

خصائص العمالة الافريقية الوافدة في ورشات النجارة: تحليل سوسيولوجي لسياقات الهجرة وشروط العمل – دراسة ميدانية على عينة من العمال الأفارقة بولاية تمنراست-

Characteristics of Migrant Labor in Carpentry Workshops: A Sociological Analysis of Migration Contexts and Working Conditions – A Field Study in Tamanrasset Province

بلامه عبد القادر

¹ جامعة الحاج وسي اق اخموك تامنغست, blamakader@gmail.com

تاريخ القبول: 2026/03/09

تاريخ الإستلام: 2025/08/23

ملخص:

تهدف الدراسة حول الى محاولة التعرف على خصائص العمالة الافريقية الوافدة الى مدينة تمنراست من خلال تحليل سوسيولوجي لسياقات الهجرة وشروط العمل من وقد استخدمنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بعد الاستعانة بأداة الاستمارة في جمع البيانات حيث شملت العينة 20 فردا ولقد توصلت الدراسة الى:

إن العمالة الوافدة بورشات النجارة من جنسيات مختلفة كالبنين والكاميرون ومن لفئات عمرية مختلفة، أغلبهم أعزب، لهم مستوى متوسط من التعليم. تراوحت دوافع الهجرة لدى العمالة بين تحسين الدخل والهروب من البطالة في الغالب، تتمتع العمالة الافريقية بدعم نوعي من طرف الجالية يتمثل في إيجاد السكن والعمل والمعلومات التي تحتاجها.

الكلمات المفتاحية: (الهجرة؛ العمالة الوافدة؛ ورشات؛ النجارة؛ العمل)

Abstract:

This study aims to identify the characteristics of African migrant workers in the city of Tamanrasset through a sociological analysis of migration contexts and working conditions. In this study, we used the descriptive analytical approach after using the questionnaire to collect data, and the sample included 20 individuals. The study found that:

The migrant labourers in the carpentry workshops are from different countries, such as Benin and Cameroon, and are of different ages. Most of them are single and have an intermediate level of education. The main reasons for migration among the workers were improving income and escaping unemployment. The African workers receive qualitative support from the community, including help with finding accommodation, work and information.

Keywords: Emigration; migrant workers; workshops; carpentry; work.

مقدمة:

تعد ظاهرة العمالة الافريقية الوافدة من أكثر الظواهر المنتشرة بالجزائر وبالأخص ولايات الجنوب أدرار وتمنراست واللتان تشكلان بوابة لعبور مهاجري دول الساحل جنوب الصحراء، لما يشكلانه من روابط تاريخية تشكلت عبر تاريخ المنطقة اقتصاديا واجتماعيا، حيث كانت تشكل مناطق عبور لقوافل تجارية ولقوافل الشباب الراغب في اللحاق بأوروبا لأجل حياة أفضل، وفي ظل تدهور الأوضاع الأمنية وتكاثر النزاعات إضافة إلى انعدام الاستقرار وانتشار الفساد على جميع الأصعدة وفشل الحكومات المتعاقبة في دول إفريقيا في احتواء مقدراتها البشرية، شكلت الهجرة القسرية الحل البديل والخيار الحتمي لشرائح من العمال بمختلف تخصصاتهم، حيث تستقبل الجزائر خصوصا في آخر عقدين آلاف الشباب الباحث عن فرص عمل، حيث انتشر أفراد المهاجرين الأفارقة بفعل الحاجة عبر الأعمال المتوفرة في الجزائر وبولاية تمنراست على وجه الخصوص، متحدين العوائق الإدارية والقانونية، حيث شملت حركتهم القطاع الرسمي وغير الرسمي والخاص والعام والحرف المهنية والتي تتطلب الأيدي الماهرة وشبه الماهرة حيث أضحت قطاع النجارة إحدى ملاذات العمالة الافريقية بشكل ملحوظ.

تعد النجارة من الحرف القديمة قدم تاريخ الإنسانية حيث مارسها الإنسان على مر العصور مستعين بها في توفير حاجياته البسيطة، يعد قطاع النجارة من أهم الأنشطة الاقتصادية التحويلية والتي تعتمد من حيث البعد الاقتصادي على تحويل المادة الخام -الخشب- الى سلع مادة ذات قيمة مضافة تحقق عائدا ماديا على صاحبها ويعد قطاع النجارة اليوم احد ابرز أوجه الاقتصاد غير الرسمي واحد ابرز الأنشطة الاقتصادية في سوق العمل، والتي لها تأثير وإسهام في عجلة التنمية المحلية كواحدة من أنواع الوحدات الاقتصادية، بفضل ما تمنحه من تنوع وتنشيط للإمكانات والمقدّرات الطبيعية والبشرية من إنتاج سلع وخلق فرص عمل ومداخيل، تخفف من حدة البطالة وكذلك ما تسهم به بفضل الضرائب من عائدات على الخزينة العمومية، فهي مهنة إنتاجية حيوية تربط بين عدة أنشطة حيوية حيث تدعم القطاعات المرتبطة بها كالبناء والصناعة والسياحة ومجال الخدمات وبالتالي تعد نشاطا متمما للاقتصاد الرسمي الكلي، خصوصا إذا تم تقييده بالشروط التنظيمية وإجراءاتها كتنظيم العمل ونمط الإنتاج والتوزيع وعملية التسويق.

إشكالية الدراسة:

إن انتشار المهن الحرفية وما توفره من فرص شغل تمنح عبر التجربة والممارسة حرفية تدر على صاحبها دخلا ماديا يسهم في قضاء حاجيات الفرد بل قد يغير من وضعه الاقتصادي على مستوى درجة ما، قد سجلت في الجزائر تناقضا وانكماشاً من حيث إقبالا الشباب عليها خصوصا عبر المسار الذي ترسمه لها الدولة ضمن مخططات التنمية والتكوين والتعليم المهنيين إذ تدخل في إطار الاندماج الاجتماعي للشباب في الجزائر بل تندرج كذلك في إطار السياسة العمومية لتلبية مطالب الشباب والتقليص من البطالة ورفع إنتاجية الفرد وتأكيدها لقدرة على بناء قيمة مضافة تتوافق والمعايير البيئية والاجتماعية والاقتصادية، إلا أن تلك السياسات الهادفة الى تحريك عمليات الإنتاج المادي وغير المادي، تصطدم ميدانيا بمجموعة من الظواهر التي تعيق أو لا تتماشى

والأهداف المرجوة من خلالها، فمن خلال اطلاع أولي على ورشات النجارة بنوعها الخشبية أو نجارة الألمنيوم، على مستوى ولاية تمنراست بالخصوص وهي ميدان دراستنا الحالية نلاحظ انتشار واضح أو اعتماد واسع على العمالة الوافدة الإفريقية تحديدا مقارنة بالقوة العمالة المحلية من خريجي مراكز التكوين المهني أو من ممارسي مهنة التجارة بالوراثة إذ تشهد نفورا حتى داخل الأسر المتوارثة للمهنة أو الحرفة، وهي الظاهرة التي تفتح عدة تساؤلات أمام المتخصص أو الباحث المتفحص في المشهد من حيث أبعادها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

وتنتشر العمالة الإفريقية الوافدة بكثرة في بلدية تمنراست وبمختلف الأنشطة الاقتصادية الرسمية وغير الرسمية على تنوعها، ومن بينها نشاط النجارة على مستوى الورشات حيث تستخدم العمالة الإفريقية الوافدة، أو يتم استغلالها على الرغم مما تتطلبه هذه الحرفة من مهارة متخصصة وتقنيات على عكس، أعمال مثل البناء أو الفلاحة أو أنشطة مثل حمل الأمتعة أو العمالة المنزلية والتي لا تشترط مهارة أو تقنية بل مجرد القوة البدنية، فامتهان حرفة النجارة لا يتم إلا إذا كانت لدى العاملة أيد تتقنها أو قد مارسوها من قبل وهو ما يجعلنا نتساءل عن الخصائص التي تميز هذه الفئة من العمالة عن غيرها وعن سبب اختيارها للنجارة كعمل وهل كانت لها مهارة سابقة، وهو ما يستدعي البحث في الموضوع خصوصا إذا ما وضعنا في الحسبان أنها من الحرف التي تندرج ضمن برامج التكوين المهني بالإضافة إلى البرامج الوطنية التي تدعو إلى تشجيع الحرف وإدماجها وتدعيم مشاريع الشباب لتفعيل الجدوى الاقتصادية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، حيث تعد الورشات الحرفية نواة في توفير فرص العمل والقضاء على البطالة، وفي ظل ندرة الدراسات التي تربط بين خصائص العمالة الإفريقية الوافدة وقطاع النجارة تحديدا، وخصوصا من حيث البحث عن العوامل السوسيولوجية، فتحاول من خلال الدراسة الحالية التقرب من العينة من العمال الأفارقة الوافدون واستجابتهم عبر الاستبيان والمقابلة لمعرفة العوامل السوسيولوجية التي تشكل خصائص وتجارب العمالة الإفريقية الوافدة في ورش النجارة؟

ومن خلال الإشكالية السابقة نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي الخصائص السوسيو-مهنية للعمالة الإفريقية الوافدة بورشات النجارة
- ماهي دوافع الهجرة لدى أفراد العمالة الوافدة بورشات النجارة؟
- ماهي شروط العمل التي تتواجد فيها العمالة الإفريقية الوافدة بورشات النجارة؟
- ماهي الظروف المعيشية والاجتماعية للعمالة الإفريقية بمدينة تمنراست؟
- ما دور الشبكات الاجتماعية في دعم العمالة الإفريقية وما هي آفاقها وتطلعاتها المستقبلية

أولا: أهمية الدراسة

تحدد أهمية الدراسة في مجموعة من النقاط نعددها كالتالي:

- تسليط الضوء على ظاهرة العمالة المنتشرة في الحرف المهنية وخصائصها الديموغرافية من خلال نموذج ورشات النجارة.

- التعرف على خصائص العمالة الأفريقية السوسيو-مهنية بورشات النجارة.
- التعرف على دوافع الهجرة للعمالة الوافدة بورشات النجارة.

التعرف على شروط العمل والظروف المعيشية والاجتماعية للعمالة ودور الشبكات الاجتماعية للجالية والتطلعات المستقبلية لممارسي حرفة النجارة بتمنراست.

ثانياً: مفاهيم الدراسة:

1- الهجرة: والهجرة من المفاهيم التي تتسم بالغموض وعدم الوضوح لتعدد مداخلها والزوايا التي تناول من خلالها، وهي تعني لغة الترك أو المغادرة، حيث تلتقي هنا بعملية التنقل والسفر. ويصطلح عليها في الغالب أنها "انتقال للفرد أو الجماعة من مكان دافع إلى آخر جاذب داخل الدولة الواحدة أو من دولة إلى أخرى بقصد الإقامة الدائمة أو المؤقتة وبصورة إجبارية أو اختيارية لأي سبب من الأسباب¹، وحسب تعريف الجامعة العربية فيقصد بالهجرة حالة تغيير محل الإقامة المعتاد أو الدائم للفرد خلال فترة الإسناد الزمني إلى مكان آخر من أجل الإقامة فيه بصفة دائمة² كما يعرفها علماء الاجتماع بالفعل الاجتماعي الذي ينجم عنه تغير اجتماعي يؤثر على المجتمع ككل أما على الدولة المرسل أو المستقبل للمهاجرين³.

2- الهجرة غير الشرعية:

هي حالة الخروج من دولة إلى دولة أخرى أو الدخول إلى دولة أخرى دون سلك المنافذ والمعايير المخصصة لذلك ودون احترام الإجراءات الإدارية والقانونية لعبور الحدود واجتيازها (داقو ف، 2018)⁴. ويعود مصطلح الهجرة غير الشرعية بالأساس إلى ارتباطها بسلامة الإجراءات القانونية من عدمه، ويرجع أصل الظاهرة إلى أن الدول الاستعمارية القديمة كانت قبلة للعمالة الوافدة من دول لجنوب بتشجيع من الدول الأوروبية نظراً لحاجتها الملحة لمجهود تنموي كبير بعد نهاية الحرب العالمية الثانية (بن مشري، 2017)⁵، واستمرت كذلك لغاية سنة 1974 حيث أعادت تلك الدول غلق حدودها في وجه المهاجرين نتيجة أزمة البترول بالتزامن مع كثافة الهجرة العربية والإفريقية خلال عقدين سابقين، ما أدى إلى ظهور الهجرة السرية كبديل لها.

3- العمالة الوافدة: والمفهوم مكون من شقين هما "العمالة" و "الوافدة"

التعريف اللغوي: يرتبط العمل من لغة بالكسب أو الحرفة أو المهنة أو كل نشاط جسدي يهدف إلى الإنتاج (مجموعة باحثين، 2023)⁶، ويعرفه ابن منظور في لسان العرب بـ "الفعل من عمل عملاً والجمع أعمال،

¹ لعمامة مسيكة، العمالة الوافدة إلى الجوب الجزائري وابعدها الاجتماعية والانسانية دراسة ميدانية بتمنراست وادار، اطروحة دكتوراه غير منشورة، 2010-2011، عن جامعة، ص 10.

² بن بية طارق، التحولات الديمغرافية والهجرة في الصحراء الجزائرية، اطروحة دكتوراه غير منشورة عن جامعة وهران 2، 2016/2017، ص 19.

³ بن تركي كريمة، الواقع السوسيو-مهني للعمالة الأفريقية الوافدة دراسة ميدانية على عينة م العمال الوافدين على مدينة ادرار، اطروحة دكتوراه، جامعة ادرار، ص 22.

⁴ داقو فايزة، عوامل الاندماج الاجتماعي للعمالة المزدلية المهاجرة داخل الاسرة الجزائرية، مجلة الحوار الفكري العدد 15، رمضان 1439هـ/ جوان 2018، ص 130.

⁵ عبد الحليم بن مشري، ماهية الهجرة غير الشرعية، مجلة المفكر العدد السابع، ص 98.

⁶ مجموعة من الباحثين، قيم العمل في المجتمع الجزائري، الفا للوثائق النشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2023، ص 79.

واعمله واستعمله طلب إليه العمل، واستعمل فلان غيره أي طلبه أن يعمل له واعتمل أي عمل بنفسه واعمل رأيه⁷(ابن منظور، 1311) والعِملَة والعِملَةُ والعِمالَةُ والعِمالَةُ اجر ما عمل أي رزق العامل

التعريف الاصطلاحي: يحظى مفهوم العمل بعدة تعريفات والتي تتزامن مع مراحل تطوره في الفكر الغربي بالإضافة اختلاف وتعدد زوايا التعريف والشرائع السماوية والوضعية يعرف كولسون جيت العمل بكونه "الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية والخلقية لإنتاج الثروات والخدمات (مجموعة باحثين، 2023)⁸ ومنه العمالة والتي تعبر عن مجموعة افراد يؤدون نشاطات اقتصادية يتلقون أجورا بموجبها.

ومنه المهنة وهي العمل يحتاج الى خبرة ومهارة وحنق بممارسته، فيقال ما مهنتك ؟ اي عملك (معجم الوسيط).
والمهنة جمع مِهْنٌ من مَهَنَ ومهنته النجارة حرفته، وصنعتة وسر المهنة سر مهارتها وحذقها وما يحيط بها(معجم الوسيط).

أما مفهوم الوافدة : فالوفود في اللغة يقال وفد فلان يفد وفادة إذا خرج الى ملك او امير، وفد ووفودا وإفادة ويعني قدم عليه والوفود جمع وافد (ابن منظور)⁹.

ومعنى العمالة الوافدة اصطلاحا فقد عرفتها منظمة الهجرة الدولية بانها "انتقال الافراد من مكان ما الى آخر للاقامة في غير موطنها الأصلي، وتعرفها دائرة المعارف بأنها التحرك الجغرافي الدائم نسبيا للأشخاص(أنور سيد كامل، 2015)¹⁰، والعمالة المهاجرة هم الأشخاص الذين ينتقلون م بلدهم للاستقرار في بلد آخر بصفة دائمة.

والوافد هو الفرد الذي ينتقل من دولة الى أخرى لغرض معين سواء كان بقصد العمل أو غيره (بن تركي ك، 2022)¹¹.

العمالة الوافدة وتعني العمال غير المولودين بالبلد وغير المجنسين بجنسيتها ويعملون أو يرغبون في العمل فيها،(بن تركي، 2022)¹² حيث تتبع الدول المستقبلية للعمالة إجراءات وسياسات تنظيمية تختلف من دولة الى أخرى كسياسة الكفيل في دول الخليج والرخصة المؤقتة او غيرها.

ونعرفها إجرائيا في هذه الدراسة بأولئك الأفراد الذي يفدون من جنوب القارة أو ما يسمى جنوب الصحراء الى أقاليم الجزائر للعمل وللإستقرار فيه، حيث يدخلون البلد من إحدى المعابر الخاصة بهم، واغلبهم من الدول الساحل بالخصوص دولة مالي والنيجر ونيجيريا.

⁷ لابن منظور لسان العرب , دار المعارف , القاهرة, ص3108.

⁸ مجموعة من الباحثين, نفس المرجع , ص 26.

⁹ ابن منظور نرجع سابق, ص 4881.

¹⁰ د.أنور سيد كامل, الأبعاد السلبية للعمالة الوافدة في مجلس دول التعاون لخليجي(داسة في الجغرافيا السياسية),حولية كلية الاداب –

جامعة بني سويف, مج4 (2015م), ص292.

¹¹ بن تركي كريمة,مجلة اناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية, المجلد 13 العدد 03, ص 391 – 345..

¹² بن تركي كريمة مرجع سابق,ص399.

وتحديدًا العمال الوافدون من إحدى الدول الإفريقية سواء بطرق شرعية أو غير شرعية ومن مختلف الجنسيات والذين يعملون في ورشات النجارة ببلدية تمنراست

4- ورشات النجارة:

يقال لغة ورش يرش ورشًا ورُوشًا : أسفَّ للدينئ من الأمور ورَّشَ طَمَع (معجم الوسيط). والورشة اسم لجماعة من العمال والبنائين وغيرهم مشغولين في بناء أو نحوه (معجم الرائد).

حسب معجم الغني مصطلح الورشة جمع ورشات وهو المكان المعد لعمل اليدوي والاعمال التطبيقية وإصلاح المعدات يشرف عليها جماعة من العمال يشتغلون لإنجاز عمل معين، أو هو حسب معجم الرائد جماعة من العمال البنائين وغيرهم المشتغلون في البناء وغيره.

والنجارة: يقال لغة نجر ينجر نجرا : أصابه النَجْر فهو نجران، وهي نجرى والجمع نجارى. (معجم الوسيط) والنُّجارة ما يسقط من نشار الخشب عند نجره.

والنجارة : اصطلاحا ما انحت من أطراف الخشب عند نجره (معجم الوسيط)، و هي حسب معجم الغني النجارة حرفة النجار اما معجم اللغة العربية المعاصرة فيعرفها أنها: "حرفة النجار تلقى دروسا في النجارة – نجارة الأثاث،-

أما معجم اللغة العربية المعاصرة فهي جمع ورَّشات وورَّش مكان لصناعة الأشياء أو إصلاحها يدويا، كالحداثة وإصلاح السيارات والحداثة، أو ورشة تعليم اللغات.

ونعرفها إجرانيا في دراستنا الحالية بتلك الورشات الخاصة بالنجارة بنوعها الألمنيوم والخشب ذات الملكية الخاصة لأفراد أو جماعة يمتلكون رخصة ممارسة المهنة وسجل تجاري ويوظفون عمالة وافدة من افريقيا جنوب الصحراء ودول الساحل.

ثانيا: الجانب النظري:

تندرج مهنة النجارة عبر الورشات الصغر ضمن الأنشطة الاقتصادية التي تنتج سلع وخدمات تندرج ضمن سلسلة التغيرات الهيكلية والوظيفية التي تسعى لتنمية المجتمع من خلال زيادة قدرة أفرادها على استغلال الطاقة المتاحة، من خلال إعداد برامج تزود القوى العاملة بالمعرفة و المهارة الفنية والاجتماعية التي تتطلبها مشاريع التنمية عبر مختلف قطاعات الإنتاج، سعيا من الدولة نحو لتنشيط وتنويع قطاع التشغيل ومواجهة ظاهرة البطالة هذه الظاهرة وما يصاحبها من هواجس نفسية وأثر اجتماعي لدى فئة البطالين جراء عدم الشعور بالحماية والاستقرار اللتان يمنحهما الشغل من ضبط اجتماعي واستقرار العلاقات.

وتنشط بولاية تمنراست حسب أرقام تحصلنا عليها من مصلحة السجل التجاري تمنراست، حوالي 95 ورشة نشطة إذ تصنف حسب قطاع النشاط بصفة إنتاج صناعي تحت الرمز "106212" في مقابل 45 تاجر مشطوب.

إن عدم فعالية سياسات التشغيل في السيطرة على سوق العمل وضمان مرونة وحركية اليد العاملة يؤدي الى جملة من الاضطرابات في القوى العاملة، إذ يؤدي تدهور المناخ الاقتصادي والسياسي والاجتماعي الى تدهور قيمة العمل و بالتالي الهشاشة الاقتصادية عبر انتشار دائرة الاقتصاد غير الرسمي عبر التهرب الضريبي او عدم احترام قواعد التشغيل أو شروطه أو جراء عدم الاستقرار في مناصب الشغل خصوصا في قطاع الخواص الذي يشكل إحدى المنافذ التي يعبر نحوها القوى العاملة جراء ندرة الوظائف أو عدم الحصول على الكفاءة المناسبة للحصول على عمل مستقر، وفي ظل ذلك فإن الأنشطة الاقتصادية والتجارية في ظل هذا الوضع غير المنظم، يصبح العامل أداة للاستغلال حيث تكاد تنعدم حقوقه في ظل عدم وجود ضمانات للإيفاء بحقوق العامل ولا عقود العمل، ما يعني بالنسبة للعامل استمرار شبح البطالة في ملاحقته، والمقصود هنا بالهشاشة الاقتصادية أو المهنية *Precarity- Precarius*، وتعني حالة اللأ يقين للفرد العامل جراء عدم الثبات في الوضعية الاجتماعية في العمل أو في الموارد المادية التي سيتحصل عليها مقابل عمله (ميلود وروينة، 2022)¹³، وهي الوضعية المرتبطة غالبا بالبطالة أو صاحب العمل الجزئي أو بعقد عمل مؤقت، وكذلك بالاقتصاد الموازي والأنشطة غير المصرح بها.

وتصدر الهشاشة المهنية ضمن نتائج الاقتصاد غير المنظم والذي يعتبره المؤتمر الدولي لإحصائيات العمل CIST انه "مجموعة النشاطات الصغيرة والمستقلة إلى تشغل مجموعة من العمال سواء كانوا يتحصلون على دخل أو لا ويعملون ضمن مستوى ضعيف من التنظيم، وسلم اقتصادي صغير وتكنولوجيا ضعيفة، تعمل بهدف توفير مناصب عمل ومداخل للأشخاص العاملين بهذه الوحدات، كما أن عمل هذه المؤسسات يكون دون تصديق من طرف السلطات والجهات الرسمية، كما تهرب من الجهات الإدارية التي تلزمها باحترام التشريعات الخاصة بالضرائب، الحد الأدنى من الأجر وشروط العمل.." (بن سالم وزروق، 2018) 14 كما انها حسب المجلس الاقتصادي والاجتماعي الجزائري CNES عبارة عن عمليات الانتاج وتبادل الخبرات والخدمات التي لا تدخل كليا او جزئيا ضمن الإحصائيات والمحاسبة" (بن سالم، 2018) 15 تتميز هذه الأنشطة على العموم بمجموعة من الخصائص أهمها:

- مرونة العمل من حيث التوقيت العمل والإجازة إذ تتغير حسب الظروف كما أن التوظيف عشوائي قد يعتمد على الأقارب وأفراد الأسرة أو الأصدقاء، او فئات عمرية تضم الأطفال والشيوخ.

¹⁴ بن سالم مختار و زروق يوسف، اشكالية العمل غير المنظم وسبل مواجهته دراسة مقارنة، دفاتر السياسة والقانون، العدد 19، جوان 2018، ص 150.

¹⁵ نفس المرجع والصفحة.

- مرونة الأجر حيث ل يخضع لمعايير واضحة. مرونة التسويق خصوصا في ظل المنافسة غير المشروعة في ظل صعوبة الاتصال.

- غياب حقوق العامل الأساسية.

- التهرب الضريبي؛ (بن سالم 2018)16

وفي الغالب يلجأ أصحاب العمل والمشاريع الفردية او الورشات تحديدا الى الاقتصاد الموازي هروبا من العبء الضريبي المتزايد الذي يؤثر في أنشطتهم، وهو ما يؤثر كذلك على توجهاتهم في سوق العمل واختيار طالبي الشغل نحو العمالة الرخيصة والتي تبتعد عن أنظمة الشغل الرسمية وشروطها وقوانينها وهو ما يفتح الباب واسعا أمام أصحاب الورشات للتوجه نحو العمالة الوافدة كحل أسهل.

ثالثا: العمالة الافريقية الوافدة:

في الغالب ما تتكون قوة العمل بورشات البناء والنجارة وغيرها من العمالة الوافدة كما نلاحظه في دول الخليج والاتحاد الأوروبي، و في الجزائر وتحديدا بولايي تمنراست وأدرار، تنتشر العمالة الإفريقية القادمة من جنوب الصحراء ودول الساحل بالخصوص، إذ تعد وجهة تاريخية للمهاجرين القادمين دول الساحل جنوب الصحراء، حيث تعد هذه الفئة الوجهة المفضلة للمقاولين وورشات البناء إضافة الى ورشات النجارة والتلحيم والميكانيك وغيرها من التخصصات التي تتطلب مهارة ويد عمالة متخصصة كالنجارة، إلا أن السؤال الذي يتبادر للملاحظ هو هل يتم الاختيار واستئجار العمال على أساس حرفي، إذ انه من الضروري أن تتوفر في المتقدمين لأشغال الأعمال الصناعية خبرة مهنية معينة، أم أن طلباتهم تقتصر على عمال شبه مهرة وعمال لجمع الإنتاج فحسب.

غالبا ما تعتمد ورشات النجارة بالخصوص والمشاريع الصغر والمتوسطة والحرف على الطاقات الوطنية والمتكونة من خريجي مراكز التكوين المهني والمعاهد التقنية وحتى الجامعات حيث تمر هاته الفئة بفترة تربص أو - تمهين- إلزامية بإحدى المؤسسات العامة أو الخاصة لاكتساب المهارة ميدانيا وبالتالي التأكيد على كفاءته، أو من أفراد مارسوا العمل من قبل.

فإذا ما قارنا واقع سوق العمل ضمن هاته الورشات مع ما تقتضيه سياسات التشغيل وسوق العمل والاقتصاد، مع واقع انتشار العمالة فمن المرجح أن تكتسي خصائص وشروط مختلفة في ظل العلاقات غير الرسمية التي تسيطر على سوق العمل الذي يتميز في الجزائر إضافة الى المرونة فهو يتميز بعدم الانسجام والتناسق بين أجزائه المختلفة بسبب العجز الذي يشهده على مستوى الوسائل وعلى مستوى التقويم والقياس الإحصائي لسوق العمل مما يؤثر على عدم تكيفه من حيث التسيير والإصلاحات مع الأوضاع الجديدة(طارق برونك، 2020)17.

16 نفس المرجع، ص 151.

17 طارق برونك، ديناميكية التشغيل في التنمية الإقليمية بالجزائر، شركة الأصالة للنشر، الجزائر، 2020، ص 109-110.

وتعد ظاهرة الهجرة بكل أشكالها وأنماطها الداخلية والخارجية الشرعية وغير الشرعية إحدى أكبر الظواهر تأثيراً في سوق العمل في الجزائر، إذ تعاني الجزائر من تبعاتها وأثارها بالخصوص في الجنوب حيث تنتشر الجاليات الإفريقية بكثرة، ومن مختلف الجنسيات، وكذلك ما يتبعها من انتشار لمختلف الظواهر الاجتماعية الشبكات العابرة للحدود، حيث تلعب عبر الجاليات الإفريقية دوراً مؤثراً في سوق العمل من خلال العمالة الوافدة، ولسنا هنا بصدد تحليل ظاهرة الهجرة، ولكن للتعرف من خلال إحدى محركاتها كشبكات الاتجار بالبشر أو الشبكات العابرة للحدود والجالية الإفريقية والتي تعمل كوسيط غير رسمي يؤدي مجموعة من الأدوار مثل:

- توظيف العمالة الوافدة بالوساطة أما عبر الجالية أو الوسطاء المحليين أو أرباب العمل.
 - يعد شبكة أمان اجتماعي واقتصادي لأفراد العمالة من خلال تداول معلومات حول حدود الخطر والمناطق الحمراء والأشخاص الموثوقين وغير الموثوقين.
 - يوجه وينقل المعلومات حول فرص العمل، وتقاسم الوظائف وتعويض الغائبين مؤقتاً أو بصفة نهائية.
 - إضافة إلى الدعم اللوجستي.
- إن سوق العمل هو الهدف المباشر بالنسبة للمهاجرين و أفراد الجالية المقيمة من مهاجرين و أفراد أسرهم وأقربائهم ومعارفهم ومن هم من نفس جنسياتهم أو عرقهم، إذ تؤدي دور المفوض والكفيل للعامل الوافد بينه وبين صاحب العمل، إذ تعد الثقة التي اكتسبتها الجالية المقيمة لدى صاحب العمل كفيلاً بأن تلعب دور الوسيط في توظيف العمالة وفي نفس الوقت حمايته نسبياً من الاستغلال المفرط، ضمن بيئة ثقافية يستطيع التكيف معها بفعل عامل اللغة والدين والعادات.
- ففي ظل صعوبة الحصول على فرص عمل للوافدين الأفارقة وفي ظل الوضع غير القانوني وكذا في غياب وجود وكالات خاصة مرخصة للعمالة الوافدة، وكذا صعوبة الحصول على التصاريح الرسمية الخاصة بالعمل، يجعل هذا الوضع العمالة الوافدة بين مطرقة الاستغلال من صاحب العمل و سندان الوضعية القانونية، فالمهاجرين غير الشرعيين يبحثون عن العمل المناسب مع الوضعية غير القانونية التي يتموضعون فيها، قابلين بالمستوى المنخفض من الأجور وغياب لشروط العمل، والتأمين الاجتماعي.
- ففي مقابل ذلك للمهاجر دوافعه التي تؤدي به إلى تقديم تلك التنازلات مقابل الحصول على شغل يحقق له عائداً اقتصادياً قد يحسن من وضعه ويحقق حاجياته الضرورية، فمن المعلوم إن هناك عاملين يحركان عملية الهجرة وهما عوامل الطرد، وعوامل الجذب حيث تقسم نظرية الجذب (Push-pull Theory) دوافع الهجرة إلى هاتين الفئتين الرئيسيتين:

أ. عوامل الطرد:

- الظروف السلبية في بلد المنشأ والتي تدفع الأشخاص إلى المغادرة مثل:
- الحروب وعدم الاستقرار السياسي
- البطالة وضعف الفرص الاقتصادية أو تدهور البيئة
- الاضطهاد الديني والعرقي

- نقص الخدمات (تعليم صحة , بنية تحتية)

وهي عوامل تنتشر بكثرة على معظم دول القارة عموما ودول الساحل بالخصوص اذ تعتبر اقتصادات الدول الإفريقية ريعية¹⁸ (مصطفى خواص, 2019), أي أن الدخل يأتي ن دي ون عمل أي من مصادر خارجية وهي مصادر ناتجة من مصادر طبيعية كالنفط والغاز او مساعدات خارجية حيث ان فئة قليلة هي التي تستفيد من الريع, اضافة الى الحكومة التي تتمركز بيدها السيطرة والقوة الاقتصادي (مصطفى, 2019)¹⁹, كل ذلك يؤثر على الأنماط السلوك الاقتصادية والاجتماعية, يعتبر الاقتصاديون ان العلاقة ايجابية بين الدولة الريعية والفساد اذ تفتقد أغلبية البلدان الافريقية قطاعا اقتصاديا حقيقيا, فمثلا يعمل معظم السكان في دول جنوب الصحراء في الزراعة حيث تستغل الدولة ذلك لتصدير المحاصيل الى الأسواق الخارجية, بينما يتجه باقي السكان الى العمل الرخيص في المدن نظرا لندرة فرص العمل, وانعدام فرص التنمية, وهو ما يدعم الفساد السياسي , (مصطفى, 2019)²⁰ وهو ما يؤدي الى الفقر وعدم تكافؤ الفرص والحرمان والاستبعاد لاجتماعي.

ب. عوامل الجذب:

وتمثل الظروف الايجابية في البلد المقصد المهاجرين مثل:

- توفر فرص العمل
- الاستقرار السياسي الأمني
- جودة التعليم والرعاية الصحية.
- وجود جاليات من نفس الثقافة أو العائلة.
- سياسة هجرة مرنة وحوافز حكومية.

وبالرغم من أن عنصر الأمن يعد عاملا رئيسيا في جذب الهجرة نحو دول شمال إفريقيا والمغرب العربي تحديدا إلا أن ما شهدته الجزائر آخر عشر سنوات من قفزات اقتصادية من خلال سياسات تنمية وطنية ومحلية واستفادة مناطق الجنوب الكبير من مشاريع تنمية قد فتحت المجال لحركية واسعة على مستوى سوق العمل بمختلف درجاته وهو ما خلق حركية اقتصادية بمختلف القطاعات, ما شكل سوقا خصبة لعرض العمالة الوافدة لخدماتها, الرخيصة حيث شهدت انتشار المهاجرين غير الشرعيين نحو مهن منخفضة كالزراعة والبناء والصناعة التحويلية وقطاعات يشكل اغليها اقتصاد الظل أو الأنشطة غير الرسمية, إذ استفادت من شبكات غير رسمية نشأت عبر تنامي حركة الهجرة المختلفة, تتكون من جاليات افريقية مستقرة سابقا أو التوافق مع أفراد من المجتمع المضيف يشكلون شبكة مستقلة*²¹ تنتهز وضعيات المهاجرين مقابل ربح مادي.

وعلى الرغم مما تتصف به العمالة الوافدة من قلة الكفاءة وعدم التأهيل ومحدودية التكوين إلا أنها أخذت تزاخم العمالة المحلية في ميدان الحرف والورشات وفي سوق العمل عموما, فبالرغم من التمييز الهيكلي

¹⁸ مصطفى خواص, الفساد السياسي في بلدان افريقيا جنوب الصحراء انعكاساته والياته, المركز العربي للابحاث والدراسات السياسية, قطر , 1, 2019, ص 115.

¹⁹ نفس المرجع, ص 115-116.

²⁰ نفس المرجع, ص 120-121.

* وهو مصطلح وضعه المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة ICMPD لتلك العملية التي تتشكل حو الشخص الممرر, وقد يكون صيادا او مالكا لمركب صيد وينظم عبور المهاجرين غير الشرعيين حسب الطلب.

(Structural Discrimination) والقانوني بين العمالة المحلية والعمالة الوافدة الإفريقية تحديدا على مستوى المهن الحرفية خصوصا، حيث تضع السياسات الاقتصادية مجموعة من الشروط تعد فارقا ضمينا في الفرص بين العمالة المحلية و العمالة الوافدة يتضح ذلك في عدة أشكال مثل:

- تمييز من حيث الوصول الى فرص العمل كاشتراط الخبرة المحلية وهو ما يستثني المهاجرين أليا إضافة الى التحيز في وسائل التوظيف، فالتركيز على دمج فئات معينة كخريجي مراكز التكوين مثلا قد يستثني فئات أخرى بقصد أو بدون قصد،
- تمييز من حيث الأجور والترقيات خصوصا عن تساوي المؤهلات إذ تستثنى بعض الفئات الاجتماعية بقوة القانون أو عبر فجوات قانونية بشكل أدق، أو لكون الفئة المهتمشة غير قانونية كالمهاجرين أو غير مدرجة.
- تمييز في السياسة المؤسسية كعدم مرونة ساعات العمل، أو معايير الترقية
- تمييز في القوانين ، حيث نجد قوانين لا تراعي الفروقات الاجتماعية مثل قوانين الهجرة التي تقيد فئات معينة (كالعمالة الموسمية).

إن التمييز الهيكلي غالبا ما يظهر ضد فئات اجتماعية معينة كالنساء أو الأقليات العرقية أو الأجانب إذ نجد قوانين تستثني المهاجرين أو ضد ذوي الإعاقة حيث لا تدرج هذه الفئات ضمن فرص لتوظيف أو تشتترط أسماء محلية أو وضعيات قانونية تستوجب منح رخص عمل وهو ما يتطلب مرونة أكثر في تلك القوانين. وبالرغم من ذلك نجد أن العمالة الوافدة لها نصيبها من التوظيف لدى الخواص، والذين تشملهم قوانين وسياسات الدولة في توفير فرص العمل، فالعمالة الإفريقية متواجدة على مستوى عديد الأنشطة الاقتصادية والتجارية والتحويلية ومنها الورشات الحرفية، وهو ما يضع أمامنا مجموعة من التساؤلات حول خصائص هذه العمالة المستخدمة من حيث سياقات الوصول وما هي شروط العمل التي تعمل بها، في حرفة تجسد تفاعلا معقدا بين المهارة التقليدية والمكانة الاجتماعية والتغيرات الاقتصادية، وكذا التحولات الثقافية.

ثالثا: إجراءات الدراسة

اعتمدنا في دراستنا الحالية المنهج الوصفي، لمحاولة الوصول الى النتائج المرجوة والإجابة على التساؤلات من خلال إتباع خطوات المنهج الوصفي وعبر الحصول على بيانات كمية وكيفية حول ظاهرة العمالة الوافدة والتي تعمل بورشات النجارة ومن خلال المقاربة الكيفية للبحث الميداني ومحاولة فهم الخصائص السوسيولوجية للعمالة الأفريقية العاملة بورشات النجارة، فمن خلال إتباع خطوات المنهج وانطلاقا من تحديد المشكلة وتحديد الفرضيات أو وضع التساؤلات، اختيار العينة وأدوات جمع البيانات، تفرغ المعلومات وتحليلها وتفسيرها، وصياغة نتائج البحث.

1. الطرق والأدوات

اعتمدنا في انجاز بحثنا على أدوات مختلفة وهي الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات ومعطيات افراد العينة ومنه الوصول الى معلومات وبيانات حول خصائص العمالة الوافدة الى ورشات النجارة ببلدية تمنراست وتقديم تحليل سوسيولوجي لسياقات الهجرة وشروط العمل. تضمنت الاستمارة 20 سؤال شملت خمسة محاور أساسية.

كما تم اعتماد والمقابلة كأداة مكملة للمقابلة حيث شملت عينة الدراسة إضافة الى أصحاب الورشات ومواطنين يعملون الى جانب بتوجيه أسئلة مباشرة واستفسارات العمالة الوافدة إضافة الى مسؤولين يعملون بالقطاع المعني كالتجارة ومديرية التشغيل

2 عينة الدراسة: شملت الدراسة تحديدا عينة قصدية تتكون من 20 عاملا إفريقيًا ينشط في ورشات النجارة ببلدية تمنراست مخن توفرت فيهم شروط الدراسة وهي:

- ان يكون عاملا وافدا من إحدى لدول الافريقية الى بلدية تمنراست
- ان يكونا مقيما بولاية تمنراست
- ان يكون عاملا بإحدى ورشات النجارة بنوعها الخشب والألمنيوم ببلدية تمنراست.

3 المجال الجغرافي:

أجريت الدراسة ببلدية تمنراست إحدى اكبر ولايات الجنوب الجزائري، تقع في أقصى الجنوب الجزائري حيث تبعد عن الجزائر العاصمة ب 2000 كلم وعلى ارتفاع 1377م عن سطح البحر، بساحة قدرها : 556.185 كلم² يحدها من الشمال ولايتي غرداية و عين صالح -بعد التقسيم الجديد- وورقلة ومن الشرق ولاية إليزي ومن الغرب ولاية ادرار ومن الجنوب ولاية عين قزام ودولتي النيجر ومالي.

4 المجال الزمني :

تمت الدراسة خلال الفترة الممتدة من شهر ماي 2025 الى غاية شهر اوت 2025م.

رابعا: الجانب الميداني للدراسة

1- البيانات الشخصية:

1.1 جدول رقم (1) يوزع افراد العينة حسب الجنسية

البلد الاصلي	العدد	النسبة المئوية
البنين	4	19%
الكاميرون	6	28.6%
غينيا كوناكري	1	4.8%
مالي	2	9.5%
النيجر	4	19%
الطوغو	2	14.3%
المجموع	20	100%

تشكلت عينة الدراسة من جنسيات متعددة حيث بين الاستطلاع من خلال الجدول ان ما يشكل ربع العينة من جنسية كاميرونية بنسبة 28.6% تليها دولتي النيجر والبنين اذ يمثلان نسبة 19% من العينة المدروسة، بينما تشكل الجنسية الطوغولية بنسبة 14.3% ثم دولة مالي اخيرا بنسبة 9.5% وغينيا كوناكري اخيرا بنسبة 4.8%.

ومن الملاحظ أن تمثيل دولة الكاميرون والبنين في ورشات النجارة يتفوق على مهاجري دولة مالي والنيجر بالرغم من كونهما الدولتان الأكثر توافدا بين دول الساحل جنوب الصحراء الى الجزائر بحكم قربها الجغرافي وامتلاكهما حدودا سياسية شاسعة حسب آخر الإحصائيات، وهو ما يبين ان العمالة القادم من الكاميرون والبنين نوعية وتتمثل في عمالة متخصصة وماهرة، فقد صرح احد العمال من البنين قائلا: ".. انه يمتن نجارة الالمنيوم في بلده الأصلي ولكن نظرا لانعدام الوسائل والمعدات اضطر للهجرة ليزاول مهنته التي يتقنها..". وهو ما لاحظناه على عينة الوغو وغينيا كوناكري على قلتها من حيث التواجد بالولاية مقارنة بمالي التي تعد ثاني جالية تمثيلا في الجزائر.

2.1 جدول رقم (2) يوزع افراد العينة حسب السن

السن	العدد	النسبة
اقل من 20 سنة	2	9.5%
من 20 الى 30 سنة	13	61.9%
من 30 الى 40 سنة	3	14.3%
اكبر من 40 سنة	2	9.5%

تشكل العمالة الافريقية بورشات النجارة من الفئة العمرية التي تتراوح اعمارهم بين 20 و 30 سنة بنسبة 61.9% تليها الفئة العمرية من 30 الى 40 سنة بنسبة 14.3% ثم فئة اقل من 20 سنة و اكبر من 40 سنة بنسبة 9.5% لكليهما.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن العينة شملت فئات عمرية مختلفة من العمالة الممارسة للنجارة، إذ أن هذا الاختلاف يبين الامتداد الزمني للعمالة الافريقية والتوارث بين الجالية المتواجدة بالأساس والقادمة حديثا، والمتمثل في الفرق بين فئة اقل من 20 سنة و اكبر من 40 سنة وهو ما سنبينه بالتفصيل لاحقا، في محاولة لتغيير الواقع الاجتماعي والاقتصادي وضامنا للاستمرار والاستقرار بالجزائر، كما تغلب فئة الشباب أي الفئة بين العمرية بين 20 و 30 سنة، والتي تتمتع بالطاقة والحيوية واستعدادا للتعليم و تقديم الإنتاجية المطلوبة، والتحمل في ظل سعيها لتحسين ظروفها الاقتصادية ووضعيتها الاجتماعية كعزاب وتكوين أسرة، تليها فئة 30 الى 40 سنة والتي يتميز معظم أفرادها أنهم متزوجون وهم يعملون أسرهم وأبناءهم وهي اقرب للفئة الشابة من حيث القوة البدنية والمسؤولية على عكس الفئتين الآخرين أي اقل م عشرون سنة و الكهول والشيوخ.

3.1 جدول رقم (3) يوزع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
أعزب	14	66.7
متزوج	6	28.6
أرمل	-	
مطلق	-	
المجموع	20	%100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن فئة العزاب هي الأكثر تواجدا بين العمال الأفارقة بمهنة التجارة بنسبة 66.7% في مقابل 28.6 متزوجون إذ لم نسجل حالة طلاق أو أرامل بين أفراد العينة وإن كان ذلك لا يمثل جميع الحالات ولا يعني عدم وجودها.

ومن الملاحظ قلة حالات الزواج ضمن أفراد العمال المشتغلين في ورشات التجارة بحكم أن المهنة تستقطب الشباب البطال والمتكونين وأصحاب الشهادات أو الكفاءة المهنية والذين لا يجدون فرص العمل الكافية، ما يدفعهم للهجرة والبحث الحثيث أكبر من فئة المتزوجين، إضافة إلى كون أغلب عمال الورشات يعملون دون ساعات عمل محددة وهو ما يجعلهم الفئة الأنسب والمفضلة لأصحاب الورشات، كما نجد أن أغلبهم يعيل أسرته وإخوته، بالرغم من فئة المتزوجين عادة ما تكون الأكثر حاجة للعمل للإيفاء بالمسؤولية حيال الأسر والأبناء ومتطلباتهم، بالإضافة إلى أعباء الإيجار بين السعي للعودة إلى البلد الأصلي خصوصا في ظل الأوضاع الصعبة التي تعانيها معظم دول الساحل جنوب الصحراء.

4.1 جدول رقم (4) يوزع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	التكرارات	النسبة المئوية
امي	1	%4.8
ابتدائي	4	%19
متوسط	8	%38.1
ثانوي	7	%33.3
جامعي	-	-
المجموع	20	%100

تتمتع أغلب أفراد العمالة الممارسة لحرفة التجارة بمستوى تعليمي متوسط إذ نلاحظ أن 38.1% منهم ذوو مستوى متوسط ويمثل أصحاب المستوى الثانوي نسبة 33.3% في مقابل 19% من مستوى ابتدائي بينما تمثل عينة قليلة منهم الأمية بنسبة 4.8% لم يزاووا الدراسة بالأساس بينما لم يظهر بينهم أصحاب التعليم الجامعي. ومن خلال القراءة السوسيولوجية للإحصائيات نلاحظ أن مهنة التجارة تتكون من فئات من مختلف المستويات التعليمية من الأمية و القراءة والكتابة إلى الثانوي أو الجامعة أحيانا، في ظل ندرة الوظائف فهناك من يترك الجامعة بحثا عن دخل، وبالرغم من أنها تعتمد التلمذة غالبا مقارنة بالمعرفة الأكاديمية النظامية، إلا أنها قد

تتطلب بالدرجة الأولى على الأقل معرفة بالحساب والأرقام والمقاسات، خصوصا إذا علمنا أن أصحاب الورشات يكلفون العمالة الافريقية بمهام قيادية بالورشة ويعتمدون عليهم في إدارة الورشة في بعض الأحيان، فيختارون الاقدر والاكثر كفاءة وبالتالي مستوى مناسب من التعليم، بالرغم من ذلك فإن العمالة الافريقية تعد هدفا لفئات مختلفة من حيث التعليم ولكن قد تتاح لهم الفرصة بفضل الممارسة في البلد الاصيلي او حتى بالبلد المضيف بدافع الحاجة، خصوصا إذ علمنا أن دافع الهجرة لدى اغلبهم يعود الأساس الى محاولة الحصول على اجر اكبر، أي أن دافعهم ليس التعلم كما سنرى لاحقا في عنصر دوافع الهجرة، فجميع الفئات التعليمية تعود لنفس الظروف ونفس المعاناة بالمجتمع الاصيلي.

2. الهجرة دو افع الهجرة وشروط العمل

2 – 1 جدول (5) يوزع أفراد العينة حسب دو افع الهجرة.

دافع الهجرة	التكرارات	النسبة المئوية
هروبا من البطالة	11	52.4%
تحسين الدخل	14	66.7%
هروبا من النزاعات	2	9.5%
المجموع	20	100%

تختلف حسب نتائج الجدول دافع الهجرة بين أفراد العينة حيث تظهر أن 66.7% هاجروا بدافع تحسين الدخل بينما هاجرت 52.4% منهم بدافع الهرب من البطالة أي البحث عن عمل بينما مثلت عبارة الهروب من النزاعات نسبة 9.5% فقط من المستجوبين حيث اشتركت إجابات جزء منهم في الدوافع الثلاث.

والملاحظ من خلال قراءة تحليلية لإجابات المبحوثين إن العمالة المشتغلة بورشات النجارة هاجرت في غالبيتها بحثا عن دخل أفضل من خلال هجرتها الى الجزائر وهو ما يفسر أنها مارست النجارة في بلدها إلا أن العائد من وراء الحرفة لا يلبي احتياجاتها مقارنة بما هو عليه في الجزائر، حيث أن الحركية في قطاع النجارة تسير بنمط أفضل مقارنة لما هو عليه الحال في بلدانهم الأصلية، حيث يقل الدخل أو ما يجنيه العامل من حيث الأجر أو الطلب على المنتجات بحكم الوضع الاقتصادي العام الذي تعيشه اغلب البلدان إفريقيا مقارنة بالمستوى المعيشي و الانتعاش الاقتصادي في الجزائر، حيث أن التواصل بين الجالية في نقل المعلومات له دوره، حيث أن استنساخ التجارب بين المهاجرين يؤدي الى تمييزهم بين أرباح القطاع في بلدهم الاصيلي مقارنة بالبلد المقصد الجزائر

2.2 جدول رقم (6) يوزع أفراد العينة حسب شرعية الهجرة.

شرعية الهجرة	التكرارات	النسبة المئوية
هجرة شرعية	1	5%
هجرة غير شرعية	19	95%
المجموع	20	100%

تشكل الهجرة غير الشرعية النسبة الغالبة من العمالة الافريقية الوافدة بورشات النجارة بنسبة 95% دخلت التراب الجزائري بطريقة غير شرعية عبر حدود بريا الجنوبية الغربية أو الجنوبية الشرقية، في مقابل 5% والتي دخلت بطريقة قانونية.

تبين النتائج أن الهجرة غير الشرعية منتشرة بكثرة بين أفراد العمالة، إذ تستقبل الجزائر اصناف المهاجرين بطرق غير قانونية حيث يتوزع الافارقة من جنوب الصحراء في الجزائر بين فئة مدة الإقامة المنتهية او لاجئ او مهاجر غير شرعي خصوصا من دول النيجر ونيجيريا ومالي بحكم القرب الجغرافي، إضافة الى الاستنساخ التجارب خصوصا لدى العمالة التي بروابط قرابية بالمنطقة، فالتفسير الاجتماعي والثقافي للنسب المتحصل عليها نلاحظ ان تواجد الجاليات الافريقية بمدينة تمنراست على وجه الخصوص يعود الى الروابط التاريخية والثقافية التي تشكلت عبر التاريخ والتي تربط دول الساحل جنوب الصحراء بالجزائر، وما نجم عنها من تشكل شبكات داعمة توضح المسارات وتسهل العبور وتدعم افراد المهاجرين وتستغلهم بمقابل مادي و بالإضافة الى روابط التصاهر، في مقابل صعوبة تكلف مصاريف الإدارية او اجهل بها من الاساس بفعل توارث العملية التقليدية في الهجرة والتي تلغي الحدود الساسية بين هاته الدول ودول شمال افريقيا مدعمة بروابط الدين والقرابة ما اشرنا آنفا، إضافة الى التقارب الثقافي حيث تعتبر الحدود لا وجود لها ولا تضع اشكالا امام المهاجر طالما هناك إمكانية للعبور.

3. شروط العمل وظروفه:

تختلف ظروف العمل التي تعيشها العمالة الافريقية الوافدة بورشات النجارة من النواحي الاجتماعية والاقتصادية ممثلة في الأجر و الإمكانيات المادية ووسائل الوقاية الشخصية والمردودية والمهارة وغيرها، إلا انها تتشابه من حيث الوضع القانوني والإجراءات الرسمية في التوظيف، إذ ينتهج القانون الجزائري قوانين تتوافق وما تقره المنظمات الدولية للعمل من حقوق تضمن العمال المهاجرين او والوافدين وتعمل على خلق المساوات بينها وبين العمالة المحلية انطلاقا من إجراءات التوظيف و سيرورة العمل تافاديا للتمييز والاستغلال لذا سنحال م خلال اسئلة المحور الموجهة لافراد العينة محاولة اتعرف على اوضاع العمالة في ظل كل ماسبق.

1-3 جدول رقم (7) حسب كيفية الحصول على وظيفة

طريقة الحصول على عمل	التكرارات	النسبة المئوية
بمفرد	13	65%
صديق / قريب	5	25%
موطن محلي	2	10%
المجموع	20	100%

تظهر نتائج الجدول 1 65% من افراد عينة الدراسة حصلوا في فرص العمل من خلال بحث قاموا به بمفردهم أي عرضوا خدماتهم على أصحاب الورشات وتم قبولهم، بينما صرح 25% منهم أنهم تمكنوا من العمل بوساطة من صديق أو قريب، بينما كانت 10% منهم من تم تشغيلهم بواسطة جزائريين.

ومن خلال قراءة تحليلية للنتائج من خلال مقابلات لأفراد العينة نجد ان العمالة الافريقية أصبحت تعرف الطريق للورشات النجارة اولا لكونها مفضلة من طرف أصحاب الورشات نظرا لكونها اقل أجرا ولا تحتاج اجراءات إدارية كالتأمين الصحي او التصريح الضريبي وغيرها من الاجراءات التي تتطلبها رخص الادارة، فمن جهة يسعى العامل الوافد لايجاد عمل مهما كان شكله مع استعداده لتقبل جميع اشكال الاستغلال، حيث انهم بالاكثـر من ذلك يتوسطون بعد تشغيلهم لجلب اقرباءهم وأصدقائهم ومعارفهم، خصوصا في حالات المرض او الاضطراب للسفر للبلد فهم يتوسطون لصاحب الورشة لضمان الخلف خصوصا وان اغلب مهام العمالة الوافدة بالورشات لا تتطلب مهارة عالية، بل مجرد تحضير القطع وترتيبها إضافة الى أعمال التنظيف.

كما يتم جلب العمالة في بعض الحالات بناء على طلب صاحب الورشة اذ يحتاج الى افراد يثق فيهم لادارة شؤون الورشة كالحراسة والقيام بالاعمال الهامشية اذ ند اغلبهم يقيمون بداخل الورشة كما سنر لاحقا.

2-3 جدول رقم (8) يوزع افراد العينة حسب الخبرة السابقة في النجارة

النسبة المئوية	التكرار	ممارسة النجارة في البلد الاصلي
65%	13	نعم
35%	7	لا
100%	20	المجموع

كما انه من الملاحظ ان ما نسبته 65% من افراد العمالة الافريقية الوافدة الى ورشات النجارة كانوا قد مارسوها في بلدانه الأصلية قبل المجيء للجزائر في مقابل 35% منهم صرحوا انهم تعلموها في الجزائر.

ما يعني تمتع اغلب العمالة الافريقية بخبرة سابقة اي انه ماما يملكون شهادة او كفاءة مهنية في المجال أي أن توظيفهم تم على أساس المهارة السابقة التي يملكونها، حيث أن أصحاب الورشات وان كانوا يفضلون العمالة الافريقية لغرض الاستفادة المادية جراء قلة التكاليف وقلة الأجور إلا أنهم يوظفون من لهم مهارة سابقة أيضا، وان كان بعض أصحاب الورشات لا يرون عائقا في أن يشغلوا من لا يملكون تجربة سابقة وأنهم سيتعلمون من خلال الممارسة في الورشة وهو ما لاحظناه باحدى الورشات حيث صرح صاحب الورشة انه " لديه عاملا واحدا قدم إليه وقام بتعليمه النجارة من البداية وانه تعب معه وهو الآن يقوم بتوجيه وإرشاد مجموع من خريجي التكوين المهني في الورشة"، والملاحظ ان هذه النسب تتوافق مع تصريح العينة غادرة بلدانها الأصلية فقط لانعدام وسائل العمل وقلة المدخول الذي يجنونه من ممارستها هناك. ومنه يمكن القول ان العمالة الافريقية النشطة ايضا تشكل جزءا هاما من الهجرة غير الشرعية لبلدان الساحل وجنوب الصحراء، لاسباب اقتصادية ومادية اضرتهم الى تحويل عملهم الى الجزائر بالرغم من الوسائل المحيطة.

3-3 جدول رقم (9) يوزع افراد العينة حسب الأجر والدخل المادي

الأجر	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 10.000 دج	4	20%
من 10.000 الى 30.000 دج	11	55%
من 30.000 الى 50.000	4	20%
اكبر من 50.000 دج	1	5%
المجموع	20	100%

تحصل ما نسبته 55% من العمالة الافريقية الوافدة والمشتغلة بورشات النجارة على دخل يتروح بين 10.000 و 30.000 شهريا كما تحصل فئة اخرى على دخل اقل من 10.000 دج شهريا وبنفس النسبة 20% منهم يحصلون على راتب يتراوح بين 30.000 دج و 50.000 دج بينما تحصل نسبة 5% فقط على راتب يفوق 50.000 دج شهريا وتعود الفوارق في الأجور الى عدة عوامل منها يعود الى كمية نشاط الورشة ونتاجيتها ونوعية الزبائن الذين تتعامل معهم حيث انه كلما زادت الانتاجية زادت ارباح العمالة وذل ان الاتفاق بين اصحاب الورشات والعمالة حول الاجر يكون غالبا حسب مردودية اليومية للورشة والعمال فكلما تم تحضير القطع المطلوبة بشكل اسرع والتفرغ لطلبات اخرى عاد ذلك بالنفع كزيادة ف ارباح العمالة، بينما نجد الورشات ذات السمعة الطيبة والطلبات العالية اكثر تنظيما بخصوص الأجر حيث تضع اجرا قارا لعمالها والذين يتسمون بالاستقرار في الغالب حيث ان لهم مدة عمل اطول في، بينما يلعب عامل المهارة أيضا فارقا في منح الأجور او الاتفاق حول الارباح فالعامل الماهر يكلف بمهام اعلى ويشرف بمفرده وبتكليف من صاحب الورشة بمهام اعلى تخوله ليفاض بزيادة دخله اكثر من البقية، كما انه قد يشرف على زملاءه ويكون نقيبا عنهم، كما تلعب الاقدمية دورا في تحديد الاجر فالقديم غير العامل الجديد، بينما العامل الجديد يتبدأ في العمل مقابل اجر يومي زهيد يتراوح في الغالب بين 150 و 250 دج يوميا كما صرح بذلك عدة حالات، وبالعوم يحصل العامل الوافد بورشات النجارة على اجور زهيدة قد تغطي بعض الحاجيات البسيطة للعامل وتتطلب منه جهدا اكبر ليضاعف من دخله وهو ما يعرضه للاستغلال اكثر من اصحاب الورشات كزيادة ساعات العمل وعدم الحصول على ساعات راحة كافية وزيادة احتمال وقوع حوادث في العمل. كما لاحظنا ان العينة التي تحصل على اجر جيد مقارنة بالبقية هي حالات لمهاجرين يتوارثون مهنة النجارة بالأصل ولهم مهام قيادية بالورشة ويعملون بمفردهم اي هو وصاحب الورشة فحسب.

4-3 جدول رقم (10) يوزع افراد العينة حسب ساعات العمل:

ساعات العمل	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 8 ساعات	1	5%
8 ساعات	12	60%
12 ساعة	-	-
غير محدد	7	35%
المجموع	20	100%

يتضح من خلال نتائج الجدول أن 60% من العمالة الوافدة بورشات النجارة بمدينة تمنراست تعمل يوميا لمدة 8 ساعات في مقبل 5% فقط تعمل اقل من ذلك بينما تعمل 35% منهم لمدة غير محددة يوميا.

والملاحظ إن اغلب أفراد العمالة يعملون في توقيت منظم وضمن حدود الفترة القانونية حيث حددها أفراد العينة بالفترة من الثامنة صباحا لغاية الخامسة مساء تتخللها فترة راحة من الساعة منتصف النهار الى لغاية الواحدة زوالا، حيث يفضلها أصحاب الورشات خصوصا من يقيمون بمسافة بعيدة عن الورشة تتطلب التنقل إلا أن هناك فئة أخرى تعمل ساعات عمل غير محددة، إذ يرتبط دخلها بقدر إنتاجها فبقدر القطع التي يتم إكمالها والمهام المنجزة تحصل على أرباحها، حيث صرح عثمان عامل بالورشة: "الورشة " نضطر أحيانا للعمل يوما أملا لإتمام القطع المطلوبة للتفرغ لطلبات جديدة في اليوم الموالي، كما انه بناء على طلب صاح الورشة يتم إدخال طلبات مستعجلة في العمل لم تكن مدرجة فنقوم بتحضيرها للحاق بأجال التسليم. يتبين لنا من كل ذلك أن العلاقة الاستغلالية هي السائدة بين أصحاب الورشات والعمالة الوافدة وان كانت تبدوا في شكل تبادل منافع من خلال استفادة العمالة من زيادة في الدخل اليومي مقابل زيادة الإنتاج إلا انه يتم التفاوضي عن بقية العناصر الأخرى من حيث الحصول على راحة كافية، والتأمين الصحي في حالة تضرر الأفراد العاملين من الإجهاد أو الحوادث، كما تتحكم عدة عوامل أخرى في توقيت العمل ونوعيته منها ما هو شخصي كمدى ثقة صاحب العمل في العمالة التي لديه، إذ يمنحهم المفاتيح الورشة ويوصيهم ببداية استقبال وتوزيع واستقبال الطلبات او يتكفل هو لوحده بكل ذل بينما يقتصر دور العمالة على تنفيذ بعض الوظائف الجزئية ما رأينا انفاو على العموم لم نستقبل شكاوي من طول فترة العمل مقارنة بفترة الراحة وكثافة العمل.

4. الظروف المعيشية والاجتماعية

4-1 جدول رقم 11) يوزع العينة حسب طبيعة الإقامة

العبرة	التكرارات	النسبة المئوية
مسكن خاص / عائلي	8	40%
سكن جماعي	7	35%
اقيم في الورشة	5	25%
المجموع	20	100%

يبين الجدول طبيعة الإقامة بالنسبة للعمالة الافريقية بورشات النجارة إذ انها تتوزع بين من له مسكن خاص ونسبتهم 40% إذ انهم في الغالب اما متزوجون او لهم مدة اقامة في التراب الجزائري تفوق 10 سنوات في مقابل 35% منهم يقيمون في سكن جماعي في احد الاحياء او التجمعات السكنية المتعارف عليها كحي امشون وقطع الواد الشاطو وانكوف وصوروا وغيرها بينما تقيم 25% منهم داخل ورشة العمل ويكون اغلبهم شباب او وافد حديثا.

وتخضع الإقامة وإيجار السكن لشروط وضوابط في القانون الجزائري أبرزها التصريح من السفارة او القنصلية بالنسبة للوافدين، والوثائق الشخصية والتي تتطلبها عملية الايجار الا ان كل ذلك لا يتطابق مع اغلب الافارقة بحكم الوضعية الغير قانونية لغالبيتهم، فيفضل لمتزوجون السكن الخاص والذي يوفر حرية وخصوصية لهم ولأسرهم اضافة الى توفره على مقومات الحياة الكريمة من أجهزة ووسائل تعزز من الاستقلالية

والاستقرار، حيث يقوم بدفع ايجار سكنه الذي قد يبلغ اثمان باهضة الا انه يتحملها، في حين تبقى السمة البارزة لدى الفئة الواسعة من العمالة المهاجرة تقط الاكواخ والسكنات الجماعية كالمارب والسكنات غير المكتملة والمستودعات والتي لا تستجيب لأدنى شروط الاقامة غالبا اذ تتسم بالاختلاط وتعدد لجنسيات وعديد الظواهر التي تنشأ عنها صراعات غالبا، كما تصبح اماكن عمل العمالة من ورشات ومحلات و مستودعات مواد البناء وكاراجات السيارات مواقع سكنية مساء بالنسبة لعمالة خصوصا اذا كانوا جماعة.

2-4 جدول رقم (12) يوزع افراد العينة حسب امكانية الحصول على العلاج

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
اعالج في الورشة	5	25%
اعالج في البيت	2	10%
اعالج في المستشفى	13	65%
المجموع	20	100%

يبين الجدول ان ما نسبته 65% من العمالة الافريقية والمشتغلة بورشات النجارة تعالج في المستشفيات بينما يفضل 25% العلاج في الورشة بينما صرح 10% منهم انه يفضل العلاج في البيت.

وتستفيد العمالة الافريقية الوافدة من الرعاية الصحية وهي السياسة الصحية التي تتبناها الجزائر حيث يعتبر الجانب الإنساني اولوية، اذ يحظى جميع من يتواجد على التراب الوطني بالعلاج والرعاية الصحية وبغض النظر عن جنسيته وحالته القانونية في اطار الكرامة الانسانية ومتطلباتها والتي تلزم بها الجزائر أمام المنظمة العالمية للهجرة، وهنا يفترق العمال الى صنفين صنف منهم يقصد المستشفى العمومي بينما يفضل جزء منهم الخواص حيث صرح احدهم قائلا: "لم احتج للعلاج في المستشفى كثير لكنني حينما اضطر للعلاج فاني اقصد العيادات الخاصة حيث تتم تكون العملية بوتيرة اسرع من المستشفى حيث يكتب لي الطبيب وصفة الدواء وانصرف دون إشكال..". وقد يكون السبب الاخر هو تردد العمالة الافريقية من الاقتراب من المؤسسات الحكومية والتي قد تجره للمساءلة والتحقيق خصوصا في حالة الإصابة في العمل، ما يضطره لتبني أسباب أخرى عن إصابته حتى لا يكشف عن مكان عمله او وضعيته ، او يعرض وجوده في الجزائر لخطر الترحيل، حيث يتشابه في هذه الحالة حديثي الهجرة بالجزائر والقادمون من دول الكاميرون وطوغو والبنين.

3-4 جدول رقم (13) يوزع افراد العينة حسب حجم التواصل مع أفراد المجتمع:

العبارة	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	5	25%
أحيانا	11	55%
نادرا	4	20%
المجموع	20	100%

أما عن التواصل مع أفراد المجتمع فقد تبين أن 55% صرحوا انهم يتواصلون احيانا فقط وعند الضرورة مع افراد المجتمع الجزائري ربما بحكم الحاجة الضرورية او مع طالب الخدمة حول انجاز الأعمال او طلب معلومات معينة او السؤال عن اتجاه أو تحديد موقع في المدينة، كما صرحت 20% من افراد العينة من العمالة انهم نادرا ما

يتواصلون مع المجتمع المحلي، في مقابل فئة بلغت 25% من افراد العينة تتواصل مع افراد العينة يتواصلون بشكل يومي مع أفراد المجتمع المحلي.

ومن الملاحظ ميول استجابات العمالة الافريقية المتواجدة بورشات النجارة الى عدم التواصل مع المجتمع المحلي الغالب، وقد يرجع ذلك الى عامل اللغة والثقافة من جهة اضافة الى اكتفاء افراد العمالة بمجتمعهم او جماعاتهم فهم ليسوا بحاجة للتواصل مع افراد المجتمع المحلي بحم وجود اكتفاء يوفره البديل المتمثل في الجالية المتواجدة بالجزائر حيث تعتمد عليهم العمالة في ادارة شؤونهم الخاصة، اضافة الى عامل الخوف من الوقوع في مشاكل وصراعات جراء الاحتكاك المباشر حيث صرح احد العمال الطوغوليون انهم غالبا ما ينون عرضة للابتزاز او السرقة او الاهانة من بعض السكان المحليين حيث يواجهون نظرات الاحتقار والرفض احيانا، كما انهم لا يستطيعون استرداد حقوقهم خوفا من لفت انتباه السلطات والتعرض للترحيل، كما اضاف: " .. نفضل تفادي التعامل مع السكان المحليين لانه من الصعب فهمهم فنحن لا نتقن اللغة العربية او اللهجة المحلية الممزوجة الا بوسيط" ولأن حياة المهاجرين الافارقة توصف بالتخفي غالبا والحركة بعيدا عن اعين السلطات الرسمية. ولان مدينة تمنراست تعد من اكبر المدن التي عرفت توافد المهاجرين من دول الساحل جنوب الصحراء (منذ التسعينات) حيث تعد العمالة الافريقية أكثر استقرارا وانسجاما، ما مهد لها ربط علاقات أكثر بالمجتمع المحلي بالخصوص جاليتي النيجر ومالي حيث شهدت المدينة اتساعا حضريا جعل من الاحياء الفوضوية والاحياء التي كان تشهد تجمعات الافارقة المهاجرين حي امشون وانكوف قطع الواد وتهقارت تتوسط المدينة ما ادى الى امتزاج واختلاط افراد المهاجرين بالمجتمع المحلي، وهنا صرح ابراهيم من النيجر احد افراد العمالة انه لديه علاقة بين اسرته واسرة صاحب الورشة اذ تعود العلاقة الى ما يزيد عن 25 سنة فهو الذي علمني النجارة بالورشة وعمل والدي قبلنا معه ثم انا واخي.." ويتحدث ابراهيم العربية بسهولة بحكم انه مولود بتمنراست. فالبرغم من ان المهاجرين الافارقة في وضعية غير قانونية الا انهم يتواصلون مع المجتمع المحلي، خصوصا القادمون من النيجر ومالي بينما تفضل الجاليات الاخرى عدم البقاء على الهامش والاكتفاء بالعمل ما يشكل عزلة اجتماعية لهم.

4-4 جدول رقم (14) يوزع افراد العينة حسب الصعوبات اليومية:

الصعوبات	التكرارات		النسبة المئوية	
	نعم	لا	نعم	لا
اللغة والتواصل	12	8	60%	40%
التمييز العنصري	9	11	45%	55%
انعدام الوثائق	15	5	75%	25%
مجموع المبحوثين	20		100%	

تبين لنا من خلال اجابات العمالة الافريقية العالة بورشات انجارة انهم يجدون صعوبات من حيث اللغة والتواصل ومن حيث التمييز العنصري وانعام الوثائق هذا العامل الاخير يشل هاجسا رئيسيا لديهم حيث ترى 75% منهم ان انعدام الوثائق والوضعية غير القانونية هي الصعوبة الوحيدة التي يواجهونها بينما تعتبر لغة التواصل المشكل الرئيسي لدى 60% منهم ينما يمثل التمييز العنصري احدى الصعوبات اليومية لدى 45% من العمالة الافريقية الوافدة بورشات النجارة.

يضاف الى هذه العوامل ضعف المستوى التعليمي لدى غالبية العمالة فتجدهم لا يتقنون سوى اللهجة الاصلية ولا يحسن القراءة ولا التابة ما يجعله يعتمد على جاليتة او وسيط محلي يستغله للتواصل ما يعزز من صعوبات العيش المشترك والاندماج

فالوضعية غير القانوني وانعدام الوثائق تعني تقليص حرية التنقل ومواجهة خطر الترحيل القصري في اي وقت حيث ان الحملات المفاجئة التي تطلقها السلطات عبر افراد الامن تجعل من المهاجرين في حالة لا استقرار، ولو ان عمال الورشات قد قضى معظمهم مدة معترة من العمل في نفس الورشات ولكن طموح الاستقرار يعد بعيد المنال في ظل انعدام الوثائق.

5. الشبكات الاجتماعية للعمالة الافريقية

1.5 جدول رقم (15) يوزع العينة حسب دعم الجالية:

العبارة	التكرارات			النسبة المئوية		
	دائما	احيانا	نادرا	دائما	أحيانا	نادرا
تدعمك الجالية في إيجاد السكن	10	2	8	50%	10%	40%
تدعمك الجالية إيجاد العمل	8	5	7	40	25	35
تدعمك الجالية بالمال	6	4	10	30	20	50%
احصل على المعلومات من الجالية	2	9	9	10%	45%	45%
يساعدني جزائريون في الحصول على عمل	6	6	8	30%	30%	40%
افراد العينة	20			100%		

يحظى افراد الجالية ببعض الدعم بخصوص العمل والسكن وحتى بالأموال والمعلومات باختلاف مصادرها وأطرافها حيث صرح 50% منهم أي ما يشكل نصف أفراد العينة أن الجالية هي من دعمتهم في ايجا سكن اذ يلجئون الى أفراد جاليتهم دائما في طلب السكن، في مقابل 40% نادرا ما تستعين بهم، بينما تستفيد نسبة 40% منهم من دعم الجالية لإيجاد عمل في مقابل 35% تبحث بمفردها اما عن طريق الوقوف بالأرصفة او علاقة مع افراد محليون حيث أن نسبة 30% منهم ساعدتهم جزائريون في الحصول على عمل؛ ما تعتبر 45% من فاد العينة أنهم يحصلون أحيانا على المعلومات عبر الجالية في مقابل 45% انهم لا يعتمدون على الجالية في طلب معلومات حول العمل والسكن والضروريات الا نادرا في مقال 10% تعتمد دائما عجاليتهما من ابناء البلد او القبيلة.

في ظل وضعية ما يشبه العزلة الاجتماعية يلجأ افراد العمالة الافريقية الى الجالية او الوسطاء او الشبكات المتاجرة بالعمالة كتنظيمات غير رسمية لإدارة شؤونهم ن سكن وعمل وتفاوض حول السعر مقال الخدمة أو لرفع التظلم أو طلب المساعدة أو طلب معوض للعمل، اذ تعد التجمعات اليومية والأسبوعية لأفراد الجالية مصدرا مهما للطلب على العمل والتوجيه نحو الفرص لجديدة فقد صرح معظم عمال ورشات النجارة أنهم تمكنوا من إيجاد فرص عمل عبر وساطة شقيق أو صديق أما بناءا على طلب صاحب الورشة أو بطلب العامل نفسه حيث صرح عامل كونغولي انه جاء بعد اقتراحه من طرف شقيقه على صاحب الورشة حتى يحجز

عملا في الورشة المجاورة لها بحي موفلون وسط المدينة، وتدور حركية العمالة الافريقية بنفس الحركية إذ تضمن فئة منهم تداول فرص العمل فيما بينها حيث تحظى بالأولوية في جلب العمال الجدد او المعوضين للعمال المغادرين مؤقتا أو بصفة دائمة بالخصوص لدى تلك الفئات التي تحظى بالأغلبية والتواجد، ففي ظل استفادة صاحب الورشة من خدماتهم غير المكلفة مقابل إنتاجيتهم، يمنحهم صاحب الورشة صلاحية إيجاد البديل المغادر أو المرحل قصرا، وهو ما يقودنا الى انه مها يبدوا من تحسن العلاقة نحو الآخر ضمن اطار المهني الا انه يظل علاقة استغلالية بالدرجة الاولى.

2-5 جدول رقم (16) يوزع العينة حسب العلاقة مع صاحب العمل:

العبارة	التقييم			المجموع
	جيدة	متوسطة	سيئة	
علاقتي مع صاحب العمل	19	1	0	20
النسبة المئوية	95%	5%	0%	100%

اثبتت النتائج في اطار علاقة العامل الوافد في بورشات النجارة الى انهم يعتبرونها علاقة جيدة بنية كبيرة تصل 95% بينما ترى نسبة 5% منهم انها متوسطة وان يبدوا الامر على هذه الحال الا ان العامل الاساسي في رضى العمال الوافد عن علاقته مع صاحب العمل يعود لما توفره عليه مهنته من مشكلة الاعاشة والاقامة في الغالب اضافة الى الضمانات الشفهية التي قد يقدمها صاحب الورشة لهم من حماية ويتضح ذلك من ون جميع العينات لم يتطلع اعتبار العلاقة سيئة لكون البدائل غير متاحة أمامه في حال قام صاحب العمل بتسريحه، في ظل كثرة العرض من طرف البدائل أمام صاحب الورشة، كما يمكن قراءة هذه النتائج أيضا من الجانب المادي أي العائدات المالية التي تدرها ورشة النجارة على العمالة الافريقية في ظل كثرة الطلب على لمنتجات وحرية النشاط الاقتصادي، ولا يمكن تجاهل التعامل الجيد لبعض أصحاب الورشات مع العمالة والتابع من رضاهم عنهم خصوصا أمام تفضيلهم إياهم على خريجي التكوين المهني.

3-5 جدول (17) يوزع أفراد العينة حسب المشاركة في الأنشطة الاجتماعية:

العبارة	التقييم والتكرارات		النسبة المئوية	
	نعم	لا	نعم	لا
أساهم في جمع التبرعات	15	5	75%	25%
أساهم في حفلات الزفاف	12	8	60%	40%
أساهم في إحياء الأعياد والمناسبات	15	5	75%	25%
احضر الجنازات	11	9	55%	45%
أساعد المحتاجين من أفراد الجالية	20	0	100%	0
المجموع	20		100%	

تظهر نتائج الجدول أن عملية أن هناك أنشطة اجتماعية بين أفراد العمالة الاجتماعية تؤكد على تنظيمهم وتشكيلهم جماعات متضامنة بحيث أكدت فئة نسبتها 75% منهم على مساهمتهم في صدوق التبرعات أو تجميع الأموال كصندوق طوارئ إضافة الى 60% تساهم في حفلات الزفاف، 75% يساهمون في إحياء الأعياد والمناسبات 55% يحضرون مراسيم الأعياد والمناسبات بينما صرح جميع أفراد العينة أنهم يساعدون المحتاجين من الجالية.

نستخلص من خلال هذه النتائج الاستقرار النسبي الذي تعرفه الجاليات الافريقية المتواجدة بتمنراست بالخصوص، والتي بالرغم من الأدوار التي تؤديها داخل المجتمع إلا أن الهوية التي يرسمها السكان المحليون حولها من خلال الانتماء واللون والعرق اذ لم تكون السكان المحليين علاقات اجتماعية متطورة حولهم تمكنهم من مزج تلك المساهمات والأنشطة الاجتماعية معهم بغض النظر ببعض حالات الفردية أو الأنشطة الجموعية على قلتهم، وهو ما يضطر هذه الفئات الى الانطواء حول نفسها، موظفة العامل الإثني في إحكام مجال التنظيم والتعاون والتكامل في معظم المواضيع كتضامن والتعاون والتكافل كتعويض لعدم قابلية المجتمع المحلي تطوير العلاقة معهم والاحتفاظ بالمسافة التمثيلية تجاههم والتحفظ من الامتزاج بهم وتكوين علاقات أعمق معهم بالرغم من الجيرة الممتدة لمعظم الأحياء التي يتواجدون بها مع المهاجرين، وهو ما تعبر عنه بعض حالات الصراع والعراك التي تندلع بينهم وبين الأفارقة، وهو ما يعزز عزلتهم. ويظهر هذا التماسك والتضامن بكثير وضوح لدى المهاجرين من النيجر ومالي بونهما الجاليات الأكثر تواجدا من حيث العدد و العلاقة المشكلة خلال طول المدة الزمنية للتواجد عبر الزمن، وتعتبر هذه الظروف الثقافية كما يوضح ذلك عبد الملك صياد عن من الروافد التي تسهم في تحليل ظاهرة الهجرة حيث تسمح لنا بالنفوذ لحقيقة الهجرة بشكل اعمق من مجرد ظروف اقتصادية والاجتماعية حيث تكشف الظروف الثقافية التناقضات والمتعددة للهجرة، حيث تحدد الظروف اثقافية العلاقة بالآخر اذ ان الظروف السوسيو ثقافية لا تمكنا من تكوي فهم متكامل عن ظاهرة الهجرة.

6. التطلعات والأهداف المستقبلية:

1-6 جدول رقم (18) يوزع افراد العينة من حيث الاهداف المهنية

العبارة	الاجابات			النسبة المئوية		
	نعم	لا	غير متأكد	نعم	لا	غير متأكد
هل تنوي الاستمرار في ممارسة النجارة	11	1	8	55%	5%	40%
المجموع	20			100%		

تنوي نسبة 55% من افراد عينة الدراسة المتمثلة في العمالة الوافدة بورشات النجارة الاستمرار في ممارستها في الجزائر كحرفة تعتمد عليها، و تبقى فئة نسبتها 40% من اولئك العمال غير متأكدين بشأن الاستمرار من عدمه بينما لا تنوي نسبة قليلة منهم تبلغ 5% البقاء في مهنة النجارة.

وتؤكد هذم النسبة ان غالبية العمالة الافريقية المتواجدة في هذه الحرفة تشعر بالرضا وترغب في الاستمرار اما بسبب العائد المادي الجيد او لعدم توفر ظروف بديلة كالعودة للبلد الأصلي أو العبور لأوروبا أو تغيير الحرفة كما سنرى لاحقا وكما رأينا أنفا فان معظم العمالة تستفيد من وراء ممارستها للحرفة من الإقامة بنفس لورشة وهو أمر ذا أهمية تستفيد فيه العمالة من البقاء لفترة أطول بعيدا عن أعين السلطات ما يقلل من التنقل وبالتالي العمل في الخفاء، خصوصا في ظل عمله الى جانب أفراد بلده وأصدقائه أو أقربائه ما رأينا.

2-6 جدول رقم (19) يوزع افراد العينة حسب البديل المستقبلي :

العبارة	التكرارات والردود		النسبة المئوية	
	نعم	لا	نعم	لا
التوجه لعمل اخر	2	18	%10	%90
العودة الى الوطن	9	11	%45	%55
الهجرة لدولة اخرى	5	15	%25	%75
أخرى	2	18	%10	%90
المجموع	20		%100	

تؤكد نتائج هذا الجدول على نتائج ردود العمالة الافريقية على العبارة السابقة حول نية البقاء في ممارسة النجارة حيث طرحنا سؤال عن البديل المستقبلي الذي تنوي التوجه اليه فقد رد ضمنيا على نية فئة 40% التي كانت في وضع غير متدد بشأن الاستمرار حيث أعطتنا نتائج هذا الجدول ان ما نسبته 45% من افراد العمالة الافريقية الوافدة بورشات النجارة تنوي العودة الى الوطن أما الهجرة لدولة أخرى فهناك نية لدى 25% منهم في العبور الى اوروبا في حالة توفر فرصة حيث لاحظنا إدراكا لدى فئة كبيرة منهم عن صعوبة ذلك كما صرح أولئك العائدون من ولايات شمالية حيث قال عملت في وهران والعاصمة وعشنا وسمعنا عن محاولات العبور الى اوروبا بائت كلها اما بالفشل ثم الترحيل او السجن او بمآسي في عرض البحر جراء انقلاب القارب. اما فئة تمثل 10% من افراد العينة تنوي التوجه الى مهنة أخرى واغلبهم تعلم النجارة بالممارسة في الجزائر وليست لهم مهارة كافية للاستمرار. وتتراوح ردود 10% المتبقية بين ممارسة الأعمال الحرة أو العودة لحرفة سابقة ومنهم من يعمل مؤقتا في انتظار عودة صديقه الذي يعوضه في الورشة مؤقتا.

3-6 جدول رقم (20) يوزع افراد العينة حسب ما تحتاجه لتحسن ظروفك

العبارة	التكرارات		النسبة المئوية	
	نعم	لا	نعم	لا
احتاج لزيادة الراتب	11	9	%55	%45
التأمين الصحي	7	13	%35	%65
تدريب مهني أكثر	11	9	%55	%45
جلب عائلتي	11	9	%55	%45
امور أخرى	1	19	%5	%95
المجموع	20		%100	

يبين الجدول التالي أن احتياجات العمالة الافريقية في تمارست تكتسب أهمية مادية بشكل أساسي حيث صرح 55% من العمالة أنهم يفضلون زيادة الراتب بالإضافة الى نفس النسبة 55% منهم صرحت انهم يريدون جلب عائلاتهم بنفس النسبة كذلك 55% مع من يريد الحصول على تدريب مهني أكثر بينما لم يعبر سوى 35% منهم ان التأمين الصحي يندرج ضمن طموحاتهم.

نقرأ من نتائج الجدول إن العمالة الافريقية الوافدة بورشات النجارة وان كانت عبرت عن رضاها عن العائد المادي والمرتببط بكمية الإنتاج فإنها لا تزال بحاجة الزيادة الأجور حتى تحسن ظروفها أكثر، من حيث تحويل

الأموال الى الأهل والوصول الى توفير مبالغ جيدة، أما التدريب المهني فهو يعبر عن رغبة العمالة في تعلم الحرفة أكثر حتى يتمكن من أداء مهامه بسرعة وإتقان.

ويعتبر التأمين الصحي من الحقوق التي يضمنها القانون الجزائري للعمال بمختلف أطيافهم العمال المحليين أو الوافدين في حالة العمل بصفة قانونية أو الحاصلين على رخصة عمل ضمن فترة الإقامة القانونية إلا أنه وبحكم تواجد العمالة في وضعية غير قانونية في الغالب فإن الأمر يصبح غير ممكن، وعلى الرغم من ذلك فإن التغطية الصحية مكفولة للعمالة الأفريقية بغض النظر عن وضعه القانوني، إلا أن بعضهم لا يستفيدون منه سواء لخوف من السلطات والترحيل أو لجهلهم بإمكانية العلاج، كما تقصد فئة منهم العيادات الخاصة للعلاج أو حتى المتابعة الصحية حيث تلعب الوساطة أما من صاحب العمل أو من وسيط من الجالية دورا في توجيه العامل نحو العيادة التي لا يواجه فيها العامل خطر وجود شرطة أو مسألة خصوصاً لدى القادمين من طوغو، بوركينا فاسو، غينيا والكاميرون فهؤلاء لا يغامرون كثيرا الخروج من التجمعات أو زيارة المستشفيات لونها مكان لتواجد السلطات وفيها احتمال للتعرض للمسائلة والترحيل.

إن الاستقرار النسبي وبيئة العمل الآمنة والعوائد المادية المشجعة، في مقابل الظروف الصعبة التي تعيشها العمالة الأفريقية في موطنها الأصلي يدفع بالعمالة الأفريقية الى التفكير جلب عائلاتهم الى الجزائر واستئجار سكن للعيش فيها، وهذا ينسحب على نماذج وتجارب اجتماعية سابقة لمهاجرين سابقهم دفعتهم لتبني التجربة هم كذلك، فالبرغم من حالة اللا استقرار التي تعيشها هذه الفئة من جراء لترحيل الفجائي والتعسفي في بعض الحالات حيث لا يتم التأكد من الحالة الهجرة لدى المهاجر سواء يملك ابناء ام لا.

وتبقى حقيقة الميدان تؤكد توافد العمال من دول افريقية مجارة بسبب غياب فرص العمل في بلدانهم بالرغم من ان عملهم بالجزائر يتم دون عقود أو ضمانات صحية.

خاتمة:

من خلال تحليل نتائج الدراسة توصلنا الى مجموعة من النتائج تصب في مجملها في أن الظروف التي تجدها العمالة الأفريقية الوافدة بورشات النجارة تجد البيئة المناسبة والعوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تسمح لها بتكرار تجربة الهجرة السرية، وتكوين علاقات عمل في مجال النجارة ومنه باقي الورشات الحرفية حيث تشهد استقطاب للعمالة من العمالة نفسها ومن خلال الثقة التي اكتسبها من طرف أصحاب الورشات، في ظل مجتمع أصبح لا يجد حرجا في استقطاب واستخدام هذه العمالة على عدة مستويات اقتصادية سواء الخواص والإفراد وحتى على مستوى مؤسسات العمومية أو اجتماعية كالسكان المحليين كشكل من أشكال التثاقف، وبعدها أنشطة كالنجارة البناء الفلاحة والرعي، وإذ نشير الى هذه الإحصاءات والنتائج فإن الإشكال الذي ينبغي علينا طرحه، هو:

- ما هو وضع العمالة المحلية في ظل الانتشار الهائل للعمالة الوافدة على مستوى الحرف.
- ما مدى تأثيرها على فعالية تطبيق برامج الحكومة والتي تصب في خلق الفرص وانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير اليد الماهرة المتخرجة من مجال التكوين.
- تأثيرها على ممارسة المهن لدى فئة المتخرجين من مراكز التكوين المهني والتمهين خصوصا في ولاية تمنراست والولايات الجنوبية التي تعرف ما يشبه السيطرة الناتجة لتفضيل العمالة الوافدة على العمالة المحلية , هذه الفئة التي أصبحت تفتقر حتى الى إمكانية الوصول الى الدخل الضعيف في عدة مجالات.
- هذه النقاط التي تحتاج الى دراسات العلمية والتي قد تصل الى عمق المشكلة وتقديم تحليلات تخدم سياسات الدولة والتي تؤدي بالتالي الى انتهاج سياسات فعالة وواقعية وتخدم جميع الفئات الاجتماعية

قائمة المراجع:

1. أنور سيد كامل, الابعاد السلبية للعمالة الوافدة في مجلس دول التعاون لخليجي(داسة في الجغرافيا السياسية),حولية كلية الاداب -جامعة بني سويف, مج4 (2015م), ص292.
2. ابن منظور لسان العرب , دار المعارف, القاهرة, ص3108
3. بن بية طارق' التحولات الديمغرافية والهجرة في الصحراء الجزائرية, اطروحة دكتوراه غير منشورة عن جامعة وهران 2, 2016/2017, ص191
4. بن تري كريمة,الواقع السوسيومي للعمالة الافريقية الوافدة دراسة ميدانية على عينة م العمال الوافدين على مدينة ادرار, اطروحة دكتوراه, جامعة ادرار, ص22
5. بن سالم مختار و زروق يوسف, اشكالية العمل غير المنظم وسبل مواجهته دراسةمقارنة, دفاتر السياسة والقانون, العدد 19, جوان 2018, ص 150
6. داقو فايزة, عوامل الاندماج الاجتماعي للعمالة المنزلية المهاجرة داخل الاسرة الجزائرية, مجلة الحوار الفكري العدد 15, رمضان 1439هـ/ جوان 2018, ص130.
7. طارق بروك, ديناميكية التشغيل في التنمية الاقليمية بالجزائر, شركة الاصاله للنشر, الجزائر, 2020, ص109-110
8. عبد الحليم بن مشري, ماهية الهجرة غير الشرعية, مجلة المفكر العدد السابع, ص 98.
9. مجموعة من الباحثين, قيم العمل في المجتمع الجزائري, الفا للوثائق النشر والتوزيع, ط1, الجزائر, 2023, ص79
10. لعامة مسيكة, العمالة الوافدة الى الجيوب الجزائري وابعدها الاجتماعية والانسانية دراسة ميدانية بتمنراست وادرار, اطروحة دكتوراه غير منشورة, 2010-2011, عن جامعة, ص 10.
11. ميلود عادل وروينة ميلود كريم, الهشاشة المهنية وسيرورة الاندماج للعمال المتعاقدين حالة العمال المستخدمين المتعاقدين في المجتمع الجزائري, مجلة دراسات انسانية واجتماعية, المجلد 11 العدد 01, بتاريخ 06 جانفي 2022, ص 194
12. مصطفى خواص, الفساد السياسي في بلدان افريقيا جنوب الصحراء انعكاساته والياته,المركز العربي للابحاث والدراسات السياسية,قطر , ط1, 2019