

ملخص النظرة العامة على خيارات سياسة الهجرة الخاصة بالدولة والتي تم تجهيزها من خلال مكتب المراجعة الوطني في

استونيا

يمكن أن يتم دعم احتياجات اقتصاد استونيا من خلال الجمع بين عمليات الإصلاح القومية وبين سياسة الهجرة
المسوّغة

تالين، السابع عشر من يونيو 2015 - قام مكتب المراجعة الوطني بتجهيز نظرة عامة على خيارات سياسة الهجرة المتاحة أمام استونيا، والتي تشير إلى أن الدولة يمكنها استخدام عمليات الإصلاح الوظيفي وغير ذلك من عمليات الإصلاح القومية بالإضافة إلى الهجرة بشكل يتسم بالحكمة والعقلانية وبنسب مناسبة كمعامل دفع لتحفيز تحسين التطلعات المتعلقة بالتنمية الاقتصادية الخاصة بالدولة. والهدف من ذلك هو الحصول على عدد كافٍ من الموارد البشرية ممن يمتلكون المهارات والمعارف اللازمة لتحقيق التنمية الاقتصادية في دولتنا. إذا رغبت استونيا في تحقيق النجاح في المنافسات الدولية الرامية إلى جذب الموارد البشرية التي تمتلك القدرة على توفير الدخل، يجب أن تضمن لتلك الموارد البشرية بيئة عمل ومعيشة مناسبة تنطلق من نظرة شمولية للعالم.

ووفقاً للتوقعات، فإن عدد الأشخاص في سن العمل بين 20 و64 عاماً في استونيا سوف ينخفض بحوالي 50 ألف نسمة خلال السنوات الخمسة القادمة، أي بحلول عام 2020، وبحوالي 165 ألف نسمة بحلول عام 2040. وفي نفس الوقت، فإن عدد الأشخاص من سن 65 عاماً وأكثر سوف يتزايد بحوالي 24 ألف نسمة بحلول عام 2020 وبأكثر من 88 ألف نسمة بحلول عام 2040.

حيث إنه يجب أن يعتني شخص ما بنظام المعاشات والتأمين الصحي الخاص بنا وكذلك بدولتنا وبمجتمعا ككل، يجب علينا جميعاً أن نقدر كيف نتمكن من إنشاء الدخل الذي يمكن استخدامه للوفاء بمتطلبات المجتمع من أجل الحفاظ على مستوى المعيشة المرتفع وضمان تحقيق التنمية الاقتصادية لاستونيا. إن تنفيذ الإصلاحات سوف يساعد على دفع حصة أكبر من الجزء غير النشط من السكان إلى سوق العمل وزيادة الإنتاجية، إلا أن بدء الإصلاحات في القريب العاجل في المستقبل سوف يؤدي إلى تحقيق نتائج في المستقبل البعيد، كما أن تأثيرات تلك الإصلاحات قد لا تكون كافية. وهذا يعني أنه على الرغم من أن جزءاً لا يستهان به من حاجة الدولة لقوة العمل يمكن أن تتم تغطيته من داخل استونيا، من غير المحتمل أن توفر الموارد المحلية قوة العمل الكاملة اللازمة لتطوير اقتصاد استونيا.

هناك وسيلة أخرى لزيادة دخل الدولة والمجتمع بالإضافة إلى الإصلاحات الداخلية تتمثل في استخدام المهارات والمعارف التي يمكن أن يتيحها الأشخاص الذين يأتون من أجل العمل والحياة في استونيا من الدول الأخرى في العالم بشكل يتسم بالذكاء. وتشير النظرة العامة التي يوفرها مكتب المراجعة الوطني إلى أن استونيا تحتاج إلى منهجية أكثر نشاطاً ونجاحاً في هذا المجال.

أغلبية المهاجرين من خارج الاتحاد الأوروبي يأتون إلى استونيا في نطاق العائلات والتنقل من أجل التعليم. وفقاً لسجل السكان في استونيا ومجلس الشرطة وحرس الحدود، هاجر 39 ألف نسمة إلى استونيا في الفترة بين 2005 و2013، 14 ألف نسمة منهم كانوا في الغالب من المواطنين الاستونيين الذين عادوا إلى ديارهم مرة أخرى، في حين أن حوالي 25 ألف نسمة منهم كانوا من الأجانب. وقد تزايدت حصة المهاجرين العائدين ومواطني الاتحاد الأوروبي في السنوات الأخيرة، كما قلت حصة المهاجرين من الدول الأخرى على التوالي.

وأغلب الأشخاص الذين يهاجرون إلى استونيا يكونون من الشباب. ففي عام 2013، كانت نسبة 65% تقريباً من المهاجرين أصغر من 35 عاماً، وحوالي 45% من كل المهاجرين كانوا يقعون في المرحلة العمرية بين عشرين عاماً إلى 34 عاماً. وقد بقى متوسط عمر المهاجرين بين حوالي 30 إلى 31 عاماً في الفترة بين 2005 إلى 2013. في حين أن الأسباب التي تدعو المهاجرين من الاتحاد الأوروبي إلى اختيار الانتقال على استونيا غير معروفة، ونصف المهاجرين من الدول الأخرى أتوا إلى هنا في نطاق الهجرة العائلية، بينما أتى ثلث المهاجرين إلى هنا من أجل العمل، بينما أتى سدس المهاجرين إلى هنا لأغراض الدراسة.

وهذا يعني أن أغلبية المهاجرين من المهاجرين لأغراض عائلية أو دراسية، ولا يدخلون إلى سوق العمل. وتأتي أغلبية المهاجرين إلى استونيا لأغراض الهجرة العائلية، أي من أجل الانضمام إلى أفراد عائلاتهم الذين يعيشون في استونيا. و33% من المهاجرين لأغراض عائلية في عمر العمل يعملون بشكل منتظم.

ولتضمين المهاجرين لأغراض عائلية ليكونوا مهاجرين لم يتم اختبارهم على أساس مهارتهم، فإن الهدف الرئيسي هو توفير القدرة على الوصول إلى الوظائف التي تتطلب مستوى متوسط من المهارات والتي لا تحتاج إلى مؤهلات (أكاديمية) عالية، ولكنها تحتاج إلى الخبرة والتعليم المهني. وحيث إن استونيا تحتاج إلى العمال المؤهلين تأهيلاً عالياً بالإضافة إلى الأشخاص من أصحاب المهارات الأقل تطوراً، يمكن النظر إلى المهاجرين الذين لا يعملون على أنهم موارد غير مستغلة. رغم أن العثور على العمل يمثل شرطاً مسبقاً من بين أهم الشروط المسبقة للهجرة، إلا أن الدولة لم تقم بإعطاء أي اهتمام خاص إلى توظيف المهاجرين لأغراض عائلية، رغم أن تطوير برنامج منفصل لهم يمكن أن يكون مفيداً. وفي الوقت الحالي، يتاح للمهاجرين لأغراض عائلية القدرة على الوصول على نفس خدمات سوق العمل المتاحة لباقي السكان. وفي نفس الوقت، فقد تزايد عدد الطلاب الأجانب الذين يأتون للدراسة في استونيا، ويبقى خمسه للعمل في استونيا بصفة دائمة (عملوا في استونيا أكثر من ضعف الفترة الزمنية خلال 18 شهراً من إتمام دراستهم). العدد الأكبر من الأشخاص الذين بدءوا العمل في استونيا هم مواطنون من الدول المجاورة لهم خلفيات ثقافية مشابهة (لاتفيا وليتوانيا). إن وضعية الطلاب من الدول الأخرى في سوق العمل أسوأ بعدة طرق من وضعية طلاب الاتحاد الأوروبي (فعدد أقل منهم يعثرون على وظائف، ويعملون لفترات زمنية أقصر، كما يجنون دخولاً أقل).

رغم بذل قدر كبير من العمل من أجل جذب الطلاب الأجانب إلى استونيا وقد تزايد عددهم بشكل ملحوظ، من الضروري التفكير بشكل نظامي حول طرق تشجيع الطلاب أصحاب المهارات والمعارف التي تحتاج إليها استونيا للدخول إلى سوق العمل بها. ويمكن أن يتم توفير المزيد من فرص التدريب لهم أثناء دراستهم للسماح لهم بالتعرف على المزيد حول سوق العمل في استونيا وتوفير خبرة التعامل مع الأجانب لأصحاب العمل المحليين. كما يمكن أن يكون الطالب الأجنبي كذلك مفيداً لاستونيا بعد التخرج ومغادرة استونيا في حالة الحفاظ على الروابط التي قاموا بخلقها وتطويرها بشكل أكبر.

إن المهاجرين المعاصرين لا يمثلون عبئاً على النظام الاجتماعي الاستوني، أي لا توجد لدينا سياحة فوائد. غالباً ما يتم النظر إلى الاستخدام المفرط لامتيازات الاجتماعية على أنه تهديد يقترن بالهجرة، إلا أن تلك الحالة لا تسري على استونيا. في المتوسط، يتلقى المهاجرون امتيازات أقل من الأشخاص المحليين.

على سبيل المثال، تم دفع امتياز الإعاشة إلى 2.7% من سكن استونيا في عام 2013، بينما تم دفع نفس الامتياز إلى 1.5% فقط من المهاجرين. وكانت حصة الأجانب المسجلين على أنهم عاطلين والذين تلقوا امتيازات البطالة (امتياز تأمين البطالة أو امتياز البطالة) أقل بكثير من حصة الشعب الاستوني. وقد تلقى عدد أكبر قليلاً من ثلث الأجانب المسجلين على أنهم عاطلين من 2010 إلى 2013 امتيازات البطالة. تلقى تقريباً النصف من كل الأشخاص المسجلين على أنهم

عاطلين في استونيا امتيازات البطالة في نفس الفترة. وتتعلق أغلبية الامتيازات الاجتماعية المدفوعة إلى المهاجرين (بنسبة 77%) بالأطفال والأسرة، وليس بمشكلات تتعلق بالتأقلم.

كما أن بيانات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) تؤكد كذلك نتائج تحليل مكتب المراجعة القومية حول استخدام الامتيازات الاجتماعية وامتيازات البطالة مقارنة بالسكان المحليين. وقد توصلت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى أن الأشخاص من أصل أجنبي يميلون إلى تلقي دعمًا اجتماعيًا أقل من السكان المحليين في استونيا. وكان متوسط منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في مقارنة المؤشرات 2.0، إلا أن نفس المؤشر في استونيا كان 0.2، أي أصغر بمقدار يتجاوز المرتين.

يمكن أن تفضل الدولة ورود عمال ممن يمتلكون معارف ومهارات عالية المستوى إلى استونيا، إلا أن عدد قليل للغاية منهم قد أتوا إلى هنا بسبب التنظيم الحالي للهجرة. الهدف الذي وضعتة الدولة لنفسها في السنوات الأخيرة كان يتمثل في هجرة أفضل المتخصصين، إلا أن الأشخاص الذين وصلوا إلى استونيا من الدول الأخرى في نطاق الانتقال من أجل العمل من 2005 إلى 2013 كانوا في الغالب من العمال المهرة. وعلى وجه التقريب، يبدأ ثلث المهاجرين لأغراض العمل عملهم في المناطق التي تحتاج إلى مؤهلات عالية في استونيا. كما تم تأكيد حقيقة أن المهاجرين من أجل أغراض العمل يدخلون في الغالب مناطق النشاط التي تتطلب مستويات أقل من المهارات، حيث تكون الأجور كذلك أقل، من خلال البيانات المرتبطة بالأجور. ووفقاً لمعيار الراتب الساري منذ 2013، فإن أفضل المتخصصين الذين يأتون إلى استونيا لأغراض العمل يجب أن يحصلوا على رواتب تساوي على الأقل ضعف متوسط الأجور في استونيا. وقد أشار التحليل الذي أجراه مكتب المراجعة القومي إلى أن 16% من المهاجرين لأغراض العمل ربحوا على الأقل ذلك القدر منذ 2005 إلى 2013. وهذا يعني أن أغلبية المهاجرين لأغراض العمل لا يأتون إلى هنا لشغل الوظائف التي تكون رواتبها ضخمة والتي تتطلب مستوى مرتفع من المعرفة والمهارات.

إذا كانت الدولة ترغب في أن يكون المهاجرون لأغراض العمل الذين يصلون إليها متخصصين من أفضل المستويات، يجب أن تقرر المعايير المستخدمة على الصعيد الدولي والتي تعزز الهجرة لأغراض العمل والتي يمكن أن يتم تطبيقها في استونيا وكيفية جذب الأشخاص ممن يمتلكون المهارات المطلوبة بشكل ضروري لاستونيا وكيفية ضمان تأقلمهم مع الأوضاع بها.

ويجب أن يتم إنشاء نظام لتحليل احتياجات سوق العمل من أجل تقييم المهارات المفقودة من سوق العمل وعدد الأشخاص المطلوبين ممن يمتلكون مثل هذه المهارات. ومع وضع السرعة التي تتغير بها البيئة الاقتصادية والمجتمع، فإن الحاجة إلى المتخصصين يمكن أن تكون بشكل رئيسي عبارة عن توقعات على المدى القصير، أو في بعض الحالات، على المدى المتوسط. يجري تطوير معيار تنسيق لمراقبة وتوقع الحاجة إلى القوة العاملة ولتطوير المهارات تحت قيادة وزارة التعليم والأبحاث، إلا أنه من المتوقع أن يتم إطلاقه في الفترة بين 2014 إلى 2020، ولهذا السبب، لا يمكن توقع أي نتائج في العاملين المقبلين.

تشير الممارسة الحالية إلى عدم توافر القدرة لدى المجتمع الاستوني والدولة الاستونية على تلقي المهاجرين وأقلمتهم مع المجتمع ودمجهم فيه. تسبب محدودية القدرة على الوصول إلى المعلومات والخدمات العامة باللغات الأجنبية صعوبات للمهاجرين، ونفس النتيجة تنجم عن عدم كفاية الاستعدادات الحضانات والمدارس، بالإضافة إلى مواقف المجتمع وأصحاب العمل تجاه الأشخاص من ذوي الأصول الأجنبية. وهذه العوامل تجعل استونيا أقل جاذبية للعمال المؤهلين.

وأغلبية مدارس وحضانات التعليم العام غير مجهزة بالشكل الكافي للتعامل مع أطفال المهاجرين الجدد. وقد تعرض الآباء لممانعة وعدم رغبة المدارس في قبول التلاميذ من الدول الأجنبية. وقد تلقى 10 إلى 15% من أطفال الأشخاص الذين شاركوا في استطلاع الرأي المتعلق بالأداء والفرص التعليمية لتلاميذ المهاجرين الجدد من خارج الاتحاد الأوروبي إجراءات دعم متنوعة (على سبيل المثال، فصول التجهيز والمعلم المساعد والشخص الداعم ومواد الدراسة الخاصة ومساعدة الأشخاص في الدراسات). ومع ذلك، يؤكد التلاميذ والمعلمين معاً أن أربعة أخماس المهاجرين الجدد يحتاجون إلى دعم إضافي في دراستهم.

كما تم كذلك إبراز الدور السلبي أو غير الموجود للسلطات المحلية فيما يتعلق بتوفير الخدمات إلى الأجانب. والعقبة الرئيسية تتمثل في نقص المعلومات المتاحة حول الخدمات باللغة الإنجليزية. كما أن السلطات المحلية هي الأخرى تتعاون بقدر ضئيل للغاية مع المؤسسات الأخرى (الجامعات والمقاولين وسلطات الدولة وما إلى ذلك). وفي سياق استونيا، فإن الوصول إلى المعلومات وجهات الاتصال الموضوعية والحديثة وذات الصلة يعد أمراً بالغ الأهمية، حيث إن أغلب نصف السكان الناطقين باللغة الروسية من الشعب الاستوني يحصرون أنفسهم في مجال معلومات باللغة الروسية. وفي نفس الوقت، فإن عدد كبير من المهاجرين الجدد يتحدثون اللغة الروسية، وهذا يعني أن عدم إتاحة القدرة على الوصول بشكل جيد إلى المعلومات يمكن أن يؤدي إلى ضعف الاتصال والتواصل مع الدولة. وهذا، بدوره، يجعل احتمالية نجاح التأقلم والتكامل أقل.

وقد قامت الدولة بعمل موقع مدخلي للمعلومات للمهاجرين في الربيع الماضي، إلا أنه ما زال في أولى مراحلها. كما توجد كذلك خطط لوضع برنامج للتأقلم في عام 2015، إلا أنه لا يزال من غير المعروف كيف يمكن تطبيق هذه الإجراءات على أرض الواقع والنتائج التي يمكن أن يتم الحصول عليها منها.

عندما يتم تطوير برنامج التأقلم، يجب أن نضع في الاعتبار أنه يجب أن يكون عملياً قدر الإمكان لكل المهاجرين. وبالتالي، فإنه من الضروري مراقبة الكيفية التي يجب التعامل بها مع الأشخاص الذين يصلون إلى هنا فيما يتعلق بأنواع الهجرة المختلفة: المهاجرون لأغراض العمل من ذوي المؤهلات العالية والأقل، والمهاجرون من الطلاب، والمهاجرون من العائلة، بما في ذلك أزواج / زوجات المهاجرين لأغراض العمل. وهناك أمر آخر يجب أن يتم وضعه في الاعتبار، ألا وهو استخدام البرنامج لضمان وجود أفضل مستويات التواصل فعالية مع المجتمع، بحيث لا يبقى التكامل مسألة نظرية فقط، ولكن يغطي كذلك الجانب العملي (على سبيل المثال كيفية خلق جهات اتصال مع الشبكات المحلية أو مع سوق العمل).

تم إجراء استطلاع للرأي أجراه صندوق تأمين البطالة في عام 2011 لتأكيد مدى اهتمام أصحاب العمل بالقوة العاملة الأجنبية. وقد أشارت النتائج إلى أن 6% من الشركات قد استخدمت عمالة أجنبية مع حلول الوقت الذي تم فيه إجراء استطلاع الرأي. وقد أشارت النتائج كذلك إلى أن 12% من الشركات كانت مهتمة بتعيين العمالة الأجنبية في المستقبل. وهذا يعني أن حصة الشركات الاستونية التي تفكر في استخدام العمالة الأجنبية صغيرة إلى حد ما. وقد اشتملت أسباب عدم اهتمام الشركات بتلك العمالة والتي ذكرتها الشركات عدم الحاجة إلى العمالة الأجنبية والفروق الثقافية (بما في ذلك حاجز اللغة والموقف تجاه العمل) وتوقعات الأجانب بالحصول على رواتب مرتفعة وضعف استعداد المجتمع لجلب العمال الأجانب ونقص المعلومات حول كيفية تعيين الأجانب.

كما أن التوجه العام للمجتمع تجاه المهاجرين غالباً ما يقرر مدى استعداد أصحاب العمل بتعيين العمالة الأجنبية ومدى اهتمامه بها. مقارنة بالدول الأخرى، فإن التوجهات السائدة بين الشعب الاستوني سلبية إلى حد كبير.

ويأتي مؤشر التحمل لمجموعات الأقليات لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) في أقل مستوياته بالنسبة لاستونيا؛ والمتوسط لهذا المؤشر في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) هو 60%، إلا أن هذا المؤشر

في استونيا كان 27% فقط. وتتعرض القدرة المنخفضة بصفة عامة على التحمل لدى الشعب الاستوني كذلك على ضعف القدرة على تحمل المهاجرين: فقد أشارت نتائج استطلاع الرأي الاجتماعي الأوروبي إلى أن الشعب الاستوني أقل قدرة على تحمل المهاجرين (24%) من الشعب الأوروبي في المتوسط (38%). كما أن مستوى التحمل في استونيا كان أقل من ثلاث دول (سلوفينيا وليتوانيا واليونان)، في حين أنه في فنلندا، 67% من الشعب يتميزون بموقف يتسم بالقدرة على التحمل.

إن موقف المجتمع يمكن أن يدعم أو يعيق تأقلم المهاجرين، ولهذا السبب، يجب اتخاذ خطوات إضافية لتعزيز المساواة في المعاملة والقدرة على التحمل. ويأتي القدر الأكبر من المشكلات في مجال العمل، إلا أنه توجد كذلك مساحة كبيرة للتنمية في إطار التغطية الإعلامية وكذلك في إطار الوعي والمهارات التي يمتلكها المسؤولون والعاملون في مجالات التعليم والشباب للتعامل مع هذا الأمر.

يميل الأشخاص الذين يهاجرون من استونيا إلى أن يكونوا من الشباب أو من أصحاب الدخول المنخفضة أو ممن لا تكون لديهم وظائف دائمة. ولا توجد هجرة مكثفة بين الأشخاص من أصحاب التعليم العالي. وفقاً للسجل السكاني، هاجر حوالي 60 ألف نسمة من استونيا في الفترة بين 2005 و 2013، وهو ما يمثل زيادة بمقدار حوالي 21 ألف نسمة عن هاجروا إلى الدولة. ويجب أن يتم وضع ضعف جودة البيانات ونقص البيانات المتعلقة بهجرة الكثير من الأشخاص من الدولة في الاعتبار عندما تتم دراسة الهجرة من الدولة.

أشار تحليل البيانات إلى أن النسبة الأكبر بين المهاجرين تكون من الشباب والأشخاص في عمر العمل. على سبيل المثال، شكّل الأشخاص من عمر ما بعد سن التقاعد 2 إلى 3% من المهاجرين من الدولة في عام 2013؛ أما النسبة الباقية فكانت من الأشخاص من عمر العمل أو من الأطفال. ويظهر الأشخاص من عمر 20 إلى 39 عاماً بوضوح كونهم أصحاب مستوى مرتفع من الهجرة من الدولة عندما تتم مقارنة المهاجرين مع التقسيم العمري للسكان بصفة عامة. ويشير التحليل الذي أجراه مكتب المراجعة الوطني إلى أن ثلاثة أرباع المهاجرين من الدولة كانوا يحصلون على دخل غير منتظم من العمل خلال عام قبل الهجرة من الدولة. وأولئك الذين كانوا يحصلون على دخل كانوا يحصلون على دخول أقل بكثير من المتوسط في استونيا. على سبيل المثال، فإن متوسط إجمالي الدخل في استونيا في عام 2013 وفقاً لمجلس الضرائب والجمارك كان 730 يورو، إلا أن نفس المؤشر بين المهاجرين من الدولة كان 453 يورو فقط. كما كان معدل البطالة أعلى كذلك بين المهاجرين من الدولة عن المتوسط في استونيا. فنسبة 11% من المهاجرين من الدولة حصلوا على تعليم عالي.

في حين أن ميزان الهجرة لأغلب الدول الأوروبية يكون إيجابياً، أي يكون المهاجرين إلى الدولة أكبر من المهاجرين منها، إلا أن الوضع في استونيا مختلف، فقد كان هذا الميزان سلبياً طوال السنوات - فاستونيا حافظت على حالتها كدولة يخرج منها المهاجرين. وتشير بيانات مركز الإحصاءات في استونيا إلى وجود تغيير في توجه ميزان الهجرة في الفترات الأخيرة، أي الفارق بين نوعيات المهاجرين من الدولة وأن سن المهاجرين إلى الدولة أصبحت أصغر. في حين أن 2639 شخصاً هاجروا إلى استونيا في حين هاجر منها 6321 في عام 2012، أي أن ميزان الهجرة كان -3682، كانت الأرقام في عام 2014 تشير إلى قدوم 3904 مهاجر وخروج 4637 مهاجرًا، حيث كان ميزان الهجرة -733. لقد كانت الهجرة من الدولة في عام 2014 أقل بنسبة حوالي 30% عن الأعوام الثلاثة السابقة.

لا تمتلك الدولة مقاليد فعالة للحد من الهجرة منها، كما أن مبدأ حرية حركة الأشخاص هو أحد مبادئ الحريات الرئيسية في الاتحاد الأوروبي. وهذا يعني أن الحد من الهجرة من الدولة يتطلب التعامل مع الأسباب التي تؤدي إليه. فالهجرة من الدولة في الغالب تتعلق بالبحث عن مستوى معيشي أفضل وظروف عمل أفضل وفرص توظيف أفضل خارج استونيا. يتطلب

تقليل تأثير هذه العوامل تنمية ضخمة للاقتصاد والمجتمع في استونيا، بالإضافة إلى توسيع نطاق التقارب مع الدول الأعضاء الأخرى في الاتحاد الأوروبي. وبالتالي، من الضروري التركيز على الإصلاحات العامة الداخلية التي تحسن من مستوى المعيشة.

من الضروري كذلك تحديد كيفية زيادة الهجرة العائدة إلى الدولة وتسهيل الأمور على المهاجرين العائدين للتأقلم مع الحياة في استونيا. كما يمكن أن تقوم الدولة كذلك بتطوير سياسة للشئات للاستمرار في التواصل مع المهاجرين منها ولتعزيز العلاقات الاقتصادية والتجارية للدولة من خلال مساعدتهم إذا لزم الأمر.

الخلفية

قام مكتب المراجعة الوطني بتجهيز نظرة عامة حول مساهمة سياسة الهجرة الحالية في استونيا في البحث عن العمالة الضرورية من وجهة نظر اقتصادية ومن وجهة نظر العمالة، من أجل التأكيد على الحاجة إلى اتخاذ القرارات، مع إعطاء ملخص للخيارات المحتملة للقائمين على اتخاذ القرارات.

لم تتم مناقشة سياسة اللجوء وموضوع الهجرة غير المشروعة في النظرة العامة.

توماس ماتسون

رئيس إدارة الاتصالات، مكتب المراجعة الوطني

+372 640 0777

+372 513 4900

toomas.mattson@riigikontroll.ee

press@riigikontroll.ee

www.riigikontroll.ee