



مذكرة السياسات 2

أيلول/سبتمبر
2022

حقوق العمل للاجئين والعمال المهاجرين: كيف نجعلها واقعاً ملموساً؟

ملخص

في ضوء أوجه الضعف والهشاشة القانونية والاقتصادية التي يعيش فيها العمال المهاجرون واللاجئون، فإن الفهم الصحيح للإطار القانوني المعمول به والحقوق السارية أمر أساسي لضمان تمتعهم بظروف وظيفية ومعيشية كريمة، فضلاً عن كونه ضرورياً لمشاركتهم النشطة في النمو الاقتصادي والتنمية المجتمعية للمجتمع المضيف، ما يعني التغلب على التهميش والحرمان من الحقوق تالياً.

استناداً إلى مشاورات منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية (أرض) مع لجنة العمال المهاجرين¹، واستناداً إلى الأبحاث والتحليل أيضاً، تقترح هذه المذكرة التوصيات العشر التالية من أجل جعل تمتع اللاجئين والعمال المهاجرين بحقوق العمل واقعاً ملموساً:

- 1) الاستثمار في جمع البيانات النوعية في مجال الحقوق العمالية للعمال المهاجرين واللاجئين.
- 2) استخدام البيانات المصنفة للتمكن من عكس الصعوبات المحددة التي يواجهها العمال المهاجرون واللاجئون في قطاعات العمل المختلفة بشكل أفضل.
- 3) بناء القدرات من خلال فرص التعليم المتنوعة حول «الحقوق والواجبات» للعمال المهاجرين واللاجئين، والمنظمات الشعبية العاملة معهم.
- 4) تعزيز شبكات العمال المهاجرين واللاجئين بوصفها «جسوراً» للتواصل والتبادل الفعالين مع مجتمعاتهم.
- 5) إجراء حملات مناصرة مشتركة مع المنظمات المحلية والدولية لتعزيز الأطر القانونية والسياسات المحلية، وكذلك امتثال مؤسسات الأعمال للمعايير الدولية، بما في ذلك:
(1) إلغاء نظام الكفالة؛ و(2) منع مصادرة جوازات السفر من قبل أصحاب العمل؛ و(3) توحيد الحد الأدنى لأجور العمال الوافدين ومسواتها بأجور القوى العاملة المحلية؛ و(4) الحيلولة دون ترحيل العمال المهاجرين أثناء الإجراءات القضائية.
- 6) بناء شراكات فعالة مع المؤسسات والفئات المهنية المعنية (أي القضاة، والمشرعين، ورجال الأعمال والمسؤولين عن إنفاذ القانون) من أجل التعريف بحقوق العمال المهاجرين واللاجئين والقضايا المتصلة بهم، وتعزيز حمايتهم القانونية والاقتصادية تالياً.
- 7) ممارسة الضغوط في سبيل تقليص رسوم تصاريح العمل للعمال المهاجرين واللاجئين.
- 8) دعم إنشاء أنظمة تفتيش لتحديد انتهاكات حقوق العمل والتصدي لها.
- 9) تأسيس بنية تحتية، مثل دور الإيواء، يُمكنها استقبال ضحايا سوء المعاملة والانتهاكات من أجل ضمان سلامتهم وقدرتهم على الوصول إلى العدالة.
- 10) إشراك وسائل الإعلام التقليدية والاجتماعية في التعريف العادل بالواقع الذي يعيشه اللاجئون والعمال المهاجرون.

1 تضم هذه اللجنة 30 ممثلاً وممثلة عن مجتمعات العمال اللاجئين والمهاجرين في الأردن، وقد تم تشكيلها ودعمها من خلال مشروع «حقنا» الذي تنفذه المنظمة.

مقدمة

- 1- تستند إلى التحديات التي يواجهها العمال المهاجرون واللاجئون في التمتع بحقوقهم العمالية.
- 2- تقدم توصيات عملية لتسهيل تحقيق ظروف لائقة للعمل والمعيشة للفئات الأكثر ضعفاً وتأثراً.
- 3- تعمل بمثابة نبذة للوصول إلى فهم أفضل حول وضع العمال المهاجرين واللاجئين في الأردن فيما يتعلق بحمايتهم (إذ جرت مشاورات مع الأطراف المعنية أدت إلى إصدار مذكرة السياسات هذه)، وأيضاً بوصفها خارطة طريق للشركاء الحاليين والمستقبليين في المنطقة ممن يرغبون في العمل معنا. وتساعد هذه المذكرة على الاستفادة من خبرتنا، وإنجازتنا ودروسنا المستفادة.

يُشكّل رفع الوعي بوضع المهاجرين واللاجئين في المنطقة وإحداث التغيير المنشود جزءاً أساسياً من رسالة منظمة النهضة العربية (أرض) تجاه الفئات الأكثر ضعفاً وتأثراً؛ إذ يُعدّ تقديم المساعدة القانونية للعمال المهاجرين واللاجئين وحمايتهم من الدوافع الرئيسية للمنظمة. وتهدف منظمة النهضة العربية (أرض) إلى توسيع نطاق عملها الذي يجري بشكل أساسي في الأردن إلى أماكن أخرى في المنطقة، وكذلك بناء قدرة المنظمات القانونية في الأماكن التي تفتقر بشدة إلى خدمات المساعدة القانونية لهذه الفئات الأكثر ضعفاً وتأثراً، فضلاً عن تعزيز الشراكات مع نظيراتها من مؤسسات المساعدة القانونية من أجل جعل الوصول إلى الحقوق واقعاً حياً. وفي ضوء ما تقدم، فإن مذكرة السياسات هذه:

السياق: الملامح الرئيسية لسوق العمل العربي للمهاجرين واللاجئين

يستطيعون في كثير من الأحيان تحمل تكاليفها. وعلاوة على ذلك، فإن المخاطرة بفقدان المساعدة الإنسانية من خلال التقدم للحصول على تصريح عمل مؤقت (ومكلف)، غالباً ما تكون مصدر قلق كبير بالنسبة للاجئين الذين ينتهي بهم الأمر بالعمل بصورة غير شرعية.

حقوق عمل أم مخاطر عمل؟ التحديات والقيود التي تواجه العمال المهاجرين واللاجئين

يُقدّم الأردن مثلاً على المشاكل المشتركة في المنطقة، حيث تظل الانتهاكات والاستغلال وظروف العمل الصعبة للعمال المهاجرين واللاجئين أمراً واقعاً ومن شأنها تقويض قدرة العمال المهاجرين على التمتع بحقوقهم والاندماج الكامل في سوق العمل والاقتصاد والمجتمع في البلد. ويزداد الوضع تعقيداً بالنسبة للاجئين الذين يجدون صعوبات في الوصول إلى سوق العمل في معظم البلدان العربية، وحتى في الأردن، يواجه هؤلاء العمال قيوداً وتحديات. لذا، فإن مؤسسات المجتمع المدني ومنظمات حقوق الإنسان ضرورية في هذا السياق من أجل رصد ظروف العمل، والتشديد بالثغرات القائمة في الوصول إلى الحقوق العمالية وحمايتها، وتحديد أسباب غياب آليات مكرّسة لمنع التجاوزات والاستغلال والآثار المترتبة عليها.

ويظلّ نظام الكفالة شاغلاً رئيسياً بالنسبة للعمال المهاجرين؛ إذ يُبلغ العمال المهاجرون في جميع القطاعات عن الانتهاكات والتحديات المرتبطة بهذا النظام كما تشجع على وجه الخصوص بين العاملين في قطاع الخدمة المنزلية، وأولئك العاملين في القطاع الزراعي. وترتبط الشكاوى بشكل عام بما يلي:

- دفع الرواتب: التأخر في دفع الرواتب أو عدم الدفع مقابل ساعات العمل الإضافية هي أمور شائعة جداً في أعمال الزراعة، والعمل في قطاع الخدمة المنزلية. يتم العمل بقوانين الدفع مقابل العمل الإضافي بشكل جيد في أجزاء من القطاع الصناعي، غير أن العمال في قطاع السياحة والقطاعات الأخرى نادراً ما يتقاضون أجوراً مُجزية. ويُبلغ العديد من عمال/عاملات المنازل عن امتناع أرباب العمل عن دفع أجورهم.

- يشكو العمال المهاجرون في جميع القطاعات من الأعمال اليدوية الثقيلة المتوقعة منهم، وهو أمر صعب على العمال الأكبر سناً على وجه الخصوص.

- ساعات العمل الطويلة وغير المتوقعة: يُتوقع من العمال المهاجرين في جميع القطاعات العمل قضاء ساعات عمل طويلة تصل إلى 13 ساعة يومياً فأكثر أحياناً؛ إذ تتجاوز ساعات العمل المنتظم في قطاعي الزراعة والإنشاءات، وكذلك في العمل المنزلي والأمن (أي الحراس الليليون) الحدود الموصى بها دولياً. وكثيراً ما يُبلغ العاملون في المنازل عن عدم استحقاقهم ليوم إجازتهم.

- فقدان الوضع القانوني: يُبلغ العديد من العمال المهاجرين عن فقدانهم لوضعهم القانوني ليصبحوا عمالاً «غير نظاميين» في الأردن نظراً لاستحالة تجديد تصاريح عملهم، وهي نتيجة مباشرة لنظام الكفالة: حيث لا يمكن لصاحب العمل توفير عقد لمدة عام وتسيدي اشتراكات الضمان الاجتماعي اللازمة للحصول على تصريح عمل، الأمر الذي يؤدي إلى خسارة العامل لهذا التصريح إذ يقرر صاحب العمل عدم تجديده أو لهروب العامل من صاحب العمل. وللأسف، لا توجد آليات تسمح للعمال بتغيير الكفلاء أو العمل. هذا وضع خطير على وجه الخصوص يؤثر على العديد من جوانب حياة العمال المهاجرين؛ إذ لا يُمكنهم الحصول على الخدمات الأساسية خوفاً من الاحتجاز و/أو الترحيل بسبب وضعهم غير القانوني، إلا إذا تم تصويب أوضاعهم.

- يقوم أرباب العمل ومكاتب الاستقدام باحتجاز جوازات سفر العديد من عمال/ عاملات المنازل وكذلك العمال الزراعيين. ويستلم بعضهم جوازات سفرهم بعد دفع مبلغ معين من المال لصاحب العمل ومكتب الاستقدام.

- كثيراً ما يُبلغ عمال/عاملات المنازل عن حالات الإيذاء النفسي، والتهديب، والإذلال، والإهانات، والشتائم والظروف المعيشية غير اللائقة، بما في ذلك قلة الطعام. كما أن الحالات التي يشكو فيها العاملون في المنازل من الإيذاء الجسدي والتحرش وأحياناً الاعتصاب ليست بالقليلة. ولا يزال هناك قصور في الإبلاغ عن البعد الحقيقي لهذه الظاهرة بسبب خشية العمال المهاجرين من التعرض لمزيد من الإيذاء أو الانتقام بعد قيامهم بالتشديد بانتهاك يصعب إثباته بأي حال من الأحوال.

يُحدد العدد المرتفع من العمال المهاجرين واللاجئين شكل سوق العمل في العديد من البلدان في المنطقة العربية، من المغرب العربي إلى المشرق ودول الخليج: إذ إن نسبة العمالة الوافدة من السكان العاملين في الدول العربية كبيرة، إذ تصل إلى 37% في السعودية، و50% في الأردن ونحو 90% في قطر، الأمر الذي يتطلب من الإطار القانوني والسياسي الذي يُنظّم العمل أن يأخذ في الحسبان وجود عمال غير مواطنين ضمن القوى العاملة.

اتخذت عدة حكومات في المنطقة بالتعاون مع وكالات كمنظمة العمل الدولية (وأيضاً المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والأونروا) خطوات لتنظيم سوق العمل من خلال إطار معياري يضمن حماية جميع العمال، والوفاء أيضاً بالمعايير الدولية فيما يتعلق بضمان المساواة من حيث معاملة العمال المواطنين وغير المواطنين على حد سواء ووصولهم إلى ظروف العمل اللائق. في الأردن، أصبحت اتفاقيات حقوق الإنسان الدولية التي تهدف إلى ضمان الحقوق ومنع الاستغلال جزءاً من إطار العمل المحلي بحيث توجّه النهج المتبع في حماية العمال المهاجرين واللاجئين فيما يتسق مع النهج المطبق على الأردنيين. يُعد الأردن البلد الوحيد في المنطقة العربية الذي شارك في الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل وغيره من البرامج الدولية التي تهدف إلى تقليص العمالة القسرية وتحسين إدارة هجرة الأيدي العاملة.

رحبت منظمة النهضة العربية (أرض) إلى جانب منظمات أخرى من المجتمع المدني بهذه الجهود في حين استمرت في الدعوة إلى تحسين ظروف المعيشة والعمل للعمال المهاجرين واللاجئين في الأردن. ومع ذلك، فما تزال هنالك فجوات قائمة في ضمان الحماية على مستويي السياسات والتنفيذ. دأبت منظمة النهضة العربية (أرض) لسنوات على الدعوة إلى إستراتيجيات قانونية شاملة من شأنها تسهيل الوصول الآمن والعادل للمهاجرين واللاجئين إلى سوق العمل. وبالرغم من الالتزام المؤسسي بتأمين ظروف عمل أفضل، فإن تمتع العمال المهاجرين واللاجئين بحقوق العمل في الأردن وفي العديد من البلدان الأخرى في المنطقة ما يزال محفوفاً بالمخاطر؛ إذ كثيراً ما يتعرض العمال المهاجرون واللاجئون لسوء المعاملة والاستغلال. ووفقاً للجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، فإن الإبلاغ عن حالات الاتجار بالبشر لا يزال مستمراً. وقد سلطت منظمات حقوق الإنسان الضوء على الأثر السلبي الذي كان لجائحة كوفيد-19 على العمال غير المواطنين بشكل خاص، مع تسجيل العديد من حالات إساءة معاملة العمال، ورفض دفع رواتبهم، وحرمانهم من الحصول على المنافع الأخرى.

تدعم منظمة النهضة العربية (أرض) العمال المهاجرين واللاجئين لإسماع أصواتهم، وهي تبذل جهوداً لتحديد الأسباب الجذرية الرئيسية المؤدية إلى ظروفهم الوظيفية والمعيشية المتردية. ويرتبط أحد الشواغل الرئيسية، وفقاً للعمال غير المواطنين ومقدمي المساعدة القانونية كذلك، بنظام الهجرة وتصاريح العمل الأردني الذي يُنظم إقامة غير الأردنيين في البلاد وقدرتهم على العمل فيها. يقوم هذا النظام على مبدئين رئيسيين: (1) يكون أرباب العمل كفلاء العمال المهاجرين، وبدون هذه الرعاية (الكفالة) لا يُمكن للعمال دخول الأردن علماً بأنه ينبغي على صاحب العمل تحمّل كافة نفقات إصدار تصاريح العمل والإقامة. وتُعرف آلية الرعاية هذه بنظام الكفالة: (2) يجب توظيف العمال بدوام كامل ومن قبل صاحب عمل واحد في كل مرة وعلى أساس أن تكون مدة العمل عاماً واحداً. يخلق هذان العاملان الأساسيان اللذان ينظمان وضع العمال المهاجرين في الأردن تناقضات بين مصالح العمال وأرباب العمل، ويُتيحان المجال للاستغلال والحرمان من الحقوق. أولاً: يعتمد العمال كلياً على أرباب العمل ولا يمكنهم التفاوض على شروط عقدهم نظراً لعلاقات القوة غير المتوازنة التي تحدد ملامح وضعهم في العمل، الأمر الذي يؤثر سلباً على تمتعهم بحقوقهم العمالية. ثانياً: لا يرغب أرباب العمل -لاسيما في الوظائف الموسمية، مثل القطاع الزراعي أو السياحي- في الالتزام بعقود بدوام كامل لمدة عام، الأمر الذي يؤدي في الغالب إلى فقدان العمال المهاجرين لوضعهم القانوني واضطرارهم إلى اللجوء إلى العمل بشكل غير قانوني، مع خطر تعرضهم إلى سوء المعاملة وظروف معيشية متردية.

يواجه اللاجئون غير المقيّدين بوظيفة من خلال نظام الكفالة، لوجودهم الفعلي في البلاد، قيوداً مختلفة لكنها تبعث القلق في النفس على حد سواء فيما يتعلق بالتمتع بالحقوق العمالية: إذ يُطلب إليهم التقدم بطلب للحصول على تصاريح عمل لا

من الخبرة إلى الموارد المشتركة

دأبت منظمة النهضة العربية (أرض) على الدعوة إلى تحسين ظروف العمل والمعيشة للعمال المهاجرين لأكثر من عقد. ويأتي على قائمة أولوياتها، بناء شراكات محلية وإقليمية مع المجتمع المدني ومنظمات حقوق الإنسان للنهوض بإستراتيجيات للتصدي للتحديات التي يواجهها العمال المهاجرون واللاجئون في سبيل الحصول على الحقوق العمالية. توصي منظمة النهضة العربية (أرض) استناداً إلى خبرتها ومشاوراتها مع العمال المهاجرين واللاجئين بما يلي:

1- الاستثمار في جمع البيانات النوعية من خلال البحوث الموجهة في الميدان للتعرف على التحديات التي تواجه العمال المهاجرين واللاجئين من تقديم الدعم والمساعدة اللازمين.

يُعدّ التعاون مع العمال المهاجرين واللاجئين أمراً أساسياً لفهم الواقع وتطوير إستراتيجيات مناسبة لضمان حقوق العمل والحماية الكافية. يُعدّ الاستثمار في البحوث التشاركية ذات المنحى العملي والتي تبني على الشراكات بين الباحثين والجهات المعنية وأفراد المجتمع وتعززها أمراً أساسياً؛ إذ تكون البيانات ذات صلة بالسياقات الواقعية، ويمكن ترجمة النتائج والاستجابات بفعالية أكبر إلى معرفة مجتمعية وإستراتيجيات وسياسات مصممة لدعم المحتاجين.

2- الكشف عن أوجه الضعف المحددة من خلال توفير بيانات مصنّفة تكشف عن العقبات المحددة التي يواجهها العمال المهاجرون واللاجئون في قطاعات العمل المختلفة ووفقاً لوضعهم وظروفهم، مع إيلاء اهتمام خاص لتصنيفهم بحسب الجنس، والسن، والمجموعة العرقية والظروف الصحية.

بناء على النهج التشاركي في إجراء البحوث، يجب أن تعكس نقاشات مجموعات التركيز، والمقابلات وجمع البيانات مستوى التعقيد والتنوع لهذه الفئة، وهذا من شأنه تعزيز أهمية البحث وصلته بالفئات المختلفة التي يتكوّن منها. يُسهّل تصنيف البيانات ذات الصلة بسوق العمل، فهم التحديات والصعوبات التي تواجهها فئات محددة وهو أساسي لتحديد الاستجابات والدعم الموجه لمعظم الفئات الأكثر تأثراً وضعفاً.

3- بناء القدرات من خلال فرص التعليم المتنوعة عبر تقديم جلسات تثقيفية حول حقوق العمال المهاجرين واللاجئين وواجباتهم، بالإضافة إلى المجموعات الداعمة لهم.

يمكن تحقيق هذا من خلال عقد ندوات وورشات عمل دورية حول التشريعات ذات الصلة يكون جمهورها مختلف أفراد المجتمع والمنظمات الشعبية الداعمة لهم، بمساهمة الخبراء، والوسطاء القانونيين ومشاركة الجهات المعنية (من القطاع الخاص مثلاً). ينبغي أن تعمل هذه الجلسات، التي تهدف إلى تعزيز فهم النظام القانوني المحلي، على تضمين العمال واللاجئين وتجاربهم المباشرة في سوق العمل من أجل تسهيل فهم واقع النظام القانوني والتحديات المشتركة التي تواجه الفئات الأكثر ضعفاً وتأثراً.

4- تعزيز شبكات العمال المهاجرين واللاجئين لنشر المعلومات عن الحقوق التي يستحقونها.

من شأن تعزيز شبكات العمال المهاجرين واللاجئين المساعدة في نشر المعلومات عن الحقوق والفرص ذات الصلة بين مجتمعاتهم. كما يُحسّن من قدرة العمال المهاجرين واللاجئين على إيصال أصواتهم للجهات المعنية -سواء في البلد المضيف أو في أوطانهم الأصلية- فضلاً عن ربطهم بالحوار العالمي بشأن المعاهدات وممارسات الأمم المتحدة ذات الصلة (بما فيها الاتفاقات العالمية).

5- إجراء حملات مناصرة مشتركة مع منظمات المجتمع المحلي وكذلك المؤسسات الدولية مثل منظمة العمل الدولية لضمان امتثال الإطار التشريعي الوطني ومدونة قواعد سلوك الأعمال للمعايير الدولية، فضلاً عن ضمان تنفيذها الفعال.

بذل جهود منسّقة مع الجهات الفاعلة المؤسسية والمنظمات غير الحكومية، وكذلك مع المؤسسات الدولية لصياغة وتنفيذ السياسات والإطار التشريعي الذي يضمن حماية العمال المهاجرين واللاجئين ويكفل تمتعهم بحقوقهم. ومن بين الإجراءات القانونية الأكثر إلحاحاً التي ينبغي اتخاذها لضمان حقوق العمال المهاجرين واللاجئين ما يلي:

- تعديل نظام الكفالة والتوسع في نظام العمل المرن؛
- وضع آليات رقابة لمنع احتجاز جوازات سفر العمال؛
- توحيد الحد الأدنى للأجور للعمال الأردنيين وغير الأردنيين؛
- منع ترحيل العمال المهاجرين أثناء الإجراءات القضائية.

6- بناء شراكات فعالة مع المؤسسات والفئات المهنية المعنية من أجل تهيئة وتدريب، على سبيل المثال، المشرعين، والقضاة، والعاملين في السلك القضائي ورجال الأعمال والمسؤولين عن إنفاذ القانون على مسائل الوضع القانوني وحقوق العمال المهاجرين واللاجئين.

ينبغي تنظيم برامج تدريبية متخصصة للقضاة والمشرعين، وكذلك المحامين والعاملين في السلك القضائي والمسؤولين عن إنفاذ القانون على مجموعة القوانين المطبقة على العمال المهاجرين واللاجئين، لضمان تمتعهم بحقوقهم العمالية والقانونية.

7- حشد جهود المناصرة في سبيل تخفيض رسوم تصاريح العمل للعمال المهاجرين واللاجئين.

سيعمل هذا على تشجيع اللاجئين والعمال المهاجرين على التقدم بطلب الحصول على تصاريح عمل بدلاً من العمل بصورة غير قانونية، ما يُقلل أيضاً من حالات استغلالهم في السوق غير الرسمية. وسيتمثل الأثر الإيجابي في ارتفاع القوى العاملة في الاقتصاد. ولا يمكن لهذا أن يحصل سوى في بيئة تُقدّر وجود غير المواطنين وتعتبرهم، كما تشير الأبحاث الاقتصادية، مورداً قيماً لا تهديداً.

8- دعم الهيئات المؤسسية في إنشاء نظام تفتيش قادر على تحديد التجاوزات والانتهاكات المرتكبة فيما يتعلق بالحقوق العمالية.

يجب أن تتعاون منظمات المجتمع المدني مع الجهات الفاعلة الحكومية والشركات لتدريب المفتشين لإيجاد الآليات المناسبة للمتابعة المنتظمة لأوضاع العمال وضمان تطبيق قوانين وسياسات الحماية، إن وجدت، دون تمييز أو تحريف.

9- تأسيس بنية تحتية لتسهيل حماية حقوق العمال المهاجرين وتمتعهم بها.

ينبغي إنشاء دور إيواء مناسبة لاستقبال ضحايا سوء المعاملة والاتجار بالبشر وغيرها من أشكال الانتهاك والاستغلال من أجل ضمان سلامة العمال المهاجرين واللاجئين وقدرتهم على الوصول إلى العدالة.

10- إشراك وسائل الإعلام التقليدية والاجتماعية في التعريف العادل بالواقع الذي يعيشه اللاجئون والعمال المهاجرون.

يمكن تنفيذ هذا من خلال إطلاع الإعلاميين على محنة اللاجئين والعمال المهاجرين من أجل ضمان النشر الصحيح للمعلومات والتعاون في تصميم البرامج والمساحات الإعلامية التي تُمكن العمال المهاجرين واللاجئين من مشاركة قصصهم وإسماع أصواتهم.

مشروع حقنا - المرحلة الثانية

في سياق مبادرة «حقنا» المشتركة، تعمل منظمة النهضة للديمقراطية والتنمية (أرض) بالتعاون مع مؤسسة هينرش بُل - فلسطين والأردن على تعزيز الوسائل التي تضمن احترام حقوق العمال المهاجرين واللاجئين ورفع الوعي بسبل تعزيز ظروفهم المعيشية من أجل تعزيز التماسك والسلم المجتمعي.

إخلاء مسؤولية

تم إنتاج مذكرة السياسات هذه بدعم من مؤسسة هينرش بُل - فلسطين والأردن. الآراء الواردة هنا هي آراء المؤلفين/ات، ولا تعبر بالضرورة عن رأي مؤسسة هينرش بُل.

