لوحظ في العديد من المقابلات، فمن المفهوم أن غالبية السوريين ليس لديهم خيار بين العمل المسجل أو غير المسجل، وصانع القرار في هذه المسألة هو في الغالب صاحب العمل. وبشكل أكثر وضوحاً، إذا كان صاحب العمل يريد توظيف سوري بشكل رسمي وبالتالي يريد التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل، فمن النادر جداً أن يرغب السوري في العمل غير مسجل حتى لا يحرم من المزايا. ولذلك فإن هذا التبرير لا يبدو واقعياً.

● **نية الاستقرار في بلد ثالث:** ذكر عدد قليل من الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أن بعض السوريين، وخاصة أولئك الذين ينوون الاستقرار في بلد ثالث، لا يرغبون في العمل في وظيفة رسمية أثناء إقامتهم في تركيا، لأنهم يعتقدون أنه لن يكون من الممكن لهم الذهاب إلى بلد آخر إذا كانوا يعملون بشكل رسمي.

● **السوريون لا يعرفون حقوقهم القانونية بشكل كامل، ولا يستخدمون آليات الشكوى ويخشون الترحيل:** أفاد من أجريت معهم مقابلات أن السوري الذي يعمل غير مسجل لا يعرف أنه يمكنه تقديم شكوى من هذا الوضع، بل على العكس من ذلك، يعتقد أنه سيتم ترحيله إذا كان هذا ينشأ الوضع، ولأنه يخاف من ذلك، فإنه يخاف من أي استغلال في العمل يتعرض له في مكان العمل، دون تأمين حقوق وغيرها. ويذكر أنهم لا يرفعون أصواتهم ضد مثل هذه المواقف. ورغم وجود بعض الأمثلة المعاكسة، إلا أن هذا القلق المنتشر بين السوريين، يوضح أن أسلوب "الإبلاغ"، الذي يعد وسيلة مهمة للكشف عن العمالة غير المسجلة، لا يستخدم كثيراً من قبل السوريين.

● **بالنسبة للسوريين، يختلف مكان إقامتهم عن المحافظة التي يعملون فيها:** قسم كبير من السوريين يواصلون حياتهم في محافظات غير محافظات التسجيل الأولى. أحد الأسباب الرئيسية لذلك هو أنهم يغيرون المدن نتيجة لذلك أو بغرض العثور على عمل. ومع ذلك، من أجل تغيير مكان إقامتهم أو حتى الذهاب إلى مدينة أخرى لأغراض السفر لفترة قصيرة، يجب على السوريين التقدم بطلب للحصول على تصريح سفر، ولتغيير مكان الإقامة يجب عليهم أيضاً تقديم طلب إلى إدارة الهجرة. ومن المعروف أن طلب تغيير الإقامة يقبل بشكل عام بناء على سبب قوي، ولا يتم تقييم سبب "العمل" في هذا السياق - إلا في حالات استثنائية. لكن هذا الوضع لا يشكل عملياً عائقاً أمام سفر السوريين للعمل في مدن مختلفة.

وبما أن التوظيف المسجل غير ممكن لأولئك الذين يغيرون المدن دون إذن، خاصة في مدن مثل إسطنبول، فإننا نواجه كثافة كبيرة من السوريين غير المسجلين. على سبيل المثال، أفادت التقارير أن 10% من السوريين من منطقة سلطان بيلي بإسطنبول لديهم محافظات إقامة مختلفة. وهذا يعني أيضًا أنه إذا كان هناك موظفين في هذه المجموعة، فإنهم يعملون بشكل غير مسجل/ غير قانوني .

المشكلات الناشئة عن الموظفين العاملين في أماكن العمل السورية والتركية

وقد تم تقييم هذه القضية من منظورين خلال المقابلات. أولاً، ما مدى إعطاء صاحب العمل الأولوية للأشخاص من جنسيته لتلبية احتياجاته من الموظفين، أو أصحاب العمل الأتراك الذين يقولون " لن يوظفوا السوريين أبداً " ؛ إن غالبية أصحاب العمل السوريين هم الذين يقولون " لن أقوم بتوظيف الأتراك أبداً ". والثاني هو مدى لجوء أصحاب العمل إلى وضع تمييزي فيما يتعلق بتوظيف أجانب دون تأمين اذن عمل أو دفع التأمينات (سكورتا) له ، مثل دفع التأمينات (السكورتا) لابناء جنسيتهم وتوظيف آخرين غير مسجلين. باختصار، لقد تمت محاولة فهم مدى فعالية ردود الفعل القومية والقوانين الثقافية والأحكام المسبقة في عملية التوظيف بالنسبة لصاحب العمل. وبهذا المعنى، فإن هذه القضية مهمة للغاية من حيث رؤية الانعكاسات الإيجابية والسلبية لسياسات التماسك الاجتماعي على عملية التشغيل.

فيما يلي الآراء التي اكتسبت وزنا في المقابلات حول هذه القضية؛

- ومن المفهوم أنه ليس من الشائع جدًا أن يقوم صاحب العمل بتوظيف أشخاص من جنسيته فقط ويؤيد فكرة "لن أعمل أبداً مع شخص من جنسية أخرى". ومن ناحية أخرى، يجب التأكيد على أن هذا التحديد لا يمكن تعميمه على كل فترة وكل منطقة/مدينة. ويلاحظ بشكل عام أن أصحاب العمل ورجال الأعمال منفتحون على العمالة التي ستساهم فيهم وتكون رخيصة الثمن.
- ومع ذلك، يلاحظ أيضًا أن تزايد الخطاب التي تستهدف اللاجئين واستغلالهم، خاصة خلال فترات الانتخابات والأزمة الاقتصادية التي خلفتها جائحة كوفيد-19 وأثار زلزال 6 فبراير، تعزز "الأخر" وهذا أمر غير مقبول إلى حد ما. ينعكس في عمليات التوظيف. وحول هذه القضية بالذات، ذكر العديد من الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أيضًا أنهم غالبًا ما يرون مواقف يمنح فيها أصحاب العمل الأتراك الأولوية للأتراك في توظيف الموظفين، خاصة بسبب تدهور اقتصاد البلاد مؤخرًا.
- ولوحظ أيضًا كملاحظة أن معظم السوريين يعملون في أماكن عمل أصحاب العمل السوريين. ومع ذلك، يرجع ذلك إلى أسباب مثل حقيقة أن السكان الذين تخدمهم الشركة يتكونون في معظمهم من السوريين وأن اللغة العربية يتم التحدث بها على نطاق واسع، وليس ردود الفعل القومية. وهذا يؤكد أن توازن العرض والطلب، نظرًا لأن الشركات السورية الصغيرة والمتوسطة تعمل بالفعل في الأحياء التي يتركز فيها السوريون، يتركز مرة أخرى على السوريين.
- وهذا الوضع، أي وجود عمل تجاري يتكون في معظمه أو حتى كليته من موظفين سوريين، يعني أيضًا عدم الالتزام بمعيار الحصص المذكور أعلاه. وهذا ممكن فقط إذا كان الأشخاص يعملون بشكل غير مسجل. ومن ناحية أخرى، ذكر بعض الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات أنه في بعض القطاعات، يتم تخفيف معايير الحصص لطلبات تصريح العمل من قبل المؤسسات العامة ذات الصلة

ولا يتم حتى تنفيذها. ويعتقد على نطاق واسع أن السبب الرئيسي لموقف المؤسسات العامة هو الرغبة في تجنب أي ضرر للاقتصاد التركي في وضع صعب على المدى القصير وتجنب وضع مثل تمويل السوريين، الذين ليس لديهم خيار سوى العمل بالموارد العامة.

- ومن ناحية أخرى، أكد معظم من أجريت معهم المقابلات أن الدافع الرئيسي للشركات هو دائما المزايا المالية. بمعنى آخر، من الواضح أن الشركة، بغض النظر عما إذا كانت صغيرة أو متوسطة أو كبيرة، تهدف إلى تحقيق الأرباح من خلال إنتاج مرتفع بتكلفة منخفضة. في هذه الحالة، العنصر الذي سيتم حفظه هو العمالة بشكل عام، أي أن العمالة الرخيصة غالبًا ما تكون هي الأكثر تفضيلاً. وحتى لو كانت القوى العاملة رخيصة ومؤهلة، فإن مصدرها وما جنسيتها يعد أمرًا ثانويًا.
- بناءً على التعليق أعلاه، من المفهوم أن شركة تركية ترغب في العمل مع موظف تركي يمكنه العمل وفقاً لمعاييرها وبسعر رخيص. ومن الواضح أن هناك أسباباً عملية لذلك، تتجاوز ردود الفعل القومية، مثل الإلمام بثقافة العمل وعدم وجود مشاكل لغوية. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن هناك حالات يتم فيها إعطاء الأولوية للموظفين الأتراك، خاصة في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، من منظور "دع أبناء بلدي يستفيدون".

العلاقة بين أصحاب العمل السوريين والأتراك

في هذا الجزء من المقابلات، حاولنا فهم العلاقات بين أصحاب العمل السوريين وأصحاب العمل الأتراك، وخاصة الوضع التنافسي. وعلى وجه الخصوص، تم تضمين ملاحظات الأشخاص الذين تمت مقابلتهم ومعلومات حول ما إذا كانت الشركات الصغيرة تتفاعل وتتعاون مع بعضها البعض. ومن ناحية أخرى، في قطاع الخدمات والأسواق والحلاقين والمقاهي والمطاعم وغيرها. قام الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أيضاً بتقييم ما إذا كان العملاء الذين يتسوقون ويتلقون الخدمات من الشركات الصغيرة لديهم ميل إلى "تفضيل التجار من نفس جنسيتهم/ثقافتهم".

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه القضايا ما يلي:

ومن المفهوم أن السوريين عموماً يستفيدون من الشركات والخدمات السورية، ويستفيد الأتراك من الشركات والخدمات التركية. بمعنى آخر، يبدو أنه لا يوجد تفاعل كبير بين المجتمعين على مستوى أصحاب العمل والتجار والعملاء. في حين أنه قد يكون هناك العديد من الأسباب لهذا الوضع ويمكن مناقشة عواقبه المهمة على صعيد التماسك الاجتماعي، إلا أنه تجدر الإشارة أيضاً إلى أن الشركات السورية الصغيرة تنشأ بشكل عام في الأحياء التي يعيش فيها السوريون بالفعل وبحكم طبيعتها فإن الخدمة موجهة نحو السوريين. من ناحية أخرى، كما ذكر بعض من أجريت معهم المقابلات، فإن فكرة "يجب أن أساهم ل شعبي" أصبحت في الآونة الأخيرة منتشرة على نطاق واسع بين الأتراك والسوريين. ومع ذلك، يجب أيضاً أن يؤخذ في الاعتبار أنه نظراً للاختلافات في القواعد الثقافية والملابس وعادات الأكل والشرب، يفضل العملاء أماكن العمل التي أنشأها أشخاص من جنسيتهم ويتلقون الخدمات والمنتجات التي تتماشى بشكل أكبر مع عاداتهم ومتطلباتهم. ومع ذلك، هناك أيضاً خطر أن يؤدي ذلك إلى خلق مشاكل من حيث التماسك الاجتماعي. بمعنى آخر

كان من الواضح أنه كان من الضروري إجراء تقييم دقيق لآثار استمرار وجود المجتمعين في "أنظمة اجتماعية موازية" دون الاتصال ببعضهما البعض على عملية الوئام الاجتماعي.

● وذكر بعض الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أيضًا أنه نظرًا لأن العملاء المحتملين للشركات الصغيرة السورية هم أشخاص من جنسياتهم، فإن استدامة أعمالهم لا يمكن أن تكون طويلة جدًا.

● ذكر الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أنه لا يوجد صراع تنافسي كبير بين أصحاب العمل الأتراك والسوريين . ولا يبدو أن الاختلافات بين المجموعتين من حيث الخدمات والمنتجات التي تقدمها مناسبة لخلق مساحة للمنافسة. من ناحية أخرى، نرى أن الشركات السورية التي تمارس أعمالها في مرسين لديها بالفعل اتصالات تجارية في سوريا وتستمر في القيام بذلك، وأن هناك رأيًا مفاده أن السوريين أمة ناجحة جدًا من حيث التجارة. ونذكر أيضًا أنه على الرغم من عدم وجود منافسة كبيرة في الإنتاج والمؤسسات الكبيرة، إلا أن هناك مجالًا تنافسيًا من حيث القوى العاملة الرخيصة.

الشركات السورية والتركية وموظفيها بعد الزلزال

أثر زلزال 6 فبراير/شباط بعمق على 10 محافظات في جنوب تركيا وتسبب في دمار كبير في كثير من النواحي. ومن السمات الأخرى لهذه المنطقة أن 1.7 مليون من إجمالي 3.3 مليون سوري تحت الحماية المؤقتة في تركيا يقيمون في المحافظات الواقعة في منطقة الزلزال هذه. وخلال الزلزال، فقد العديد من السوريين (أكثر من 7 آلاف) الذين يعيشون في تلك المنطقة، مثل المواطنين الأتراك، حياتهم، وأصبحوا ضحايا الزلزال، واضطروا إلى الهجرة من منطقة الزلزال والاحتماء في المحافظات المختلفة.

عند دراسة آثار ما بعد الزلزال على الاقتصاد وخاصة الاقتصاد الإقليمي، من الضروري تقييم سوق العمل وقدرات العمل (البشرية) التي دمرت أو تضررت بشكل خطير في المنطقة معًا. وفي هذا السياق يمكن تلخيص ملاحظات ونقالات من أجريت معهم المقابلات فيما يلي:

● من المقبول على نطاق واسع أن الزلزال جعل السوريين، الذين لديهم فرص محدودة بالفعل، أكثر حرمانًا. وهناك ملاحظة وتعليق أن السوريين المتضررين من الزلزال الذين اضطروا للهجرة من هذه المنطقة سيتجهون إلى العمل الزراعي الموسمي في الأماكن التي يذهبون إليها. ذكر الشخص الذي تمت مقابلته والذي اتخذ هذا القرار أن هناك نظامًا راسخًا للعمل الزراعي الموسمي في محافظتي أضنة ومرسين، وبعبارة أخرى، يوجد بالفعل عدد كبير جدًا من العمال الزراعيين الذين يعملون هناك، وبالتالي قد ينتقل السوريون المتضررين من الزلزال إلى مناطق زراعية في مناطق أخرى في غير محافظات وذكر ممثلو المنظمات غير الحكومية الذين أجروا دراسات ميدانية في المنطقة أن هناك العديد من ضحايا الزلزال في أضنة وأن هناك سوريين، خاصة أولئك الذين توجهوا إلى المناطق الزراعية وأقاموا في خيم هناك.

- وأشار بعض من أجريت معهم المقابلات إلى أنه في بعض المناطق الزراعية في منطقة الزلزال التي تعرضت لأضرار قليلة نسبياً، بدأ وقت الحصاد وسنرى سوريين يعملون هناك. يذكر أن ضحايا الزلزال التركي يعودون ببطء إلى مدنهم وبالتالي هناك كثافة جديدة في المنطقة. لكن من المتوقع أن يكون من الصعب على السوريين استعادة مكانهم في المدينة. يذكر أن السوريين يحاولون خلق مساحة معيشية لأنفسهم في المناطق الريفية والمناطق الزراعية، وقد يجدون فرصة للعمل كعمال زراعيين موسميين.
- ونظراً للمناقشات التي جرت أثناء العملية الانتخابية، فمن المتوقع أن يتم إعطاء الأولوية لتوظيف المواطنين الأتراك في الشركات وأماكن العمل التي سيتم إعادة بنائها في منطقة الزلزال. وأشار ممثلو المنظمات غير الحكومية الذين تمت مقابلتهم إلى أنه حتى عندما قدموا المساعدات إلى المنطقة بعد الزلزال، فقد تلقوا انتقادات وردود فعل من السكان المحليين قائلين "أنتم تساعدون السوريين"، وأنهم لاحظوا أن التوتر الاجتماعي قد زاد بشكل كبير في المنطقة. ويمكن أيضاً اعتبار ردود الفعل هذه بمثابة إشارات على أن السوريين سوف يتعرضون لمزيد من التهميش أثناء إعادة إعمار منطقة الزلزال.
- ويجب التذكير أيضاً أنه قبل الانتخابات المحلية المقرر إجراؤها في 31 آذار/مارس 2024، لن يكون من السهل على البلديات والسياسيين تنفيذ عملية تحسين وإعادة إعمار شاملة، بما في ذلك السوريون، في عملهم وخدماتهم في مناطق الزلزال. الخوف من ردود أفعال السكان المحليين والقلق بشأن الأصوات.
- ومباشرة بعد وقوع الزلزال، أصدرت مديرية إدارة الهجرة (GIB) قراراً بشأن تصريح السفر للسوريين وأعلنت أنه تم إلغاء إلزام السوريين بالحصول على تصريح سفر لمدة تصل إلى 90 يوماً. ومع ذلك، لم يتم تنفيذ أي مرونة بعد انتهاء هذه الفترة. وهذا يعني أن بعض السوريين الذين يخشون الترحيل يعودون إلى منطقة الزلزال، أي محافظة تسجيلهم الأولى، حتى لو لم تتوفر الشروط. ويشير إلى أن أولئك الذين لم يتمكنوا من العودة أقاموا في منطقة حاولوا فيها أن يكونوا أقل ظهوراً في محافظتهم بسبب خوف مماثل. على سبيل المثال، وذكرت بلدية مدينة مرسين أن المواطنين الأتراك القادمين من منطقة الزلزال تقدموا بطلب للحصول على دعم من البلدية، لكن السوريين لم يتقدموا بأي طلب إلى البلدية لأنهم كانوا خائفين من الكشف عن أنفسهم.
- وبعد الزلزال، تظهر "الهجرة غير النظامية" بشكل مختلف داخل البلاد. حالات مثل ميل السوريين الذين ما زالوا غير قادرين على العودة إلى مكان إقامتهم الرئيسي في منطقة الزلزال بعد انتهاء الإعفاء من تصريح السفر للاستقرار حيث يذهبون وعدم القدرة على الاستفادة من الحقوق الاجتماعية والأساسية ما لم يكن لديهم الحق القانوني في البقاء هناك، تظهر كمجال عمل جديد للسلطات العامة ذات الصلة، وخاصة (GIB).
- ووجدت بعض المنظمات غير الحكومية العاملة في المنطقة، في دراسات أجريت في منطقة مرمرة، أن 40% من ضحايا الزلزال عادوا إلى مدنهم. وذكروا أنهم لاحظوا أن الـ 60% المتبقية سيستمرون في البقاء في هذه المنطقة بل ويميلون إلى الاستقرار هنا بشكل دائم. ونسبة السوريين بين هذه الأرقام غير معروفة. من ناحية أخرى

تجدد الإشارة إلى أنه في مقابلة مع منظمة غير حكومية تجري دراسات في غازي عنتاب تحديداً، ذكر أن ضحايا الزلزال يريدون بطريقة ما العودة إلى مدينتهم وأنهم سيعودون. وبحسب هذا الرأي فإن 17% من الإنتاج الزراعي في تركيا يأتي من منطقة الزلزال، وسكان هذه المنطقة هم من العاملين في هذه المناطق. بالإضافة إلى ذلك، بدأت المنطقة في التعافي، ولو ببطء، ومع إعادة فتح أماكن العمل وإنشاء المدارس، يحاول الناس إعادة بناء مساحات معيشتهم.

● ولوحظ أيضاً أنه في حين تقلصت بعض القطاعات بعد الزلزال، كانت قطاعات مثل الخدمات اللوجستية والبناء آخذة في النمو، وستكون هناك مناطق حيث يمكن تلبية احتياجات العمالة التي قد تنشأ هنا من قبل ضحايا الزلزال والسوريين.

خاتمة

منذ عام 2011، تواجه تركيا حركة لاجئين جماعية خطيرة للغاية لم تشهدها من قبل في تاريخها. وسرعان ما تجاوز عدد اللاجئين، الذي كان 58 ألفاً فقط في عام 2011 الملايين، وحدد هذا الوضع أجندة تركيا من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والمالية والسياسية والأمنية. بدأت جهود المواءمة فيما يتعلق بالسوريين في تركيا بعد عام 2016. هناك خطوتان مهمتان تم اتخاذهما هنا. أحدها هو تسجيل الأطفال السوريين في المدارس العامة التركية وتوجيههم إلى التعليم التركي؛ والثاني هو اللائحة التي تسمح للسوريين الخاضعين للحماية المؤقتة بالعمل - من حيث المبدأ، بدعوة من صاحب العمل التركي - في 15 كانون الثاني (يناير) 2016. لكن يمكن القول إن التنظيم، وخاصة فيما يتعلق بالحياة العملية، يتم في الأساس على أساس أن وجود السوريين في تركيا "مؤقت".

وبعد 12 عاماً، من الواضح أننا أمام واقع مختلف فيما يتعلق بالسوريين في تركيا، سواء من حيث المشاركة في الحياة العملية أو تسييس العملية. يكشف البحث الذي يحمل عنوان "أثر سياسات التماسك الاجتماعي في تركيا على التكامل الاقتصادي لأصحاب العمل ورجال الأعمال السوريين في تركيا" عن نتائج ومقترحات أصلية كدراسة في محاولة لنقل هذه العملية في تركيا وتصوير الوضع الحقيقي من خلال نتائج البحث.

يمكن تلخيص نتائج العملية والأبحاث المتعلقة بالسوريين على مدار 12 عاماً على النحو التالي:

● دخل السوريون في تركيا الحياة العملية لدعم حياتهم الخاصة بعد السنة الأولى من وصولهم إلى تركيا. ولم تقدم الدولة التركية دعماً مالياً منتظماً ومستمراً للاجئين السوريين. وقد اضطرهم هذا الوضع إلى العمل في تركيا "كعمال رخيصين". على الرغم من أن مساعدات SUY-ESSN المقدمة إلى ما متوسطه 1.4 مليون سوري سنوياً بموارد الاتحاد الأوروبي بعد عام 2017 سهّلت على السوريين أن يعيشوا حياتهم اليومية، إلا أنها لم تكن كافية لهم للبقاء على قيد الحياة دون عمل. علاوة على ذلك، فمن المعروف أن المليونين سوري المتبقين لا يستطيعون الحصول على هذا الدعم. من ناحية أخرى

ارتفع عدد السوريين الذين يحملون تصاريح عمل والموظفين المسجلين إلى 91 ألفاً في عام 2011. ويكشف هذا العدد، عند مقارنته بعدد السوريين والأشخاص في سن العمل في تركيا، أن ما يقرب من مليون سوري يواصلون العمل غير المسجلين في تركيا .

● المشاكل الاقتصادية في تركيا، وخاصة التضخم وجائحة كوفيد-19 والزلازل، أدت إلى زيادة عدم المساواة والإفقار، خاصة بين الموظفين. وقد تسببت هذه المشاكل في انكماش السوق وزيادة التكاليف. وقد أدى كل هذا إلى زيادة أخرى في النشاط غير الرسمي وتحقيق المدخرات من خلال العمالة الرخيصة.

● في هذا النوع من العمل الميداني، من الصعب جداً على أصحاب العمل أن يشعروا بعدم الارتياح وأن يشاركوا معلومات دقيقة، خاصة فيما يتعلق بالعمل غير الرسمي. ومع ذلك، عندما يتم تجميع المعلومات المقدمة من أصحاب العمل السوريين، فمن المفهوم أن العمل غير الرسمي شائع جداً وأنه أصبح طبيعياً في الأداء الاقتصادي.

● سواء كان السوريون في تركيا موظفين أو رواد أعمال، فإن أخطر الانتقادات وحتى الاتهامات الموجهة إليهم تتعلق بكونهم "غير مسجلين". ومع ذلك، تظهر أيضاً في إحصائيات TUIK أن حوالي 30% من الاقتصاد التركي غير مسجل، مما يعني أن ما يقرب من 10 ملايين من أصل 30 مليون موظف مواطن تركي يعملون غير مسجلين. بمعنى آخر، كانت الأنشطة غير الرسمية موجودة قبل قدوم السوريين إلى تركيا في عام 2011، ولا تزال موجودة. ومع ذلك، فإن المخاوف والأحكام المسبقة بشأن السوريين تؤثر أيضاً بشكل وثيق على الأنشطة في المجال الاقتصادي.

● ويزعم بعض أصحاب العمل أن السوريين يرفضون العمل بشكل رسمي حتى لا يحرّموا من المساعدة الاجتماعية التي يتلقونها، وخاصة دعم SUY-ESSN. لكن الدراسة الميدانية تكشف أن هذا لا يزال خيار صاحب العمل، لأنه لا يمكن تشغيل السوريين بسعر أرخص، والذين يجب أن يتقاضوا على الأقل الحد الأدنى للأجور إذا كانوا مسجلين، من خلال تشغيلهم غير مسجلين. إن الحكم العام حول هذه القضية وأحياناً الخطاب الذي يطرحه أصحاب العمل لا يتوافق مع الوضع الحقيقي. بمعنى آخر، الادعاء بأن العمل دون تسجيل هو خيار السوريين أنفسهم لا يبدو صحيحاً.

● وكما هو معروف فإن الهدف الرئيسي للشركات الصغيرة والمتوسطة – سواء التركية أو السورية – هو توفير أكبر قدر من الربح بأقل تكلفة. تعتبر العمالة الرخيصة أولوية مهمة في الأنشطة التجارية والإنتاجية للشركات الصغيرة والمتوسطة. إن الطابع غير الرسمي، الذي يعد مشكلة هيكلية مهمة للاقتصاد التركي، يسهل توفير العمالة الرخيصة. كما يمهد هذا الوضع الطريق أمام السوريين الذين ليس لديهم خيار سوى العمل للمشاركة في الحياة العملية. تبقى عيوب السوريين من حيث حاجز اللغة وثقافة العمل والدراسة في الخلفية حيث أن العمالة الرخيصة .

● العمالة غير المسجلة شائعة ليس فقط بين الشركات التركية والموظفين السوريين، ولكن أيضاً في الشركات السورية. على الرغم من أن أصحاب العمل السوريين يصفون الشرعية على هذا الوضع أحياناً باعتباره "تضامناً مع السوريين"، إلا أن اختيار العمالة الرخيصة يلعب في النهاية دوراً أكثر أهمية هنا أيضاً.

● كما أن تدهور الاقتصاد التركي والجائحة والزلازل يزيد من ردود الفعل والمخاوف بشأن اللاجئين في تركيا. بدأ المجتمع التركي مؤخراً

ينظر إلى السوريين على أنهم "عبء" أكثر، وأصبح هدفاً للانتقادات باعتباره سبب البطالة وتدهور الاقتصاد وحتى تدهور النظام العام.

- ردود الفعل الاجتماعية تجاه اللاجئين السوريين في تركيا والمطالبة بعودتهم إلى بلادهم مرتفعة جداً. 88.5% من المجتمع التركي يريدون إرسال السوريين من تركيا.³² وتصبح القضية مادة للسياسة الذي تتبعها الشعب يوماً بعد يوم. ويتحول هذا إلى عائق كبير يجعل جهود التكيف صعبة. وفي حين أن بعض ردود أفعال المجتمع التركي تنبع من تجارب سلبية، فمن المفهوم أن معظم الأحكام هي مسألة تصور وتخمين .
- وبالإضافة إلى ردود الفعل على عمل السوريين غير المسجلين في تركيا، فإن الدعم المالي المقدم للسوريين من موارد الدولة التركية، أي دافعي الضرائب الأتراك، يقابل بردود أفعال. في هذه الحالة، وعلى الرغم من ردود الفعل ضد السوريين العاملين، من المهم أن نوضح للمجتمع التركي أن السوريين يعيشون بجهودهم الخاصة على المدى المتوسط والطويل من حيث الانسجام الاجتماعي وأن السمة غير الرسمية ليست مشكلة تتعلق بالسوريين فقط.
- المشكلة الأخطر التي يواجهها رواد الأعمال السوريون هي عدم قدرتهم على رؤية مستقبلهم، وفي هذا السياق، مسألة "الوضع". هذا الوضع يقلق رواد الأعمال الذين يرغبون في القيام باستثمارات متوسطة وطويلة الأجل ويتعين عليهم تحمل المخاطر من أجل ذلك . ولا شك أن أخطر عائق أمام الانسجام الاجتماعي هو هذا الشعور بـ "عدم اليقين" و"الزمنية". ولهذا السبب، ما لم يتم وضع سياسة واقعية فيما يتعلق بمستقبل السوريين موضع التنفيذ في تركيا، وما لم يتم تطوير وتنفيذ سياسات التماسك الاجتماعي الشاملة وفقاً لذلك، يبدو أن عمليات التكامل الاقتصادي ستبرز إلى الواجهة كمشاكل مزمنة.
- الشيء المهم الذي يلفت الانتباه حول ريادة الأعمال لدى السوريين هو أن هيكلتها تتم في الغالب في مجال "التسويق العرقي" ، أي لخدمة مجتمعهم. ينشئ السوريون أعمالاً تجارية وفقاً لتوقعات ومتطلبات وأولويات مجتمعهم. يوفر هيكل الغيتو الاجتماعي قدرة تجارية كافية للشركات. وبالتالي، من الممكن العمل في منطقة سهلة وأمنة وليس هناك "أي صراع" مع المجتمع التركي. ومع ذلك، فإن هذا الوضع يجلب معه اعتراضات ومضايقات أخرى في المجتمع التركي، خاصة في سياق المنافسة بين التجار.
- إن مساهمة الشركات السورية، وجميعها تقريباً صغيرة الحجم، في الاقتصاد التركي محدودة للغاية. ومن الواضح أن هذه الشركات، التي تسعى جاهدة لتحقيق المزيد من الاكتفاء الذاتي والوقوف على أقدامها، لديها القدرة على المساهمة في تنوع المنتجات والأسواق الخارجية على المدى الطويل. ومع ذلك، فمن المفهوم أن هذه الإمكانية تحتاج إلى وقت طويل جداً حتى تتمكن من تقديم مساهمة ملحوظة في الاقتصاد التركي. ولعل أهم مساهمة للسوريين الذين يعملون أو يؤسسون أعمالاً هو أنهم

³²أردوغان م. مورات، بارومتر السوريين 2021: إطار العيش في ونام مع السوريين، بدعم من المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، 2022، <https://www.unhcr.org/tr/wp-content/uploads/sites/14/2023/01/SB-2021-TR-MME-FINAL.pdf> -19-يناير-2023 (تاريخ الوصول: 14.09.2023)

يواصلون حياتهم دون انتظار دعم مالي من الدولة التركية. لكن من المعروف أيضاً أن هذه المساهمة الاقتصادية بعيدة كل البعد عن تغطية التكاليف الناتجة.

● أن هناك مشاكل خطيرة يواجهها رواد الأعمال السوريين في عملية بدء عمل تجاري ، خاصة صعوبة الحصول على تصريح العمل والترخيص والعلاقات مع المؤسسات المالية. وأكثر المجالات التي يعاني فيها السوريون هي حاجز اللغة، والتشريعات المتغيرة باستمرار، والقيود التشريعية المخالفة للأداء الاقتصادي، واختلاف الممارسات في المؤسسات العامة والمحافظات، وغياب قنوات المعلومات المفتوحة. ولا بد من إضافة إلى كل ذلك الآثار السلبية لردود الفعل القادمة من المجتمع المضيف والتي تنتشر في الساحة السياسية يوماً بعد يوم.

● كثيراً ما يذكر أن هناك مشكلة تنسيق خطيرة في اللوائح المتعلقة بالحياة العملية. في مؤسسة الأعمال، تتم عملية تصريح العمل والترخيص بشكل مستقل عن بعضها البعض. بينما يتم الحصول على الترخيص من البلدية؛ يتم تنفيذ عملية طلب تصريح العمل ومعالجته بواسطة UIGM. يدعي المشاركون أن الإلغاءات قد تحدث بسبب مشاكل التنسيق بين البلدية وUIGM. في حين أنه يجب الحصول على الترخيص في غضون 15 يوماً، من ناحية أخرى، قد يستغرق الأمر بعض الوقت حتى يتم الانتهاء من طلب تصريح العمل. وفي هذه الحالات، قد يصبح مكان العمل المرخص غير مسجل حتى يتم إصدار تصريح العمل. وينبغي أن تؤخذ في الاعتبار الحاجة إلى لوائح جديدة للتغلب على مشاكل التنسيق هذه.

● على الرغم من العديد من المشاكل الإدارية والاجتماعية والسياسية، والأهم من ذلك، بيئة العابرة وعدم اليقين، فمن المفهوم أن السوريين في تركيا، وخاصة رجال الأعمال، نجحوا في عمليات التكامل الاقتصادي الخاصة بهم وتمكنوا من الوقوف على أقدامهم. على الرغم من أن رواد الأعمال السوريين يتشاركون ويعملون مع السوريين إلى حد كبير، فقد لوحظ أن الشراكات مع الأتراك وصلت أيضاً إلى مستويات كبيرة، والأهم من ذلك، أن هناك اهتماماً وافتتاحاً في هذا الصدد.

● ورغم وجود بعض البرامج والمشاريع الداعمة لزيادة زيادة الأعمال النسائية ومشاركتها في الحياة العملية، إلا أنه من الملاحظ أن عدداً قليلاً جداً من النساء السوريات يمكن استقطابهن إلى العمل وريادة الأعمال، أي عمليات التكامل الاقتصادي بشكل عام.

● كان إشراك أصحاب العمل الأتراك في البحث الميداني وإقناعهم بعمل الاستبيان ودراسة مجموعة التركيز أمراً صعباً للغاية – على الرغم من كل الجهود – وحتى أن عدد المشاركين المستهدفين في بداية البحث كان أقل بكثير. وهذا الوضع مهم للغاية من حيث فهم التوتر في المجتمع. على الرغم من صعوبة إجراء تحليلات ذات معنى إحصائياً بسبب عدم إمكانية الوصول إلى عدد كافٍ من الأشخاص في الاستبيان ، فمن المفهوم أن أصحاب العمل الأتراك ينظرون إلى السوريين بتحيز خطير ولا يرغبون في تعاونهم.

● ومن الواضح أن هناك علاقة مهمة بين الانسجام الاجتماعي والتكامل الاقتصادي. ومع ذلك، فمن المعروف أيضاً أن هناك علاقة معقدة هنا. في الواقع، في حركات الهجرة المخططة، يُنظر إلى المهاجرين على أنهم أهم وسيلة للتنمية الاقتصادية. وعلى الرغم من ذلك، قد تحدث ردود فعل ضد المهاجرين من وقت لآخر. ولكن عندما يتعلق الأمر باللاجئين، الذين لا يتم التخطيط لهم على الإطلاق ويجلبون معهم العديد من المخاوف الأمنية ، فإن عدم الارتياح في المجتمع يزداد بشكل أكبر. ولا يُنظر إلى اللاجئين على أنهم أشخاص سيساهمون في الاقتصاد

● بل كجماهير ستشكل عبئاً على نفسها، وتؤثر سلباً على الخدمات العامة، وتخلق أيضاً مشاكل أمنية. وبينما تشكو المجتمعات المضيفة للاجئين بشكل عام من أن اللاجئين يشكلون أعباء اقتصادية ومالية؛ ومن المفارقات أن الاعتراضات على عمل اللاجئين شائعة جداً أيضاً. والسبب الرئيسي لذلك هو العمل غير الرسمي والعمالة الرخيصة.

والشكاوى من أن اللاجئين يأخذون الوظائف من السكان المحليين أو يتسببون في انخفاض أجور العمال يمكن أن تجعل العلاقة بين التكامل الاقتصادي والتماسك الاجتماعي أكثر إشكالية. وفي هذا الصدد، فإن سياسات الدولة التي تعمل وفق اعتبارات سياسية، وتوقعات المجتمع لا تتوافق دائمًا. يمكن تحقيق الانسجام الاجتماعي بقبول المجتمع وليس بقرارات وممارسات الدولة. ومع ذلك، ليس من السهل تحقيق القبول الاجتماعي، خاصة بالنسبة للاجئين. وهذا يسبب مناقشات وقيود سياسية. قد تختار المؤسسات العامة لوائح مؤقتة وغير فعالة من خلال الأخذ في الاعتبار ردود أفعال المجتمع بدلاً من مدى واقعية أو فعالية سياساتها. ومن الواضح أن مثل هذه المشكلة موجودة بشكل عام في تركيا.

● إن العلاقة بين التكامل الاقتصادي والتماسك الاجتماعي معقدة للغاية عندما يتعلق الأمر باللاجئين، وليس بالهجرة المنظمة والمخططة. لأنه على الرغم من أهمية "الاكتفاء الذاتي"، فمن المعروف أن هذا يجلب معه خطر فقدان السكان المحليين لوظائفهم أو انخفاض دخلهم. وبعبارة أخرى، إذا كان عدد القادمين الجدد إلى البلاد مرتفعاً ومن المرجح أن يعملوا كعمالة رخيصة، فإن توظيف اللاجئين في المجتمع المضيف يمكن أن يخلق رد فعل حيويًا ومفهومًا. وعلى الرغم من وجود بطالة خطيرة ووجود نسبة شبابية بين السكان في تركيا اليوم، إلا أن المنافسة في الأجور تلعب أيضًا دورًا مهمًا في الحفاظ على وظائف السوريين. وهذا يزيد من ردود الفعل تجاه السوريين الذين يتم تشغيلهم كعمالة رخيصة، وليس كأرباب عمل، خلال عمليات التكيف الاجتماعي. ونتيجة لذلك، ما لم تتبنى الدولة والمجتمع بشكل خاص التكامل الاقتصادي والوثام الاجتماعي، فإنه يمكن أن يتحول إلى ساحة للتوتر والاعتراض وحتى الصراع. وفي هذا السياق، من المهم للغاية أن توفر الدولة معلومات للجمهور حول عمل السوريين من خلال استراتيجية تواصل جيدة وشفافية. وطالما أن أكثر من 80% من المجتمع التركي يعتقد أن السوريين يواصلون حياتهم بمساعدة الدولة التركية، فقد يكون للتكامل الاقتصادي أيضًا آثار عكسية على التماسك الاجتماعي.

توصيات السياسة

مكافحة السمعة غير الرسمية:

● ولتشجيع العمل المسجل، يمكن استخدام طريقة سلسلة التوريد المتبعة في قطاعات مثل النسيج والخدمات اللوجستية. ولكي تشارك الشركات في سلسلة التوريد هذه، يجب عليها أن تستوفي معايير معينة، وقبل كل شيء، يجب أن يتم تسجيل موظفيها. هناك فوائد للشركات للمشاركة في هذا الهيكل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن توسيع هذا كآلية حوافز.

- وفي دعم عملية التوظيف الرسمية والتكامل الاقتصادي، يجب اتخاذ خطوات لتعزيز وتنويع آليات الحوافز، والأهم من ذلك، تسهيل الوصول إلى هذه الفرص للشركات الأجنبية الأخرى، وخاصة السوريين.
- لا يمكن النظر إلى الحد من النشاط غير الرسمي بشكل مستقل عن المشاكل الاقتصادية والنشاط غير الرسمي في جميع أنحاء تركيا. بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة واضحة لنقل التشريعات والممارسات الحالية المتعلقة بالتوظيف المسجل للسوريين إلى أساس أكثر واقعية. وطالما استمرت اللائحة الحالية، فلن يكون من المستغرب أن يظل معدل الموظفين المسجلين عند مستويات منخفضة للغاية لفترة طويلة.
- ومن أجل القضاء على خطر عدم القدرة على الاستفادة من برامج الدعم، وخاصة مساعدات SUY-ESSN، التي قد تنشأ لدى بعض السوريين من حيث العمل المسجلين بتصريح عمل؛ قد يتم إنشاء فرصة لمواصلة دعم SUY لمدة عام واحد لأولئك الذين يبدأون العمل بتصريح مسجل/عمل. علاوة على ذلك، ليس من الممكن استدامة عمليات التكيف الاجتماعي بهذه المساعدات الاجتماعية والمالية، وخاصة SUY-ESNN. ولهذا السبب، من الضروري العمل على استراتيجية خروج تدريجي من المساعدة الاجتماعية (خاصة SUY-ESSN).
- وفي مكافحة العمالة غير المسجلة، يتعين على المؤسسات المسؤولة أن تولي أهمية لهذا المجال ويجب أن تكون آليات الرقابة أكثر فعالية. ومع ذلك، لا ينبغي أن ننسى أن مثل هذه الممارسات تكشف أيضًا عن الحاجة إلى مراجعة الأنظمة القائمة في إطار أوجه القصور والاحتياجات فيها. إن الطابع غير الرسمي هو وضع غير مقبول ولا يطاق. ومع ذلك، بدون لوائح جديدة من شأنها تمكين السوريين من الوقوف على أقدامهم، فمن المرجح أن يخلق ذلك مخاطر للموظفين والشركات.
- يحتاج معهد الإحصاء التركي إلى وضع لوائح تتعلق بالسوريين من فئة TP، والتي لا يمكن إدراجها في المسوحات الأسرية لأنهم غير مدمجين في نظام تسجيل السكان القائم على العناوين. يجب أن نتذكر أن هذه البيانات سيكون لها تأثير كبير على الأسعار غير المسجلة.

المجالات المؤسسية/التنظيمية:

- ولا بد من إعادة ترتيب حصة العمالة الأجنبية على أساس قطاعي وحتى على أساس المدينة. وفي هذا الصدد، يمكن توسيع مرونة الحصص التي تنفذها UIGM في قطاع "السياحة" في إطار قطاعات أخرى - مع مراعاة الاحتياجات والظروف.
- خاصة بالنسبة للأشخاص المؤهلين، إذا كان تصريح العمل سيستمر في نفس القطاع أو المهنة، حتى لو تغير مكان العمل، فإن ممارسة مثل "تمديده"، أي عدم بدء العملية من البداية (من الصفر)، يمكن أن يعتبر.
- من الضروري تعزيز التعاون والتنسيق بين UIGM ومديرية إدارة الهجرة (GIB)، والتأكد من تقييم طلبات تصريح العمل بسرعة وفعالية.

- يجب ضمان التواصل والتنسيق المنتظم بين SGK وUIGM، كما يجب مشاركة المعلومات الضرورية المتعلقة بتصريح العمل بشكل كامل ودقيق.
- يجب أن تتم الموافقة على تصريح العمل وبدء المكافأة في وقت واحد على نفس المنصة.

التوعية والمعلومات:

- على الرغم من أن شروط وإجراءات طلب تصريح العمل مدرجة بشكل واضح في التشريع ويتم شرحها للمخاطبين من قبل المؤسسة ذات الصلة، UIGM، إلا أنه من الصعب على المؤسسات ذات الصلة مواصلة أنشطتها المعلوماتية بسبب وجود معلومات غير صحيحة/غير كاملة حول العملية في الميدان (من حيث أصحاب العمل وأحياناً الموظفين).
- وينبغي نقل الأنشطة الإعلامية المتعلقة بجميع الشروط، وخاصة تصاريح العمل، للأجانب للعمل في البلاد من خلال أساليب وأدوات مختلفة، وينبغي أن يصبح ذلك منتظماً ومستداماً.
- ويجب نشر التدريب على بناء القدرات والتوعية للممارسين وجعله منهجياً ومستداماً.
- وينبغي توسيع المشاركة النشطة للمؤسسات ذات الاستثمار الأجنبي في لجان واجتماعات غرف الصناعة والتجارة والتجار وتعزيز التدريب والبرامج التي تنظمها الغرفة المهنية. وبفضل هذه البرامج والمنصات التي تجمع أصحاب العمل معاً، سيكون لزيادة التفاعل بين أصحاب الأعمال الأتراك والسوريين أيضاً تأثير إيجابي على عملية التماسك الاجتماعي.
- يجب إجراء دراسات خاصة وشاملة حول تدريس اللغة التركية. هذه الحاجة لا تقتصر على الأطفال والشباب السوريين فحسب، بل أيضاً بشكل خاص على البالغين الذين سيكونون فاعلين في الحياة الاقتصادية وعمليات التكيف الاقتصادي.
- وينبغي القيام بأنشطة الاتصال والتوعية لتوضيح مبدأ المساواة بين الجنسين وسياسات الهجرة للمجتمع بشكل أفضل.
- ومن الضروري أن نرى أن تصور "الأجانب" السائد بين الجمهور في تركيا يقتصر على السوريين والأفغان، ويجب أن تركز أنشطة التوعية على حقيقة أن الأجانب يمكن أن يكون لديهم مؤهلات وأوضاع مختلفة.
- وينبغي التخطيط لاستراتيجية اتصال لمكافحة الخطابات والتصورات الشائعة مثل "الأجانب - وخاصة السوريين والأفغان - يحلون محل القوى العاملة المحلية ويتسببون في أن يصبح السكان المحليون عاطلين عن العمل".

المرفقات:

الملحق 1: جدول خصائص المشاركين في OGG

| OGG | الكود | جنس | عمر | كم سنة قضيت في تركيا؟ | نوع الكمالك | مكان الإقامة في سوريا | كم سنة قضيتها في هذه المدينة؟ | هل هو متزوج/عند الأبناء | وظيفته القديمة في سوريا | كم سنة عملت في تركيا | نوع العمل |
|-----|---------|------|-----|-----------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|------------------|
| 1 | E-34-1 | ذكر | 34 | 12 | الجنسية التركية /إقامة | حلب | 7 | أعزب | طالب | 4 | خدمات عامة |
| | E-28-1 | ذكر | 28 | 10 | حمية مؤقتة | اللاذقية | 10 | متزوج-1س | طالب | 7 | خدمات عامة |
| | E-37-1 | ذكر | 37 | 12 | إقامة | اللاذقية | 12 | أعزب | طالب | 8 | إعلام |
| | E-62-1 | ذكر | 62 | 9 | حمية مؤقتة/ج نسية | حمص | 4 | متزوج-3س | الخدمة المدنية | 6 | بناء |
| | K-1 47 | أنثى | 47 | 10 | إقامة | الشام | 10 | متزوج ج-4 | ربة منزل | 8 | خدمات عامة |
| 2 | K-2 33 | أنثى | 33 | 10 | حمية مؤقتة | حلب | عازي حنطاب | أعزب | طالب | 5 | صالون تجميل |
| | K-2 42 | أنثى | 42 | 12 | حمية مؤقتة/ج نسية | الشام | أنقرة | متزوج-2س | مطعم | 7 | مستحضرات التجميل |
| | E-22 38 | ذكر | 38 | 12 | إقامة/ جنسية | الحسكة | مرسين | متزوج-3س | مطرف سياحة | 9 | إنتاج |
| | E-65-2 | | | | إقامة | اللاذقية | اسطنبول | - | - | 5 | أعمال أخرى |
| | E-2 -44 | ذكر | 44 | 9 | حمية مؤقتة/ جنسية | حلب | عازي حنطاب | - | - | 6 | خياطة |
| 3 | K-35-3 | أنثى | 35 | 12 | حمية مؤقتة/ جنسية | حلب | 3 | أعزب | طالب | 3 | خدمات عامة |
| | E-48-3 | ذكر | 48 | 12 | إقامة/ جنسية | اللاذقية | 12 | متزوج-1س | فني إلكترونيات | 6 | الكهربائيات |
| | E-38-3 | ذكر | 38 | 9 | حمية مؤقتة | حلب | 6 | متزوج-4س | تجاره | 6 | خياطة |
| | E-29-3 | ذكر | 29 | 12 | إقامة | اللاذقية | 12 | متزوج | طالب | 5 | العقارات |
| | E-42-3 | ذكر | 42 | 11 | حمية مؤقتة | الشام | 11 | متزوج-2س | مفروشات | 9 | مفروشات |

OGG: مجموعة مناقشة في موضوع محدد

أثر سياسات التماسك الاجتماعي في تركيا
حول التكامل الاقتصادي
لأصحاب الأعمال ورواد الأعمال السوريين في تركيا

فريق البحث

البروفيسور دكتور السيد مراد أردوغان

تولين حاجي محمد

دكتورة نهال أمين أوغلو

ربيعة جيزم شان أوغلو

فاطمة عبد الرزاق