

Izkušnje arabske manjšine pri vključevanju na trg dela v Sloveniji

Kristjan Černič, Sanja Karas in Katarina Slevce

V času vse večje globalizacije smo deležni sprememb v družbi, politiki in ekonomskem sistemu. Možnost širšega trgovanja, ekonomski in osebni napredek, politično preganjanje in vojno stanje so pogosti razlogi za migracije ljudstev. Države so tako lahko izvor migracij, prehodne točke ali končno mesto priselitve, običajno celo vse troje hkrati. V Sloveniji trenutno ni velikega števila raziskav, ki bi se osredotočale na arabske priseljence in njihovo delovanje ter njihov vpliv na slovenski trg dela. Odločili smo se, da sami raziščemo, kakšne so izkušnje arabske manjšine pri zaposlovanju v Sloveniji. Intervjuvali smo 10 arabskih priseljenec in ugotovili, da večinoma nimajo večjih težav pri zaposlovanju, saj do zaposlitve običajno pridejo preko lastnega mreženja in sodelovanja. Lažjemu mreženju, ohranjanju kulturnih navad in grajenju socialnega kapitala je namenjen tudi Arabski klub s sedežem v Ljubljani. Večjih težav so arabske manjšine deležne zunaj delovnega okolja, kjer so pogosto žrtve predsodkov, zavračanja in stereotipnih prepričanj.

Uvod

Arabci so etnična skupina, naseljena v arabskem svetu. Primarno ti posamezniki živijo v arabskih državah v zahodni Aziji, v severni in severovzhodni Afriki ter na zahodnih otokih Indijskega oceana. Naseljujejo 22 držav znotraj t. i. Arabske lige (tj. politična zveza arabskih držav): Alžirija, Bahrajn, Komori, Džibuti, Egipt, Irak, Jordan, Kuvajt, Libanon, Libija, Mavretanija, Maroko, Oman, Palestina, Katar, Savdska Arabija,

Somalija, Sudan, Sirija, Tunizija, Združeni arabski emirati, Jemen (Frischkopf, 2010). Povezujejo jih etnične, lingvistične, kulturne, zgodovinske, nacionalne, geografske in politične vezi. Arabci imajo lastne običaje in navade, jezik (arabščina), arhitekturo, literaturo, glasbo, umetnost, ples, družbo, šport, mitologijo ipd. Dandanes večina Arabcev pripada muslimanski veroizpovedi, najdemo pa tudi nekaj krščanskih manjšin. Skupno število Arabcev je ocenjeno na 450 milijonov, zaradi česar so označeni kot druga največja etnična skupina (Nydell, 2012).

Posamezniki arabskega porekla iz političnih in ekonomskih razlogov migrirajo v druge države (Bommes, Fassmann in Sievers, 2014; Lamberger, 2009a; Pušič, 2009). Eden izmed razlogov za migriranje je pomanjkanje regionalnih vodnih virov in zapleti z rabo razpoložljivih virov, kar vnaša vrsto konfrontacij v geopolitični kontekst in posledično priložnosti za odprte konflikte (Semmoud, 2010, v Zupančič, 2012). Drugo plat predstavljajo korenite socialne spremembe znotraj arabskih družb, kot so nagla rast števila prebivalstva, urbanizacija in večanje gostote prebivalstva v mestih, spreminjanje tradicionalno kmečko-obrtniške družbe v industrijsko in storitveno ter večji stik z zahodno civilizacijo. Arabske družbe so postale tudi vse bolj gospodarsko ranljive, saj se je ob povečanem številu prebivalstva državna usmeritev na uradništvo, naftno industrijo, kmetijstvo in turizem soočala z brezposelnostjo vse bolj izobražene mladine (Zupančič, 2012).

V letu 2014 je okoli 11 milijonov ljudi migriralo zaradi konfliktov v Iraku, Siriji in Afganistanu, z namenom, da bi se izognili nasilju (Boehler in Pecanha, 2015, v: Young, 2015). V istem letu je za politični azil v 44 evropskih državah zaprosilo kar 149.600 Sircev, kar je trikrat več kot prejšnje leto (Ostrand, 2015). Tako je nastala zmeda med ločevanjem ekonomskih migrantov in tako imenovanimi 'begunci' oziroma iskalci političnega azila.

Glavna razlika med ekonomskimi migranti in iskalci političnega azila je, da prvi iščejo politični azil z namenom ekonomskega napredka in drugih osebnih razlogov za izboljšanje lastnega življenja, drugi pa zato, da se izognejo političnemu preganjanju in okoliščinam, ki ogrožajo njihovo življenje (Adelson, 2004).

Najbolj priljubljena destinacija za arabske priseljence prve generacije, torej okoli leta 2000, je bila Evropa. Tja se je preselilo kar 59 % vseh arabskih priseljencev oziroma 4.897.462 od 8.347.869 posameznikov (Fargues, 2006). Sledijo ji arabske naftne države, predvsem države ob Perzijskem zalivu in Libija, šele tretja in mnogo manj pogosta izbira je Severna Amerika.

Potrebno je upoštevati dejstvo, da je ta statistika merjena le v petih državah – Alžiriji, Egiptu, Libanonu, Maroku in Tuniziji –, saj le nekatere arabske države objavljajo svojo statistiko o izseljencih arabskega porekla. Najbolj pogosta država priseljevanja prve generacije Arabcev v Evropi je Francija, kamor se je do leta 1999 priselilo kar 1.733.441 posameznikov arabskega porekla. Španija je druga najbolj pogosta država priseljevanja v Evropi, kamor se je do leta 2005 preselilo 566.967 posameznikov, sledita ji Italija (347.156 do 2003) in Nemčija (222.807 do 2002). Leta 2002 je ob popisu prebivalstva v Sloveniji 130 posameznikov izbralo arabščino kot materni jezik, natančnih podatkov pa nimamo, saj ima večina slovensko državljanstvo (Lamberger, 2009a). Slovenijo so si za državo bivanja izbrali predvsem iz osebnih razlogov (ustvarjanje družine).

Migracijska sistemska teorija povezuje migracijska gibanja s tesnim sodelovanjem držav izvora in držav sprejema, ki temelji na kolonizaciji, političnih stikih, trgovskih investicijah in kulturnih vezeh (Castles in Miller, 1998, v Lamberger, 2009a). Tako lahko, na primer, razložimo migracije iz Alžirije v Francijo kot posledico francoske kolonialne prisotnosti v Alžiriji. V Francijo so migrirali, ker so Francozom predstavljali zanesljivo in ugodno delovno silo. Arabski migranti so v Franciji trenutno nezaželeni, razlog pa lahko iščemo v kontekstu ekonomske krize (Pušič, 2009). Celotna Evropa se sooča s težavo, kaj storiti z ogromnim pritokom arabskih beguncev, ki so posledica vztrajajočih konfliktov in civilnih vojn v arabskem svetu (Diaconu, 2015). Lamberger (2009a) navaja, da imata ZDA in Evropa (in s tem tudi Slovenija) poenoten odnos do migrantov arabskega porekla, ter do lastnih državljanov arabskega porekla, ki ostaja sumničav in izključujoč. Imigracijske politike in mediji diskriminatorno obravnavajo arabske imigrante predvsem po letu 2001, ker naj bi predstavljali grožnjo svetovnemu miru in potencialne teroriste.

Zaposlovanje visoko izobraženih arabskih priseljencev je v državah, ki so del OECD (Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj), pogosto (Dumont, 2006). Njihova zaposljivost je 70-odstotna, a običajno še vedno nižja kot zaposljivost domačinov. V državah, ki so bolj prijazne do priseljencev, kot sta Španija in Italija, je izid trga dela pozitiven in kdaj celo višji kot pri podobnih skupinah domačinov. V dolgoletnih državah članicah OECD, kot sta Francija in Belgija, pa situacija ni tako ugodna, vendar je kljub temu boljša kot v izvornih državah priseljencev.

V Sloveniji je najpomembnejša podlaga za zaposlovanje in delo tujcev zapisana v Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1, UL RS, št. 26/2011, v Tušek, 2015). Opredeljuje pogoje zaposlovanja tujcev, ki

morajo biti izpolnjeni tako s strani morebitnega delodajalca kot s strani tujca samega, ter naloge države pri urejanju trga dela v Sloveniji, katere cilj je tudi zaščita vseh aktivnih oseb. Osnovni pogoj za pridobitev dovoljenja za prebivanje, ki ga izda posamezna upravna enota, je v Sloveniji delovno dovoljenje, ki ga izda Zavoda RS za zaposlovanje in specifičira vsebino dela in njegovo časovno omejenost. Delovno dovoljenje tujec lahko pridobi na podlagi vloge za izdajo delovnega dovoljenja, k temu pa mora priložiti dokazila o izobrazbi, pridobljenem znanju ipd. Tujci imajo možnost zaprositi tudi za osebno delovno dovoljenje, na podlagi katerega lahko v času njegove veljave pridobijo status samozaposlene osebe ali pa se svobodno aktivira na trgu dela, saj ga, v nasprotju z dovoljenjem za zaposlitev, ne veže na določenega delodajalca (ZRSZ 2014c; zzzdt-1, UL RS, št. 26/2011, 20. člen, v Tušek, 2015). Za izdajo osebnega delovnega dovoljenja mora tujec izpolnjevati nekatere pogoje, kot so: zakonitost bivanja v RS, enoletna neprekinjenost bivanja v RS, deset tisoč evrov lastnih finančnih sredstev, lastnik ali z najemno pogodbo zakoniti najemnik poslovnega prostora, v katerem opravlja svojo dejavnost (ZZDT-1, UL RS, št. 26/2011, 21. člen, v Tušek, 2015).

Delodajalci se poleg nekaterih zakonskih izzivov, izpostavljenih v Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev, na področju zaposlovanja tujcev soočajo z različnimi izzivi. Ti so lahko posledica kulturnih raznolikosti, ki zajemajo razlike na področju vrednot, norm, navad in prepričanj njihove izvirne države. Velik problem predstavljata tudi komunikacija in sporazumevanje, kar je eden izmed glavnih razlogov, da se delodajalci ne odločijo za zaposlovanje tujcev (Tušek, 2015).

Od vstopa RS v EU do konca leta 2008 oziroma v letih gospodarskega vzpona Slovenije je poleg povečanja delovno aktivnih prebivalcev RS naraščal delež zaposlenih tujcev. Tako je bilo v Sloveniji konec leta 2005 35.932 tujih delavcev, konec leta 2008 pa že 90.528. Številka je začela znatno upadati konec leta 2011, ko je bilo pri nas zaposlenih tujcev le 29.652. Nestabilnost slovenskega trga dela v času recesije je bila razlog, da je vlada RS leta 2009 sprejela Uredbo o omejitvah in prepovedih zaposlovanja in dela tujcev (UL RS, št. 33/10), zaradi česar Zavod RS za zaposlovanje od začetka njene veljave ne sme izdajati novih delovnih dovoljenj. S tem je vlada želela zaščititi slovensko delovno silo, ki ji cenejša tuja delovna sila predstavlja veliko konkurenco. Kljub temu pa vlada dovoljuje zaposlovanje visoko usposobljenih tujcev ne glede na izvirno državo (Tušek, 2015).

Tabela 1. Število vseh izdanih dovoljenj pripadnikom arabske manjšine v obdobju od decembra leta 2005 do decembra leta 2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Alžirija		1		3	2	1	1
Egipt	8	16	5	36	11	13	10
Irak		1	1	2	4	4	2
Iran	9	4	4	8	7	11	24
Libanon	6	2	1	4		1	2
Libija						1	
Maroko	1	14		5	2	3	1
Sirija	1	1	1	1	3	4	2
Sudan	5				1		4
Tunizija	3	7	2	10	7	12	6
Turčija	30	34	27	40	83	46	104

Vir: SURS (2014, v: Tušek, 2015)

Pomen doma je za arabsko manjšino močno povezan s pomenom identitete in pripadnosti (Lamberger, 2009a). Temu namenu služi tudi Arabski klub v Sloveniji, ustanovljen leta 1992, ki deluje kot kulturno društvo s sedežem v Ljubljani. Klub sestavlja okoli 150 arabskih članov, ki živijo na različnih predelih Slovenije (Lamberger, 2009b). Namenjen je predvsem ohranjanju kulturnih navad in jezika ter mreženju. Solidarnost, sodelovanje, enakopravnost in zaupanje znotraj kluba gradijo socialni kapital.

Naša raziskava osvetljuje trenutno stanje Slovencev arabskega porekla na trgu dela. Zanimalo nas je, kakšne so izkušnje arabske manjšine pri vključevanju na trg dela. Zastavili smo 2 raziskovalni vprašanji, in sicer, kakšne so izkušnje arabske manjšine glede zaposlovanja v Sloveniji in kateri so tisti dejavniki, ki ovirajo zaposlovanje pripadnikov arabskih manjšin. Vsi intervjuvanci so bili arabskega porekla in uradno slovenski državljani. Po definiciji, zaradi navedenih razlogov priseljevanja, predstavljajo ekonomske migrante. Ta naziv jim ni najbolj všeč in se raje imenujejo Slovenci arabskega porekla (Lamberger, 2009b), kar bomo v nadaljevanju tudi upoštevali.

Pridobljene informacije, ki se nanašajo na izkušnje pri zaposlovanju pripadnikov arabske manjšine v Sloveniji, predstavljajo teoretično moč raziskave. Praktično vrednost pa zajemajo ugotovitve in napotki, ki so podani v nadaljevanju članka.

Metoda

Udeleženci

Zaradi težjega dostopa do ciljne skupine smo se odločili, da udeležence poiščemo v različnih podjetjih, ki ponujajo arabske izdelke in storitve ter zaposlujejo posameznike arabskega porekla. Tako smo pridobili prvega udeleženca, ki smo ga po opravljenem intervjuju prosili za kontakte njegovih znancev arabskega porekla, ki živijo v Sloveniji. Pogoj za izvedbo intervjuja je bilo znanje angleškega ali slovenskega jezika. Preostale udeležence smo zbrali s pomočjo metode snežne kepe, saj smo po vsakem opravljenem intervjuju, razen pri zadnjem, vedno prosili za kontakte morebitnih primerljivih kandidatov za našo raziskavo.

Vzpostavili smo stik z 10 pripadniki arabske manjšine, vsi so se uvrstili v končni vzorec. Vsi udeleženci so bili moškega spola, stari od 26 do 46 let ($M = 34,0$ $SD = 5,1$). Štirje udeleženci so imeli zaključeno nižjo stopnjo izobrazbe (IV. in V. stopnja izobrazbe), šest udeležencev pa višjo stopnjo izobrazbe (vsaj VI. stopnja izobrazbe). Udeleženci so imeli različna delovna mesta, v raziskavo so bili vključeni: kuhar, polagalec parketa, natakar, lastnik lokala, lastnik turistične agencije. Udeleženci v Sloveniji živijo od 2 do 14 let.

Pripomočki

Za pridobivanje podatkov smo uporabili polstrukturirani intervju. Na začetku intervjuja smo uporabili zaprta vprašanja, ki so jim sledila bolj odprta vprašanja. Za intervju smo si predhodno pripravili naslednja vprašanja:

- *Kako dolgo živite v Sloveniji?*
- *Kakšen je vaš razlog za prihod v Slovenijo?*
- *Kako vam je, kot zaposlenemu, vseč življenje v Sloveniji?*
- *Ali menite, da imate težave pri iskanju zaposlitve in zakaj?*
- *Kakšna je bila vaša prva izkušnja pri iskanju zaposlitve?*
- *Kakšni so vaši odnosi s sodelavci, ali imate pogosto težave z njimi?*
- *Kakšni so vaši odnosi z nadrejenimi/podrejenimi?*
- *Imate na delovnem mestu možnost napredovanja?*

Če je udeleženec na vprašanje odgovoril zelo kratko, smo ga povprašali po izkušnjah in konkretnih primerih. Pripravili smo si tudi angleško različico vprašanj, saj smo udeležencem prepustili odločitev, v katerem jeziku želijo opraviti intervju.

Zapisovali smo zgolj relevantne podatke. Intervjuji so potekali različno dolgo, od 10 do 50 minut, saj so bili udeleženci različno zgovorni, kot pomemben faktor dolžine intervjuja pa se je izkazalo tudi (ne)znanje jezika. Udeleženci niso privolili v snemanje intervjuja, saj so kljub zagotovitvi o anonimnosti izražali skrb in občutek neprijetnosti.

Postopek

Intervjuje smo opravili na dveh lokacijah, in sicer v lokalu in v restavraciji, saj so bili udeleženci prilagodljivi glede lokacije. Na začetku smo postavljali zaprta vprašanja, kot so starost, zaposlitev, koliko časa bivajo v Sloveniji. Nadaljevali smo z odprtim tipom vprašanj, kot so razlogi za prihod v Slovenijo, izkušnje na področju zaposlovanja v Sloveniji, odnosi med sodelavci in problemi na področju zaposlovanja. Slabše razumevanje jezika se je odražalo pri odgovorih nekaterih udeležencev, saj so odgovarjali zelo skopo, zgolj z eno besedo, drugi pa so odgovarjali na široko in se pogosto oddaljili od teme. Pri enem udeležencu je bila izvedba intervjuja zelo otežena, saj večkrat ni razumel vprašanj. Kljub temu se ni počutil neprijetno, saj je dobil veliko pozitivnih spodbud in smo po začetnih težavah le našli skupni jezik ter se celo nasmejali načinu sporazumevanja, saj smo uporabljali različne kretnje in telesno govorico.

Pridobljene podatke smo kvalitativno analizirali. Vse transkripcije opravljenih intervjujev smo na začetku združili v skupno datoteko, ki smo jo oblikovali tako, da smo si izpisali vprašanja, ki smo jih zastavljali na intervjujih, nato pa smo pod posamezno točko zapisali le relevantne odgovore udeležencev (označili smo jih z ustreznimi številkami, tako da smo znali razločiti, kaj je kdo povedal). Na ta način smo podatke lažje kodirali, saj so se že s pomočjo same razvrstitve po vprašanjih hitro porajale ideje o poimenovanju posameznih kategorij.

Podatke smo kodirali vsi trije avtorji raziskave. Na začetku je delo potekalo individualno (vsak je sam prebral transkripcije in izpisal posamezne kategorije ter podkategorije). Sledil je skupinski del: poročali smo o svojih ugotovitvah in skupaj oblikovali dokončna imena kategorij. Potem smo ločeno opisali vsako kategorijo in tako odgovorili na zastavljena raziskovalna vprašanja.

Rezultati

V pričujoči raziskavi nas je zanimalo, kakšne so izkušnje pripadnikov arabske manjšine pri zaposlovanju v Sloveniji in s kakšnimi ovirami se soočajo pri zaposlovanju in pri delu. Kategorije in podkategorije dobljenih odgovorov prikazujemo v tabeli 2.

Tabela 2. *Pregled kategorij in podkategorij rezultatov*

Kategorija	Podkategorije
Izkušnje pri zaposlovanju v Sloveniji	Iskanje zaposlitve
	Zadovoljstvo pri delu
	Odnosi s sodelavci
	Zasluzek
	Možnosti napredovanja
Ovire pri zaposlovanju in delu	Slaba socialna mreža
	Jezik
	Finančna sredstva
	Administrativni zapleti
	Stereotipi in predsodki do pripadnikov arabske manjšine

Izkušnje pri zaposlovanju v Sloveniji

Udeleženci, s katerimi smo opravili intervjuje, so izpostavili, da so delo dobili s pomočjo vez in poznanstev ($f = 8$). Po večini so se zaposlili pri prijateljih ali skupaj s prijatelji začeli samostojno poslovno pot (odprli so lokal ali restavracijo). Pri tem je potrebno omeniti, da so vsi omenili, da so prijatelji prav tako pripadniki arabske manjšine. Intervjuvanci pri iskanju zaposlitve, razen začetnih zapletov ob prihodu v državo ($f = 2$, več o tem pod drugo točko tega poglavja), niso izkusili posebnih težav. Večinoma ($f = 8$) so delo dobili zelo hitro (*»Pri iskanju dela nisem imel težav, saj so me v Slovenijo povabili prijatelji in sem se zaposlil pri njih.«*; *»Že preden sem prišel v Slovenijo, sem imel delo zagotovljeno. To je bil tudi eden izmed glavnih razlogov, da sem se preselil – da pomagam prijatelju v restavraciji.«*).

Udeleženci so pogosto izpostavili ($f = 9$), da so s svojim delom zelo zadovoljni in da imajo radi svojo službo (*»Rad delam, dobro mi gre ...«*; *»V službi se odlično počutim.«*; *»V službi imam dobre prijatelje, rad prihajam.«*). Čeprav zelo veliko delajo ($f = 9$), se pri delu ne počutijo obremenjene, ampak so sproščeni ($f = 6$): *»Delam ves čas, a to kar delam, imam rad. V službi se dobro počutim, nisem pod stresom ...«*

Všeč jim je, da pri delu spoznajo veliko ljudi, nekateri pa so izpostavili tudi, da jim je všeč, da so pri delu avtonomni ($f = 3$). Ne počutijo se omejene, saj imajo več priložnosti, da vnašajo svoje ideje glede poslovanja (npr. sodelujejo pri pripravi jedilnika, oblikujejo recepte, ponudbe napitkov ipd).

Udeleženci so povedali, da se s sodelavci zelo dobro razumejo ($f=9$, »*Resnično imamo v lokalu dobre odnose. Imamo skupne interese. Če pride do kakšnih težav, se o stvareh pogovorimo. Nisem še imel izkušnje, da bi prišlo do velikega konflikta.*«). Družijo se tudi v prostem času in so dobri prijatelji ($f=5$; »*Ko zaključimo v lokalu, se še naprej družimo. Hodimo na kosila, na pijače, gledamo televizijo.*«; »*Sodelavci so moji dobri kolegi in lahko jim zaupam. Vedo veliko tudi o mojem privatnem življenju. Naši otroci se skupaj igrajo, žene se poznajo.*«). Sodelavci so večinoma prav tako del arabske manjšine ($f=9$) in se poznajo že dlje časa ($f=6$). Nekateri so se poznali že pred prihodom v Slovenijo, tu pa so se še bolj povezali, zaradi poslovne plati sodelovanja ($f=2$). Dobre odnose imajo tako z nadrejenimi kot s podrejenimi (npr. lastniki lokala se razumejo z natakarji, natakarji spoštujejo lastnike). Udeleženci so povedali, da nimajo težav s sodelavci, vendar pa opažajo splošne težave v odnosih z ljudmi, in sicer s Slovenci, torej s stiki zunaj arabske manjšine ($f=2$, »*Običajno se dobro razumem z ljudmi, s katerimi delam, so pa izjeme. Po navadi pride do težav, ko delam s Slovenci, ki ne razumejo mojih običajev, imajo predsodke do mene in je zato težje sodelovati z njimi.*«). O tem si lahko več preberete pod 2. točko v tem poglavju.

Udeleženci so izrazili mnenje, da je Slovenija revna država ($f=3$). Nekateri so bili mnjenja, da je potrebno veliko delati, a da se to ne pozna pri zaslužku ($f=3$, »*Če ti zelo veliko pomeni denar, je bolje, da se zaposliš v drugi državi, saj v Sloveniji težko veliko zaslužiš tudi, če veliko delaš.*«) Zaslužek so ocenili kot slab ($f=7$) in izpostavili željo po večjem zaslužku ($f=8$). Eden izmed udeležencev je omenil tudi, da Slovenci zelo pazijo na denar in da je v drugih državah Evrope (na področju gostinstva) občutno več prometa. Občutek imajo, da je veliko konkurence in da se morajo ves čas boriti za stranke ($f=4$, »*Vedno se odpre kaj novega in ljudje grejo drugam, saj se naveličajo ponudbe. Vedno je potrebno nekaj delati in biti iznajdljiv ...*«).

Izkušnje glede napredovanja so bile pri intervjuvancih različne. Nekateri udeleženci so povedali, da pri delu nimajo možnosti napredovanja ($f=3$, »*Ne morem napredovati, saj vsi opravljamo isto delo v lokalu. Tudi naš delodajalec dela to kar mi.*«). 6 intervjuvancev je že na najvišjem položaju (so lastniki lokalov). Nekateri od njih so izpostavili možnost, da bi lahko razširili svojo dejavnost in odprli še kakšen lokal ter si s tem povečali zaslužek ($f=2$), drugi pa ne razmišljajo o napredovanju ($f=3$).

Ovire pri zaposlovanju in delu

Intervjuvanci so bili prepričani, da je za arabsko manjšino pri iskanju zaposlitve velika omejitev slaba socialna mreža. Bili so namreč mnjenja, da bi

v primeru, če ne bi imeli prijateljev, zelo težko dobili zaposlitev ($f = 7$). Pri tem so nekateri izpostavili problem gospodarske krize ($f = 4$, »*V Sloveniji ni dovolj služb. Že Slovenci govorijo o tem, da težko najdejo zaposlitev, kaj šele če si tujec ...*«; »*S šefom sva bila prijatelja v Egiptu. Poznala sva se že preden sem prišel sem ... Če ne bi poznal svojega šefa že od prej, ne bi tako enostavno dobil službe.*«). Kot smo že omenili, sami niso izkusili težav pri iskanju zaposlitve, so pa poročali o težavah, s katerimi se srečujejo njihovi prijatelji, ki se želijo zaposliti v drugih panogah. Omenili so, da slovenski delodajalci dajejo prednost iskalcem zaposlitve, ki so rojeni v Sloveniji ($f = 5$) in da se zato nekateri pripadniki arabske manjšine v Sloveniji zelo težko zaposlijo ($f = 7$, »*Moja žena ni dobila službe, še vedno je brez. Ne pokličejo jo niti na razgovor. Menim, da je težava v tem, da dajejo prednost Slovincem, prav tako so v Sloveniji ljudje zelo izobraženi in so konkurenčni ...*«).

Udeleženci so zelo pogosto izpostavili, da so imeli ob prihodu v Slovenijo največ težav s slovenskim jezikom, ki so ga zelo slabo obvladali ($f = 8$, »*Ko sem prišel v Slovenijo, sem zelo težko komuniciral s Slovenci. Moral sem urediti veliko papirjev, in to je bil izziv, saj nisem obvladal jezika in nisem razumel, kaj od mene hočejo pravniki.*«; »*Težave sem imel s slovenščino. Nisem razumel strank, težko sem se pogovarjal z njimi.*«; »*Če bi bolje govoril slovensko, bi hitreje našel delo.*«). S temi težavami se še vedno srečujejo (ampak v precej manjši meri). Opažajo, da prihaja v komunikaciji s Slovenci pogosteje do težav ($f = 4$, npr. Slovenci zaradi slabe izgovorjave ne razumejo, kaj jim želijo povedati, ali pa oni sami ne razumejo Slovencev).

Nekateri udeleženci (posebej tisti, ki so lastniki gostinskih objektov, $f = 6$), so izpostavili, da so se ob prihodu v Slovenijo srečevali pred vsem s finančnimi ovirami. Za odprtje lastnega lokala so namreč potrebovali veliko kapitala, zato so morali precej varčevati (»*Na začetku je bilo težko. Vse, kar sem imel, sem vložil v lokal. Tudi življenje v Sloveniji je drago.*«; »*V Slovenijo sem prišel s prihranki, ki pa so hitro pošli, saj sem moral skoraj vse vložiti v delo.*«).

Nekateri udeleženci ($f = 3$) so se ob prihodu v Slovenijo srečali z določenimi administrativnimi ovirami. Začetne zaplete pa je eden izmed udeležencev opisal tako: »*Sprva sem imel velike težave, ker je bilo potrebnih 6 mesecev, da so mi priznali izobrazbo in mi dovolili, da lahko delam. Pravniki so mi dali samo papir, na katerem je pisalo, da dokler ne overijo veljavnosti izobrazbe, ne smem delati. Zaradi tega sem imel precej finančnih težav ...*«). Motilo jih je, da so morali zelo dolgo čakati na to, da so lahko pridobili ustrezno dokumentacijo, ki so jo nujno potrebovali za to, da so lahko začeli z delom. Čeprav so imeli delo zagotovljeno, niso smeli delati in so zaradi tega izkusili finančno

stisko (*»Na začetku sem samo čakal na papirje. To je bila zelo slaba izkušnja, saj takrat nisem mogel služiti denarja in sem živel zelo skromno. Ko sem potrošil prihranke, so mi na srečo prijatelji posodili denar za nujne stvari in mi nudili prenočišče.«*)

Intervjuvanci so pogosto omenili, da se v Sloveniji srečujejo z različnimi stereotipi in predsodki do arabske manjšine ($f = 7$, *»Slovenci imajo določeno predstavo o tem, kdo sem ...«*; *»Velikokrat me gledajo z viška in obsojajo mojo kulturo.«*; *»Srečal sem se že z vprašanji, če sem bil vzgojen tako, da podpiram terorizem, in če se mi zdi čudno, da v Sloveniji pretepanje žensk ni sprejemljivo.«*; *»Ljudje me povezujejo z verskimi vojnami, z nošenjem hidžaba ...«*). Občutek imajo, da jim Slovenci ne zaupajo, v odnosu do njih so pogosto zadržani in zaprti ($f = 3$, *»Ko sem kakšnega Slovenca povabil na kavo, so vedno našli nek izgovor, češ da nimajo časa, da se jim mudi.«*; *»Ko sem pristopil do njih, so bili zelo sumničavi, nekako sem imel občutek, da dvomijo vame. Niso bili odprti za druženje, zato sem nehal poskušati in se družim raje s svojimi prijatelji iz Turčije, ki me bolj razumejo.«*) Zdi se jim, da Slovenci ne razumejo njihove kulture in običajev ($f = 5$; *»Ko sem govoril o tem, da v našem lokalu ponujamo šišo, so me čudno gledali. Tega ne poznajo.«*). Udeleženci so izrazili željo po tem, da bi se s Slovenci bolje razumeli ($f = 4$). Dva sta omenila, da se sama zelo trudita vzpostaviti dober odnos s Slovenci, a da imata občutek, da ju ne sprejemajo. Iz opisanih razlogov, se ti posamezniki ($f = 9$) družijo med seboj (znotraj manjšine).

Razprava

Izkušnje pripadnikov arabske manjšine pri zaposlovanju v Sloveniji so podobne kot v drugih državah, ki so del OECD. Arabski Slovenci radi opravljajo svoje delo in menijo, da je stanje boljše kot v njihovi rodni državi. Delo so pridobili tako, da so samostojno začeli poslovno pot, ali preko poznanstev. To nas pelje k drugemu raziskovalnemu vprašanju: S kakšnimi ovirami se soočajo arabski Slovenci pri zaposlovanju? Arabski Slovenci se pogosto srečujejo z nerazumevanjem in neodobravanjem drugih Slovencev, predvsem pri izražanju navad in kulturnih običajev. Pogosto so navajali občutek, da jim drugi ne zaupajo. ZDA in Evropa imata do arabskih priseljencev sumničav in izključujoč odnos, predvsem ker imigracijske politike in mediji diskriminatorno obravnavajo arabske imigrante (Lamberger, 2009a). Bolj zaprti Slovenci najverjetneje obravnavajo Slovence arabskega porekla kot nezaželenne priseljenke, ki jih v medijih pogosto omenjajo kot teroriste in grožnjo svetovnemu miru. Težave imajo posledično tudi s

socialno mrežo, saj bi brez lastnega mreženja med arabskimi Slovenci zelo težko dobili zaposlitev. Lamberger (2009b) navaja, da je ohranjanju kulturnih navad, mreženju in ohranjanju jezika namenjen tudi Arabski klub v Sloveniji, kjer gradijo socialni kapital. Je torej pomembna komponenta, ki jim omogoča izražanje kulturnih običajev, daje občutek pripadnosti in ustvarja možnost mreženja.

Udeleženci, ki smo jih intervjuvali, so bili večinoma zaposleni v gostinstvu (natakarji, lastniki in solastniki lokalov ali restavracij, kuharji), kar je najverjetneje vplivalo na rezultate raziskave. Vzorec je bil zelo specifičen in sklepamo, da se v rezultatih odražajo določene značilnosti samega dela v gostinstvu (delo z ljudmi, strežba ipd). Precejšnja pomanjkljivost vzorca se nam zdi tudi, da v raziskavo niso bile vključene ženske. Vsi udeleženci so bili namreč moškega spola. Razlog za to je, da nismo uspeli pridobiti ustreznih kontaktov, saj se pripadnice ženskega spola niso žele izpostavljati in sodelovati v intervjujih. Zadržanost pri podajanju odgovorov pa smo opazile tudi pri naših udeležencih. Poleg nekoliko slabšega znanja jezika so bili udeleženci dokaj zadržani pri vprašanjih o odnosih z nadrejenimi in sodelavci, saj se s svojimi odgovori niso želeli zameriti ostalim zaposlenim.

Zaradi omenjenih specifik in omejitev našega vzorca pridobljenih rezultatov ne moremo posplošiti na vse pripadnike arabske manjšine v Sloveniji. Menimo pa, da rezultati zelo dobro opisujejo specifično skupino znotraj arabske manjšine, in sicer osebe, zaposlene na področju gostinstva.

Ugotovitve raziskave bi težko posplošili z vzorca na populacijo, saj vzorec, poleg ostalih zgoraj omenjenih specifik, tudi zaradi uporabljene metode snežne kepe ni reprezentativen. Kljub temu ima raziskava pomembno vrednost z vidika napotkov za ostale pripadnike arabske manjšine, ki se želijo zaposliti v Sloveniji.

Pri raziskavi smo uporabili metodo snežne kepe, kjer je zbiranje udeležencev z določenimi lastnostmi hitro, enostavno, vendar je majhna verjetnost veljavnosti posploševanja. Naš vzorec zajema lastnike lokala in restavracije, natakarje, kuharja, polagalca parketa in lastnika turistične agencije. Udeleženci se med seboj poznajo in so nam bili pri zbiranju kontaktov za raziskavo v veliko pomoč. Za metodo snežne kepe smo se odločili, ker je arabska manjšina specifična, dokaj zaprta skupina.

Menimo, da je naša raziskava kljub svojim omejitvam pomembno doprinesla k razumevanju položaja pripadnikov arabskih manjšin na trgu dela v Sloveniji. V Sloveniji je namreč ta populacija zelo slabo raziskana,

znanstvene literature o njenih pripadnikih pa skorajda ni. Raziskava je pokazala pomembnost mreženja, saj so se udeleženci ob prihodu v Slovenijo zaposlili pri prijateljih. Kot pomemben vidik pri zaposlovanju se je izkazalo tudi znanje slovenskega ali angleškega jezika. Glede na to, da so udeleženci raziskave dobro izkoristili arabsko kulturo kot tržno nišo, menimo, da bi lahko delodajalci na pripadnike arabske manjšine že zaradi posebnosti njihove kulture gledali kot na dodano vrednost podjetja.

Možnosti za nadaljnje raziskovanje vidimo predvsem na področju raziskovanja pripadnikov arabske manjšine, katerih sodelavci so Slovenci. Pomembno bi bilo preveriti, do kakšnih odnosov prihaja v kolektivih, v katerih ne prevladujejo pripadniki arabske manjšine. Prav tako bi bilo zanimivo problematiko raziskati z vidika slovenskih delodajalcev (kako oni zaznavajo pripadnike arabske manjšine, kako je sodelovati z njimi, ali se srečujejo s kakšnimi ovirami, kako poteka komunikacija ipd.). Slednje nas je zelo zanimalo, a nismo uspeli pridobiti ustreznih udeležencev. V nadaljnjih raziskavah bi se lahko osredotočili tudi na nezaposlene pripadnike arabske manjšine in na položaj žensk arabske manjšine na trgu dela v Sloveniji.

Priporočila

Ker se arabska kultura močno razlikuje od življenjskega okolja v Sloveniji, le to lahko oteži njihovo prilagajanje v novo družbo ter posledično vpliva na raven zadovoljstva in nivo učinkovitosti pri delu. Zelo pomemben vidik zato predstavlja integracija v zanje novo okolje, saj lahko le z integracijo tujcev v novo družbeno in delovno okolje ustvarijo enakovredne in funkcionalne člane družbe, ki bodo, tudi zaradi zadovoljstva z življenjem in delom v novi državi, pripomogli tako k uspehu podjetja, v katerem so zaposleni, kot tudi k razvoju družbe nasploh. Integracija je dvostranski proces, ki zahteva določena prilagajanja tako od države migriranja kot od vpletenih priseljencev in poteka celoten čas njihovega bivanja in dela v novem okolju (Bešter, 2003, v Tušek, 2015). Za zadovoljstvo priseljencev v novi državi mora tako država kot delodajalci poskrbeti za njihovo integracijo.

Bešterjeva (2003, v Tušek, 2015) opisuje tri različne modele integriranja tujcev, ki so si različni glede na pravne ureditve področja integracij. Prvi model je model diferencialnega izključevanja, ki so ga so prevzele predvsem države, katerih nacionalnost temelji na etničnih opredelitvah in tradicionalnih kulturah (npr. Anglija, Nemčija, Švica). Migracije tujih delavcev so v tem primeru začasna rešitev pomanjkanja domače delovne sile. Drugi model, model diferenciranega vključevanja, je značilen za Francijo in ZDA

ter prelaga breme prilagajanja predvsem na stran priseljence, saj mora opustiti jezikovne, kulturne in družbene značilnosti svoje države ter prevzeti kulturo, norme in navade nove družbe. Vloga države je, da zagotovi hitro individualno integracijo, ki poteka preko naturalizacije. Model pluralističnega vključevanja kot tretji model dopušča in celo spodbuja, da priseljenci kljub političnemu vključevanju v novo družbeno okolje ohranijo vrednote in kulturo izvirne države. Udeleženci raziskave so poudarili pomembnost arabske kulture in vrednot na njihova življenja (*»Družina je zame najpomembnejša. Delam veliko, zato da lahko ženi in otrokom omogočim dobro življenje.«*; *»Staršem včasih pošljem denar. Želim skrbeti za njih in jim pomagati, če jim lahko.«*; *»Islam je zame zelo pomemben. Tako sem bil vzgojen in to vedno nosim s seboj.«*), zato sklepamo, da bi bil za arabske priseljence primeren tretji model integracije.

Za uspešno integracijo tujcev v novo življenjsko okolje je zelo pomembna aktivna vloga države. Ta naj bi z določenimi ukrepi pripomogla k lažjemu vključevanju tujcev v novo družbeno, kulturno in gospodarsko življenje, premagovanju morebitnih začetnih ovir, njihovem sprejemanju novih vrednot, norm in navad ter prevzemanju novih vlog v vseh družbenih sferah. Na podlagi Zakona o azilu (ZAzil, UL RS, št. 61/1999) in Zakona o tujcih (ZTuj-2, UL RS, št. 50/2011) mora Republika Slovenija priseljencem zagotoviti vse informacije, ki jih ti potrebujejo za lažjo vključitev v družbo (Bešter, 2003, v Tušek 2015). V kontekstu trga dela se nam zdi pomembno, da omenjene zakone dobro poznajo in upoštevajo tudi delodajalci ter svoje zaposlene znajo ustrezno usmerjati – kar konkretno pomeni, da so delodajalci razgledani, se pozanimajo, kakšne informacije potrebujejo zaposleni in kje jih lahko dobijo: npr. jih usmerijo na ustrezen tečaj ali na izobraževanje, če ocenijo, da ga potrebujejo.

Menimo, da sta torej kritična dva dejavnika: arabska manjšina mora spoznati in se prilagoditi Slovencem, hkrati pa je pomembno, da se tudi Slovenci prilagodijo arabski manjšini. Med intervjuji in pripravo članka smo večkrat pomislili na to, da tujci morda želijo spoznati slovensko kulturo, a da se pogosto zgodi, da se znajdejo v situaciji, ko so zavrjeni. Tega bi se bilo potrebno lotiti na ravni celotne države in na ravni posameznih delodajalcev, ki zaposlujejo te posameznike. Kot je bilo predstavljeno v rezultatih, so naši intervjuvanci večkrat omenili, da se srečujejo s predsodki, stereotipi, z zavračanjem. Dobro bi bilo ustvariti okolje, v katerem bi se ti posamezniki lahko počutili bolj sprejete, zato se nam zdi pomembno, da tudi Slovenci spoznamo arabsko kulturo, da se naučimo razumeti, zakaj imajo tujci drugačne običaje, vrednote. V ta namen bi lahko delodajalci organizirali različne delavnice, v katerih bi

sodelovali vsi zaposleni. Delavnice bi temeljile na spoznavanju arabske kulture (značilnosti, dejstva, norme, vrednote ...) in na komunikaciji med udeleženci (npr. drug drugemu bi lahko iskreno postavljali vprašanja in izvedeli stvari, ki jih zanimajo). Na ta način bi pridobili znanje, hkrati pa izboljšali medosebne odnose.

Na delovnem mestu so za dobro počutje zaposlenih in učinkovitost pri delu pomembni tudi odnosi med zaposlenimi. Če delodajalec opazi, da je delavec socialno izključen (npr. pripadnik arabske manjšine je zavržen, sodelavci ga ne vključujejo v aktivnosti med odmorom), lahko v ta namen organizira različne timske aktivnosti, lahko se pogovori z zaposlenimi, jih opozori na opaženo in skuša z njimi aktivno poiskati rešitev. Seveda je zato pomembno, da je delodajalec pozoren na dogajanje in na odnose. Menimo, da bi se lahko na ta način kolektiv med seboj bolje spoznal in povezal, zmanjšali bi se predsodki in stereotipi o arabski manjšini.

Pomemben dejavnik tako pridobitve zaposlitve kot tudi vključitve v novo družbo je znanje jezika države migriranja. Priporočamo, da se priseljenci ob prihodu v novo državo vključijo v enega izmed javnoveljavnih programov za priseljence (Vrečer in Očkon, 2014). Lahko se vključijo v program Slovenščina za tujce, ki v celoti obsega 500 ur izobraževalnega dela, ob upoštevanju predhodnega znanja, hitrosti napredovanja ipd. Program je namenjen odraslim osebam z željo po sporazumevanju v slovenščini, po izmenjavi izkušenj s slovensko govorečimi osebami in spoznavanju socialne, kulturne, politične in gospodarske podobe Slovenije. Program je namenjen posameznikom, ki potrebujejo javno veljavno listino iz znanja slovenskega jezika (npr. za opravljanje poklica, pridobitev slovenskega državljanstva in vpis na slovensko univerzo ali visoko šolo). Cilj programa je omogočanje doživljanja slovenskega okolja z ozaveščanjem statusa slovenskega jezika kot državnega in seveda tudi uradnega jezika.

Poleg opisanega programa se priseljenci lahko udeležijo še dveh javnoveljavnih programov za priseljence, in sicer Začetna integracija priseljenec ter Spoznavanje slovenske zgodovine, kulture in ustavne ureditve v Sloveniji. Priseljenci se lahko udeležijo tudi programov neformalnega izobraževanja za priseljence, ki niso javnoveljavni, in sicer programov Ko tujina postane dom, Nova šola za vse, Slovenija je tudi vaš dom, Govorim slovensko, Zaživimo v novi državi, POMP – psihosocialna pomoč družinam, aktivno vključevanje v skupnost v novi državi, Osnovno izobraževanje za lažje vključevanje priseljenec v lokalno okolje, Meje jezika

so meje sveta ... Programi ne vključujejo zgolj poučevanja slovenskega jezika, temveč tudi pomembne informacije za priseljence o njihovih pravicah in tudi za njihove družine (Vrečer in Očkon, 2014).

Tako npr. program Zaživimo v novi državi vključuje ne le pridobitev znanja za učinkovito sporazumevanje v slovenskem jeziku, ampak tudi pridobitev praktičnih znanj za večjo funkcionalno pismenost ter osnovne informacije in znanja ter veščine za uspešno vključevanje v življenje in delovanje v novi državi (spoznavanje Slovenije in kraja, kjer živijo – kulturne, zgodovinske in geografske značilnosti, družina in bivanje, zdravje in socialna varnost, javno življenje itd.). Program pomaga usposobiti priseljence za načrtovanje in spremljanje razvoja lastne kariere preko spoznavanja samega sebe, izobraževalnih možnosti v regiji, načrtovanja izobraževalnih ter zaposlitvenih ciljev, izdelave osebnega izobraževalnega in zaposlitvenega načrta ter izdelave lastne zbirne mape oziroma e-portfolija s predstavitvijo sebe, svojih izkušenj in kompetenc z namenom učinkovitejše predstavitve delodajalcu ali pa za namen nadaljnjega izobraževanja. Omogoči, da se priseljenci seznanijo z možnostmi izobraževanja, poklicnimi področji in zaposlovanjem v Sloveniji, z veščinami in potmi iskanja zaposlitve, z delovno kulturo v Sloveniji ter tudi etiko, organizacijsko kulturo in pravicami iz delovnega razmerja. Področju načrtovanja kariere program namenja 10 ur, poklicu, delu in iskanju zaposlitve, kjer se seznanijo z različnimi poklici, deli in nalogami, delovnimi mesti, okoliščinami, zaslužkom, davki in prispevki, pogodbami o zaposlitvi, načini in viri iskanja zaposlitve, pravicami in dolžnosti zaposlenega, dohodnino, prispevki za zdravstveno, pokojninsko zavarovanje, sociokulturnimi navadami Slovencev na delovnem mestu pa kar 12 ur (Vrečer in Očkon, 2014). Menimo, da imajo ti programi veliko vrednost za priseljence, saj jim lahko ponudijo veliko informacij in podporo pri vključevanju v novo okolje in pri iskanju zaposlitve.

Ugotovili smo, da imajo pripadniki arabske manjšine pri zaposlovanju na slovenskem trgu dela kar nekaj težav, obenem pa so zgradili skupnost, ki je medsebojno zelo povezana, si pomaga in ustvarja delovna mesta za svoje pripadnike. Brez skupnosti se arabska manjšina pri zaposlovanju sooča predvsem s problemom jezika, z administrativnimi zapleti in pomanjkanjem socialnega mreženja. Največje težave se pojavljajo zunaj delovnega okolja, kjer so redno deležni predsodkov ter stereotipnih prepričanj, ki vplivajo prav na lažje vključevanje v slovensko skupnost, zaposlitev in nemožnost izražanja lastnih kulturnih običajev in prepričanj.

Pri raziskavi se je kot pomemben dejavnik izpostavila povezava z bodočimi delodajalci, ki so pripadniki arabske manjšine in so odprli svoje podjetje v Sloveniji. Menimo, da je to dobra priložnost za učenje jezika, vendar pa morajo paziti, da na delovnem mestu ne obstanejo in da poskušajo čim več komunicirati v slovenskem jeziku, kar se lahko izkaže kot problem, če je tudi nadrejeni ali sodelavec pripadnik arabske manjšine. Koristno bi bilo torej, da si najdejo zaposlitev, če je le mogoče v okolju, ki bo spodbujalo učenje jezika.

Ob prihodu v Slovenijo je dobra tudi vključitev v Arabski klub v Sloveniji, ki omogoča nova poznanstva in s tem nove priložnosti za delo. Prav tako lahko povprašajo po izkušnjah ostale pripadnike arabske manjšine, morda dobijo stike bodočih delodajalcev, nasvete, kako do zaposlitve.

Pri raziskavi smo opazili, da si udeleženci ne iščejo dela v okviru svoje izobrazbe, zato menimo, da bi se lahko na Zavodu za zaposlovanje RS pozanimali, ali lahko dobijo delo, ki ustreza njihovi izobrazbi. Pred zaposlitvenim razgovorom bi bilo dobro, da napišejo svoje močne in šibke točke na področju dela ter kaj lahko doprinesejo k delu, in se tako bolje predstavijo delodajalcu, mu predstavijo svojo dodano vrednost.

Literatura

- Adelson, W. (2004). Economic migrants and political asylum seekers in the United Kingdom: crafting the difference. *The Michigan Journal of Public Affairs*, 1, 1–25.
- Bommes, M., Fassmann, H. in Sievers, W. (2014). *Migration from the Middle East and North Africa to Europe past developments, current status and future potentials*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Diaconu, L. (2015). The refugees and the economic growth in the EU states: challenges and opportunities. *CES Working Papers*, 7(4), 881–890.
- Dumont, J. C. (2006). Immigrants from the Arab countries to the OECD: from past to the future. Pridobljeno s [http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P11_Dumont\(OECD\).pdf](http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P11_Dumont(OECD).pdf)
- Fargues, P. (2006). International migration in the Arab region. Pridobljeno s http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P09_Fargues.pdf
- Frishkopf, M. (2010). *Music and media in the Arab world* (1. izdaja). Cairo: The American University in Cairo Press.
- Lamberger, M. (2009a). Migracijski procesi iz arabskih držav, zgodovinski kontekst na primeru Združenih držav amerike, Evrope in Slovenije. *Glasnik SED*, 49, 3–4.
- Lamberger, M. (2009b). Social networks among Arabs in Slovenia. *Razprave in gradivo*, 58, 140–158.
- Nydel, M. K. (2012). *Understanding Arabs: a contemporary guide to Arab society* (5. izdaja). London: Quercus Publishing.

- Ostrand, N. (2015). The Syrian refugee crisis: a comparison of responses by Germany, Sweden, the United Kingdom, and the United States. *Journal on Migration and Human Security*, 3(3), 255–279.
- Pušič, N. (2009). *Arabski priseljenci v Franciji* (Diplomsko delo). Fakulteta za humanistične študije, Koper.
- Tušek, K. (2015). *Zaposlovanje tujcev na področju gradbeništva v Sloveniji in vloga le-tega ter države pri njihovi integraciji v novo družbeno okolje* (Magistrsko delo). Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Vrečer, N. in Očkon, U. (2014). *Dobre prakse izobraževalnih programov za priseljence*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Young, K. E. (2015). *Refugee crisis and economic migration: regional economic interdependence and the Arab gulf states*. Washington: Arab Gulf States Institute in Washington.
- Zupančič, J. (2012). Arabski prostor v geopolitični perspektivi. *Delo*, 38, 71–87.