



جامعة غرداية
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الإجتماعية
شعبة علم الاجتماع

خصوصية العمالة الأجنبية (الإفريقية) وعلاقتها بالاندماج المهني

في سوق العمل الجزائري

دراسة ميدانية للعمالة الإفريقية المتواجدة ببلدية زلفانة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف:

د/ نور الدين بولعراس

إعداد الطالب:

محمد حسيني

لجنة المناقشة

رئيسا.	د. حميد قرليفة
مناقشا.	د. آمال حواطي
مشرفا ومقررا.	د. نور الدين بولعراس

الموسم الجامعي 2017م - 2018م



جامعة غرداية



كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم الاجتماع

خصوصية العمالة الأجنبية (الإفريقية) وعلاقتها بالاندماج المهني

في سوق العمل الجزائري

دراسة ميدانية للعمالة الإفريقية المتواجدة ببلدية زلفانة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف:

د/ نور الدين بولعراس

إعداد الطالب:

محمد حسيني

لجنة المناقشة

رئيسا.	د. حميد قرليفة
مناقشا.	د. آمال حواطي
مشرفا ومقررا.	د. نور الدين بولعراس

الموسم الجامعي 2017م - 2018م



كلمة شكر

أشكر الله عز وجل الذي بتوفيقه منه وفضل منه
تمكنت من إنجاز هذه المذكرة،
وأقدم جزيل الشكر إلى أستاذي المشرف الدكتور
"نور الدين بولعراس" عما قدمه من توجيهات
ونصائح وملاحظات أفادتني كثيرا في تناول موضوع
الدراسة،

كما أشكر جميع أساتذة العلوم الإجتماعية
دون استثناء

على ما قدموه لنا طيلة مشوارنا
التكويني والبيداغوجي .

الإهداء

من صفوة فؤادي ... من نبضات قلبي ... اهدي هذا العمل إلى من ربنتي و أنارت
دربي وأعانني بالصلوات والدعوات إلى أعلى إنسان في الوجود إلى الينبوع الذي لا
يل العطاء، إلى من لا يمكن للكلمات أن توفيهما حقها قمة التضحية والوفاء ماسحة الدمع
والأحزان ، منبع الرقة والحنان ،

أمي رمز المحبة والعطاء أطال الله في عمرها ومدد خطاها

إلى من علمني العطاء بدون انتظار ... إلى من أحمل اسمه بكل افتخار الذي بنوره
أضاء طريقي فكان وصولي، وزرع في قلبي بسمته وبعث في فؤادي بهجة، وكان
مثلي الأعلى

أبي شفاه الله و أمد في عمره

إلى من جمعني بهم رحم واحد خالد و لخضر و سمية

إلى اخوة لم تلدهم أمي كانا خير سند لي صالح و أمينة

إلى أصدقائي ، بوحفص ، عبد الرحيم ، أمين ، كريم ، إبراهيم ، ميلود ، رشيد ، مراد ، عبد

القادر ، عبد الكريم ، عبد الرزاق ، عبد الغني ،

إلى كل الزملاء والزميلات طلبة علم الاجتماع .

إلى كل من تصفح أوراق هذه المذكرة من بعدي .

فهرس المحتويات

أ مقدمة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- 1- أسباب اختيار الموضوع 4
- 2- أهمية الدراسة 5
- 3 إشكالية الدراسة..... 5
- 4- صياغة الفرضيات..... 7
- 5- تحديد وتحليل المفاهيم..... 8
- 6- المقاربة السوسولوجية..... 12
- 7- الدراسات السابقة..... 14

الفصل الثاني:

سوسولوجيا العمالة الأجنبية المهاجرة وقضايا الاندماج المهني: ظروف، خصائص، ومميزات

تمهيد

- 1 - مدخل نظري لسوسولوجيا العمالة المهاجرة في العالم..... 27
- 1-1) المقاربات والنظريات المفسرة لهجرة العمالة 34
- 1-2) عوامل وأسباب هجرة العمالة..... 32
- 1-3) أنواع هجرة العمالة 37
- 1-4) المفاهيم المرتبطة باندماج العمالة..... 38
- 2 - اليد العاملة الأجنبية المهاجرة: ظروف، خصائص ومميزات 39
- 1-2) التطور التاريخي لهجرة العمالة 35

- 2-2) اليد العاملة المهاجرة في العالم: ظروف وخصائص..... 44
- 2-3) اليد العاملة المهاجرة في العالم العربي: ظروفها و مميزاتها..... 46
- 2-4) العمالة الاجنبية المهاجرة في الجزائر: بين ظروفها وخصائصها وحماية المشرع لها..... 50

خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

- 1-مجالات الدراسة..... 61
- 2-المنهج المستخدم..... 62
- 4-العينة..... 65
- 5-خصائص العينة..... 66
- 6-تحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى..... 71
- 7-تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية..... 87
- 8-الاستنتاج العام..... 99
- خاتمة..... 102
- قائمة المراجع..... 104

قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
11	جدول تحليل المفاهيم	1
45	نسب التوزيع الجغرافي لمصدر المهاجرين في العالم	2
50	التحويلات المالية الخارجة من دول الخليج	3
66	يوضح التوزيع العمري للمبحوثين	4
67	يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	5
67	يوضح الحالة المدنية للمبحوثين	6
68	يوضح جنسية المبحوثين	7
69	يوضح توزيع المبحوثين حسب اللغات التي يتقنونها	8
70	يوضح توزيع المبحوثين حسب المهن الممارسة في الجزائر	9
72	علاقة الخصوصية المهنية للعمالة الأجنبية بالتواجد في الجزائر	10
74	يوضح خبرة العمالة المحلية بمهنتها	11
75	يوضح علاقة العمل في الظروف الصعبة بالاندماج المهني	12
76	يوضح متوسط قيمة الاعالة الشهري	13
77	علاقة تعامل المجتمع المحلي مع العمالة الاجنبية في اماكن عملها باندماجها مهنيا	14
79	رأي العمالة الاجنبية في العامل الأجنبي الذي لا يعمل هنا	15
81	رأي العمالة الاجنبية في العمالة المحلية (العمال الجزائريون)	16
83	يوضح العلاقة بين مفاضلة العمالة بين الاجر الزهيد والبطالة وحالتها العائلية	17
88	يوضح مدى حرية ممارسة العمالة الأجنبية لشعائرها الدينية	18
89	يوضح علاقة ممارسة الشعائر الدينية بالحصول على عمل وكسب ثقة المستخدم	19
91	يوضح علاقة ممارسة الشعائر الدينية بكسب ثقة المجتمع المحلي	20
93	يوضح علاقة إخفاء الهوية بالحصول على عمل أو كسب ثقة المستخدم	21
95	يوضح علاقة اللغة المستخدمة في التفاوض والتواصل بالاندماج و التكيف	22

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
48	التركيبه العمريه للمهاجرين في دول مجلس التعاون الخليجي	1
53	يوضح نسبة المهاجرين الذين اشتغلوا في بلادهم قبل القدوم للجزائر	2
54	يوضح المستوى التعليمي للعمال المهاجرين في الجزائر	3

مقدمة

نظرا للتغيرات السريعة التي أصبحت سمة بارزة لهذا العصر، إذ صاحب ذلك تحولات في المفاهيم المتداولة، والقضايا المطروحة على الساحة الدولية، وبرزت ظواهر بدأت تأخذ مكانة و أولوية في التحليل، من بينها ظاهرة الهجرة الدولية عموما و هجرة العمالة بشكل خاص إذ أن هذه الأخيرة اتخذت أبعادا جديدة في نسق العلاقات إذ زاد حجمها وتعددت اتجاهاتها وأنواعها، هذا ما حتم ظهور مفاهيم جديدة مرتبطة بما بنفس القدر من الأهمية من بينها الاندماج الذي لا يعني هنا الانصهار في المجتمعات المضيفة، لأنه من حق كل إنسان أن يحتفظ بهويته الثقافية أو الدينية، ولكن المقصود درجة التواصل مع المجتمع المضيف، واكتساب مهارات تؤهل المهاجرين للانخراط في الحياة العامة بشكل إيجابي ، على أن يسود مبدأ تكافؤ الفرص بشكل عادل، ويشمل الاندماج النواحي الاجتماعية والاقتصادية (وخصوصا مدى المساهمة في سوق العمل) والثقافية والتعليم ودرجة اكتساب لغة البلد المضيف، بحيث أنه اذا تم الاستثمار في اندماج العمالة الاجنبية بشكل سيكون ذا نفع كبير على سوق العمل، ومنه المجتمع المضيف ومن هذا المنطلق حاولنا دراسة الموضوع من جوانب وأبعاد مختلفة بحيث تناولناه في ثلاث فصول كانت كالتالي

الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة حيث تم التطرق من خلاله لمختلف الجوانب المنهجية التي تتعلق بموضوع الدراسة ومنها على وجه التحديد مبررات اختيار الموضوع وأهميته بالإضافة إلى تحديد إشكالية الدراسة وصياغة فرضياتها، ثم ضبط مفاهيمها الأساسية وتحديدتها. كما تم التطرق إلى الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع بالإضافة كذلك إلى تناول المقاربة السوسولوجية التي تم اعتمادها لمقاربة موضوع الدراسة.

الفصل الثاني: وهو يمثل البناء النظري لدراستنا بحيث سيتم فيه التطرق للإرث النظري، الذي حاول تفسير سوسولوجيا هجرة العمالة من عدة جوانب تمثل مدارس مختلفة قديمة وحديثة، ثم تناول مجموعة من المفاهيم المرتبطة بهجرة العمالة كي نقرب أكثر لموضوع دراستنا، وفي الجزء الثاني منه تطرقنا الى مناقشة الظاهرة من اخلال تناولها اجرائيا بحيث تم ذلك بشكل قمعي سلس، من حيث التطرق الى التطور السوسيو تاريخي لهجرة العمالة، ثم تناول اتجاهات الهجرة العمالية، و ظروفها على المستوى العالمي مرورا بظروف العمالة و ميزاتها ب العالم العربي، وأخيرا تم التطرق الى خصائص وظروف العمالة في الجزائر، وتم تدعيم هذا الأخير ب جملة من القوانين المتعلقة بحماية العمالة الأجنبية.

الفصل الثالث: فهو الفصل الميداني وقد احتوى على المنهج المستخدم في البحث ومجالات الدراسة وأدوات وتقنيات جمع المعلومات واختيار العينة وخصائصها، ثم تحليل نتائج فرضيات البحث وتفسيرها ليعقب ذلك باستنتاج عام ثم خاتمة البحث.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

- (1) أسباب اختيار الموضوع.
- (2) أهمية الدراسة.
- (3) إشكالية الدراسة.
- (4) صياغة فرضيات الدراسة.
- (5) تحديد المفاهيم.
- (6) المقاربة السوسيولوجية للدراسة.
- (7) الدراسات السابقة.

تمهيد

يتناول هذا الفصل الجانب المنهجي للدراسة، من خلال التطرق لمختلف الجوانب المنهجية لهذه الدراسة، و خاصة منها: أسباب اختيار موضوع الدراسة و أهميته، ثم إشكالية الدراسة وصياغة فرضياتها، ثم تحديد المفاهيم، والمقاربة السوسولوجية، وفي الأخير تطرقنا إلى أهم الدراسات السابقة لموضوع الدراسة.

(1) أسباب اختيار الموضوع:

هناك أسباب مختلفة تدفع الباحث إلى اختيار هذا الموضوع من كل تلك المواضيع الممكنة دراستها، وبالنسبة لهذا الموضوع هناك أسباب ذاتية، وأخرى موضوعية يمكن ذكرها كما يلي:

(1-1) الأسباب الذاتية:

- التدرّب على الدراسة الميدانية من خلال الاستفادة من الدروس النظرية الملقاة خلال المسار البيداغوجي.
- معايشتي المباشرة لهذه الفئة العمالية الإفريقية الأجنبية، والظروف المحيطة بها.
- الاهتمام الشخصي بموضوع هجرة العمالة الأجنبية لما أثاره من حدة نقاش على المستوى العالمي، الإقليمي والمحلي.

(2-1) الأسباب الموضوعية:

- اثراء رصيد مكتبة جامعتنا بالمواضيع والدراسات السوسولوجية التحليلية، التي تتناول مواضيع جديدة تعالج مشكلات اجتماعية عالمية.
- قلة الدراسات السوسولوجية التي تناولت موضوع هجرة العمالة الإفريقية.
- دراسة مستوى الاندماج المهني لهذه الفئات داخل سوق العمل المحلي، وبالتالي التعرف على مستوى اندماجهم الاجتماعي.
- دراسة خصائص العمالة الإفريقية المؤثرة في اندماجها المهني بسوق العمل المحلي .

(2) أهمية الدراسة

(1-2) الأهمية: تكمن أهمية دراستنا في أنها تخص إحدى الظواهر التي باتت تفرض وجودها في المجتمع ، والمتعلقة بفئة العمالة الأجنبية، و التي من خلالها يتم التعرف على طبيعة هذه الفئة عن قرب، و اكتشاف مدى

اندماجها المهني من خلال دراسة خصوصيتها السوسيوثقافية السوسيو مهنية لمعرفة مدى تناسبها، ومتطلبات سوق العمل في الجزائر.

وعليه فإن للموضوع أهمية اجتماعية و اقتصادية إذ نرى تواجد العمالة الأجنبية قد يكون مصدرا مهما لسد ثغرات سوق العمل الحاصلة بفعل عزوف العمالة المحلية عن بعض المهن، هذا إذا ما تم الاستثمار في هذه العمالة الأجنبية من خلال التعرف على جملة خصائصها المساهمة في اندماجها.

2-2) صعوبات الدراسة:

إنّ أي دراسة علمية قد تواجه العديد من الصعوبات المرتبطة بعدة عوامل منها ما يتعلق بطبيعة الموضوع، أو بظروف الباحث و إمكانياته، أو بطبيعة مجتمع الدراسة الميدانية.

من بين الصعوبات التي واجهت هذه الدراسة سجّلنا ما يلي:

* ضيق الوقت اللازم للدراسة خاصّة بالنسبة لمثل هذا الموضوع الذي يفتقد نوعا ما إلى رصيد سوسولوجي مهم.

* نقص شديد في الدراسات المتعلقة بمثل هذا الموضوع، ما جعل الجهد الرئيسي لعمل يتطرق أكثر إلى البحث عن الرصيد النظري، و الدراسات السابقة المهمة حوله، مراجع دراسات وغيرها.

3) إشكالية الدراسة:

في زمن العولمة و اضمحلال الحدود الجغرافية أصبحت الهجرة عامة، و هجرة اليد العاملة خاصة جزءا من التركيبة الديمغرافية للمجتمعات المستقبلية لهذه الفئات، وبالتالي يمكننا القول أن هذه الظاهرة تطورت و تسارعت تسارعا متزايدا لتصبح أحد أبرز سمات العصر و تحدياته.

ويعتبر تباين مستوى الأمن المجتمعي، في الدول الطاردة و الدول المستقبلية للعمالة المهاجرة في جوانبه المختلفة اقتصاديا و سياسيا أو ثقافيا... الخ، أحد أهم مبررات اتجاهات حركة الهجرة في العالم، بحيث أنه في وجود الأمن المجتمعي يتحقق أقصى إشباع ممكن لاحتياجات المجتمع، في إطار عدالة اجتماعية تنبذ الصراع و توفر المناخ الملائم لتعايش مختلف أطراف المجتمع في إطار التقبل و التعاون و الشعور بالأمن و السلام الاجتماعي، وهذا ما يعزز الولاء و الانتماء للمجتمع، وفي غيابة يؤول الوضع إلى معضلة حقيقية مرتبطة بعدم قدرة المجتمع على الاستمرار و التطور مع عدم المحافظة على خصوصياته، في سياق التحولات المجتمعية العميقة، وما قد تحمله من تهديدات قد تمس مختلف مكونات المجتمع،

وركائز وجوده بالإضافة إلى ما ينتج من مشاكل اجتماعية و اقتصادية وأمنية...الخ، وبإسقاطنا لمفهوم غياب الأمن المجتمعي على المستوى العالمي، نجد أن مؤشراتنا تتضح لنا وتتجسد في واقع وأوضاع مجتمعات الدول النامية الواقعة في الضفة الجنوبية من العالم، إذ أن هذا الغياب يؤثر على سيرورة عجلة التنمية ويؤدي إلى تذبذب وتيرتها في بلدان لازالت تعتمد في اقتصادياتها على الزراعة، وتصدير المواد الخام، وبالتالي اقتصاد أغلب هذه الدول اقتصاد هش يتأثر بالظروف المناخية الطبيعية (مواسم الجفاف، القحط، الفيضانات...الخ)، وكذلك يتأثر بتقلبات و أحوال السوق الدولية هذا من جهة ومن جهة أخرى تفشي الفساد بأنواعه داخل هذه المجتمعات، فالحديث هنا يجري حول عدم استقرار الأنساق المجتمعية في هذه البلدان، وتعطل وظائفها في كثير من الأحيان، كل هذا يؤثر على سوق العمل عامة وسوق الشغل خاصة إذ أن القوى العاملة داخل هذه الأسواق في ظل هذه الظروف و الأوضاع الناجمة عن غياب الأمن المجتمعي أساسا كما أوردنا سالفا، تسعى نحو البحث عن بدائل، و تعويضات في أسواق جديدة، و هذا ما تفسره هجرتها.

ولا يختلف اثنان في القول بأن دول الساحل الإفريقي أحسن مثال عن الدول النامية، التي يغيب فيها الأمن المجتمعي ما يجعلها تتخبط في ظروف جد صعبة؛ من أهم مخرجاتها البطالة، وتردي الأوضاع الاقتصادية والمعيشية ومشكلات اجتماعية بالجملة، وهذا ما يدفع بالقوى العاملة لهذه الدول إلى الهجرة والمخاطرة باقتحام أسواق جديدة، ومن بين الأسواق التي تستهدفها عمالة دول الساحل الإفريقي، نجد السوق المغاربية بشكل عام، وسوق الشغل الجزائري بشكل خاص، بحكم الموقع الجغرافي، والشريط الحدودي الكبير المتاخم لدول الساحل الصحراوي.

فتواجد الكثير من هذه العمالة في الجزائر ما هو إلا سعي حثيث نحو تعويض ما فقدته في مواطنها الأصلية، ولضمان ذلك، و في وجود عمالة محلية منافسة، بالإضافة إلى الضغوطات الأمنية و الإجتماعية، فإن هذه العمالة تقوم بتقديم نفسها كبضاعة مغرية في سوق الشغل الجزائري، من خلال إظهارها لمجموعة من الخصائص، والمميزات التي قد تسهم في اندماجها في السوق المحلي، وهذا ما نراه في تسهيل هذه العمالة لعملية التفاوض مع أرباب العمل والمستخدمين، وكذلك العمل في مختلف الظروف، وهذا ما يمنحها أمنا ماديا يتمثل في تحصيلها المالي، و كسب قوتها و قوت عوائلها المكفولة من طرفها، وكذلك يمنحها أمنا رمزيا باعتباره أحد عوامل الطمأنينة والاندماج، من حيث أنه يكسبها ثقة المجتمع المحلي، والمؤسسات الأمنية، وتعزز كل ذلك ببعض الخصائص السوسيوثقافية، كاستخدامها للعامل الديني و إبرازه، بالإضافة إلى استخدام وتعلم لغات تساعد في التواصل داخل المجتمع عموما، وسوق العمل خصوصا (الفرنسية، العربية، وحتى التواصل بالدارجة الجزائرية).

انطلاقا مما سبق كانت إشكالية البحث كمايلي:

- ما علاقة خصوصية العمالة الأجنبية (الإفريقية) بقضايا اندماجها في سوق العمل الجزائري؟

وقد تمت تجزئة هذا السؤال إلى سؤالين فرعيين :

- 1) هل للخصوصية السوسيومهنية للعمالة الأجنبية (الإفريقية) علاقة باندماجها المهني في سوق العمل الجزائري ؟
- 2) هل للخصوصية السوسيوثقافية للعمالة الأجنبية (الإفريقية) علاقة باندماجها المهني في سوق العمل الجزائري ؟

4) صياغة الفرضيات:

تعتبر الفرضية الإجابة المسبقة لإشكالية البحث "فهي حلول ممكنة وإجابات محتملة لأسئلة البحث، وهي مستمدة من أسس عملية وليست مجرد تخمينات اعتباطية"¹

ففي دراستنا هذه و من خلال التساؤلات السابقة، و بعد الاطلاع على نتائج الدراسة الاستطلاعية تمحورت دراستنا على فرضية عامة تتفرع هذه الأخيرة إلى فرضيتين جزئيتين.

-الفرضية العامة:

لخصوصية اليد العاملة الأجنبية (الإفريقية) علاقة بقضايا اندماجها في سوق العمل الجزائري.

- الفرضيات الجزئية:

- 1) للخصوصية السوسيومهنية للعمالة الأجنبية (الإفريقية) علاقة باندماجها في سوق العمل الجزائري.
- 2) للخصوصية السوسيوثقافية للعمالة الأجنبية (الإفريقية) علاقة باندماجها في سوق العمل الجزائري.

5) تحديد وتحليل المفاهيم:

1 - تحديد مفاهيم الدراسة:

العمالة: "جمع عمال ومفردها عامل و العامل هو كل من ارتبط بعقد عمل بصرف النظر عن نوع المهنة التي يزاولها، أو هو كل من يزاول عملا معيناً سواء كان ذلك العمل مهنياً أو حرفياً، وتتفق بعض التعريفات الإجتماعية مع التعريفات

فضيل دليو، أسس البحث و تقنياته في العلوم الإجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1997، ص 31¹

القانونية حيث تتفق على أن الطبقة العاملة أو اليد العاملة أو القوى العاملة هم أولئك الأفراد الذين يعملون مقابل أجر تحت رقابة وإشراف صاحب العمل أو الإدارة"¹

العامل المهاجر: "هو الشخص الذي سيمارس، أو يمارس أو مارس نشاطا مأجورا في بلد ليس مواطنا فيه"²

و عرفت اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1991 العامل المهاجر بأنه "الشخص الذي يزاول أو ما برح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة هو ليس من رعاياها"³

- **اليد العاملة المهاجرة:** "هي تلك الجماعات والأفراد التي تنتقل من مكان إلى مكان بهدف الحصول على وظيفة وفرصة اقتصادية وهذا النوع من الهجرة قديم قدم ظاهرة الهجرة نفسها، وتزداد اليد العاملة المهاجرة في فترات الانتعاش الاقتصادي عموما، أين نجد أن أرباب العمل يسعون جاهدين إلى الاعتماد على اليد العاملة الأجنبية في بناء استثماراتهم من خلال فتح الوظائف أمامهم، وذلك بالضغط على حكوماتهم، كما نجد أيضا أن الاتفاقات والعقود الاقتصادية التي تبرم بين الدول التي تلعب دورا كبيرا في تشجيع هذا النوع من الهجرة"⁴

المفهوم الإجمالي للعمالة الأجنبية: هم العمال القادمين من دول الساحل الإفريقي للجزائر وينشطون في مهن متنوعة من أجل تقديم خدماتهم مقابل عائد مادي وتختلف خصائصهم عن خصائص العمالة المحلية وفق عدة مؤشرات ثقافية اجتماعية واقتصادية.

الاندماج: "يقصد بالاندماج السيورة التكنولوجية التي تمكن شخصا أو مجموعة من الأشخاص من التقارب والتحول إلى أعضاء في مجموعة أكبر وأوسع، عبر تبني قيم نظامها الاجتماعي وقواعده"⁵

¹ محمد محسن حويد العتي، دور العمالة الوافدة في ترويض المخدرات، رسالة ماجستير منشورة، قسم العلوم الادارية، كلية العلوم الادارية، الأكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2005، ص9.

² الأمم المتحدة، مكتب شمال إفريقيا، إشكالية الهجرة في سياسات واستراتيجيات التنمية في شمال إفريقيا، دراسة مقارنة، 2014، ص7.

³ المادة2، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق المهاجرين وأفراد أسرهم، قرار الجمعية العامة45 المؤرخ في 18 ديسمبر 1990.

⁴ Etan Meyers, "international imigration policy a theoritical and comparative analysis", palgrave ,macmillan, first edition april ,2004 USA.P.17.

⁵ محمد مالكي، الاندماج الاجتماعي وبناء مجتمع المواطنة في المغرب الكبير، المركز العربي للأبحاث والدراسات، الدوحة، قطر، 2013، ص5

ويعرف أيضا على أنه: " مجموعة من التفاعلات بين عناصر مختلفة داخل مجموعة ما، وهو ما يؤدي إلى إحساسها بضرورة التماثل والانسجام فيما بينها بآليات وطرائق مختلفة و متنوعة، ولذلك فإن الاندماج يحيل على وضعية فرد أو جماعة أو شريحة اجتماعية هي في تفاعل مع أفراد آخرين أو مجموعات أخرى تتقاسم معها نفس المعايير داخل المجتمع، ومن هذا المنطلق فإن ما يقابل مفهوم الاندماج هو التماثل والانسجام والتفاعل"¹

كذلك يعرف الاندماج على أنه: "عبارة عن انصهار الأفراد في النظام الاجتماعي وأيضا هو عبارة عن خلق وتأسيس لعلاقة بين الأفراد من حيث توجهاتهم نحو المجتمع الجديد، وأيضا هو عبارة عن الوعي الكامل بضرورة التفاعل والتعاون بين الافراد والمجموعات مع النظام الاجتماعي الجديد، والاندماج هو عبارة عن إيجاد موقع ومركز للفئات الوافدة الجديدة داخل النسيج الاجتماعي، والذي يتم عن طريق بعض الآليات، والأدوات مثل اللغة والوظيفة وأيضا ضمن مجموعة من القيم المبينة على فكرة الحق والواجب"²

سوق العمل: " يعرف بأنه الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها"³

كما يعرف على أنه " المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، -أي- المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل"⁴

و يعرف كذلك بأنه " هو الآلية التي تحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف، -أي- تفاعل قوى العرض والطلب على خدمات العمل"⁵ و يعرف أيضا " بأنه سوق يبحث فيه العمال عن العمل بينما يبحث فيه أرباب العمل عن عمال لديهم رغبة في بيع مهاراتهم من خلال العمل"⁶

¹ عز الدين دخيل، التقديم، أعمال الندوة العلمية الدولية، الادمج والاندماج...الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات، جامعة تونس، ص4

² نجيب سويدي، إدارة سياسة الهجرة وعلاقتها بصناعة القرار المحلي، رسالة ماجستير منشورة تخصص ادارة الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011\2012، ص38.

محمد صالي وفضيل عبد الكريم، مقال بعنوان النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل بالجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران، العدد17، ديسمبر2014، ص124.³

⁴ المرجع السابق نفسه ص124.

⁵ نعمة الله ابراهيم نجيب، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة، مصر، 1997، ص11.

⁶ المرجع السابق نفسه، ص12.

المفهوم الإجرائي لسوق العمل: هو ذلك المجال الذي يتفاوض فيه كل من أرباب العمل و المستخدمين المحليين مع العمالة الأجنبية الإفريقية والتي تعرض نفسها كبضاعة للشغل قصد الظفر بالعمل في مواجهة عدة تحديات من بينها منافسة العمالة المحلية لها.

2-تحليل مفاهيم الدراسة:

تعد مرحلة التحليل المفهومي أحد أهم المراحل في البحث العلمي، إذ يقوم الباحث بتفكيك المفاهيم التي تناولها في الفرضيات إلى أبعاد، والتي بدورها يتم البحث لها ضمن عينة الدراسة عن مؤشرات بغية قياسها، بهدف تفسير ما هو واقعي، وكذا التحضير لتجهيز تقنية الدراسة المعتمدة.

وانطلاقا من إشكالية بحثنا، واستنادا إلى الفرضيات التي اعتمدها، قمنا بتحليل مفاهيمها إلى أبعاد ومؤشرات كما هو مبين في الشكل التالي:

المؤشر	البعد	المفهوم
<ul style="list-style-type: none"> - امتهان أشغال البناء والفلاحة. - العمل في ظروف صعبة. - تحصيل قوت يومي. - العمل و الادخار لإعالة أسر فقيرة. - سهولة التفاوض المهني مع هذه الفئات. 	<p>الخصوصية السوسيو مهنية</p>	<p>خصوصية اليد العاملة الأجنبية (الإفريقية)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - قدوم هذه الفئات من مناطق ريفية في مجتمعات إسلامية. - استخدام اللغة الفرنسية في التواصل الإجتماعي والتفاوض المهني. - استخدام بعض الكلمات العربية والدارجة في التواصل الإجتماعي و التفاوض المهني . - عمل هذه الفئات على الترويج لقوة عملها (في الفلاحة والبناء، والحرف...) عن طريق عرض وسائل العمل الخاصة بها في الساحات العمومية. 	<p>الخصوصية السوسيوثقافية</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - تعلم بعض المهن بالممارسة في الجزائر. - زيادة الخبرة المهنية بالممارسة في الجزائر. - حب المهنة والسعي نحو تطويرها و كسب المهارات. - تفضيل الأجر الزهيد عن البطالة. 	<p>الاندماج المادي</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - كسب ثقة المجتمع والأجهزة الأمنية من خلال العمل. - تعلم مبادئ العربية و تعلم الدارجة. - ممارسة الشعائر الدينية كالصلاة والذهاب للمساجد. - ارتداء ألبسة ذات طابع إسلامي (الأقمصة والقبعات) - وجود أشخاص من هذه الفئة ينتحلون الدين الاسلامي لغرض الحصول على عمل. - وجود أشخاص غيروا ديانتهم إلى الاسلام. 	<p>الاندماج الرمزي</p>	<p>الاندماج المهني</p>

المصدر : من إعداد الطالب.

6) المقاربة السوسولوجية للدراسة :

تعتبر المقاربة السوسولوجية للبحث الإطار التصوري النظري الذي يوظفه الباحث في دراسته، ويعتمد عليه من خلال توظيف العديد من المفاهيم في عملية التحليل.

و كمدخل تحليلي للظاهرة المدروسة يمكن إسقاط نظرية "نظرية أبراهام ماسلو" سلم الحاجيات

فهناك مجموعة من الحاجيات التي يشعر بها الفرد و تعمل كمحرك و دافع للسلوك، فالفرد كائن حي يشعر بالاحتياج الدائم و المتواصل و هذا الاحتياج بطبيعته يؤثر على سلوكاته، فالحاجيات الغير مشبعة تسبب توترا دائما له، وطبيعة الفرد تحاول باستمرار إنهاء هذا التوتر من خلال تقديم مجهود سواء فكري أو عضلي قد يشبع ما لديه من حاجيات غير مشبعة و لو نسبيا، فالحاجيات الغير مشبعة قد تسبب له كذلك مضاعفات نفسية واجتماعية وهذا ما يؤدي بالفرد في الأخير إلى تبني وسائل دفاعية و هي تمثل ردود أفعال يحاول الفرد من خلالها حماية نفسه من ذلك الإحباط و الخروج أو الهروب من تلك الضغوطات.

"فقد قدم هذا الأخير تدرجا هرميا لمستوى حاجات الإنسان واعتبر أن الحاجة إلى تقدير الذات محل قيمة الهرم وهي ترتبط بما يحفز الفرد ويدفعه إلى الإنجاز والإبداع والإنتاج، فكلما حقق العمل إشباعا لهذه الحاجات كان العمل مرضيا للفرد، حيث ركزت هذه النظرية على جانبين رئيسيين هما:

أن العامل هو راغب اجتماعي، الذي تعتمد حاجاته على ما يوجد لديه الآن من حاجات، فالحاجات التي لم يتم إشباعها بعد، هي التي تؤثر على سلوك حيث تكون بمثابة دافع للعمل".
أن هناك ترتيب هرمي لحاجات العامل، إذ تم إشباع أحدهما تظهر الحاجة إلى الأخرى، وفيما يلي نقدم شرحا موجزا لكل نوع من الحاجات.

أ) **الحاجات الفيزيولوجية (الأساسية):** تمثل الدعائم الأساسية التي يعتمد عليها وجود الأنساق، مثل المأكل والمشرب والراحة وغير ذلك، إذ تمثل هذه الحاجات المكنة الأولى في حالة عدم إشباع الحاجات الأخرى، والتي تمثل حد الكفاف بالنسبة للفرد، و التي تشبع عادة بواسطة تصرفات الفرد الاقتصادية حيث أنه يعمل من أجل الحصول على الأجر الذي يقوم بواسطته إشباع حاجاته الفيزيولوجية الدنيا، والحاجات التي تكون هامة من وجهة النظر الإدارية هي التي تظهر في المستويات العليا لهرم الحاجات¹.

¹ أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ص 321-322.

(ب) **الحاجات إلى الأمان:** عند إشباع الفرد حاجاته الفسيولوجية تتولد لديه الرغبة في إشباع حاجات الأمان لتأمين حياته من الأخطار، وفي مجال العمل يمكن إشباع هذه الحاجات من خلال أنظمة الأمان، والسلامة المهنية وظروف عمل آمنة، والزيادة في الأجور، و التأمين والخدمات الإجتماعية الأخرى¹.

(ج) **الحاجات الإجتماعية:** عند إشباع الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان تبرز الحاجات الإجتماعية كحاجات مؤثرة على السلوك الإنساني، وتزداد أهميتها كدافع لهذا السلوك، وتتمثل في رغبة الفرد في وجوده ضمن الجماعة وإنشاء العلاقات التي يحيطها الاعتزاز والود وتمتد إلى محاولة كسب المكانة الإجتماعية من خلال المركز الوظيفي، لذلك تكون جماعات العمل والإدارة وسيلة يمكن أن تشبع حاجات الفرد الإجتماعية، إضافة إلى أن الروح المعنوية الطيبة، وأنماط الإشراف الحسنة لها تأثير في إشباع حاجات الفرد الإجتماعية داخل التنظيم الذي ينتمي إليه².

(د) **حاجات التقدير:** وهي رغبة الفرد شغل مركز اجتماعي، واحترام الآخرين له، وإحساسه بالثقة في نفسه، وحصوله على القوة والسلطة³.

(هـ) **حاجات تحقيق الذات:** بواسطة هذه الحاجات يستطيع العامل أن يتحقق بشكل كامل من الفرص المتاحة أمامه، والمتعلقة بمواهبه، وقدراته، وكفاءاته، وحينما يختلف الدور والحالة الإجتماعية للفرد فإن ذلك سيغير من النواحي الخارجية المتعلقة بالحاجة إلى تحقيق الذات⁴.

7) الدراسات السابقة:

"تمثل الدراسات السابقة استطلاعاً يتضمن مناقشة و تلخيص الأفكار الهامة الواردة في دراسات أو بحوث أنجزت في زمن معين سابقاً قبل الدراسة الحالية ولها علاقة عضوية بمتغيرات الدراسة"⁵

إذ أن لهذه الدراسات أهداف منها: توضيح وشرح خلفية موضوع البحث و كذا وضع خطة البحث في إطارها الصحيح وتجنب الأخطاء والمشاكل التي تعرضت لها البحوث السابقة.

وقد اعتمدنا في بحثنا على الدراسات التالية:

¹ محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2003م، ص 257-258

² نفس المرجع، ص 259.

³ راوية حسن، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1999، ص 110-111.

⁴ أشرف محمد عبد الغني، مرجع سابق، ص 234.

⁵ فوزي غرابية وآخرون، أساليب البحث في العلوم الإجتماعية والإنسانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط3، 2002، ص 29.

دراسة 1: 1

دراسة عمير هجيرة وهي مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر الاكاديمي في علم الاجتماع تنظيم وعمل جامعة غرداية، وهي غير منشورة، وعنوانها "سوق العمل والعمالة المعروضة" (دراسة حالة للعمالة المحلية والعمالة الأجنبية بالمجتمع المحلي بغارداية).

إشكالية الدراسة:

ما مدى تأثير عاملي عدم توازن مستويات العرض والطلب والرقابة الاجتماعية في تنوع العمالة داخل سوق العمل المحلي ؟

وقد تفرعت عن هذا التساؤل أسئلة فرعية:

- 1) ما مدى تأثير عملية التوجيه والاختيار المهني بعامل الرقابة الاجتماعية ؟
- 2) ما مدى تأثير العرض والطلب داخل سوق العمل المحلي في تواجد العمالة الأجنبية؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: للرقابة الاجتماعية وعدم توازن مستويات العرض والطلب داخل سوق العمل دور في تنوع العمالة المتواجدة داخل سوق العمل المحلي.

الفرضيات الجزئية:

- 1) لتغير معايير الرقابة الاجتماعية في ظل التحضر دور هام في عملية التوجيه والاختيار المهني لدى العمالة المحلية.
- 2) عدم توازن مستويات العرض والطلب داخل سوق العمل أدى إلى تواجد العمالة الأجنبية.

منهج الدراسة وأسلوبها: منهج دراسة الحالة، أسلوب تحليل المحتوى.

أدوات الدراسة وعينتها:

استعملت المقابلة الشخصية مع 12 فرد من العمالة الأجنبية.

¹ عمير هجيرة، سوق العمل والعمالة المعروضة، مذكرة ماستر غير منشورة، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة غرداية، 2015

استعملت المقابلة البؤرية مع 10 أفراد من العمالة المحلية.

حدود الدراسة ومجالاتها:

- (1) المجال البشري: الفئتين المعنيتين بالدراسة هما فئة العمالة المحلية والعمالة الأجنبية الفئة الأولى شملت 10 مبحوثين ضمن مقابلة بؤرية والفئة الثانية 12 مبحوث ضمن مقابلات شخصية للعمالة الأجنبية.
- (2) المجال المكاني: لقد حدد الحيز المكاني للبحث في فئة العمالة الموجودة داخل المجتمع المحلي بغارداية ومنتليبي
- (3) المجال الزمني: لقد عرفت الدراسة مدة زمنية منقسمة إلى شطرين حددتهما طبيعة الدراسة:

فترة البحث والاستكشاف واستغرقت سنتين من خلال الملاحظة والمطالعة حول الموضوع وفترة النزول إلى الميدان بإجراء المقابلات وجمع البيانات و تحليلها منذ بدايات شهر مارس إلى أواخر شهر ماي 2015

نتائج الدراسة:

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

نتائج الفرضية الأولى:

العمالة المحلية ترفض امتهان المهن التي لا تملك ولا تمنح مكانة اجتماعية وهذا راجع إلى خصوصية المجتمع الذي ينتمون إليه، فالطبيعة الحضارية التي أصبح المجتمع يعيش فيها فرضت التغير في المعايير الرقابية للمهنة فلم تعد تقتصر على العائد المادي لها الذي يلبي الضروري لحياة الأفراد بل أصبحت قيمتها بما تمنحه من ما هو كماله وهذا راجع إلى تغير في مفهوم بيئة العمل في ظل التحضر الواصل إليه المجتمع.

نتائج الفرضية الثانية:

أن العمالة الأجنبية تواجدت بالمنطقة من أجل سد شغور وظيفي خلفه العزوف لدى العمالة المحلية على بعض المهن التي لا تملك مكانة اجتماعية إلا أنهم هم يقبلون بها نظرا لخصوصيتهم التي تبحث عن ما يوفر الحاجات الأساسية غير مبالين بالمكانة التي تمنحها لهم وسبب توافر حظوظهم في التواجد المحلي في المجتمع هو الشغور الذي أصبحت تعاني منه بع المهن ولأن سوق العمل عرض وطلب وأي خلل بينهما يؤدي إلى خلل في ميزان سوق العمل، صار لا بد من وجود هؤلاء الأفراد لأجل خلق التوازن الوظيفي لميزان العرض والطلب.

تعقيب:

يمكنني القول بأنني استفدت من هذه الدراسة من متغيرين مهمين هما متغير سوق العمل و متغير الفرضية الثانية المرتبط بالعمالة الاجنبية إذ أن تبرير الباحثة لاستعانتها بالمقابلات الشخصية مع العمالة كان مقنعا و منطقيًا وأفادتي في تبرير استعمال تقنية المقابلة بنوعيتها الشخصية والبؤرية أما فيما يتعلق بنتائج الدراسة التي توصلت لها الباحثة وخاصة النتيجة التي تتمحور حول أن " خصوصية العمالة المحلية تأثير على رفضها لبعض المهن و خصوصية العمالة الاجنبية لها دور في قبول بعض المهن لموازنة سوق العمل " هذا ما يتوافق مع افتراضنا العام الذي يبنني على أن لخصوصية العمالة الإفريقية الاجنبية علاقة بقضايا اندماجها في سوق الشغل المحلي

دراسة 2:1

دراسة لعنان مسيكة وهي عبارة عن بحث مقدم لنيل شهادة دكتوراه العلوم في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري-قسنطينة، وهي منشورة بعنوان " العمالة الوافدة إلى الجنوب الجزائري وأبعادها الإجتماعية والإنسانية"(دراسة ميدانية بولايتي تلمسان وأدرار)

إشكالية الدراسة:

تتمحور حول سؤال رئيسي: هل تحدث العمالة الوافدة تغييرا معينا في الوسط الثقافي الإجتماعي للمجتمع المحلي؟

ومن جهة أخرى تحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1) ما هي أسباب هجرة العمالة (الجزائريين القادمين من الشمال أو الأفارقة)؟
- 2) ماهي ظروفهم المعيشية؟
- 3) ما طبيعة تعاملهم مع المجتمع؟ وما طبيعة معاملة المجتمع لهم؟
- 4) ما طبيعة معاملة المستخدمين لهم؟ وما معاملة رجال الأمن والإدارة لهم (الأفارقة خصوصا)؟
- 5) ما هي خصائصهم الثقافية والإجتماعية؟

¹ لعنان مسيكة، العمالة الوافدة الى الجنوب الجزائري وأبعادها الاجتماعية والانسانية، رسالة دكتوراه منشورة، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011

منهج الدراسة:

ان الباحثة استخدمت في دراستها المنهج الوصفي التفسيري إلى جانب الاستعانة بالطريقة الإحصائية بغرض الكشف عن تأثير العمالة الوافدة و تأثيرها بالوسط المحلي.

أدوات الدراسة: المقابلة، الاستمارة، الملاحظة.

العينة: مجتمع البحث في هذه الدراسة يتمثل في العمال الوافدين إلى الجنوب الجزائري (أساتذة، أطباء، تجار، ممرضين... الخ) بالإضافة إلى المهاجرين الأفارقة، وقد استخدمت الباحثة عينة يتراوح عدد أفرادها من 50 إلى 500 فرد لتتناسب مع البحث.

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: ولاية أدرار، ولاية تمنراست، الجامعة الإفريقية بأدرار، المركز الجامعي موسى آق آخموك بتمنراست.

المجال الزمني: استغرق البحث حوالي 3 سنوات موزعة على مرحلتين:

المرحلة الأولى: من 09 فيفري 2004 إلى 26 جوان 2004 كانت عبارة عن ملاحظة بالمشاهدة من طرف الباحثة مع استجواب بعض أفراد العينة.

المرحلة الثانية: من 12 جانفي 2005 إلى 25 أفريل 2007 قام بها باحثون مستأجرون وذلك بسبب تعذر السفر للباحثة لظروف صحية.

نتائج الدراسة: عرض أهم النتائج

- مهما اختلفت أسباب الهجرات من أسباب شخصية واجتماعية واقتصادية وتعددت الميكانيزمات وأساليب الانتقال إلى منطقة الاستقبال فان الخروج من الوطن هو محاولة من الفرد إلى الارتقاء بمستواه الاقتصادي سواء المرأة والرجل.

- إن نسبة من الكفاءات التي تعمل في ميادين الطب والعلوم والتكنولوجيا والتي وفدت إلى الجنوب الجزائري هم بصفة غالبية الشباب الذكور وهذا ما ينفي نظرية رافنتسين التي تقول بأن نسبة النساء أعلى من نسبة الرجال في الهجرة.

- أدت زيادة العائدات النفطية إلى إقامة مشاريع تنمية اقتصادية في الجنوب الجزائري بالإضافة إلى التوسع العمراني أدى إلى استجلاب اليد العاملة الماهرة والعادية.
- يؤكد أفراد العينة بنسبة 50 % على أن وجود هذه العمالة ساهم في إكساب المواطن المحلي عادات وتقاليد مختلفة لم يكن يعرفها من قبل ويظهر هذا جليا من خلال طرق اللباس وطرق الكلام جديدة والاحتفالات (الأعراس).
- أما بالنسبة للعمالة الأجنبية فقد أدى تقليدها إلى تعاطي المخدرات وقيام بأعمال محلة بالحياء ومزاولة الشعوذة مما خلق مشاكل و متاعب مادية، ثقافية واجتماعية وأمنية.
- تراكم عمالة معظمها من العزاب (سبب نمو أنماط الجرائم الأخلاقية).
- الخطر الصحي بنشر الأوبئة والأمراض (الأفارقة).
- تشويه الجانب السياحي للمنطقة (عدم الاهتمام بنظافة المحيط والنظافة الشخصية).
- زيادة نسبة الجريمة والجريمة المنظمة مصدرها العمالة الوافدة.
- تشكل العمالة الأجنبية عبئا على الاقتصاد المحلي والوطني.

تعقيب:

إن مبررات الاستعانة بهذه الدراسة هو استفادتنا منها من عدة جوانب فبداية بموضوع الدراسة المتعلق بالعمالة الوافدة للجنوب الجزائري و من ضمنها العمالة الإفريقية والتي اقتصت بها دراستنا، وأيضا استعمال الباحثة ل تقنيتي المقابلة والملاحظة في جمعها للبيانات ألهمتني استخدام التقنيتين في بحثي، وعموما أن محور دراستها حول تأثير العمالة الوافدة على الوسط الثقافي والاجتماعي للمجتمع المحلي وبعد تحليلها أظهرت نتائج توضح وجود تفاعل بين ما تحمله العمالة الوافدة من قيم مع المجتمع المحلي وما إلى ذلك من انعكاسات ، هذا ما يتفق نسبيا مع دراستي حول علاقة خصوصية العمالة الوافدة باندماجها محليا.

دراسة 3:1

دراسة بروبة حمزة وهي مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي في ميدان العلوم الإجتماعية شعبة الأنثروبولوجيا بجامعة قاصدي مرباح ورقلة وهي غير منشورة و عنوانها: " مهاجري دول الساحل الصحراوي في الصحراء الجزائرية " دراسة أنثروبولوجية على عينة من مهاجري دول الساحل الصحراوي - مدينة ورقلة نموذجاً -

إشكالية الدراسة:

ماهي الظروف التي جعلت من مدينة ورقلة قبلة لمهاجري دول الساحل الصحراوي؟

ويتفرع منه أسئلة فرعية:

- ماهي الظروف الإجتماعية لهجرة مواطني دول ساحل الصحراء نحو مدن صحراء الجزائر (مدينة ورقلة نموذجاً)؟
- ماهي ظروف تنقل المهاجرين عبر مسار الهجرة من بلاد الهجرة إلى بلاد المقصد (مدينة ورقلة نموذجاً)؟
- كيف يقيم مهاجري دول الساحل الصحراوي وضعيتهم في مدن الصحراء الجزائرية (مدينة ورقلة نموذجاً)؟

المنهج:

المنهج الأنثروبولوجي الذي عادة ما تكون فيه الملاحظة بالمشاركة مستعينا بالمنهج الوصفي.

أدوات جمع البيانات: المقابلة، الملاحظة.

العينة:

اختار الباحث عينة كرة الثلج لاعتقاده أنها الأنسب والأصلح لجمع البيانات والمعلومات حول موضوع دراسته وقد عمل الباحث على بناء صداقة مع أحد المهاجرين في مدينة ورقلة يعمل خياط أحذية وبعد شرح هدف البحث له قرر المساعدة بجلب مبحثين آخرين وكل مبحث ساعد على مجيء مبحث آخر.

¹ بروبة حمزة، مهاجري دول الساحل الصحراوي في مدن الصحراء الجزائرية، مذكرة ماستر غير منشورة، تخصص أنثروبولوجيا المجال والهوية، شعبة الأنثروبولوجيا، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: تم اختيار مفترق الطرق وسط مدينة ورقلة وهو القلب النابض للمدينة ولأن أعدادا كبيرة من الأفارقة يقصدونه بحثا عن العمل.

المجال الزمني: مطلع شهر مارس 2015 بداية الاحتكاك الميداني بمجال الدراسة كدراسة استطلاعية ومن 27 أبريل 2015 إلى 06 ماي 2015 كانت هي مرحلة الدراسة الميدانية وتسجيل المقابلات.

المجال البشري: المجال البشري لهذه الدراسة هو مجموع المهاجرين القادمين من دول الساحل الصحراوي والموجودين في مدينة ورقلة زمن إجراء الدراسة الميدانية من كلا الجنسين ومن مستويات تعليمية متباينة تتراوح ما بين المتوسط والثانوي والجامعي وأعمار مختلفة.

نتائج الدراسة: عرض أهم النتائج

- الظروف الاجتماعية والحياة الصحية التي يعيشها الأفارقة في بلدانهم سيئة، إضافة إلى عدم وجود الاستقرار بسبب الحروب ونقص الشغل بالإضافة إلى عدم معاناتهم من الظلم الاجتماعي والتمييز العنصري بمدينة ورقلة لأن أغلبهم من مجتمعات إسلامية، وكذلك وسائل الاعلام ساهمت في الهجرة نحو الصحراء الجزائرية.
- ظروف تنقل مهاجري دول الساحل صعبة (الخوف من الوقوع في أيادي المتمردين شمال مالي أو الحركات الإرهابية في النيجر كما نجد أن القيمة المالية التي يطلبها المهرب من المهاجرين غالبية جدا ناهيك عن التصرف السيء وطريقة النقل اللاإنساني.
- رغم توفر الملاجئ وأماكن الإقامة لهذه العمالة الأجنبية في مدينة ورقلة وكذا توفر مناصب الشغل والاستقرار الأمني والمعاملة الحسنة من السكان إلا أنهم يعتبرونها منطقة عبور نحو مدن الشمال ومن ثم إلى القارة الأوروبية عبر البحر.

تعقيب:

استفدت من هذه الدراسة من حيث ارتباط تحليلها لموضوع مهاجري دول الساحل الصحراوي بموضوعنا من ناحية أن مجتمع بحثنا هو ضمن فئة هؤلاء المهاجرين، أيضا متغير الظروف الاجتماعية، أيضا متغير الظروف الاجتماعية في هذه الدراسة ارتبط بمؤشر اختلال الأنساق المجتمعية لهذه العمالة في بلدانها والذي تم التطرق له في طرح اشكالية بحثي، ومن ناحية اعتماد الباحث على تقنيتي المقابلة والملاحظة لجمع البيانات مثل باقي الدراسات الاخرى التي تناولت موضوع

العمالة الإفريقية أو المهاجرين هذا ما ألهمني الاعتماد عليها أنا أيضا في بحثي، ومن ناحية النتائج ذكر الباحث قدوم هذه الفئات مجتمعات اسلامية وارتباط هذا بعدم تعرضهم للمضايقات محليا وهو ما ألهمني في اعتماد مؤشر الخصوصية السوسيو دينية في فرضية الخصوصية السوسيوثقافية.

دراسة 4:1

دراسة نعيم بن جزاء الطويرشي وهي مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في قسم علم الاجتماع تخصص علم الجريمة بجامعة مؤتة السعودية وعنوانها: " العمالة الوافدة وعلاقتها بالجريمة من حيث أسبابها وأنواعها في المجتمع السعودي (دراسة ميدانية في السجن العام بمدينة جدة) "

إشكالية الدراسة:

حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1) ما أسباب ارتكاب العمالة الوافدة للجريمة ؟
- 2) ما أنواع الجريمة التي ارتكبتها العمالة الوافدة ؟
- 3) هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين أسباب ارتكاب العمالة الوافدة للجريمة مع المتغيرات التالية (العمر، والمستوى التعليمي، ومكان الإقامة، والديانة، والجنسية، والحالة الإجتماعية) ؟
- 4) هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين أنواع الجريمة التي ارتكبتها العمالة الوافدة مع المتغيرات التالية (العمر، والمستوى التعليمي، ومكان الإقامة، والديانة، والجنسية، والحالة الإجتماعية) ؟

منهج الدراسة:

إن الباحث استخدم في دراسته المنهج الوصفي، بالإضافة إلى أسلوب البحث الميداني التحليلي.

أدوات الدراسة: الاستبيان.

¹ نعيم بن جزاء الطويرشي، العمالة الوافدة وعلاقتها بالجريمة من حيث أنواعها وأسبابها بالمجتمع السعودي، رسالة ماجستير منشورة، تخصص علم الاجتماع، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، 2011

العينة: مجتمع البحث في هذه الدراسة يتمثل في العمال المساجين الوافدين من مختلف الجنسيات إلى السعودية وقد استخدم الباحث عينة بلغ حجمها 277 مسجون.

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: السجن العام بمدينة جدة.

المجال البشري: المساجين الوافدين من مختلف الجنسيات إلى السعودية.

نتائج الدراسة: عرض أهم النتائج

- إن الحاجة للمال كانت السبب الأهم لدى العمالة الوافدة لارتكاب الجريمة، تلاه أصدقاء السوء، ثم الجهل بالأنظمة والقوانين، تلاه الانتقام، ثم الإغراء وإتباع الشهوات، ثم المشاكل الأسرية، وأخيراً البطالة.
- إن أكثر الجرائم ارتكاباً بين العمالة الوافدة هي جريمة السرقة، تلاها المخدرات، ثم القتل، ثم صنع السكر، ثم السكر والدعارة، تلاها التزوير، وجاء في المرتبة الأخيرة جرمي: غسيل الأموال وحياسة أسلحة بقصد الاستعمال.
- أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة بين المتغيرات: العمر والمستوى التعليمي ومكان الإقامة والديانة وأسباب ارتكاب الجريمة، ووجود علاقة بين متغيري: الجنسية والحالة الاجتماعية وأسباب ارتكاب الجريمة.
- أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة بين المتغيرات: العمر والمستوى التعليمي ومكان الإقامة والحالة الاجتماعية ونوع الجريمة ووجود علاقة بين متغيري الديانة والجنسية ونوع الجريمة.

تعقيب:

استعاننا بهذه الدراسة كان تابعا لمحاولتنا فهم خصائص العمالة الوافدة إلى دول الخليج (السعودية مثال) حيث كنا نسعى إلى البحث عن الفروقات في خصائص العمالة في حال اختلفت بلدان نشأتها وكذا بلدان مقصدها ومنه قد صغت تصورا يبنى على تباين خصائص العمالة بين بلد وآخر سواء كان بلد منشأ أو بلد مقصد.

دراسة 5:1

دراسة بسمة رحمن عودة الصباح، وهي دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الديوانية، بكلية الآداب، جامعة القادسية العراق، وعنوانها: " العمالة الوافدة في العراق الأسباب والآثار " - دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الديوانية -

إشكالية الدراسة: تمثلت مشكلة البحث بالإجابة على الأسئلة التالية:

(1) ما هي أهم الأسباب التي أدت إلى انتشار ظاهرة استقدام العمال الأجانب إلى العراق؟

(2) ما هي أهم الانعكاسات التي ولدتها ظاهرة استقدام العمالة الأجانب إلى العراق؟

(3) ما هي المعالجات التي من شأنها أن تقضي على الأسباب وتعالج الآثار؟

المنهج:

اعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي، والمنهج الوصفي.

أداة جمع البيانات: الاستبيان.

العينة:

مجتمع الدراسة في هذه الدراسة هم أرباب الأسر الساكنين في مدينة الديوانية، وعينة الدراسة هي العينة العشوائية الطبقية تكونت من (481) وحدة، والتي تستخدم عادة لمجتمع غير متجانس ويتكون من عدة طبقات متميزة عن بعضها وذلك سعياً من الباحثة لتمثيل جميع الشرائح التي يتضمنها مجتمع البحث.

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: وقد تحدد بالحدود البلدية لمدينة الديوانية.

المجال الزمني: وقد تحدد بالفترة من 2014/08/01 لغاية 2014/11/15

المجال البشري: وقد تحدد بأرباب الأسر ومن مختلف الطبقات الاجتماعية.

¹ بسمة رحمان عودة الصباح، العمالة الوافدة في العراق الأسباب والآثار، دراسة اجتماعية ميدانية، كلية الآداب، جامعة القادسية، العراق، 2015

نتائج الدراسة: عرض أهم النتائج

- إن انخفاض أجور العمال الأجانب مقارنة بأجور العمال المحليين شجع على استقدامهم إلى البلد والاستعانة بهم كأيدي عاملة.
- ضعف مهارة العمالة المحلية أدى إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية.
- إن الاستعانة بالعمالة الأجنبية يؤدي إلى الإضرار بالاقتصاد الوطني.
- يؤدي انتشار العمالة الوافدة في البلد إلى ظهور جرائم متعددة مثل السرقة والقتل ..
- يؤدي انتشار العمالة الوافدة في البلد إلى زيادة نسبة البطالة وتخفيض الأجور نتيجة لزيادة العروض في سوق العمل.

تعقيب:

استفادتي من هذه الدراسة كانت متعلقة ب فرضيتها المتعلقة بأسباب انتشار استقدام العمال الاجانب، حيث أهتمني اعتماد بعض الجزئيات المتعلقة بفرضيتي التي تدور حول الخصائص السوسيو مهنية للعمالة الأجنبية من حيث أن هذه الدراسة توصلت إلى أن عامل الاجر يعتبر متغير أساسي يسبب هجرة العمالة ، أيضا جانب آخر دعمتني فيه هذه الدراسة ومتعلق كذلك بالخصوصية السوسيو مهنية في دراستي وهو النتيجة القائمة على أن ضعف العمالة المحلية أدى إلى الاستعانة بالعمالة الاجنبية.

الفصل الثاني

سوسيولوجيا العمالة الأجنبية المهاجرة وقضايا الاندماج المهني: ظروف،
خصائص، ومميزات

❖ تمهيد

❖ مدخل نظري لسوسيولوجيا العمالة المهاجرة في العالم

▪ المقاربات والنظريات المفسرة لظاهرة هجرة العمالة

▪ عوامل وأسباب هجرة العمالة

▪ أنواع هجرة العمالة

▪ المفاهيم المرتبطة باندماج العمالة

❖ اليد العاملة المهاجرة: ظروف، خصائص ومميزات

▪ التطور السوسيوثقافي لهجرة العمالة

▪ اليد العاملة المهاجرة في العالم: ظروف وخصائص

▪ اليد العاملة المهاجرة في العالم العربي: ظروفها ومميزاتها

▪ العمالة الأجنبية المهاجرة في الجزائر: بين ظروفها وخصائصها، وحماية المشرع لها

❖ خلاصة الفصل

تمهيد

سنحاول من خلال هذا الفصل، أن نقوم بحصر سوسيولوجيا هجرة العمالة قدر الامكان، من خلال إسقاطات نظرية في الجزء الاول من الفصل حيث سنتناول فيها مجموعة النظريات التي تطرقت الى هجرة العمالة والى مجموع العوامل المتحكمة في الظاهرة، بالإضافة الى بعض المفاهيم المرتبطة، ثم سنتناول موضوع فصلنا اجرائيا، حيث سنتطرق الى التطور السوسيوتاريخي للظاهرة، ومن ثم سنحاول توضح اتجاهات هجرة العمالة في العالم، وظروفها مرورا بما تتميز به المنطقة العربية بهذا الخصوص، وأخيرا سنحاول التفصيل عن ظروفها وخصائصها و حماية المشرع الجزائري لها.

1- مدخل نظري لسوسيولوجيا العمالة المهاجرة في العالم

1-1) النظريات والمقاربات المفسرة لظاهرة هجرة العمالة

ازداد الاهتمام الأكاديمي بظاهرة الهجرة، ومن ضمنها هجرة العمالة في السنوات الأخيرة في دول العالم، في محاولة لسد الفجوة والنقص النظري لهذه الظاهرة، حيث أنه من الصعب الحديث عن نظرية الهجرة عامة طالما أن آليات تنفيذها معقدة وفريدة، إضافة إلى تمايز الأبعاد القائمة وفقا للظروف التاريخية والسياسية والاقتصادية. فمن خلال مراجعة الأدبيات الخاصة بالهجرة الدولية يتميز عدم وجود نظرية متكاملة أو نموذج شامل وحيد قادر على تفسير أسباب وديناميكيات الهجرة عموما، وهجرة العمالة خصوصا، فالإسهامات المقدمة في هذا المجال تمثل نظريات ونماذج جزئية تقترب من ظاهرة الهجرة من منظورات مختلفة.

1-1-1 المقاربة الاقتصادية لظاهرة هجرة العمالة

ينظر أنصار التفسير الاقتصادي إلى العوامل الاقتصادية على أنها المفسر الأساسي لظاهرة الهجرة، ورغم أن البعد الاقتصادي يستوجب النظر إلى العوامل الاقتصادية الطارئة في مجتمع الإرسال مثل البطالة، التضخم، قلة فرص التوظيف والعوامل الاقتصادية الجاذبة في مجتمع الاستقبال أيضا إلا أن معظم التفسيرات الاقتصادية للهجرة تركز على العوامل الاقتصادية في مجتمع الإرسال فقط، ينطلق أصحاب التفسير الاقتصادي من مجموعة من النقاط الأساسية أهمها:

1- أن حدوث الهجرة يرتبط بعوامل طاردة وعوامل جاذبة ففي الحالة الطارئة نجد أن الحالة الاقتصادية الصعبة في الموطن الأصلي للمهاجر تدفع به إلى مغادرة بلده وتركه، وفي نفس الوقت فإن الحالة الاقتصادية الرائجة والجاذبة في المجتمع المضيف تجذب المهاجر إليها.

2- "إن سلوك المهاجر يساير دائما نموذج تعظيم المنفعة Maximization Model الذي يفترض أن المهاجر يستهدف تعظيم المنفعة الاقتصادية من خلال قيامه بالهجرة"¹

¹ عبد الله عبد الغني غانم، المهاجرون: دراسة سوسيوانثروبولوجية، الطبعة الثانية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2002،

إن النظريات الاقتصادية المتعلقة بالهجرة عديدة وتتطرق إلى تفسير مسألة الهجرة بالعوامل المرتبطة بالوظيفة والعمل ويعد أرنست رفينستين Arnist Raffinistine صاحب أول نظرية في تفسير الهجرة من خلال وضعه لقوانين الهجرة وذلك في المقال الذي قدمه بعنوان "قوانين الهجرة" حيث خلص من خلال تحليله لبيانات تعداد السكان إلى أن الهجرة محكومة بعوامل الطرد والجذب، حيث تدفع الظروف الاقتصادية السيئة والفقر الافراد إلى ترك أوطانهم والانتقال إلى مناطق أكثر جاذبية

وقد سار العديد من المنظرين على نهج رفينستين مع بعض الاختلافات الجزئية حيث أعاد افيرت لي Ivrít " 1911 leé صياغة نظرية رفينستين مع التركيز بشكل أساسي على عناصر الدفع . وأشار لي إلى وجود أربع عوامل أساسية تحدد الهجرة يرتبط أول عاملين بالوضع فذي دول المنشأ ودول المقصد مع إعطاء أهمية كبيرة لعوامل المسافة، العوائق السياسية وكذا العوامل الشخصية المرتبطة بتعليم المهاجرين والمعرفة بالبلاد المستقبلية للهجرة، والروابط العائلية في دول المنشأ والمقصد الأمر الذي يسهل أو يعرقل الهجرة.

أما النظرية النيوكلاسيكية" تورادو " 1919 فقد فسّرت الهجرة في إطار علاقة العرض والطلب للسوق مع وضع علاقة متبادلة بين تطور هجرة العمل والتطور الاقتصادي ، حيث تدفع الفوارق في الأجور إلى انتقال المهاجرين من المناطق ذات الأجور المتدنية نحو المناطق ذات الأجور المرتفعة وذلك بهدف زيادة الدخل فعندما يتحول المزارعون على سبيل المثال إلى الإنتاج من أجل السوق العالمي وليس من أجل تحقيق الاكتفاء الذاتي، فانهم يلجؤون إلى الاعتماد على الآلات والتكنولوجيا الحديثة ومحاوله توسيع ملكية الاراضي لتعظيم الإنتاج، وعليه يصبح الطلب على العمالة الزراعية اليدوية وخاصة غير المدربة منخفض ما يؤدي إلى دفع مجموعات مختلفة نحو الهجرة إلى الخارج.

"فازدياد الفجوة بين الشمال والجنوب وتحول الأخيرة إلى دول الهامش في النظام الاقتصادي الدولي يزيد من معدلات الهجرة من الجنوب إلى الشمال بحثا عن حياة أفضل، ويمكن أن نشير في هذا السياق إلى الآثار المختلفة التي تتركها الشركات متعددة الجنسيات العاملة في دول الهامش على الهياكل الاقتصادية والاجتماعية في تلك الدول، تلك الآثار التي تؤدي في النهاية إلى أن تصبح مجموعات متزايدة من الافراد بعيدة الصلة عن الواقع الذي تغير ومن ثم تكون أكثر استعدادًا للهجرة من مواطنها الأصلية"¹

¹ ساعد رشيد، واقع الهجرة الغير شرعية من منظور الأمن الانساني، مذكرة تخرج ماجستير منشورة، تخصص دراسات مغاربية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012، ص19

كما نجد أيضا أن العديد من المنظرين الماركسيين مثل Beard 1944 Gorz 1970 Bovenker 1991 قد انطلقوا من اعتبار أن العامل الاقتصادي هو المسلمة الرئيسية في قضية الهجرة وسياسة الهجرة بصفة عامة، وهذا لزيادة وتعظيم الأرباح والمكاسب من خلال يد عاملة أقل ثمنا¹.

والمنظور الماركسي الذي ينطوي تحت التفسير الاقتصادي لظاهرة الهجرة يركز على العديد من العناصر وأهمها:
- يعتبر اليد العاملة المهاجرة جزء من بنية الرأسمالية "واليد العاملة المهاجرة ما هي إلا في خدمة الطبقة الرأسمالية الحاكمة ومن هذا فالرأسماليين يعملون على تشجيع الهجرة باستمرار بين البلدان بهدف الحفاظ على تدفق اليد العاملة المهاجرة الرخيصة وهذا حسب، Petras 1981"²

- أيضا وحسب المنظور الماركسي تعمل الهجرة على خلق الانقسامات داخل الطبقة العاملة في الدول الرأسمالية وهذا ما يجعل الطبقة المالكة تستفيد من هذه الانقسامات وهذا ما أكده كل من ماركس وأنجلز من خلال ما شاهداه بين الإنجليز الإيرلنديين من انقسامات لصالح الطبقة الرأسمالية المالكة

كما أيضا نجد أن الرأسمالية العالمية تشجع على الهجرة وذلك لأن اليد العاملة المهاجرة تعطي الحلول للأزمات التي تحل بالنظام الرأسمالي من خلال:

- إمكانية التحكم في اليد العاملة المهاجرة بسهولة والعمل على إقصائها في مراحل الركود الاقتصادي وتكلفتها أقل مقارنة باليد العاملة المحلية، ومن هذا فهي تقلل من إمكانية حدوث تضخم خاصة في مرحلة التوسع الرأسمالي وهذا لأن اليد المهاجرة تكون بمثابة الأجير الذي يختفي بانتهاء العمل الموكل له.³

ومن جانب آخر تناولت ساسكيا ساسن " Saskia Sacin 1911 " في تفسيرها لظاهرة الهجرة الدولية أن هذه الأخيرة هي نتاج للنظام الرأسمالي وأن نماذج الهجرة تميل إلى تأكيد تقسيم العالم إلى مركز "الدول الغنية" ومحيط "الدول الفقيرة"، كما يتسبب التطور الصناعي في الدول الغنية إلى إحداث مشكلات هيكلية في اقتصادات الدول النامية مما يشجع على الهجرة هذا ما فسره منظري الماركسية الحديثة من خلال أعمالهم إذ أنهم اعتبروا ان ظاهرة الهجرة تحدث انطلاقا من بنية النظام الدولي وذلك من خلال التقسيم الدولي للعمل وانقسام دول العالم إلى دول المركز والمحيط، أي أن دول المركز وهي الدول المصنعة تعمل على تشجيع الهجرة وخاصة هجرة اليد العاملة يهدف الحفاظ على معدلات

¹ سويدي نجيب، ادارة سياسة الهجرة و علاقاتها بصناعة القرار المحلي، مذكرة تخرج ماجستير في العلوم السياسية، منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012، ص 28

² Eytan Meyers. "Theories of international immigration policy-A comparative Analysis", international migration review, vol, 34 ,NO.4 winter 2000,.P. 12

³ سويدي نجيب، مرجع سبق ذكره، ص 29

الإنتاج. وبناء على ما سبق تحلل هذه النظرية الهجرة بمنظور شامل مؤكدة على أهمية الاقتصاد فهي تشير إلى أن التبادلات بين الأنشطة الاقتصادية الضعيفة والأنشطة الاقتصادية القوية العالية المستوى سوف تؤدي حتما إلى ركود في الأنشطة الأولى وإلى تحبط الدوائر الاقتصادية، فهذه العلاقات غير المتكافئة تزيد من التشجيع على الهجرة بشكل متزايد، كما أن اعتماد الدول النامية على الزراعة وتصدير المواد الخام مواكبة بذلك التأخر الصناعي، ما يفسر جليا سبب تحرك تدفقات الهجرة نحو مسار واحد من المحيط إلى المركز.

1-1-2- نظرية الشبكات أو دوام الهجرة

إن البعد المتعلق بشبكات الهجرة مهم للغاية لأنه يفسر استمرار ظاهرة الهجرة عن طريق إقامة الروابط الاجتماعية بين المهاجرين وغير المهاجرين، تلك الروابط التي تربط أكثر دول المنشأ ودول المقصد، ففي الواقع يقدم كل مهاجر فرصا للأشخاص من محيطه " أفرادا من عائلته أو عشيرته أو حتى جيرانه " لحثهم ومساعدتهم على الهجرة. وفي هذا السياق فإن قرار الهجرة لا يقوم بشكل أساسي على حساب اقتصادي وعقلاني بحت على النحو الذي تدعو إليه النظرية النيوكلاسيكية، ولكن على المعلومات التي تم جمعها عن مدى توفر الأشخاص الذين يستطيعون دعم المهاجر ماديا ونفسيا خلال جميع مراحل انتقاله . " كما أن شبكات الهجرة تسمح من خلال تأثيراتها في تقليل المخاطر والتكاليف عن المهاجرين المستقبليين بالاستمرار الذاتي لعملية الهجرة " ¹ أيضا تعمل هذه الشبكات كمقدمة لخدمات تعمل على التقليل من تكلفة الهجرة ويكون ذلك بالأخذ في الاعتبار بوجود مخزون من تعداد المهاجرين المشتتين في عدة مدن وبلدان والذي هو أحد المعايير الهامة التي تتدخل في قرار الهجرة . وهكذا كلما كانت شبكة الهجرة متطورة كلما انخفضت التكاليف و زادت الهجرة تطورا ويلعب رأس المال الاجتماعي للمهاجر دورا أكثر أهمية من رأس المال النقدي

1-1-3- نظرية الطرد والجذب

تعد نظرية الطرد والجذب من أبرز النظريات المفسرة للهجرة، وقد حددت الأسباب الأساسية للهجرة في عاملين هما الاتصال وتعدد العلاقات القائمة بين البلدان المرسل والمستقبل للمهاجرين وقد اعتبر " بوف " أن سمي الطرد والجذب التي تتميز بهما البلدان الأصلية للمهاجرين أو البلدان التي يهاجر إليها الناس متغيرات تساعد في اختيار جماعات معينة

¹ مونسوتي الكساندرو الحروب والهجرة : الشبكات والاستراتيجيات الاقتصادية لشعب الهزارة في أفغانستان . اصدارات معهد نوشاتال للأنتروبولوجيا . باريس . دار العلوم للإنسان ، 2010، ص 45

لكي تهاجر من مكان آخر. وتمثل عوامل الطرد البسيطة في الفقر والاضطهاد والعزلة الاجتماعية، أما عوامل الطرد القوية فتتجلى في المجاعات والحروب والكوارث الطبيعية، كما يمكن أن تكون عوامل الطرد عوامل بنائية كالنمو السكاني السريع وأثره على الغذاء والموارد الأخرى. "والعامل السكاني يكون أكثر وضوحًا في الدول الفقيرة التي تناضل فعلاً في مواجهة مشكلات غذاء كبرى ويتمثل العامل البنائي الآخر هي الهوة المرتبطة بالرفاهية بين الشمال والجنوب أو الحرب كعامل من عوامل الطرد بين الأمم أو داخلها"¹

أما عوامل الجذب فتتمثل في الزيادة المضطردة على العمل في بعض القطاعات والمهن فأسواق العمل تستورد مهاجرين في ظل عدم قدرة العرض فيها على تلبية الطلب على نوعية معينة من العمال. وهناك أيضا عوامل الشيخوخة التي تزحف على الدول الصناعية وبالذات في أوروبا الغربية ما يؤدي إلى انكماش قوّة العمل وزيادة أعداد الخارجين من سوق العمل.

1-1-4- المقاربة الواقعية نظاهرة الهجرة

إن المقاربة الواقعية بشقيها الواقعية الجديدة والواقعية الكلاسيكية تعتبر من أهم المنظورات في دراسة العلاقات الدولية، فهي تعتبر أن العلاقات الدولية ما هي إلا صراع على القوة والنفوذ بين الدول وهذا حسب **viotti and kamppi 1987**

وهذا المنظور يرى أن الصراع بين الأمم والبلدان بما فيها الجانب العسكري قد أثر على السياسات المتعلقة بالهجرة، وقد أدى إلى المساهمة في وضع قيود على الهجرة، وهذا مثل ما قامت به الولايات المتحدة الأمريكية في العمل بجواز السفر والتأشيرة طيلة الحرب العالمية الأولى

وأيضاً نجد أن الحروب والصراعات تؤدي بالبلدان إلى منع الهجرة أو تشجيعها، ففرنسا بعد الحرب العالمية الثانية وخاصة بعد خروجها من الحرب بخسائر كبيرة على العديد من المستويات عملت على تشجيع الهجرة وهذا بهدف تجاوز بعض المشكلات كالتخفيض نسبة المواليد وأيضاً التعويض عن الضحايا وهذا لأجل إعادة البناء للقوة خشية من مواجهة غزو ألماني جديد، فقد أنتجت هذه السياسة تدفق الآلاف من الإيطاليين والإسبان والبرتغاليين²

¹ ساعد رشيد ، مرجع سبق ذكره ص 23

² Marie-Claude Smouts, " les nouvelles relations internationales pratique et théories", presses de sciences PO, 1998 ParisP,256.

"فالعلاقات بين الدول والمصالح المتداخلة فيما بينها تؤثر مباشرة على ظاهرة الهجرة فحسب المنظور الواقعي فالسياسة الخارجية للدولة السيدة صاحبة السيادة الكاملة هي التي تحدد شروط دخول وخروج الرعايا الأجانب وهذا حسب .
Loescher-Scanlain 1968"¹

1-1-5 - التفسير الجغرافي لظاهرة الهجرة:

"يقوم التفسير الجغرافي على مقولتين: أولهما ترتبط بتفسير سبب الطرد من الموطن الأصلي وثانيهما ترتبط بتحديد مجتمع الاستقبال، أما عن النقطة الأولى فيقوم التفسير الجغرافي على مقولة ديموغرافية وهذا التفسير يفترض أن ثمة توازن بين خصائص المنطقة وخصائص سكانها وهنا نجد إن الجغرافيون يرون أن الظروف الجغرافية الفيزيائية لكل منطقة تسمح بالاحتفاظ بعدد محدد من السكان وأن أي عدد يزيد منهم عن العدد المسموح يصبح عددا زائدا يخل بمقتضيات الظروف الجغرافية للمنطقة، ومن ثم فإن المخرج الوحيد أمام هذا العدد هو الهجرة.

أما النقطة الثانية التي تقدم النظرية الجغرافية تفسيراً لها فهي اختيار مجتمع الاستقبال بالنسبة للمهاجر وترى النظرية الجغرافية أن المهاجر يختار مجتمع الاستقبال أو بالأحرى المنطقة التي يهاجر إليها في ضوء خصائصها الجغرافية ، حيث يرى الجغرافيون أن المهاجر يختار منطقة الاستقبال في ضوء مقارنة ظروفها الجغرافية (التضاريس والمناخ ... إلخ مع ظروف منطقة الطرد."²

"وثة عامل آخر اهتم به الجغرافيون في تحديد المهاجر للمنطقة الجذب التي يهاجر إليها، ألا وهو عامل المسافة وطبقاً لذلك العامل فإن عدد المهاجرين إلى بلد ما يرتبط عكسياً مع طول المسافة التي تفصل بين هذا البلد والموطن الأصلي بينما يرتبط طردياً مع فرص العمل المتاحة"³.

1-1-6 - التفسير الاجتماعي والثقافي لظاهرة الهجرة:

يختلف التفسير الاجتماعي للهجرة عن التفسيرات السابقة من حيث أنه تفسير غير حتمي فهو لا يركز على عامل وحيد في تفسير الهجرة هذا من ناحية، وناحية أخرى فهو لا يركز أيضاً على عوامل الطرد وحدها بل ينظر إلى الهجرة والمهاجرين نظرة متكاملة، فيرى المهاجرين على أنهم حلقة وصل تربط بين مجتمع الإرسال ومجتمع الاستقبال وأن الظروف السائدة في كلا المجتمعين تلقي بآثرها على الهجرة والمهاجر وتحدد قرار الهجرة واتجاهها ومدتها وعوائدها

¹ Marie-Claude Smouts, op, cit, P 265

² سويدي نجيب ، مرجع سبق ذكره، ص32

³ عبد الله عبد الغاني غانم، مرجع سبق ذكره، ص29

... إلخ، بجانب أنه يعتمد أساسا على الواقع بمعنى أنه في استخلاص ما يتوصل إليه على " ما يقوله "وعلى" ما يفعله " المبحوثين، وذلك من خلال أدوات البحث في علمي الاجتماع والأنثروبولوجيا والمتمثلة في المقابلة والاستبيان الملاحظة بالمعينة وغير ذلك، ويشير أحد الإجماعيين إلى ذلك عندما يقول أنه يحاول أن يفسر لماذا يهاجر من يهاجر من الناس ولماذا لا يهاجر من لا يقدم على الهجرة، ويقول أنه يعتمد هنا على سؤال المهاجرين المحتملين لماذا سيهاجرون مستقبلا وبعد فترة وجيزة، بجانب الطريقة التقليدية المتمثلة في سؤال المهاجرين الذين قاموا بالهجرة فعلا لماذا هاجروا؟ ويحاول من خلال ذلك الوصول إلى العوامل المؤثرة في قرار الهجرة بعد مقارنة دوافع الهجرة عند أولئك الذين يبحثون عنها مستقبلا وبين أولئك الذين قاموا بها فعلا، وعموما فإن التفسير الاجتماعي يقدم عوامل اجتماعية للهجرة، ومن هذا يمكن من خلال التفسير الاجتماعي إلى التركيز على نظريتين : النظرية الثقافية والنظرية الاجتماعية.

- المدخل الثقافي لتفسير الهجرة:

ويعتمد أنصار هذا المدخل على أن الثقافة الخاصة بالمجتمع هي المسؤولة إلى حد كبير عن الميل العام للهجرة داخل الجماعة، رغم أن التفاصيل المطبوعة عن مصدر الهجرة وسرعة أو بطئها قد يتأثر بعوامل اقتصادية ملازمة أو بادية على السطح، فإن النسق الأساسي للهجرة هو جزء من شكل المجتمع ونظامه وعموما فإن ما هو دائم وثابت هو أن انتقال الناس وتحركهم وهجرتهم داخل أو خارج حدود المجتمع إنما يحدث لامتزاج الثقافة والدوافع الاقتصادية ونفس العوامل المؤثرة في حجم السكان بالمنطقة هي نفسها تقريبا محركات الهجرة ويقسمها البعض إلى الخصوصيات الفيزيكية للمنطقة، تأثير النظام الاقتصادي والتأثير الثقافي.

-نظرية التنظيم الاجتماعي:

نجد أن Mongalam يقدم نظرية التنظيم الاجتماعي للهجرة Social organizational ويقول فيها أن كل مجتمع إنما يمر بمرحلة من التغيير الاجتماعي يوضحها اختلاف وضع المجتمع ونظامه الاجتماعي في فترتين مختلفتين وذلك بالنسبة إلى التغيرات في كل من أنساقه الثلاثة ويعني بها النسق الثقافي والاجتماعي ونسق الشخصية، وفي هذه العملية تأخذ الهجرة دورها الذي يمكن تخيله كعملية حفظ التوازن الديناميكي للنظام الاجتماعي عند الحد الأدنى من التغيير، وفي نفس الوقت تعطى لأعضائه طرقا ليتخلصوا من حرمانهم، "وأن الهجرة تؤثر وتتأثر بالنظام الاجتماعي لكل من منطقتي الجذب والطرده وكذلك القيم الثقافية وأهداف المهاجرين ومعاييرهم تتغير أثناء هذه العملية ونسق الهجرة يشتمل على ثلاثة عناصر تتمثل في المنطقة الأصلية) الطرد (ومجتمع منطقة) الجذب (ثم المهاجرين نفسهم). وهذه العناصر تتداخل في عملية ديناميكية"¹

¹ عبد الله عبد الغاني غانم، مرجع سابق الذكر، ص34

2- عوامل وأسباب هجرة العمالة :

2-2-1 العوامل الاقتصادية:

إن العوامل الاقتصادية تعتبر من أهم الأسباب التي تدفع بالفرد والجماعة إلى الهجرة وهذا من خلال الفوارق الاقتصادية الموجودة بين الدول المصدرة والمستقبلة للمهاجرين التي تعتمد في سياستها الاقتصادية على قطاع الثروات الطبيعية أو القطاع الفلاحي اللذين يخضعان للتغيرات الموجودة في سوق التجارة الدولية بالنسبة للقطاع الأول، والمناخ والأمطار بالنسبة للقطاع الثاني، فلا يحققان الاستقرار التنموي في الاقتصاد وينعكس هذا على سوق العمل.

كذلك نجد أن الدول المصدرة للمهاجرين في ممارسة السياسات الاقتصادية وتسيير الميزانيات لا تتوزع بشكل عقلاني بين القطاعات وأفراد المجتمع، حيث تستخدم هذه الأموال على الاستيراد الاستهلاكي الذي لا يخلق قيمة مضافة في الاقتصاد إضافة إلى أن كثير من الأموال تستثمر في الدول المتقدمة وهذا ما ينقص من حصة الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، كذلك "ظاهرة التفاوت في توزيع الدخل في كل من الدول المستقبلة والدول المصدرة للمهاجرين على غرار البرازيل، غواتيمالا، دول إفريقيا والخليج، في حين تسجل أدنى مستوياتها في أكبر الدول المستقبلة للمهاجرين كسويسرا، كندا، و م أ، ففي البرازيل مثلا 20% من الأغنياء يحصلون على 74% من الدخل القومي في حين 80% من الفقراء يحصلون على 2.2% من نفس الدخل، ويترتب عن هذا عجز الاقتصاديات عن خلق فرص عمل وارتفاع عرض العمل داخل سوق الشغل ما يدفع الفرد إلى الهجرة".¹

"إن انخفاض مستوى الأجور في الدول المصدرة للمهاجرين يدفع الفرد والجماعة إلى التنقل للعيش في دول تتوفر اقتصادياتها على مستويات أجور مرتفعة، ولتوضيح هذه الظاهرة نأخذ أغنى دولة في العالم وهي دولة ليكسمبورغ التي يبلغ متوسط الدخل السنوي للفرد 86411 دولار أمريكي بينما أفقر دولة في العالم هي زيمبابوي التي يصل متوسط دخلها الفردي إلى 286 دولار فقط وينطبق هذا على الدول العربية النامية التي نجد في المرتبة الأولى قطر بمتوسط الدخل الفردي السنوي يعادل 86000 دولار أمريكي بينما تسجل السودان واليمن أضعف متوسط دخل فردي سنوي".²

¹ - Faure François and Chrisitine Peltier. « Les Risques De Credit Dans Les Pays Emergents le feu Sous la cendre conjoncture.2013.P152

² RANI Uma Patrick BELSER Martin OELZ and Setareh RANJBAR Couverture Et respect De La Legislation Sur Le Salaire Minimum Dans les pays en developpement. "revue international du travail 152. No 3-4 (2013) 411-42.

عامل آخر يتمثل في مشكلة البطالة حيث نلاحظ أن معظم الدول المصدرة تسجل مستويات بطالة عالية بينما الدول المستقبلية تكون عكس ذلك وتشير الإحصائيات إلى أن الدول العربية تأتي في المراتب الأولى بالمقارنة مع بقية دول العالم وهذا راجع إلى التزايد المستمر في حجم قوة العمل خلال السنوات الأخيرة دون أن يقابله نمو اقتصادي بنفس المستوى وبالتالي عدم مواكبة معدلات التوظيف للزيادة الهائلة في عرض العمل وأدى هذا إلى ترك أسواق العمل في بلدانهم الأصلية ليلتحقوا بأسواق الدول المستقبلية.

2-2-2- العوامل الإجتماعية

تعد المشاكل الإجتماعية من بين الأسباب الرئيسية التي تدفع بالفرد والجماعة إلى الهجرة، فسياسات تقييد الحريات الفكرية في المجتمعات يخلف لدى الفرد ازدواجية في الشخصية وتراجع الأمل والثقة في النفس مما يدفعه إلى ترك موطنه الأصلي، من جهة أخرى فغياب الجمعيات والمنظمات غير الحكومية للترفيه داخل المجتمع تزيد من تفاقم هذه المشاكل النفسية على الفرد خاصة الذي لم يتحصل على تكوين جيد.

فتدني المستوى الاقتصادي له انعكاسات اجتماعية من خلال تفشي ظاهرة الفقر لدى نسبة كبيرة من أفراد المجتمع الذين يصعب عليهم تأمين ظروف العيش الكريمة وينجر عن هذا تعقيدات نفسية واجتماعية كالشعور بالغرابة داخل الوطن مما يدفع الفرد إلى اتخاذ قرار الهجرة إلى بلد آخر.

فشل الدول المصدرة للمهاجرين في حل المشاكل الإجتماعية المتمثلة في الفقر، المجاعة، البطالة، الأمراض، شعور الفرد بتقييد حريته وأن حاجته اليومية غير مشبعة مقارنة بما يروونه في الدول المستقبلية عبر وسائل الإعلام من إغراءات ورغبتهم في تحسين وضعيتهم المادية والمعنوية وتحقيق أهدافهم يدفعهم إلى الهجرة لمواطن توفر لهم هذه الحاجات.

نجد كذلك في العوامل الإجتماعية التي تدفع بالفرد إلى الهجرة عامل النمو السكاني الذي تشهده البلدان المصدرة للهجرة حيث أن متوسط التركيبة الأسرية هي 6 أفراد في العائلة وهذا عدد كبير مقارنة مع الدول المتقدمة التي يتجاوز عدد أفرادها 3 فالأسر كثيرة العدد تدفع برب الأسرة -أو أحد أفرادها- للهجرة إلى بعد آخر لتأمين دخل أفضل من أجل تغطية النفقات اليومية، من جانب آخر يمكن لهذا العامل -النمو السكاني- أن يزيد من الخلافات العائلية وتدهور القيم الأخلاقية والإجتماعية السائدة مما يدفع الأفراد إلى مغادرة أوطانهم.¹

¹ - حالة سكان العالم تقرير شعبة الإعلام والعلاقات الخارجية في صندوق الأمم المتحدة للسكان، لسنة 2011، الصفحة 70.

2-2-3- العوامل الثقافية:

أصبحت العولمة في الوقت الراهن من خلال القنوات الإعلامية تخلق مشاكل ثقافية بين الأجيال في الوطن الواحد حتى صارت عميقة الجذور ووصلت إلى حد التضارب وتعارض المصالح والأهداف، هذا ما انعكس سلبا على المجتمع خاصة فئة الشباب الذين يبحثون دائما عن الاستطلاع ويحبون اكتشاف الأشياء الجديدة المنعشة للروح والعقل فيلجئون إلى الهجرة.¹

نجد أن معظم الدول التي تعاني من هذا النوع من المشاكل فشلت في تجميع وجهات النظر بين الأجيال، وعلى العكس زادت من حدة الصراع بتطبيق سياسات تعليمية مبنية على تلقين العادات والتقاليد بدلا من المنهجية التعليمية والتنمية البشرية، كما أن محطات التلفزيون العربي تستورد ما بين 40 و 60 % من برامجها من الدول الغربية ويحتل الإنتاج الأمريكي 80% منها، ولا يخفى أن المنطقة العربية تعاني من التبادل اللامتكافئ إعلاميا فيما يعبر عنه بحال التبعية الإعلامية، وحذر "حامد عمار" من الانبهار بالإعلام الغربي بصفة عامة والأمريكي بصفة خاصة وتمثيل أفكاره وثقافته ومفاهيمه، وما يترتب على ذلك من آثار سلبية على ثقافتنا القومية،² حيث يصبح الأفراد والجماعات يبحثون عن تلك الأفكار فلا يجدونها فيتخذون قرار الهجرة للاتحاق بالبلدان المشبعة بهذه الثقافات.

"إن ضعف قطاع التعليم والبحث العلمي على كل المستويات في الدول المصدرة للهجرة دفع بالأفراد للتنقل من أجل البحث عن تكوين جيد، فالدول المتقدمة تنفق أموالا كبيرة على هذا القطاع ليصل معدل متوسط الإنفاق فيها 2.4% من الناتج المحلي الإجمالي، بعكس الدول المصدرة للمهاجرين فإن معدل نفقاتها في مجال التعليم لم يتجاوز 1% من الناتج المحلي الإجمالي في الفترة الممتدة ما بين سنة 2000-2005."³

1 - عبد النور بلميمون، تحديات الهجرة جنوب شمال، أطروحة دكتوراه غير منشورة، تخصص علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة تلمسان، 2015 ص 24 .

2 - حامد عمار: أصول الإنسان في ربوع مصر ومؤشراتها في مطلع التسعينيات، المؤتمر العلمي السنوي الرابع عشر، التعليم والإعلام، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، 11-13، جويلية 1994، ص 48.

3 - ربيع قاسم، عدنان فرحان الجوارين، معوقات البحث العلمي في مراكز الدراسات، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، 2008.

3- أنواع الهجرة

بعد الاطلاع على ما جاء في مجريات ندوة بعنوان مسألة الهجرة في العلاقات الاورومغاربية، ندوة دولية نظمها معهد كاتالا عن سياسات أوروبا المتوسطة حول موضوع الهجرة 2003 استخلصنا ان هناك تصنيفات عديدة للهجرة، وهذه التصنيفات تتعلق بهجرة العمالة كذلك فإما بالعامل المهاجر نفسه أو بنطاق هجرته أو بالمدة الزمنية للهجرة أو بالوضع القانوني للهجرة، وبناء على ذلك ينتج لدينا عدة أنواع من الهجرة :

أولاً - هجرة طوعية: وتحدث بإرادة العامل المهاجر ورغبته دون إكراه.

ثانياً - هجرة إجبارية: وفيها يتم إجبار الفرد على الهجرة نتيجة حروب أو كوارث طبيعية كالزلازل أو البراكين أو الفيضانات، وبالتالي هجرة العمالة الأسباب.

ثالثاً - هجرة محلية: ويقصد بها هجرة العمالة من إقليم إلى آخر داخل نفس الدولة كالهجرة من الريف إلى المدينة وبالعكس.

رابعاً - هجرة خارجية أو دولية: ويحصل هذا النوع من الهجرة عندما تهاجر العمالة أو الأفراد أو الجماعات من دولة إلى أخرى.

خامساً - هجرة دائمة: ويهدف المهاجر العامل من ورائها إلى الإقامة الدائمة في المكان الذي يهاجر إليه، سواء كان هذا المكان في الداخل أو خارج الدولة.

سادساً - هجرة مؤقتة: وهي عكس النوع السابق، فالعامل المهاجر لا يهدف إلى الإقامة الدائمة في المهجر، حيث يعود إلى موطنه الأصلي بعد مدة الهجرة التي قد تطول وقد تقصر.

سابعاً - هجرة فردية: وهي تلك الهجرة التي تتم بشكل فردي، يقوم بها أفراد لأسباب مختلفة.

ثامناً - هجرة جماعية: وهذا النوع من الهجرة يحصل بشكل جماعي، حيث تقوم جماعات بكاملها بالهجرة لأسباب مختلفة، كالهروب من ويلات الحرب والكوارث الطبيعية و الظروف الاقتصادية الصعبة كالمجاعات وغيرها.

تاسعاً - هجرة شرعية: وهي ذلك النوع من الهجرة المرتبط بسلامة الإجراءات القانونية لعملية الهجرة، حيث تتم بجوازات سفر أو وثائق معتمدة من قبل الدولة المهاجر إليها وموافقتها.

عاشراً - هجرة غير شرعية: وهي الهجرة التي تتم بطرق غير قانونية، حيث يقوم المهاجر بدخول دولة أخرى دون وثائق سفر أو موافقات وعبر طرق ووسائل غير قانونية.

4- المفاهيم المرتبطة باندماج العمالة

إن التطرق إلى ظاهرة الهجرة العمالية ومحاولة فهم طبيعتها وتأثيراتها على المجتمعات سواء كانت تنتمي إلى مجتمع الإرسال أو مجتمع الاستقبال يفرض علينا التطرق إلى قضايا الاندماج والهوية، وخاصة بالنسبة للمجتمعات المستقبلية للمهاجرين وبالتالي أسواق عمل مستقبلية لعمالة مهاجرة وهذا لما يعود من الأثر الكبير الذي تتركه على مختلف البنى الاجتماعية، الثقافية والسياسية والاقتصادية، ومن هذا فستتطرق من خلال هذا العنصر ضمن مجموعة من النقاط إلى قضايا الاندماج والأبعاد التي يهدف إلى تحقيقها.

"يعتبر الاندماج من المنظور السوسيولوجي على أنه عبارة عن مسار وعملية تقوم على تعزيز وتقوية العلاقات داخل النظام الاجتماعي وذلك بإدخال قواعد ومجموعات جديدة إلى النظام الاجتماعي ومؤسساته الموجودة سلفاً، فاندماج المهاجرين في البداية هو عبارة عن مسار فإذا ما نجح هذا المسار يمكن اعتبار أن هناك اندماج بين وحدات المجتمع"¹ وحسب **lock Wood 1964** يعتبر أن نظام الاندماج هو عبارة عن انعكاس ونتيجة للوظائف التي تقوم بها المؤسسات والمنظمات مثل الدولة وبعض النظم الفرعية مثل النظام القانوني والاقتصادي والاجتماعي والثقافي وهذا بالتعاون بين هذه النظم. بهذا المنظور **lock 1964** يعتبر أن الاندماج عبارة عن انصهار الأفراد في النظام الاجتماعي وأيضاً هو عبارة عن خلق وتأسيس لعلاقة بين الأفراد من حيث توجهاتهم نحو المجتمع الجديد وأيضاً هو عبارة عن الوعي الكامل بضرورة التفاعل والتعاون بين الأفراد والمجموعات مع النظام الاجتماعي الجديد "والاندماج هو عبارة عن إيجاد موقع ومركز للفئات الوافدة الجديدة داخل النسيج الاجتماعي والذي يتم عن طريق بعض الآليات والأدوات مثل اللغة والوظيفة وأيضاً ضمن مجموعة من القيم المبينة على فكرة الحق والواجب"² والاندماج تتعدد صورته ومصطلحاته ومن هذا يقترح **ESSENB 2000** خمسة أشكال لتعزيز الاندماج وهي عبارة عن مرتكزات يتضمنها الاندماج وهي كالتالي:

- **الثقافة**: وهو عبارة عن المسار الذي من خلاله يكتسب الفرد المعرفة والمعايير الثقافية والمهارات التي يحتاجها للتفاعل والتواصل بنجاح مع المجتمع المستقبل

¹ Andrea et Maryse tripier, "sociologie de l'immigration", Edition de la couverture 9 bis, rue Hovelacque 150172009, paris,P.101.

² République française, " document DE politique transversale projet de loi de finances pour 2011, politique française DE l'immigration et de l'intégration"P 108

- **التموقع** : يتمثل في الموقع الذي يكتسبه الفرد داخل المجتمع المستقبل و هذا داخل المنظومات و المؤسسات المختلفة مثل المنظومة التعليمية و الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية ويشير المصطلح إلى اكتساب المهاجر لبعض الحقوق مثل قدرته على تأسيس علاقات اجتماعية وتحقيق تغلغل ثقافي واجتماعي واقتصادي داخل السلم الإجتماعي.
- **الاندماج المعنوي**: وهو عبارة عن الشبكات والعلاقات التي يشكلها الأفراد الذين يتقاسمون التوجهات والمنطلقات وهذا المفهوم يعكس الجانب المعنوي من المسار الاندماجي ويتضمن مفهوم الصداقة والعلاقات العاطفية والزواج بصورة أوسع أي العضوية داخل المجتمع المستقبل للمهاجر بشقه المعنوي.
- **تحديد الهوية** : يركز هذا العنصر على الهوية التي يكونها المهاجر عن نفسه في مواجهة النظام الإجتماعي للبلد المستقبل له ومفهوم الهوية الشخصية الناتج عن انفتاحه عن المجتمع المضيف له.
- **الاستيعاب أو التمثيل** : الاستيعاب هو عملية تقديم الشيء كمتائل أي بمعنى التحول إلى المماثلة أي الاستيعاب هو التشبه بالآخر، فعموما يعرف الاستيعاب على أنه العملية التي بواسطتها تستطيع أقلية اجتماعية أو عرقية تبني القيم المهيمنة وسلوكات المجتمع الذي تحاول أن تندمج فيه، ليصبح مع الوقت ذوبانها فيه حتميا.

2) اليد العاملة المهاجرة: ظروف، خصائص ومميزات

2-1- التطور السوسيوثقافي لهجرة العمالة

إن فهم ظاهرة الهجرة عموما، وهجرة العمالة خصوصا، وبصورة واسعة وبمختلف المراحل التاريخية التي مرت بها، يحتم علينا التعمق في الماضي البعيد لمعرفة كيف كانت تتم؟ وما هي التغيرات التي طرأت عليها؟ وكيف تطورت من مرحلة إلى أخرى؟ وما هي أهم الخصائص والمميزات التي اتسمت بها كل مرحلة؟

فالبداية بالعصر الحجري القديم، حيث كان الإنسان يعيش كما هو معروف مرحلة البحث عن الغذاء، وهجرته كانت ناتجة عن فقر البيئة التي كان يعيش فيها، بحيث صعب عليه جني قوته بمختلف الطرق المعروفة حينها.

"بدأت الهجرات التاريخية للسكان مع حركة الإنسان المستقر في قارة أفريقيا قادمة من قارة أوراسيا قبل حوالي مليون

عام .واستمر بالانتشار في افريقيا إلى ما قبل 150,000 عام، ثم تحرك خارجها قبل 70,000 عام وانتشر عبر آسيا وأوروبا وأستراليا بحلول عام 40,000 ق. م. أما الهجرة إلى الأمريكيتين فقد حدثت قبل ما يتراوح من 20,000 إلى 15,000 عام، وقبل 2,000 عام كانت معظم جزر المحيط الهادي قد استعمرت¹

وعلى هذا المنوال استمرت هجرته في مختلف العصور، إذ نجد أن الإنسان قد هاجر من شرق آسيا إلى أمريكا الشمالية في دفعات متتالية وهي التي كونت الهنود الحمر ثم قبائل الأسكيمو، وبالمقابل هاجر الهنود الأمريكيون إلى آسيا وهناك جماعات بشرية أخرى هاجرت إلى بلدان أو قارات مختلفة، بطريقة أو بأخرى وعندما تستقر هذه الجماعات في مكان جديد يتحتم عليها أن تتكيف معه بغية تحقيق أهدافها.

- ان تحركات البشر نتيجة للنمو السكاني، وتغير المناخ وتطور الإنتاج والتجارة كانت جزءا من تاريخ البشرية، فقد قادت الحروب والغزوات وتشكل الأمم و ظهور الدول والامبراطوريات إلى الهجرة، سواء بشكل طوعي أو قسري، كان الاستعباد والترحيل للشعوب المهزومة شكلا متكررا وسابقا لهجرة اليد العاملة، انتهى هذا الشكل مع نهاية العصور الوسطى، وأعطت التنمية والتطور في الدول الأوروبية، و استعمارها لبقية دول العالم، دفعة جديدة للهجرات الدولية، ففي أوروبا الغربية كانت الهجرات جانبا مهما من جوانب الحياة الإجتماعية والسياسية و الاقتصادية منذ حوالي 1650 فصاعدا، ولعبت دورا حيويا في التحديث والتصنيع ففي تتبعنا السوسيو تاريخي لتطور ظاهرة الهجرة الانسانية لا بد أن نتكلم عن الدور الكبير الذي لعبته الكشوفات الجغرافية، وأثرها على تحرك الإنسان، ففي القرنين الخامس عشر والسادس عشر كانت انطلاقة كل من ماركو بولو، كريستوف كولومبوس وماجلان لاكتشاف ما كان مجهول، وذلك بهدف الجمع والاستحواذ على الثروات وجلب المعلومات الهامة عن المناطق المكتشفة حيث نتج عن هذه الكشوفات إقامة مستعمرات في القرون الموالية.

أما فيما يخص التاريخ المعاصر للهجرة الدولية فيمكن أن يقسم على أربعة مراحل كبرى وأساسية.

- **مرحلة ما قبل 1945:** الثورة الصناعية والحركات الاستعمارية ان ما شهدته بلدان أوروبا الغربية خلال القرن الـ18 من نهضة علمية شاملة فتنوعت الأبحاث والتجارب لتشمل مختلف فروع العلم ولتؤدي إلى اختراعات واكتشافات مهمة كانت السبب المباشر في قيام هذه الثورة ، وهي ثورة كان لها الأثر البالغ على الحياة الاقتصادية والإجتماعية والسياسية سواء في أوروبا أو خارجها.

¹ مغتات صبرينة، محددات انبعاث الهجرة الدولية، رسالة ماستر في الاقتصاد منشورة، تخصص مالية واقتصاد دولي، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2012/2011، ص 03.

ومن هنا يمكننا التحدث على نطاق واسع، عن الهجرة العالمية للعمالة منذ بداية توسع أوروبا سياسيا وإقليميا وكذا ثقافيا واقتصاديا إبان القرن الـ 15. وظلّت هذه الهجرة خاصة و هجرة باقي الفئات من الأوروبيين إلى بقاع أخرى من العالم بين القرنين الـ 16 و 19 متوسطة الحجم، إلا أنّها أدت فيما بعد، وحتى بدايات القرن الـ 20، إلى حدوث تحول بعيد المدى في إطار البنى الاجتماعية، لاسيما في الأمريكتين وفي جنوب المحيط الهادي، بل وكذلك في أجزاء من أفريقيا وآسيا. وفي نهاية القرن الـ 19 ومطلع القرن الـ 20 " فما بين عام 1846 و 1939 هاجر حوالي 59 مليوناً من أوروبا، في الغالب إلى مناطق الهجرة الأساسية الصالحة للإقامة في شمال و جنوب أمريكا وأستراليا ونيوزيلندا وجنوب أفريقيا"¹، ومع بلوغ هذه الهجرات ذروتها، بدأ في الوقت نفسه تاريخ أوروبا كقارة مستقبلة للهجرة.

وفي تحليلنا للحركة المكانية للعمال في هذه المرحلة. والتي يُقصد به أنماط الانتقال الإقليمية التي تؤثر على المسارات الحياتية للعمالة للمهاجرة على نحو بعيد المدى، والتي تسفر عن تغييرات و تحولات اجتماعية، ان الانتقال عبر الحدود السياسية والإقليمية وما يترتب عليه من استبعاد من مجتمع والانضمام إلى آخر، تدفع العمال المهاجرين و العاملات المهاجرات إلى التعامل مع معطيات ونظم اقتصادية وكذا مع أنماط ثقافية ومعايير وهياكل اجتماعية مختلفة، إضافة إلى محاولة تحقيق أو اكتساب فرصة للمشاركة في مختلف المجالات الاجتماعية الوظيفي، هذا ما وضع العمال المهاجرين أمام تحديات بعيدة المدى إزاء الاندماج في أقسام وقطاعات اقتصادية أخرى (قطاع الصناعة أو الخدمات في مقابل قطاع الزراعة) ووضعت الهجرة في مواجهة نماذج مختلفة من الأشكال الحياتية من حضرية إلى ريفية.

وفي حديثنا عن ظروف العمالة إبان هذه الفترة نجد أن العمال المهاجرون غير أحرار، لأنهم كانوا يؤخذون بالقوة إلى المناطق التي في حاجة إلى عملهم في كثير من الأحيان، أو حتى ان كانت هجرتهم طوعية فتعرضهم للتمييز العنصري واردة جدا، وبالتالي لا يمكنهم ان يتنافسوا مع غيرهم من العمال المحليين في ظروف غير متكافئة.

وظالما كان التسلط السياسي والعسكري يرتبط بالقوة الاقتصادية فان حشد العمال و تحريكهم كان عنصرا من عناصر الاكراه المنطوي على العنف في غالب الأحيان، وتدخل القوة العسكرية، ومن الأمثلة على ذلك أوضاع العبيد الأفارقة في الأمريكتين، فحسب ستيفن كاسلر في كتابه "عصر الهجرة" كان هناك ما يزيد عن 15 مليون شخص من الرقيق الذين أخذوا قسرا إلى أمريكا عام 1850 و كذلك عمال السخرة في كل من آسيا و أفريقيا تحت حكم الاستعمار وعمال السخرة في اقتصاد ألمانيا النازية وعمال المناجم في جنوب أفريقيا، " كان نظام الاستغلال والاستعباد الأسلوب

¹ ستيفن كاسلر ومارك ميلر، عصر الهجرة، تر: منى الدروبي، ط4، الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية، القاهرة، مصر، 2013، ص

الذي شكل البنية الأساسية في إنتاج السلع الأساسية في المزارع والمناجم في العالم الجديد أواخر القرن التاسع عشر، بمثابة تمهيد وسبق عام، لهجرة اليد العاملة في الفترة المعاصرة، كان عمال السخرة المستعبدون يعملون في إنتاج التبغ والسكر والقهوة والقطن واستخراج الذهب، وكان هذا حاسما ومهما للقوة الاقتصادية والسياسية لبريطانيا وفرنسا - الدولتان الاستعماريّتان السائدتان في القرن الثامن عشر¹ كان الرق موجودا في العديد من المجتمعات السابقة الرأسمالية ولكن النظام الاستعماري كان جديدا، إذ كان القوة المحركة لظهور الامبراطوريات العالمية التي بدأت في إنشاء سوق عالمي تحت هيمنة رأسمال التجاري إذ كان التجار المتخصصون ينقلون العبيد إلى مسافات بعيدة حيث يقومون ببيعهم وشراؤهم كسلع تجارية ويعتبرونهم ملكية اقتصادية وهذا ما كان يعرضهم لظروف قاسية من التحكم والرقابة لتحقيق أقصى قدر من الإنتاج وقد تم استغلال الغالبية العظمى منهم غي العمل في المزارع، في النصف الأخير من القرن 19 تم استبدال العبيد بالعمال الذين يعملون بالسخرة بوصفهم المصدر الرئيسي للعمالة في المزارع وهو نظام إلزامي حيث يتم تجنيد مجموعات كبيرة من العمال بالقوة ويتم نقلهم إلى مناطق أخرى للعمل إذ أن المملكة البريطانية قامت بنقل العمال من القارة الهندية للعمل في مزارع قصب السكر في مستعمراتها في أمريكا الوسطى والشمالية وكما قامت بتسخير عمال آخرين للعمل على إنشاء سكك الحديد في ماليزيا وشرق إفريقيا واستخدمت السلطات الاستعمارية الهولندية العمالة الصينية في مشاريع البناء في جزر الهند الشرقية، إضافة إلى أنه تم تعيين مليون عامل بالسخرة من اليابان على الأكثر للعمل في هاواي والولايات المتحدة الأمريكية والبرازيل والبيرو، فوفقا لبوتس استخدمت كل القوى الاستعمارية الكبرى عمالا بالسخرة في 40 دولة، وقدرت بوتس أيضا أن هذا النظام شمل من 12 إلى 27 مليون عاملا فيما بين 1834 و1941، وقد كان عمال السخرة مرتبطون بعقود عمل صارمة جدا لفترة وقد تطول لسنوات، وكانت الأجور وظروف العمل سيئة للغاية، وكانت الأجور وظروف العمل عموما سيئة للغاية، وكان العمال يخضعون للتأديب ولعقوبات غاية في القسوة لأي خرق في العقود، وبحسب كوهين cohen غالبا ما يكون عمال السخرة أقل تكلفة لأرباب العمل من العبيد، من ناحية أخرى فالعمل في الخارج أعطى العمال فرصة للهروب من الفقر وحالات القمع في بلادهم مثل هروبهم من النظام الطبقي الهندي، فقد أثر كثير من العمال البقاء في المناطق التي كانوا يعملون فيها بالسخرة و في أقاموا فيها كمستوطنين أحرار في كل من شرق إفريقيا ومنطقة البحر الكاريبي .

¹ ستيفن كاسلر ومارك ميلر، مرجع سبق ذكره، ص 201

عموماً فإنه ما بين نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين كان استغلال العمالة عموماً و العمالة المهاجرة خصوصاً استغلالاً متوحشاً ، فكان العمال فقراء لا يستطيعون الصرف علي عائلاتهم ولم تكن هناك رعاية لصحتهم فكانوا يضربون عن العمل بغرض تحسين أحوالهم ، وازدادت أحوالهم سوءاً على نطاق واسع .

فترة ما بين الحربين : أما عن ظروف هذه العمالة في فترة ما بين الحربين العالميتين فإما أنهم قد عادوا لأوطانهم للمشاركة في الخدمات العسكرية وإما أنه قد تم منعهم من المغادرة كما فعلت الحكومة الألمانية مع العمال البولنديين و تم تجنيدهم بالقوة في المناطق المحتلة و ذلك حسب ما أورده دوهاس Dohse ، وبالنسبة لفرنسا فإنها وضعت أنظمة لتجنيد العمالة من مستعمراتها في شمال وغرب إفريقيا و باقي مستعمراتها في الهند الصينية و الصين ويتراوح عددهم في المجل 225000 مجندا، كما تم تجنيد العمال من باقي دول جنوب أوروبا في المصانع الفرنسية وفي الزراعة و ذلك حسب ما أورده كروس Cross، كذلك بريطانيا جلبت الجنود و العمال من مستعمراتها الإفريقية و من جنوب آسيا للعمل في مصانعها الحربية أو كمجندين ، وعموماً استخدمت جميع الدول المتحاربة عمالاً بالسخرة من أسرى الحرب و كانت ظروفهم جد سيئة في غالب الأحيان تؤدي إلى وفاتهم ، وأما الناجون منهم فإنهم كانوا يتقاضون حداً أدنى من الأجور في ظل وجود رقابة شديدة عليهم و من خلال ما مرت به هجرة العمالة منذ القرن 18 إلى غاية منتصف القرن الـ 20 نجد أن هذه الأخيرة قد تأثرت تأثراً عميقاً بالأحداث التاريخية السابقة لها، بالإضافة إلى أنها لعبت دوراً مهماً في التصنيع خصوصاً بعد الحركات الاستعمارية بالإضافة إلى دورها الحاسم في بناء السوق الرأسمالي.

فترة ما بعد 1945: بعد نهاية الحرب العالمية الثانية ازدادت الهجرة الدولية للعمالة في الكم و تغيرت طبيعتها وكانت هناك مرحلتان أساسيتان الأولى منذ عام 1945 إلى أوائل السبعينات وفيها اتبعت الدول الرأسمالية الكبرى توسيع الإنتاج والتركيز على الاستثمار ونتيجة لذلك نزح عدد كبير من العمال المهاجرين من الدول الأقل نمواً إلى الدول والمناطق ذات التوسع الصناعي في أوروبا الغربية و أمريكا الشمالية و استراليا و انتهت هذه المرحلة بعد حدوث أزمة النفط سنة 1973، تلا هذا ركود اقتصادي أدى إلى إعادة الهيكلة الاقتصادية العالمية مما أدى إلى إعادة توزيع رؤوس الأموال في مناطق صناعية جديدة وبالتالي بداية مرحلة جديدة في الهجرة الدولية للعمالة بدأت في منتصف السبعينات وازدادت قوة في أواخر القرن 20 و مطلع القرن 21 ، وانطوت هذه المرحلة على أنواع جديدة للهجرة (الهجرة الغير شرعية للعمالة ، هجرة الادمغة...))

و سنحاول تناول هذه المرحلة بشيء من التفصيل في المطالب اللاحق

2-2) اليد العاملة المهاجرة في العالم: ظروف، خصائص ومميزات

فيما يخص هجرة العمالة الأجنبية في الفترة المعاصرة تميزت بأنها في غالب الأحيان لم تكن حرة وحتى ان كانت كذلك ففي غالب الأحيان يجب ان يستوفي العامل المهاجر متطلبات الدخول إلى بلد المهجر والا فيستعبر مهاجرا غير شرعي و في هذه الحالة يواجه مشاكلًا و صعوبات في التكيف، ان تنقل العمالة عبر الحدود يمكن ان يختلف باختلاف الأهداف والظروف ، فيمكن ان يكون مؤقتًا او دائما و قد يكون طوعيا أو اجباريا.

وبما أن ظاهرة الهجرة الدولية ظاهرة ديناميكية فمن ال صعب قياس حركة المهاجرين والحصول على بيانات و ارقام واضحة ودقيقة توضح أماكن اقامتهم و عملهم... الخ ، الا ان معطيات هيئة الأمم المتحدة و المنظمات التابعة لها كالبنك الدولي و المنظمة الدولية للهجرة قد يسمح لنا بتحديد أهم اتجاهات تدفق المهاجرين على مستوى العالم وبالتالي اتجاهات حركة هجرة العمالة و كذلك ظروف عملها.

إن الدول المتقدمة تعتبر ذات طابع تجاري مزدهر استنادا على سياساتها التجارية القوية مع الخارج وانطلاقاً من قاعدة اقتصادية متينة أساسيا توفر رأس المال البشري والمالي والموارد الطبيعية المستغلة بشكل أمثل بسبب التقدم التقني بالإضافة إلى تعدد الكفاءات والأيدي الماهرة، حيث شيد قرن الثمانينات تغيرات عديدة في النواحي الاقتصادية وتمثلت هذه التغيرات في زيادة معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية و زاد معدل التبادل التجاري لدول العالم الثالث والدول الصناعية ، وانخفض سعر البترول ، وقد انعكس هذا التقدم على اقتصاد بعض دول العالم الثالث ، فارتفعت بذلك معدلات البطالة ، وقلّة قدرة الدولة على توفير الخدمات العامة ، وانخفضت ميزانيتها، وارتفعت ديونها الخاصة ، ما نتج عنه ازدياد معدل المهاجرين من الريف للمدن فازداد بذلك عدد السكان المناطق الحضرية وقلّة فرص العمل فيها، لان المهاجرين غالبيتهم غير مؤهلين للعمل في المدينة ، هذه الظاهرة تولد عنها ظاهرة أخرى اشمل من الهجرة داخل حدود الوطن و متمثلة في الهجرة الدولية، حيث يهاجر أفراد الدول النامية لعدة أسباب تكون دافعة، وتشمل هذه الأسباب عوامل الحروب، النزاعات، الكوارث الطبيعية، الاضطهاد، الفقر والبطالة هذا من جهة، و من جهة أخرى و نتيجة الوضع الاجتماعي و الاقتصادي الممتاز في الدول المتقدمة ظهرت عوامل جاذبة للأفراد المجتمعات الأخرى،

أما فيما يتعلق بظروف العمل للمهاجرين فعادة ما يعمل هؤلاء المهاجرين في قطاعات مثل البناء والخدمات والزراعة وفي الصناعات ذات القدرة التنافسية المنخفضة. ففي أوروبا في الستينيات اعتمدت صناعة البناء في المملكة المتحدة على أعداد كبيرة من العمال الايرلنديين .وفي ألمانيا اعتمدت صناعة البناء على عمال من يوغوسلافيا)

السابقة). وفي سويسرا تم الاعتماد على عمال البناء الايطاليين، وكذلك اعتمدت صناعة البناء في فرنسا على عمال البناء الاسبان والبرتغاليين وعمال البناء من شمال أفريقيا كذلك من الناحية التاريخية يتم توظيف العمال الأجانب في عمليات جني المحاصيل ثم يعودون إلى بلادهم فور انتهاء عمليات الجني. على سبيل المثال اعتمدت الزراعة في كاليفورنيا على العمال الصينيين والهنود والفلبينيين وحديثا على العمال المكسيكيين لتعويض النقص في عمال الزراعة، نجد نفس الظاهرة في اسبانيا التي تستخدم العمالة المغربية بتكاليف تنافسية. من ناحية أخرى فقد اعتمدت صناعة المنسوجات والملابس في بداية هذا القرن على العمال المهاجرين في كثير من الحالات على العمال المهاجرين من أوروبا. وبصفة عامة نجد أنه في كثير من الحالات عادة ما يكون العمال المهاجرين تحت ظروف تجعلهم يقيمون أعمالا يرفضها العمال المحليين.

أما عن احصائيات المهاجرين فنرى من خلال تقسيم الأمم المتحدة لعدد السكان لعام 2013 أن مخزون المهاجرين الدوليين يمثل 3% من سكان العالم أي حوالي 232 مليون.، الجدول التالي يوضح نسب التوزيع الجغرافي لمصدرهم:

جدول رقم (1) يوضح نسب التوزيع الجغرافي لمصدر المهاجرين في العالم

القارة المصدرة للهجرة	نسبة المهاجرين %
آسيا	28 %
أوروبا	33.6 %
أمريكا الشمالية	23.3 %
إفريقيا	9 %
أمريكا الجنوبية	3.5 %
أوقيانوسيا	2.6 %

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على بيانات هيئة الامم المتحدة

يمثل المهاجرون الأوروبيون النسبة الأكبر 33% من اجمالي المهاجرين في العالم، يليهم الآسيويون بنسبة 28%، ثم مهاجري أمريكا الشمالية بنسبة 23.3%، فمهاجري القارة الإفريقية بنسبة 9%، ثم المهاجرين القادمين من أمريكا اللاتينية بنسبة 3.5%، وأخيرا مهاجري قارة أوقيانوسيا بنسبة 2.6%.

من خلال هذه الاحصائيات نلاحظ وجود تباين واضح بين قارات الشمال (أوروبا، أمريكا الشمالية) و قارات الجنوب (إفريقيا، آسيا ، أمريكا اللاتينية) حيث ان النسبة الأكبر لمصدر الهجرة كان في أوروبا و أمريكا الشمالية و ذلك راجع لعدم فرض قيود على حركة مواطني دول هذه القارات عالميا وبالتالي حرية تنقل عمالها، أما بالنسبة ل

آسيا فيعود تقدم نسبها على باقي قارات الجنوب راجع للكثافة السكانية الكبيرة بالإضافة للتحويلات الاقتصادية والإجتماعية التي شهدتها خاصة في منطقة جنوب شرق آسيا (الصين و دول النمر و التينات) و دول الخليج العربي، و باقي القارات تنخفض فيها النسب اما لضعف كثافتها السكانية واما لوجود قيود على حركة مواطنيها.

2-3) العمالة المهاجرة في العالم العربي: ظروفها و مميزات

لنقص الدراسات التي تناولت موضوع العمالة الاجنبية المتواجدة في العالم العربي بشكل شامل يخدم بحثنا اعتمدنا بشكل أساسي على تقرير الهجرة الدولية 2015 الصادر عن منظمتي الهجرة الدولية والاسكوا التابعتين للأمم المتحدة إذ أن معطياته لإحصائيات العمالة و توصيفه لظروفها يتميز بأنه رسمي و معتمد.

- العمالة المهاجرة في المنطقة العربية.

تقع المنطقة العربية عند ملتقى قارات أفريقيا وآسيا وأوروبا، وقد شهدت عبر التاريخ موجات هجرة ذهاباً وإياباً ، و حركة الهجرة هي من أهم العوامل التي تحرك التغيير الاقتصادي والإجتماع، و قليلة هي البحوث التي تناولت موضوع الهجرة الدولية في المنطقة العربية . و سنحاول من خلال هذا المطلب تقديم معلومات شاملة حول ظروف و مميزات هجرة العمالة من وإلى المنطقة

"أن حركات السكان من المنطقة العربية وإليها وعبرها، تخضع لعوامل عديدة. فهم يهاجرون إما هرباً من النزاعات والاضطهاد، وانتشار العنف، وانتهاك حقوق الإنسان؛ وإما بحثاً عن فرص العمل وسبل العيش؛ وإما سعياً للانضمام إلى أفراد الأسرة . وكثيراً ما تجتمع هذه الدوافع. ومن العوامل التي لها أثر بالغ على الهجرة الطلب في سوق العمل، وآفاق التشغيل الحقيقية أو المتوقعة في بلدان المقصد ضمن المنطقة العربية وخارجها. وللعوامل البيئية أيضاً تأثير كبير على الهجرة، وإن أقل من العوامل الاقتصادية والإجتماعية والسياسية والديمقراطية"¹

تضم المنطقة العربية كتلة سكانية هي من أكبر الكتل المهاجرة وأسرعها نمواً في العالم . ففي عام 2013، بلغ عدد المهاجرين في البلدان العربية الإثني والعشرين 30,308,131 مهاجراً دولياً، وتبلغ نسبة هؤلاء 8.24 في المائة من مجموع عدد السكان في المنطقة العربية ويتوزع المهاجرون في مختلف أنحاء المنطقة، ويتركز معظمهم في بلدان مجلس التعاون الخليجي ومن المهاجرين الوافدين إلى المنطقة، بلغ عدد الذكور 20,640,979 والإناث 9,667,152 ، أي حوالي 68 في المائة و 32 في المائة على التوالي من مجموع المهاجرين . ويأتي القسم الأكبر من المهاجرين من البلدان

¹ عن منظمة الهجرة الدولية

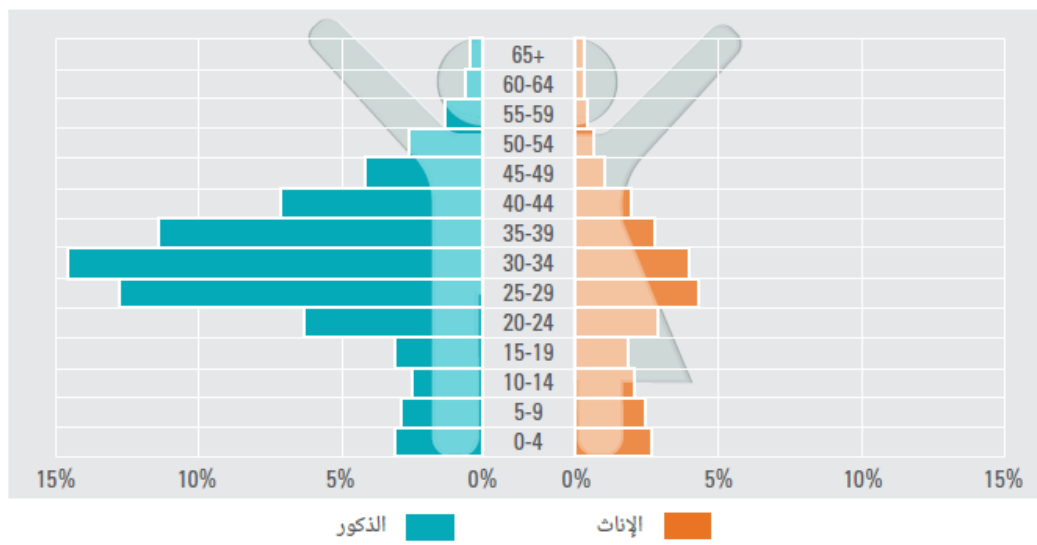
الآسيوية، فالمهاجرون القادمون من بنغلاديش، والهند، وإندونيسيا، وباكستان والفلبين يشكلون وحدهم أكثر من 51 في المائة من أعداد المهاجرين

العمالة المهاجرة في بلدان الخليج العربي :

قد كان اختيارنا لدول الخليج العربي كنموذج عن باقي الدول العربية على اعتبار أنه يضم أحد أهم الدول المستقبلية لهجرة العمالة بالعالم.

بحسب منظمة الهجرة الدولية فإنه في بلدان مجلس التعاون الخليجي ترتفع نسبة المهاجرين الوافدين مقارنة بعدد السكان المحليين، ويشكل العمال المهاجرون عنصراً أساسياً من تركيبة الاقتصاد. وفي بعض بلدان مجلس التعاون الخليجي، قد يتجاوز عدد العمال المهاجرين نسبة 85 في المائة من مجموع السكان تفيد بعض التقديرات بأن هجرة اليد العاملة إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي تحلّ في المرتبة الثالثة من حيث أعداد المهاجرين في العالم المعاصر (مباشرةً بعد هجرة اليد العاملة إلى أمريكا الشمالية وأوروبا وقد استقبلت هذه المجموعة من البلدان أكثر من 22,357,811 مهاجراً في عام 2013 وكثيراً ما يكون هؤلاء العمال المهاجرون من ذوي المهارات المنخفضة، ولا سيما الوافدون إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي من آسيا، عرضة للاستغلال والوقوع ضحية الاتجار بالأشخاص. وتشير الأرقام إلى أنه إضافة إلى الاستغلال الجنسي والاسترقاق في المنزل، العمل القسري هو أيضاً من الأوجه الهامة للاتجار بالأشخاص لا سيما في قطاعات البناء، والتصنيع والزراعة. وقد يوافق الأفراد على الهجرة، فيجدون أنفسهم في ظروف عمل ومعيشة مختلفة، ويطلب منهم القيام بعمل مخالف لما توقعوا، ويتعذر عليهم المغادرة

الشكل رقم(1)التركيبية العمرية للمهاجرين في بلدان مجلس التعاون الخليجي 2013



المصدر: تقرير الهجرة الدولية لعام 2015

والمهاجرون إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي هم في الغالبية من الذكور في سن العمل .ففي عام 2013 ، بلغ عدد المهاجرين من الذكور 14,365,316 شخصاً الفئات العمرية 15 إلى 49سنة أي 64 % من مجموع المهاجرين، في حين لم يتعد عدد المهاجرات من الفئة العمرية نفسها 4,342,375 مهاجرة أي 19 في المائة من مجموع المهاجرين يدلّ عدد المهاجرين وتوزيعهم من حيث العمر والجنس على حجم القوى العاملة المهاجرة من الذكور في قطاعات معيّنة من الاقتصاد، كقطاع البناء، وعلى قلة إمكانات لم تشمل الأسر في بلدان مجلس التعاون الخليجي . وينتمي المهاجرون إلى بلدان مجلس التعاون الخليجي، إلى فئات مختلفة من المهارات، ذوو الاختصاص كالأطباء، والمهندسين والمدراء والعمال شبه المهرة مثل الحرفيين، والسائقين، والعمال اليدويين؛ والعمال غير المهرة الذي يزاولون أعمالاً في قطاع البناء أو يعملون في المتاجر والمنازل والمناطق الريفية لكن معظم هؤلاء المهاجرين يزاولون أعمالاً من فئة المهارات المتدنية.

التحويلات المالية:

أن العمالة في الخليج العربي من أكثر الدول تحويلاً للأموال اتجاه دول نشأتها و لهذا قمنا بتضمين هذا الفرع تحت عنصر العمالة في الخليج العربي. هذا العنصر تناوله الأستاذ دربال عبد القادر، من جامعة وهران، في ندوة بعنوان "الهجرة الدولية، البطالة والتنمية" و قد حاولنا تلخيص محتوى ما قدمه بإيجاز :

إذ أنه اعتبر تحويل الأموال أهم هذه العوامل الناتجة عن الهجرة، وذلك لما له من اثر على الكثير من اقتصاديات الدول النامية فقد سجلت الإحصائيات الأخيرة أن تحويل رؤوس الأموال إلى الدول النامية قد فاق، قيمة الإعانات الموجهة للتنمية الاقتصادية لهذه البلدان من الناحية النظرية، درس (stark 1991 , brown 1997, poirine 1997, smith 2003) أسباب تحويل الأموال فاجمعوا على أنها تتمحور في أربعة أقسام من التحويلات:

- الأولى تعتمد على محفز دعم ببقية أفراد العائلة في البلد الأصل، مما ينتج عنه تحقيق إشباع عند المهاجر وذلك برفعه لمستوى رفاهية ببقية أفراد العائلة في البلد الأصل.
- المحفز الثاني يعتمد على هدف شخصي، والذي من خلاله يقوم المهاجر بتحويل أمواله حتى يضمن تواجد جزء على الأقل من أصوله في مكان آمن وهو البلد الأصلي، توجه غالباً هذه التحويلات إلى الاستثمار في شراء عقارات أو أصول مالية، والتي يمكن أن تدار من طرف أفراد العائلة.

- ثالثاً، اتفق بعض العلماء على ما سموه إعادة دفع مستحقات العائلة فبالنسبة لهم يعقد المهاجر عقداً واضحاً بين أفراد عائلته الذين يهاجرون، والآخرين الذين يبقون في البلد الأصل، على أن يدفع المهاجر بعد استقراره مستحقات التعليم، وتكاليف الهجرة عن طريق التحويل.
- رابعاً ما يسمى بالتأمين المتبادل، والذي يعتر بدوره عقد عائلي يُعتمد عليه من أجل إبقاء العائلة في مأمن، من حيث تأمين مداخيل مختلفة.

و بالنظر لإحصائيات تحويل المال الصادرة عن منظمة الهجرة الدولية والمتعلقة ب منطقة الخليج العربي نرى أن الاتجاه العام يظهر زيادة كبيرة في حجم التحويلات المالية، ولا سيما من بلدان مجلس التعاون الخليجي. ففي عام 2012، حوّل المهاجرون المقيمون في البلدان العربية أكثر من 74.1 مليار دولار وقد حلت المملكة العربية السعودية في المرتبة الثانية بين بلدان العالم 29.5 (مليار دولار) والإمارات العربية المتحدة في المرتبة السادسة 20.3 (مليار دولار) من حيث التحويلات المالية الخارجة بلغ مجموع التحويلات المالية من بلدان مجلس التعاون الخليجي 66.4 مليار دولار.

جدول يوضح التحويلات المالية الخارجة من دول الخليج بملايين الدولارات

البلد	التحويلات المالية الخارجة من دول الخليج بملايين الدولارات				
	2012	2011	2010	2009	2008
الامارات.ع.م	2.347
البحرين	2.074	2.050	1.642	1.391	1.774
عمان	8.086	7.215	5.704	5.316	5.181
قطر	10.842	10.455
الكويت	15.935	13.423	12.126	11.749	10.323
السعودية	29.493	28.475	27.069	26.749	21.696

المصدر: تقرير الهجرة الدولية لعام 2015، ص 63

2-4) العمالة الأجنبية المهاجرة في الجزائر: بين ظروفها وخصائصها، وحماية المشرع لها

من خلال هذا العنصر سنحاول الحديث عن العمالة الاجنبية الموجودة في الجزائر، وقد تناولنا " العمالة الافريقية " لسببين أساسين : أولا أن أغلب العمالة الأجنبية الموجودة في الجزائر هي العمالة الافريقية، وثانيا ان موضوع العمالة الإفريقية يخدم بحثنا هذا.

2-4-1-أ) خصائص العمالة الاجنبية في الجزائر:

تعرف الجزائر في السنوات الأخيرة تواجد كبيرا لآلاف العمال المهاجرين، وخاصة العمال الأفارقة القادمين من دول جنوب الصحراء والساحل، ويتميز هؤلاء المهاجرين بالكثير من الخصائص الثقافية والإجتماعية والاقتصادية وينتشرون في اغلب التراب الجزائري، إلا أنهم يتمركزون في الجنوب الجزائري، وفي هذا العنصر سيتم التطرق للخصائص العامة التي تميزهم

"منذ استقرار الوضع الأمني سنة 2000 سجلت السلطات الرسمية الجزائرية ارتفاعا في عدد المهاجرين من أكثر من 40 جنسية مختلفة، ففي سنة 2005 تم إيقاف 6000 مهاجر سري، في حين شهد عدد اللاجئين في الجزائر ارتفاعا كبيرا بعد الربيع العربي في سنة 2011، فقد قدر ب 200 ألف لاجئ من جنسيات مختلفة كاميرونيين، نيجيريين، ماليين، سودانيين، كونغوليين ايفواريين، سوريين فلسطينيين"¹

¹ Salim Aggar, L Algérie terre d asile des africains, expression, n: 4135, 26 mai 2014, Algerie, p 03.

غير أن هناك صعوبات كبيرة لحصر عدد العمال المهاجرين في الجزائر، بسبب حركة الهجرة المستمرة، وتنقل المهاجرين من مكان لآخر، وعدم تسجيل معظمهم في مكتب الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في الجزائر.

2-4-1-أ) الخصائص السوسيوديمغرافية:

إن ندرة الدراسات المتعلقة بالخصائص الاجتماعية والديمغرافية والاقتصادية تجعل من الصعوبة الوصول إلى معرفة شاملة ودقيقة للأوضاع التي تعيشها العمالة المهاجرة في الجزائر، وبالتالي الدخول في تفاصيل جزئية تتضمن الحياة الخاصة بهم، ومن بين الدراسات القليلة التي تناولت الجانب الاجتماعي والاقتصادي و الديمغرافي نجد دراسة ميدانية باللغة الفرنسية قام بها فريق بحثي تحت إشراف الباحثان محمد صايب موزيت ونصر الدين حمودة سنة 2007 بعنوان " **profils des migrants subsahariens en situation irrégulière en Algérie** "

وهناك دراسة أخرى وهي ميدانية أيضا باللغة الفرنسية للباحث نصر الدين حمودة سنة 2008 بعنوان

" **La migration irrégulière vers et a travers L Algérie** "

وفيها تناول الباحث الجوانب السوسيوثقافية والاجتماعية والاقتصادية". للمهاجرين غير الشرعيين في الجزائر.

لمعرفة الجوانب السوسيوديمغرافية للمهاجرين الأفارقة داخل الجزائر ففي المقام الأول قام موزيت بتوزيعهم على حسب المكان أو الإقامة في الجزائر، انطلاقا من بلدهم الأصلي، ثم البناء الديمغرافي لهؤلاء المهاجرين، موزعين على حسب السن و الجنس، فالمهاجرون يتوزعون في عدة ولايات من الوطن ي في جهاته الأربعة "فقد شملت دراسته ل 2048 شخص من مختلف التراب الجزائري، إلا أن منطقة الجنوب تحتوي على أكبر عدد منهم بنسبة 64 % يتكثرون في ولايتي تمنراست و غرداية، ثم تأتي منطقة الغرب في المركز الثاني لتواجد هؤلاء المهاجرين بنسبة 19 % لأنها تعتبر ممر إجباري للمرشحين للهجرة نحو أوروبا أو العبور للحدود المغربية، في حين تأتي منطقة الوسط وخصوصا الجزائر العاصمة حيث يتواجدون بنسبة 12 % فهي بالنسبة لهم مكان مناسب للبحث عن العمل والحصول على الوسائل اللازمة للهجرة إلى أوروبا ، وتحتل منطقة الشرق الجزائري المؤخرة في عدد المهاجرين الأفارقة ب 3% وهذا بسبب الاجراءات الأمنية المشددة هناك"¹

¹ Mohamed saib musette et Nacer Eddine hammouda et autres, Profils des migrants subsahariens en situation irrégulière en Algérie, rapport intermédiaire de recherche, CISP-SARP, Alger, 2007, P25.

إن اغلب المهاجرين يصرحون بأنهم جاؤوا من مناطق حضرية 66% ، والثلث منهم جاؤوا من مناطق ريفية أو قروية 34% ، لكن جزء هام من هذا الثلث يصرح بأنه حضري، وهو يتكون من أشخاص فرّوا من الأرياف، من اجل التجمع حول المدن بحثا عن العمل قبل اتخاذ قرار الهجرة "إن اغلب المهاجرين الأفارقة في الجزائر من الرجال 83,85% منهم 42,2% من الشباب اقل من 30 سنة وحوالي الثلثين اقل من 35 سنة و أكثر من نصف المهاجرين متزوجين"¹

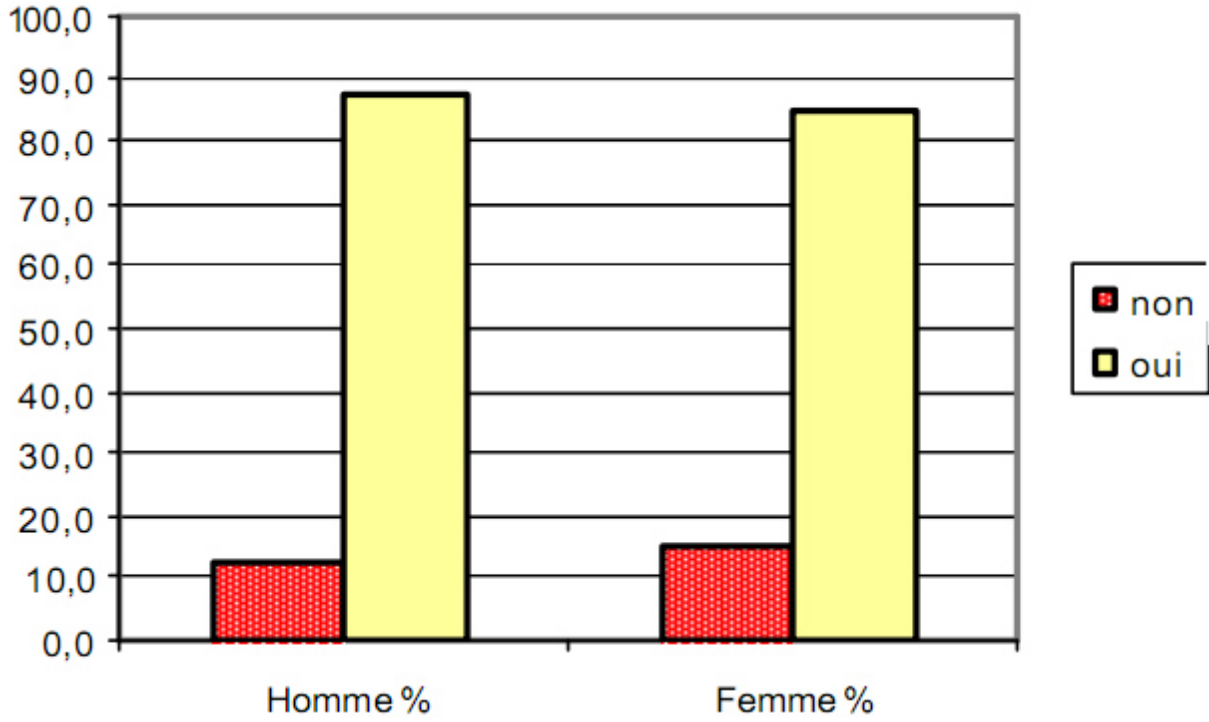
نفس ما رصدته دراسة موزيت 86% رجال و 14% نساء، والتي لاحظ فيها أن اغلب المهاجرين الذين شملتهم دراسته تقع أعمارهم ما بين 26 و 40 سنة وهذا الصنف من العمر يمثل 67% من عينة الدراسة حيث تزيد نسبة المهاجرين ابتداء من 25 سنة وتنخفض بقوة 40 سنة، أما القصر والنساء فهم اقل عددا بكثير.

4-1-ب) الخصائص السوسيواقتصادية:

لم يكن اغلب المهاجرين عاطلين عن العمل في بلدهم الأصلي، فقد كانوا يعملون في نشاطات مهنية 84% رجال و 82% من النساء لكن ثلثهم عمل في مؤقت أي زمني أو موسمي ولهذا من الصعب تحديد الأجور التي كانوا يتلقونها لم تكن الأجور التي يتلقاها المهاجرون في بلدانهم كافية لتغطية حاجياتهم الشخصية أو تغطية الحد الأدنى لعائلاتهم، فضلا عن أن النشاطات التي مارسوها كانت مؤقتة مثل التجارة غير الشرعية أو عمل موسمي في القطاع الفلاحي

¹ Nacer Eddine Hammouda, La migration irreguliere vers et a travers l Algerie, . Institut universitaire européen Robert Schuman Centre for Advanced Studies. 2008 P03.

شكل رقم (2): يوضح نسبة المهاجرين الذين اشتغلوا في بلدانهم من قبل القدوم للجزائر



Source: Nacer Eddinne Hammouda, op.cit , p 03.

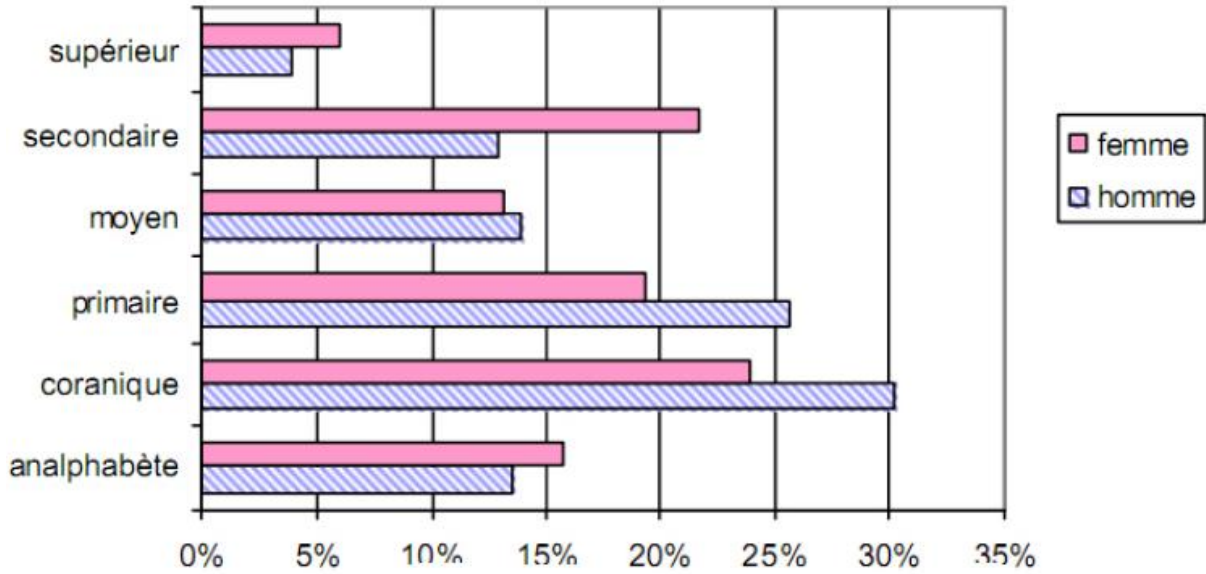
و بحسب نصر الدين حمودة فإن عدد المهاجرين الأفارقة في الجزائر الذين يشتغلون في القطاع غير الرسمي كبير جدا وبصفة مؤقتة كذلك، ويعيشون كذلك على التجارة الصغيرة غير الشرعية أو ما يطلق عليها "التراباندو" "TRABANDO" وعدد قليل منهم يشتغلون كحرفيين وخصوصا نحاتين، اسكافيين ويعملون لدى الحرفيين من السكان المحليين ويشتغلون كذلك كيد عاملة غير مؤهلة في ورشات البناء، ويغيرون العمل وفق الفرص، أما فيما يخص النساء فإنهم يشتغلون في تنظيف المنازل عند السكان المحليين، ويتمكن حوالي 43 % من إرسال مساعدات مادية إلى عائلاتهم 44 % يرسل نصف دخله، و 34 % يرسل الثلث، و 11 % يرسل الربع و 11 % يرسل الخمس

4-1-ج) الخصائص السوسيوثقافية

و من خلال نفس الدراسة السابقة للباحث نصر الدين حمودة فيما يخص المستوى التعليمي للمهاجرين فيلاحظ أن النساء يهيمن على المستويات العليا الثانوي، والجامعي بالمقارنة مع الرجال الذين يتواجدون في مستويات دنيا ابتدائي متوسط، أما التعليم القرآني يهيمن عليه الرجال كذلك، وتشير الإحصائيات إلى أن 13,5 % من المهاجرين أميين و

30,3% تلقوا تعليما قرآنيا، أما البقية 56,2% لديهم مستوى ابتدائي أو أكثر، و 4,3% بلغوا المستوى العالي، و14,5% وصلوا إلى الثانوية.

شكل رقم (3): يوضح المستوى التعليمي للعمال المهاجرين في الجزائر



Source: Nacer Eddinne Hammouda, op.cit , p 04.

4-2) ظروف العمالة الإفريقية في الجزائر:

إن من جملة ما توصلت إليه الدراسات المذكورة أعلاه ما يلي:

- السكن: يقيم المهاجرون الأفارقة في الجزائر بثلاث صيغ أساسية معروفة وهي:
 - الكراء: إن أغلب المهاجرين الأفارقة يقومون باستئجار غرف هشة أو منازل قديمة وتبلغ نسبتهم 47%، أو في الفنادق القديمة أو الأقل ثمنا 12%، أو يقضون ليلتهم في الحمام 8% أو في مرقد جماعية 3%
 - الإقامة لدى السكان المحليين: أظهرت دراسة موزيت أن 16% من المهاجرين ولاسيما الحرفيين والنحاتين يقيمون في مستودع أو ورشات العمل.
 - ويوجد الكثير من المهاجرين يقيمون في منازل ورشات البناء التي يشتغلون فيها كيد عاملة.
- نلاحظ من خلال هذه المعطيات صعوبة الحصول على سكن لائق في الجزائر، من خلال نوعية السكن القديمة والهشة التي يختارونها وهذا ما ستكون له عواقب وخيمة على صحتهم و أمنهم و راحتهم، وهذا ما سنتطرق له في النقطة الموالية
- الخدمات: الممنوحة لهم في المساكن التي يحتلوها تقدم فيها ادنى الإمكانيات (ماء، مراحيض، كهرباء) لكنهم لا يستفيدون من غاز المدينة وكذلك وسائل التدفئة.

وما تم اكتشافه أن حوالي 30 % لا يستفيدون حتى من الماء و أكثر من 10 % من الأشخاص لا يستفيدون إطلاقاً من أي من هذه الخدمات وخاصة أولئك الذين يقيمون في ورش البناء.

-الاستفادة من العلاج: أظهرت الدراسات الميدانية المشار إليها إن اغلب المهاجرين غير الشرعيين لا يستفيدون من خدمة العلاج رغم الظروف الصعبة التي يعيشون فيها فقد صرح 22 % فقط أنهم دخلوا قاعات علاجية وهو رقم قليل جدا بالنظر إلى حجم المهاجرين غير الشرعيين المتواجدين عبر التراب الوطني وهو ما يطرح عدة تساؤلات حول هذا العدد القليل جدا من الذين استفادوا من العلاج و كيفية التعامل مع الامراض التي يحملونها، رغم مجانية العلاج في القطاع العمومي

4-3) أحكام حماية تشغيل العمال الأجانب في الجزائر:

تعتبر مسألة الحماية من المسائل الجوهرية و الهامة في تشغيل العمال الأجانب إذ ما فتئت منظمة العمل الدولية تدعو بضرورة حماية العمال المهاجرين الذين يريدون العمل في دول أجنبية و يظهر ذلك في الاتفاقيات التي أقرتها و صادقت عليها الدول بما فيها الجزائر، كل هذا، وقد أصرت منظمة العمل الدولية على ضرورة إعطاء الدول حماية للعمال المهاجرين و هذا ما سنحاول إبرازه من خلال هذا العنصر

فأحكام الحماية من حيث الموضوع نقصد بها مبادئ الحماية التي أقرتها منظمة العمل الدولية و التي من خلالها صيغت التشريعات العمل في جميع الدول بما فيها الجزائر و هذا ما سنتناوله.

4-3-أ) مبادئ الحماية:

تظهر أحكام الحماية من حيث من خلال المبادئ العامة التي تسري على علاقة العمل بين المستخدم و العامل مهما كان وصفه وطنيا كان أم أجنبيا ، و هذه المبادئ بطبعة الحال هي مبدأ عدم التمييز و المساواة المهنية .

- مبدأ عدم التمييز:

لقد نصت المادة السادسة من الاتفاقية رقم 97 لمنظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر في سنة 1962 " تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تتيح دون تمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الديانة

أو الجنس للمهاجرين الوافدين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها معاملة لا تقل موازاة عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها"¹.

"فالجزائر كانت من بين الدول السبّاقة إلى إرساء مبادئ حماية للعمال الأجانب"² القادمين إليها بصورة قانونية ، كما أن الجزائر من خلال مصادقتها على الاتفاقية رقم 111، المتعلقة بالتفرقة في مجال الاستخدام و المهنة ، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، المصادق عليها من طرف الجزائر من خلال الأمر 69-31³، أكدت كذلك حمايتها للعمال بصفة شاملة من عدم التمييز الذي يمكن أن يمسهم في عملهم .ففي تشريع العمل الفرنسي مثلا ، " العامل الأجنبي يتمتع بالمساواة فيما يتعلق بالأجر و ظروف العمل ، وفي حالة حدوث إخلال بهذا الحق فإنه يمكن للجمعيات المناهضة للتمييز العنصري أن تتأسس كطرف مدني إن كانت المخالفة خاصة بالعمل أو حتى المتعلقة بالقانون العام"⁴.

أما بخصوص الإطار القانوني المباشر و المجسد للاتفاقيات الدولية التي صادقت عليه الجزائر نصت المادة 17 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل " تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال ، كيف كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة ظروف العمل ،على أساس السن و الجنس أو الوضعية الإجتماعية أو بالنسبة و للقرابة العائلية و القناعات السياسية و الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها، و يترتب على مخالفة هذه القاعدة عدة جزاءات حددها القانون وهو النص الذي جاء تطبيقا لنص المادة 28 من دستور 1989"¹

- مبدأ المساواة المهنية:

¹ لقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية في 19 أكتوبر 1962

² - لقد نصت قوانين العمل على حماية العمال بصرف النظر عن جنسياتهم، وتتعامل مع الأجانب على قدم المساواة عندما يتعلق الأمر بالأجور، وتوفير الوضع القانوني، مؤتمر ديربان الاستعراضي، أبوجا، 24 - 26 آب/أغسطس 2008

³ الأمر 69-31 المؤرخ في 22 مايو 1969

⁴ jean péliissier, Alain supiot, jemmaud, précis, Droit du Travail,20 édition,Dalloz P136

بالنسبة لمبدأ المساواة، يلاحظ أنه لا يقل أهمية عن سابقه إن لم نقل أنهما متلازمان فمبدأ عدم التمييز هو مبدأ من مبادئ حقوق الإنسان بمعنى شامل و واسع يمس العامل الأجنبي ليس بكونه عاملا و إنما إنسان يحظى بالمساواة مع أقرانه ، أما مبدأ عدم المساواة المهنية فهو خاص بالإطار الخاص بتشريع العمل .

4-3-ب) حقوق العامل الأجنبي و حقوق أسرته:

تعترف التشريعات العمالية المعاصرة بمجموعة هامة من الحقوق و الامتيازات التي تنظم البعض منها، بمقتضى نصوص قانونية و تنظيمية، بينما ينظم البعض الآخر بمقتضى نصوص اتفاقية جماعية أو فردية.

"هذا و يترتب على قيام علاقة العمل للعامل الأجنبي، بعض الحقوق و الامتيازات، من بينها الحق في الأجر و مختلف التعويضات المرتبطة به، على أساس التصنيف المعمول به، وكذلك الحق في الراحة و العطل المختلفة و غيرها من الحقوق المنصوص عليها قانونا."¹

فبالنسبة للعامل الأجنبي فإن الاتفاقية رقم 97 المصادق عليها من طرف الجزائر 19 أكتوبر 1962، نصت في المادة السادسة فقرة أخيرة على جملة من الحقوق المتمثلة في :

- الحق في الأجر.
- الحق النقابي.
- الحق في الضمان الإجتماعي.

لكن يجب التنبيه أن هناك حقوق تمس العامل الأجنبي وحده و أخرى تمتد لأسرته الأمر الذي يجعلنا نفصل كل واحد على حدا في فرعين مستقلين.

- الحقوق الخاصة بالعامل الأجنبي:

¹ بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار الريحانة للكتاب و دار الجسور للتوزيع و النشر ، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2003 ص 188.

باستقراء النصوص القانونية و التنظيمية المنظمة لتشغيل الأجانب في الجزائر خاصة القانون 81-10 نجد المادة 16 منه تنص على حق وحيد للعامل الأجنبي وهو الحق في الأجر بنصها " يتقاضى العامل الأجنبي الذي يسري عليه هذا القانون ،أجرا يوافق الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يمكن أن يشغله نظيره الجزائري من نفس المستوى

أما المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315 نص على جملة من الحقوق :

- الحق في الأجر:

إذا كان العمل هو محل التزام العامل ،فإن الأجر هو محل التزام صاحب العمل ،فإن طابع المعاوضة الذي يتصف به عقد العمل ،يجعل من العمل و الأجر وجهين لعملة واحدة ،بمفهوم عقد العمل ،حيث أنه لا يمكن الحديث عن عنصر العمل ،دون أن يقابله الحديث عن الأجر " و يمكن تعريف الأجر بالنظر إلى هذا الارتباط بالعمل ، وبصورة مختصرة بأنه المقابل المالي للعمل"¹

- الحق في الراحة :

لقد نصت المادة 13 من المرسوم 86-276 على أن العامل الأجنبي يستفيد من العطل حسب التشريع و التنظيم المعمول بهما.

و منه فإن المشرع اعتنى بالجانب الإجتماعي و الصحي للعامل و أدى إلى تقرير مجموعة من الأحكام و النصوص المتعلقة بفترات الراحة المتنوعة ، منها ما هو أسبوعي ، ومنها ما هو سنوي ، و البعض الآخر تقرر لمناسبات الأعياد الدينية و الوطنية.

فالراحة الأسبوعية تقرر في جميع الأنظمة القانونية الحديثة ،فترة راحة أسبوعية تشمل جميع الفئات العمالية في مختلف الأنشطة و الأعمال ، من بينها التشريع الجزائري ،الذي اعتمد في جميع النصوص القانونية المتعاقبة مبدأ إلزامية التمتع براحة أسبوعية لجميع العمال ، منها نص المادة 33 من قانون علاقات العمل الحالي، التي قضت بمنح العامل يوم كامل

¹ أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، طبعة 1، الجزائر، 2002 ، ص 29

للراحة في الأسبوع يتجدد بصفة دورية. "و قد حدد يوم الأحد بموجب مرسوم رئاسي صادر في 2009 للتمتع بالراحة الأسبوعية كمبدأ عام ، إذ ترد عليه بعض الاستثناءات تميز تأجيل يوم الراحة إلى يوم آخر، مثل حالة العمل التناوبي حيث تعمل بعض المؤسسات بهذا النظام ، نظرا لطبيعة نشاطها الخاص ، فتندمج الراحة الأسبوعية مع العمل التناوبي لتصبح راحة تناوبية حسب المواد 36 و 37 من قانون 90-11¹"

هذا و إلى جانب الراحة الأسبوعية فهناك الراحة السنوية و كذا الأعياد الدينية و الوطنية .

- الحق في الانتساب للضمان الإجتماعي:

نصت على هذا الحق المادة 15 من المرسوم 86-276 إلى جانب استفادة العمال الأجانب في حالة مرضهم أو إصابتهم بحادث أو مرض يعزى إلى الخدمة ، من أحكام التنظيم المعمول به في هذا المجال بموجب المادة 16 من نفس المرسوم ، أما المادة 17 منه فقد نصت على أنه في حالة توفّي العامل الأجنبي في الجزائر ، فإن الهيئة المستخدمة تتحمل المصاريف نقل جثمانه و مصاريف عودة أفراد أسرته إلى و طنهم الأصلي. فالمرسوم 86-276 جاء متكاملا من حيث الحقوق.

من بين مميزات المعروفة على قانون العمل ، أنه قانون اجتماعي بالدرجة الأولى ، لكونه يهدف بصفة أساسية إلى حماية العامل من كافة الأخطار التي قد تنجم عن علاقة العمل أو ظروفه.

- الحقوق الممتدة لأسرة العامل الأجنبي:

بالرجوع للمادة 16 من القانون 81-10 فإن الحق الوحيد الذي يمتد للعمال الأجانب الذين يعملون خارج إطار الدولة هو الحق في تسديد مصاريف السفر له و لعائلته من مكان إقامته الاعتيادية إلى مكان تعيينه.

"أما العمال الأجانب الذين يعملون لدى مصالح الدولة فإن أسرته تستفيد من بعض الحقوق الآتية:

- مصاريف نقله من مقر إقامته في الجزائر إلى المكان الذي يعين فيه ، إذ ما تم توظيفه في الجزائر ، وكذلك مصاريف نقل زوجه و أطفاله القصر الذين هم تحت كفالته في حدود اثنين.

¹ بشير هدي، المرجع السابق ص 188.

- فوائض أمتعته و زوجه في حدود 20 كلغ و لكل طفل في حدود اثنين 20 كلغ . مصاريف تنقله و تنقل زوجه و أطفاله في حدود اثنين بمناسبة العطلة السنوية.¹

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل، الذي حاولنا فيه تلخيص سوسولوجيا العمل نظريا و إمبريقيا، من خلال النظر في تقارباتها النظرية، و واقعها في عصرنا الحديث، تبين أن من غير الممكن الالمام بهذا الموضوع كليا، حيث أن تعدد التصورات والمقاربات النظرية التي تتجاذبه، و تعطيه تأويلات مختلفة تحول دون ذلك، بالإضافة الى أن ما نراه على الساحة العالمية يعطينا فكرة أن من غير المعقول أن نعمم الحكم على مدخلات الظاهرة ومخرجاتها، إذ تختلف الخصائص والظروف والميزات باختلاف التطور السوسيوثقافي للظاهرة في منطقة ليست كمنطقة أخرى أساسا .

¹ أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، تنازع الاختصاص القضائي، الجزء الثاني، دار هومة، الطبعة 1، 2003 ص7.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

تمهيد

- (1) عرض بيانات الدراسة الاستطلاعية
- (2) مجالات الدراسة.
- (3) المنهج المستخدم في البحث.
- (4) تقنيات البحث و الأدوات المستعملة.
- (5) العينة.
- (6) خصائص العينة.
- (7) التحليل و الاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الأولى.
- (8) التحليل و الاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الثانية.
- (9) الاستنتاج العام.

خاتمة.

قائمة المراجع.

قائمة الملاحق.

تمهيد:

يعتبر الإطار الميداني للبحث أحد الجوانب الهامة، بحيث لا يمكن لأي باحث أن يتخلى عنه، فعملية التفكير في تأسيس عمل منهجي منظم بإمكانه أن يترجم معظم أهداف البحث، و يمكن إرجاع هذه الأهمية إلى المنهج الذي تم الاعتماد عليه و العينة التي تنصب عليها الدراسة، ونوع الأدوات التي تم جمع المعلومات بها من الميدان. و استنادا إلى نتائج الدراسة الميدانية سوف نحاول من خلال هذا الفصل التعرف على العلاقة الموجودة بين خصوصية العمالة الأجنبية الإفريقية (الخصوصية السوسيو مهنية والخصوصية السوسيو ثقافية) واندماجها في سوق العمل المحلي.

1) عرض بيانات الدراسة الاستطلاعية :

عرض نتائج شبكة الملاحظة:

<p>- معظم العمالة الإفريقية (الأجنبية) تمتحن أشغال تتعلق بالبناء والفلاحة.</p> <p>- خبرة هذه العمالة تمتد من شهر إلى 11 سنة، فالبعض من هذه العمالة اكتسب خبرته محليا والبعض الآخر طورها من خلال تعلم مهارات جديدة (أشغال البناء وحرفها).</p> <p>- العمالة الإفريقية تحب مهنتها باعتبارها مصدر رزقهم الوحيد.</p> <p>- العمالة الإفريقية المشتغلة بحرف البناء عملها مرهون بمتطلبات سوق العمل (حسب الطلب) ويتم الدفع لهم بمجرد إنهاء عملهم أو على حسب الاتفاق.</p> <p>- العمالة الإفريقية المشتغلة بالفلاحة والبستنة عملها دائم نسبيا و يتم دفع أجرها شهريا و يتراوح أجرها الشهري بين 20000 دج إلى 25000 دج.</p> <p>- العمالة الإفريقية الأجنبية تفضل العمل بأجر زهيد عن البطالة، إذ أن البطالة ليست في صالح هذه الفئات من عدة جوانب (أمنية، اقتصادية، اجتماعية... الخ)، إلا أن البعض منهم لا يجذب العمل بأجر لا يتناسب والجهد المبذول.</p> <p>- أسر هذه العمالة هي أسر ريفية يتراوح عدد أفراد الأسرة الواحدة من 3 إلى 10 أفراد.</p> <p>- التحصيل المالي اليومي للعامل الإفريقي يتراوح من 1000 دج إلى 1500 دج.</p> <p>- يتم ارسال ما بين 20000 دج إلى 40000 دج بصفة دورية كل 3 أو 4 أشهر للأسر المعالة.</p>
--

ماذا ؟

- ترى العمالة الأجنبية أن بطالة العامل الأجنبي أمر عادي على اعتباره لم يحض بفرصة عمل وهناك من يرى أن بطالته هنا أمر مثير للشك والارتياب ويجب على كل عامل أجنبي أن يعمل فبطالته تؤدي به إلى حالة من عدم الارتياح.
- جل العمالة الإفريقية تجد ثناء وتثميناً لمجهوداتها من طرف مستخدميها.
- هذه الفئات تتعرض للمضايقات من أجهزة الأمن التي تسعى لترحيلها.
- ترى العمالة الأجنبية الإفريقية على ان العامل الافريقي يعمل في مواجهة صعوبات على عكس العامل الجزائري، كما أن هناك عنصرية في الاجر في بعض الأحيان.
- المستوى التعليمي للعامل الافريقي يتراوح من المتوسط إلى دون المتوسط.
- أغلبية أفراد العمالة الإفريقية من فئة الشباب وتتراوح أعمارهم من 16 سنة إلى 39 سنة و أغلبهم عزاب
- جل هذه العمالة الإفريقية قادمون من دول الساحل ومن مناطق ريفية في مجتمعاتها كما أن أغلبهم يدين بالدين الإسلامي الحنيف و يمارسون شعائرتهم دون أي ضغوط.
- تدعي هذه الفئات أنها متأثرة بتعاليم دينها في العمل (إتقان العمل، الجد... الخ) إلا أن ملاحظتنا الميدانية أثبتت غير ذلك حيث أن الكثير منهم لا يتقن عمله ولا يؤديه بشكل جيد (تبذير مواد البناء، عدم تنظيف وسائل العمل...) خاصة في حالة عدم وجود رقابة من المستخدمين.
- ممارسة الشعائر الدينية قد تسهم في الحصول على عمل (أعمال البستنة والفلاحة والحراسة) أما أعمال البناء فالقدرة على أداء العمل و اتقانه هي أهم شروط الحصول عمل.
- ممارسة الشعائر الدينية أثناء العمل يسهم في كسب ثقة المستخدم وبالتالي الاندماج في العمل.
- على حد تصريح بعض أفراد العمالة الإفريقية هناك عمالة تنتحل جنسيات غير جنسياتها كما تنتحل الدين الإسلامي لغرض الحصول على عمل ولكسب ثقة المستخدمين خاصة وكسب ثقة المجتمع عموماً
- غالبية العمالة الإفريقية تتقن اللغة الفرنسية كما يوجد بعض الاميين الذين لا يتقنونها كما هناك بعض العمال ممن أتقن بعض مبادئ العربية والدارجة عن طريق الاحتكاك بالعمالة المحلية أو التخاطب مع أرباب العمل الذين لا يتقنون اللغة الفرنسية.

<p>- اللغة المستخدمة في التواصل هي اللغة الفرنسية و قد يتم الاعتماد على بعض مفردات اللغة العربية أو الدارجة (ذلك راجع إلى مستوى الفهم لطرفي الحوار) وقد يتم اللجوء إلى عامل أجنبي أكثر خبرة في حالة وجود صعوبة في التواصل.</p> <p>- عموما لم تشكل اللغة عائقا في التفاوض لدى العمالة الإفريقية الأجنبية.</p>	
<p>- تمت الملاحظة عن طريق المقابلات بعد ترجمة أسئلة دليل المقابلة للغة الفرنسية، وقد تم التسجيل الصوتي لأجوبة هذه المقابلات، بالإضافة إلى تسجيل أهم النقاط كتابيا، وقد تمت حيثيات هذه العملية بتقلي رفيعة صديق يتقن اللغة الفرنسية بشكل جيد إلى أماكن تواجد هذه العمالة.</p> <p>أولا: تم التوجه إلى مزارع النخيل بزلفانة (غابات بطن المهري و مزارع استصلاح الأراضي بحج القويطة) وكان ذلك بهدف اجراء مقابلات مع فئة العمالة الأجنبية المشتغلة في أشغال الفلاحة وحراسة المواشي وقد تمت هذه المقابلات في وجود وبمساعدة مستخدمي هذه الفئات.</p> <p>ثانيا: تم التوجه إلى وسط مدينة زلفانة إلى الحديقة العامة المجاورة للابتدائية الجديدة بزلفانة أين تعرض هذه العمالة نفسها و كان ذلك بهدف اجراء مقابلات ميدانية مع العمال الأجانب الممتحنون لحرف البناء والحمالين.</p> <p>جدير بالذكر أن أغلب العمالة الأجنبية الإفريقية على اختلاف مهنها تقطن بمزارع النخيل المحاذية لزلفانة.</p>	<p>كيف؟</p>
<p>- تمت الملاحظة في فترة ذروة تواجد هذه العمالة، إذ تمت هذه المقابلات في فترات محددة من اليوم بحيث:</p> <p>أولا : في الفترة المسائية (فترات الراحة) وذلك لضمان خروج هذه الفئات من عملها واجراء المقابلات دون ضغوط او احراج.</p> <p>ثانيا: على الساعة التاسعة صباحا وهو بمثابة وقت ذروة العرض لهذه العمالة (وجود أعداد كبيرة من هذه الفئة في الساحة العامة) وهو التوقيت المثالي أيام الشتاء لظفر المقاولين و البنائين و غيرهم من المستخدمين كأصحاب محلات بيع مواد البناء ب احد العمال الذين يعرضون انفسهم.</p> <p>ثالثا: يوم الجمعة بعد أداء صلاة الجمعة من الساعة 14:00 إلى 15:30 وهنا يتم رصد العمال الأجانب الذين أدوا صلاة الجمعة بالمسجد ليتم اجراء مقابلات معهم تتعلق بالخصوصية السوسيوثقافية</p>	<p>متى؟</p>

دليل المقابلة الخاص بالدراسة الاستطلاعية:

1) أسئلة متعلقة بالخصوصية السوسيو مهنية للعمال الإفرقية (الأجنبية) و علاقتها بالاندماج المهني في سوق

الشغل الجزائري:

- ماهي مهنتك؟

- كيف تعلمتها؟

- هل اشتغلت في هذه المهنة في بلدك الأصلي؟

- ما هو بالتحديد الذي تعلمته في هذه المهنة بالجزائر؟

- ما مدة ممارستك لهذه المهنة؟

- هل تنوي الاستمرار في الاشتغال بها؟ لماذا؟

- هل أنت متعلق بهذه الوظيفة؟ لماذا؟

- هل عملك في مهنتك مؤقت أو دائم؟

- هل تقبل العمل فيها مهما كان الاجر المدفوع اليك؟

- هل تفضل الاجر الزهيد عن البطالة؟ لماذا؟

- هل أنت متزوج؟ كم عدد أطفالك؟

- كم عدد اخوتك؟ هل فيهم العاملين؟ فيما تتمثل مهنتهم؟

- ما هو الوضع المادي لعائلتك؟

- ما مقدار تحصيلك المالي في اليوم؟ هل يكفيك؟

- هل تدخر؟ ولماذا تدخر؟

- هل أنت من يعيل عائلتك؟

- هل ترسل لعائلتك أموالا؟
 - كم ترسل لهم؟
 - ما رأيك في العامل الأجنبي الذي لا يعمل؟
 - هل وجدت ثناء و ترمينا لمجهوداتك من طرف مستخدمك في هذه المهنة؟
 - هل تتعرض للمضايقات أثناء عملك؟ و ممن؟ ولماذا؟
 - ما هو شعورك في حالة عدم توفر شغل؟
 - ما رأيك في العمال الجزائريين و ما الفرق بينهم وبين العمال الأجانب؟
- (2) أسئلة متعلقة بالخصوصية السوسيوثقافية للعمال الإفرقية وعلاقتها بالاندماج المهني في سوق الشغل الجزائري :
- كم عمرك؟
 - ما هو مستواك العلمي؟
 - هل أنت قادم من الريف أم المدينة؟
 - من أي دولة أنت؟
 - ما هي ديانتك السابقة؟ وما هي ديانة عائلتك؟
 - ما هي ديانتك الحالية؟
 - هل تؤدي شعائرك الدينية دون أي ضغوط؟
 - هل أنت متأثر بتعاليم ديانتك في العمل؟
 - هل سهلت عليك ممارستك للشعائر الدينية الحصول على عمل؟
 - هل ترى أن ممارستك لتلك الشعائر يكسبك ثقة مستخدمك و ثقة المجتمع؟

- هل ترى أن ممارستك لتلك الشعائر يسهم في اندماجك في ما تقبل عليه من شغل؟
- هل تعرف أشخاص ينتحلون جنسيات أو ديانة إسلامية لغرض الحصول على عمل أو كسب ثقة أصحاب العمل؟
- هل تعرف أشخاص يخفون هويتهم وديانتهم لغرض الحصول على عمل أو كسب ثقة أصحاب العمل؟
- أي لغة تتقن؟
- هل ساعدتك لغتك في التفاوض والتواصل مع صاحب العمل و المجتمع المحلي؟
- هل تتكلم اللغة العربية؟ كيف تعلمتها؟
- ماهي اللغة اليومية المستخدمة في تواصلك مع صاحب العمل؟
- بصفة عامة هل شكلت اللغة عائقا في التفاوض؟

عرض نتائج دليل المقابلة الاستطلاعية:

1) المحور الأول: الخصوصية السوسيو مهنية للعمالة الإفريقية (الأجنبية) و علاقتها بالاندماج المهني في سوق الشغل الجزائري:

- معظم العمالة الإفريقية المستجوبة ضمن دليل المقابلة الاستطلاعية تمتهن أشغال تتعلق بالبناء والفلاحة.
- بعض افراد هذه العمالة تعلم هذه المهن من خلال الممارسة في الجزائر.
- جزء من هذه العمالة اكتسب خبرة بمهنة من خلال الممارسة في الجزائر (اكتساب طرق عمل جديدة).
- خبرة هذه العمالة في مهنتها تمتد من شهر إلى 11 سنة.
- أغلب العمال الأفارقة يجوبون مهنتهم وينوون الاستمرار بها لأنهم يرون أنها مهمة جدا بالنسبة لهم باعتبارها مصدر عيشهم الوحيد.
- العمالة الإفريقية المشتغلة بحرف البناء عملها مرهون بمتطلبات سوق العمل (حسب الطلب) ويتم الدفع لهم بمجر إنهاء عملهم أو على حسب الاتفاق.

- العمالة الإفريقية المشتغلة بالفلاحة والبستنة عملها دائم نسبيا و يتم دفع أجرها شهريا و يتراوح أجرها الشهري بين 20000 دج إلى 25000 دج.
- ينقسم أفراد العمالة الإفريقية في المفاضلة بين الأجر الزهيد أو البطالة حيث أن هناك من يفضل العمل مقابل أجر زهيد إلى حد ما حتى يضمن قوت يومه، وهناك من لا يرغب في العمل بأجر زهيد لا يتناسب مع جهده المبذول.
- غالبية أسر العمالة الإفريقية المستجوبة ضمن دليل المقابلة الاستطلاعية أسر ريفية فقيرة يتراوح عدد أفرادها من 3 إلى 10 أفراد.
- التحصيل المالي اليومي للعامل الإفريقي يتراوح من 1000 دج إلى 1500 دج وهو غير كافي على حد تعبيرهم.
- يتم ارسال ما بين 20000 إلى 40000 دج بصفة دورية كل 3 او 4 أشهر للأسر المعالة.
- بالنسبة لنظرة العمالة الإفريقية للعامل الأجنبي لذي لا يعمل هنا :
- هناك من يرى أنه من الطبيعي وجود عمالة أجنبية عاطلة لأنها لم تحض بفرص عمل، وهناك من يرى أن عدم العمل هنا مثير لشكوك الجميع لأن العامل الأجنبي العاطل هنا بصفة دائمة يؤكد على تواجده لأهداف أخرى غير العمل (غير قانونية).
- جل العمالة الإفريقية (الأجنبية) تجد ثناءا وتثمينا لجهدها المبذول من طرف أرباب العمل.
- هذه الفئة تتعرض للمضايقات من طرف أجهزة الأمن التي تسعى لترحيل الرعايا الأفارقة، والعمالة الإفريقية ترى أن ترحيلها غير مبرر لأنهم لا يشيرون المشاكل كما أن هدف تواجدهم هنا هو العمل وليس الضرر بالدولة.
- شعور سيء وعدم ارتياح في حالة عدم توفر شغل.
- العمالة الإفريقية (الأجنبية) تنظر بإيجابية للعامل الجزائري.
- ترى العمالة الإفريقية (الأجنبية) أن العامل الإفريقي الأجنبي يعمل في مواجهة عدة صعوبات عكس الجزائري كما أن هناك عنصرية في الأجور.

(2) المحور الثاني: الخصوصية السوسيوثقافية للعمالة الإفريقية وعلاقتها بالاندماج المهني في سوق الشغل الجزائري :

- المستوى التعليمي لأفراد العمالة الإفريقية (الأجنبية) يتراوح من المتوسط إلى دون المتوسط فأغلبهم متسرب من المدرسة نتيجة للظروف الإجتماعية والاقتصادية (التعليم الغير مجاني، فقر الاسر...الخ)
- أغلبية أفراد العمالة الإفريقية من فئة الشباب و تتراوح أعمارهم من 16 سنة إلى 39 سنة و أغلبهم عزاب.
- جل هذه العمالة قادم من دول بوركينا فاسو ومالي والنيجر.
- أغلبية العمال الأفارقة قدموا من مناطق ريفية في مجتمعاتها.
- يتبع أغلب أفراد هذه الفئة الدين الإسلامي بحكم قدومهم من مجتمعات إسلامية، إلا أن البعض منهم قد غير دينه من المسيحية واعتنق الإسلام.
- تمارس العمالة الإفريقية شعائرها الدينية دون أي ضغوط.
- تدعي هذه الفئات أنها متأثرة بتعاليم الدين في العمل (اتقان العمل، الجد،....الخ).
- في اعتقاد هذه العمالة: إن ممارسة الشعائر الدينية قد يسهم في تسهيل مهمة الحصول على عمل خاصة عمال البساتين والحراسة، وأما فيما يخص عاملي البناء وحرفه فتبقى القدرة على أداء العمل واتقانه أهم أسباب الحصول عليه.
- ممارسة الشعائر الدينية أثناء العمل يسهم في كسب ثقة المستخدم وبالتالي الاندماج في العمل.
- على حد تصريح بعض أفراد العمالة الإفريقية (الأجنبية) يوجد هناك عمالة افريقية تنتحل جنسيات غير جنسياتها (الجنسية المالية) لأنهم يعتبرون أن الرعايا الماليين هم الأقرب للمجتمع الجزائري، إذ أنهم يمثلون أغلب رعايا دول الساحل، والدارج في المجتمع الجزائري هو مخاطبة كل العمالة الأجنبية الإفريقية على أساس أنها من جنسية مالية.
- على حد تصريح بعض أفراد العمالة الإفريقية (الأجنبية) يوجد هناك عمالة افريقية تنتحل الدين الإسلامي ليس فقط من أجل كسب ثقة صاحب العمل فحسب بل لكسبة ثقة كل المجتمع.

- غالبية العمالة الإفريقية (الأجنبية) يتقنون الفرنسية إلى حد كبير وهم ذوو المستوى المتوسط الذين تلقوا تعليما في المدارس وأما الأميين والذين ارتادوا المدارس لفترة وجيزة فلا يتقنونها وهم فئة قليلة من هذه العمالة.
- بعض أفراد هذه العمالة يتقنون بعض مبادئ اللغة العربية والدارجة المحلية المتعلقة بالعمل وقد تم تعلمها عن طريق الاحتكاك بالعمالة المحلية أو التخاطب مع أرباب العمل الذين لا يتقنون اللغة الفرنسية بشكل جيد.
- بالنسبة للغة المستعملة في التواصل مع صاحب العمل غالبا ما يتم اللجوء إلى اللغة الفرنسية بصفة مباشرة و قد يتم الاعتماد على العربية أو الدارجة وهذا راجع إلى مستوى فهم طرفي التواصل (العامل الأجنبي وصاحب العمل) وفي حالة وجود مشكل في التواصل يتم الاستعانة بعمال أجانب ذوو خبرة محلية ويتم التواصل والتفاوض بصورة طبيعية.
- عموما لم تشكل اللغة عائقا في التفاوض بالنسبة لهذه الفئات.

✓ مجالات الدراسة:

المجال الجغرافي (المكاني):

تم تحديد مجال الدراسة ببلدية زلفانة لولاية غرداية، بحكم تواجد العمالة الإفريقية بهذه المنطقة، وجذبها لهذا النوع من العمالة إذ أنها من المدن الحديثة النشأة، ولا زالت في مراحل توسعها و بنائها، وبالتالي وجود الورشات ومشاريع البناء (مجمعات سكنية ضمن مشروع زلفانة الجديدة بحي المصالح، مشاريع السكنات الريفية بكل من مخرج طريق ورقلة بمحاذات الطريق الوطني رقم 49، و كذا ورشات المخرج الشمالي للبلدية، طريق بلدية القرارة)، هذا ما يجعل المنطقة تستقطب العمالة الإفريقية المتخصصة في اشغال البناء وحرفه هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تعتبر المدينة من المدن الفلاحية المنتجة للتمور، وبالتالي تتربع على مساحة كبيرة من الواحات المسقية في (حي الواد وحي القويقلة وحي حاسي نور ومنطقة بطن المهري ..الخ) هذا ما يجعل المنطقة تستقطب العمالة المتخصصة في اشغال الفلاحة، والري ورعي الأغنام وحراستها.

المجال البشري:

"إن التعرف على مجتمع البحث، وتحديد عناصره من أصعب المراحل التي يمر بها الباحث العلمي، فتحديد العناصر التي يدرسها الباحث و ينتقيها من مجتمع البحث يتوقف على إلمامه بموضوعه، كما أنه يتوقف على الوسائل التقنية سواء المادية أو البشرية.¹"

و على ضوء دراستنا هذه والتي تدور حول خصوصية العمالة الأجنبية، فإن اختيارنا قد وقع على أخذ عينة ممثلة لمجتمع البحث الذي لا يمكن حصره ممثلة في 20 فردا من العمال الأفارقة المتواجدين محليا.

المجال الزمني:

جرت الدراسة الميدانية و توزعت عبر المراحل التالية:

المرحلة الأولى:

ارتبطت هذه المرحلة بالدراسة الاستطلاعية حيث وبداية من شهر نوفمبر 2017 كان الاحتكاك الميداني و عينة البحث حيث قمنا بإجراء زيارات استطلاعية لاكتشاف الميدان، بالإضافة إلى توظيف تقنية الملاحظة، وإجراء مقابلات أولية، وبالاعتماد عليها تم عرض نتائج الدراسة الاستطلاعية المضمنة في الملاحق.

المرحلة الثانية: من 15 أبريل 2018 إلى 15 جويلية 2018

و هي مرحلة تطبيق أسئلة دليل المقابلة النهائي على المبحوثين، وبعد ترجمة الأسئلة إلى اللغة الفرنسية، وبالاعتماد على صديق خبير في اللغات الاصلية لهذه العمالة (البامبارا و الهوسا و الترقية بالإضافة للفرنسية) كان مرافقا لنا، حيث تم اجراء غالبية المقابلات بشكل فردي في أماكن تواجدها، والقليل منها تم بشكل مقابلات بؤرية ليتم بعدها جمع المعلومات من خلال مسجل صوتي، وتسجيل أهم النقاط كتابيا، وبعد تنسيقها تم تفرغها في الجداول.

المرحلة الثالثة: من نهاية المرحلة السابقة إلى 15 أوت 2018

خصص لتفريغ أجوبة دليل المقابلة وبناء الجداول البسيطة والجداول المناسبة لتقنية تحليل المحتوى، ثم القيام بتحليل البيانات، واستخلاص النتائج العامة.

¹ ياسين قزيز، برنامج نشاطات الادماج الإجتماعي والاندماج الإجتماعي، مذكرة ماستر في علم الإجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية ، غرداية، 2016 ص 44

✓ المنهج المستخدم في البحث:

المنهج: يعرفه موريس أنجوس، بأنه " مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف"¹.
وتختلف المناهج المستخدمة باختلاف المواضيع والأهداف، وبما أن موضوعنا هدفه، معرفة تأثير خصوصية العمالة الإفريقية الأجنبية على اندماجها مع سوق العمل المحلي، فقد ارتأينا استخدام منهج دراسة حالة، والتي تعرف على أنها "أحد أساليب البحث والتحليل الوصفي المطبق في مجالات علمية مختلفة، و قد تكون الحالة المدروسة شخصا أو جماعة أو مؤسسة أو مدينة"².

ومن خصائصها أنها تعد إحدى مناهج البحث التي تستخدم الوصف و التحليل، لأنها تسعى للحصول على معلومات شاملة عن حالة الفئة المدروسة، وكذا مختلف العوامل المؤثرة فيها.
و كما يعتبره خالد حامد على أنه أحد المناهج الفرعية والأساليب المساعدة للمنهج الوصفي، و الذي يقوم على " دراسة و تحليل و تفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات القائمة بينها، بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها"³.

✓ تقنيات البحث و الأدوات المستعملة :

أما بالنسبة لتقنيات البحث والأدوات التي استعملتها لجمع المعطيات المناسبة للدراسة هي كما يلي: إن طبيعة عينة البحث الخاصة بموضوعنا (خصوصية العمالة الإفريقية الأجنبية) وعلاقتها بقضايا الاندماج المهني في سوق العمل (و المتكون من أفراد أجنب و عمال في مهن مختلفة كالبناء بمختلف حرفه (اشغال البناء و التلبيس و الصباغة و فنون الجبس و تركيب السيراميك و البلاط بالضافة إلى الحمالين... الخ)، بالإضافة إلى اشغال الفلاحة (اشغال الري وسقي المزروعات و الاعتناء بالتمور و فرزها... الخ، بالإضافة إلى حراسة البساتين و حظائر الأغنام)
أوجب علينا استعمال تقنية المقابلة، بنوعها المقابلة الشخصية والمقابلة البؤرية وهي الأنسب بالنسبة لدراسة هذا الموضوع لجمع البيانات من أفراد العينة بكل سهولة.

¹ موريس أنجوس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبه للنشر، ط2، الجزائر، 2010م، ص 98.

² خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الإجتماعية و الإنسانية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008م، ص 47.

³ خالد حامد، نفس المرجع، ص 43.

3-1 الملاحظة:

هي من أهم التقنيات المستعملة خاصة في الدراسة الميدانية، لأنها الأداة التي تجعل الباحث أكثر اتصالاً بالبحوث في جمع البيانات كما جاء في التعريف "تعتمد الملاحظة على قيام الباحث بملاحظة ظاهرة من الظواهر في ميدان البحث أو الحقل أو المختبر، وتسجيل ملاحظاته وتجميعها أو الاستعانة بالآلات (السمعية البصرية)"¹.

اختيارنا الملاحظة البسيطة ساعدنا في التعمق بالموضوع وافتكاكه، وكان مساعداً كذلك في معرفة ردود الأفعال الأولية للمبحوثين وسلوكياتهم أثناء الدراسة.

3-2 المقابلات الشخصية:

و هي أداة تمكن الباحث من طرح أسئلته على مبحوثيه وجها لوجه، وهي تتم بصفة شخصية مع المبحوث، كما أنها تشجع على الكلام بكل حرية عن مختلف وجهات النظر والآراء التي قد تقدم إضافة للموضوع .

3-3 المقابلة البؤرية:

" يعرفها مورجان أسلوب من أساليب البحث يمكن بواسطتها جمع البيانات، من خلال التفاعل الجماعي حول موضوع ما يحدده الباحث.

والجماعة البؤرية هي مجموعة من الأفراد يجمعها الباحث لمناقشة والتعليق على موضوع معين، وهو موضوع البحث وتتكون جماعة المقابلة البؤرية من 5 إلى 10 أفراد، وتتم مناقشتهم في مدة تتراوح من ساعة إلى ساعتين"².

و الدواعي التي جعلتنا نستعمل هذه التقنية بالرغم من قلة البحوث التي تستند عليها في جمع المعلومات وتحليلها هي ملاءمتها لموضوع بحثنا خاصة مع طبيعة العينة، والتي في أغلبها لا تتقن اللغة العربية الفصحى أو هناك ضعف في عملية التعبير والرد على الأسئلة باللغة الفرنسية وكذلك التخوف وعدم تعودهم على استجابات متعلقة بالبحث العلمي (على الأقل محليا)، فمجموع الإجابات التي قمنا بتجميعها تم على اساس طرح الأسئلة باللغة الفرنسية و الدارجة وحتى بلغاتهم المحلية استعانة بشخص جزائري يتقن "لغتي الهوسا والبامبارا والترقية" جعل موضوع النقاش ثري بالمعلومات، و قد قمنا بتسجيل المقابلات بالجهاز وكتابتها لاستدراك ما قد فات وتحريرا للدقة.

¹ نفس المرجع، ص 126.

² هجيرة عمير، مرجع سبق ذكره، ص 19.

3-4 تقنية تحليل المحتوى:

تعرف: "تقنية غير مباشرة للتقصي العلمي تطبق على المواد المكتوبة، المسموعة أو المرئية و التي تصدر عن الأفراد أو الجماعات حيث يكون المحتوى غير رقمي و يسمح بالقيام بسحب كيمي أو كمي بهدف التفسير و الفهم و المقارنة"¹.

تساهم هذه التقنية بالتعريف بالظاهرة كميًا من خلال التركيز على العبارات و الجمل المتكررة من الإجابات المجموعة من خلال المقابلات مع الباحثين ضمن موضع البحث و تحويلها إلى قيم رقمية و تحليلها و توضيح دلالتها، فقد استعملنا في عملية التحليل، تحليل المحتوى الكمي وهي إحدى طرق و أساليب تحليل المحتوى، و لتسهيل عملية التحليل اعتمدنا على الجملة كوحدة للتحليل والحساب.

✓ العينة:

العينة هي جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي جزء من الكل، فهي تعتبر من أهم التقنيات المستعملة في معرفة الواقع الاجتماعي، وهي تهدف إلى الحصول على معلومات عن طريق تمثيل الكل بالجزء². كان مجتمع بحثنا غير معلوم من الناحية الإحصائية فقد تم الاقتصار على جزء من هذا المجتمع (العينة) التي تعتبر جزءًا من هذا المجتمع بحيث تتوفر في هذا الجزء نفس خصائص المجتمع، فيكون اختيار العينة بهدف التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع.³

وفي بحثنا هذا، و بما أننا اعتمدنا على تقنية المقابلة الشخصية و العينة العشوائية تمت مقابلة (20) فردًا من العمالة الإفريقية الاجنبية الذين يختلفون في الخصائص (السن، الجنس، الحالة العائلية و المدنية، المهنة، الأقدمية في العمل) محاولة منا تمثيل مجتمع البحث الكلي احسن تمثيل عن طريق هذه العينة.

1 موريس أنجيس، نفس المرجع، ص 218.

2 عبد الغني عماد، منهجية البحث العلمي، دار طليعة، ط1، بيروت- لبنان، 2007م، ص 54.

3 موريس أنجيس، مرجع سبق ذكره، ص 307

✓ خصائص العينة:

لتوضيح خصائص العينة اعتمدنا على الجداول الخاصة ب: السن، الجنسية، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، اللغة المستعملة.

ملاحظة: ان المبحوثين كلهم من الذكور بنسبة 100% لان طبيعة سوق العمل محليا لا تتوافق و مهن الاناث (الاعمال المنزلية مثلا...) فالجنس الانثوي يقتصر نشاطه على التسول بجانب المساجد، والأسواق الأسبوعية.

- يعتبر متغير السن من المتغيرات الاساسية لدراسة الظواهر الإجتماعية لأنه يعبر عن مراحل انتقالية في حياة الافراد فكل مرحلة عمرية تختلف عن التي قبلها، ولكل مرحلة عمرية خصوصيتها المرتبطة بخصوصية المجتمع.

جدول رقم (4) : يوضح التوزيع العمري للمبحوثين:

النسبة %	ك	السن
40 %	8	[25-15]
35 %	7	[35-25]
20 %	4	[45-35]
5 %	1	[55-45]
100 %	20	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم (04) : أن ما نسبته 40% من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين 15 إلى 25 سنة، تليها نسبة 35 % للفئة العمرية التي تتراوح ما بين 25 إلى 35 سنة ثم فئة السن التي تقع بين 35 إلى 45 سنة بنسبة 20 % و أخيرا 5% تمثل الفئة العمرية من 45 إلى 55 سنة

هذا ما قد يعني أن غالب أفراد العينة من فئة الشباب التي لها القدرة على ممارسة مختلف النشاطات، و بالتالي احتمالية الحصول على فرص أكبر في سوق العمل لإعالة أسرهم وذويهم، وبالرجوع إلى ظروف السفر المرهقة من الصحراء نحو الجزائر تتطلب تحملا كبيرا، وهو ما يفسر تواجد عنصر الشباب بكثرة على حساب بقية الأعمار.

يعد متغير المستوى التعليمي منطلق اساسي لتفسير سلوكيات الافراد التي تترتب عنه، فالأفعال تختلف من فرد إلى اخر و هذا راجع إلى اختلاف مستوياتهم التعليمية

جدول رقم (5): يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين:

النسبة %	ك	المستوى التعليمي
20%	4	بدون مستوى
55%	11	ابتدائي
10%	2	متوسط
15%	3	ثانوي
100%	20	المجموع

بملاحظة الجدول رقم (05): يتبين أن ما نسبته 55% من المبحوثين لديهم مستوى تعليمي ابتدائي، في مقابل نسبة 20% ممن هم بدون مستوى ، لتليها فئة المستوى الثانوي بنسبة 15 %، واخيرا فئة المستوى المتوسط بنسبة 10% هذا ما قد يعني أن غالب أفراد العينة من ذوي المستويات التعليمية الدنيا، و هذا يعتبر احد اسباب عدم حصولهم على فرص شغل حقيقية داخل اسواق عمل بلدانهم، مما يضطرهم لركوب غمار التنقل إلى أسواق جديدة قصد الحصول على فرص شغل وهو ما تفسره هجرتهم.

جدول رقم (6) : يوضح الحالة المدنية:

النسبة %	ك	الحالة العائلية
40%	08	أعزب
60%	12	متزوج
100%	20	المجموع

بملاحظة الجدول رقم (06): يتضح أن ما نسبته 60% من أفراد العينة متزوجين، تليها ما نسبته 40% من أفراد العينة عزاب

ترتفع نسبة المتزوجين عن العزاب في هذه العينة على اعتبار ان المسؤولية الاسرية و تبعاتها لها تأثير على قرار الهجرة

جدول رقم (7): يوضح جنسية المبحوثين

النسبة %	ك	الجنسية
10%	2	السنغال
40%	8	مالي
20%	4	النيجر
30%	6	بوركينافاسو
100%	20	المجموع

بملاحظة الجدول رقم (07): يتضح أن ما نسبته 40% من أفراد العينة قدموا من دولة مالي مقابل نسبة 30% جاؤوا من دولة بوركينافاسو، وما نسبته 20% هاجروا من النيجر، واخيرا نسبة 10% قدموا من دولة السنغال . إن حصول العمالة المهاجرة المالية على النسبة الاكبر، يدل على للقرب الجغرافي تأثير على حركة تنقل العمالة كلما كان هناك قرب جغرافي بين بلد المنشأ وبلد المقصد قلت تكاليف الهجرة وزادت نسبة المهاجرين، أما ما يفسر نسبة 30% ممثلة للفئة البوركيناوية من العينة هو أن عدم حصول هذه الفئة على فرص عمل إذ تمت مقابلة اغلب العمال من هذه الجنسية في اماكن عرض العمل.

اما فيما يخص ضعف نسبة العمالة من دولة النيجر رغم قربهم الجغرافي فهذا راجع إلى نقص نسبتهم نتيجة قرار الدولة الجزائرية بخصوص ترحيلهم وبالتالي تخوفهم و اختبائهم.

أما بالنسبة لضعف نسبة العمالة السنغالية فذلك راجع للبعد الجغرافي نسبيا بالإضافة إلى اختيار هذه العمالة إلى المملكة المغربية كمنطقة عبور أو بلد مقصد.

جدول رقم (8): يوضح توزيع المبحوثين حسب اللغات التي يتقنونها

اللغة	ك	النسبة %
الفرنسية	12	28%
الانجليزية	1	2.3%
لغات محلية	20	46.5%
العربية (الدارجة الجزائرية)	10	23.2%
المجموع	43	100

تفصح معطيات الجدول رقم (08): عن أن ما نسبته 46.5% من أفراد العينة يتقنون اللغات المحلية لمجتمعاتهم كلغة الهوسا و البامبرا و الموسي... الخ ، بالمقابل نجد ما نسبته 28% يتقنون الفرنسية، و ما نسبته 23.2% يتكلمون العربية (يتوزعون ما بين تعلم بعض المفردات الدارجة إلى إتقان العربية)، و كتفسير لنتائج الجدول نرى بأنه من المنطقي أن تتقن هذه العمالة لغات بلدان نشأتها المحلية، أما فيما يتعلق ب العمالة المتقنة للغة الفرنسية فذلك يرتبط بمستواها التعليمي حيث نجد أن هناك تناسباً طردياً بين هذا الأخير وإتقان الفرنسية فكلما ارتفع المستوى التعليمي زاد إتقان اللغة الفرنسية، (عديمي المستوى لا يتقنونها)، أما بخصوص إتقان اللغة العربية (الدارجة الجزائرية) فهو مرتبط بمدة تواجد هذه العمالة في الجزائر حيث كلما كانت المدة طويلة كان الرصيد اللغوي كبيراً وأيضاً هناك مؤشر آخر يتعلق بتعلم القرآن والالتحاق بالكتاتيب إذ أن من التحق بصغره بالكتاب لا يجد صعوبة في اكتساب المفردات العربية محلياً.

جدول رقم (9): يوضح توزيع المبحوثين حسب المهن الممارسة في الجزائر

النسبة %	ك	المهنة
55%	11	أشغال البناء
35%	7	أشغال الفلاحة
10%	2	إسكافيين
100%	20	المجموع

الجدول رقم (09): يوضح أن ما نسبته 55% من أفراد العينة يمتحنون أشغال البناء و يليهم ما نسبته 35% يمتحنون أشغال الفلاحة و النسبة الاقل 10% مثلت الاسكافيين، ونستنتج من هذا الجدول أن اشتغال العمالة الأجنبية لهذا النوع من المهن قد يرتبط بأمرين أولها ضعف مستواها التعليمي الذي تم التطرق إليه في الجدول رقم (02)، وثانيهما عزوف العمالة المحلية عن هذه المهن.

✓ تحليل و تفسير نتائج الفرضية الأولى: " للخصوصية السوسيو مهنية للعمالة الأجنبية (الإفريقية) علاقة باندماجها في سوق العمل الجزائري."

جدول رقم (10): علاقة الخصوصية المهنية للعمالة الأجنبية بالتواجد في الجزائر:

وحدة العد الحسابي: عدد الجمل		وحدة التسجيل: الجملة	فئات التحليل		امتحان أشغال البناء والفلاحة.
%	ك				
20%	4	نعم تعلمت مهنا لم اكن اعرفها في الفلاحة ك الاعتناء بالنخيل - تعلمت فرز التمور - طرق خاصة بتغذية الاغنام	اشغال الفلاحة	تعلم بعض المهن بالممارسة في الجزائر	
35%	7	تعلمت كل شيء هنا - تعلمت تركيب البلاط و السيراميك هنا- تعلمت الطلاء و الدهان و اشغال الجبس.	اشغال البناء		
15%	3	لم اتعلم الشيء الكثير هنا، اشغال الفلاحة لا تتطلب مني خبرة	اشغال الفلاحة	زيادة الخبرة المهنية بالممارسة	
20%	4	طريقة البناء هنا تختلف عن هناك، تخطيط و هندسة مختلفة	اشغال البناء	في الجزائر	
10%	2	اكتسبت خبرة في تلحيم الأبواب و النوافذ _ من خلال ملاحظتي للإسكافيين الأفارقة هنا زادت خبرتي.	مهن اخرى.		
100%	20	مجموع الكلمات الدالة			

من خلال الجدول رقم (10) حاولنا دراسة العلاقة الموجودة بين ممارسة العمالة الأجنبية لمهنها وكذا زيادة الخبرة بها مع تواجدها بالجزائر، حيث أن نسبة 35% من المبحوثين من ممتهي أشغال البناء قد اكتسبوا مهنهم محليا، تليهم نسبة

20% من ممتهي أشغال الفلاحة والذين اكتسبوا مهنتهم محليا كذلك، أما فيما يخص العمالة التي اشتغلت في مهنتها ببلداتها الاصلية و زادت خبرتها بهذه المهن محليا نجد أن ما نسبته 20% مثلت ممتهي أشغال البناء، ثم ممتهي أشغال الفلاحة بنسبة 15%، وأخيرا نسبة 10% ممثلة لممتهي أشغال أخرى كالكسافة والحدادة. وبالمقارنة بين مجموع نسب من زادوا خبرتهم بمهنتهم في الجزائر بنسبة 45% و مجموع نسب فئة من تعلموا مهنتهم في الجزائر بنسبة 55% وكتفسير لهذه النتائج نرى أن :

كبر نسبة من تعلموا مهن أشغال البناء محليا راجع إلى الاختلاف الموجود بين دول الساحل الافريقي و الجزائر في مجال البناء وما يرتبط به على اعتبار أن لكل منطقة خصوصية عمرانية يتحكم بها مجموعة من العوامل كالتضاريس والمناخ... الخ، وهو ما يتوافق مع تصريحات من زادوا خبرتهم المهنية في أشغال البناء محليا (طريقة البناء تختلف هنا، تقنيات جديدة، هندسة مختلفة... الخ)

و ضعف النسبة المتعلقة بممتهي أشغال الفلاحة من مجموع من تعلموا مهنتهم بالجزائر، راجع إلى أن هذه الفئات قادمة من مجتمعات ريفية فلاحية، لها دراية بالمهنة على حد تصريحاتهم، إذ أن ما تعلمونه محليا يتعلق ببعض الجوانب الفلاحية فقط، والمتعلقة بخصوصية المنطقة (الاعتناء بالنخيل، فرز التمور، وحراسة الأغنام وتغذيتها)، وهذا ما يتناسب مع تصريحاتهم المتعلقة بزيادة خبرتهم في أشغال الفلاحة محليا، إذ أن هناك من صرح أنه "لم يتعلم الشيء الكثير هنا وأن مهن الفلاحة لا تتطلب خبرة كبيرة".

أما بالنسبة لفئة ممتهي الأشغال الأخرى كالكسافة والحدادة، فقد كانوا ضمن فئة من صرحوا بأنهم زادوا خبرتهم هنا، فمعلوم أن هذه المهن هي مهن خاصة بالعمالة الإفريقية، إذ أن أغلب المشتغلين بها محليا هم أفارقة، وبالتالي فمؤكد أن أمر تعلمهم لها غير مرتبط بالتواجد في الجزائر.

نستنتج من هذا أن تواجد هذه العمالة بالجزائر له علاقة باكتسابها لمهن، وزيادة لخبرتها بمهن أخرى، حيث أن المهن المتعلقة بأشغال البناء، هي المهن التي ارتبط تعلمها بالوجود في الجزائر، وذلك راجع إلى اختلاف خصوصية طرق البناء وما يرتبط بها بين الجزائر ودول الساحل، واما ما يخص مهن الفلاحة و ما يرتبط بها، فهي مهن اكتسبتها العمالة الإفريقية في دول نشأتها، وتعلمت هنا الشيء القليل فقط، على اعتبار أنها قادمة من مجتمعات ريفية فلاحية .

جدول رقم (11): يوضح خبرة العمالة المحلية بمهنتها

النسبة %	ك	عدد السنوات
30%	6	[5-1[
50%	10	[10-5[
10%	2	[15-10[
10%	2	[20-15[
100%	20	المجموع

الجدول رقم (11): يوضح لنا أن ما نسبته 50% من المبحوثين اكتسبوا خبرة مهنية تتراوح مدتها بين 5 إلى 10 سنوات في الجزائر، يليهم ما نسبته 30% ممن لهم خبرة أقل من سنة إلى 5 سنوات، ثم العمالة التي تتراوح خبرتها بين 10 إلى 15 سنة بنسبة 10%، والتي تساوت مع نسبة العمال ذوو الخبرة الطويلة محليا من 15 إلى 20 سنة. من خلال هذه النتائج نلاحظ أن أغلب المبحوثين تراوحت خبرتهم بين 5 إلى 10 سنوات، إذ إن ذلك راجع إلى عدة مؤشرات من بينها تبعات الأزمة الاقتصادية التي عصفت بالعالم منذ حوالي 10 سنوات، والتي أثرت على اقتصاديات دول العالم الأشد فقرا و من بينها دول الساحل الصحراوي، وكذا الازمات الأمنية في دولتي مالي و النيجر خلال العقد الأخير هذا من جهة، ومن جهة أخرى ما آلت إليه الأوضاع العامة في الجزائر من انتعاش اقتصادي، واستتباب للأمن في شتى ربوعها كل هذا كان له التأثير الواضح لقرار هجرة العمالة من تلك المناطق و لجوئها إلى الجزائر. و بخصوص ضعف نسبة العمالة ذات الخبرة الطويلة نسبيا من 10 إلى 15 سنة و من 15 إلى 20 سنة فذلك يعود إلى ضبابية النظرة السائدة حول الوضع الأمني في الجزائر قبل 20 إلى 15 سنة نتيجة خروجها من أزمتها (العشرية السوداء).

من هذا نستنتج أن لمدة خبرة هذه العمالة ارتباطا بمدتها تواجدتها في الجزائر الذي يبدأ بقرار هجرتها والذي تتحكم فيه مجموعة من المؤشرات الأمنية والاجتماعية والاقتصادية.

جدول رقم (12): يوضح علاقة العمل في الظروف الصعبة بالاندماج المهني

وحدة العد الحسابي: عدد الجمل		وحدة التسجيل: الجملة	فئات التحليل	
%	ك		العمل في ظروف صعبة.	التعلق بالمهنة
30%	6	احب مهنتي على اعتبارها مصدر رزقي الوحيد - احببتها و أحببت العمل بها كمهنة - لأنني لو لم احبها لن امارسها - أشعر بالارتياح أثناء مزاوله مهنتي المفضلة		
70%	14	ارغب في تطوير مهنتي لزيادة التحصيل المالي - على الانسان أن يتعلم المزيد - لازال الكثير لأتعلمه - كلما تعلمت أكثر ستعمل جيدا		
100	20	المجموع		

الجدول رقم(12): والذي يوضح لنا أن ما نسبته 70% من المبحوثين يقبلون العمل في ظروف صعبة قصد زيادة مهاراتهم بمهنتهم ، و ما نسبته 30% من المبحوثين يعملون في ظروف صعبة لتعلقهم بمهنتهم وحبهم لها من خلال ملاحظتنا لنتائج الجدول السابق يتضح لنا أغلب المبحوثين يقبلون العمل في ظروف صعبة لزيادة مهاراتهم بها، واكتساب مزيد من الخبرات وطرق العمل بها، لأن ذلك سيعود بالمنفعة المالية عليهم، وعلى مستوى الادخار و الأقلية من هؤلاء المبحوثين يربطون عملهم في ظروف صعبة بتعلقهم الكبير بممارسة مهنتهم. من هذا نستنتج أن قبول هذه العمالة للعمل في ظروف صعبة يرتبط برغبتها في تطوير مهاراتها، وبالتالي زيادة تحصيلها المادي.

جدول رقم (13): يوضح متوسط قيمة مبلغ الاعالة الشهري

النسبة %	ك	المبلغ ب: دج
50%	10	[10000-5000]
40%	8	[15000-10000]
10%	2	[20000-15000]
100%	20	المجموع

الجدول رقم (13): أن ما نسبته 50% من العمالة الإفريقية ترسل ما بين 5000 دج إلى 10000 دج إلى أسرها وما نسبته 40% منهم يرسلون ما بين 10000 دج إلى 15000 دج، وأخيرا ما نسبته 10% يرسلون ما بين 15000 دج إلى 20000 دج .

ما نلاحظه من خلال هذه النتائج أن أغلبية هذه العمالة ترسل ما بين 5000 دج إلى 15000 دج شهريا، على اعتبار أن تحصيلها المادي اليومي يتراوح ما بين 800 دج إلى 1500 دج، إذ أنه كلما قل التحصيل المالي في اليوم قل معه المبلغ المدخر وبالتالي المبلغ المرسل، و أيضا هناك مؤشر آخر يتحكم بقيمة المبلغ المرسل، وهو طلب سوق العمل على مهن دون أخرى، حيث كلما كان الشخص متقنا وخبيرا في بعض المهن، زاد مستوى تحصيله (البنائين المهرة يحصلون أكثر من مساعدتي البناء)، مع العلم أن هذه العمالة وحسب تصريحاتها لا تعتبر تحصيلها المالي كافيا، بسبب متطلباتها و حاجياتها اليومية (مأكلا و كراء سكن و اتصالات... الخ) .

جدول رقم (14): علاقة تعامل المجتمع المحلي مع العمالة الاجنبية في اماكن عملها باندماجها مهنيا

وحدة العد الحسابي: عدد الجمل		وحدة التسجيل: الجملة	فئات التحليل		تعامل المجتمع المحلي مع العمالة الاجنبية في اماكن عملها والاندماج المهني
%	ك				
80%	16	أجل وجدت ثناء واعجابا بعلمي-دوما يشعني و يثنى عليا - عملي جيد يرضي الجميع	تتمين المجهودات	موقف المستخدمين	
20%	4	لم أجد ثناء - لو أنني عامل جزائري سيشكرني على أدائي - أحيانا وان كان العمل جيدا سأعرض للاقتقاد	إحجام و انتقاص للأعمال		
100%	20	المجموع			
40%	8	لم أتعرض للمضايقة- لما قد أتعرض للمضايقات!	لا أتعرض للمضايقة	التعرض للمضايقات	
15%	3	يرون أنني آلة أحمل كل شيء- أرغم على القيام بأعمال إضافية كي يدفع لي- إهانة و صراخ في وجهي	أرباب العمل		
30%	6	أتحوف من ترحيلي - ترحيلهم لنا غير مبرر- أضطر للاختباء في العمل	أجهزة الأمن		
15%	3	ألفاظ عنصرية- عدم الارتياح لنا - يرون أننا مرضى و ينعنوننا ب "الإيولا"	عمالة محلية		
100%	20	المجموع			

من خلال الجدول رقم (14) والذي من خلاله نحاول كشف العلاقة الموجودة بين تعامل المجتمع المحلي مع العمالة الأجنبية الإفريقية في أماكن عملها، واندماجها المهني من حيث موقف المستخدمين من الاعمال المنجزة لهذه العمالة وكذا حول ما إذا تعرضت هذه العمالة للمضايقات من طرف المجتمع المحلي عموماً. فأولاً من حيث موقف المستخدمين من أعمال هذه العمالة نجد أن ما نسبته 80% قد ثمن مستخدميهم مجهوداتهم و 20% منهم لم يتعرض لشكر مستخدميهم، ومنهم من تعرض للتوبيخ وانتقاص عمله. و ثانياً من حيث تعرض هذه العمالة للمضايقات من طرف افراد المجتمع المحلي نجد أن 40% من هذه العمالة صرحت بأنها لم تتعرض للمضايقات، و 30% تعرضت للمضايقات من طرف أجهزة الأمن، وتساوت نسبة من تعرضوا للمضايقات من طرف أرباب العمل، ومن تعرضوا لها من طرف العمالة المحلية ب 15% لكل منهما على حدا.

وكتفسير للنتائج السابقة، وبالاعتماد على ما لاحظناه ميدانياً، نجد أن فئة العمالة الاجنبية المشغلة بالفلاحة قد تلقت تقيماً على ما تقوم به من أشغال بنسبة 100%، وكذا جزء كبير من عمال البناء تلقوا تقيماً وشكراً من طرف مستخدميهم على أعمالهم، وذلك يفسر بأن أشغال الفلاحة الممارسة محلياً سهلة نسبياً، واتقانها بسرعة لا يتطلب وقتاً كبيراً من طرف هذه العمالة، نفس الشيء بالنسبة لبعض المهن المتعلقة بالبناء ومهن أخرى، أما بخصوص الفئة القليلة التي لم تتعرض للثناء، هم ذوو خبرة قصيرة، بالإضافة إلى اشتغالهم في مهنة البناء وحرفه، التي تتسم بالتعقيد وكذا أعمالها مؤقتة مقارنة بمهن الفلاحة و السكافة، حيث أحياناً لا تتعامل هذه الفئات مع مستخدميها بصفة مباشرة (في الورشات الكبيرة...).

أما فيما يخص تعرض هذه العمالة للمضايقات داخل أماكن عملها، فنجد أن النسبة الأكبر صرحت بأنها لم تتعرض لمضايقات، لعدم وجود أي دافع لذلك وهي تؤدي أعمالها بصورة طبيعية، و بخصوص من تعرضوا لهذه المضايقات من طرف أجهزة الأمن، فهم ينظرون إلى ان ترحيلهم غير مبرر مادامت أعمالهم لا تتعارض والقوانين، هذا ما اضطرهم للعمل ليس للاستنزاق فحسب بل كمكان للاختباء عن أعين الدرك الوطني، جدير بالذكر أن العمالة النيجرية هي أكثر من تعرضت للضغوطات الأمنية نتيجة قرارات ترحيل اللاجئين النيجريين من طرف الدولة الجزائرية.

وأيضاً ضمن فئة من تعرضوا للمضايقات، نجد من العمالة الإفريقية التي تمت مضايقتها من طرف مستخدميها من خلال زيادة أعباء العمل، وأحياناً عدم استيفاء الاجر والازدراء في بعض الأحيان، وهذه نسبة قليلة ربما ترتبط بأرباب العمل الفاسدين والانتهازيين، وكذلك حسب تصريح بعض المبحوثين ان العمالة قد تتعرض لبعض المضايقة من طرف بعض افراد العمالة المحلية العنصريين وهي فئة قليلة.

و نستنتج من كل ما سبق أن تعامل المجتمع المحلي مع فئات العمالة الاجنبية داخل أماكن عملها يسهم في اندماجها مهنيا، بحيث أن المستخدمين الجزائريين يثنون على مجهودات الأفارقة، بالإضافة إلى عدم تعرض هذه الفئات للمضايقات في غالب الوقت الا في بعض الحالات وهي قليلة.

جدول رقم (15): رأي العمالة الاجنبية في العامل الأجنبي الذي لا يعمل هنا

وحدة العد الحسابي: عدد الجمل		وحدة التسجيل : الجملة	فئات التحليل		
%	ك		لا يوجد عمال هكذا	لم يحض بفرصة	أمر عادي
10%	2	لا يوجد عمال أجنب هكذا - مع كل التضحيات و المتاعب لا يوجد من لا يعمل	لا يوجد عمال هكذا	لم يحض بفرصة	أمر عادي
15%	3	لا يعمل لأنه لا يأخذ حقوقه كاملة- لم يجد طلبا على مهنته	لم يحض بفرصة	أمر عادي	أمر عادي
45%	9	مثير لشكوك الأمن و المجتمع- يتعرض لمتاعب مالية - وجوده هنا مرتبط بالعمل فحسب- عليه العودة لبلده أفضل له	مثير للشكوك	أمر عادي	غير عادي
30%	6	هو يضيع وقته عليه العمل أو المغادرة - على كل عامل أن يعمل إذا كان العمل متوفرا- لا يجب ذلك	وحيوب العمل	أمر عادي	غير عادي
100%	20	المجموع			

الجدول رقم(15): والذي يوضح آراء أفراد العمالة الإفريقية (الأجنبية) في العامل الأجنبي الذي لا يعمل هنا حيث انقسموا ال فئتين : فئة ترى أن وجود عامل اجنبي غير عامل هنا أمر غير عادي، وفئة ترى بأنه أمر عادي وكل فئة منهما بدورها تنقسم إلى فئتين، بحيث أن الفئة التي ترى بأن وجود عامل أجنبي غير عامل هنا أمر غير عادي يمثلها ما نسبته 45% ممن يرون أنه أمر مثير للشكوك، وما نسبته 30% ترى بوجوب عمل العمال الاجانب هنا وأما فيما

يخص الفئة التي ترى بأن وجود عامل أجنبي غير عامل فيمثلها ما نسبته 15% ممن يرون أن العامل الاجنبي لم يحض
بفرصة فحسب، وما نسبته 10% لا يقرون بوجود هذه الصنف من العمال أصلا.

من خلال ما سبق نستنتج أن العمالة الإفريقية ترى أن وجود عامل أجنبي لا يعمل هنا أمر غير طبيعي ومثير لشكوك
الجميع، بداية من المجتمع المحلي إلى أجهزة الأمن، ولذلك ترى بحتمية ووجوب عمل هذا العامل، وهذا ما نعتبره اقارارا
من طرف هذه العمالة بارتباط وجودها محليا بممارسة العمل فحسب، على اعتباره عاملا مساهما في كسب الثقة المجتمعية
المحلية.

جدول رقم (16): رأي العمالة الاجنبية في العمالة المحلية (العمال الجزائريون)

وحدة العد الحسابي: عدد الجمل		وحدة التسجيل: الجملة	فئات التحليل		رأي العمالة الاجنبية في العمالة المحلية (العمال الجزائريون)
%	ك		الظروف	الفرق	
70%	14	- لا يوجد غطاء قانوني يضمن لنا العمل في نفس الظروف - نعمل في ظروف صعبة مقارنة بهم- العمل دون ضغوط- غير مضطر مثلنا للعمل- ظروف جيدة لأنهم في وطنهم- لا يقبلون العمل في نفس ظروفنا			
30%	6	هناك عنصرية في الاجر- نعمل نفس العمل و يأخذون أجرا أعلى -		الاجر	
100%	20	المجموع			
85%	17	عمال جيّدون ومهرة - عمل أكفء عمال مجتهدون- عمال عاديّين مثلهم مثلنا		إيجابية	
15%	3	عمال كسلاء- لا يعملون مثلنا- لا يحترمون الوقت		سلبية	
100%	20	المجموع		النظرة	

الجدول رقم (16): والذي يوضح رأي المبحوثين في العمال الجزائريين من حيث الفرق بين العمالة المحلية والعمالة

الأجنبية و كذا من حيث نظرهم للعامل الجزائري بصفة عامة

حيث أن ما نسبته 70% ترى الفرق الموجود بين العمالة الجزائريون والعمال الأفارقة متعلق بالظروف بينما 30% من

المبحوثين يرون فرقا في مستوى الأجر وبالنسبة لنظرة العمالة الأجنبية للعمال الجزائريين فإن 85% منهم ينظرون

للعامة الجزائرية المحلية بإيجابية و فقط ما مقداره 15% لهم نظرة سلبية لهذه العمالة.

ومن خلال ملاحظتنا نرى بأن ما صرحت به العمالة الإفريقية عن الفروقات في الظروف بينها و بين العمالة الجزائرية موجود بالفعل، خاصة من ناحية قبولها العمل في ظروف صعبة، وخاصة مع عدم وجود غطاء قانوني رسمي يضمن لها العمل في نفس الظروف بحسب تصريح أحد الباحثين، هذا و في ظل عزوف العمالة الجزائرية عن بعض المهن الشاقة في ظل هذا الوضع، نرى أن العمالة الإفريقية استغلت الظروف خاصة، ومع انه لا بد لها من العمل إذ يعتبر وجودها مرتبط به كما وضعنا سابقا.

أما بخصوص نظرتها الايجابية التي تراها العمالة الإفريقية للعمالة المحلية، فذلك راجع إلى احتكاكها بها في وجود مشاريع كبيرة ادت إلى تكوين علاقات مهنية غير رسمية بين العمال المحليين والعمال الأفارقة، وذلك حسب تصريحات أغلبهم بخصوص عملهم رفقة عمال جزائريين.

مما سبق نستنتج أن العمالة الإفريقية عموما لا تعمل في نفس الظروف مع العمالة الجزائرية، فظروفها أصعب في أغلب الحالات ذلك أن العمالة الأجنبية مجبرة على العمل، خاصة مع عدم وجود منافسة لها على بعض المهن في سوق العمل المحلي (الاعمال الشاقة).

و فيما يتعلق بالنظرة الايجابية فذلك يعود إلى تأثير مكان العمل، بحيث أن وجود العمالتين مع بعض في بعض ورشات العمل أدى إلى حدوث تجانس، وخلق تصورات ايجابية حملتها العمالة الاجنبية عن العمالة المحلية.

جدول رقم (17): يوضح العلاقة بين مفاضلة العمالة بين الأجر الزهيد والبطالة وحالتها العائلية

وحدة العد الحسابي :		وحدة التسجيل: الجملة	فئات التحليل		
عدد الجمل	ك		%		
50%	10	أعمل بثمان زهيد ولا أبقى بطال - ليس لدي خيار - لا يوجد دخل بديل - ليس ل عائلتي معيل غيري - نعم لأني لا أجد عملا اخر أقتات به	الاجر الزهيد	المتزوجين	المفاضلة بين الأجر الزهيد والبطالة
10%	2	لا اعمل لان رزقي مضمون عند الله - قد اجد فرصة افضل	البطالة		
15%	3	يجب أن اعمل لأعيش - لم أقطع كل هذه المسافة للبقاء دون عمل	الاجر الزهيد		
25%	5	لا أعمل إذا كان الأجر متدنيا جدا - لا اعمل إذا كان الأجر لا يتناسب والجهد المبذول - لا اعمل حين احس انني اتعرض للاستغلال -	البطالة	العزاب	
100%	20	المجموع			

الجدول رقم (17): والذي يوضح علاقة المفاضلة بين الأجر الزهيد والبطالة، مع الحالة العائلية للعمالة الاجنبية الإفريقية حيث أن 50% من المبحوثين، وهم ضمن فئة المتزوجين يفضلون الأجر الزهيد عن البطالة، و ما نسبته 25% وهم ضمن فئة العزاب، يفضلون البطالة عن الأجر الزهيد، و 15% ضمن هذه الفئة (العزاب) يفضلون الأجر الزهيد عن البطالة.

كتفسير لهذه النتائج نرى أن تفضيل فئة المتزوجين من العمالة الاجنبية للأجر الزهيد عن البطالة سببه المسؤوليات الأسرية، إذ أنهم مضطرين للعمل مهما كان الثمن، كي يعيلوا أسرا فقيرة خلفوها في بلادهم. وأما بخصوص تفضيل العزاب للبطالة عن الأجر الزهيد، فهو ليس بالنسبة الكبيرة ضمن المبحوثين ويفسر بأن هؤلاء العزاب لهم طموحات في الحصول على فرص افضل في سوق العمل المحلي، خاصة في حالة ما إذا كانوا يحتكرون ممارسة بعض المهن (المهن الشاقة، و الحمالة).

من كل ما سبق نستنتج أن للمسؤولية الأسرية للعمال الأفارقة المتزوجين دور في خياراتهم المتعلقة بممارسة العمل، حيث أنها أحد المؤشرات التي تدفع بالعامل قبول العمل مهما كان الاجر المدفوع له. وأيضا نستنتج أن رغبة وطموح العمالة الإفريقية من العزاب في الحصول على فرص أفضل يجعلها تترتب وتتأني في قبول أعمال بأجور لا ترضيها، خصوصا وأنها تحتكر ممارسة بعض المهن الشاقة.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

نلاحظ من نتائج الجدول بخصوص الفرضية الأولى التي قمنا باختبارها في هذا الجزء من العمل الميداني و التي تنص على ما يلي:

" **للخصوصية السوسيو مهنية للعمال الأجنبية (الإفريقية) علاقة باندماجها في سوق العمل الجزائري.**"

و بعد تحليل أجوبة الباحثين و معاينة الجداول الخاصة بهذه الفرضية توصلنا إلى النتائج التالية:

جدول رقم (07): إن تواجد هذه العمالة بالجزائر له علاقة باكتسابها لمهن، وزيادة لخبرتها بمهن أخرى، حيث أن المهن المتعلقة بأشغال البناء هي المهن التي ارتبط تعلمها بالوجود في الجزائر وذلك راجع إلى اختلاف خصوصية طرق البناء وما يرتبط بها بين الجزائر ودول الساحل، واما ما يخص مهن الفلاحة وما يرتبط بها فهي مهن اكتسبتها العمالة الإفريقية في دول نشأتها وتعلمت هنا الشيء القليل فقط، على اعتبار أنها قادمة من مجتمعات ريفية فلاحية .

جدول رقم (08): نستنتج أن لمدة خبرة هذه العمالة ارتباط بمدة تواجدها في الجزائر، الذي يبدأ بقرار هجرتها والذي تتحكم فيه مجموعة من المؤشرات الأمنية والاجتماعية والاقتصادية.

جدول رقم (09): نستنتج أن قبول هذه العمالة للعمل في ظروف صعبة، يرتبط برغبتها في تطوير مهاراتها، وبالتالي زيادة تحصيلها المادي.

جدول رقم (10): أن أغلبية هذه العمالة ترسل ما بين 5000 دج إلى 15000 دج لإعالة أسر فقيرة، على اعتبار أن تحصيلها المادي اليومي يتراوح ما بين 800 دج إلى 1500 دج، إذ أنه كلما قل التحصيل المالي في اليوم، قل معه المبلغ المدخر وبالتالي المبلغ المرسل، و أيضا هناك مؤشر آخر يتحكم بقيمة المبلغ المرسل، وهو طلب سوق العمل على مهن دون أخرى، حيث كلما كان الشخص متقنا وخبيرا في بعض المهن زاد مستوى تحصيله (البنائين المهرة يحصلون أكثر من مساعدي البناء).

جدول رقم (11): نستنتج أن تعامل المجتمع المحلي مع فئات العمالة الاجنبية داخل أماكن عملها يسهم في اندماجها مهنيا، بحيث أن المستخدمين الجزائريين يثنون على مجهودات الأفارقة، بالإضافة إلى عدم تعرض هذه الفئات للمضايقات في غالب الوقت، إلا في بعض الحالات وهي قليلة.

جدول رقم (12): إن العمالة الإفريقية ترى أن وجود عامل أجنبي لا يعمل هنا أمر غير طبيعي ومثير لشكوك الجميع، بداية من المجتمع المحلي إلى أجهزة الأمن، ولذلك ترى بحتمية ووجوب عمل هذا العامل، وهذا ما نعتبره اقارارا من طرف هذه العمالة بارتباط وجودها محليا بممارسة العمل فحسب، على اعتباره عاملا مساهما في كسب الثقة المجتمعية المحلية.

جدول رقم (13): نستنتج أن العمالة الإفريقية عموما لا تعمل في نفس الظروف مع العمالة الجزائرية، فظروفها أصعب في أغلب الحالات ذلك أن العمالة الأجنبية مجبرة على العمل خاصة مع عدم وجود منافسة لها على بعض المهن في سوق العمل المحلي (الاعمال الشاقة)، وفيما يتعلق بالنظرة الايجابية فذلك يعود إلى تأثير مكان العمل بحيث أن وجود العمالتين مع بعض في بعض ورشات العمل أدى إلى حدوث تجانس، وخلق تصورات ايجابية حملتها العمالة الاجنبية عن العمالة المحلية.

جدول رقم (14): نستنتج أن المسؤولية الأسرية للعمال الأفارقة المتزوجين دور في خياراتهم المتعلقة بممارسة العمل حيث أنها أحد المؤشرات التي تدفع بالعامل قبول العمل مهما كان الاجر المدفوع له، وأيضا نستنتج أن رغبة وطموح العمالة الإفريقية من العزاب في الحصول على فرص أفضل، يجعلها تترتب و تتأني في قبول أعمال بأجور لا ترضيها خصوصا وأنها تحتكر ممارسة بعض المهن الشاقة.

انطلاقا من النتائج السابقة و كاستنتاج جزئي للفرضية الأولى تبين أن :

-ان قرار هجرة العمالة الإفريقية إلى الجزائر مرتبط بمجموعة من المؤشرات الأمنية والاجتماعية والاقتصادية في بلدان المنشأ (الأزمات الأمنية والاقتصادية وعدم استقرار في الأنساق المجتمعية لهذه البلدان)، إذ أنه وبداية من وجودها في الجزائر تمارس مهنا مختلفة مرتبطة بأشغال البناء والفلاحة (مهنا تعزف العمالة المحلية عن ممارستها)، حيث أنها تستفيد من وجودها محليا، وممارستها المحلية لهذه المهن إما بزيادة خبرتها بها أو باكتسابها مهنا جديدة.

كما أن قبول العمالة الإفريقية الأجنبية العمل في مختلف الظروف مبرر بما يلي:

-رغبتها في تطوير مهارتها وزيادة خبرتها المهنية، وبالتالي زيادة تحصيلها المالي.

- المسؤولية الاسرية (أغلب العمال متزوجين) وكل العمالة تعيل أسرا فقيرة وتدخر لإرسال مبالغ مالية (ما بين 5000دج إلى 15000دج شهريا) في ظل عدم كفاية التحصيل المالي اليومي
- العمل يعتبر عاملا مهما في كسب ثقة الأجهزة الأمنية، وثقة المجتمع ككل.
- كل هذه الخصائص تسهم في اندماج العمالة الإفريقية في سوق العمل الجزائري بالإضافة إلى ما يلي:
- تعامل المجتمع المحلي الإيجابي وثناء المستخدمين.
- حدوث تجانس وتآلف بين العمالة المحلية والعمالة الإفريقية الأجنبية لاشتراكهما في مكان العمل في الورشات الكبرى.
- احتكار العمالة الأجنبية لبعض المهن في سوق العمل، في ظل عدم وجود منافسة محلية يكسبها خصوصية ذات أهمية في السوق، وبالتالي يسهم في اندماجها فيه.
- ومنه نقول أن الخصائص السوسيو مهنية للعمالة الإفريقية الأجنبية، والتي تتناسب ومتطلبات سوق العمل المحلي تساهم في اندماجها إلى حد كبير في هذا الأخير.

✓ تحليل و تفسير نتائج الفرضية الثانية: " للخصوصية السوسيوثقافية للعمالة الأجنبية (الإفريقية) علاقة باندماجها في سوق العمل الجزائري ".

جدول رقم(18) : يوضح مدى حرية ممارسة العمالة الأجنبية لشعائرها الدينية

وحدة العد الحسابي :		وحدة التسجيل : الجملة	فئات التحليل		
عدد الجمل	ك		%		
90%	18	أجل أصلي في المسجد دون أي ضغط - أثناء أوقات العمل أصلي صلاتي ولا يمنعني أحد - لا أعتقد أن هناك من سيضايقك في ذلك - أنا حر في ممارستي للشعائر الدينية - نحن أخوة في الدين- أتجول بلباسي الإسلامي ولا يضايقني أحد - هناك من يشجعني لأصلي	المسلمون	لم اتعرض للمضايقة	إمكانية التعرض لضغوط أثناء ممارسة الشعائر الدينية
10%	2	لا يوجد كنائس لأمارس شعائري - لا يعلم أحد أنني مسيحي واحمل الانجيل معي (يظهر كتاب الانجيل من جيبه)	المسيحيون		
100%	20	المجموع			

الجدول رقم(18): يوضح أن ما نسبته 90% من المبحوثين مسلمين، ويمارسون شعائهم الدينية دون أي ضغوط أو صعوبات تذكر على حد تصريحاتهم، وما نسبته 10% مسيحين لم يتعرضوا لمضايقات، لأن المجتمع أصلا لا يدري بديانتهم، إذ لا توجد كنائس ليمارسوا شعائهم الدينية.

نستنتج من الجدول السابق أن أغلب العمالة الإفريقية الأجنبية المتواجدة بالجزائر تدين بالدين الاسلامي، بحكم قدمها من مجتمعات اسلامية، وبالتالي فهي تشترك مع المجتمع المحلي في ممارسة الشعائر، وكذا في ارتداء ألبسة ذات طابع إسلامي (الأقمصة والقبعات)، هذا ما يسهم في عملية اندماجها محليا.

جدول رقم(19) : يوضح علاقة ممارسة الشعائر الدينية بالحصول على عمل وكسب ثقة المستخدم

وحدة العد الحسابي :		وحدة التسجيل : الجملة	فئات التحليل		
عدد الجمل	ك		%	الحصول على عمل	علاقة ممارسة الشعائر الدينية بالحصول على عمل
75%	15	أجل تساهم في الحصول على عمل - عرض عليا العمل أثناء خروجي من المسجد- بتوسط صديق جزائري يعرف ابي متدين- لو لم أكن شخصا متدينا لما وثق بي في حراسة أغنامه - أجل فأنا أسكن في منزل مستخدممي الذي هو طور الانجاز- مستخدممي يثق بي كثيرا لأنني أمين	توجد علاقة	الحصول على عمل	علاقة ممارسة الشعائر الدينية بالحصول على عمل
25%	5	اتقان العمل هو الاساس - القدرة على أداء العمل الأخلاق الحميدة هي التي تسهل ذلك مهما كان دينك - لا علاقة للدين بالعمل- ليس شرطا	لا توجد علاقة		
100%	20	المجموع			

من خلال الجدول (19): والذي يوضح العلاقة بين ممارسة الشعائر الدينية والحصول على عمل وكذا كسب ثقة المستخدم، حيث أن 75% من المبحوثين يرون أن هناك علاقة بين ممارسة الشعائر الدينية وحصولهم على فرصة للعمل و كسب ثقة المستخدم، و25% من المبحوثين يرون أن لا توجد علاقة بين ممارسة الشعائر الدينية والحصول على عمل.

وكتفسير لهذه النتائج نرى أن العمالة الإفريقية و بحكم قدوم غالبيتها من مجتمعات اسلامية، تستثمر في هذا الجانب إذ نجد أن هذه العمالة على دراية بخصوصية المجتمع المحلي الاسلامي المحافظ، والذي يولي أهمية كبيرة للعامل الديني وجدير بالذكر أن هذا العامل يعتبر شرطا مهما، ويرتبط ارتباطا كبيرا بمهن الفلاحة وحراسة الأغنام، وكذا في بعض الحالات التي يسمح فيها المستخدمين بسكن هذه العمالة في الورشات والمنازل غير مكتملة البناء، وأما الفئة التي ترى بأنه لا توجد علاقة بين ممارسة الشعائر الدينية والحصول على عمل فهي أقلية، وتبرر رأيها بأن اتقان العمل والقدرة عليه بالإضافة إلى حسن الاخلاق و الامانة بغض النظر عن الدين هي العامل الرئيسي في امكانية الظفر بالشغل، وفي تحليلنا

للأمر نرى بأن هذا الصنف من العمالة لا يمتحن أشغالا محددة بعينها، ولا يرتبط بمستخدمين دائمين، إذ أنها تؤدي أعمالا يومية سريعة في أماكن عمل مختلفة (أشغال الطرقات والحفر، حمل السلع ونقل مواد البناء... الخ).

وما نستنتجه مما سبق هو أن العامل الديني والمتمثل في ممارسة الشعائر الدينية محليا دور في حصول العمالة الأجنبية على فرص في سوق العمل، وما اليه من كسب لثقة مستخدميها المحليين، بحيث كلما كان العامل الأجنبي متمسكا بتعاليم الدين الاسلامي، ويظهر للمجتمع ممارساته لمختلف الشعائر الدينية من صلاة وارتداء للأزياء ذات الطابع الاسلامي، زادت فرصته في الحصول على عمل.

جدول رقم (20) : يوضح علاقة ممارسة الشعائر الدينية بكسب ثقة المجتمع المحلي

وحدة العد الحسابي :		وحدة التسجيل : الجملة	فئات التحليل		
عدد الجمل	ك		%	ك	%
18	90%	المجتمع يحب العامل المسلم - الناس يتسمون لي و يضافحوني بجانب المسجد - الجزائريون طيبون ويقدمون المساعدة لي - في رمضان الافطار مجاني وهذا ما يدل على محبتهم لنا	توجد علاقة	كسب الثقة	علاقة ممارسة الشعائر الدينية بكسب ثقة المجتمع
2	10%	الناس يساعدونا بدون أن يدروا بديانتنا - لا ارى المجتمع يميز بين من هو مسلم وغير مسلم	لا توجد علاقة		
20	100%	المجموع			

الجدول رقم (20): والذي يوضح رأي الباحثين حول امكانية وجود علاقة بين ممارسة الشعائر الدينية و كسب ثقة المجتمع المحلي، إذ أن 90% من الباحثين أكدوا وجود علاقة من خلال تصريحاتهم ، و 10% فحسب لا يرون بوجود علاقة بين ممارسة الشعائر الدينية وكسب ثقة المجتمع المحلي.

وكتفسير لهذا نرى بأن العمالة الإفريقية ترى بأن ممارسة الشعائر الدينية يكسبها ثقة المجتمع المحلي، بحيث أن تلك الممارسات الدينية، خاصة الجماعية منها (صلاة الجمعة، صلاة العيدين، الافطار الجماعي في شهر رمضان كل هذه الشعائر تعزز مستوى الاندماجي المهني، وتكسب ثقة المجتمع، وجدير بنا أن نذكر مصادفتنا في دراستنا الميدانية حالة زواج بين عامل أجنبي من دولة مالي بجزائرية.

أما فيما يخص الأقلية التي لا ترى ارتباطا بين ممارسة الشعائر الدينية وثقة المجتمع المحلي فهي من ناحية ما تقر بالتعامل الانساني وعدم التمييز الديني للمجتمع المحلي، وهذا أحد الجوانب الايجابية في كسب الثقة المتبادلة بين العمالة الوافدة والمجتمع المحلي.

مما سبق نستنتج أن للخصوصية السوسيو دينية للعمالة الأجنبية دور في اكتسابها ثقة المجتمع المحلي، إذ أن ممارسة الشعائر الدينية خاصة تلك التي تتم بصورة جماعية (صلاة الجمعة والعيد، وشعائر شهر رمضان) تعزز من اندماجها المجتمعي.

جدول رقم(21) : يوضح علاقة إخفاء الهوية بالحصول على عمل أو كسب ثقة المستخدم

وحدة العد الحسابي :		وحدة التسجيل : الجملة	فئات التحليل		
عدد الجمل	ك		%		
12	60%	يوجد أشخاص ينتحلون الدين الاسلامي - يوجد أشخاص يغيرون أسماءهم لأسماء عربية- قد يوجد أفراد يخفون دينهم	هناك من يخفي		علاقة إخفاء الهوية بالحصول على عمل أو كسب ثقة المستخدم
8	40%	لا أعرف أشخاصا هكذا- لما قد يخفي دينه - ليس للدين علاقة بكسب الثقة- لم أصادف أشخاصا هكذا لم أسمع عنهم	لا يوجد	إخفاء الديانة	
20	100%	المجموع			
13	65%	يوجد من لا يظهر جنسيته- هناك من ينسب نفسه للجنسية "المالية"- العمال البورقنايين هم من يخفون جنسيتهم - يوجد من لا يرغب في اظهار هويته	يوجد من يخفي	إخفاء الجنسية	
7	35%	الجزائر بلد كبير وكل الجنسيات الإفريقية موجودة هنا - لا يوجد هنا تمييز بين الجنسيات - لا تهم الجنسية المهم تكون عامل جيد	لا يوجد		
20	100%	المجموع			

الجدول رقم(21): والذي يوضح مدى ارتباط إخفاء العمالة الاجنبية لهويتها بحصولها على عمل أو كسبها لثقة مستخدميه

فبداية بمؤشر إخفاء الجنسية، بحيث أن 65% من هذه العمالة صرحت بوجود عمالة تخفي جنسيتها الاصلية بغرض الحصول على عمل، بمقابل 35% لا ترى وجودا لمن يخفي جنسيته قصد الحصول على عمل.

أما فيما يتعلق ب إخفاء الديانة ف 60% من هذه العمالة صرحت بوجود عمالة لا تظهر ديانتها الاصلية، بغرض الحصول على عمل وكسب ثقة المستخدم، بمقابل 40% لا ترى وجودا لعمال يخفون دينهم قصد الحصول على عمل

وكتفسير لهذه النتائج، وبداية من مؤشر اخفاء الجنسية نرى بأن تصريح العمالة الإفريقية بوجود عمالة تخفي جنسيتها يثبت أن وجود أولوية لبعض الجنسيات دون أخرى، حيث أن العمالة المالية صرحت بوجود من ينتحل جنسيتها، ويخفي جنسيته الأم - تقصد العمالة البوركيناابية- على اعتبار أن الرعايا الماليين هم الأكثر قبولاً في الجزائر، وبالتالي سهولة حصولها على العمل، أما بخصوص من صرحوا بعدم وجود عمالة تخفي جنسيتها، فهم يوعزون ذلك إلى وجود جنسيات عديدة محليا، وإلى تساوي الفرص بين جميع العمال من دول الساحل، حيث أن ما يحدد الحصول على عمل هو العمل الجيد وليس الجنسية.

ومرورا إلى تفسير تصريحات العمالة الاجنبية فيما يتعلق بإخفاء ديانتهم غرض الحصول على عمل و كسب ثقة المستخدم فنرى أن أغلبية المبحوثين صرحوا بوجود عمالة تخفي ديانتها قصد ذلك، فحسبهم هناك من ينتحل الدين الاسلامي وهناك من يغير اسمه لاسم عربي هنا، وهذا اقرار من هذه العمالة على أهمية العامل الديني للاندماج المهني والإجتماعي، أما الفئة التي تصرح بعدم وجود هذه الفئات فهي أقل من الفئة السابقة، و لا ترى لممارسة الشعائر الدينية دور في كسب ثقة المجتمع.

مما سبق نستنتج أنه وحسب تصريحات العمالة الاجنبية بوجود عمالة تخفي هويتها (جنسيتها و ديانتها) غرض الحصول على عمل وكسب ثقة المستخدم، دليل على وجود عملية انتقائية تمس جنسية وديانة العمالة المحلية يمارسها المجتمع المحلي، وبالتالي نقول أن هناك تأثير لدين وجنسية العامل المهاجر على اندماجه المهني و الإجتماعي.

جدول رقم(22). يوضح علاقة اللغة المستخدمة في التفاوض والتواصل بالاندماج و التكيف

وحدة العد الحسابي		وحدة التسجيل: الجملة	فئات التحليل		
عدد الجمل	ك		المستخدمين	العربية (الدرجة)	اللغة المستخدمة في التفاوض والتواصل و علاقتها بالاندماج
%		المستخدمين			
50%	10	لا أجد مشكلا في التواصل و التفاوض - استطيع فهم ما يريد المستخدم بسهولة - ممارستي للمهنة لمدة كبيرة أكسبني كل المفردات المتعلقة بها.	المستخدمين	العربية (الدرجة)	اللغة المستخدمة في التفاوض والتواصل و علاقتها بالاندماج
50%	10	لا أجل مشكلا في التكلم مع الناس - تعلمت العربية في الكُتاب- تعلمت الكلمات العربية من خلال التحوار مع الجزائريين	المجتمع المحلي		
100%	20	المجموع			
37.5%	9	يخاطبني مستخدممي بالفرنسية- الفرنسية موجودة محليا	المستخدمين	الفرنسية	اللغة المستخدمة في التفاوض والتواصل و علاقتها بالاندماج
45.8%	11	لا أجد مشكلا في التخاطب بالفرنسية لان هناك من يتقنها- اتخاطب بها في المحلات والاماكن العامة	المجتمع المحلي		
12.5%	3	هناك مستخدمين لا يتقنون الفرنسية -لا أفهم ما يقصده تماما و أطلب مساعدة اصدقائي	المستخدمين		
4.2%	1	- اجد صعوبة نوعا ما مع بعض من لا يتقن الفرنسية	المجتمع المحلي	صعوبة	اللغة المستخدمة في التفاوض والتواصل و علاقتها بالاندماج
100%	24	المجموع			
20%	4	أعتمد على صديقي المتقن للفرنسية - لم يمر وقت كبير على وجودي هنا - أنا لا أتفاوض و اترك	إعتماد صديق للترجمة		
100%	20	المجموع			اللغة المستخدمة في التفاوض والتواصل و علاقتها بالاندماج

الجدول رقم(22): والذي يوضح علاقة اللغة المستخدمة من طرف العمالة الإفريقية الأجنبية في تفاوضها وتواصلها بانداماجها المهني والإجتماعي، حيث انه وبخصوص العمالة المتقنة للغة الفرنسية، والتي تمثل 60% من اجمالي الباحثين حيث أن ما يمثل 45.8% من العينة، والذين يتقنون هذه اللغة لم يجدو صعوبة في التعامل مع المجتمع المحلي، و37.5% من ضمن نفس الفئة لم يجدوا صعوبة في التعامل مع المستخدمين، بمقابل 12.5 % وجدوا صعوبة في التعامل مع المستخدمين، و4.2 % وجدوا صعوبة مع المجتمع المحلي.

أما بخصوص اللغة العربية والتي يمثل عدد متقنيها 50% من الباحثين، صرحت بأنها لم تجد صعوبة لا مع المجتمع المحلي ولا مع المستخدمين.

و بخصوص من لا يتقنون اللغتين، ويعتمدون أصدقاء للترجمة في تفاوضهم وتواصلهم، فنجد ان نسبة 20% تمثلهم من مجموع الباحثين.

وكتفسير لهذه النتائج، وبداية بمتقني اللغة الفرنسية الذين يمثلون الفئة الأكثر بحكم تلقيهم تعليماً باللغة الفرنسية بالإضافة إلى أن أغلب دول نشأتهم هي دول فرنكوفونية (مستعمرات فرنسية سابقة)، والعديد منها تعتمد اللغة الفرنسية كلغة رسمية، هذه الفئة لم تجد صعوبة في تعاملها مع المجتمع المحلي والمستخدمين بحكم اتقان المجتمع المحلي لمصطلحات فرنسية متعلقة بالعمل كجزء من اللغة الدارجة بحكم أن الجزائر مستعمرة سابقة لفرنسا، والفرنسية لا تزال حاضرة في الخطاب الإجتماعي، الا أن فئة قليلة وجدت صعوبة مع بعض افراد المجتمع المحلي الذين لا يتقنون الفرنسية. وبخصوص العمالة التي تتقن العربية (الدارجة الجزائرية)، والتي تمثل نصف العينة نجد أنها لا تجد صعوبة في التعامل مع المجتمع المحلي، و لا تجد صعوبة في التفاوض مع المستخدمين، وكما ذكرنا سابقا في جدول رقم (05) فان اتقان اللغة العربية يرتبط بمدة تواجد هذه العمالة في الجزائر، حيث كلما كانت المدة طويلة كان الرصيد اللغوي كبيرا وأيضا هناك مؤشر آخر يتعلق بتعلم القرآن والالتحاق بالكتاتيب، إذ أن من التحق بصغره بالكتاب لا يجد صعوبة في اكتساب المفردات العربية محليا.

وأخير وفيما يتعلق ب من لا يتقن اللغتين محليا هم فئة قليلة من العمالة عوضوا صعوبة تواصلهم وتفاوضهم محليا بالاعتماد على الاصدقاء المتقنين للفرنسية والعربية، جدير بالذكر أن هذه الفئات حديثة الوجود في الجزائر بالإضافة إلى عدم تلقيها تعليماً في بلدانها.

ملاحظة : من الباحثين من يتقن اللغتين العربية والفرنسية معا لذلك توزعت كلماتهم الدالة بين فئتي الفرنسية والعربية.

ومما سبق نستنتج أن أغلب العمالة لم تتلق أي صعوبة في تواصلها وتفاوضها محليا، بدليل تصريحاتها حول عدم تلقيها صعوبات كبيرة في التواصل، حيث أنها تتقن اللغة الفرنسية الموروثة عن الاستعمار الفرنسي الذي بدوره ترك أثره في الجزائر (اللغة الفرنسية)، و أيضا تتقن هذه العمالة اللغة العربية نسيبا (ما بين بعض مفردات الدارجة إلى اتقان اللغة) ويرتبط ذلك بمدة وجودها محليا، وكذا بإمكانية دخولها الكتابيب، ومنه نقول أن للغة العمالة الإفريقية دور في تسهيل تواصلها وتفاوضها محليا، وبالتالي اندماجها في سوق العمل.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

نلاحظ من نتائج الجدول بخصوص الفرضية الثانية، التي قمنا باختبارها في هذا الجزء من العمل الميداني، و التي تنص على ما يلي:

" للخصوصية السوسيوثقافية للعمالة الأجنبية (الإفريقية) علاقة باندماجها في سوق العمل الجزائري."

و بعد تحليل أجوبة الباحثين و معاينة الجداول الخاصة بهذه الفرضية توصلنا إلى النتائج التالية:

جدول رقم (18): نستنتج أن أغلب العمالة الإفريقية الأجنبية المتواجدة بالجزائر تدين بالدين الاسلامي بحكم قدمها من مجتمعات اسلامية، وبالتالي فهي تشترك مع المجتمع المحلي في ممارسة الشعائر، وكذا في ارتداء ألبسة ذات طابع إسلامي (الأقمصة والقبعات)، هذا ما يسهم في عملية اندماجها محليا.

جدول رقم (19): نستنتج أن العامل الديني والمتمثل في ممارسة الشعائر الدينية محليا دور في حصول العمالة الأجنبية على فرص في سوق العمل وما اليه من كسب لثقة مستخدميها المحليين، بحيث كلما كان العامل الأجنبي متمسكا بتعاليم الدين الاسلامي، ويظهر للمجتمع ممارساته لمختلف الشعائر الدينية من صلاة وارتداء للأزياء ذات الطابع الاسلامي زادت فرصته في الحصول على عمل.

جدول رقم (20): نستنتج أن للخصوصية السوسيودينية للعمالة الأجنبية دور في اكتسابها ثقة المجتمع المحلي، إذ أن ممارسة الشعائر الدينية، خاصة تلك التي تتم بصورة جماعية (صلاة الجمعة والعيد، وشعائر شهر رمضان) تعزز من اندماجها المجتمعي.

جدول رقم (21): نستنتج أنه وحسب تصريحات العمالة الاجنبية بوجود عمالة نخفي هويتها (جنسيتها و ديانتها) غرض الحصول على عمل وكسب ثقة المستخدم، دليل على وجود عملية انتقائية تخص جنسية وديانة العمالة المحلية بممارستها المجتمع المحلي، وبالتالي نقول أن هناك تأثير لدين و جنسية العامل المهاجر على اندماجه المهني و الإجتماعي.

جدول رقم (22): نستنتج أن أغلب العمالة لم تتلق أي صعوبة في تواصلها وتفاوضها محليا، بدليل تصريحاتها حول عدم تلقيها صعوبات كبيرة في التواصل، حيث أنها تتقن اللغة الفرنسية الموروثة عن الاستعمار الفرنسي الذي بدوره ترك أثره في الجزائر (اللغة الفرنسية)، وأيضا تتقن هذه العمالة اللغة العربية نسبيا (ما بين بعض مفردات الدارجة إلى إتقان اللغة) ويرتبط ذلك بمدى وجودها محليا وكذا بإمكانية دخولها الكتاتيب، ومنه نقول أن للغة العمالة الإفريقية دور في تسهيل تواصلها وتفاوضها محليا، وبالتالي اندماجها في سوق العمل.

و كاستنتاج جزئي للفرضية الثانية:

و بعد تحليل أبعاد و مؤشرات الفرضية الثانية، و انطلاقا من الجداول السابقة يمكننا أن نستنتج ما يلي:

أن قدوم غالبية العمالة الإفريقية الأجنبية من مجتمعات إسلامية أكسبها ثقة المجتمع عموما والمستخدمين خصوصا، بحيث أن ممارسة الشعائر الدينية الإسلامية خاصة الجماعية منها (صلاة الجمعة، صلاة العيدين، شعائر شهر رمضان... الخ) قد ساهمت في حدوث نوع من التقبل المجتمعي لمثل هذه الفئات، وارتياحه لها، هذا ما يسهم كسب ثقة المستخدمين وبالتالي الحصول على فرص (خاصة في المهن المتعلقة بالحراسة والفلاحة - الدائمة نسبيا-)

ان هذا الارتباط بين ممارسة الشعائر الدينية والحصول على عمل (كلما كان العامل الأجنبي متمسكا بتعاليم الدين الاسلاميين ويظهر للمجتمع ممارساته لمختلف الشعائر الدينية من صلاة وارتداء للأزياء ذات الطابع الاسلامي زادت فرصته في الحصول على عمل). يؤكد وجود عمالة تتحلل الدين الاسلامي وتخفي دينها غرض الحصول على عمل وكسب ثقة المستخدم، دليل على وجود عملية انتقائية تمس جنسية وديانة العمالة المحلية يمارسها المجتمع المحلي وبالتالي نقول أن هناك تأثير لدين و جنسية العامل المهاجر على اندماجه المهني و الاجتماعي.

ومن ناحية علاقة لغة العمالة الإفريقية الأجنبية، نستنتج أن أغلب العمالة لم تتلق أي صعوبة في تواصلها وتفاوضها محليا، بدليل تصريحاتها حول عدم تلقيها صعوبات كبيرة في التواصل، حيث أنها تتقن اللغة الفرنسية الموروثة عن الاستعمار الفرنسي الذي بدوره ترك أثره في الجزائر (اللغة الفرنسية)، وأيضا تتقن هذه العمالة اللغة العربية نسبيا (ما بين بعض مفردات الدارجة إلى إتقان اللغة)، ويرتبط ذلك بمدى وجودها محليا، وكذا بإمكانية دخولها الكتاتيب، ومنه نقول أن للغة العمالة الإفريقية دور في تسهيل تواصلها وتفاوضها محليا وبالتالي اندماجها في سوق العمل.

ومن كل ذلك نقول أن العمالة الإفريقية الأجنبية تعزز اندماجها المهني داخل سوق العمل المحلي، من خلال خصوصيتها السوسيوثقافية (ممثلة في خصوصيتها السوسيودينية و كذلك اللغة).

8- الاستنتاج العام:

بناء على ما جاء في عرض و تحليل نتائج الفرضيتين كل واحدة على حدا، يمكننا استنتاج ما يلي: إن الخصوصية السوسيو مهنية المهنية والخصوصية السوسيوثقافية (ممثلة في مؤشري الدين واللغة) للعمالة الإفريقية الأجنبية دور في اندماج هذه الأخيرة مهنيًا داخل سوق العمل الجزائري، وقد توصلنا إلى ذلك بعد عرضنا وتحليلنا التفصيلي والذي كان كما يلي:

فبداية من الفرضية الأولى التي توصلنا من خلال تحليل نتائجها إلى ان قرار هجرة العمالة الإفريقية إلى الجزائر مرتبط بمجموعة من المؤشرات الأمنية والاجتماعية والاقتصادية في بلدان المنشأ (الأزمات الأمنية والاقتصادية وعدم استقرار في الأنساق المجتمعية لهذه البلدان)، إذ أنه وبداية من وجودها في الجزائر تمارس مهنا مختلفة مرتبطة بأشغال البناء والفلاحة (مهنا تعزف العمالة المحلية عن ممارستها)، حيث أنها تستفيد من وجودها محليا وممارستها المحلية لهذه المهن، إما بزيادة خبرتها بها أو باكتسابها مهنا جديدة.

كما أن قبول العمالة الإفريقية الأجنبية العمل في مختلف الظروف مبرر بما يلي:

- رغبتها في تطوير مهارتها وزيادة خبرتها المهنية وبالتالي زيادة تحصيلها المالي.

- المسؤولية الاسرية (أغلب العمال متزوجين) و كل العمالة تعيل أسرا فقيرة و تدخر لإرسال مبالغ مالية (ما بين 5000 دج إلى 15000 دج شهريا)، في ظل عدم كفاية التحصيل المالي اليومي.

- العمل يعتبر عاملا مهما في كسب ثقة الأجهزة الأمنية، وثقة المجتمع ككل.

كل هذه الخصائص تسهم في اندماج العمالة الإفريقية في سوق العمل الجزائري، بالإضافة إلى ما يلي:

- تعامل المجتمع المحلي الإيجابي وثناء المستخدمين.

- حدوث تجانس وتآلف بين العمالة المحلية والعمالة الإفريقية الأجنبية لاشتراكهما في مكان العمل في الورشات الكبرى.

- احتكار العمالة الأجنبية لبعض المهن في سوق العمل، في ظل عدم وجود منافسة محلية يكسبها خصوصية ذات أهمية في السوق، وبالتالي يسهم في اندماجها فيه، ومنه نقول أن الخصائص السوسيو مهنية للعمالة الإفريقية الأجنبية والتي تتناسب و متطلبات سوق العمل المحلي تساهم في اندماجها إلى حد كبير في هذا الأخير.

ثم الفرضية الثانية التي توصلنا من خلال تحليل نتائجها، إلى أن قدوم غالبية العمالة الإفريقية الأجنبية من مجتمعات إسلامية أكسبها ثقة المجتمع عموما والمستخدمين خصوصا، بحيث أن ممارسة الشعائر الدينية الإسلامية خاصة الجماعية منها (صلاة الجمعة، صلاة العيدين، شعائر شهر رمضان... الخ) قد ساهمت في حدوث نوع من التقبل المجتمعي لمثل هذه الفئات وارتياحه لها، هذا ما يسهم كسب ثقة المستخدمين وبالتالي الحصول على فرص (خاصة في المهن المتعلقة بالحراسة والفلاحة - الدائمة نسبيا-)

ان هذا الارتباط بين ممارسة الشعائر الدينية و الحصول على عمل (كلما كان العامل الأجنبي متمسكا بتعاليم الدين الاسلامي ويظهر للمجتمع ممارساته لمختلف الشعائر الدينية من صلاة وارتداء للأزياء ذات الطابع الاسلامي زادت فرصته في الحصول على عمل.)، يؤكد وجود عمالة تتحلل الدين الاسلامي وتخفي دينها غرض الحصول على عمل وكسب ثقة المستخدم، دليل على وجود عملية انتقائية تمس جنسية وديانة العمالة المحلية، يمارسها المجتمع المحلي، وبالتالي نقول أن هناك تأثير لدين و جنسية العامل المهاجر على اندماجه المهني والاجتماعي.

ومن ناحية علاقة لغة العمالة الإفريقية الاجنبية نستنتج أن أغلب العمالة لم تتلق أي صعوبة في تواصلها وتفاوضها محليا بدليل تصريحاتها حول عدم تلقيها صعوبات كبيرة في التواصل، حيث أنها تتقن اللغة الفرنسية الموروثة عن الاستعمار الفرنسي، الذي بدوره ترك أثره في الجزائر (اللغة الفرنسية)، و أيضا تتقن هذه العمالة اللغة العربية نسبيا (ما بين بعض مفردات الدارجة إلى إتقان اللغة)، ويرتبط ذلك بمدة وجودها محليا، وكذا بإمكانية دخولها الكتابيب، ومنه نقول أن للغة العمالة الإفريقية دور في تسهيل تواصلها، و تفاوضها محليا وبالتالي اندماجها في سوق العمل.

ومنه نقول أن العمالة الإفريقية الأجنبية تعزز اندماجها المهني داخل سوق العمل المحلي من خلال خصوصيتها السوسيوثقافية (ممتلة في خصوصيتها السوسيو دينية و كذلك اللغة).

و عليه نقول أن صدق و تحقيق الفرضيات الجزئية السابقة تحقق كليا.

و عليه فإن الفرضية العامة لهذه الدراسة و التي محتواها " لخصوصية اليد العاملة الأجنبية (الإفريقية) علاقة بقضايا اندماجها في سوق العمل الجزائري.. " محققة كليا.

خاتمة

خاتمة:

إن دراستنا والتي كانت حول إشكالية علاقة خصوصية العمالة الأجنبية الإفريقية بقضايا اندماجها في سوق العمل الجزائري، ولما نقشة مختلف الجوانب المتعلقة بهذا الموضوع، كان الاهتمام بأهم أبعاد و مؤشرات خصوصية العمالة الإفريقية الناشطة محليا، و أهم هذه الأبعاد الخصوصية السوسيو مهنية، على اعتبار أن العمل عامل أمن مادي و رمزي في نفس الوقت، فالجانب المادي منه متعلق بالأجور و تحصيل القوت و الادخار... الخ، أما الجانب الرمزي يتعلق ب كسب ثقة الأفراد كمجتمع، و كسب ثقة الأجهزة الأمنية أي أن عملها يعتبر عامل طمأنينة و اندماج، كل ذلك و تعزز هذه الفئات اندماجها بالجانب الثقافي، من خلال توظيف خصائصها السوسيو ثقافية، عن طريق استخدام العامل الديني باعتبار قدوم هذه الفئات من مجتمعات اسلامية، و ايضا تواصلها و تفاوضها بلغات مفهومة محليا (الفرنسية + بعض مبادئ الدارجة الجزائرية).

لقد كشفت نتائج هذه الدراسة أن هناك اندماج للعمالة الإفريقية في سوق الشغل المحلي، من خلال توظيفها لمختلف خصوصياتها، و ساعدها في ذلك مناخ سوق العمل المحلي الملائم لمختلف خصائصها و مكتسباتها، رغم ما تواجهه من صعوبات و ظروف، إذا ما قورنت بظروف العمالة المحلية، هذه المفارقة التي تحتم علينا إعادة النظر في تدخلات جديدة لسوق العمل المحلي، بغض النظر عن قانوني العرض و الطلب.

في الأخير نتمنى و نرجو أن يكون عملنا هذا إضافة في الحقل الأكاديمي و الإجتماعي، و حافظا لبحوث أخرى لتدعيمه أو تقويمه، هذا و نتقدم بجزيل عبارات الشكر و الامتنان لكل من ساهم في إتمامه و نجاحه.



المراجع

قائمة المراجع

1- الكتب :

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، طبعة 2002.
2. أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
3. أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، تنازع الاختصاص القضائي، الجزء الثاني، دار هومة، الطبعة 1، 2003.
4. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للكتاب ودار الجسور للتوزيع و النشر، الطبعة الثالثة 2003.
5. خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الإجتماعية و الإنسانية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008م،
6. راوية حسن، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1999.
7. ستيفن كاسلر ومارك ميلر، عصر الهجرة، تر: منى الدروبي، ط4، الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية القاهرة، مصر، 2013.
8. عبد الغني عماد، منهجية البحث العلمي، دار طليعة، ط1، بيروت- لبنان، 2007م.
9. عبد الله عبد الغني غانم، المهاجرون: دراسة سوسيوانثروبولوجية، الطبعة الثانية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2002.
10. فضيل دليو، أسس البحث و تقنياته في العلوم الإجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1997.
11. فوزي غرايبي و آخرون، أساليب البحث في العلوم الإجتماعية و الإنسانية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، ط3، 2002،
12. محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2003م.
13. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة للنشر، ط2، الجزائر، 2010م،

14. نعمة الله ابراهيم نجيب، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة، مصر، 1997.

2 - الرسائل الجامعية:

15. بروبة حمزة، مهاجري دول الساحل الصحراوي في مدن الصحراء الجزائرية، مذكرة ماستر غير منشورة، تخصص أنثربولوجيا المجال والهوية، شعبة الأنثربولوجيا، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015
16. بسمة رحمان عودة الصباح، العمالة الوافدة في العراق الأسباب والآثار، دراسة اجتماعية ميدانية، كلية الآداب، جامعة القادسية، العراق، 2015
17. ساعد رشيد، واقع الهجرة الغير شرعية من منظور الأمن الانساني، مذكرة تخرج ماجستير منشورة، تخصص دراسات مغاربية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012،
18. عبد النور بلميمون، تحديات الهجرة جنوب شمال، أطروحة دكتوراه غير منشورة، تخصص علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة تلمسان، 2015
19. عمير هجيرة، سوق العمل والعمالة المعروضة، مذكرة ماستر غير منشورة، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة غرداية، 2015
20. لعنان مسيكة، العمالة الوافدة الى الجنوب الجزائري وأبعادها الاجتماعية والانسانية، رسالة دكتوراه منشورة، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011
21. محمد محسن حويد العتي، دور العمالة الوافدة في ترويج المخدرات، رسالة ماجستير منشورة، قسم العلوم الادارية، كلية العلوم الادارية، الأكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2005 .
22. مغتات صبرينة، محددات انبعاث الهجرة الدولية، رسالة ماستر في الاقتصاد منشورة، تخصص مالية واقتصاد دولي، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2011/2012.
23. نجيب سويدي، إدارة سياسة الهجرة وعلاقتها بصناعة القرار المحلي، رسالة ماجستير منشورة تخصص ادارة الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011\2012،

24. نعيم بن جزاء الطويرشي، العمالة الوافدة وعلاقتها بالجريمة من حيث أنواعها وأسبابها بالمجتمع السعودي، رسالة ماجستير منشورة، تخصص علم الاجتماع، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، 2011

25. ياسين فزيز، برنامج نشاطات الادمج الاجتماعي والاندماج الاجتماعي، مذكرة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية، غرداية، 2016

3- المجالات:

26. ربيع قاسم، عدنان فرحان الجوارين، معوقات البحث العلمي في مراكز الدراسات، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية جامعة البصرة كلية الادارة والاقتصاد 2008.

27. محمد صالي وفضيل عبد الكريم، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران، العدد 17، ديسمبر 2014.

4- الندوات والدراسات:

28. احمد مالكي، الاندماج الاجتماعي وبناء مجتمع المواطنة في المغرب الكبير، المركز العربي للأبحاث والدراسات، الدوحة، قطر، 2013.

29. الأمم المتحدة، مكتب شمال إفريقيا، إشكالية الهجرة في سياسات واستراتيجيات التنمية في شمال إفريقيا، دراسة مقارنة، 2014.

30. تقرير الهجرة الدولية لعام 2015

31. حالة سكان العالم تقرير شعبة الإعلام والعلاقات الخارجية في صندوق الأمم المتحدة للسكان، لسنة 2011.

32. حامد عمار: أصول الإنسان في ربوع مصر ومؤشراتها في مطلع التسعينيات، المؤتمر العلمي السنوي الرابع عشر، التعليم والإعلام، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، 11-13، جويلية 1994.

33. عز الدين الدين دخيل، أعمال الندوة العلمية الدولية، الادمج والاندماج...الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات، جامعة تونس.

34. مونسوتي الكساندرو الحروب والهجرات : الشبكات والاستراتيجيات الاقتصادية لشعب الهزارة في أفغانستان . اصدارات معهد نوشاتال للأنتروبولوجيا . باريس . دار العلوم للإنسان ،2010.

5- المراجع الأجنبية

- 35.Andrea et Maryse tripier, "sociologie de l'immigration" , Edition de la couverte 9 bis, rue Hovelacque 150172009, paris.
- 36.Emergents le feu Sous la cendre conjoncture.2013.
- 37.Etan Meyers, "international immigration policy a theoretical and comparative analysis" ,palgrave ,macmillan, first edition april ,2004 USA.
- 38.Eytan Meyers. "Theories of international immigration policy-A comparative Analysis", international migration review, vol, 34 ,NO.4 winter 2000.
- 39.Eytan Meyers. "Theories of international immigration policy-A comparative Analysis", international migration review, vol, 34 ,NO.4 winter 2000.
- 40.Faure François and Chrisitine Peltier. « Les Risques De Credit Dans Les Pay
- 41.Etan Meyers, "international immigration policy a theoretical and comparative analysis" ,palgrave ,macmillan, first edition april ,2004 USA.
- 42.jean péliissier, Alain supiot, jeammaud, précis, Droit du Travail,20 édition,Dalloz
- 43.Marie-Claude Smouts," les nouvelles relations internationales pratique et théories", presses de sciences PO, 1998 Paris.
- 44.Marie-Claude Smouts," les nouvelles relations internationales pratique et théories", presses de sciences PO, 1998 Paris.
- 45.Mohamed saib musette et Nacer Eddine hammouda et autres, Profils des migrants subsahariens en situation irrégulière en Algérie, rapport intermédiaire de recherche, CISP-SARP,Alger, 2007.

46. Nacer Eddine Hammouda, La migration irreguliere vers et a travers l'Algerie, Institut universitaire europeen Robert Schuman Centre for Advanced Studies. 2008.
47. RANI Uma Patrick BELSER Martin OELZ and Setareh RANJBAR Couverture Et respect De La Legislation Sur Le Salaire Minimum Dans les pays en developpement. "revue international du travail 152. N
48. RANI Uma Patrick BELSER Martin OELZ and Setareh RANJBAR Couverture Et respect De La Legislation Sur Le Salaire Minimum Dans les pays en developpement. "revue international du travail 152. No 3-4 (2013) 411-42.
49. République française , " document DE politique transversale projet de loi de finances pour 2011, politique française DE l'immigration et de l'intégration"
50. Salim Aggar, L Algérie terre d asile des africains, expression, n: 4135, 26 mai 2014, Algerie.


6- الاتفاقيات الدولية:

51. الاتفاقية رقم 111، المتعلقة بالترقية في مجال الاستخدام و المهنة الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
52. الاتفاقية رقم 97، المتعلقة بالعمال المهاجرين الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
53. المادة 2، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق المهاجرين وأفراد أسرهم، قرار الجمعية العامة 45 المؤرخ في 18 ديسمبر 1990.

7- النصوص القانونية:

54. الأمر 31-69 المؤرخ في 22 مايو، 1969، المتضمن المصادقة على الاتفاقية رقم 111 لمنظمة العمل الدولية بالترقية في مجال الاستخدام و المهنة.
55. القانون 11-08، المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج ر عدد 36 سنة 2008 .

56. القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل ، ج ر رقم 6 لسنة 1990.
57. القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.
58. المرسوم 66-212 المعدل و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 03-251 و المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر.



الملاحق

دليل المقابلة النهائي:

1) أسئلة البيانات الشخصية:

- كم عمرك ؟
- من أي دولة أنت ؟
- هل أنت متزوج ؟ كم عدد أطفالك ؟
- هل أنت قادم من الريف أو المدينة ؟
- ماهي ديانتك السابقة ؟ و ماهي ديانة عائلتك ؟ و ماهي ديانتك الحالية ؟
- ما هو مستواك العلمي ؟
- أي اللغات تتقن ؟
- هل تتكلم اللغة العربية ؟ كيف تعلمتها ؟

2) أسئلة متعلقة بالخصوصية السوسيو مهنية للعمال الإفرقية وعلاقتها بالاندماج المهني في سوق الشغل الجزائري :

- ماهي مهنتك ؟ وكيف تعلمتها ؟
- هل اشتغلت في هذه المهنة في بلدك الأصلي ؟
- ما هو بالتحديد الذي تعلمته في هذه المهنة بالجزائر ؟
- ما مدة ممارستك لهذه المهنة ؟
- هل تنوي الاستمرار في الاشتغال بها ؟ لماذا ؟
- هل أنت متعلق بهذه الوظيفة ؟ لماذا ؟

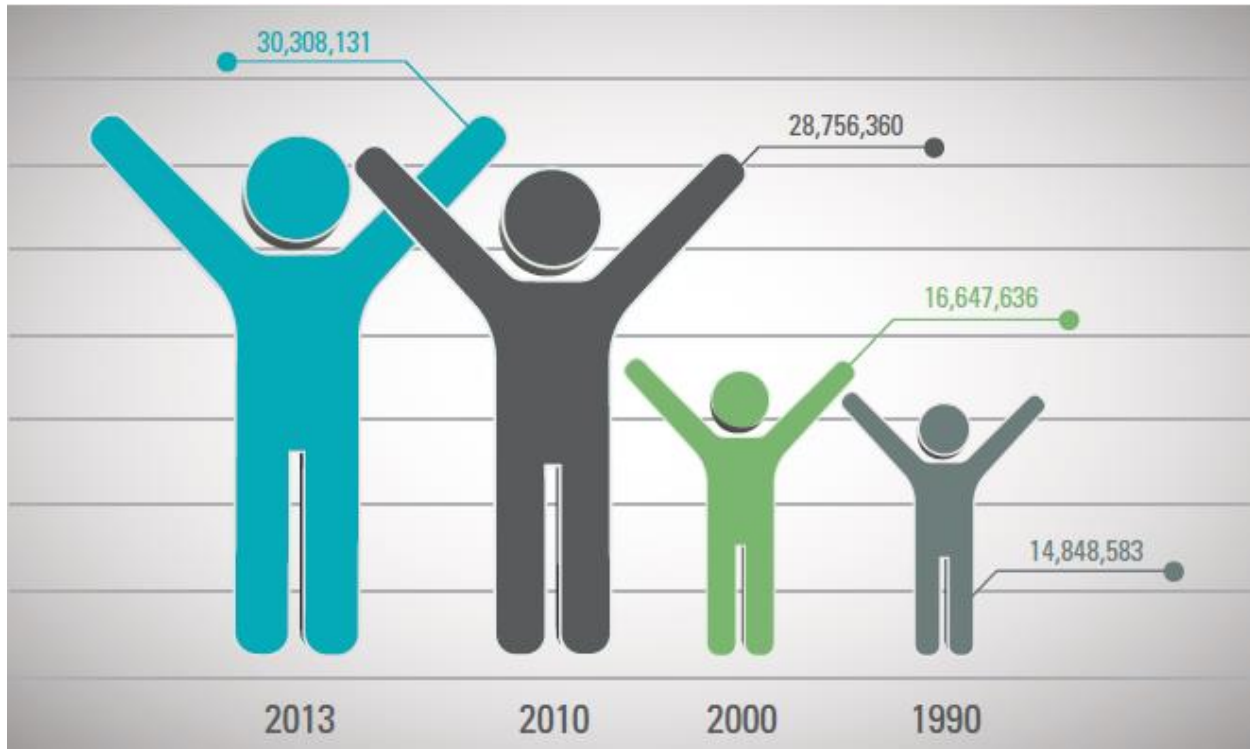
- هل عملك في مهنتك مؤقت أو دائم؟
 - هل تقبل العمل فيها مهما كان الأجر المدفوع إليك؟
 - هل تفضل الأجر الزهيد عن البطالة؟ لماذا؟
 - كم عدد اخوتك؟ هل فيهم العاملين؟ فيما تتمثل مهنتهم؟
 - ما هو الوضع المادي لعائلتك؟
 - ما مقدار تحصيلك المالي في اليوم؟ هل يكفيك؟
 - هل تدخر؟ ولماذا تدخر؟
 - هل أنت من يعيل عائلتك؟
 - ما هو متوسط قيمة المبلغ الذي تعيل به عائلتك شهريا؟
 - ما رأيك في العامل الأجنبي الذي لا يعمل؟
 - هل وجدت ثناء و تمشينا لمجهوداتك من طرف مستخدمك في هذه المهنة؟
 - هل تتعرض للمضايقات أثناء عملك؟ و ممن؟ ولماذا؟
 - ما هو شعورك في حالة عدم توفر شغل؟
 - ما رأيك في العمال الجزائريين، وما الفرق بينهم وبين العمال الأجانب؟
- 3) أسئلة متعلقة بالخصوصية السوسيوثقافية للعمالة الإفريقية و علاقتها بالاندماج المهني في سوق الشغل الجزائري؟**

- هل تؤدي شعائك الدينية دون أي ضغوط؟
- هل أنت متأثر بتعاليم ديانتك في العمل؟
- هل سهلت عليك ممارستك للشعائر الدينية الحصول على عمل؟

قائمة الملاحق

- هل ترى أن ممارسة تلك الشعائر يكسب ثقة مستخدمك و ثقة المجتمع؟
- هل تعرف أشخاص يخفون هويتهم (جنسياتهم أو ديانتهم) لغرض الحصول على عمل أو كسب ثقة أصحاب العمل؟
- هل ساعدتك لغتك في التفاوض والتواصل مع المجتمع المحلي وصاحب العمل؟
- ما هي اللغة اليومية المستخدمة في تواصلك مع صاحب العمل؟
- بصفة عامة هل شكلت اللغة عائقا في التفاوض؟

أعداد المهاجرين الدوليين في البلدان العربية، 1990-2013



نسبة المهاجرين من عدد السكان، 1990-2013

