وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر –بسكرة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

عنوان الأطروحة:

القوى العاملة الصينية وسوق العمل الجزائري

دراسة سوسيولوجية لعوامل استقرارها الاجتماعية و الثقافية

بالجزائر من خلال عينة على تجار صينيين

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع

تخصص **علم اجتماع التنمية**

إعداد الطالبة: **إشراف الأستاذ:**

حمود سعيدة **أ.د زمام نور الدين**

أعضاء لجنة المناقشة:

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
عبد الرحمان برقوق	أستاذ التعليم العالي	بسكرة	رئيسا
نور الدين زمام	أستاذ التعليم العالي	بسكرة	مشرفا و مقررا
عبد العالي دبلة	أستاذ التعليم العالي	بسكرة	عضوا مناقشا
كمال بلخيري	أستاذ محاضر أ	سطيف	عضوا مناقشا
بوكربوط عز الدين	أستاذ محاضر أ	الجلفة	عضوا مناقشا
قجة رضا	أستاذ محاضر أ	المسيلة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2015/2014

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة شكر وتقدير

بسم الله الرحمـــــان الرحيم

الصلاة والسلام على خاتم وأشرف المرسلين محمد الحبيب وعلى آله صحبه ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين، الحمد لله العلي الذي قدرني لإنجاز هذا العمل المتواضع وما كنا من غيره فاعلين حمدا يليق بجلالة وجهه وعظيم سلطانه .

أتقدم بشكري الخالص والجزيل إلى أستـــــــاذي الفاضـــــــل

الأستـــــــاذ الدكـــــتور زمـــــــــام نـــور الدين

الذي كان لي نعم المرشد والموجه

فتقبل منـــي أســـــتاذي الكريم أســمى معــاني التقدير

والاحـــــــــترام

كما لا أنسى التوجه بشكري الخالص لأعضاء لجنة المناقشة الأساتذة الأفاضل الذين قبلوا قراءة ومناقشة هذا العمل وتكبدوا عناء ذلك، فلكم من جزيل الشكر والعرفان

فهرسة المواضيع **الصفحة**

الشكر والعرفان

فهرسة الجداول والأشكال

الشكر و التقدير

المقدمة ..... أ- ث

القسم النظري : سوق العمل والحراك البشري

الفصل الأول:الإطار المنهجي للدراسة.

أولا:الإشكالية.....07

ثانيا:أسباب اختيار الموضوع.....11

ثالثا:أهمية الدراسة.....12

رابعا: أهداف الدراسة..... 14

خامسا:تساؤلات الدراسة والفرضيات..... 14

سادسا:مفاهيم الدراسة.....17

سابعا:الدراسات السابقة.....20

ثامنا:المدخل النظري..... 27

الفصل الثاني: القوى العاملة بين الكفاية الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل

التمهيـــــد.....32

أولا: القوى العاملة و معايير الطلب و التخطيط.....34

1-القوى العاملة مفاهيم وتصنيفات 34

2-محددات الطلب على القوى العاملة.....36

3-طرق تقدير و تخطيط القوى العاملة 49

ثانيا: سوق العمل والأيديولوجيات الاقتصادية.....54

1-أساليب تخطيط سوق العمل.....54

2-مؤشرات سوق العمل.....63

الخلاصة.....65

الفصل الثالث:سوسيولوجيا الهجرة والاستقرار

التمهيـــــــد.....67

أولا:الهجرة عواملها وتصنيفاتها.....68

1-مفاهيم الهجرة وخصائصها.....68

2-تصنيفات الهجرة 72

3- العوامل المؤثرة على قرار الهجرة.....77

ثانيا: أدبيات الهجرة بين الاستقرار والاندماج.....80

1-الاتجاهات الكلاسيكية 81

2-الاتجاهات النيوكلاسيكية.....84

3-الهجرة و استقرار المهاجر.....85

ثالثا :الهجرة وعلاقتها بالتنمية.....87

1-العمالة الوافدة كمطلب تنموي.....87

2-الآثار الناجمة على الهجرة.....90

3-القوانين الدولية للهجرة.....95

الخلاصة.....101

الفصل الرابع: تطور سوق العمل الجزائري بين العمالة الوطنية والأجنبية.

التمهيـــــــد 103

أولا: مراحل تطور سوق العمل الجزائري.....104

1-مرحلة المخططات التنموية 105

2-مرحلة الإصلاح الاقتصادي.....112

3-مرحلة الاستثمارات الأجنبية والاقتصاد المفتوح.....121

ثانيا : الأجانب في التشريع الجزائر 135

1- شروط الإقامة والعمل في الجزائر.....136

2- اليد العاملة الصينية بالجزائر 140

الخلاصة.....143

القسم الميداني: واقع العمالة الصينية بالجزائر -فئة التجار-

الفصل الخامس :الإجراءات المنهجية للدراسة

أولا:مجالات الدراسة.....146

1-المجال المكاني.....146

2-المجال الزمني.....146

3-المجال البشري.....150

ثانيا : المنهج.....152

ثالثا:أدوات جمع البيانات.....153

رابعا : أساليب المعالجة الإحصائية.....155

خامسا:صعوبات الدراسة.....156

الفصل السادس: تحليل وعرض نتائج الدراسة

أولا:تحليل وعرض خصائص المبحوثين.....159

ثانيا:تحليل وعرض نتائج الفرضية الأولى.....171

ثالثا:تحليل وعرض نتائج الفرضية الثانية.....191

رابعا:عرض النتائج العامة.....206

سادسا:تحليل المقابلة.....209

-الخاتمة.....212

-قائمة المراجع.....214

-الملاحق

فهرس المخططات و الجداول:

1- فهرس المخططات

رقم المخطط	عنوان المخطط	رقم الصفحة
01	تكيف المهاجر في العمل	16
02	مخطط الأبعاد والمؤشرات	17

2-فهرس الجداول: أ- القسم النظري

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
01	مجال الاختلاف بين الثقافة العربية و الأجنبية	15
02	نمو القوة العاملة الإجمالي	38
03	أسس تخطيط القوى العاملة	51
04	المصطلحات المستخدمة في تخطيط لسوق العمل	63
05	الاستخدام والبطالة بالجزائر سنة1966	106
06	تطور العمال في المجال الصناعي في الثلاثي	107
07	فرص العمل خلال المخطط الرباعي الأول	108
08	فرص العمل خلال المخطط الرباعي الثاني	109
09	تطور طلبات وعروض العمل	110
10	الفئـــــــة النشطة بالجزائر سنـــــــــة 2008	116
11	الفئة النشطة حسب الجنس والنشاط الاقتصادي 2010	117
12	تطور هيكل الاستثمار الأجنبي 1967- 1999	126
13	نسبة الملفات المعتمدة للاستثمار 1990	130
14	عدد مناصب العمل في مشاريع الشراكة مع الاستثمارات الأجنبية المباشرة (1993-1997)	132
15	تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر في الدول العربية	133

ب-القسم الميداني:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	سن المبحوثي	159
02	جنس المبحوثين	160
03	الحالة المدنية للمبحوثين	163
04	مدة الإقامة في الجزائر	164
05	المؤهلات العلمية للمبحوثين	165
06	طبيعة المهنة في البلد الأصلي	167
07	طبيعة السكن أو الإقامة	168
08	طريقة الحصول على العمل في الجزائر	171
09	أسباب اختيار العمل في الجزائر	173
10	تحقيق مداخيل متوقعة	175
11	يوضح متوسط دخل الفرد في الصين (1984-2003)	176
12	يوضح كيفية الاستفادة من المداخيل	177
13	يوضح الرغبة في تجديد بطاقة التاجر	179
14	يوضّح إلحاق العائلة بالجزائر	180
15	صعوبات إلحاق الأسرة.	182
16	توفير عطلة أسبوعية	183

17	طبيعة المشاكل والصعوبات التي تواجه العمال في الجزائر	184
18	مغريات سوق العمل الجزائري	186
19	تقييم الوضعية المهنية	188
20	نوع العلاقات التي تربط المبحوث مع المجتمع الجزائري	191
21	يوضح طبيعة العلاقة مع سكان الحي	193
22	مكان قضاء أوقات الراحة	195
23	لتعامل باللهجة الجزائرية	197
24	إقبال الزبائن الجزائريين على التجارة الصينية	198
25	أسباب إقبال الزبائن على البضائع الصينية.	199
26	يوضح العادات التي يمكن إظهارها و أخرى لا يمكن إظهارها	201

مـقدمــة

الهجرة ظاهرة اجتماعية قديمة قدم الوجود الإنساني على الأرض ، و البحث في هجرة و انتقال اليد العاملة يعتبر من القضايا السوسيولوجية التي لها الارتباط المباشر بالعوامل الاجتماعية والثقافية والسياسية للمجتمعات المرسلة والمستقبلة لقوة العمل سواء الوافدة أو المغادرة على حد سواء.

ولعب الزمان والمكان دورا هاما في تغيير أنماطها وأشكالها ، بحيث أصبحت تأخذ طابع العولمة، خاصة وأنها تشكلت وتطورت بتطور النظام الرأسمالي العالمي كما أنها تعتبر في نفس الوقت أحد إفرازاته، وبالرغم من عولمة هذه الظاهرة ،إلا أنها بقيت تحتفظ بصبغة الخصوصية من حيث العوامل المساعدة على تدفقها أو الحد منها ،أو من حيث تأثيراتها سواء على المجتمعات المرسلة للمهاجرين أو على المجتمعات المستقبلة لهم .

ففي البدايات الأولى لعبت العوامل الاقتصادية والأمنية دورا بارزا في زيادة أعداد المهاجرين نحو الخارج ، و ظلت حتمية العامل الاقتصادي تلقي بظلالها على الإطار التفسيري لهذه الظاهرة، خاصة على مستوى وحدة تحليل عوامل الطرد والجذب ، ولكونها ظاهرة اجتماعية ممتدة عبر الزمان والمكان، فمن غير المقبول علميا الاعتماد على عامل وحيد بذاته لتفسير هذه الظاهرة أي التفسير الاقتصادي ، وعلى حد قول سمير أمين إن الدافعية الاقتصادية و الدافعية الغير اقتصادية لا جدوى منها لأنه في الحقيقة الأسباب الاقتصادية واقعة في جميع الحالات.

و لذلك وجب البحث على تفسيرات للهجرة تتجاوز التفسيرات الظرفية خاصة منها الاقتصادية للظاهرة وتعطي تفسيرا شاملا لها، فتعددت الأدبيات حولها، بين من يدرسها انطلاقا من المجتمع الذي ساهم في تفاقمها، بحيث اعتبرت الهجرة استجابة للنظام الاجتماعي العام أي أن المجتمع هو العنصر الفاعل والمنشط لهذه الظاهرة ، وهذا تبعا لرأي دور كايم الذي اعتبر الظاهرة الاجتماعية عبارة عن نماذج من العمل والتفكير والشعور الذي يسود مجتمع من المجتمعات والتي يجد الأفراد أنفسهم مجبرين على إتباعها في عملهم وتفكيرهم .

وبين من يدرسها انطلاقا من الفرد بحكم وجود بعض الأفراد يميلون للاستقرار عكس من يقومون بالهجرة بالرغم من معايشتهم لنفس الظروف ، أي أن الفعل في حد ذاته هو وحدة التحليل في تفسير ظاهرة الهجرة ليس الدولة أو المجتمع أو النظام الاقتصادي ،وبعيدا عن التحليلات التي تبحث في الهجرة من زاوية الدافع للفعل الهجرة، هناك من اتجه في تفسيره إلى

ما بعد الهجرة كفعل، و ما بعد الجذب والطرد، فلجأ إلى فكرة اندماج وتكيف المهاجر إلا أن هذين الوحدتين توحيان بأنهما عمليتان مقصودتان من طرف المجتمعات الحاضنة، كيف لا وهي توحي بفكرة التوطين، و هذا يحدث في المجتمعات المتقدمة كونها مجتمعات حاضنة للعمال الأجانب الوافدين إليها، فهي بحاجة للقوى العاملة المهاجرة لتعويض عن شيخوخة مجتمعاتها إضافة إلى ضعف الكثافة السكانية بها مقارنة بالدول المتخلفة أو النامية، هذا بالنسبة للدول الغربية فما هو الحال بالنسبة للدول النامية والدول المتخلفة؟ فقد تغير نمط الهجرة فيها من كونها مجتمعات طاردة لقوة العمل الوطنية، إلى مجتمعات جاذبة لقوة عمل أجنبية وافدة وهذا بالرغم من ارتفاع نسب البطالة فيها.

إن جل النظريات سوسيولوجيا الهجرة اعتبرت هذه الظاهرة ملازمة لفكرة تدويل رأس المال العالمي ، واعتمدت على مؤشرات اقتصادية في تحليلها للظاهرة ،لكن جردتها من سياقها الثقافي والاجتماعي الذي اشتقت منه، لكونها بحثت في سبل الاندماج الاجتماعي للمهاجرين في المجتمعات الجديدة، أي أنها ركزت على دراسة الهجرة من وجهة نظر المجتمعات المهاجر إليها، من حيث كونها ساعدت على اندماج المهاجر أم أنها كانت عائقا أمام ذلك، وغضت الطرف على البيئة الاجتماعية والثقافية الأصلية للمهاجر ودورها في تحقيق الاستقرار الاجتماعي للمهاجر، بغض النظر عن طبيعة المجتمعات المستقبلة للمهاجرين والعرف والعادات التي تحكمها.

فبالنسبة للمهاجر تعد فرصة الحصول على عمل ملائم، حجر الزاوية في مسألة استقراره في المجتمع الجديد، كما أن استقراره يقوم على مدى التفاعل الاجتماعي والثقافي بمؤسسات الرسمية والغير رسمية للمجتمع الجديد ، و تتحدد فرص العمل وفق ما يمليه الاقتصاد الوطني لكل دولة ، أي أن المؤشرات الخاصة بسوق العمل هي المحك الرئيسي في تقدير حجم ونوع قوة العمل المطلوبة ،كما أن الكفاية الإنتاجية للعامل لها دور كبير في تحديد معدل التشغيل، فيتم تقدير الطلب على العمال الأجانب وفق ما هو متوفر من قوى عاملة وطنية ومدى كفايتها ، وهنا تلعب الهجرة في إطارها القانوني دورا بارزا في تحقيق التنمية في المجتمعات المستقبلة لها.

هنا يمكننا اعتبار الهجرة إحدى آليات النظام الرأسمالي لتكريس تبعية الدول المتخلفة للدول المتقدمة، لكن في إطار الذي يعطي صفة الجذب للدول المتقدمة وصفة الطرد للدول المتخلفة،

و ما هو غامض و مبهم و يحتاج إلى المزيد من البحث والتفسير هو تجاوز فكرة جذب المهاجر إلى فكرة الاستقرار في مجتمعات أقل ما يقال عنها أنها مصدرة للهجرة.
و هذا هو حال الجزائر التي شهدت وفود العمال الأجانب بأعداد هائلة، منذ تبنيها سياسة الإصلاح الاقتصادي وطرحها لفرص الاستثمار الأجنبي، واحتل العمال الصينيون الصدارة من حيث التعداد، وتجاوزوا فكرة الجذب من خلال مجيئهم للجزائر وفق عقود عمل إلى فكرة الاستقرار، كونهم جددوا أنشطتهم في الجزائر وأقاموا فيها لمدة طويلة ، فهذه الظاهرة وجهتنا للبحث في العوامل التي ساهمت في بقاء هذه العمالة التي تختلف عن المجتمع الجزائري ثقافيا واجتماعيا وسياسيا اقتصاديا.
ولقد قادتنا هذه الدراسة بشقيها النظري والميداني إلى البحث في تراث وأدبيات سوسيولوجيا الهجرة للوقوف على إطار نظري يحلل ويفسر عوامل استقرار المهاجرين بالمجتمعات الجديدة بالاقتصار على مؤشر سوق العمل الجزائري وربطه بالعوامل الثقافية والاجتماعية ، ولقد تعددت محاولات تفسير هذه الظاهرة، مما يوحي بمدى صعوبة تبني نظرية تفسيرية شاملة لظاهرة لها خصوصيات تختلف باختلاف المجتمعات المرسلة أو المستقبلة لها، وتتحول أبعادها و أنماطها عبر الزمان والمكان.

وانطلاقا من مقولة كارل مانهايم لكل حقيقة اجتماعية وظيفة مكانية و زمنية , نحاول معالجة هذه الظاهرة بالتركيز على المعطيات الخاصة بالعوامل الثقافية والاجتماعية التي أدت إلى استقرار العامل الصيني بسوق العمل الجزائري ،فتم اعتماد قسمين للدراسة .
اختص القسم الأول بالجانب النظري وتمت تسميته بسوق العمل والحراك البشري و هو يضم الفصول النظرية التي تربط بين القوى العاملة كقوى نشطة اقتصاديا ومدي كفايتها الإنتاجية التي تحدد مدى الاحتياج للقوى عاملة أجنبية، وهنا يأتي طرح العمالة المهاجرة كبديل اقتصادي لتحقيق التنمية، والتطرق للعوامل المتحكمة في تدفق المهاجرين خاصة منها العامل القانوني ، وكان هيكل العمل بالطريقة التالية:
يدور الفصل الأول حول الإطار المنهجي للدراسة والذي يفصلها عن غيرها من الدراسات، من حيث التعريف بإشكالية الدراسة وكذا التساؤلات والفرضيات، أهداف الدراسة، مفاهيم الدراسة، الدراسات السابقة، والمدخل النظري المعتمد لتفسير و تحليل الظاهرة.

أما الفصل الثاني فهو خاص بالقوى العاملة وسوق العمل وهما متغيرات الدراسة وتم اعتماده للربط بينهما للوصول إلى تفسير لجوء القوى العاملة إلى البحث عن العمل خارج أوطانها بسبب وجود خلل في قوى العرض والطلب على العمل ، الذي يتناوله عناصر سوق العمل وأساليب التخطيط، والذي بدوره يسلمنا لفكرة الهجرة الدولية و سوسيولوجيا الهجرة للفصل الذي يليه وهو الفصل الثالث الذي تعرضنا فيه لظاهرة الهجرة كأحد نتائج اختلال توازن سوق العمل و تم تناولها من حيث الإطار ألمفاهيمي ، و العوامل المساهمة في ظهورها وخصائصها والإطار النظري التفسيري للظاهرة ، والتطرق أيضا للإطار القانوني الدولي الذي ينظم عملية الهجرة .

ولكوننا تطرقنا للقوة العمل وظروف وعوامل هجرتها من وجهة النظر العالمية والعامة وجب تخصيص فصل خاص بالجزائر و التي هي مجال الدراسة الميدانية وهو الفصل الرابع و تم التطرق فيه لنمو القوى العاملة الجزائرية بالموازاة مع تطور سوق العمل ، والأسباب التي أدت إلى استقدام العمال الأجانب ، و أهمها فتح باب الاستثمار الأجنبي في الجزائر ، مع التطرق إلى الإطار القانوني للعمال الأجانب و التعرض إلى الشراكة الصينية الجزائرية كخاتمة مبررة للتواجد الصيني بالجزائر.

أما بالنسبة للقسم الميداني فقد تم تخصيصه للتعرف على العوامل الاجتماعية والثقافية لسوق العمل الجزائري من وجهة نظر العمالة الصينية وتضمن الفصل الخامس الإجراءات المنهجية للدراسة من تحديد للمجالات الدراسة،وعرض لأدوات جمع البيانات، وطرق و أساليب المعالجة الإحصائية، و في آخر الفصل يتم التطرق لصعوبات الدراسة في جانبيها النظري والميداني، أما الفصل الخامس فهو خاص بتحليل معطيات التي جمعت من الميدان، بناءا على الفرضيات والتساؤلات المطروحة، وعرض النتائج الجزئية و العامة .

القسم النظري

سوق العمل والحراك البشري

الفصـــــــل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

أولا: الإشكالية.

ثانيا:أسباب اختيار الموضوع

ثالثا:أهمية الدراسة.

رابعا:أهداف الدراسة.

خامسا: تساؤلات الدراسة وفرضياتها.

سادسا: مفاهيم الدراسة.

سابعا:الدراسات السابقة.

ثامنا:المدخل النظري.

أولا: الإشكاليـة:

شكل سوق العمل محورا أساسيا في أدبيات سوسيولوجيا الهجرة ، وذلك لاعتباره أقرب مفهوم لتفسير آلية واستمرارية حركة هجرة العمال،فلقد هاجر العمال مواطنهم الأصلية إلى مواطن أخرى طلبا لسبل حياة أفضل منذ القدم، وكانت سببا في إعمار العالم، " فالقطيع البشري –كما يسمى في الانثربولوجيا- هاجر كثيراً في العهود الغابرة، حيث يقال زحف من إفريقيا القارة الأم بالنسبة للبشرية جمعاء غرباً باتجاه آسيا الصغرى وأوروبا وشرقاً باتجاه اندونيسيا والهند والصين، وكان دافع الهجرة المتزايدة باستمرار، والتي تحولت فيما بعد إلى قبائل وعشائر، ضيق الفسحة الحيوية وتكاثر السكان هما أساس فكرة الهجرة، ذلك أن الحاجة إلى الهجرة لا يتجلى إلا في إطار السعي إلى تأمين نقص محدّد في وسائل العيش "[1].

ولقد تطورت هذه الظاهرة وأصبحت ذات طابع عالمي بالتطور التكنولوجي لوسائل النقل والمواصلات،و بظهور تكنولوجيا الإعلام والاتصال، إضافة إلى ذلك العوامل الاقتصادية للبلدان الأصلية لهذه القوى المهاجرة، بحيث أصبحت عامل طرد بسبب ظروف المعيشة المتدنية، وأصبحت الدول الغنية بالموارد الطبيعية والمالية عامل جذب لقوة العمل، و يتحدد تدفق هذه العمالة وفق عوامل اقتصادية واجتماعية وسياسية نذكر منها:

- حركة النشاط الاقتصادي من حيث النمو و التراجع.
- مستويات الأجور والرواتب المعمول بها في سوق العمل.
- حركية الهجرة الداخلية والخارجية لليد العاملة.
- مستويات البطالة.
- طبيعة سوق العمل من حيث قوى العرض والطلب على العمل كماً وكيفاً.

هذه العوامل وغيرها ساهمت في عولمة ظاهرة الهجرة و عولمة النتائج المترتبة عنها كارتفاع نسبة الزواج المختلط ، ارتفاع نسبة التجنس وعدد الأطفال الأجانب ارتفاع نسبة النساء المهاجرات والذي يشكل 48% من مجموع المهاجرين على المستوى العالمي ، فعولمة الظاهرة جعلت العالم يتشارك في نفس العوامل المسببة لها وفي نفس النتائج.فالوطن العربي كغيره من دول العالم شهد حركة متنامية للهجرة خاصة منها الوافدة، فمن العوامل

---

[1] فريديريك معتوق، **معجم العلوم الاجتماعية**، ت محمد الدبس، اكاديمية انترناشول، لبنان، 2001، ص 234.

التي ساهمت في تدفق قوة العمل اكتشاف النفط بالأخص في دول الخليج ، بحيث لعب دوراً هاماً في استقطاب القوى العاملة " فلقد كانت أهمية شبه الجزيرة العربية في عهد ما قبل البترول ترجع إلى موقعها الاستراتيجي، ودورها السياسي والديني في العالم الإسلامي، والآن يدور الاهتمام حول إطفاء ظمأ البترول، فالنفط كان عامل جذب للعمالة الأجنبية سواء عربية أو غربية" [1]

تشير الإحصائيات إلى أن عدد كبير من العمال الأجانب في الدول العربية كانوا مليون عامل أجنبي سنة 1975، ثمّ وصل إلى 2.5 مليون عامل أجنبي سنة 1983، ثم أصبح 5.7 مليون عامل، و تطور ليصبح 8.8 مليون عامل أجنبي سنة 2000. [2]

وبقيت هذه الأرقام في ازدياد، بحيث وصلت إلى 18.30 مليون مهاجر سنة 2010، ثم أصبحت 20.84 مليون مهاجر وافد إلى منطقة الخليج، وهذا وفق إحصائيات أعدها دول مجلس التعاون الخليجي سنة 2011، و ترجع هذه الزيادة للدورً الكبير الذي يلعبه القطاع الخاص في جلب العمالة الأجنبية.

الجزائر كغيرها من الدول العربية، هي مستوردة للفن الإنتاجي وليست مبتدعة له، كما أنها مصدرة للعمالة سواء بإطارها الشرعي أو الغير شرعي، ففي الوقت الذي تعاني فيه الجزائر من فائض بشري نشط غير مستغل اقتصاديا واجتماعيا، يصل إلى 9.8% و هذا وفق آخر إحصائية للديوان الوطني للإحصاء لنسب البطالة لسنة 2013 ، فهي تستقبل وفود من العمال الأجانب للمشاركة في الأنشطة الاقتـصادية مـنذ الاستقلال.

فبالرغم من أن سوق العمل الجزائري عرف اضطرابات جمة عقب الاستقلال، بدءا برحيل اليد العاملة الأوروبية واعتماد الجزائر فيما بعد سياسة التشغيل الكامل ، مما نتج عنها تضخم في هذا القطاع ،إلا أنه تم إحصاء تدفق هام و مستمر للعمال الأجانب " فلقد تم حصر حوالي 29762 عامل أجنبي سنة 1982 - 50 % في القطاع العام و2% في القطاع الخاص ، أما

[1] - علي عبد الرحمن، العمالة **الأجنبية وأثرها الاجتماعي والسياسي على منطقة الخليج العربي** ،(ب د ن) ،مصر، 1997،ص37.

[2]- محمد شعبان، **العاطلون العرب قنابل** موقوتة، موقع انترنت /www.khar.online 2002/11/14/ 11.30).

الأصل الجغرافي لهذه اليد العاملة نجد 45.34% من الدول المصنعة ذات الاقتصاد السوق الحر ، 23.57% من الدول الاشتراكية ، 5.94% من دول العالم الثالث غير العرب أما العرب 25.15% أي ما يقارب 7484 عامل"[1].

بعد اعتماد سياسة الإصلاح الهيكلي وفتح باب الاستثمار الأجنبي تم رفع القيود على المستثمرين الأجانب و تمت معاملتهم مثل المواطنين ،" تمّ إحصاء 32 ألف عامل أجنبي وافد للجزائر سنة 2006، تمّ دخولهم لأرض الوطن بطريقة قانونية من بينهم 45% عمالة صينية 11% عمالة مصرية، 35% عمالة إيطالية، 3% فلبينية، 3% أمريكية، 3% فرنسية، 2.5% عمالة سورية[2].

وبالمقابل نجد 7 آلاف عامل أجنبي يدخلون بطريقة غير قانونية من بينهم أجانب أفارقة جاءوا للعمل من أجل مكاسب مالية تؤهلهم لتخطي حدود الجزائر نحو أوربا، و من خلال هذه الإحصائيات نجد أن العمالة الصينية تتصدر العاملين الأجانب في سوق العمل الجزائري، ولقد اقتحموه من بوابة قطاع البناء و الأشغال العمومية، ويقدر عددهم 68000 عامل صيني من بينهم 8000 عامل في قطاع البناء وفق إحصائية سنة 2009.

إضافة إلى أن التشريع الجزائري فتح المجال لتدفق اليد العاملة الأجنبية من خلال تعديل المرسوم التنفيذي رقم 06-54 المؤرخ في 2006/12/11 الذي يلغي شرط توفر التاجر الأجنبي على بطاقة التاجر الذي يسلمها المجلس الشعبي الولائي عند إيداع طلب سجل تجاري من طرف العامل الأجنبي، فمرونة التشريع الجزائري الخاص بالعمال الأجانب ساهم في جذب هذه العمالة وزيادة حجمها ، ووجودها كان نتيجة عقود شراكة وعمل بين الصين والجزائر، إلا أن هذه العمالة لم تغادر الجزائر ، و تجاوزت فكرة **الانجذاب** لسوق العمل

[1]- إعداد مجموعة من الخبراء ، **معلومات القوى العاملة والتشغيل في الجزائر** ، منظمة العمل الدولية ، الصندوق الوطني للإنماء الاقتصادي والاجتماعي ، الكويت 1986،ص 59.

[2]- بوعلام غمراسة، **العمال الأجانب** ، مجلة الشرق الأوسط، عدد 445، تاريخ 2007/07/04.

الجزائري إلى فكرة **الاستقرار** لتغير نشاطها بعد انتهاء مدة عقود العمل إلى أنشطة تجارية ، مما يوحي بوجود عوامل أخرى تتجاوز فكرة الشراكة الاقتصادية بين البلدين الصين و الجزائر، و تطرح فكرة الاستقرار و توطين و إدماج هذه العمالة من خلال عنصر العمل " فالعمل مشجع حقيقي للاندماج والتفاعل مع المجتمع ، فكثير من الدراسات تؤكد حقيقة العلاقة الناجمة بين امتلاك فرصة العمل مناسبة وحالة الشعور بالانتماء إلى مجتمع بعينه ، فموطن الإنسان ومستقره بعد موطن الولادة هو موطن العمل "[1]

فمفهوم العمل وما يحيط به من جدل، لا يشكل حقا فقط وإنما هو مفتاح لحل جل المشاكل الناجمة عن البطالة، لذلك فالهجرة من أجل العمل هي واجب و حق في الكثير من الأحيان،كما أنها تعزز عملية التنمية وتساهم في تحقيق تطور وتقدم الاجتماعي لكل من بلد المرسل وبلد المستقبل لو تمت إدارتها بالشكل الصحيح ، خاصة منها الهجرة في إطارها القانوني والنظامي وبين الأمل في عودة المهاجر لوطنه وبين نزعة الاستقرار في بلد الاستقبال تبقى مواقف المهاجرين نحو البقاء والاستقرار متفاوتة ، بتفاوت المستويات العلمية ، و الأوضاع الأسرية ، اختلاف الشرائح العمرية للمهاجرين ، كما أنها تخضع لعدة عوامل لها علاقة بالمجتمع المستقبل لهم ،كالإطار القانوني والمنظم لاستقبال المهاجرين، أو الإطار الاجتماعي كأن يتم استدعائهم لعوامل خاصة بالمجتمع المستقبل لهم " نجد عزوف مواطني بعض دول الاستقبال الاشتغال بمهن معينة إما لخطورتها أو لقلة وضعها الاجتماعي ، مما تزايد الطلب على استقبال المهاجرين يقبلون بالاشتغال بها" [2].

نريد في هذه الدراسة التعرض للعوامل المساهمة في استقرار العمال المهاجرين الوافدين إلى الجزائر ، ونختص بالذكر العمال الصينيين كونهم ذوي ثقافة مغايرة للمجتمع الجزائري إلا أن تعداد وجودهم بالجزائر في تزايد مستمر إضافة إلى طول مدة إقامتهم، وربط هذه العوامل بسوق العمل ، كون هذا الأخير يوفر فرص احتكاك مهمة بأفراد المجتمع للعامل الوافد ،ويساعده على فهم الطبيعة الاجتماعية والثقافية للمجتمع الجزائري

وتأسيسا لهذه الوضعية تم طرح التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة :

---

[1]-الآلوسي تيسير ، **المهاجرون والعمل والإندماج** ، مجلة ألواح سومرية ، عدد 11، يوليو ، 2004.

[2]-عبد القادر رزيق المخادمي ، **الهجرة السرية واللجوء السياسي** ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2012، ص 29.

ما هي العوامل الاجتماعية و الثقافية التي أدت إلى استقرار القوى العاملة الصينية في سوق العمل الجزائري ؟

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار مواضيع البحث يرتبط بعدة عوامل ودوافع ساهمت في توجيه فكر الباحث نحو ظاهرة معينة دون غيرها من الظواهر، و هذه الدراسة كغيرها من الدراسات التي تتوخى وتأمل أن تأخذ الصبغة العلمية لها جملة من الأسباب التي تعرض بالطريقة التالية:

1-الأسباب الذاتية:

إن اختيارنا لهذا الموضوع لم يمليه فقط انتماؤنا لمجتمع يعاني من ظاهرة الهجرة خاصة في جانبها الغير قانوني كالحرقة، أو هجرة الأدمغة والكفاءات، و إنما أملته الرغبة الذاتية في معرفة دواعي التغير في نمط الهجرة، فمن اعتبار الجزائر دولة طاردة للمورد البشري بحسب التدفق الهائل للشباب الراغب في عبور البحر للضفة الأخرى من العالم، إلى وجود مؤشرات توحي بنمو عددي لنوع من المهاجرين القادمين للجزائر على اعتبار وجود عقود عمل ملزمون بأدائها، ومن المفروض أنها تعود لأوطانها بعد انتهاء مدة العقد العمل ،إلا أنها فضلت البقاء من خلال تغيير نشاطها إلى التجارة، وتزاوله لمدة تتجاوز العشر سنوات، وهنا تتخذ شكل الهجرة الدائمة ، فالداعي لمعرفة العوامل المساهمة في استقرار هذه العمالة شكل حافزا مهما في الخوض في هذا النوع من الدراسات، خاصة في وقت تشهد فيه بلادنا هدر كبير للطاقات البشرية التي تتحجج بالبطالة وعدم وجود فرص عمل في حين تتحين طاقات بشرية أجنبية أخرى أية فرصة عمل تستنزف من خلالها العملات الصعبة لتبني بها مجتمعاتها المرسلة، والأدهى أنها تشتغل في أنشطة مهنية لا تتطلب مهارة يفتقر إليها الشباب الجزائري.

2-الأسباب الموضوعية:

أن موضوع العمالة والهجرة هو من المواضيع القديمة من حيث الطرح، خاصة في دول الخليج العربي و التي تناولت العمالة الوافدة من حيث الآثار الناجمة عنها، خاصة من منطلق الأمن القومي، لكونها أصبحت تفوق المواطنين من حيث التعداد، ولم يتم البحث فيها عن العوامل التي أدت لتفاقم الظاهرة لكون العوامل والأسباب بديهية، و ترجع لكونها دول نفطية تستغل عائدات النفط في خلق مشاريع تنموية تحتاج إلى يد عاملة خارجية من حيث الكم والكيف، أما في الجزائر فالحقل المعرفي المتوفر لدينا يعالج ظاهرة الهجرة إلى الخارج و لم

تكن في حدود إطلاعنا دراسات تتكلم على الهجرة الوافدة خاصة تلك التي تختلف عنا ثقافيا و اجتماعيا وعقائديا وحتى عرقيا، فالجنس الأصفر أصبح يغزو الأسواق والأحياء الجزائرية مهنيا ، بعدما كان يغزوها إنتاجيا دون حضور، وذلك نظرا لعوامل متعددة نود تسليط الضوء عليها من خلال الوقوف على خبايا هذه الظاهرة وعلى المنطق الذي يتحكم في تكريسها هل هو المنطق الاجتماعي أو هو المنطق الثقافي؟ أم هناك عوامل أخرى قد تفتح مجالات كثيرة للبحث وإثراء سوسيولوجيا الهجرة في دول هي جاذبة وطاردة للحراك البشري.

ثالثا: أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في كونه يعالج موضوع لم تتم معالجته سابقا حسب حدود اطلاعنا في الجزائر، وهذا مقارنة بمواضيع ومجالات أخرى شبيهة بهذه الدراسة و عولجت من قبل، و لها علاقة بموضوع الهجرة ، كالهجرة الغير شرعية،والعمال الأجانب. بالرغم من أن مجال البحث في سوق العمل الجزائري قد أسال الحبر في الكثير من الدراسات خاصة منها الاقتصادية ، إلا أن معالجته كانت في إطار البحث عن اختلال العرض والطلب على الوظائف ، ولم يتم ربطه بالعوامل الاجتماعية والثقافية التي ساهمت في جلب اليد العاملة الأجنبية المزاحمة للعمالة الوطنية في نشاطات مهنية لا تفتقر إليها اليد العاملة الجزائرية
فالأهمية وفق منظور هذه الدراسة تكمن في ما يلي :

1-علميا:

تناولت أدبيات سوسيولوجيا الهجرة حركة العمال المهاجرين من منظور وحدة التحليل الجذب والطرد وركزت على العوامل الاقتصادية بصنفيها التفسير الكلاسيكي والتفسير النيوكلاسيكي ، بينما تركز هذه الدراسة على العوامل الاجتماعية و الثقافية في تفسير استقرار العمال الصينيين في سوق العمل الجزائري، وتتعدى فكرة الجذب والطرد إلى فكرة الاستقرار ، ويقابلها الاندماج في دراسات الهجرة خاصة في الدول الغربية لكون هذا المفهوم هو عبارة على إجراءات تقع على عاتق الدول المستقبلة للمهاجر من أجل تسهيل عملية تكيفه في المجتمع الجديد ، بينما في الجزائر فلا توجد إجراءات تسهل من عملية الاندماج كتعليم اللغة العربية للأجنبي ، وضمان الإقامة، وغيرها من والإجراءات والتسهيلات التي توفرها معظم

سياسات الإدماج التي تتعلق بالحقوق الاجتماعية التابعة للمهنة فقط وتنتهي تبعاتها بانتهاء عقد العمل.

وبالرغم من عدم وجود رغبة مجسدة في الإجراءات الاندماج من طرف الدولة ، إلا أن هذه العمالة استقرت بهذا البلد، و لذلك ارتأيت استخدام مصطلح الاستقرار بدل الاندماج لأن هذا المفهوم يوحي بأنه عملية مقصودة من طرف المجتمع المستضيف، و مفهوم الاستقرار يوحي بأنه عملية مقصودة من طرف الوافد، وهذا طبعا نتيجة لعوامل ساعدته على هذا الاستقرار وهذه العوامل هي موضوع دراستنا ، وما سنتوصل إليه من نتائج يفتح الباب للدراسة جوانب أخرى لسوسيولوجيا الهجرة الوافدة والمنطق الذي يتحكم فيها ، بالتركيز على وحدات تحليل أخرى تتعدى فكرة الجذب والطرد والاندماج.

2-اجتماعيا:

تكشف لنا هذه الدراسة مدى تقبل المجتمع الجزائري للآخر، خاصة إذا كان هذا الآخر مخالف لعاداته وتقاليده، وهذا من شأنه أن يؤثر على النسيج الاجتماعي للمجتمع الجزائري لما تحمل هذه العمالة من قيم وثقافة وعادات لا تتلاءم مع عادات وتقاليد مجتمعنا . فمعرفة العوامل التي أدت إلى استقرارها تكشف لنا مدى موائمة هذه الفئة العمالية لثقافة المجتمع و لعاداته و قيمه وهل هناك آفاق لوجود صراع بين الثقافتين ؟ وما سينتج عن ذلك .

3-اقتصاديا:

من خلال هذه الدراسة يمكننا الكشف على مرونة أو حدة قطاع التشغيل في الجزائر في إطاره القانوني و مدى استيعابه لمزاحمة هذه العمالة لسوق العمل الجزائري سواء الرسمي أو الغير الرسمي" كتجارة الأرصفة "على سبيل المثال ، يؤثر على قوى العرض والطلب على العمل ، كما أن السلع والبضائع الصينية التي يتهافت عليها الزبائن كونها تطرح بوفرة وبأسعار منخفضة لاقت إقبال من طرف الزبائن ،خاصة فئات محدودي الدخل ، وما زاد من انتعاش هذه التجارة تخصيص مساحات كبيرة لعرض بضائعهم يؤجرها لهم سماسرة الأسواق الشعبية بأثمان باهضة لا يدفعها الجزائريين، إضافة إلى التحويلات المالية لهذه العمالة على غرار ما يحدث في دول الخليج وهذا من شأنه استنزاف العملة الأجنبية بالجزائر .

رابعا:أهداف الدراسة :

أن فكرة اختيارنا لهذا الموضوع يرتبط بجملة من الأهداف الواجب تحقيقا من خلال هذه الدراسة وتتمثل في:

-التعرف على السياسات التي تنتهجها الدولة الجزائرية إزاء هذه العمالة من حيث الطرق القانونية المتخذة لاستقدامها أو الحد من تدفقها.

-التعرف على العمالة الصينية الوافدة من حيث طبيعتها المهنية و المعرفية.

-تحديد عوامل الاستقرار التي تتحكم في تدفق العمال الصينيين إلى الجزائر.

خامسا:تساؤلات الدراسة و فرضياتها :

إن الحديث على الإطار الفرضيات والتي تعتبر كإجابة إخبارية وتقريرية لتساؤلات الدراسة لابد من توفر التراث النظري الذي تناول الظاهرة المدروسة، وبالنسبة لهذا الموضوع لقد تم طرح التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة بالصيغة التالية:

ما هي العوامل الاجتماعية و الثقافية التي أدت إلى استقرار القوى العاملة الصينية في سوق العمل الجزائري ؟ وتندرج تحت هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية :

العامل الاجتماعي:

1- ما هي العوامل الاجتماعية التي كانت سببا في استقرار العامل الصيني بسوق العمل الجزائري؟

العامل الثقافي:

2- ما هي العادات و القيم الثقافية التي ساهمت في استقرار العامل الصيني ؟

تتناول هذه الدراسة قوى مهاجرة ذات ثقافة مغايرة لثقافة للمجتمع الذي استقبلها، توجد بعض الدراسات رغم ندرتها تتحدث على الاختلاف الذي تنطوي عليه هذه الثقافات،و سبل إدماجها،أما فيما يخص إطار العمل فهو يكاد يكون معدوما حسب حدود إطلاعنا خاصة قيم العمل و كيفية تغيرها أو تأثرها بقيم العمل للمجتمع الحاضن لها ، خاصة في المجتمعات النامية ، من أجل تحديد المؤشرات التي تخص كلا البعدين أو العاملين الاجتماعي والثقافي ،الذين ساهما في استقرار العمال الصينيين المهاجرين بسوق العمل الجزائري، كان لزاما التعرف على المؤشرات التي تظهر عناصر الاختلاف بين أي ثقافتين خاصة في قيم العمل،

وتحصلنا على الاختلافات التالية والتي تطرق إليها المؤلف فريد راغب النجار في كتابه "إستراتيجية الموارد البشرية":

الجدول رقم (01): يوضح مجال الاختلاف بين الثقافة العربية و الأجنبية

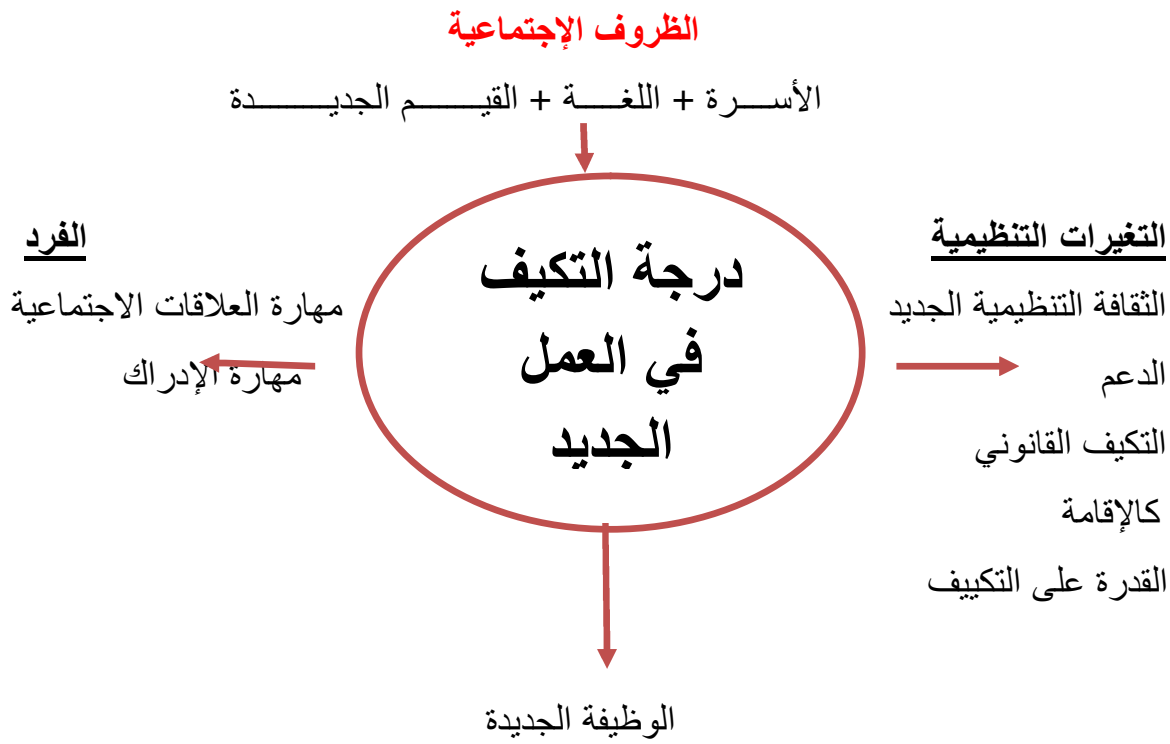
مظاهر الثقافة	الثقافة العربية	الثقافة الأجنبية
مفهوم الذات	غير رسمية	رسمية
الاتصال واللغة	غير محددة بدقة	محددة وواضحة
العمليات العقلية	كلية وعامة	تركز على حل المشكلات
قيمة الوقت	مرنة	محددة
القيم والعادات	قيم اجتماعية	قيم فردية
الملبس والمظهر	تعكس المركز الاجتماعي	مؤشر للنجاح
العلاقات	تركزعلىالعلاقات الشخصية	مسؤوليات الأسرة المباشرة
الغذاء وعادات الأكل	خبرة اجتماعية	وجبات سريعة للضرورة
عادات العمل	احترام السلطة	تتحدى السلطة

المصدر: فريد راغب النجار، إستراتيجية الموارد البشرية، ص 382.

على الرغم من أن هدف الدراسة ليس التعرف على الاختلاف بين الثقافتين وإنما التعرف على العوامل التي ساهمت في استقرار العمال الصينيين بالجزائر في جانبها الثقافي والاجتماعي ، إلا أن التطرق للاختلاف يساعد على فهم وحصر المؤشرات التي تحدد خصائص الثقافة المغايرة للمجتمع الجزائري، وبالتالي معرفة ما اتفق معها من خصائص اجتماعية وثقافية لمجتمع الحاضن للعمال الصينيين بالرغم من الاختلاف.

كما تطرق نفس المؤلف إلى المؤشرات التي من الممكن أن يصادفها العامل الوافد في عمله في المجتمع الجديد واختصرها في المؤشرات التالية:

شكل رقم (01) :تكيف المهاجر في العمل



المصدر : فريد النجار، ص 375

ولقد تمت **صياغة الفرضية العامة وفق الصياغة التالية:**

تعتبر العوامل الاجتماعية الأكثر تحكما من العوامل الثقافية في استقرار القوى العاملة الصينية في سوق العمل الجزائري .

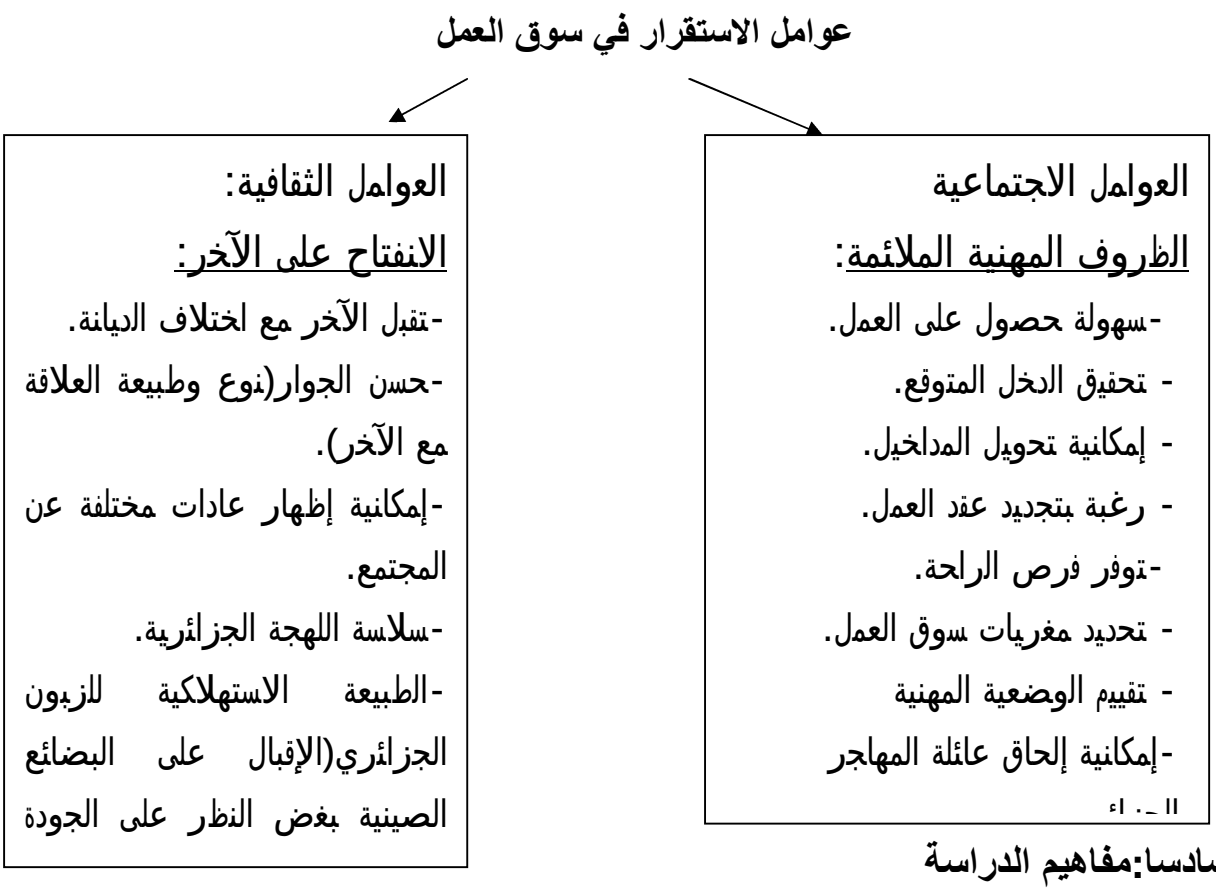
الفرضيات الجزئية:

1-يوفر سوق العمل الجزائري ظروفا مهنية تلاؤم العامل الصيني وساهمت في استقراره بسوق العمل الجزائري .

2-ساهمت العوامل الثقافية في استقرار العامل الصيني بسوق العمل من خلال ثقافة الانفتاح على الآخر.

وتم اعتماد المؤشرات الخاصة بمتغيرات الدراسة وفق المخطط التالي:

مخطط رقم (02) مخطط الأبعاد والمؤشرات :



سادسا:مفاهيم الدراسة

تتطلب عملية البحث والتحري حول ظاهرة ما ، تحديد معالمها من حيث المفاهيم والمصطلحات ، ولذلك وجب علينا التعرض للمفاهيم الرئيسية والفرعية التي تتضمنها هذه الدراسة حتى لا يكون هناك التباس أو غموض حول التعريفات والمفاهيم والمتغيرات التي يتناولها البحث والتحليل النظري والإجرائي ." فلعل اختلاف الناس في حياتهم اليومية في مسائل السياسية والاجتماعية والاقتصادية عند النقاش يعود أساسا إلى عدم اتفاقهم منذ البداية على تحديد المفاهيم التي يستعملونها ولو أنهم اتفقوا منذ البداية على ما يعنيه كل مفهوم لما حدث هذا الاختلاف والتضارب في وجهات النظر [1] .

[1]- معن خليل عمر ،الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي ،منشورات دار الأفاق،بيروت،1980،ص37.

و حسب متطلبات هذه الدراسة توجد بعض المفاهيم التي تحتوي عليها التساؤلات والفرضيات، إضافة إلى عنوان الدراسة، تحتم علينا الخوض في الحدود التي تميزها عن باقي المفاهيم خاصة التي لها علاقة بمفهوم الهجرة، على اعتبار أنها مفهوم فرعي وليس رئيسي،وهذا راجع للفروق التي ينطوي عليها هذا المفهوم كأن نميز بين العامل المهاجر والعامل الوافد ، فكلا المفهومين يندرجان ضمن الهجرة وتحديد التمايز بينهما، يخضع لمنطق مكان إجراء الدراسة الميدانية ، أي المجتمع الخاضع للدراسة .

1-المفاهيم رئيسية:

1-1القوى العاملة :ارتبط هذا المفهوم Man power بالعديد من المفاهيم التي لها علاقة بجهد الإنسان مهما كان نوعه،و لعل أهمها العمل البشري و هو في مضمونه جهد فكري وعضلي يبذله الفرد يطلق عليه أيضا قوة العمل.

أما القوى العاملة هي "عدد الأفراد الذين يعملون فعلا في الأنشطة المختلفة وهي عدد السكان الذين يعملون في قطاعات الدولة المختلفة أو في الأعمال الحرة كما يشير إلى عدد الأفراد الذين يعملون والذين لا يعملون ولكنهم مؤهلون للعمل"[1].

كما تعرف بأنها"جميع الأفراد القادرين على العمل والذين يقومون بعمل مستمر يتقاضون مقابله أجر نقديا أو عينيا كما تشمل العاطلين أي الأشخاص الراغبين في العمل ويبحثون عنه ولا يجدونه" [2] .

وتمثل قوة العمل بما يعرف بالفئة النشطة اقتصاديا من السكان وهي التي تتراوح أعماره بين (15-65) سنة ، كما يطلق عليها بالفئة النشطة و تضم كل الأشخاص الذين مارسوا نشاطا اقتصاديا أو تجاريا ساعة على الأقل خلال أسبوع، ويبحثون عن العمل دون الخدمة الوطنية.

فحسب الديوان الوطني للإحصائيات فإن الفئة النشطة تضم كل السكان المشتغلين فعلا وكذا الذين يبحثون عن العمل. [3]

التعاريف السابقة تتفق في كون قوة العمل والتي تتحدد أولا بالسن، وفي كون هذه القوة قد تكون مستغلة أو غير مستغلة، أي أنها مشاركة في النشاط الاقتصادي أو أنها مهدورة ،و

[1]- سميرة أحمد السيد، مصطلحات علم الاجتماع ، مكتبة التقوى ، ط1 ،القاهرة،1988، ص 93 .

[2]- محمد متولي غنيمة، التربية والعمل ، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة ،ط 1 ¡ 1996، ص 157 .

[3] - enquete emploi 2011.p92

تختلف في المدة الزمنية التي تؤهل العامل لأن يكون في مصاف العاملين كأن نقول أنه عمل مستمر، أو أنه يعتبر عاملا ولو مدة عمله ساعة في الأسبوع .
ونحاول وضع تعريف خاص يتلاءم مع طبيعة موضوع الدراسة ويتمثل في ما يلي:

2-1-1التعريف الإجرائي للقوى العاملة :

يقصد بالقوى العاملة العمال الصينيين الذين وفدوا بطرق قانونية إلى الجزائر من أجل العمل، و يشتغلون في قطاع التجارة ، بتقديمهم منتوجات صينية في محلات تجارية بالجزائر العاصمة.

2-1 سوق العمل

يعرف سوق العمل Labor Market "بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشرفين البالغين لخدمات العمل ولذلك فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري ومع تطور وسائل الاتصال أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي " [1] .

ويعرف أيضا أنه تفاعل بين قوى العرض والطلب على خدمات العمل [2] .

2-2-1التعريف الإجرائي لسوق العمل:

يقصد به سوق العمل في قطاعه التجاري الذي يتم من خلاله عملية التبادل الاقتصادي بين التاجر الصيني والزبون الجزائري.

2-المفاهيم الفرعية:

هناك بعض المفاهيم لها علاقة وطيدة بمتغيرات الدراسة، ولكنها ثانوية ليست رئيسية والتعرف على مدلولاتها يساعد على تحديد المسار الصحيح لموضوع الدراسة، وأهم هذه المفاهيم:

2-1الانفتاح على الآخر:

[1]-مدحت القريشي ، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر ، الأردن ،عمان ،2007، ص 21.

[2]- نعمة الله نجيب ابراهيم ، نظرية اقتصاد العمل ،الدار الجامعية للطباعة والنشر ،مصر،1997، ص 11-15

الانفتاح لغة مصدره الفعل الخماسي انفتح ويعني في اللغة الانكشاف بحيث يقول ابن منظور كل ما انكشف عن شيء فقد انفتح و ضده الانغلاق.

أما اصطلاحا فلم يوضع له تعريف واضح المعالم ، فأول استخدام له كان من طرف الليبراليون لاستخدامه من أجل الدعوة إلى انفتاح العقل ونبذ كل ما لا يقبله العقل وبأنه المصدر الوحيد للمعرفة ، كما يستخدم للدلالة على ترك الانغلاق على الذات و الإطلاع على ما عند الآخرين من أفكار .

2-2التلاؤم أو الملائمة:

هي العملية ADJUSTEMENTالتي يدخل بواسطتها الفرد في علاقات طيبة و إيجابية ومتزنة مع بيئته الاجتماعية والإيديولوجية الطبيعية، وأحيانا يشير إلى الجماعة أو المنطقة الاجتماعية التي تكون في طريقها للتكيف مع محيطها لكي يستطيع تحقيق أهدافها الأساسية[1]

سابعا: الدراسات السابقة :

تكمن أهمية الدراسات السابقة في كونها تساعد الباحث على تحديد وتمييز مجال دراسته انطلاقا من نقطة إنهاء الدراسات التي قام بها باحثون آخرون , " فأهمية عرض الدراسات السابقة بالنسبة للباحث تكمن في تكوين خلفية نظرية عن موضوع بحثه والاستفادة من مجهودات الآخرين والتبصر بأخطائهم "[2] .

فبالنسبة لموضوع بحثنا تم نشر الكثير من الدراسات حول ظاهرة العمالة الوافدة إلى الوطن العربي، كما تفاوت تركيز الباحثين في تناول قضية الهجرة والعمالة ،لكن حسب اطلاعنا وتتبعنا لهذه القضية،، معظم هذه الدراسات ركزت على الآثار المصاحبة لظاهرة الهجرة والانعكاسات السلبية ، كالعلاقة بين الهجرة والانفجار الديمغرافي وسياسة التوطين لهذه العمالة ، على سبيل المثال دراسة ميثاء سالم حول الهجرة بعنوان" المترتبات الديموغرافية والسكانية للهجرات الدولية " سنة 2007 ،ولقد ركزت الباحثة عل حجم السكان و نموهم خاصة نمو

[1]- دينكن مينشن، **قاموس علم الاجتماع** ، ت إحسان محمد حسن ، دار الرشيد ، بغداد ، 1980،ص 08.

[2]-ميلود سفاري ،**البحث الاجتماعي ضوابط و احترازات منهجية في العلوم الاجتماعية**،منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 1999 ،ص 35-36.

حجم قوة العمل وعلاقته بالمشاركة الاقتصادية .أيضا دراسة جامعة درهام في لندن "تيارات الهجرة في الدول العربية " بحيث اعتمدت الدراسة على بيانات منشورة من المصادر الرسمية، دراسة أخرى لإسحاق القطب بعنوان "الآثار الاقتصادية والاجتماعية للهجرة في دول مجلس التعاون الخليجي" ، وهناك دراسات أيضا تناولت حجم الظاهرة وطبيعتها، هذا بالنسبة للدول العربية النفطية ،أما بالنسبة للدول الغربية فمعظمها تناولت ظاهرة الهجرة الغير شرعية و إشكالية التوطين والترحيل والإقامة كدراسة كلود فيمان " الهجرة وعودة العمال الأجانب لمواطنهم الأصلية " بحيث تحدث على الهجرة العكسية كأحد نتائج الهجرة الوافدة التي اقتحمت سوق العمل الفرنسي الذي هجره 380000عامل فرنسي سنة 1976[1]

أما بالنسبة للجزائر لم يتسنى لنا الحصول على أي دراسة تتناول العمال الأجانب و لا العمال الصينيين، كل ما تم تتبعه هو مقالات صحفية تتحدث على العمال الصينيين المستقدمين في إطار عقود شراكة بين الجزائر والصين، وتركز على مدى تفانيهم في العمل، ولم تتحدث على إقامتهم وتغيير أنشطتهم المهنية بمجرد انتهاء عقد العمل .

في ما يلي يأتي عرضنا لمجموعة من الدراسات التي تناولت موضوع العمالة الأجنبية بالتركيز على توضيح العلاقة بينها وبين دراستنا و جل هذه الدراسات التي تم الحصول عليها هي دراسات عربية تناولت العمالة الوافدة وتختلف بين ما هي دراسات نظرية وأخرى تطبيقية، و الملاحظ عليها أنها دراسات شبيهة وليست مطابقة و هي كالتالي:

1-عرض الدراسات

1-1 -دراسة الأولى: " أثر العمالة الآسيوية في التغير الاجتماعي "

هي عبارة على دراسة نظرية قام بها د /إيهاب محمد عيد جامعة الملك سعود ركز بالبحث على أسباب وجود العمالة الأسيوية في منطقة الخليج العربي ذات ثقافة مختلفة والتي أدت إلى وجود تشوهات ثقافية واجتماعية أهمها التفوق الديمغرافي للعمال الأجانب على العمال المحليين وهدفت هذه الدراسة إلى ما يلي:

[1] - CLOUD VIMON ,"**L AVRNIR DE LEMPLOI",** EDITION ECONOMICA **,**1981, P 211 .

-دراسة أثر العمالة الأسيوية على التغير الاجتماعي في الدول العربية و بالنسبة لهذا الهدف كان التركيز على الجوانب التالية:

-الجانب الاجتماعي: وهي الأسرة ،اللغة العربية، الثقافة، الدين، الأخلاق، التركيبة الاجتماعية.

-الجانب السياسي: مشكل توطين هذه العمالة حقوقها السياسية والنقابية.

-الجانب الأمني : كمشاكل إضرابات العمال الأجانب مثل جماعة النيكسولايت، وهي عبارة على جماعات وافدة من الهند تدعو للعنف الثوري وتأجيج العمال في دول الخليج العربي.

-الجانب الاقتصادي: حجم التحويلات المالية واستنزافها للعملة الصعبة أما بالنسبة للهدف الثاني والخاص بالحلول المناسبة للمشكلة العمالية تم تقديم والتوصل لبعض الحلول من خلال الدراسة التي قام بها الباحث :

-الأخذ بمبدأ الإحلال التدريجي لعمال الوطنيين.

-التركيز على دور أجهزة الأعلام المختلفة في مواجهة الآثار السلبية لهذه العمالة.

-تحديد آليات مستحدثة لترشيد استخدام هذه العمالة.

1-2-الدراسة الثانية: "العمالة الأجنبية وأثرها الاجتماعي والسياسي على منطقة الخليج العربي" هي عبارة على دراسة نظرية نقدية قام بها علي عبد الرحمان باعشن سنة 1997 حول مسألة العمالة الوافدة لمنطقة الخليج العربي وتمت معالجة هذه الدراسة بطرح التساؤل: لماذا انتشرت العمالة الأسيوية في منطقة الخليج العربي؟ و عرضت الدراسة بالشكل التالي :

الفصل الأول: الأصول التاريخية للهجرة بحيث تعرض لمفهوم الهجرة وطبيعة الهجرة في منطقة الخليج العربي قبل وبعد اكتشاف النفط.

الفصل الثاني: يعرض أوضاع العمل في الخليج والبطالة وأسبابها وكذا يعرض وضع المرأة الخليجية وموقع المرأة العاملة الأجنبية.

الفصل الثالث :يعرض فيه قانون التشريعي الذي يحدد نطاق دخول العمال الأجانب في الخليج العربي وما هي معوقات استقدام العمالة العربية وتفضيل العمالة الأجنبية.

الفصل الرابع: يعرض فيه سلبيات استقدام العمالة الأجنبية ولخصها في :الأمراض، اللغة العربية ، دخول قيم وعادات دخيلة على المجتمع الخليجي ، وتأثير هذه العمالة على أمن الخليج ، ولقد تناول الباحث هذا الموضوع وفق نظرية ومفهوم الأمن القومي وفق المؤثرات والمتغيرات التالية:

-سياسة القوة والمصلحة القومية.

-التبادل و تجنب المخاطر.

-المكانة.

1-3-دراسة الثالثة: " طبيعة وأنماط جرائم العمالة الوافدة بالمجتمع العربي الليبي"

وهي دراسة ميدانية لنزلاء مؤسسات الإصلاح في طرابلس –أطروحة دكتوراه في علم اجتماع الجريمة من إعداد الطالب نصر الدين محمد بركة أبو غمجة وإشراف الأستاذ الدكتور ثروت إسحاق عبد الملك بجامعة عين شمس 2006 تضمنت هذه الدراسة التساؤل الرئيسي ما هي أهم الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للجريمة الوافدة في المجتمع العربي الليبي وتفرعت عليها التساؤلات التالية:

1-ما حجم جرائم العمالة الوافدة بالمجتمع الليبية ؟

2-ما هي أهم أنماط وطبيعة جرائم العمالة الوافدة بالمجتمع الليبي؟

3-ما هي أهم الأبعاد الاجتماعية والثقافية للجريمة الوافدة في المجتمع الليبي؟

وتفرع على التساؤل الثالث التساؤلات التالية :

أ-ما دور الظروف الأسرية المرتبطة في تشكيل الجرائم الوافدة ؟

ب-ما دور المخدرات في تشكيل جرائم العمالة الوافدة ؟

ج-ما دور جماعات الأصدقاء في تشكيل الجريمة الوافدة؟

د-ما دور وقت الفراغ في تشكيل جرائم وافدة؟

4-ما أهم العوامل الثقافية للجريمة الوافدة؟

ولمعالجة وللإجابة على هذه التساؤلات أعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي للبيانات التي تحصل عليها علميا من مصدرين أساسيين للمعطيات الأول إحصاءات أمانة اللجنة الشعبية العامة للعدل والأمن في ليبيا وفق التقارير السنوية للجريمة سنة 1998 إلى سنة

2004 وهي مصدر ميداني أما المصادر الميدانية كان طريق إشارة المقابلة المقننة التي وجهت إلى 210 مفردة أكثر من 18سنة ولهم حكم نهائي.
مفردة من نزلاء سجن الإصلاح بليبيا وتضمنت 75 سؤال وكذا دليل دراسة الحالة وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:
-إن أكبر عدد الجرائم الوافدين بصفة عامة كان سنة 2001 إذ بلغ 9244 جريمة ويرجع هذا الارتفاع إلى وجود جرائم الأفارقة.
-تمثل جرائم المال في مقدمة أنماط الجريمة الوافدة في مقدمتها جرائم السرقة ثم جرائم النصب والاحتيال.
أما النمط الثاني للجرائم هو جرائم العرض ثم نمط جرائم المخدرات.
-أظهرت النتائج الميدانية أن النسبة الغالبة من أفراد العينة كانت متكيفة في أقامتها مع المجتمع الليبي وهذا بنسبة 74%

-أظهرت النتائج أن 88.9% من أفراد عينة الدراسة انه توجد مشاكل أسرية بينهم وبين زوجاتهم وتمثلت في الخصام وضرب زوجاتهم.
-بالنسبة للأبعاد الاقتصادية فلقد أظهرت الدراسة بأن نسبة 34.6% من العينة يتقاضون 200 دينار و30.8% دخلهم 150 دينار و135% لم يكن لهم دخل على الإطلاق وما نسبة 67.3% أن الدخل الذي يتقاضونه لم يكن يكفي لتلبية متطلبات الحياة وأن العمل الذي يزاوله لا يتوافق مع مستوى طموحاتهم وهذا ما يؤكد على أهمية العوامل الاقتصادية خاصة الدخل في حدوث وتشكيل الجريمة الوافدة أي أن العامل المادي هو المسيطر و المحدد لدوافع الجريمة .
أما بالنسبة للعوامل الثقافية فغالبية أفراد العينة كانت لهم هوايات 69.2% وما يوضح كيفية قضائهم لأوقات الفراغ إما في الشارع أو في المقاهي كما يميلون إلى مشاهدة مواد إعلامية ذات طابع عدواني.

1-4-الدراسة الرابعة:العراقيون في هولندا نحو صياغة إطار نظري في الاندماج الاجتماعي

أطروحة دكتوراه منشورة مقدمة من طرف الباحث حميد الهاشمي بقسم كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة تونس سنة 2006 ، هي عبارة على دراسة ميدانية على عينة من المهاجرين العراقيين والمقيمين بهولندا ودارت التساؤلات هذه الدراسة حول :

لماذا يتمسك المهاجر غالبا بثقافته ويضعون ثوابت لا يرضون التنازل عنها؟
لماذا يكون التغير الاجتماعي بطيء لدى الجيل الأول من المهاجرين مقارنة بالأجيال اللاحقة ؟
ما هي الفوارق والأسباب الموضوعية التي تخلق حواجز بين الجماعات الاجتماعية ؟
لماذا ترسم أصلا السياسات الاندماج الاجتماعي بين الجماعات الاجتماعية ؟
والفرضيات تدور حول:
الالتزام الديني عائقا للاندماج الاجتماعي.
ارتفاع مستوى فهم لغة البلد عامل مساعد للاندماج .
اعتبار العمل عامل مساعد على الاندماج
الفئات العمرية الأصغر سنا هي الأكثر قابلية للاندماج.

كلما طالت مدة إقامة المهاجر كلما زاد احتمال اندماجه.
كلما كانت درجة الاتصال بالبلد الأم والثقافة الأم كلما أخر ذلك وأعاق من عملية الاندماج الاجتماعي ،أما التنبؤات كانت كالتالي:
إن العزلة الاجتماعية هي عكس الاندماج الاجتماعي سوف تستمر بدرجة كبيرة من العرب والمسلمين بالغرب وتحديدا الملتزمين دينيا منهم ، يأتي ذلك في ظل اتساعهم صلاتهم بأوطانهم وثقافتهم الأصلية ونتيجة لارتفاع معدلات البطالة في البلدان الغربية الناجمة عن تسريح الكثير من اليد العاملة غير الماهرة وتصاعد ردود الأفعال في هذه البلاد تجاه موجات المد الإرهابي مما أدى إلى انتشار الخوف الغير مبرر وتصاعد العنصرية اتجاه العرب والمسلمين في مجالات مختلفة وعليه في نفس الوقت يزداد التشدد بالإجراءات والضوابط الموضوعية على الهجرة ومنح اللجوء وإعطاء تأشيرات الدخول إلى هذه البلدان.
ولتحقق من هذه الافتراضات تم اعتماد عدة مناهج منها الوصفي التحليلي و مناهج الدراسات الأنثربولوجية بحيث اعتمد من خلال هذا المنهج، على الملاحظة بالمشاركة وتقنية المعايشة الميدانية .

أما العينة فهي مقصودة تتكون من 200 شخص توزع عليهم استمارة استبيان بطرق مختلفة عن طريق البريد الالكتروني و بالبريد العادي وباليد كما اعتمد المقابلة كأداة جمع البيانات عبر وسائل الاتصال والانترنت وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

توجد بطالة متفشية في المهاجرين ذوي التعليم المرتفع وتقل النسبة كلما قل المستوى التعليمي وأكد 84% من أفراد العينة أن العمل عامل مساعد على الاندماج.

وجود حالات من الزواج المختلط 12.5%.

وجود 72% لهم علاقة صداقة مع الهولنديين كنوع من التفاعل والاتصال.

هناك ارتفاع قوي بصلتهم بالبلد الأم بالنسبة للمهاجرين وذلك من خلال متابعة أخباره وذلك 54% ،فمن الزاوية التقيمية للباحث يرى أن 45.5% منالمبحوثين ليسو مندمجين تماما وذلك وفق للخلفية الدينيةإضافة إلى 31%من العينة لايعلمون عن برامج الاندماج إطلاقا خاصةعند ذوي المستوى التعليمي المتدني والمهاجرين المسحيين هم أكثر ميلا للاندماج مع المجتمع الهولندي خاصة الجيل الثاني للمهاجرين هم أكثر ميلا للاندماج.

2-مناقشة وتقييم:

أ-جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

إن الطابع العام للدراسات المذكورة يغلب عليها الطابع نظري عدا الدراسة الأخيرة الخاصة بالاندماج والتي لها علاقة غير مباشرة بموضوع دراستنا، عدا الدراسة الميدانية للعمالة الأجنبية في ليبيا في جانبها الإجرامي ونحدد نقاط الاستفادة من هذه الدراسات وهي:

أ-استفادة من نتائج هذه الدراسات في تحليل البيانات الدراسية ومقارنتها بنتائج دراستنا.خاصة دراسة الاندماج الاجتماعي عند المهاجرين العراقيين في هولندا.

ب-ساعدتني هذه الدراسات في إثراء الجانب النظري للدراسة.

ج-وجهتني هذه الدراسات في كونها لها نظرة قاصرة حول العمال الأجانب وبطابع سلبي وتغاضت على الجانب الإيجابي وهذا ما حاولت تفاديه بتوجهي للنظرة الحيادية للعمال الأجانب سواء بجانبها الإيجابي أو السلبي .

ب-جوانب الاختلاف:

ركزت الدراسات السابقة على نتائج جلب العمال الأجانب للدول العربية ولم تبحث في العوامل التي جعلت هؤلاء العمال يتوافدون على سوق العمل العربية ويتحولون من مجرد عقود عمل مؤقتة إلى عمال مستوطنين بالرغم من وجود اختلاف بين ثقافة هؤلاء العمال وبين المواطنين ، خاصة منهم الصينيين.

وبالرغم من أنها ركزت على النتائج فقط أو أثار هؤلاء العمال إلا أنها ركزت على الآثار السلبية فقط ولم تعطي الجوانب الإيجابية.

ركزت على العمال الأجانب عامة بما فيهم العرب .

ج-جوانب الاتفاق:

اشتركت جميع الدراسات السابقة الميدانية منها في الوسائل المعتمدة في جمع البيانات كالمقابلة و الاستمارة، والإطار القانوني الذي يحدد واجبات وحقوق العامل الأجنبي.

اشتركت في كونها تناولت بالدراسة والتحليل عمال أجانب ذوي ثقافة مغايرة ومختلفة تماما عن الثقافة العربية.

ثامنا:المدخل النظري.

تندرج هذه الدراسة التي تبحث في التراث النظري لموضوع العمال المهاجرين وسوق العمل ضمن دراسات سوسيولوجيا الهجرة ، و التي تتناول مشاكل القوى العاملة سواء من حيث أنها مهاجرة أو أنها وافدة.

كانت أدبيات الهجرة تدور حول وحدات التحليل: **الاندماج و التكيف ،التوطين ، الطرد والجذب ، الحضور و الغياب ، النزوح ، أنساق وشبكات الهجرة** ، وغيرها من العناصر التحليلية ، محاولة بذلك تدارك جوانب القصور في كل النظريات التي سبقت، للوصول لإطار تفسيري شامل لهذه الظاهرة " لا توجد نظرية اجتماعية سواء صراعية أو بنائية أو رمزية أو تنظيمية أو تبادلية ، لم تقم بعمل أو تخصصت بدراسة وتحليل جزء أو جانب واحد من الحقيقة أو الواقع ، وذلك راجع لاستحالة تغطية كافة الجوانب أولا ، و لأن الواقع يتغير بشكل مستمر ، ويرجع ذلك إلى تعددية تأثيرات المتغيرات و إلى تشابك المتغيرات، مما يجعل من النظرية الاجتماعية ذات تخصص أحادي في رؤية و تحليل الواقع الاجتماعي " [1]

[1]- عمر معن خليل ،**نحو نظرية عربية في علم الاجتماع** ،ط2، دار مجدلاوي ،عمان ، الأردن ، 1992،ص (10-11).

أولى المحاولات سوسيولوجيا الهجرة ظهرت على يد رواد مدرسة شيكاغو خلال فترة الأربيعينيات، بحيث انطلقت من فكرة الاندماج وعوائقه لدى العمال المهاجرين في مناطق الاستقبال لكن ضمن إطار الهجرة الداخلية من الريف إلى المدن، بحيث اعتبرت المدينة مخبر اجتماعي لكونها تتضمن العديد من الاختلافات الإثنية والعرقية . وبتطور ظاهرة الهجرة تعددت الدراسات والوحدات التحليلية لهذه الظاهرة خاصة وأنها أصبحت ظاهرة عالمية .

و نظرا لهذا التعدد الذي يحاول فهم وتفسير هذه الظاهرة باعتبارها فعل فردي أو ظاهرة مجتمعية، ولقد تم تقسيم دراسات وأدبيات الهجرة إلى قسمين دراسات كلاسيكية تقليدية وأخرى حديثة تتضمن كل مقاربة وحدات التحليل التي تعتمدها ونترك مناقشتها للفصل النظري الخاص بالهجرة وما سنعرضه في هذا المقام هو الإطار التفسيري المتبنى لهذه الدراسة.

-التفسير الاجتماعي الثقافي للهجرة:

يعالج هذا التفسير عدة جوانب للهجرة، ولا يركز على عامل واحد، فهو ينظر للمهاجرين على أنهم حلقة وصل تربط بين مجتمع الإرسال ومجتمع الاستقبال، وأن الظروف السائدة في كلا المجتمعين تلغى بأثرها على الهجرة والمهاجر وتحدد قرار الهجرة ومدتها وعوائدها،و ركز هذا التفسير على مصداقية أدوات البحث في علم الاجتماع و الانثربولوجيا كالمقابلة والاستبيان والملاحظة بالمعايشة وغير ذلك . فبالنسبة لعلم الاجتماع " فهو يحاول تفسير لماذا يهاجر من يهاجر من الناس ولماذا لا يهاجر من لا يقدم على الهجرة " بالاعتماد على سؤال المهاجرين المحتملين لماذا سيهاجرون مستقبلا، إلى جانب الطريقة التقليدية المتمثلة في سؤال المهاجرين الذين قاموا بالهجرة فعلا، لماذا قاموا بالهجرة ؟ بعد مقارنة دوافع الهجرة عند أولئك الذين يبحثون عنها مستقبلا و بين الذين قاموا بها فعلا [1]

كما يعزى أصحاب هذا الاتجاه أو التفسير أن الثقافة الخاصة بالمجتمع هي المسئولة إلى حد كبير بالميل العام نحو الهجرة، إلا أن العوامل الاقتصادية لها دور في تحديد حجم وسرعة هذه الهجرة، "إن النسق الهجري الأساسي هو جزء من شكل المجتمع ونظامه، وعموما فإن ما هو دائم وثابت هو انتقال الناس وتحركهم وهجرتهم داخل أو خارج حدود المجتمع أنما يحدث لامتزاج الثقافة والدوافع الاقتصادية"[2].

---

[1] عبد الله عبد العني غانم، **المهاجرون دراسة سوسيولوجية أنثروبولوجية** ، مرجع سابق، ص 30.

[2] المرجع نفسه ، ص 31.

أما بالنسبة للتفسير الاجتماعي فهو يركز على فكرة حفظ التوازن الديناميكي للنظام الاجتماعي، أي أن كل مجتمع يمر بمرحلة من التغيير الاجتماعي وفي هذه العملية تأخذ الهجرة دورها لحفظ التوازن الديناميكي كالتي اتبعتها الحكومة الأمريكية مع الهنود الأمريكيين لإجبارهم على النزوح من هذه المناطق[1].

و تتلخص أفكار رواد هذا التفسير في ما يلي :

-يرون أن الأفراد يستجيبون لمتطلبات مجتمعهم ضمن النظام الاجتماعي العام، ويتجهون نحو الوضع الذي يحدده المجتمع لهم ، فالمجتمع هو العنصر الفاعل والنشيط في التاريخ بينما يتميز دور الأفراد بالتبعية، كما يقول كارل ماركس في كتابه "نقد الاقتصاد السياسي" إن الناس أثناء الإنتاج الاجتماعي لوجودهم يدخلون في علاقات متعددة وضرورية ومستقلة عن إرادتهم فليس وعي الناس هو الذي يحدد الواقع بل العكس الواقع الاجتماعي هو الذي يحدد وعيهم "

-البعد الثقافي للهجرة وما تمثله من قيم ومعايير، أسهمت في اتخاذ المزيد من المهاجرين لقرار الهجرة من خلال تصورها كطوق للنجاة وتخفيفا للحراك الاجتماعي في زمن قصير هيأ للهجرة وأشاع قيم الاهتمام بها ، والاستعداد لترك الأسرة والاتصال بالأقارب والأصدقاء في بلد الاستقبال.

-ساهم الإعلام والاتصال بالمهاجرين السابقين وملاحظة الفوائد في تشكيل أفكار قيمة وهامة لتقليد ومحاكاة تجربة الدور الايجابي للهجرة.

جاء هذا الاتجاه مخالفا لما طرح من اعتبارات اقتصادية لتفسير ظاهرة الهجرة ، ووجهت له عدة انتقادات أهمها عدم معالجة إشكالية تميز بعض الدول بقوة هجرتها بخلاف دول أخرى رغم تشابه ظروفهما الاقتصادية فمثلا "عندما يتعلق الأمر بالهجرة عبر البحر الأبيض المتوسط يكتفي بإبراز دور الفوارق الاقتصادية و الديموغرافية السائدة بين صنفين دون غيرهما من العوامل اعتمادا على المراصد الإحصائية المتوفرة ليتوقع لنا في الأخير بطريقة آلية حدوث تيارات هجرة مكثفة وأكبر بكثير من التي جرت الآن دون التساؤل عن سبب عدم حدوثها في الماضي القريب والحاضر بالرغم من وجود هذه الفوارق و استمراريتها[2].

---

[1] المرجع نفسه، ص (28-29).

[2]- فضيل دليو،و الهاشمي مقراني ، **الهجرة والعنصرية في الصحافة الأوروبية** ،مخبر علم اجتماع ،جامعة قسنطينة ، الجزائر ،2003 ، ص 20.

هناك بعض الباحثين ضمن هذا التفسير، الذين اعتبروا الدافع الحقيقي للهجرة هو من البديهيات اعتماد الدافع الاقتصادي، و أعني هنا المفكر الجزائري **"عبد المالك صياد"** من أهم رواد علم اجتماع الهجرة فلقد اعتبر مناقشة ظاهـرة الهجرة هي في حد ذاتها من وجــهة نظـره " الحديث عن الهجرة هو الحديث على المجتمع ككل " [1]

لقد اعتمد هذا المفكر في تحليلاته لظاهرة الهجرة على ما عايشه كمهاجر في فرنسا و كباحث في الهجرة، من خلال دراسته للمهاجرين الجزائريين في فرنسا، معتمدا على الخلفية الاجتماعية والثقافية للمهاجر والتي تجاهلها دارسوا الهجرة ، بحيث ركز ممن سبقوه أو عاصروه في دراساتهم لسوسيولوجيا الهجرة على الدافع من وراء الهجرة، أو من حيث مشاكل الإدماج والتوطين متغاضين عن شخصية المهاجر المستمدة من المجتمع الأصلي الذي ينتمي إليه ، فهذا المفكر دعا إلى التوقف عن تجاهل حياة المهاجر قبل أن يضع قدمه في مجتمع المستقبل في الدراسات التحليلية للهجرة ، أي بما أسماها بالقطيعة المعرفية لما قبل الهجرة " فحياة المهاجر قبل الهجرة قد تم تجاهلها من قبل علماء الاجتماع الذين شوهوا اسمها " [2] و مثال ذلك "الفلاحين الجزائريين الذين هاجروا إلى فرنسا فالفلاحون المهاجرين عاشوا في نوع من الاقتصاد ما قبل الرأسمالي كانت طبيعة عملهم تختلف تماما، فقد كانت ذات وظيفة اجتماعية تخلوا من الكفاءة والربح "[3]

فلقد أطلق عبد المالك صياد على طبقة الفلاحين المهاجرين إلى فرنسا تسمية البروليتاريا الجديدة وهذه التسمية توحي بفكرة الهيمنة الرأسمالية مما يوحي بتدعيم هذا المفكر لنظرية عولمة الهجرة باعتبارها أحد أشكال الهيمنة الغربية على العالم .

فسوسيولوجيا الهجرة كعلم تعاني من صــعوبات معرفية تم تجاهلها، لذلك لا يوجد من وجهة نظر هذا الباحث علم اجتماعي حقيقي للهـجرة فقد تعرض لهذه القضــية في مقدمة كتابـه " الهجرة و مفارقة الآخر" الذي نشر سنة 1991 " نحن نتعرف فقط في العلم فيما لدينا مصلحة

[1] Abd almalek sayad , **l immigration ou les paradoxes de l altérité ,** boeck unversité bruxelles ,1991, P 15.

[2] - Sayad abd almalek , **Elements pour une sociologie de l imigration,** collection traveaux de science politique.lausane. ,1982, p 20.

[3] -ibid.p20.

فيه، ففهم الحاجة للمعرفة يحمل الفائدة الفكرية في أي كائن اجتماعي إذا استوفى شرط الفائدة "

[1]

فالهجرة بالنسبة لهذا المفكر هي الحديث على الواقع الاجتماعي ككل، فمعالجتنا لهذه الدراسة قادتنا للتعرف على تاريخ و عادات المجتمع الصيني وللخلفية الثقافية التي تمخضت عنها ولادة الشخصية الصينية التي تتأقلم مع الحياة ومع الاغتراب.

و أطلق عبد المالك صياد على هذا النوع من الحياة والشخصية للمهاجر ب مصطلح "**الغياب المزدوج** " والذي يقصد به أن المهاجر يعيش في أزمة وفي اغتراب مع نفسه ومع الآخرين.

وينتج هذا الاغتراب من الخوف والشك الذي تنتهجه المجتمعات المستقبلة للمهاجر " إن وجود الأجنبي هو دائما سواء عن حق أو باطل أي كان نمطه ، فهو يدعوا للقلق وهذا القلق يتجسد خارجا، إن القلق والخوف نابع من الشك المحيط بالمهاجر ،وهو شك غير مرئي حتى في تشريع البلد من الهجرة ، وهذا الشك هو متبادل بين السكان الأصليين والمهاجرين و هو الخوف من الهيمنة. " [2]

ولقد اقترح عبد المالك صياد فكرة لمواجهة هذا الشك والقلق واسماها ب " المداراة" حتى يضل المهاجر محايدا و يكتسب ويستوفي قواعد السلوك الاجتماعي للمجتمع المضيف " فالمهاجر جعل رزقه في بلد الهجرة حتى ولو كان لا يزال يرغب في العودة يوما ما إلى بلده الأصلي ، يجب عليه المداراة فهي واجب " [3]

[1] - Sayad abd almalek,. **L'immigration ou les paradoxes de l'altérité**, Bruxelles,Éditions Universitaires et De Boeck, 1991, p (15-16).

[2]- Abde malek Sayad **, L'immigration et la pensée d'Etat** , réflexions sur la double peine Regards sociologiques,1998, p17.

[3]- IBID P 17.

الـــفصل الثاني

القوى العاملة بين الكفاية الإقتصادية ومتطلبات سوق العمل

أولا: القوى العاملة و معايير الطلب و التخطيط.

1-القوى العاملة مفاهيم وتصنيفات.

2 -محددات الطلب على القوى العاملة.

3 -طرق تقدير وتخطيط القوى العاملة.

ثانيا: سوق العمل مؤشراته و أساليب تخطيطه .

1-أساليب تخطيط سوق العمل.

2-مؤشرات سوق العمل.

تمـهـيد

إن ما يميز الموارد البشرية عن غيرها من الموارد أنها موارد مستهلكة ومنتجة في آن واحد ،فهي مستهلكة كونها تسعى في الأرض من خلال قوة عملها للتوفير ما يلزمها من ضروريات و كماليات ، ومنتجة عند استخدام طاقتها الجسدية والفكرية ، وهي بهذا تعتبر قوة مهيأة للعمل عند الطلب، ولذلك من المهم أن نتطرق لمفهوم قوة العمل وما له من علاقة بمصطلحات أخرى تصب كلها في مفهوم الجهد البشري ، و كذا عرض طرق حسابها وتقدير الطلب عليها ، و هذا الأخير أي الطلب على العمال له محددات تساهم في رفع مستوى التشغيل أو الحد منه ، كما أنه يحدد مدى الاحتياج للقوى العاملة الأجنبية للتعويض على العمالة المحلية سواء من حيث الكم أو الكيف، وهو ما سنتطرق له في هذا الفصل و الخاص بالربط بين القوى العاملة والسوق العمل من حيث المفاهيم وطرق حساب وتقدير العمال والمؤشرات المحددة و الدالة على مرونة أو حدة سوق العمل، وكل هذه العناصر أو المؤشرات هي تخضع لمنطق التخطيط الاقتصادي الذي يخضع بدوره للأيديولوجية الفكرية للساسة والمخططين.

أولا : القوى العاملة و معايير الطلب والتخطيط

1- القوى العاملة مفاهيم وتصنيفات :

القوى العاملة هي ذلك الجزء من السكان المهيئين للعمل فعلا عند الطلب، ويشمل كلا من المشتغلين فعلا و العاطلين. [1] ، و يعتمد هذا المفهوم على المتغيرات التي تحدد فئة السكان التي لها علاقة بقوة العمل، فهناك بعض المفاهيم التي توضح أكثر علاقة مفهوم القوى العاملة بأوضاعهم تجاه العمل نذكر منها:

1-1. حجم السكان الفعال : هم السكان الذين يقعون داخل حدود سن العمل أي السكان الذين لا يقع سنهم تحت الحد الأدنى لسن العمل ولا فوق الحد الأقصى لسن العمل (15-65) كما أن حجم السكان الفعال ينقسم لقسمين رئيسيين وهما:

أ. حجم السكان الفعال اقتصاديا: هم الأفراد الذين يقعون ضمن اليد العاملة المهيئة فعليا لعروض العمل بما فيهم العاطلين عن العمل.

ب. القوى العاملة فعليا: هم السكان الفعالون الذين يمارسون نشاط اقتصاديا سواء بصورة مؤقتة أو دائمة.

1-2-القوى العاملة الغير فعالة وهم الأشخاص الذين يقعون ضمن سن العمل ولكن لا يزاولون لأي نشاط اقتصادي ويشمل الأوضاع التالية:

-ربات البيوت اللاتي يعملن في بيوتهن لخدمة أفراد العائلة و عملهن ليس من أجل الكسب ومع ذلك فإنهن يعتبرن من ضمن القوى العاملة.

- الطلبة والتلاميذ الذين يزاولون دراستهم.

-الملاك العقاريون الذين يعيشون على ما تدره عقاراتهم من دون أن يكفلوا أنفسهم أو يتكلفوا عناء العمل أو إدارة شؤون عقاراتهم.

- المتقاعدون الذين يحالون على المعاش المسبق وهم في سن العمل لأسباب لها علاقة بالعمر والصحة.

المعالون من قبل ذويهم والذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل وهم في سن العمل. [2]

[1]- طارق عبد الحسين**." اقتصاديات الموارد البشرية"**مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع ،ط1الأردن 2007.ص 36.

[2]- المرجع نفسه، ص 37.

فهم باختصار كل الأشخاص الذين هم في سن العمل (15-65) و لا يمارسون عمل مقابل أجر مادي.

تخضع فقوة العمل للتغير من حيث الحجم والنوع ، فقد يدخل صف العمل لأول مرة الأفراد الذين جاوزوا سن 14 (الرابع عشر) وقد يخرج من قوة العمل قوى أخرى كالذي يبلغ سن التقاعد أو الوفاة وقد يتخلف بعضهم عن العمل مؤقتا ثم يعودوا إليه في وقت لاحق وقد يغير الفرد مهنته داخل النسق ويحقق مركزا اجتماعيا أفقيا ورأسيا [1]

ويعتبر التركيب العمري من أهم العوامل التي تساهم في تحديد معدلات المشاط الاقتصادي ويعتمد التكوين العمري على معدل المواليد والوفيات الذي يختلف من دولة لأخرى حسب مستويات الرعاية الصحية التي تتمتع بها كل دولة ، " ففي المجتمعات النامية ذات النمو السكاني المرتفع تميل نسبة العمالة بها إلى الانخفاض، وذلك يرجع للنمو السكاني المرتفع كون هذه المجتمعات أغلب سكانها هم أطفال ، إلا أن الملاحظ هو إن صغار السن يساهمون في الدول النامية في الأنشطة الاقتصادية " .[2]

أما بالنسبة للتصنيف فهي تصنف حسب مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية، وقد قسمها مكتب العمل الدولي وفق ما يلي:

أ-مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الأولية:

تشمل قطاع الزراعة والغابات والري والصيد البري والبحري ، وتنتشر بصفة واسعة في أمريكا الشمالية واستراليا والتي يعد الربح المادي الحافز الأول لها وليس معاشي أو الاكتفاء الذاتي ، وهي لذلك تستخدم الآلات بصفة واسعة وتتميز بإنتاجية عالية ، بينما الدول النامية تعتبر الأنشطة الأولية هي أنشطة معاشية تتميز بكثافة اليد العاملة وباستخدام أدوات بدائية.

ب-مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثانوية:

و تشمل قطاعات المناجم والصناعات والبناء وقد تطورت ونمت هذه الفئة عقب الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر فقد وصلت مشاركة اليد العاملة الصناعية في سويسرا

[1]- علي عبد الرزاق جلبي، **علم اجتماع السكان**، دار المعرفة الجامعية، مصر،1998 ،ص 396.

[2]- فتحي محمد أبو عيانة ، **دراسات في علم السكان** ، ط2 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان، 2000، ص 237.

45%.41%.بريطانيا،40% ألمانيا ،30% الولايات المتحدة وتنخفض نسبة هذه العمالة كلما اتجهنا نحو الدول النامية .[1]

ج-مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثالثة:

تشمل قطاعات التجارة والنقل والبنوك أي قطاع الخدمات بصفة عامة، وتتميز القوى العاملة في هذه القطاعات بأنها لا تنتج سلع مادية، وقد ساهم التعليم في نمو هذه القوى وأغلبها تتطلب مستوى تعليمي عالي وهذا نتيجة دراسة دامت 16 سنة ثلثها في التعليم الجامعي، ونجد من خلال هذا التصنيف أن القوى العاملة يمكننا التمييز بين نوعين من قوة العمل فكرية، وقوة عمل عضلية.

2- محددات الطلب على القوى العاملة:

تخضع قوة العمل المعروضة في سوق العمل لجملة من المعايير و المحددات التي من شأنها تحديد حجم و نوع قوة العمل المطلوبة في السوق العمل، و هذا أيضا مقارنة بما هو معروض من قوى عاملة، و في إطار هذا الموضوع يشير فريدمان إلى " أن اليد العاملة ليست متجانسة ساعة من عمل الحفار لا تساوي ساعة من عمل ربان الطائرة ، و مع ذلك يمكن تحويل ساعات العمل إلى وحدات قارة بإنجاز بعض العمليات الحسابية، فإذا افترضنا أن معدل أجر الربان تساوي عشر ساعات عمل الحفار و من جهة أخرى فان عرض العمل المتوفر يوميا يساوي عدد السكان مضروبان في 24 أربع و عشرين ساعة. " [2]

ومن هذا تأتي ضرورة الحديث على العوامل أو المحددات التي تحدد حجم و نوع اليد العاملة المطلوبة في السوق العمل:

2-1-العامل الديموغرافي:

يرتبط حجم القوى العاملة بالنمو السكاني ، كما هو معروف أن القوى البشرية تعد كقوة عمل أساسا ، بالاعتماد على عامل السن الذي حددته منظمة العمل الدولية بين (15 – 65) سنة شرط توفر عنصر القدرة على العمل و الرغبة فيه، و أولى النظريات التي تكلمت على علاقة النمو السكاني بالطلب على القوى العاملة نظرية s.coontz " التي تؤكد على أهمية

---

[1]- المرجع نفسه، ص 252.

[2]- حسين قرنقل،**الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية** ،ط2،إفريقيا الشرق،الدار البيضاء،المغرب، 2006، ص137.

الطلب على العمال كمحدد اقتصادي له أهميته في تحديد نمو السكان وتوزيعهم ، سواء في داخل الدولة الواحدة أو بين الدول المختلفة، فنمو السكان في ظل تقدم تكنولوجي و اقتصادي مرموقين يعني نموا في المدن وتقدما حضريا و هو يفسر على أنه طلب متزايد على العمال ، إذ لولا وجود هذا الطلب المتزايد على العمال ليعملوا في مختلف القطاعات الاقتصاد القومي لما تكونت المدن ولما ازدادت أحجامها ولما اتسع العمران فهو عامل محدد للهجرة الداخلية والخارجية ، فالتغيرات الطويلة الأجل في الطلب على العمل تؤثر في نمو السكان عن طريق إحداث تغيرات أساسية في أنماط الخصوبة." [1]

ولذلك نجد العالم يمر بازدواجية سكانية و بتحول ديموغرافي يؤدي بتغيرات من حيث الحجم في القوة البشرية التي تقع ضمن دائرة القوى العاملة ، و تعني الازدواجية السكانية "التحول السكاني في الدول المتقدمة ذات نمو طبيعي و يقدر بـ أقل من 20 لكل من الألف من لسكان و بمعدل طبيعي أقل من 1 % كما أن درجة الخصوبة في بعض الدول المتقدمة وصلت لمستوى يكاد يكفي فقط لإبقاء على عدد السكان الحالي" [2]

فالاختلال السكاني يلقي أيضا بضلاله على تدفق القوى العاملة نحو الخارج خاصة في الدول التي تعاني من الكثافة السكانية كما هو أيضا عامل محدد للطلب على العمل " إن شعوب الدول النامية تختلف من حيث الخصب والإنجاب وشعوب الدول المتقدمة ، فالأولى تتميز بمعدلات خصب مرتفعة ، لأن الظروف المعيشية هناك تحتم على الأفراد أن يزيدوا من عدد أطفالهم المعروض من اليد العاملة داخل العائلة الواحدة ، لما في ذلك من ضمان مادي ومعنوي لهذه العائلات."[2] ، نجد الدول النامية تبلغ الزيادة بها 40 لكل ألف من سكان أي 3 % كمعدل زيادة مقارنة بالدول المتقدمة، فالطلب على العمل يرتبط ارتباطا وثيقا بالنمو السكاني و تختلف درجاته من بلد لآخر، بحيث يبلغ مستويات عالية في المجتمعات الفتية، و ينخفض في مجتمعات الشيخوخة. فالحديث على النمو السكاني هو الحديث على التكوين العمري للفئات التي تساهم

في تحقيق التنمية، فكلما كان معدل السكان مرتفع في فئة السكان النشيطين اقتصاديا كلما كانت هناك زيادة في معدلات الإنتاج خاصة في الدول التي لها معدلات رأس المال و

---

[1]- صلاح الدين نامق، **اقتصاديات السكان في ظل التضخم السكاني** ، دار المعارف ، مصر، 1980، ص (125-126).

[2]- مالكوم جيبليز و آخرين، **اقتصاديات التنمية** ت : طه عبد الله، دار المريخ للنشر، السعودي 1995، ص 269 .

[2]- صلاح الدين نامق ، اقتصاديات السكان في ظل التضخم السكاني ، مرجع سابق ، ص 19-20.

الاستثمار مرتفعة " ففي الولايات المتحدة الأمريكية كان هناك 62% في السكان الفئة العمرية 15-59 " [1] .

وهذا طبعا من مجموع السكان الكلي ، وبما أن معدلات الاستثمار مرتفعة بهذه الدولة ويقابلها خصوبة منخفضة، فاقتصادياتها تحتاج إلى المزيد من القوى العاملة لاستكمال المشاريع الإنتاجية.

أما بالنسبة للدول النامية فهي تعاني من كثافة سكانية مرتفعة يقابلها ضعف في معدلات الاستثمار وبالتالي ضعف في تكوين رأس المال و التوظيف، وعلى اعتبار دول المغرب العربي تشهد نموا سكانيا مرتفعا فهي أيضا تعاني من نقص في تشغيل القوى العاملة مما ساهم في زيادة نسب البطالة " تفيد إحصائيات منظمة العمل الدولية أن الطلب على الشغل في بلاد المغرب العربي في ما بين 1980 إلى عام 2010 يستوجب إحداث ثلاث عشر مليون من مواطن الشغل بزيادة سنوية بلغت ستة مئة ألف مواطن بين عام 1990 و 2000 " [2]

و الجدول التالي يوضح نمو القوى العاملة لبعض دول المغرب العربي .

<u>جدول رقم (02)</u>: نمو القوة العاملة الإجمالي (بالألف)

البلدان	1970	1985	2000	2010
تونس	1326	2224	3378	4243
الجزائر	2945	4834	8378	11965
المغرب	4048	6672	10503	13587
الجملة	8319	13734	22259	29795

المصدر:.Abdelkada sid ahmed « emploi et croissance au maghreb, 1993

[1]- المرجع نفسه ، ص 157.

[2]- مصطفى فيلالي، **مجتمع العمل**، مرجع سابق،ص 295.

من خلال هذا الجدول نجد تزايد ملحوظ في نمو القوى العاملة، مما يوحي بتحسن الوضع الصحي والرعاية الصحية لهذه الدول الذي يضمن انخفاض معدلات الوفيات ، وبالرغم من هذا النمو المتزايد في القوى العاملة إلا أن بعض الدراسات تؤكد على وجود فئة عمرية في تطور ملحوظ وهي فئة الأعمار صغيري السن ولم يبلغوا سن الإنتاج وهو ما أطلق عليه بظاهرة "الطفولة الثقيلة" هذه الظاهرة أدت إلى زيادة معدلات الاستهلاك و يقابله عدم الزيادة في الإنتاج مقارنة بالتنامي للعنصر البشري في العالم وتتمثل المشكلات التي تنجم من هذه الظاهرة في ما يلي:

- زيادة الاستهلاك زيادة متصلة طالما أن النسبة الكبيرة من السكان لا يزالون بعد بحكم صغر سنهم في سن الاستهلاك دون سن الإنتاج.
- انخفاض المدخرات الشعبية ، وهي نتيجة اجتماعية منطقية طالما أن المدخرات هي الفرق بين ما تنتجه الأسر وما تستهلكه، ويترتب على هذا تدخل الدولة لزيادة المنفق على بند الخدمات كالمدارس و المستوصفات والمشروعات السكانية وما إلى ذلك من الخدمات التي ترتبط ارتباطا وثيقا بزيادة أعباء الطفولة والتي لن تؤثر إلا بشكل غير مباشر في عمليات التنمية الاقتصادية .[1]

2-2-العامل الإيديولوجي:

تباينت الأطر النظرية التي تناولت موضوع سوق لعمل والتشغيل وفق منظورين رئيسيين وهما الاتجاه الأيدلوجي الرأسمالي والاتجاه الأيديولوجي الاشتراكي
أو ما يطلق عليها أيضا بالأسواق العمل المغلقة والمفتوحة واستند كلا الاتجاهين في تحليلهم لسوق العمل على اقتصاديات العرض والطلب ويمكننا التمييز في هذا المجال المدارس الكلاسيكي والمدارس النيوكلاسيكية.

أ-الاتجاه الكلاسيكي: وترتكز مسألة التشغيل في الاتجاه الكلاسيكي عل مبدأ التوافق الموجود بين مصلحة الفرد ومصلحة الجماعة، بحيث لا يوجد تعارض بين ذلك إن لفرد حيث ما سعى

[1]- صلاح الدين نامق ، **اقتصاديات السكان في ظل التضخم السكاني** ، مرجع سابق ، ص 30.

إلى تحقيق مصلحته الذاتية وتعظيم منفعته الخاصة فإنه يحقق مصلحة الجماعة دون علمه وإدراكه "[1] .

فتحقيق المصالح والرغبات الذاتية للفرد تأتي من خلال عنصر العمل، بحيث يرى دافيد ريكاردو أحد رواد هذا الاتجاه : " إن الكميات المناسبة من العمل الضروري للحصول على الأشياء تشكل المعطى الوحيد القادر على إرساء قواعد تبادل مختلف البضائع والسلع على شرط الأخذ بعين الاعتبار العمل الذي خصص لصنع الأدوات والآليات والبنايات وكل رسائل الإنتاج ، وليس العمل المباشر وغير المباشر الذي أعطى إمكانية إنتاج البضائع موضوع التبادل بغض النظر عن هامش الربح في كل عملية إنتاج"[2]

أي أن قيمة منتج أو بضاعة معينة ترتبط بمقدار العمل والجهد اللازم والضروري لإنتاجها ولذلك فقد قدم محللو هذا الاتجاه في عناصر رئيسية في عملية التحليل الاقتصادي لقضية الإنتاج وهي نظرية القيمة وتقسيم العمل وقانون المنافذ ولاقت النظرية القيمة الاهتمام الأكبر في قضايا تحليل التشغيل العمل ،أما بالنسبة لتقسيم العمل يتلخص في كونه كلما كان هناك تخصيص وتقسيم للوظائف والمهام كلما كان هناك ارتفاع في الإنتاج سواء على المستوى المحلي أو على المستوى الدولي، وهذا الأخير أشار إليه ريكاردو " إن من مصلحة كل دولة أن تنتج أكثر من بصناعة أو سلعة و أن تقوم بمقارنات دولية بين ما يكلفها لإنتاج مادة وشراؤها من الخارج، فإذا كانت كلفة هذا الإنتاج أقل من كلفة شراءه عملت على إنتاجه محليا، وإذا لاحظت العكس عملت على اقتنائه من الخارج، والأمر لا يقتصر على المواد الاستهلاكية الخاصة بكل بلد، بل ينطبق على العلاقات التجارية الدولية فمثلا بلدين كإنجلترا والبرتغال ينتجان الأقمشة والخمر وإن إنتاج وحدة من وحدات القماش يتطلب عمل ثمانين رجلا في البرتغال، وعمل 120 رجلا في إنجلترا، وإن أنشاء نفس وحدة إنتاج الخمر تتطلب عمل 90 عيين رجلا في البرتغال، 100 في إنجلترا، فمن مصلحة البلدين أن يتخصص البرتغال في الخمر وتبيع فائضها إلى إنجلترا، وبتخصيص هذه الأخيرة في القماش وتبيع الفائض إلى البرتغال[3].

---

[1]- رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة ، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة** ، سلسلة عالم المعرفة ، عدد 26، الكويت ، 1997، ص 171.

[2]- حسن قرنفل، **التشغيل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية** ، مرجع سابق، ص(38-39).

[3]- المرجع نفسه، ص40.

وهناك بعض الآراء التي تعبر عن رأي أصحاب الاتجاه الكلاسيكي في مسألة التشغيل:
فكرة الحرية الاقتصادية والتي اعتبروها الدعامة الأساسية لتطور النشاط الاقتصادي وهذا تتجلى في شعار أدم سميث، "دعه يعمل دعه يمر" .

- يرجع أنصار هذا الاتجاه إلى تحيق معدلات التشغيل المرتفعة وتقليص حجم البطالة يحصل من خلال المرونة في تفسير الأجور بالانخفاض في إطار آليات التي توفرها المنافسة في سوق العمل ، وفسر ذلك من خلال إن البطالة تحفز العمال على استغلال فرص التوظيف وبالتالي خلق جو من المنافسة.
- إن زيادة الناتج الوطني يمشي حين إلى حين مع زيادة معدل الاستثمار أي إن الاستثمار هو الدافعية لتكوين رأسمال والاستثمار يتطلب ادخار وهذا الأخير يتطلب زيادة الدخل.

فالعمل عند الكلاسيكية " إن العمل بضاعة مثل باقي البضاعة، وككل بضاعة فإن العمل كلفة إنتاج وإعادة إنتاج تساوي الحد الأدنى الضرورة للإبقاء على العامل حيا هو وأسرته، وإذ تذكرنا ما قاله مالتوس بشأن التزايد الديموغرافي وأخطاره المستقبلية، وبأن النمو السكاني يرتفع مع ارتفاع مستوى العيش، ولذلك أصبح الأجر في هذه النظرية يساوي الحاجيات الأولية الضرورية فقط للعمال وأسرته بغية عدم تشجيعه على الرفع من عدد أفراد أسرته بتعبير آخر فإن الأجر الذي يجب أن يعطي للعامل بغض النظر عن الأرباح المحققة، يجب أن يمكنه من الاستمرار في العيش دون تحقيق أسباب الراحة أو الرخاء، وهذا الجانب الذي أثار أكثر ردود الفعل حدة".[1]

إضافة لتحليلات آدم سميث و دافيد ريكاردو ضمن الإطار الكلاسيكي، نجد المدرسة الكنزية ورائدها جون منارد كيينز والذي احتل التشغيل مكانا بارزا في تحليلاته، من خلال عرضه لكيفية إنقاذ النظام الرأسمالي من البطالة باعتماده على ثلاث متغيرات :

الادخار و الاستثمار ، والطلب على اليد العاملة ، بحيث يرى كيينز أنه إذا زاد حجم الادخار وأصبح أعلى من الاستثمار، فإن الطلب الكلي الفعال سوف يقل عن العرض الكلي وبالتالي ستزداد أعداد العاطلين عن العمل، مما يؤدي تفاقم ظاهرة البطالة وفي المقابل إذ كان حجم الاستثمار أكبر من الإنجاز فإن الطلب يكون أكبر من العرض وبالتالي ترتفع معدلات التشغيل ، أما بالنسبة للنظرية الماركسية فالعامل هو يسع جهده إلى شخص آخر ليضمن وسائل العيش الكريمة أي أن جهده الفكري والعضلي هو ما يملكه العامل لضمان حياته وركز ماركس في

[1] المرجع نفسه، ص44.

تحليله لعنصر العمل بالتركيز على التساؤل التالي ماذا يحصل أثناء التساؤل بين الرأسمالي والأجير ، بحيث كان العامل يتلقى وسائل العيش مقابل قوة عمله أما الرأسمالي فيحصل على نشاط العامل المنتج على الخلافة التي يرد بها العامل ما استهلكه ويعطي للعمل المكدس قيمة أكبر من قيمته السابقة، فالعامل يتلقى من الرأسمالي قسما من وسائل العيش الموجودة من أجل الاستهلاك المباشر ، ولكن العامل بمجرد أن يتلقى وسائل المعيشة يستهلكها على الفور فتضيع منه إلى الأبد، وهو ما يضطره للعمل من جديد من أجل الحصول على الوسائل جديدة للعيش لكي يخلق بواسطة عمله قيما جديدة عوض تلك التي أزالها باستهلاكه "[1].

بعبارة أخرى يبقى العامل ضحية في عملية الإنتاج الرأسمالي ولذلك فقد أكد ماركس على أن النظام الرأسمالي غير عادل في توزيعه للثروة الاجتماعية بين أصحاب وأرباب العمل وبين العمال إضافة إلى ذلك اعتماد وهذا النظام على الآلة في العملية الإنتاجية وأطلق عليه الجيش الاحتياطي للعمال " أي أن النظام الرأسمالي مسببا رئيسيا في إحداث مشكلة البطالة يذكر ماركس بأن إدخال آلات وتقنيات جديدة إلى العمل تكون له آثار سلبية على وضعية الشغل إذ يتم الاستغناء عن عدد كبير من العمال المهرة ويتم تعويضهم بعمال عاديين ، كما يتم الاستغناء بفعل بساطة العمل وسهولته، عن الرجال وتعويضهم بالنساء، وعن الراشدين وتعويضهم بالنساء ، وعن الراشدين وتعويضهم بالأطفال، وينتج عن ذلك الإبقاء بجيش كبير من العمال إلى الشارع ليعانقون البطالة والضياع، أما القول أن المطرودين من العمل سيجدون عملا جديدا في فروع صناعة الجديدة هي فرضيات أكثر منها وقائع وحتى حين تظهر هذه الصناعات فإنه لا يمكن أن تستوعب سوى نسب ضئيلة من العمال الملقى بهم إلى الشارع. [2].

فكل ما يحدث للقوى العمل من تعرضها للاستغلال أو للبطالة فهو يسبب التوسع الاقتصادي الرأسمالي حيث ماركس فقوة العمل لا نظر في السوق كسلعة إلا إذا كان صاحبها يقوم بعرضها للبيع على أنها سلعة مثل أي سلعة أخرى موجودة في مزاحمة السوق وهو لا يستطيع أن يفعل ذلك إلا أذا كانت هذه القوة تحت تصرفه بمعنى أنه مالك لها فيتقابل في السوق مع صاحب المال ولكنهما حقوق متساوية لمواجهة الآخر فهما متساويان أمام القانون ويكمن الفارق الوحيد بينهما خلال تلك العملية أن أحدهما مشتري وهو صاحب النفوذ والآخر بائع وهو الذي يعرض للبيع سلعا قدراته العقلية والذهنية والبدنية والعصبية، ولفترة محدودة فإذا

[1]- المرجع نفسه، ص 51.

[2]- المرجع نفسه، ص 56.

كان لصاحب العمل اشتغل اليوم لا بد أن يكون قادرا على تكرار نفس الأعمال في الغد، ولذلك يجب أن يكون مجموع رسائل العيش اللازمة لإنتاج قوة العمل شاملا الوسائل الضرورية ولكي يصبح قوة العمل من نوع مخصوص.[1]

فالعامل يضطر لمواصلة العيش من خلال تأمين مصدر يستطيع من خلاله ضمان الحياة من مأكل وملبس ومسكن وكل الضروريات الحياة الكريمة.

فبيع قوة العمل تعتبر من السلع المخصوصة والتي يترتب القيمة الإست عمالية للسلعة قوة العمل لصالح الطرف الأول مباشرة وهو المستوى حيث أن قيمتها تكون كقيمة أية سلعة أخرى قد يتم تحديدها قبل أن تبدأ في التداول في السوق ويرجع ذلك أن كمية العمل الاجتماعي الداخلة فيها إن هي إلا خلية محدودة.[2]

ب-الاتجاه النيوكلاسيكي:

اعتمد أصحاب هذا الاتجاه في تحليلاتهم على عناصر العرض والطلب لتفسير البطالة بحيث أكدوا على أن تحقيق التوازن بين طرفي معادلة العرض والطلب على العمل يكون من خلال تشجيع الاستثمار والادخار ولا يتحقق هذا إلا بتحفيز الناس على الادخار وخفض معدلات الضرائب على الدخل " وهذا ما لجأت إليه الو.م.أ بحيث خفضت من نسب الضرائب على الدخل والثروة إلا أنه لم تكن لهذه السياسة تأثيرا إيجابيا على خفض نسب البطالة إنما حققت عجز في ميزانية الدولة ".[3]

يرى الكلاسيكيون الجدد أن عنصر اتخاذ القرار بخصوص العمل له علاقة مباشرة بوقت الفراغ الذي يوفر كل عمل " فالعمال يقومون بتحديد مختلف الصيغ الممكنة التي ترتبط بين الأجر ووقت الفراغ ويرتبونها حسب درجة الرضا فانطلاقا من السلوك العقلاني سيحاول كل عامل الحصول على أعلى أجر ممكن غير أنه يضطر للخضوع لعدة إكراهات منها الأجر العام المعمول به في السوق بالنظر إلى مؤهلاته وخبراته ، وسيحاول كل عامل الحصول على أكبر دخل ممكن بتسخير كل قوته للعمل وهو ما أطلقوا عليه مصطلح إكراه الدخل".[4]

---

[1] - سامر رافع ، **شرح رأس المال لكارل ماركس**، العالمية للنشر، ط 1، 2011، ص 142¡141

[2]- المرجع نفسه ، ص145.

[3]- رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي**، مرجع سابق، ص 473.

[4]- حسن قرنفل، **التشغيل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية**، مرجع سابق، ص(64-65).

إن اختلاف وجهات النظر لقضية التشغيل القوى العاملة وتعددها، لم يرقى إلى مستوى إطار نظري شامل يقضي أو حتى يخفف من حدة البطالة وتحقيق التوازن بين قوى العرض والطلب على العمل.

فالاقتصاديات الليبرالية المفتوحة تناولت مسألة تشغيل القوى العاملة وسوق العمل من منطلق الأجور والتغيرات التي تخضع لها، وسد هذه الفكرة منحنى فليبس المستورد الذي تناول العلاقة من مستويات الأجور وانخفاض البطالة " يوضح فريديمان أن كيينز كأن قد اقترح كحل لذلك أن يتم تخفيض الأجور الفعلية شرط ألا تخفض الأجور الاسمية لأن العمال لا يهتمون سوى بالأجر الأسمى فإذا لم تنخفض فإنهم يعتبرون أن مصالحهم لم تضر وهذا هي أن البطالة تمر أساسا غير رفع نسبة التضخم ، وهذا ما حاول أحد الباحثين وهو فيليبس وسبقه إيرفنج فيشر واكتشف كلا الباحثين أن التضخم يكون مصحوبا بنسبة ضعيفة من البطالة ، ففيشر اعتبر أن إيقاع تغيير الأسعار هو المتغير المستقل المسئول على التضخم وهو ما عبر عنه قائلا: حين يفقد الدولار قيمته أو بتعبير آخر، حين ترتفع بنفس الأسعار فإن معدل مداخيل المقاول ترتفع بنفس السرعة الارتفاع العام للأسعار، ولكن مصاريفه لا ترتفع بنفس الإيقاع ، لأنها تتكون في معظمها من عناصر محددة بعقد وهذا يتم اللجوء إلى مزيد من التشغيل على الأقل لمدة قصيرة.[1]

أما بالنسبة للأجور فقد قسمت إلى قسمين أجر اسمي و يقصد به سعر العمل النقدي أما الأجر الفعلي فهو مقدار الخدمات المصاريف التي يحصل عليها العامل مقابل أجره، " أما بالنسبة لمضموني العرض والطلب الذين يقدمها المدخل الكلاسيكي الجديد فهما لا يتلاءمان مع واقع التشغيل وظروفه في الدول العربية ودول العالم الثالث ، لأن مضمون عرض العمل مبني على افتراض الحرية التامة لأفراد قوة العمل في المفاضلة بين العمل والتمتع بأوقات الفراغ في ظل الأجر السائد ، أما مفهوم الطلب فهو يقوم على افتراض حرية الوحدات الاقتصادية القائمة على اختيار الفن الإنتاجي المستخدم فيها وفقا لأسعار النسبية لكل من عنصري العمل ورأس المال وبافتراض إمكانية إحلال لا نهاية لها، بينما نجد أن عملية المفاضلة غير قائمة في ظل مجتمعات العسر واليسر على السوء في المنطقة العربية أما من حيث الاختبارات التكنولوجية فالدول العربية كما الدول النامية الأخرى هي مستوردة للفن الإنتاجي وغير مبتدعة ".[2]

---

[1]-المرجع نفسه ، ص143.

[2]- سليمان باقر النجار، **حلم الهجرة للثروة**، مرجع سابق، ص46.

2-3 –العامل التربوي و التعليمي :

يعتبر العنصر البشري من أهم عوامل الإنتاج، لكونه يساهم في تحقيق التنمية ويتحدد نجاح أو فشل مساهمة هذا العنصر في التنمية بمستوى ونوعية التعليم والتدريس الذي يتلقاه من المؤسسات التعليمية والتكوينية، وأيضا لمستوى أو مدى ملائمته للاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع، " تتوقف الصفات التكوينية للقوة العاملة على بعض الصفات الموروثة سواء أكانت عقلية أم جثمانية تؤثر في الكفاية الإنتاجية وتؤدي إلى توفير المهارات الفنية ، كما تتوقف كذلك على الصحة العامة للعمال ، وعلى تكوينهم الثقافي والتعليمي

وعلى مقدار ما يتصف به العامل من صفات أخلاقية متصلة بالصناعة والعمل الصناعي كالطاعة وحب العمل الجماعي والتوقيت الصحيح "[1]

فالحديث عن العمالة ونوعيتها كان محورا لعدة دراسات التي تؤكد على وجود علاقة بين نوع العمالة والإنتاج استهدفت دراسة Kangashary and Pehkouen سنة 2001 العلاقة بين العمالة والناتج في فلندا باستخدام بيانات السلاسل الزمنية المقطعية لعينة مكونة من 85 منطقة خلال الفترة 1990-1996 وأشارت نتائج هذه الدراسة:

إن العلاقة الآلية بين التغيرات في العمالة ونمو الناتج اختفت في أوائل السبعينات .

هناك دليل تجريبي على استعادة هذه العلاقة في منتصف التسعينات .

اختلاف طبيعة العلاقة بين العمالة والناتج من منطقة لأخرى .

الفروق القائمة في طبيعة بين العمالة والناتج من منطقة لأخرى يمكن تفسيرها سببا جزئيا إلى الفروق في التخصص الصناعي من مناطق محل الدراسة." [2]

وهو ما يطلق عليه أيضا نوع العمالة وهذا يرجع إلى ما يلي:

_ تزايد الطلب على العمال الأكثر مهارة وتدريب في جميع التخصصات.

_ تفسير طبيعة العمل ومستويات المهارة المطلوبة للمهن وهذا بفرض أنواعا معينة م عروض العمل لها تأثير مباشر على فرص العمل من حيث النوع والحجم.

---

[1]- صلاح الدين نامق، **اقتصاديات السكان في ظل التضخم السكاني** ، مرجع سابق ،ص 157.

[2]-Kangashary and pehkonen ,**Employment and out put growth** ,finish economic papers N 14,2001, p41.

_ أدى التطور العلمي والتكنولوجي إلى حدوث تغيير في تركيب المهن والوظائف مما تطلب من التعلم الاهتمام التدريب المنتظم للحصول على المهارة والخبرة اللازمة للانتقال بين المهن والوظائف. [1]

ولكون التنمية تتحقق بتوفير وتهيئة القوة العاملة اللازمة لذلك ، وجب الاهتمام بالأداة التي توصلنا لذلك وهي التعليم الذي يمكن بواسطته تهيئة الأنماط الخاصة بالقوى العاملة، أي يهتم بالتركيب النوعي للقوى العاملة، وذلك بعد دراسات اقتصادية أكدت على أن الإنفاق على التعليم هو استثمار لكونه يحقق تقدما في مؤشر النمو الاقتصادي مما ساهم في ظهور علم الاقتصاديات التعليم التي يهتم بفعالية وكفاية التعلم ، من الجانب الاقتصادي الخاص بالإنفاق الحكومي على هذا القطاع هل هو استهلاكي أو استثماري؟

"فالتعليم يمكن أن يساهم في عملية تحديث المجتمع وتهيئة الظروف الملائمة للتصنيع والتنمية وذلك عن طريق تحطيم المعايير الاجتماعية القديمة وإيجاد معايير جديدة أكثر ملائمة للاقتصاد الحديث مثال ذلك المعايير التي تحبذ الأخذ بالأساليب الجديدة أكثر ملائمة للاقتصاد الحديث مثال ذلك المعايير التي تحبذ الأخذ في الزراعة أو في تنظيم الأسرة أو المفاهيم أو المعايير التي تميل إلى تشجيع البحث والاختراع " [2]

وهناك عدة مؤشرات يستخدمها علماء الاقتصاد لتحديد مجال التوسع في التعليم من حيث المهارات والإعدادات المعرفية والمهنية الواجب توفرها في القوى العاملة إلا أن أهم مؤشر هو التنبؤ باحتياجات القوى العاملة والذي يستند على استخراج الاحتياجات اليد العاملة مصنفة حسب مستويات وفروع التحصيل التعليمي كما يمثل حجم الطلب على القوى العاملة وحساب الفروق بين عرض اليد العاملة والطلب عليها حسب كل نمط من أنماط اليد العاملة ، وهنا تحسب الإضافات المطلوبة في عدد الطلبة الملتحقين في كل مستوى وفروع التعليم وليس بالضرورة ربط ارتفاع في مستوى الإنتاج بكم ونوعية قوة العمل " فلقد أوضحت دراسة قام بها Zemelmen أوصي أن التوسع في التعليم لا يودي تلقائيا إلى رفع مستوى الإنتاج إلا إذا أدى إلى تغير التركيب المهني ، وبتعبير آخر فإن الإنفاق على التعليم يمكن أن يؤدي إلى رفع

---

[1]- فاروق شوقي البوهي، **التخطيط التعليمي**، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2001، ص(63-64) .

[2]- طارق الحسين العكيلي،**اقتصاديات الموارد البشرية** ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، ط1، أردن، 2007، ص 99 .

مستوى الإنتاج إذا ما قمنا توجيه التعليم بالشكل المناسب وربط الأيدي العاملة المتعلمة بالمعدات اللازمة وتحسين المؤسسات التي تقوم بعملية الربط بين اليد العاملة ومعدات الإنتاج [1]

2-4 – عامل الكفاية و عدم الكفاية :

لقد تم التأكيد في نظريات الاستثمار في رأس المال البشري على أهمية قوة العمل ، باعتباره أحد عناصر العملية الإنتاجية ،و بالتحديد في الجذور التأسيسية لعلم اقتصاديات التعليم، لذلك فقد أكد الفرد مارشال من المؤسسين الأوائل لهذا العلم على أهمية رأس المال البشري في النقاط التالية:

إن العامل يبيع عمله لكنه يحتفظ برأسمال الذي يكونه لنفسه .

إن بائع العمل يجب أن يبيع عمله بنفسه.

إن العمل سلعة قابلة للتلف.

إن بائعي العمل يوجدون عادة في مواقع غير مناسبة أثناء المفاوضات .

لابد من وقت طويل من اجل تطوير قدرات إضافية للعمل المتخصص.[2]

وبالرغم من هذه الأهمية ، إلا أن قوة العمل تعاني من وجود بطالة سافرة متفاوتة الدرجة بين المجتمعات سواء المتخلفة أو المتقدمة، فقوة العمل المتوفرة تطرح إشكالية الكفاية في سوق العمل من حيث الكم و النوع " لقد تبنى المختصون في عالم الشغل في المرحلة الأولى مفهوم الكفاءة وقد مر هذا المفهوم منذ خمسين عاما، بتطور كان من خلاله موضوعا لأطروحات مختلفة ، والانتقال من مفهوم الكفاءة إلى مفهوم الكفاية أو تعويض ذلك بهذا لم يتم إلا منذ عهد قريب ، يدل هذا التطور على التحول من نظرة أداتية وجدت تعبيرا عنها في مفهوم الكفاءة، إلى نظرة أكثر نسبية ، وقد عكست الكفاءة النظرة الأداتية في كون الكفاءة تحديدا قبليا للصفات أو المؤهلات التي تشترط ملاحظاتها لدى الفرد لكي يعد كفؤا أو مؤهلا بصفة رسمية للقيام بمهمة معينة وعكست الكفاية النظرة النسبية بتحديداتها الكفاية التي تحل على الفعل وكذا على الوضعية بما يكتنفها من احتمالات تجعل كل تحديد قبلي لها مجازفة تشكل هاتان النظرتان سمتين مميزتين لفظي اتجاه أو خط فكري انطلق من الكفاءة متجها نحو الكفاية " [3] .

---

[1] - المرجع نفسه، ص 110.

[2]- حسن قرنفل ، **الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية** ، مرجع سابق، ص135.

[3]- فيليب جونيز، **الكفايات و السوسيونباتية إطار نظري** ت : الحسين سحيان ،مكتبية المدارس ، الدار البيضاء، المغرب، 2002، ص14.

فكلا المفهومين يبحثان عن الأداء الصحيح للنشاط مهني معين هما لا يختلفان في محصلة الفعل ولكن يختلفان في المؤهلات التي يشترط في الفرد أن يكتسبها لكي يؤدي عملا معينا. تختلف وظيفة الكفايات عن العلوم الشغل اختلافا شديدا عن النظرة التي تحملتها الكفاءة في بادئ الأمر تستند الكفايات إلى نظرة تفر بوجود تفاعلات مفيدة ومجدية بين المهمة المنجزة من قبل الشخص ما وبين الطاقة الكامنة التي يختزلها هذا الشخص، في هذا المنظور تقوم الكفايات نفسها بتنظيم سياق الفعل وتهيئته ليكون صالحا لإنجاز الفعل المراد انجازه، وتراقب إنجاز الفعل في هذا السياق.

2-5- عامل الأجور:

ليس هناك شك من أن الأجور لها تأثير على إنتاجية العمال ، كما أن مستوياتها أي الأجور تختلف بين العمال المؤهلين والغير مؤهلين وهذا تبعا أيضا لكلفة الاستثمار " إن لإحداث فرصة من العمل ثمنا يحتسب كأحد العنصرين من عناصر الإنتاج، إلى جانب عنصر رأس المال، إن حجم هذه الكلفة يشكل قسطا مقدرا من مال الاستثمار وعلى قدر الحجم الواقعي لتشغيل القوى العاملة تحتسب الجدوى الاجتماعية من الاستثمار، وبتفاضل قطاعات الاقتصاد أيها أكثر استيعابا للقوى العاملة و أقلها استنزافا لمال الاستثمار، كذلك كان تقييم هذا المال بين القطاعات الاقتصادية من أهم قرارات التحكيم في سياسات التنمية، ومن أفصحها دلالة على ما تختاره هذه السياسة من توجه مذهبي،وعما يكن هذا التوجه من منطق الانحياز، أما لفائدة رأس المال وتعظيم أرباحه، وأما بجانب الإنسان وتوفير حاجاته ورعاية حقوقه أو كليهما معا في تركيب مزجي يشهد له محاولات عديدة في عصرنا ببعض البلدان الأوربية" [1]

وهناك بعض التحليلات الاقتصادية التي تفسر اختلاف أجور العمال منها تحليلات مارشال والذي يتحدث على مستويين من الأجور بحيث يقول " هنالك في البداية سوق خاص بالعمال الغير مؤهلين أو ذوي التأهيل الضعيف وسوق أخرى للعمال المؤهلين ذوي الإنتاج المرتفع ، وعروض الشغل المقدمة من كلا السوقين مرتبطة بسوق العمال وحجمهم في كل سوق ، والتحليل الذي قدمه مارشال يفترض نوعين منفصلين من التوازن سيغير أحدهما الآخر، إن العمال المؤهلين يتقاضون أجور منخفضة بفعل إنتاجيتهم الضعيفة، يتحدث مارشال عن احتمال وإمكانية تلقي جزء من العمال الغير مؤهلين تكوينا للالتحاق بالعمال المؤهلين متنقلين

---

[1]- مصطفى فيلالي، **مجتمع العمل** مرجع سابق، ص 367

بذلك من سوق لآخر، ونتائج هذه العملية متعددة إذ سيؤدي من جهة أخرى إلى تناقص عدد العاملين الراغبين في العمل في سوق الشغل الخاص لغير المؤهلين بفعل انتقال نسبة هامة منهم إلى سوق المؤهلين ،مما يؤدي إلى ارتفاع الأجور وسيحدث بذلك نوع من التوازن بين السوقين ولطالما أن أجور سوق المؤهلين أعلى من أجور سوق الغير مؤهلين فسيضل هناك عدد كبير من العمال الغير مؤهلين الذين يتلقون تكوينا من أجل الالتحاق بالسوق الأول، للاستفادة من أجوره العالية ويستمر كذلك إلى أن تتساوى الأجور" [1]

أما آدم سميث يرى أن اتجاه الأجور نحو الارتفاع والانخفاض يتحدد بمستوى الاستثمار في القطاعات الإنتاجية وربطها بالزيادة السكانية بحيث يرى " وجود زيادة مستمرة في الأعداد السكانية في هذه الدول دون أن تكون هناك زيادة ملموسة في أجور العمال و دون توفر رؤوس الأموال الكافية لمزيد من الاستثمارات في العمليات الإنتاجية سوف يؤدي إلى عدم تلاؤم المعروض من العمال مع المطلوب منهم ، و من ثم ظهور البطالة السافرة أو المقنعة الأمر الذي يضعف من معدل التقدم الاقتصادي ويصم الاقتصاد القومي لهذه الدول بالركود."[2]

3- طرق تقدير تخطيط القوى العاملة

تكمن أهمية القوى العاملة في كونها العنصر الأساسي الذي يساهم في عمليات الإنتاج والتنمية ، وكما ذكرنا فهي تضم قطاع المشتغلين والمتعطلين ،و بما أن المتعطلين يعتبرون عائقا للتنمية لما يخلفونه من آثار اجتماعية واقتصادية على مجتمعاتهم ، فقد سعت الدول التي تعاني من هذه المشكلة إلى العمل على امتصاص البطالة، وذلك من أجل الوصول إلى هدف التشغيل الكامل، مما زاد من احتياج كل دولة لاعتماد سياسة التخطيط من أجل تقدير احتياجات كل المؤسسات الاقتصادية من موارد بشرية وهو ما يطلق عليه بتخطيط القوى العاملة "ويقصد بها إستراتيجية الحصول على القوى العاملة اللازمة للمشاريع التنموية واستخدامها و تطويرها وعرضها" [3]

---

[1]- حسن قرنفل، **الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية** ،مرجع سابق،ص75

[2]- صلاح الدين نامق ، **اقتصاديات السكان في ظل التضخم السكاني ، مرجع سابق، ص 64.**

[3]- ابراهيم حمد العبود ، عبد الرحمان محمد سعيد و منصور عبد العزيز معشوق ، **تخطيط القوى العاملة** ، معهد البحوث والإدارة العامة ، السعودية ، 1993،ص 11.

يقصد بها أيضا المتطلبات البشرية كما ونوعا اللازمة بسد حاجات قطاعات الإنتاج والخدمات قوميا و للتصدير وذلك لتحقيق مستوى معيشة فعال ومناسب عن طريق جداول الأجور الحقيقية اللازمة لذلك ومن خلال معدلات الإنتاجية المتزايدة [1]

تلجأ الحكومات لتخطيط ما هو معروض على الصعيد الوطني من عمال، وما هو موجود كمقدرات اقتصادية ومالية عامة ، ويهدف هذا التخطيط إلى "ضمان توافر القوى العاملة من التخصصات والمستويات المختلفة، وبالكم اللازم لتنفيذ الأهداف الإنتاجية لمشاريع الخطة في المدى القريب أو البعيد إلى جانب ضمان توفير فرص العمل المتنامي بين عرض القوى العاملة والطلب عليها في المدى القصير تفاديا لظهور الفوائض والاختناقات في أسواق العمل والطلب عليها في المدى القصير تفاديا لظهور الفوائض والاختناقات في أسواق العمل وتحقيق الأهداف التنموية"[2] ، و لذلك تزداد الحاجة لتخطيط القوى العاملة كلما كان هناك عدم تكافؤ بين العرض والطلب وهذا التخطيط يجنب الكثير من الاختلال بين ما هو متوفر من إمكانيات مادية وبشرية وبين ما هو المتوقع والمفروض تحقيقه مستقبلا، وهذا من خلال:

- تحديد الإطارات والتخصصات العلمية المطلوبة.
- تسهيل عملية التعيين والاختيار للموارد البشرية المطلوبة.

بالمقابل يؤدي سوء التخطيط والإعداد لعناصر القوى العاملة إلى تحديد قاصر أو غير دقيق للاحتياجات من القوى العاملة وذلك من حيث خصائصهم، تخصصاتهم. فالإضافة إلى نمو في قوة العمل من الناحية الديموغرافية، هناك أيضا عامل آخر يطرح نفسه بقوة وهو تخرج العديد من الجامعيين وتوافدهم على سوق العمل، والذين يحملون مؤهلات علمية ضمن عدة تخصصات جعلت منهم عنصرا من عناصر الإنتاج الواجب الاستثمار فيها "يتحول هؤلاء إلى رأس مال بشري، يجب حسن الاستفادة منهم وبما لديهم من مخزون تربوي في الأماكن المناسبة بحيث أن هيكل العمالة له فئة كبيرة من خرجي الجامعة وهم يمثلون أكبر مخزون للبشرية ولما يمثله نسب هؤلاء المتخرجين في كل قطاع من قطاعات الإنتاج والخدمات فإنه لا بد من أن يتوفر لهم العمل المناسب حتى يجد فيه مجالات لتصريف هذا المخزون التربوي"[3] وتتمثل طرق التقدير في ما يلي:

---

[1]- فريد راغب النجار ، **العمالة الأجنبية في الوطن العربي** ، الدار الجامعية، الاسكندرية ،مصر ،2008، ص 238.

[2]فريد بشير الطاهر، **التخطيط الاقتصادي**، ط1، دار النهضة العربية ،مصر، 1998، ص 310.

[3]فاروق عبده فلية، **اقتصاديات التعليم مبادئ و استراتجيات** ،ط1، دار الميسرة ،،الأردن ،2003.، ص 50.

3-1طرق تقدير قوة الطلب:

إن توفير فرص العمل للزيادات المستمرة والمتلاحقة من القوى العاملة هو أحد أهم أهداف خطط التنمية التي تسعى إلى توافر القوى العاملة في العديد من التخصصات والمستويات المختلفة فالهدف الأساسي لتخطيط القوى العاملة هو تحقيق التوافق بين عرض القوى العاملة والطلب عليها وهذا لتفادي خلل التوازن في سوق العمل فأولى الخطوات التي ينتجها المخططون في مجال التنمية هو تقدير احتياجات الخطة التنموية من القوى العاملة والحديث في هذا المجال يجرنا إلى التعرض لأهم الطرق المعتمدة في الحصول على تقديرات أي خطة تنموية من القوى العاملة وكذا الحديث عن التشغيل الكامل.

أ- طريقة الاستقصاء:

تعتمد هذه الطريقة على جمع المعطيات حول كم ونوع القوى العاملة من طرف المنشآت والهيئات الحكومية عن طريق توزيع استمارة احتياج هذه الهيئات للقوى العمالة ويتم ذلك لكل قطاع و لكل مهنة، وذلك للحصول على التقديرات المتوقعة لاحتياجات من القوى العاملة وذلك ضمن فترة زمنية محدودة بخمس أو عشر سنوات وذلك يعتمد على المدة الزمنية المحددة لمخطط التنمية المعتمد أو الجاري اعتماده، ويطلق عليه بتخطيط طويل الأجل ، قصير الأجل و تصنف كما يلي :[1]

جدول رقم (03): يوضح أسس تخطيط القوى العاملة.

الفترة التخطيطية	أساس التوظيف	أساس توفر العمالة	القرارات اللازمة
06 شهور	ميزانية تقديرية جارية	عمالة جارية حالية	عقود خاصة الوقت الإضافي العمالة المؤقتة
06-12 شهر	الميزانية	القوة العاملة يطرح منها المتوقع خروجهم	ترقية-التحويل والنقل والتعين
5-15 سنوات	الموازانات التخطيطية	القوة العاملة حالية يضاف لها من هم حيز التدريب	التعين-برامج التدريب-المخطط خروجهم
5 سنوات فأكثر	التغيرات التكنولوجية	نظم التعليم وسوق العمل	إعادة تصميم الوظائف

[1]- فريد راغب النجار ، **العمالة الأجنبية في الوطن العربي** ، مرجع سابق، ص(243-244).

"وهناك بعض الخبراء يطلقون عليها أسلوب الدراسات التحليلية والتي تهدف إلى تقدير الأعداد اللازمة من القوى العاملة خلال فترة إعداد الخطة ويعتمد على تخليل عبء العمل عن طريق تجديد حجم الإنتاج اللازم في كل وحدة من وحداة السلع والخدمات "[1].

ويعاب على هذه الطريقة أنها مرتبطة بفاعلية الإحصائيات التي تقدمها و يرجع ذلك إلى التناقض الموجود في تقارير العمالة خاصة في القطاع الخاص " فعدم دقة أصحاب الأعمال في تقدير احتياجاتهم لافتقارهم في بعض الحالات للرؤية المستقبلية لمستقبل أعمالهم كما قد يعتمدون على تقديم هذه البيانات على بعض الفرضيات غير الصحيحة حول هدف الحكومة من تجميع هذه البيانات فقد يقدمون ضده البيانات كمؤشر لضرائب الأرباح"[2]

ب- طريقة الإسقاطات:

يعتمد هذه الطريقة على معدل الاتجاهات الزمنية Tune Trends فهي ستخدم تلك المعدلات الخاصة بالقوى العاملة لمختلف القطاعات وتبقى على ثبات تعدلها في السنوات المقبلة أي الإبقاء على معدل نحو قوة الطلب على القوى العاملة في المستقبل وهو فرض لا يطابق الواقع "حيث يغير معدل النمو السنوي لاحتياجات الاقتصاد من القوى العاملة تبعا للتغيرات التقنية"[3].

فهذه التغيرات لتقنية تؤثر في احتياج الاقتصاد للقوى العاملة كما أنها تؤثر حتى في نتائج الخطة السنوية المنتهجة فالتطور التقني قد يؤثر في مجال التشغيل قد يؤدي إلى تسريح أعداد هائلة من العمال الذين ستحل الآلة محلهم هذا من حيث الكم أما من حيث النوع فقد يتم الطلب على الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة أكثر من قبل وعلى المهارات العملية والمهنية أيضا.

ج- طريقة معاملات العمل: يعتمد هذا الأسلوب على تقدير معدلات استخدام القوى العاملة في مختلف القطاعات الاقتصادية لسنوات سابقة ثم يتم استخدامها مع بيانات الأهداف للخطة في مختلف القطاعات. وتتلخص هذه الطريقة التي قدمها العالمين الإحصائيين نتيرجن وهربرت. وتتمثل فيما يلي:

- تحديد الأهداف الإنتاجية للخطة لمختلف القطاعات ولعدد من السنوات يكون كافيا لإعداد وتدريب القوى العاملة المطلوبة.

---

[1]-- ابراهيم حمد العبود ، عبد الرحمان محمد سعيد و منصور عبد العزيز معشوق ، **تخطيط القوى العاملة** ، مرجع سابق ،ص 18 .

[2]فريد بشير طاهر، **التخطيط الاقتصادي**، مرجع سابق، ص 310.

[3]-المرجع نفسه ، ص 311.

- تقدير معامل استخدام القوى العاملة في كل قطاع من واقع الأرقام الفعلية لسنوات الخطط السابقة وتقدير معامل تطور إنتاجية العمل خلال تلك الخطط وتقدير مرونة نحو العمالة في كل قطاع وتقسم وظيفيا بالاستعانة بأهداف الخطة فيما يخص التوزيع الهيكلي لكل قطاع وتجميع الاحتياجات الوظيفية عبر القطاعات للتوصل إلى الاحتياجات الوظيفية للاقتصاد ككل[1].

إن تقدير أي احتياجات لأي اقتصاد يعتمد على نوعية التعليم والتدريب بالوظائف وأيضا ربطها بالخطة التنموية من أجل تحقيق التوازن بين قوة العرض وقوة الطلب كما ونوعا.

2-3 - قياس عرض العمل:

تعتبر هذه الطريقة من أهم الطرق التي تساهم في تحديد الأجور في سوق العمل ،ويقصد بها مجموع قوة العمل المعروضة ويشمل كل من له فرصة عمل أو يبحث عنها ويتحدد عرض العمل بحجم السكان وتركيبهم من حيث الجنس والعمل والعوامل الاجتماعية الأخرى، بالسبة لدول العالم الثالث نجد أن عرض العمل يزيد بزيادة النمو السكاني كما أن عدد الراغبين في العمل عادة يزيد عن عدد العاملين لأن عددا كبير من العاملين غير مستخدمين بالكامل ويصعب تحديد منهم أصحاب الوظائف والباحثين بجدية عن العمل [2].

فعرض العمل يتأثر بمعدل مشاركة السكان في قوة العمل الفعلية، مستوى المهارات وفرص التدريب ، تحرك العمالة الأفقي والعمودي ،أما العوامل التي تؤثر على عرض قوة العمل هي:[3]

- الداخلون إلى قوة العمل ونوعيتهم عن طريق التعليم والتدريب.
- العوامل المحفزة للمهن كالأجور.
- الترقي في السلم الوظيفي عن طريق التدريب والتعليم.
- الخارجين عن قوة العمل بسبب الوفاة والهجرة والتقاعد.
- التقدم التكنولوجي ودوره في تقليص الدور المباشر للإنسان في عملية الإنتاج.
- العمالة الوافدة.

---

[1] - المرجع نفسه ، ص 312.

[2] مالكوم جيبلز، **اقتصاديات التنمية**، مرجع سابق، ص 317.

[3] فاروق شوقي البوهي، **التخطيط التعليمي**، دار قباء للطباعة والنشر، مصر، 2001، ص 60.

إن الطرق المذكورة سابقا هي تهدف إلى التوفيق السليم بين الموارد البشرية والوظائف وبين الإنتاجية الحدية للعمال وبين الأجور ، بين ما هو ضروري وملح وبين ما هو وطني أو أجنبي,و أي خلل يحدث يؤدي إلى خلل في سوق العمل وبالتالي انخفاض الإنتاجية .

يتم التغلب هذه المشاكل عن طريق دراسة الوظائف التي يطلق عليها تحليل الوظائف، وعادة ما يسعى الفرد للحصول على الوظيفة عن طريق إعلانات أصحاب العمل، النقابات العمالية، مكاتب التوظيف المختلفة و هذا وفق عوامل الطرد و الجذب [1]

ثانيا:سوق العمل و الأيديولوجيات الاقتصادية.

كما نعلم أن سوق العمل هو" المكان الذي تتفاعل فيه قوى العرض من الوظائف والطلب عليها في مكان وزمان محددين بما يوفر علاقة متوازنة بين الفرد وصاحب العمل وهذه القوى هي المثيرات الاجتماعية والسيكولوجية والسياسية الاقتصادية وهي تحدد جداول الأجور ومعدلات الإنتاجية وحجم القوى العاملة والبطالة والتوظف ويعمل سوق العمل على تخصيص العمالة وتسعير الخدمات الإنسانية " [2]

كما أنه يعبر عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعني أنه يتم فيه بيع خدمات العمل وشرائها وبالتالي تسعير الخدمات [3]

و بالرغم من تعدد التعاريف الخاصة بسوق العمل ، لكن جميعها يتفق على عنصري العرض والطلب ، و على أنه قوة عمل تباع وتشترى وفق معطيات اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية .

وهذا التعدد نتج عنه طرق وأساليب تحليلية وتنبؤية لمعطيات سوق العمل وتسمى بأساليب التخطيط وهو ما سنتناوله في العنصر التالي :

1-أساليب التخطيط لسوق العمل:

يعرف تخطيط سوق العمل بأنه الطرق التي يمكن من خلالها تحليل سوق العمل والتعرف على المشاكل التي تعترضه و محاولة حلها وهذه المحاولات هي ما يطلق عليها أساليب ونماذج التخطيط ونذكر أهمها:

---

[1]- فريد راغب النجار ، **العمالة الأجنبية في الوطن العربي** ، مرجع سابق،ص 89..

[2]- المرجع نفسه ، ص88.

[3]- حسن الحاج ، **مؤشرات سوق العمل** ، جسر التنمية ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، 2003 .ص07.

1-1نموذج التنبؤ باحتياجات القوى العاملة:

تستند هذه الطريقة على تزويد المجتمع باليد العاملة التي يتطلبها النشاط الاقتصادي ويساعد هذا النموذج على تحديد نمط الاحتياجات المستقبلية ، لقد استخدم نموذج التنبؤ بمتطلبات القوى العاملة لأول مرة من قبل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ، وهو يتطلب توفير ينطوي على ثلاث مراحل وهي: الأولى بإسقاطات جانب الطلب، والثانية تتعلق بإسقاطات جانب العرض، وتتمثل المرحلة الثالثة في التوازن بين الطلب والعرض.

وفيما يلي سنتطرق إلى استعراض هذه المراحل:

أ-إسقاطات جانب الطلب:

يقصد بالطلب ما هو متوقع من الاحتياجات المستقبلية لقوة العمل، وهذا وفق متطلبات المخططات التنموية التي تهدف لها أي دولة، وهي تعتمد على المتغيرات التالية:

الناتج المحلي الإجمالي.

الناتج المحلي موزع على الأنشطة الاقتصادية.

متوسط إنتاجية العامل لكل نشاط اقتصادي.

مصفوفة الهيكل المهني للمشتغلين.

مصفوفة الهيكل التعليمي موزعا وفقا للمهن.

تحديد عبء العمل عن طريق تحديد حجم الإنتاج اللازم فى كل وحدة من وحدات الإنتاج[1]

ب-إسقاطات جانب العرض:

أما بالنسبة لإسقاطات جانب العرض فيقصد بها ما هو متوفر من قوى عمل معروضة وهي تتأثر بالعوامل التالية:

-أعداد السكان وفقا للنوع و السن و الحالة التعليمية.

-أعداد المتسربين من التعليم وفقا للنوع والسن والحالة التعليمية.

-معدلات المشاركة الاقتصادية وفقا للنوع والسن و الحالة التعليمية.

-مصفوفة عرض العمالة وفقا للحالة التعليمية والمهن.

[1]- ابراهيم حمد العبود عبد الرحمان سعيد ومنصور عبد العزيز ،**تخطيط القوى العاملة** ،مرجع سابق،ص 18.

جـ -التوازن بين قوى العرض والطلب:

تأتي هذه المرحلة لمحاولة تحقيق الموازنة بين العرض والطلب على العمالة، من أجل تفادي الاختلال الناتج عن وجود مشاكل تتعلق بصحة البيانات.

فقد قام MARK Blaug سنة 1973 بنقد هذا النموذج حيث ويمكن تلخيصها في النقاط الآتية:

يعد الهدف من التنبؤ هو مساعدة صانع القرار في اتخاذ السياسات التعليمية التي يمكن من خلالها وضع خطة إستراتيجية للمشاكل التي من المتوقع ان تحدث في المستقبل، ولكن لا يوجد دليل عملي نستطيع القول به أن نتائج التنبؤ ترجمت إلى أساسيات تعليمية.

وجود أخطاء للتنبؤ مرتبطة بإسقاطات نموذج متطلبات القوى العاملة، وترجع هذه الأخطاء نتيجة افتراضات النموذج والمرتبطة بالمعاملات الثابتة بين الناتج وأعداد المشتغلين وكذلك بين إنتاجية العامل ومصفوفة الهيكل التعليمي.

تزايد أخطاء التنبؤ والتي ترجع إلى أن التنبؤ يكون في الأجل الطويل، وفي هذه الحالة يقوم أصحاب العمل بإيجاد طرق أخرى للقضاء على نقص المهارات مثل استبدال العمالة برأس المال واستخدام تكنولوجيا جديدة للإنتاج لأقل تكلفة، والتدريب في موقع العمل وبالتالي لا يوجد حاجة لانتظار خريجي دفعة جديدة من التعليم ذوي المهارات المطلوبة.[1]

يمكن القول بأن أسواق العمل في الدول النامية تتميز بخاصية التخطيط قصير الأجل بالنسبة للطلب و العرض ، وهذا يرجع للمرونة النسبية لسوق العمل و لذلك اقترح Psacharopoulos نموذج تحليل سوق العمل كبديل للتنبؤ، ويقول بالرغم من محاولة العديد من الدول النامية استخدام التنبؤ كأسلوب لتخطيط سوق العمل إلا أن هذا جاء مصحوبا بارتفاع معدلات البطالة ، وبالتالي يمكن لمعدلات البطالة أن تكون منخفضة بدون محاولة التنبؤ بالقوى البشرية.

وبالرغم من انتقادات التي وجهت لأسلوب فهو مازال قيد الاستخدام في الكثير من الدول بالإضافة لبعض المحاولات لتطوير هذا النموذج .

[1]- أحمد الربيعة ،**دراسات في نظرية الهجرة و مشكلاتها الاجتماعية والثقافية**،مرجع سابق، ص 36.

د-الطلب على العمل و قانون الطلب :

يقصد بالطلب على العمل قدرة الاقتصاد الوطني على التوظيف اليد العاملة عند أجر معين و يتحدد الطلب على العمل وفق وجهة نظر صاحب العمل فهو المخول الوحيد لتحديد الكمية المطلوبة من العمل .

ينص قانون الطلب على العمل على أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة و معدل الأجر الحقيقي علاقة عكسية، أي كلما ازداد مستوى الأجر الحقيقي كلما انخفض الطلب على العمل و كلما ينخفض الأجر الحقيقي ازدادت الكمية المطلوبة على العمل.

إن التأثيرات التغير في الأجر على حجم الطلب على العمل تنتج على عاملين هما تأثير الحجم و تأثير الإحلال فالنسبة تتأثر بالحجم فإنه عند زيادة مستوى الأجر فإن ذلك يعني زيادة في تكاليف الإنتاج و عادة ما يؤدي إلى زيادة في أسعار المنتجات و بالتالي انخفاض في حجم الإنتاج م هذا الانخفاض لا يعني مستويات منخفضة في العمل و هذا هو التأثير السعة ، أما تأثير الإحلال فإن الزيادة الحاصلة في مستوى الأجر يولد حافزا لدى صاحب العمل لخفض التكاليف عن طريق تبني أسلوب إنتاج يعتمد على رأس المال يحل محل العمل عند زيادة مستوى الأجر [1] .

عند تحليل المعطيات الخاصة لتوظيف العمال فإن صاحب العمل يقوم بإجراء مقارنات بين التكاليف الحدية للعامل و هو الأجر الحقيقي MC_L و بين الناتج الحدي للعامل MP_L و هو الإيراد الحدي فإذا زادت التكاليف الحدية على الإيراد الحدي للعامل فإن المنشأة تتحمل بعض الخسارة باستئجار تلك الوحدة الأخيرة من العمل و بإمكان المنشأة بزيادة أرباحها بتخفيض كمية العمل و يعبر عليها بـ :

$$\geq \quad W \quad MP_L \quad = \quad Q\Delta$$

$$\frac{}{P} \qquad \frac{}{L\ \Delta}$$

ΔMP_L أو Q إنتاجية حدية للعامل

W/P تمثل الأجر الحقيقي

[1] - مدحت قريشي، **اقتصاديات الموارد البشرية** ، مرجع سابق ،ص33.

و تشير هذه المعادلة إلى أنها إذا كان الناتج الحدي للعامل أكبر من أو يساوي الأجر الحقيقي فإن صاحب العمل يقرر تشغيل ذلك العامل، و إذا كان الناتج أقل من الأجر الحقيقي فإنه لن يشغل ذلك العامل.

ه-نظام معلومات سوق العمل

تعرف معلومات سوق العمل (LMI) أنها معلومات تتعلق بحجم وتكوين وخصائص سوق العمل والمشاكل التي تعترضه، وتكون هذه المعلومات مشتقة من قواعد بيانات كمية دقيقة أو كيفية والتي من خلالها التعرف على الاحتياجات التعليمية والتدريبية التي يتطلبها سوق العمل[1].

و هذه المعلومات تساهم في تحديد الإجراءات الملائمة التي تحقق التوازن بسوق العمل، عن طريق توفير معلومات إحصائية والتي تخص مؤسسات التدريب والتعليم المهني، مكاتب التوظيف، وككل النماذج هناك بعض المعوقات التي تحول من بناء معلوماتي صلب لسوق العمل ونذكر منها:

-القدرة على الحصول على معلومات سوق العمل بكفاءة وبصورة منتظمة، وفي الوقت المناسب.

-صعوبة الحصول على بيانات عن الاقتصاد غير الرسمي.

-عدم كفاية الموارد المخصصة للبرامج والأنشطة الإحصائية والتي تهدف إلى توفير بيانات ومعلومات عن سوق العمل.

-عدم قدرة السوق العمل على الاستجابة السريعة في حالة حدوث تغيرات جوهرية وخاصة في حالة جمود سوق العمل.

-غياب التنسيق بين منتجي البيانات.

-عدم تقييم المعلومات من خلال مختلف المستخدمين خارج الجهات الحكومية.[2]

---

[1]- أحمد الربيعة ،**دراسات في نظرية الهجرة و مشكلاتها الاجتماعية والثقافية** ، مرجع سابق ،ص37.

[2] -situation of national labor market information system in participating countries december2004 "lmi" available at www.afristat.org./contenu/pdf/lmis/sitnatlab.pdf

و-المدخل العملي المعرفي

يرىDougherty أن أي نظام معلومات لسوق العمل يتسم بسمتان أساسيتان: عملي وانتقائي، بمعنى أنه بدلا من استخدام جميع البيانات والمعلومات المتاحة في نموذج واحد لمساعدة متخذي القرار في اتخاذ السياسات التعليمية والتدريبية الملائمة[1].

ولذلك من المهم التركيز على الطرق التي تساعد في تحديد نوعية وكمية البيانات والمعلومات التي يجب استخدامها والتي تؤثر تأثيرا مباشرا على السياسات المعتمدة لتحليل سوق العمل .

"فاقترح Dougherty أن يتم الإشراف على نظام المعلومات من قبل الجهات المعنية بسوق العمل بصفة مستمرة ، ويتميز هذا المدخل عن غيره من المداخل الأخرى في تنظيم البيانات التوفير، وجذب انتباه الباحثين في مجال سوق العمل واحتياجاته عن أبحاث جديدة، وتحديد البيانات التي يحتاجها سوق العمل، بالإضافة إلى الاعتماد على سيناريوهات للطلب والعرض، بحيث يكون هناك نطاق للتقديرات، وبالتالي يتجنب هذا النظام التقدير بنقطة point estimates [2]

تبقى دائما إشكالية المعطيات الإحصائية من حيث جمعها و كيفية الاستفادة منها هي من أهم العوائق التي تواجه تحقيق التوازن بين قوى العرض و الطلب على سوق العمل.

ز-مصادر المعلومات الأساسية

كغيره من النماذج سعى هذا النموذج من خلال مبتكره RICHTER إلى خلق آلية إحصائية تعطي معلومات أساسية لسوق العمل، وتقوم هذه الفكرة على تجميع البيانات من خلال أي فرد أو مؤسسة لديهما معلومات وآراء تفصيلية عن سوق العمل نتيجة الخبرة المتوافرة لديه في هذا المجال مثل مكاتب التوظيف، ورجال الأعمال، والجهاز الإحصائي، والوزارات المعنية (مثل وزارة القوى العاملة)، ومراكز المعلومات على المستوى المحافظات، باحثين متخصصين ...إلخ، ويمكن الحصول على المعلومات من هؤلاء الأفراد أو الجهات من خلال عدة طرق مثل الاستمارات، والتليفونات، والمقابلات، ...الخ، ويمكن أن يتم ذلك بصفة دورية.

---

[1]- أحمد الربيعة ،**دراسات في نظرية الهجرة و مشكلاتها الاجتماعية والثقافية**، مرجع سابق، ص38.

[2]- المرجع نفسه، ص39.

وتعتبر هذه الطريقة أبسط وأقل تكلفة من مسح الأسرة المعيشية والتعداد، ويتم أولا تحديد مصادر المعلومات الأساسية وسؤالهم أسئلة عامة عن الوضع العام والاتجاهات على المدى الطويل في السوق العمل، وأسئلة خاصة عن التحركات قصيرة الأجل والتذبذبات في عرض وطلب العمالة.

وقد تم اختبار هذا النظام في عدة دول مثل الهند وماليزيا وسيريلانكا ووجد أن هؤلاء الأفراد أو الجهات الذين يتم سؤالهم عن أوضاع سوق العمل قد يتأثروا بالعديد من المتغيرات مثل التمويل، والمنطقة التي يعيشون بها – حضر أو ريف – بالإضافة إلى وجود علاقة طردية بين جودة البيانات من جهة والمستوى التعليمي ، والسن والخبرة من جهة أخرى.

إلا أن هذا المدخل قد تعرض لعدة انتقادات نذكر منها:

-هناك مشكلة أساسية في اختيار الأفراد أو الجهات الذين سيتم استجوابهم وذلك لوجود ميل لاختيار الطبقة المتعلمة الثرية، وبالتالي لا يكون هناك توجيه للمشاكل التي تعاني منها الطبقة الفقيرة.

-يعتبر هذا المنهج أقل دقة، حيث يفترض أن المعلومات التي يدلي بها هؤلاء الأفراد أو الجهات دقيقة.

-تقوم مصادر المعلومات الأساسية بتقديم توجيه سريع لصناع القرار المحلي، إلا إن طبيعة المشاكل التي يواجهها الاقتصاد ككل والتي تهتم بها الحكومات المركزية تختلف عن التي يواجهها إقليم معين، وبالتالي لا يمكن تطبيق أراء مصادر المعلومات الأساسية على الاقتصاد ككل لأنه يمكن أن يؤدي إلى تضليل صناع السياسة.

-صعوبة تطبيق هذا المدخل على المناطق الحضرية الكبيرة بينما يمكن تطبيقه إذا كان سوق العمل صغيرة ومغلق.

ح-إشارات سوق العمل(LMS)

يعتمد هذا النموذج على عدة مؤشرات تحدد سياسات التشغيل، وهذا وفق الوضعية المهنية و التعليمية، ومعدلات البطالة، مستويات الأجور و علاقتها بالتعليم وذلك من أجل تقييم الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة وأيضا تقييم وتطوير البرامج التعليمية وتحديد مستويات الإنفاق عليها." ويكون الهدف من التقييم إرشاد المخططين بوجه النقص حتى يتسنى لهم مراقبة أوضاع سوق العمل وتقييم البرامج التدريبية بالإضافة إلى التعرف على المهارات

التي تعتبر ذات أهمية إستراتيجية للتنمية الاقتصادية والتي تحتاج وقت طويل لاكتسابها مما يساعد على تحسين قدرة المراكز التدريبية والاستجابة السريعة للتغيرات في سوق العمل" [1].

تشترك عدة تخصصات علمية لتحقيق عمليات التقييم ، نذكر منها اقتصاديات التعليم ،والتي تهتم بتحديد حجم الإنفاق الحكومي على قطاع التعليم ، الديموغرافيا والتي تعطي حجم الفئات السكانية النشطة اقتصاديا أو بما يسمى القوى العاملة ،الإحصاء ، و يعتبر مدخل إشارات سوق العمل أن الأجر مقياس للإنتاجية وبالتالي يكن تقييم العائد الاقتصادي من التعليم والتدريب من خلال مراقبة نمو الأجور، ولكن في بعض الأحيان يكون مؤشر الأجور مضللا لعدة أسباب نذكر منها:

-أن الأجور وحدها ليست ما يحصل عليه العامل، ولكن هناك المزايا العينية المختلفة من تأمين صحي واجتماعي، ووجبات أثناء العمل ، إجازات مدفوعة الأجر وغيرها من المزايا التي تختلف من مؤسسة لأخرى وتتفاوت بشدة العاملين بالمنشئات الرسمية وغير الرسمية.

-أن الأجور في القطاع العام تتحد بناءا على المساواة بين المشتغلين وليس بناءا على الإنتاجية.

-في بعض الأحيان يكون مستوى الأجور في بعض المنشآت أعلى من غيره لكي تستطيع هذه المنشآت جذب العمالة الماهرة إليها مما يجعلها أكثر تنافسية في ظل عدم كمال الأسواق.

-أن الأجور تعتبر شريطا ضروريا وليس كافيا لتقييم أثر السياسات التعليمية والتدريبية فعلى سبيل المثال قد يكون العامل مؤهل – من ناحية التدريب والتعليم وسنوات الخبرة – ثم ينتقل إلى وظيفة أخرى ويأتي مكانه فرد آخر ليس نفس المؤهلات والكفاءات ولكنه يحصل على نفس الأجر.

يعتبر هذا المدخل أحد المداخل الهامة للتعرف على أنواع المهارات المطلوبة في سوق العمل، ويرجع ذلك إلى العديد من العوامل منها:

-ضعف جودة الإحصاءات المهنية خاصة الكثير من الدول النامية حيث تتاح البيانات على قدرة عالي من التجميع – على الحد الأول أو الثاني – مما يصعب معه تحليل الوضع الحالي لسوق العمل.

-التغير السريع لأنواع المهن مع التطور التكنولوجي السريع، وقد قامت منظمة العمل الدولية ILo بتطوير معيار الدولي للتصنيف المهني ISCO88 ولكن مازالت هناك -مشكلة أساسية

[1]- أحمد الربيعة ،**دراسات في نظرية الهجرة و مشكلاتها الاجتماعية والثقافية**، مرجع سابق، ص41.

وهي ظهور لبعض المهن الجديدة مثل مصممي المواقع واندثار بعض المهن مثل سائقي المحركات البخارية.

-ضعف العلاقة بين التخصص التعليمي والمهنة التي يعمل بها الفرد، حيث أن هناك العديد من خريجين لا يعملون في مجال تخصصهم.[1]

ولهذا هناك العديد من يعتقد بصعوبة تقييم الاحتياجات التدريبية ويقترح بدل من ذلك التعرف على الاحتياجات الحالية والمستقبلية ، كذلك يمكن الاستعانة بدراسة تتبعية للخريجين لتقييم كفاءة التعليم والتدريب والمكتسب أثناء الفترة الدراسية ومدى ارتباط ما تم دراسته بالوظيفة التي يعملون بها، لكن هذا النوع من المسوح مكلف وصعب تنفيذه بالرغم من كفاءته في الحكم على التدريب المكتسب أثناء الدراسة ومدى ملائمته للاحتياجات التدريبية التي يتطلبها سوق العمل.

ط : التكامل بين أساليب التخطيط لسوق العمل

هناك جدل واسع بين الاقتصاديين حول التنبؤ بأوضاع سوق العمل ما بين مؤيد ومعارض، حيث يكون هناك توجه نحو أنظمة السوق لتوزيع الموارد، وأصبحت الشعارات في تحليل القوى البشرية تعتمد على مفاهيم مثل الشفافية في أسواق العمل، ووجود أنظمة للحوافز، والمرونة في التعليم والتدريب وذلك بدلا من أن يكون التركيز والاهتمام منصب على دقة نتائج التنبؤ، وبالتالي بدء تحليل سوق العمل يعتمد على المدى قصير الأجل، والتغير النسبي في الأجور والنتائج عن التغير في الطلب وعرض العمالة مع قدرة صاحب العمل على استبدال العمالة الفنية الماهرة بأخرى في مرونة تامة وبأسلوب لتعظيم الربح بدلا من التعرف على الاحتياجات المستقبلية من العمالة ومقارنتها بالمعروض منها، إلا أن هذا النظام لا يمكن من خلاله الإجابة على بعض أسئلة التخطيط للقوى البشرية مثل كم عدد المهندسين أو المحاسبين التي تحتاجهم الدولة.

ونتيجة لهذا التحول من التخطيط لسوق العمل إلى تحليل سوق العمل حدث استبدال لبعض المصطلحات التي كانت مستخدمة في التخطيط للقوى البشرية بمصطلحات أخرى تتلائم مع تحليل سوق العمل، ولكن ليس معنى ذلك أنه تم إهمال هذه المصطلحات ولكنها ما زالت تستخدم ولكن بدرجة أقل من قبل، والجدول التالي يعبر عن رؤية Psacharopoulos George في المصطلحات المستخدمة لتخطيط وتحليل سوق العمل.

---

[1]- أحمد الربيعة ،**دراسات في نظرية الهجرة و مشكلاتها الاجتماعية والثقافية**، مرجع سابق، ص42.

جدول رقم (04):المصطلحات المستخدمة في التخطيط لسوق العمل وتحليل سوق العمل

المصطلحات التي قل التركيز عليها	المصطلحات التي زاد التركيز عليها
التخطيط	التحليل / صنع السياسات
القوى البشرية	قوة العمل
الاهتمام بأعداد العمالة	قياس الأجور
مسوح العاملين بالمنشآت	مسوح الأسرة المعيشية
مسوح الرأي	الدراسات التتبعية
التصنيف المهني	التصنيف التعليمي
القطاع الحكومي	القطاع الخاص والغير الرسمي
الاهتمام فقط بالكفاءة الإنتاجية	المساواة والفقر
الأجور الثابتة	الأجور المرنة
التدريب الخاص بمهارة معينة	التدريب العام
التدريب التابع للمدرسة	التدريب التابع للمنشأة
التدريب / التعليم المجاني	استرداد التكلفة
التدريب / التعليم العام	التدريب / التعليم الخاص
سد فجوة المهارات طويلة الأجل	تصحيح تشوهات العمل الحالية

Source: psacharopulos George ,1991, from man power planing to labor market analysis international labor review , vol 130, p 460 .

2- مؤشرات سوق العمل :

2-1معدل الشغل :

يعبر هذا المؤشر(TO) على مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من 100 فرد كما يعبر على متوسط الإعالة والذي يقصد به معدل الأفراد الذين يعيلهم شخص واحد ففي الجزائر مثلا كل فرد عامل بإمكانه إعالة ما يقارب 06 أفراد سنة 1996 ، وأصبح يعيل 04 أفراد فقط سنة 2006 وهذا دليل على ارتفاع مستويات التشغيل التي تنتج على تحقيق معدلات استثمار متنامية . وهناك صيغة تعبر عن هذا المؤشر: $TO = \frac{PO}{PT}$

بحيث:عدد الأفراد المشتغلين : PO

عدد السكان الإجمالي : PT

2-2 معدل العمالة :

ويقصد به(TE) نسبة الأفراد العاملين مقابل أجر، مقارنة بالسكان الذين هم في سن العمل، فقوة و ارتفاع هذا المؤشر مرهونة بمدى قدرة اقتصاد على استخدام القوى العاملة وفق ما تمليه الخطط التنموية ، و بالعكس ضعف هذا المؤشر يدل على هدر للقوى البشرية و على وجود خلل في قوى العرض والطلب .

ويعبر عنه رياضيا : $TE = \frac{PO}{PAT}$

بحيث : PO : الأفراد المشتغلين

PAT :السكان في سن العمل

2-3- معدل البطالة:

فإذا كان هذا المعدل صغيرا فهذا دلالة على أن سوق العمل قريب من الشغل الكامل وإذا كان كبيرا فإن سوق العمل في حالة اختلال عدم استقرار وإن مناصب العمل الشاغرة تملأ بسهولة وهو لا يأخذ بعين الاعتبار المجموعات التالية:

وهو لا يأخذ به الكثير من الباحثين لعدة أسباب:

1- لا يأخذ بعين الاعتبار الذين لا يبحثون عن العمل والذين توقفوا عن البحث بعد أن ينسوا من الحصول على وظيفة فهؤلاء الأفراد ليسوا منضمين في عدد العاملين.

2- إحصاءات البطالة لا تفيدنا عن مستويات كسب العمل الخاص بالأفراد العاملين وعما إذا كانت تزيد على حدة الفقر.

3- ينتمي العديد من العمال العاطلين إلى أسرتها أكثر من عامل يحقق دخلا فكثيرا منهم الشباب وهم عادة ليسوا العائل الأول للأسرة.

4- الكثير من العمال العاطلين يحصلون على دعم للدخل خلال فترة تعطلهم عن العمل سواء تعويضات حكومية للبطالة أو مدفوعات داعمة من هيئات خاصة .[1].

[1]- رورانلد اندبرج ورووربرت سميث، **اقتصاديات العمل**،ت فريد بشير طاهر، دار المريح للنشر ، الرياض، 1994، ص 78.

الخـــلاصـــة:

بالرغم من تعدد أساليب وطرق تخطيط القوى العاملة لتوزيعها على سوق العمل ، إلا أن إشكالية خلق التوازن بين قوى العرض والطلب على العمالة لا تزال عائقا تنمويا تعاني منه جل اقتصاديات دول العالم ، وساهمت في تكريس ظاهرة البطالة بكل أنواعها ، حتى الفئات التي تحسب على الاقتصاد بأنها الفئة النشطة فعليا تتلقى أجورا لا ترقى لما تطمح إليه في أكثر الحالات ، لذلك تلجأ بعض القوى العاملة إلى الهجرة خارج أوطانها بحثا على سبل حياة أفضل ، و تختلف العوامل المؤثرة على قرار الهجرة حسب عوامل الجذب و الطرد التي تتميز بها أسواق العمل العالمية ، و هو ما سنحاول مناقشته في الفصل القادم.

الفصل الثـــالث:

سوسيولوجيا الهجرة والاستقرار

تمهيـد

أولا : الهجرة عواملها وتصنيفاتها.

ثانيا : أدبيات الهجرة بين الاستقرار والاندماج.

ثالثا : الهجرة وعلاقتها بالتنمية.

الخلاصة

تمهيد

إن العلاقة بين القوى العاملة وسوق العمل هي علاقة متداخلة ومتبادلة التأثير، يصعب التفريق بين المفهومين خاصة في الإطار الاقتصادي، و تلقي الهجرة بظلالها على كليهما سواء بنمطها الداخلي أو الخارجي ، فوجود هذه الظاهرة و استمرارها يرجع أولا إلى خصائص ومؤشرات سوق العمل و ما يشوبه من اختلال ، فتلجأ قوة العمل إلى البحث عن سبل أخرى لحياة أفضل مادامت لها القدرة على ذلك ، لأن قوة عمل الإنسان هي سلعة قابلة للتلف تتأثر بعامل الزمن .

الإدراك جل العوامل التي تدفع بالإنسان إلى الهجرة كانت هناك أدبيات كثيرة تتناول هذه الظاهرة خاصة في جانبها الاجتماعي فظهرت سوسيولوجيا الهجرة كأحد فروع علم الاجتماع تتناول ظاهرة الحراك البشري خاصة منه الحراك العمالي، فحاولت دراسة العوامل المؤثرة للهجرة وكذا الآثار الناجمة عليها ، كما درست عوامل التكيف والاندماج المهاجر في البلد الجديد ، وبالرغم من تعدد التوجهات الأيديولوجية و المحاولات التفسيرية ، إلا أنها بقيت ظاهرة يحيطها الكثير من الجدل ، سواء من وجهة نظر للهجرة كوافدة أو كمغادرة ، فالجانب النظري التفسيري الإمبريقي ، لم يرقى بعد إلى مستوى النظري الشامل ، وهذا يرجع إلى اختلاف العوامل والأسباب المؤثرة على قرار الهجرة ، وكذا على تغير الإطار القانوني المحدد والمنظم للهجرة عبر الزمان والمكان ، واختلافه من مجتمع لآخر.

و الفصل التالي نحاول من خلاله تناول ظاهرة الهجرة بدءا بالمفاهيم الخاصة بها والعوامل المؤثرة فيها، وكذا أنواعها و وصولا عند تطور قانون استقدام وتشغيل العمال الأجانب دوليا.

أولا: الهجرة عواملها وتصنيفاتها

1-مفاهيم الهجرة وخصائصها:

1-1 مفاهيم الهجرة :

قبل التطرق للمفاهيم الخاصة بالهجرة يجب الإشارة لهذا المفهوم وفق الهجرة كنقلة وتحرك جغرافي مغادر أو وافد وهو ما سنحاول طرحه في هذا العنصر بدءا بالترجمة اللغوية هي:

MIGRATION : يشير إلى عملية الانتقال والحركة المستهدفة لعملية الهجرة .

EMIGRATION : هي حركة الهجرة في علاقتها بالموطن الأصلي أي أنها تشير إلى حركة الهجرة المغادرة أي النقلة للخارج.

EMMIGRATION : تسمى النقلة والهجرة عند وصولها إلى المجتمع المضيف أو بمعنى آخر تشير إلى دخول المهاجرين وإقامتهم بالفعل في موطن الاستقبال وبالتالي نضع هذه المصطلحات في متصل على النحو التالي:[1]

EMIGRATION ⟵ MIGRATION ⟶ IMMIGRATION

فالهجرة الوافدة " هي دخول أفراد في بلد آخر بهدف الإقامة والعمل و غالبا ما تضع بعض الدول قيود للحد من تدفقها، وهذا وفق ما تقتضيه مصالحها وهي من العوامل الأساسية في تنظيم عرض وطلب القوى العاملة في سوق العمل الدولية والإقليمية" [2]

أما الهجرة في إطارها العام عرفها جونار الهجرة "ترك البلد والالتحاق بغيره سواء عند الميلاد أو منذ مدة طويلة بقصد الإقامة الدائمة، وغالبا بقصد تحسين وضعية العمل [3].

تشير الهجرة إلى هجرة الأفراد أو الجماعات من موطنهم الأصلي إلى مجتمع آخر بغرض الإقامة الدائمة والاستقرار في المجتمع الجديد حسب شروط الإقامة[4]

وتعرف الهجرة وفق الأمم المتحدة بأنها النقلة الدائمة أو الانتقال الدائم إلى مكان يبعد عن الموطن الأصلي بعدا كافيا.

---

[1]- علي عبد الله غانم، **المهاجرون دراسة سوسيو أنثربولوجية**، مرجع سابق، ص(15-16).

[2] - أحمد زكي بدوي و محمد كمال مصطفى،**معجم مصطلحات القوى العاملة** ،مؤسسة شباب الجامعة ،مصر ،1984، ص 95.

[3] Réné gounard', **Essai Sur l'histoire de l'emigration**, Paris, 1927, pp (19-20).

[4]سميرة أحمد السيد، **مصطلحات علم الاجتماع**،مكتبة الشقري، ط 1، 1998، ص 79.

أما تعريفها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 13 ما يلي" لكل فرد حق في حرية التنقل وفي اختيار محل لإقامته داخل حدود الدولة، لكل فرد الحق في مغادرة أي بلد بما في ذلك بلده وفي العودة إلى بلده.

عرفها الدكتور سعيد أحمد أنها مغادرة الشخص الطبيعي لإقليم دولته أو الدولة التي يقيم بها إقامة دائمة إلى إقليم دولة أخرى بنية الإقامة الدائمة و الاستقرار.[1]

كما عرفتها دائرة المعارف للعلوم الاجتماعية: أنها التحرك الجغرافي الدائم نسبيا للأشخاص وهي ظاهرة رافقت البشرية منذ نشأتها، وهي تعني انتقال فرد أو مجموعة بشرية معينة من إطار جغرافي إلى آخر أو من قارة إلى أخرى[2].

كما تشير الهجرة إلى كل تحركات يقوم بها السكان مع ما يترتب على ذلك من تغيير في الإقامة أو السكن، ويشمل ذلك الانتقال من إقليم لآخر أو من دولة لأخرى[3].

كما اعتبرت الأمم المتحدة التحركات السكانية التالية نوعا من الهجرة: [4]

1- المسافرين من غير السياح ورجال الأعمال والطلاب أو من يحملون جواز مرور.
2- المسافرين غير غي المقيمين على الحدود، وتقتضي عملهم تخطي الحدود باستمرار.
3- المسافرين من غير اللاجئين أو الأشخاص الذين نقلوا لظروف قاهرة إلى غير موطنهم.
4- لغير المسافرون الذين يبحثون عن محل بصفة مستديمة أو موسمية أو مؤقتة ومن يعولونهم.

من خلال التعاريف السابقة نجد أن الهجرة هي شكل من أشكال السفر بهدف تغيير الإقامة، أي هي تحرك جغرافي داخل وخارج حدود المجتمع، فالتركيز كان على الفعل أي الحراك في إطاره الجغرافي للظاهرة، كما تم اعتماد البعد الزمني إضافة للمكاني للظاهرة وغضت الطرف على الهدف المتوخى من هذا الانتقال، و هناك أطر تعريفية أخرى خاصة بالهجرة مصنفة وفق التخصصات العلمية ، وأبرزها :

---

[1] سعيد أحمد باباصة، **دراسة مقارنة حول الإعلان العالمي لحقوق الإنسان**، مؤسسة الرسالة، ص 92.

[2] - فريديريك معتوق، **معجم العلوم الاجتماع**،مرجع سابق، ص 234.

[3] - لين سميث، **أساسيات علم السكان**، ت محمد سيد غلاب، فؤاد اسكندر، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، 1971ن ص 499 نقلا عن إعداد أعضاء هيئة التدريس "الهجرة النفطية"

[4] محمد عبده محجوب، **الهجرة، دراسة لآثار الديموغرافية والاجتماعية للبترول في الخليج العربي**، الهيئة العامة للكتاب، الكويت، ص 1977.

أ-الهجرة في علم الاجتماع: تستعمل في العلوم الاجتماعية للدلالة على تحركات جغرافية للأفراد والجماعات المستقرين نسبيا والذين يغيرون من خلالها إقامتهم تغيرا دائما لسبب دائم أو مؤقت وهي لهذا المعنى فعل اجتماعي تفرضه الظروف التي تنتجها البناءات الاجتماعية سواء للمجتمعات المهاجرة منها أو المهاجر إليها[1].

ب- الهجرة في علم الديموغرافيا: الهجرة شكل من أشكال انتقال السكان من أرض تدعى المكان الأصلي أو مكان المغادرة إلى أخرى تدعى مكان الوصول أو المكان المقصود ويتبع ذلك تبدل في محل الإقامة[2].

ج-الهجرة في علم النفس: حسب وليام ماجدوغل، وهي غريزة فطرية في الإنسان أي استعداد فطري موروث لا يحتاج إلى تعلم، ويدفع الكائن إلى القيام بسلوك خاص في موقف معين مثلها مثل غريزة التملك والغريزة الجنسية [3].

د- الهجرة في الإسلام:

إذا أرجعنا ماهية الهجرة في الإسلام نجد أن الهجرة شرعا هي:

خروج المسلم المكلف القادر من أرض الحرب إلى أرض السلام والاستقرار فرارا بالكليات الست أو جهادا في سبيل الله[4].

من خلال هذا التعريف للهجرة نجد أنه يختلف جوهريا في الدافع نحو الهجرة وتوزيعها في القوانين الدولية بحيث نجدها من أجل العمل وكسب المال وتحسين الوضعية المالية والدراسية. أما في الإسلام فمدلولها فهو في سبيل الله تعالى وليس الهدف منه الدنيا ولذلك قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "من كانت هجرته لله ورسوله فهجرته لله ورسوله ومن كانت هجرته لدنيا يصيبها أو امرأة ينكحها فهجرته إلى ما هاجر إليه".

إن الدين الإسلامي يتيح للفرد المسلم الهجرة متى شاء شريطة أن يكون بنية خدمة الحق كإعانة أهله وبناء وطنه، "لأن المسلم إذا هاجر فإن هجرته تختلف عن المهاجرين الآخرين من غير المسلمين وتختلف حتى على هجرة المسلمين الذين لا يحملون من الإسلام إلا اسمه، وهو إذا

---

[1]- عبد الباسط عبد المعطي وآخرون، **السكان والمجتمع**، مرجع سابق، ص 305.

[2]- عبد الله غانم، **المهاجرون دراسة سوسيو انتربولوجية**،مرجع سابق، ص 17.

[3]- فضيل دليو، علي غربي، الهاشمي مقران، **الهجرة والعنصرية في الصحافة الأوربية**، مرجع سابق، ص 33.

[4] -محمد بن عبد الكريم، **حكم الهجرة من خلال ثلاث رسائل جزائرية، دراسة وتحقيق**، الجزائر، ص.ص 19-20.

هاجر بنية خدمة الحق إنما يقوم بواجبه على أكمل وجه، لأن جوهره مرتبط بالآخرة لا بالدنيا الفانية وأمله أن يرضى الله عليه، وليس بحاجة لمن يذكره لأن حب الوطن من الإيمان"[1].

فالإسلام يجند فكرة السعي وراء الرزق الحلال إلا أنه ينبذ أن يفني ويقضي الإنسان حياته من طلب الدنيا والسعي وراءها القرآن الكريم يذكر الناس بنعم الله عليهم أن خلق لهم الأرض ذلولا من أجل تحقيق أقصى درجات الانتفاع بنعم الله على هذه الأرض. "فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه، والمناكب المرتفعات، أو الجوانب وإذا أذن له بالمشي في مناكبها فقد أذن له المشي في سهولها وبطاحها من باب أولى فهي إذن له في الشموس منها فقد أذن له في الذلول"[2].

وعلى المسلم أن يجدد النية في الهجرة في سبيل الله وهي الهجرة المقصودة في الإسلام وليست هجرة الثراء والبحث عن اللهو والشهوات.

أما فيما جاء في صحيح السنة النبوية والأحاديث قوله صلى الله عليه وسلم يوم فتح مكة " لا هجرة بعد الفتح ولكن جهاد ونية وإذا استنفرتم فانفروا". [3]

بمعنى أن الهجرة المفروضة والمطلوبة في الإسلام انقطعت بفتح مكة.

ولكن قوله "ولكن جهاد ونية" معناه أن تحصيل الحذر بسبب الهجرة وانقطع بفتح مكة ولكن تحصلوا عليه بالجهاد والنية والصالحة وفي هذا الحث على نية الخير مطلق وأنه يثاب على النية[4].

1-2 خصائص الهجرة:

حدد ايفريت لي عدة خصائص ترتبط بتيارات الهجرة وديناميكياتها ونوجزها في ما يلي:

- إن الهجرة تميل للحدوث داخل تيارات محددة بين منطقة الأصل و منطقة الوصول، و تغلب المهاجرين الأوائل على العوائق مما يقلل من صعوبة انتقال المهاجرين الجدد.
- لكل تيار للهجرة رئيسي تيار في الاتجاه المعاكس، ويعود ذلك إما لاختفاء عوامل الجذب أو ضعف عوامل الطرد مما يدفع بعدد من المهاجرين إلى البحث عن مكان آخر أو العودة إلى الموطن الأصلي.

---

[1] محمد أسود، **نظام ومنهاج الحكم في الإسلام**، دار الملاين، بيروت، ص 100.

[2] سيد قطب، **في ظلال القرآن**، دار الشروق،ج 6، ص 3637.

[3] - **صحيح مسلم**، الجزء 13، دار المعرفة، ص 11.

[4] -أبي محمد الحسن بن مسعود البغوي، **شرح السنة** ،جزء 5، الكتاب العلمية، بيروت، ص 521.

- إن كفاءة تيار الهجرة تكون عالية إذا كانت العوائق متداخلة بين منطقتين كبيرة ، ومرد ذلك مشاق وكلفة الانتقال بين منطقتين ، فكلما ازدادت هذه العوائق و المشاق كلما قل التفكير في العودة إلى الموطن الأصلي.
- إن كفاءة تيار الهجرة تتماشى مع الظروف الاقتصادية ، فلا تكون عالية أثناء الرخاء ومنخفضة في أوقات الشدة ، وهذا يعني أن تيار الهجرة يكون عاليا إذا كانت مناطق الوصول عالية الإنتاج و المداخيل فيكون التيار العائد قليلا، أما الكساد الاقتصادي في مناطق الوصول فإنه يحد من عدد المهاجرين و يدفع بالمزيد منهم للعودة للموطن الأصلي .[1]

2-تصنيفات الهجرة :

تعكس معظم الحركات السكانية رغبة الإنسان في تحسين ظروف معيشته سواء كانت هذه الحركة ذات طابع داخلي، أو ذات طابع دولي خارجي، وما يجمع بين النمطين هو عدم الرضا عن البيئة الجغرافية الأصلية للمهاجر.

ولقد تعددت أنماط الهجرة وتصنيفاتها بحسب الظروف الدافعة لها وبحسب الطفرات الزمنية التي حدثت فيها الهجرة، ولذلك سنتطرق لبعض وأهم نماذج وأنماط الهجرة.

وهناك تصنيفات أخرى نوجزها فيما يلي:

2-1 الهجرات القديمة:

الهجرة ليست ظاهرة جديدة إنما كانت ميزة طبعت الشعوب والقبائل قديما، بحيث كانوا دائمو الانتقال من إقليم لآخر ،ولقد ظهرت حضارات قديمة نتيجة للغزاوات والهجرات القبلية.

وكانت هناك عدة عوامل ساهمت في تحديد نمط الهجرة قديما :

أ-الغزو:

قد شهدت المناطق التي بزغت فيها الحضارات القديمة غزوات قبلية مماثلة من الأقاليم المجاورة " بحيث تسللت جماعات بشرية نحو أراضي ما بين النهرين وادى السند وبلاد الشام ووادى النيل ويرجع كثير من الانثربولوجين أن المجموعات البشرية إلى قارة آسيا وعبروا

[1]- عبد الله عطوي، **جغرافية السكان** ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 2001، 279.

مضيق برذج نحو الأمريكيتين دون سبب معروف ولذا توصف هذه التحركات البشرية القديمة بأنها لا شعورية وتمت على غير هدى"[1].

فأول وأهم أشكال الهجرة هو "الغزو" وهو عادة يسبق الهجرة ، وبعد الغزو قد يبقى الغالبون في الأرض المحتلة أو جزء منهم بحيث يرجع البعض ويبقى البعض الآخر ومع مرور الزمن يحدث هناك اختلاط وتزاوج هذا من جهة، و من جهة ثانية فإن من نتائج الغزو تهجير الشعوب المغلوبة مثل ما فعل الرومان حيث جلبوا في غزوة واحدة حوالي 50 ألف نسمة من السجناء[2].

ب-التجارة:

إضافة لعامل الغزو هناك عامل آخر وهو التجارة بحيث ساهمت التجارة في تكثيف وتيرة الهجرة من خلال مقايضة المحاصيل الزراعية خاصة العشب والحبوب.

ج-الدين:

كان للدين دور كبير في تكثيف انتقال الأشخاص وخير مثال على ذلك هجرة المسلمين الأولى إلى الحبشة والهجرة إلى المدينة المنورة ثم الهجرة التي تبعت الفتوحات الإسلامية.

د-الكشوف الجغرافية:

ففي قرن 15-16 كانت اكتشافات جغرافية هامة مهدت لإقامة مستعمرات كالبرتغاليين في إفريقيا، وبريطانيون مستوطناتهم في زيلندا الجديدة وأستراليا.

و برغم اختلاف أسباب وأشكال الهجرة في العصور القديمة نجد أن القارة الأوروبية هي المنطقة الجغرافية المصدرة للمهاجرين "وذلك في الفترة ما بين القرن 16 وحتى أوائـــــــل القرن 20.

[1] فتحي محمد أبو عيانة، **دراسات في الجغرافيا البشرية**، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2001، ص 102.

[2] فضيل دليو، **الهجرة و العنصرية في الصحافة الأوروبية** ، مرجع سابق، ص 37.

حيث قدر عدد المهاجرين منها ما يقارب 60 م/ن وكانت أكبر هجرة آنذاك تنطلق من ايطاليا والنمسا واسبانيا وألمانيا أما الدول المستقبلة فهي الو.م,أ، الأرجنتين، البرازيل، كندا، وجنوب إفريقيا وهذا كان في الفترة السابقة للقرن 19[1].

2-2الهجرات الحديثة:

أ- الهجرة الإجبارية:

ارتبط هذا النوع من الهجرات بالحروب والثورات وأيضا بالظروف السياسية والاقتصادية للدول المصدرة للهجرة خاصة في القرن العشرين..." التهجير الإجباري الكبير الذي شهدته أوروبا حدث عقب الحرب العالية الثانية والتي نجم عنها تهجير 60 مليون من السكان من أماكنهم الأصلية... كما شهد الوطن العربي تهجير إجباري لقطاع كبير من الشعب الفلسطيني الذي أجبره اليهود على مغادرة وطنه تمهيدا لإنشاء دولة إسرائيل[2].

ب- الهجرة الطوعية:

هذا النوع من الهجرة يكون بمحض إرادة المهاجر دون ممارسة أي إكراه أو ضغط عليه، ويعرفها فيرجا "حركة الناس أفراد أو عائلات تصرفوا بناء على رأيهم ومسؤوليتهم بدون أدنى دعم أو إجبار حكومي من بلد متطور قديم إلى بلد متطور أخر (بلد جديد) بهدف الإقامة الدائمة[3].

ويندرج تحت هذا النوع نمطين من الهجرة داخلية و " هي تعني هجرة المواطن داخل الوطن من مناطق الطرد إلى مناطق الجذب كهجرتهم من الريف و الحضر[4].

كما تعرف أيضا بأنها انتقال الأفراد أو الجماعات من موطنهم الأصلي لكي يستوطنوا موطنا آخر ولكن داخل حدود الدولة الواحدة [5].

بينما نجد أن الهجرة الداخلية حددت الهجرة داخل الحدود الإدارية للدولة أو المجتمع "فالهجرة عموما حركة دائمة نسبيا ويقوم بها شخص أو جماعة بتخطي الحدود الإدارة أو السياسية نحو

---

[1]- المرجع نفسه، ص 39.

[2]- فتحي أبو عيانة، **دراسات في الجغرافيا البشرية** ، مرجع سابق، ص 104.

[3]- المرجع نفسه، ص 43.

[4]، **معجم مصطلحات القوى العاملة، التخطيط التنمية والاستخدام**، الاسكندرية، مصر،1984، ص 103.

[5]محمد عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع**، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1479، ص.ص 156-237.

منطقة ومجتمع ما ولكلمتي الإدارة والسياسة دلالة هامة الثانية تشير إلى الهجرة الدولية والأولى تعني الهجرة الداخلية[1]، أما الهجرة الخارجية الدولية فهي تعني زحف أفراد أو جماعات تاركة موطنها الأصلي نحو موطن آخر تجعل منه مكانا جديدا للإقامة الدائمة.

فهي تشمل انتقال السكان عبر الحدود الدولية أي من دولة لأخرى وقد تكون الحدود متجاورة أو غير متجاورة من قارة لأخرى ويخضع هذا النوع من الهجرة للقانون الدولي من حيث تحديد المركز القانوني للمهاجر ومدى علاقته بكل من الدولتين المهاجر منها وإليها[2].

ويتم التميز بين الهجرة الداخلية والهجرة الدولية من جوانب نذكر منها:

الهجرة الداخلية أقل تكلفة من الهجرة الخارجية لأن طبيعة الانتقال ذات المسافات قصيرة عن الخارجية.

انتقال المهاجر إلى غير موطنه الأصلي يجعله يواجه صعوبات في التكيف مع البلد المهاجر إليه وهذا ما لا يواجهه داخل حدود وطنه[3].

الهجرة الدولية أشد خضوعا لتنظيم الدول عكس الهجرة الداخلية كونها إدارية وليست سياسية.

كما نجد أن هذا النوع من الهجرة أي الدولية تندرج تحته نمطين و هما:

الهجرة الدائمة والهجرة المؤقتة: يعتمد كلا النمطين على المعيار الزمني بحيث تعتبر الإقامة في بلد الاستقبال لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد عن عام تعتبر مؤقتة، بينما الإقامة في ذلك البلد لمدة تزيد عن العام ولو بضعة شهر تعتبر هجرة دائمة[4].

وفيما يلي بعض الإحصائيات حول الهجرة العالمية بالاعتماد على مقياس إجمالي الوافدين ومؤشر المهاجرين المقيمين "على المستوى العالمي 8000 ألف وافد رسمي عام 1995 في ألمانيا أما الو.م.أ 720 ألف وافد من نفس السنة، ويليها استقبال ما بين 100 ألف و200 ألف مهاجر رسمي من نفس السنة (في كندا، فرنسا، أستراليا)[5].

---

[1] موزة عبيد غباش، **الهجرة الخارجية والتنمية: دراسة تطبيقية لآثار الهجرة الوافدة**، 1986، ص 50.

[2] أنطوان زحلان، **هجرة الكفاءات العربية**، مركز الدراسات العربية، لبنان، 1981، ص 40.

[3] فتحي أبو عيانة، **جغرافية السكان**، مرجع سابق ، ص.ص (281-285) .

[4] عبد الله عبد الغني غانم، **المهاجرون دراسة سوسيو أنثربولوجية**، مرجع سابق، ص 19.

[5] فضيل دليو، الهجرة و العنصرية في الصحافة الأوروبية،مرجع سابق، ص 47.

2-3-الهجرة وفق الإطار القانوني:

أ-الهجرة غير القانونية:

وتسمى بالهجرة الغير الشرعية، وتتم بعدة طرق كالتسلل عبر الحدود مثل تسلل بعض الأفارقة إلى الجزائر عير الحدود التي تربطها بجيرانها فنلاحظ أن المهاجرين لا يحوزون على جوازات سفر سليمة أو تنعدم لديهم مما يدع سلطات الدولة الأجنبية وقفهم نظرا لوضعيتهم غير القانونية على أرض المهجر وإرجاعهم إلى بلدهم الأصلي، ومن أنواع الهجرات غير الشرعية الهجرة السرية، ومثالها ما حدث في انجلترا في 19-06-2000، حيث عثر على جثة 58 شخص من جنسيات مختلفة وذلك في شاحنة تبريد مما استدعى اجتماع أعضاء المجلس الأوربي في اليوم الموالي ي مدينة "فيارا" البرتغالية لدراسة هذه الظاهرة التي استفحلت.

ب الهجرة القانونية:

يقصد بالهجرة القانونية تلك التي تتم بطرق شرعية (وفقا لإجراءات الهجرة)، دون مخالفة التنظيمات الدولية للهجرة فلكل دولة إعطاء حق في مدة معينة في الإقامة أو إعطاء عدد معين من التأشيرات حسب مصالح كل دولة، ووفقا للاتفاقيات ثنائية أو جماعية الأطراف المبرمة بين الدول، فالهجرة القانونية تسجل في سجلات الهجرة حيث تقوم بذلك نقاط الجمارك والجوازات والجنسية في الموانئ والمطارات وأماكن العبور.

2-4هجرة الأشخاص وغير الأشخاص:

هجرة غير الأشخاص:

المقصود بها هجرة الأموال والممتلكات بأنواعها ففي المادة 17 الفقرة 2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حق الشخص في التملك بقولها "لكل فرد حق التملك بمفرده أو بالإشراك مع غيره" لكن نلاحظ عدم توضيح تملك الدولة الأصل من الدولة الأجنبية غير أنه بصفة عامة هذا الحق ممنوح للأجانب في الدول الأجنبية من خلال تصنيف اللجنة الاقتصادية لعصبة الأمم المتحدة سنة 1924 الأجانب في المعاملة مثل الإقامة والحصانة [1].

[1] -محمد طلحت الغنيمي، مرجع سابق، ص 717.

هجرة الأشخاص:

تعني انتقالهم من بلد لآخر بغية الاستقرار، وقد تم تعريف الأشخاص في المادة 25 من القانون المدني الجزائري بقولها "تبدأ شخصية الإنسان بتمام ولادته حيا، وتنتهي بموته على أن الجنين يتمتع بحقوق مدنية شرط أن يولد حيا[1].

كما توجد تصنيفات أخرى تختصر معظم أنواع و نماذج الهجرة و هي:

النموذج الكلاسيكي: يقصد بها الهجرة من الدول الفقيرة المتخلفة إلى الدول الغنية المتقدمة ،أي من دول الجنوب إلى دول الشمال.

النموذج الاستعماري: نجد بعض الدول كفرنسا وانجلترا أعطت الأولوية والأفضلية للمهاجرين القادمين من المستعمرات السابقة على غيرهم من المهاجرين.

نموذج العمال الضيوف: قبول المهاجرين إلى بلدان مستضيفة مؤقتا وهذا استجابة للمتطلبات السوق لكن دون إعطائهم حق المواطنة كألمانيا وسويسرا وبلجيكا.

نموذج الغير القانوني: دخول المهاجرين إلى بلد ما سرا يعيشون فيه بطريقة غير قانونية.

3-العوامل المؤثرة على قرار الهجرة

من المعروف أن انتقال شخص ما من بيئته التي نشأ فيها وترعرع على قيمها ،و تربطه علاقات عاطفية واجتماعية ببلده،إلى بلد آخر قد يختلف عنه كليا في العادات والقيم واللغة فتفكير هذا الشخص في الانتقال، تتحكم فيه عدة مؤثرات ، وفي هذا الإطار خلص ايفريت إلى ما أسماه بقوانين الهجرة وهي عبارة على عوامل و من أبرزها :

إن حجم الهجرة داخل منطقة معينة يتباين مع درجات الاختلاف البيئية التي تتميز بها هذه المنطقة.

- إن حجم هذه الهجرة يختلف باختلاف السكان وتنوعهم.
- إن حجم الهجرة يرتبط بالقدرة على تخطي العوائق في منطقتي الأصل و الوصول.
- إن الهجرة تتأثر بالتقلبات الاقتصادية إلى حد كبير. إن لم تفرض ضوابط صارمة للحد من الهجرة فإن حجمها ومعدلها يميلان للتزايد بمضي الزمن.[2]

هناك عوامل و مؤثرات أخرى سيكولوجية و سوسيولوجية نذكر أهمها:

---

[1]- القانون المدني الجزائري، ط 3، 2002، الديوان الوطني للأشغال التربوية.

[2]- عبد الله العطوي ، **جغرافية السكان** ، دار النهضة العربية، بيروت ،2001،ص 280.

- السن: كلما كان العامل صغير السن كلما زاد احتمال بحثه على عائد أكبر سواء مادي أو معنوي، كما أن الأعباء النفسية تكون أقل عند الصغار عنه بالكبار.
- الحالة الاجتماعية: تقل الرغبة في الانتقال كلما كان الشخص ذو ارتباطات عائلية كأن يكون متزوجا وأبا وله التزامات ومسؤولية اجتماعية.
- المستوى العلمي: كلما ارتفع المستوى العلمي للفرد، كلما ازدادت الرغبة في الانتقال.
- تكاليف ترك العمل: تزداد الرغبة في الانتقال من وظيفة لأخرى خارج حدود الوطن المنشأ كلما كانت تكاليف ترك العمل منخفضة والعكس صحيح.
- الأجر: كلما كانت الأجور مرتفعة في العمل الجديد بالدول المستقبلة كلما ازدادت الرغبة في ترك العمل القديم وترك الوطن.
- الموقع الجغرافي: تزداد الرغبة في التنقل كلما كانت المسافات الجغرافية بين دول المنشأ ودول المقصد قريبة ، وهذا يعود بالفائدة على المهاجر بحيث تقل الأعباء المالية والصحية للتنقل " عامل آخر مساعد على الهجرة وهو القرب الجغرافي ومثال ذلك دول شمال إفريقيا التي تساعدها القرب الجغرافي في الحوض المتوسطي بينها وبين جنوب دول أوروبا خاصة تونس وليبيا لجبهة إيطاليا وبالتالي أصبح الانتقال يسيرا عبر البحر المتوسط ، وكذلك مثل هجرة المكسيكيين إلى أمريكا و الأندونسيين إلى ماليزيا ".[1]

مهما كثرت أو تعددت العوامل الضاغطة للفرد والتي تدفع به للهجرة يبقى العامل الاقتصادي أو الكسب المادي الأكبر ترجمة للانتقال و اتخاذ القرار نحو الهجرة للخارج، حقيقة أن الهجرة تحرز دخلا أكبر سبب ضروري إلا أنه على الأقل أحياننا غير كاف، فإذا نجح للإنسان أن يحصل من هجرته على دخل أكبر في ظروف عمل أفضل مع التمتع بغرض الإشباع لحاجاته الاجتماعية المادية واللامادية بكم وكيف أفضل فإنه لن يرفض هذه الميزات بل أنه أيا كان لا يضيعها في اعتباره كلها أو بعضها عند اتخاذ قرار هجرته[2].

فالعوامل المذكورة سابقا سواء فردية أو مجتمعة تؤثر على قرار الهجرة والأهم هو قياسها بالنتيجة إن كانت إيجابية أو سلبية؟

---

[1]- عبد الرزاق المخادمي ، **الهجرة السرية واللجوء السياسي**، مرجع سابق ،ص 27.

[2]على باعشن، **العمالة الأجنبية وأثرها الاجتماعي والسياسي على منطقة الخليج**، مرجع سابق، ص 62.

فحسب بعض الدراسات تحدد القيمة الحالية لصافي المنافع أكبر من 5 (أي موجبة) فالمنفعة المتحصل عليها من العمل الجديد أكبر من التي حصل عليها العمل القديم وبالتالي يحسم العامل قرار الهجرة والانتقال.

فمن أجل أن يتخذ العامل قرار الهجرة والانتقال إلى مكان آخر عليه أن يقارن بين المنافع التي سيحصل عليها العامل الراغب من الانتقال وبين التكاليف التي سيتحملها ويتخذ قرار الانتقال في حالة تفوق حجم المنافع على حجم التكاليف، والتكاليف تشمل:

- فقدان الدخل خلال فترة الانتقال من عمل لآخر وهذا يتحدد أيضا على الفترة الزمنية لمرحلة الانتقال.
- تكاليف الانتقال وتدخل ضمنها تكاليف البحث عن العمل.
- التكاليف غير المادية وتمثل ضغوط النفسية التي تواجه العامل.

أما جانب المنافع فهو الجانب المادي بالدرجة الأولى ويتلخص في مقدار الدخل الذي سيحصل عليه العامل في عمله ويجب أن يكون الفارق يغطي التكاليف، و اقتصاديا يحتسب الفرق بين قيمة المنافع وقيمة التكاليف وفق ما يلي:

Net Présent Value :

$$\sum_{t=1}^{T} \frac{B_j t - B_0 t}{(1+r)^t} - C$$

B_jt: الدخل والمنفعة الناتجة عن العمل الجديد في السنة T.

B_0t: الدخل الناتج عن العمل القديم (0) في السنة t.

B_jt-B_0t-C: المنافع الصافية (حاصل طرح التكاليف من المنافع)

t: عدد السنوات المتوقع أن يبقى فيها العامل في العمل (j).

r: معدل الخصم.

C: تكاليف الانتقال.

وهناك صيغ بسيطة لحساب الفرق الأجور بين المجتمع المرسل والمجتمع المستقبل وملخصها:[1]

[1] -Jordi Riba et Patrice Vermeren, **PHILOSOPHIES DES MONDIALISATIONS** Harmatran ,2005, p 241.

S(a)S(*)S(b)

S (a) مؤشر الدخل في الدولة المستقبلة.

S (b) مؤشر الدخل في الدولة الأصلية.

S (*) مؤشر الموازنة بين الدخلين و هو الفرق بين الدخلين.

وتختلف الأجور حسب مستويات التأهيل للعمالة وحسب الجنسيات أيضا فمثلا: " أجور العمال الاسبان الغير مؤهلين يتراوح بين 318 و378 أورو ، بينما أجور العمال المغاربة البسطاء 180 أورو وفق أجرة 48 ساعة في الأسبوع [1]

ثانيا: أدبيات الهجرة بين الاستقرار والاندماج.

لقد تأسست سوسيولوجيا الهجرة على يد رواد مدرسة شيكاغوا التي ظهرت بين سنتي 1910-1940 وكانت أولى الدراسات الامبيريقية لهذه المدرسة في الولايات المتحدة الأمريكية بدراسة علاقات الإنسان في المناطق الحضرية ، من خلال الهجرة الداخلية من المناطق الريفية إلى المدن الصناعية ، "بحيث أعتبر الباحثين الأمريكيين المدينة عبارة على مخبر اجتماعي ، واعتمدت على دراسة العلاقات الإثنية والاجتماعية كوحدات دراسة جسدت وكونت لتراث نظري سوسيولوجي للهجرة " [2]

لذلك فقد درس رواد هذه المدرسة الأحياء التي تسكنها الأقليات المهاجرة مثل (الغجر – حي تشاين تاون – الجيتو – حي سيسيلي) لأن هذه الأحياء والتجمعات سمحت بإعادة تنظيم المهاجرين كإثنيات عرقية " ظهر هذا في أعمال لويس ويرث Louis Warth في عمله حول مونوغرافيا حي اليهود في كتابه THE GHETTO سنة 1928 ولقد أرخ فيه للتاريخ الاجتماعي لليهود في أوروبا ، وأظهر الدور الاجتماعي لليهود في المجتمع ونشاطهم الاقتصادي " [3]

ولقد تعددت المقاربات التي تتناول موضوع الهجرة، وتعددت من خلالها وحدات التي تفسر الهجرة ويمكننا تقسيمها إلى قسمين و هما:

---

[1] -Ibid.p 240.

[2] -Andrea rea et Maryse tripier, **Sociologie de l immigration,** editions la découvert, Paris 2003, p 08**.**

[3] -ibid.p 16.

1-الاتجاه الكلاسيكي:

لقد ركزت الدراسات التقليدية على أهمية العامل الاقتصادي من خلال **وحدة التحليل الطرد و الجذب** و تأثيره على اتخاذ القرار للهجرة، وتم اختصاره في مؤشر الدخل كعامل جذب أو كعامل طرد ، ومن أهم رواد هذا الاتجاه توك فيل ، tokville و Mirdalو hardly ، فطبقا للتفسير الاقتصادي يرى أصحاب هذا الاتجاه أن العوامل التي تدفع الأشخاص للهجرة توصف بأنها دوافع اقتصادية ، وبمعنى آخر أنه ينظر إلى المهاجرين على أنهم باحثون أساسا عن الرزق وأسباب العيش (lifehood) بما يتضمنه ذلك بالطبع من اتجاه المهاجر إلى حيث يجد العمل[1].

فالهجرة بوجه عام وفق هذا التوجه تبدأ من المناطق التي تنعدم فيها فرص التقدم الاقتصادي للمناطق التي تكثر فيها هذه الفرص ، " كما أن هجرة القوى العاملة تعتبر أحد عوامل التعاون والتبادل الاقتصادي " [2]، وانعدام وتوفر هذه الفرص أمران يحكمان عليها الفرد من خلال نظرته الثقافية إلى الأشياء.

فاعتماد هذا المدخل في تحليله للظاهرة على عوامل الطرد والجذب اختصرها في كون المهاجر يترك وطنه بحثا عن عمل وحددت ذلك في جانبين:

- حدوث هجرة ترتبط بعوامل طاردة وعوامل جاذبة فالحالة الاقتصادية المناوئة في المجتمع الأصلي تدفع الناس إلى مغادرته وتركه في نفس الوقت، فإن الحالة الاقتصادية الرائجة والجاذبة في المجتمعات المضيفة تجذب المهاجرين إليها.
- إن سلوك المهاجر يساير تعظيم المنفعة ، والتي تفترض أن المهاجر يستهدف تعظيم المنفعة الاقتصادية من خلال قيامه بالهجرة[3].

ضمن نفس الإطار هناك بعض العلماء ممن يتكلمون على جانب آخر وهو العائد المادي كالتحويلات المالية والادخار الشخصي فلقد قدم هادلي إطار نظري لآثار الهجرة وحددها على

---

[1]-عبد الله عبد الغني غانم ،ص عبد الله عبد العني غانم، **المهاجرون دراسة سوسيولوجية أنثروبولوجية** ، ط02، المكتب الجامعي ،مصر،2006، ص26.

[2] -Poire M ,**Migration labor and Industrial Societies,** journal of social history Oxford university press, p779.

[3] - عبد الله غانم ، **المهاجرون** ،مرجع سابق، ص26.

أساس معياريين بالاعتماد على نموذج التكلفة والعائد "المعيار الأول زيادة الدخل القومي وتعظيم الرفاهية الاجتماعية ،والثاني زيادة الناتج المحلي "[1]

فعوامل الدفع والجذب تدور حول فوارق في الأجر بين الدول المرسلة والدول المستقبلة، وعلى زيادة الكثافة السكانية، فارتفاع في عناصر قوة العمل في بلدان الإرسال و معاناتها للفقر وتدهور حقوق الإنسان عامل أساسي في اندفاع العمال نحو الخارج ، إضافة إلى ذلك كان لثورة الاتصالات الحديثة بكل تأثيراتها الدور الكبير في تكريس ظاهرة عولمة الهجرة سواء أكانت عولمة عنصر العمل والتي تعني " انتقال العاملين وهجرتهم لمواقع العمل أو انتقال العمل إلى مواقعهم ، يقوم هذا النموذج على اعتبار هجرة اليد العاملة إحدى آليات القوى المهنية في بلدان الإرسال والاستقبال لضمان سيطرتها على ما ينتجه النظام الرأسمالي من فائض."[2]

أي أن عملية الهجرة تعتبر فرعا مكملا لتدويل قوة العمل وربطها بالسوق الرأسمالي العالمي، فقد سعت دول المركز الرأسمالي بتركيز قوى الجذب والطرد في مناطق معينة، " فهناك نظريات تؤكد على أن الهجرة هي نتاج للنظام الرأسمالي وأدت إلى تقسيم العالم إلى دول مراكز و دول فقيرة أو هامشية ، وتسبب النمو الصناعي للدول المركزية الغنية في إحداث مشكلات هيكلية في اقتصاد الدول الفقيرة مما يشجع على الهجرة " [3]

فهذه الأطروحات تبحث في أسباب ودوافع الهجرة ، ولم تتطرق لتبعات التي تنتج عن وفود المهاجرين على مجتمعات، قد تكون تختلف عنهم ثقافيا واجتماعيا ، وما آثار نقطة الاختلاف بين ثقافتي الطرفين وجود صدامات وصراعات بينهم ، " فإذا اجتمع خطر الهجرة وخطر تصادم الثقافات أصبح من السهل وضع تصور لنوع من الحرب الباردة الاجتماعية بين المركز و جزء من الأطراف على الأقل" [4].

هنا اتضح قصور تفسير الطرد والجذب على سوسيولوجي الهجرة ، و أصبحت مشكلة الأسباب والدوافع في دراسات سوسيولوجيا الهجرة لا تحتاج إلى تحليل، مثال ذلك حركات

---

[1]- أحمد الربيعة ،**دراسات في نظرية الهجرة ومشكلاتها الاجتماعية والثقافية** ، مرجع سابق،ص42.

[2]- عبد الباسط عبد المعطي، **انتقال الأيدي العاملة العربية إلى أقطار الخليج العربي الحاضر وآفاق المستقبل**، وحدة البحوث والدراسات السكانية، جامعة الدول العربية ، مارس 1992، ص8.

[3] Douglas Masey and others ,**theories of international migration** , reveue vol 19, N03 p 448.

[4]- محمد علي الجابري، **قضايا في الفكر المعاصر**،ط2، مركز دار الوحدة العربية ،بيروت،لبنان، 2003، ص 90.

النزوح من مواقع النزاع المسلح والحروب، وكذلك الحال لمن يهاجر ليضاعف دخله كما هو الحال عند المكسيكيين عند عبورهم إلى الولايات المتحدة الأمريكية، وهجرة الأفراد من الدول المستقلة إلى الولايات المتحدة الأمريكية.

فالإشكال الرئيسي يكمن في وجود جوانب و قضايا تحتاج إلى الدراسة والتحليل تم تجاهلها، تتجاوز فكرة الأسباب والدوافع نحو الهجرة ، و تفتح المجال لوحدات تحليل أخرى مثل **التكيف والاندماج**، ولذلك اعتبر الباحث في سوسيولوجيا الهجرة Rènè Duchac في كتابه "سوسيولوجيا الهجرة في الولايات المتحدة الأمريكية" ، أن ظهور أحياء الغيتوو و الممارسات المتطرفة كالإرهاب و العنف، أشكال جديدة للرد على التهميش والإقصاء ، وهذه الوضعية جعلت المهتمين بمجال الهجرة والجاليات الوافدة بالمطالبة بانتهاج سياسات تكيفية للمهاجر وانتهاج مقاربة إدماجية في المجتمعات المستقبلة للمهاجر ، فلذلك ركز الإطار الكلاسيكي من جهة أخرى على طبيعة وخصائص الاندماج الاجتماعي للجماعات والهويات المتصارعة الناتج عن اختلاف الإثنيات العرقية للمهاجرين عن ثقافة المواطنين، مما قد يفرز أزمات في البنية الاجتماعية ، فنجد النظرية البنائية الوظيفية تناولت قضية الاندماج من خلال تكامل النسق مع النظام أو تكامل الفرد مع مجتمعه ، و اندماج الجماعة المصغرة مع المجتمع الأكبر ، فتكامل المهاجر مع بلد المهجر أو ثقافة المجتمع الأوسع عبارة على كليات ، والثقافة المهاجرة هي عبارة على جزيئات، فإدماج الجزء في الكل يعد تكاملا ، فالثقافة الوافدة تعد جسما غريبا من الوهلة الأولى عن جسد المجتمع المستقبل لها، ووضع تكامل الجزء مع الكل يعد صعبا وافتراضيا ، يتطلب تجسيده على أرض الواقع تخلي المهاجر على سماته الاجتماعية والثقافية، تضاف إليها ضرورة توفر مجتمع منفتح يعطي الفرصة للمهاجر لتسهيل عملية اندماجه، إلا أن سياسة الإدماج لاقت بعض الانتقاد كونها تؤدي إلى **توطين** وإحلال هذه العمالة،" لان الاندماج هو عملية منظمة من قبل حكومة و إدارات ومؤسسات المجتمع أو الثقافة الحاضنة بلد المهجر"[1]

وفي أواخر الثلاثينات تأثرت سوسيولوجيا الهجرة بفكرة **التثاقف** التي اقترحها Red field و هيركوفيتز Herskovits بحيث اعتبر التثاقف نتيجة للتواصل بين الجماعات مختلفة الثقافة ، ظهر مصطلح التثاقف أول مرة مع باول PAWELL سنة 1880 في بث له بعنوان

[1]- حميد الهاشمي، **العراقيون في هولندا**، مرجع سابق، ص (26-27).

" مدخل لدراسة لغات الهنود الحمر " ويشير فيه إلى دراسة الظواهر التي تنتج عن الاتصال المباشر والمستمر للثقافتين ، وما يترتب عليه من تغيرات للأنماط الثقافية الأصلية لإحدى الجماعتين ، أي أنه ناتج عن الاتصال الحضاري بين مجتمعين مختلفين في الثقافة والعادات الاجتماعية ، وينتج عن هذا الاتصال عدة تصنيفات تصب كلها في مفهوم التثاقف وهي الانصهار و المقاومة و الاحتفاظ.

2-الاتجاه النيوكلاسيكي:

اعتمد هذا الاتجاه في إطاره التحليلي لظاهرة الهجرة من صلب المقاربات الكلاسيكية الجديدة، الذي يتزعمها أوود ستارك 1991 " فهي كإطار نظري تتجاوز فكرة تعويض إطار كلاسيكي بآخر وإنما تسعى لإثرائه ومعالجته فستارك تجاوز فكرة الفرد ليركز على العائلة والتفاعل العائلي وكذا تفاعل المهاجر مع موطنه الأصلي ،إضافة إلى سوق العمل والأسواق المالية والأخطار التي تهدد المهاجر [1]

فأهم ما يركز عليه هذا الاتجاه هو العائلة و العلاقات الاجتماعية للمهاجر، وأهميتها في تحديد نمط وسياق الهجرة، بالاعتماد على وحدة التحليل **نسق شبكات الهجرة** وهي تعبر عن العلاقات التي تربط المهاجر بالأشخاص الذين ينتمون لنفس مجتمعه العرقي، وتعتبر هذه العلاقات رأسمال الاجتماعي للمهاجر " وهي تفسر عن طريق إقامة روابط اجتماعية بين المهاجرين وغير المهاجرين ، وهذه الروابط تقدم فرصا للغير مهاجر من أفراد أسرة المهاجر وأبناء بلده ، بحيث تكون الهجرة غير ارتجالية ، بل محسوبة التكاليف والنتائج ، لكونها تقلل من المخاطر والتكاليف مما يساعد على عملية استمرار الهجرة [2]

فان زيادة حجم الظاهرة جذب اهتمام الباحثين لدراستها وتحليلها إلا أن هذه الدراسات انقسمت في تناولها لهذه الظاهرة إلى قسمين القسم الأول تناول الظاهرة من منظور كلي MACROوالقسم الثاني تناولتها من منظور جزئيMICRO وكلا المنظورين حققا فشلا قصورا في فهم ظاهرة الهجرة فالدراسات الكلية لم تأخذ بعين الاعتبار المؤثرات المتصلة بقرارات الأفراد لانتقال من موقع الأخر وتصنيف السلوك الإنساني من خلال الطرح

[1]- المرجع نفسه، ص25.

[2] -Monsutu Alessandro ,**guerres et Migration reseaux sociaux et strategies economique** Maison des sciences de l homme paris, 2004, p45.

الاقتصادي سواء الكلاسيكي أو النيو كلاسيكي، أما الدراسات الجزئية فإنها عالجت الظاهرة كدراسة استثنائية وأغفلت واقع التركيبة الاجتماعية والعلاقات السياسية و الاقتصادية للهجرة.

3-الهجرة واستقرار المهاجر

أغلب الدراسات السوسيولوجية للهجرة تناولت هذه العملية من المنطلق الاقتصادي الذي يحاول تبرير عولمة هذه الظاهرة بمنطق يرتبط بنمو النظام الرأسمالي، وبمنطق الأمني أي التأثيرات الناجمة عن استقدام المهاجرين الشرعيين أو توطين وتسوية وضعية المهاجرين الغير شرعيين ، ولذلك ظهرت عدة تفسيرات للهجرة تحاول فهم حركية وسببية الظاهرة ، فبحث رواد هذا النوع من الدراسات في العوامل والمؤثرات والآثار ،إلا أننا لم نجد لفكرة الاستقرار أو العودة لموطن المنشأ وربطها بالخلفية الاجتماعية والثقافية للمهاجر -حسب حدود وإمكانيات هذه الدراسة - نصيبا علميا سوى في كتابات المفكر الجزائري عبد المالك صياد الذي بحث في الخلفية الاجتماعية والثقافية والسياسية للمهاجرين الجزائريين إلى فرنسا ، فحسب هذا المفكر إن استقرار المهاجر وتفكيره في العودة يرتبط بعدة عوامل ومؤثرات، وتتأرجح بين ما يسمى الطموح والرغبة في حياة أفضل ، وبين الواقع الذي يعيشه في مجتمع الهجرة ، وهو ما أطلق عليه عبد المالك صياد **"أوهام المهاجر"** هذه الأوهام منها ما هو من نابع من آمال المهاجر ومنها ما تواطأت فيه السياسات الاجتماعية للدول المستقبلة والدافعة للمهاجر.

ولقد حصرها في هذه العناصر وسماها بالأوهام :

الوهم الأول و هو التفكير في العودة، فالمهاجر يفكر في البقاء في بلد المهجر لفترة مؤقتة و إن طالت، والعودة تكون بعد إكمال وإنهاء العمل، فالمهاجر ليس لديه مكان في أرض الهجرة ووجوده الطبيعي في هذا البلد هو وضع مؤقت.

الوهم الثاني و هو الدافع وراء الهجرة يرتبط وجود المهاجر ببلد المهجر دائما يكون بدافع العمل " فالعمل هو الأزمة الشاملة للمهاجر فعندما يكون عاطلا عن العمل فالمهاجر يكون في فراغ و الشبهات ضده وتطفوا مشاكله إلى السطح وينظر إليه كطفيلي" [1]

الوهم الثالث و هو الحياد السياسي وهو يرتبط بالحياد اتجاه المهاجرين.

[1] - Abde malek Sayad, **L'immigration ou les paradoxes de l'altérité**. Bruxelles : Éditions Universitaires et De Boeck ,1991,p 81.

فهذه الأوهام الثلاث هي السبب الرئيسي وراء استمرارية عملية الهجرة ، وهذه الاستمرارية تحمل في طياتها فكرة العودة إلى بلد المنشأ و أن فكرة الاستقرار هي بعيدة كل البعد عن تفكير المهاجر، فهذه الأوهام وصفها عبد المالك صياد "بالتوافق الخفي والتواطؤ" الذي ينم عن سوء نية جماعية للشركاء الثلاث للهجرة و هم الدولة المستقبلة والدولة المنشأ والمهاجر.

فيجد المهاجر نفسه أمام مواجهة للواقع الاجتماعي والسياسي للمهجر و للخيبة الأمل، وينتج ذلك حسب نفس المفكر إلى العوامل التالية و هي:

-النزاعات بين المهاجرين والمؤسسات الخاصة بالمجتمع المستقبل لهم سواء المؤسسات الرسمية أو الغير رسمية.

- تغير العوامل والظروف الاقتصادية.

وهنا تكشف الهجرة عن الحقيقة الموضوعية التي يعايشــها المهاجر وهي حقيقة الاغتراب" فالمهاجر حتى ولو كان يعيش معظم حياته في وضع مؤقت في بلد الهجرة، فلفظ المهاجر يحمل في طياته العلامة التجارية الموافقة لتصنيف بلاده في العالم، فوضع المهاجر ليس كفرد فقط بل هو أيضا للبلد الذي ينتمي إليه." [1]

وهذا ما أطلق عليه هذا المفكر ب "**الإقصاء المزدوج** " ويقصد به حرمان المهاجر من الأحقية له في الحصول على حقوقه القانونية.

[1] - Ibid,p 266.

ثالثا: الهجرة و علاقتها بالتنمية

1-العمالة الوافدة كمطلب تنموي:

هناك بعض النظريات التي تؤكد على وجود صلة بين الهجرة الدولية والتنمية ، فمن جهة تساهم الهجرة الوافدة في تنمية وتطور الدول المستقبلة لها ،ومن جهة أخرى فهي تساهم في تعزيز عملية تنمية المجتمعات المرسلة لها، و هذا التعزيز يظهر في البعد الاقتصادي بالدرجة الأولى ، خاصة في إطار الهجرة النظامية ، فبالنسبة للدول المتقدمة فهي تعوض الفجوة القائمة لديها في الفئات العمرية النشطة اقتصاديا والتي تقع بين سني 15-65 وذلك " لتعويض العجز الديمغرافي الناجم عن انخفاض خصوبة المرأة الأوروبية ، ومن أجل الحيلولة دون انهيار نظام التقاعد ، فإن تقدير المصالح الديمغرافية للأمم المتحدة تقدر بأن أوروبا سوف تشغل 159 مليون مهاجر في آفاق 2025"[1].

في هذا الإطار نظمت الأمم المتحدة مبدأ "إدارة أفضل للهجرات من أجل التنمية المستدامة" والذي هو أحد أهم المبادئ اللجنة العالمية للهجرة CMMI ، "تحدي اليوم يتمثل في صياغة سياسات تعمل على زيادة التأثيرات الايجابية للهجرة على صعيد دول المنشأ ، مع تقليل آثارها السلبية ، كما يجب أن تنخرط الهجرات في إستراتيجية التنمية الوطنية والإقليمية والعالمية "[2]

وبما أن الدول الغربية تتميز بمعدلات زيادة سكانية منخفضة مقارنة بالدول النامية والمتخلفة، فإنها مضطرة بالقبول بالأعداد المتزايدة للوافدين عليها خاصة وفق الإطار التنظيمي والقانوني للهجرة من لأجل التوسع في الأنشطة الإنتاجية " فالدول الغربية الرأسمالية كألمانيا وفرنسا وهولندا و بلجيكا ولوكسمبرج قد استفادت أعظم فائدة من جراء زيادة عدد سكانها إزاء تكوين المزيد من رأس المال القومي اللازم لعمليات التنمية ، بل عمدت إلى تشجيع هجرة العمال من الدول الأخرى ، ونجحت بالفعل في زيادة معدلات الاستثمار وزيادة الإنتاج والتوسع في رأس المال المستخدم وهو ما قاد بدوره إلى مزيد من سرعة استخدام الأساليب الإنتاجية الحديثة في الإنتاج" .[3]

---

[1]- محمد نظيف ، **الهجرة بين الحاجيات و عوائق الاندماج** ، متوفر على موقع www.aldjazira.net بتاريخ 2014/12/25. على الساعة 22:30.

[2]- تقرير اللجنة العالمية للهجرة سويسرا ،2005،ص 98.

[3]- صلاح الدين نامق ، **اقتصاديات السكان في ظل التضخم السكاني** ، مرجع سابق،ص 152.

وبالنسبة للوطن العربي فلقد ارتبط مفهوم العمالة الوافدة المستوردة بالمنطقة العربية بظهور واكتشاف البترول الذي كان له الأثر الواضح في التطور الاقتصادي على المستوى العالمي.

"تبدأ هذه العلاقة بصفة خاصة سنة 1927 بعد اكتشاف البترول في العراق ثم توالي اكتشافه في كل من الكويت، السعودية، قطر، الجزائر، ليبيا، والإمارات وذلك بعد الحرب العالمية الثانية، ولقد ارتبط البترول بالاقتصاد الوطني لأي دولة ومر بثلاث مراحل: [1]

المرحلة الأولى: نظام الامتيازات التي سمحت لعدد من الشركات الغربية الكبرى لكل من أمريكا وبريطانيا لاكتشافه وتصديره وهي امتيازات طويلة الأمد تصل لـ سبعين (70) عام، ولهذا فقد كانت موارد البترول بمعزل عن القطاعات الاقتصادية الأخرى للبلدان المنتجة والمصدرة.

المرحلة الثانية: بدأت بتطبيق اتفاقيات المشاركة سنة 1952 بمقتضاها طبقت المناصفة في الأرباح بين الحكومات والشركات البترولية الدولية.

المرحلة الثالثة: بدأتها بإعلان تأميم شركات البترول وإخضاعها لمتطلبات المصلحة الوطنية وربطها بسياسة تنمية الاقتصاد الوطني .

ولقد برزت علاقة البترول بالاقتصاد والتنمية الوطنية من خلال تأثيره على حجم الاستثمارات بقطاعية العام والخاص، مما دعا إلى ضرورة وضع خطط تنموية قائمة على استقدام العمالة الأجنبية وذلك للعوامل التالية:

العامل اقتصادي يتلخص في قيام صناعات كبيرة ترتب عليها ظهور مشكلات العمل خاصة التقنية والفنية ألزمت الشروع للتدخل لحلها بطريقة تناسب النهضة والتطور الاجتماعي.

- زيادة أهمية الطبقة العاملة بغض النظر على طبيعتها وطنية أو أجنبية منتجة للأقطار الصناعية التي أدت إلى تكتل الصناعة والعمال في مدن ومراكز صناعية وتوثيق روابط الاتحاد بينهم وتكوين نقابات للعمال تدافع عن مصالحهم.
- ارتقاء تشريع العمال في الدول المتقدمة ومحاولة الدول العربية الاسترشاد به فضلا عن اشتراكها في المجموعة الدولية خاصة منظمة العمل الدولية مما حفز الحكومات العربية على السير في ركب التقدم وإتباع اتفاقيات العمل الدولية[1].

[1]-إعداد أعضاء هيئة تدريس لقسم علم الاجتماع، كلية الآداب، **دراسات في علم اجتماع الهجرة النفطية والقيم الاجتماعية**، دار المعرفة الجامعية، 2005، ص 80.

تبرز مشاركة العمالة الأجنبية في مجالات التنمية خاصة في الدول التي تتميز مجتمعاتها بالشيخوخة نتيجة ارتفاع معدل العمر لدى أفرادها بحيث يعتبر عامل جذب للقوى العاملة المهاجرة " من عوامل جذب لدول الشمال التي تشمل على زيادة الطلب على العمل في القطاعات والمهن فتلجأ أسواق العمل إلى استيراد المهاجرين بسبب عدم قدرة العرض على تلبية الطلب بينما تلك البلدان تتزايد فيها عوامل الهرم والشيخوخة التي تزحف على دول الشمال ، وخاصة دول أوروبا الغربية و اليابان ،ونظرا لارتفاع الخط الشبابي للمداخيل زد عليها سياسات التنمية الصحية نجد ارتفاع مطرد في معدل الأعمار ، مما يؤدي إلى انكماش قوة العمل وزيادة أعداد الخارجين من سوق العمل" [2]

كما أن المهارة الفنية للعمالة الأجنبية لعبت دورا هاما في جلبها للوطن العربي " فالتفوق الإداري للعمالة الوافدة في الوظائف الإدارة العليا والوسطى وخاصة الأمريكية والأوروبية ، في الفنادق والبنوك وفروع الشركات المتعددة الجنسيات في حين أن الهندي والصيني والكوري يستطعون شغل المناصب الإشرافية والفنية ،ويظهر ذلك في وظائف شركات البترول والبيتروكيماويات وتسييل الغاز في حين تسيطر العمالة الوافدة على وظائف الإدارة العليا والوسطى [3]

تبعا للمنابع النفط ومدى الاحتياج للعمل الأجانب تم تصنيف البلدان العربية في تيارات الهجرة إلى ثلاث مجموعات رئيسية:

- بلاد مستوردة للكفاءات والأيدي العاملة وهي مصدرة للنفط هي السعودية والكويت والبحرين والإمارات وقطر وليبيا.
- بلاد مصدرة للأيدي العاملة وتتميز بارتفاع كثافتها السكانية هي مصر والسودان والجزائر والمغرب وسوريا.
- بلاد مصدرة ومستوردة للعمالة وهي العراق والأردن ولبنان وعُمان.

---

[1]علي عبد الرحمان باعشن، **العمالة الأجنبية وأثرها الاجتماعي والسياسي على منطقة الخليج العربي**،مرجع سابق، ص.ص 86-87.

[2]- عبد القادر رزيق مخادمي، **الهجرة السرية واللجوء السياسي** ، مرجع سابق، ص 28.

[3]- فريد راغب النجار ، **العمالة الأجنبية** ،مرجع سابق،ص 300.

-آثار الهجرة:

للهجرة آثار ونتائج على كل القطاعات الحيوية الخاصة بالمجتمعات المرسلة والمستقبلة على حد سواء ، و لكل من هذه المجتمعات نصيب من هذه الآثار بغض النظر عن طبيعة الأثر بكونه سلبي أو إيجابي ونحاول إدراجها وفق التصنيفات التالية :

3-1اقتصاديا:

أ- التحويلات المالية :

إن الدافع الأساسي للمهاجر من اتخاذه للقرار الهجرة هو تحقيق عوائد مادية بالدرجة الأولى، و هذه العوائد تعود بالفائدة على موطنه الأصلي أيضا ، من خلال التحويلات النقدية التي يتم نقلها للدول المرسلة ، بالرغم من أنها عملية غير مقصودة من المهاجر لأجل لإثراء بلده لأن الكثير من الدراسات تؤكد من أن الأموال المتدفقة من وراء عملية الهجرة غير مستخدمة في المجالات الاستثمارية إنتاجية ، فجل العائدات المالية الناتجة عن الهجرة تستخدم عامة في تحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية للمهاجر أي أنها ذات طابع استهلاكي أكثر منه استثماري ، و لا يتعدى مجالات الاستثمار المحدود و ذو طابع شخصي ففي دراسة للعائدات المالية للمهاجرين في إيطاليا في إطارها هجرة الغير شرعي تبين أن الاستثمار كان في مجال العقار " فجل المهاجرين ينفقون مدخراتهم في مجالات حياتية ذات النفع العاجل والربح السهل ، وهي في واقع الأمر مجالات استثمار غير منتجة لم تتعد البعد الاجتماعي وانحصرت منافعها في إطار عائلي ضيق ، بحيث وصل مجال الاستثمار في شراء قطع أراضي إلى 49.99%"[1] ، تشير بعض الدراسات أن جانبا كبيرا من المدخرات العاملين بالخارج تعد عن طريق وسطاء السوق الحرة ، مما يسهل استخدامها في تهريب رؤوس الأموال إلى الخارج .

تقدر تكاليف هذا الأثر بمقدار العائد الاقتصادي والاجتماعي الذي يمكن تحقيقه لو يعتبر هذه الأموال مستثمرة في الداخل ويؤثر ذلك على الاقتصاد القومي سلبا في اتجاهين هما :

[1]- سمير رويص ، **الهجرة الغير الشرعية إلى إيطاليا المعيش والتمثل** ، مخبر بحث سيفاكت كلية الآداب والعلوم الانسانية ، صفاقس، تونس، 2008، ص(147- 148).

حصول أصحاب المدخرات على المقابل بالنقد المحلي وتوجيهه إلى الاستهلاك غالبا .تشجيع الأفراد على اتخاذ العملات الأجنبية بصفة عامة والدولار بصفة خاصة كأداة غالبة للادخار أو مخزن للقيمة.

وهذا لا يمنع من استفادة المجتمعات المرسلة للعمالة من التحويلات المالية " فقد بلغت التحويلات المالية للهجرة سنة 2008 : 305 مليار دولار على الصعيد العالمي ، وهو مبلغ يفوق المساعدة الخارجية بأكملها ويمثل أحد أكبر مصادر العملة الصعبة للدول الفقيرة ، كما انخفض إلى 290 مليار دولار سنة 2009.[1]

ب-عدم الاستفادة اقتصاد الدول المرسلة من قوة عمل المهاجر :

يترتب على هجرة العمال فقدان المجتمعات المرسلة لهم لقوة عمل العامل المهاجر باعتبار القوى العاملة أهم عناصر عملية الإنتاج، فبهجرة هذه القوى خاصة منها المؤهلة يخسر طاقة منتجة ،إضافة إلى فقدان الدولة للنفقات التعليمية والاجتماعية التي أنفقت على هذه القوى " ففقدان عنصر التناسب بين معدل الإنفاق على التعليم المهاجرين من ناحية وبين ناحية أخرى إذا ما سارع بالهجرة قبل أن يؤدي خلال فترة زمنية معقولة واجبه نحو وطنه ، بعد أن أنفق عليه بسخاء الأمر الذي أدى إلى حرمان الدولة من خدمات هذا المهاجر الذي يعوض ما أنفق عليه من حسابات الدخل القومي. " [2]

الهجرة تتركز في فئات السن المنتجة من 20-64 والتوسع فيها يؤدي حتما إلى نقص قوة العمل ومضاعفة أعباء الإعالة على كاهل القوى البشرية الباقية ، باعتبارها مصدر القوى العاملة في الدولة وإلى خفض مستوى المعيشة والكفاية الإنتاجية [3]

بالمقابل فهي مصدر ثروة للمجتمعات المستقبلة لها، بحيث تساهم في تحقيق التنمية بها، من خلال القيام بالأعباء العمليات الإنتاجية وهذه العمالة أي الوافدة هي على وعي بدورها التنموي في المجتمعات المستقبلة لها " شهدت فرنسا يوم 2010/03/01 يوم بلا المهاجرين ، امتنع فيه المهاجرين عن العمل ،لإشعار المواطنين الفرنسيين بدور المهاجر في الاقتصاد والخدمات

---

[1]- عمار جفال ، **العلاقات بين المغتربين ودولهم الأصلية** ، فعليات ملتقى قسنطينة 2008، ص 177.

[2]- موزة غباش ،**الهجرة النفطية** ،مرجع سابق ،ص 97.

[3]- المرجع نفسه ،ص 114.

وحثهم على حسن التعامل معهم و مساعدتهم على الاندماج والتكيف ، لأنهم مصدر ثروة فرنسا وليسوا مصدرا لافتقارها.[1]

2-3 اجتماعيا:

أ-تغير قيمة العمل :

إن زيادة دخل المهاجر لا يتناسب مع زيادة مستوى انتاجيته، حيث أنه في الخارج يعمل ساعات عمل أقل ، وذلك يعني أن العلاقة بين مستوى المعيشة مرتبط بعقد عمل خارج البلاد و ليس بجهد حقيقي في تطوير الإنتاج والإنتاجية ، وهذا ما أهدر قيمة العمل و أصبح من لا يستطيع الحصول على عمل بالخارج يغالي في أجره بالداخل و يهمل في إنتاجه ما دامت لم تعد لها القيمة النقدية الحقيقية، أما من يعملون في مجالات لا تسمح لهم بمثل هذه المغالات في الأجر فقد يلجئون إلى الانحراف واستغلال السلطة المخولة لهم مهما صغرت وقد يفسر ذلك ظاهرة الفساد الإداري.[2]

ب-انتشار البطالة:

تزاحم القوى البشرية الوافدة القوى العاملة الوطنية على سوق العمل، وتحد من فرص حصول العمالة الوطنية على عمل ، وإذا توفر مطلب العمل تكون تعمل بأجور منخفضة، فمثلا في الخليج العربي نجد " يشيع الاعتقاد بأن أجور الأيدي العاملة الكورية على سبيل المثال أقل من أجور الأيدي العاملة العربية في التخصصات المماثلة ،فأجر العامل الكوري يصل إلى ضعف ما يحصل عليه في كوريا بحيث يصل إلى ألف دولار شهريا ، في حين معدل دخله في كوريا 500دولار "[3]

ج- تأنيث الهجرة:

تنامي هذه الظاهرة جعلها تتخذ صبغة الأنوثة و عولمتها ، خاصة في إطارها الغير شرعي " ...فإذا كانت معطيات المهاجرين غير الرسميين غير دقيقة ، فإن المنظمة العالمية للمهاجرين

---

[1]- مصطفى عبد العزيز ، **متغيرات سياسات الهجرة** ، مجلة شؤون عربية ،ع 14، 2010،ص 106.

[2]- المرجع نفسه ، ص 114-115.

[3]- محمد الأمين فارس ، **إشكالية العمالة الأجنبية في الخليج العربي** ، مجلة المستقبل العربي، نقلا عن sooyong contract migration in the republic of korea tabel 16 p42.

OIM تقدر عدد ضحايا هذه المتاجرة بما بين 700ألف و مليونين امرأة وطفل في السنة "[1]

3-3ثقافيا:

أ-اختلاط الأجناس:

لقد ساهمت الهجرة تاريخيا في اكتشاف العالم الجديد و تكوين شعوب جديدة كما حدث مع الشعب الأمريكي تبدو نتائج الهجرة أوسع بكثير مما نتصور في المجال الحضاري على مستوى العالم ، ذلك لأنها تحمل بين ظهرانيها انتقال الثقافة والتقنية ونمط الحياة فقد تغير نمط الأرض في العالم الجديد بسب الهجرة وادخل المهاجرون حيوانات لم تكن معروفة به مثلما فعل الإسبان حينما ادخلوا الأغنام والخيول إلى الأمريكيتين وبالمقابل أخذت عن العالم الجديد التبغ والطماطم والبطاطس [2]

إلى جانب ذلك فاختلاط الأجناس قد ينتج عنه امتزاج الثقافي أو بما يسمى التثاقف كمحاولة للاندماج الاجتماعي في المجتمع الجديد، كما قد ينتج عنه صراع بين الثقافات المتمايزة والمختلفة مما يؤدي إلى عزلة المهاجر عن المواطنين " فالهجرة قد تفصل المهاجرين عن بلدهم الأصلي ، وتجعلهم في شبه عزلة في البلد الجديد ويندمجوا فيه بعد ذلك بالتدريج أي في حضارته وتراثه القومي ، ولكن من المهم أن صلتهم بوطنهم الأصلي قد قطعت إلى حد ما ، ويكونوا في قلب الوطن الجديد

مجموعة أو هيئة قوامها في بادئ الأمر ،اللغة والعادات التي أتوا بها من بلادهم ، وهكذا حتى يتداخلوا بالتدريج وينسجموا في حياة الوطن الجديد "[3]

فالاندماج هو تطابق سلوكي ومظهري إلى حد ما من النواحي الاجتماعية والاقتصادية من طرف الأقليات المهاجرة مع تقاليد وقيم وممارسات المجتمع أو الثقافة الخاصة للبلد المهجر.

4-3-سياسيا:

هناك من لا يؤيد فكرة وجود مخاطر سياسية للعمال الأجانب ، وذلك بحجة الدافع الاقتصادي الذي جاءوا من أجله ، أي من أجل الكسب المادي فقط ومن ثم تعود لأوطانها ، إلا أنه بالمقابل

---

[1]- فضيل دليو وعلي غربي و الهاشمي مقراني ، **الهجرة والعنصرية والصحافة الأوروبية** ، مرجع سابق، ص 52.

[2]- فتحي أبو عيانة ، **دراسات في الجغرافيا البشرية** ، مرجع سابق، ص 115.

[3]- عبد الهادي الجوهري ، **أصول علم الاجتماع** ، المكتبة الجامعية ، 2001، ص 308.

يوجد من يقر بالخطر السياسي لاستقدام هذه العمالة على المدى البعيد " إن عدم التجانس في هذه الجاليات الآسيوية خاصة ، وأعدادها الكبيرة وتفككها وتنافرها بحد ذاته يشكل عنصر عدم استقرار له آثاره السياسية ، حيث ينعكس ذلك على الأوضاع الداخلية في المنطقة وتنتج عنه مشكلات داخلية عديدة ومتنوعة ، فتلك الجاليات يمكن أن توفر بيئة خصبة للأمراض الاجتماعية ولأعمال التخريب بتحريض من قوى خارجية فتستغل تلك الأعمال لتداخل قوى أجنبية ، وربما بلغت التدخل العسكري بحجة حماية الجاليات وحماية مصالحها."[1]

فلقد شجعت السياسة الاستعمارية الهجرة الأجنبية خاصة في المنطقة العربية بحيث شجعت المؤسسات الأجنبية في هذه المنطقة على استقدام الأجانب وهنا نعني المؤسسات الأجنبية النفطية.

وعلى سبيل المثال جاء في تقرير للكونغرس الأمريكي حول خطة الغزو الأمريكي لمنابع النفط العربية ".... تستطيع القوات العسكرية المطلوبة للاستيلاء وتأمين منطقة العمق السعودي أن تكافح بنجاح مدرج الطائرات التي حفرتها القنابل ودمرت معدات الميناء لكنها لا تستطيع ترميم الإنشاءات النفطية المدمرة أو تشغيل النظام ومن هنا تظهر الحاجة إلى قوى بشرية مدنية عالية الخبرة..."[2].

و على هذا الأساس نجد أن الخطة المذكورة سابقا أعلن عنها سنة 1975 ناتجة عن تخوف الو.م.أ من استعمال النفط سلاح ضدها مما جعلها تخطط لهجرة العمال الآسيويين خاصة للمنطقة العربية.

وتضيف د النفسي "إن جنسيات الأجانب في المنطقة العربية هي حوالي 65 جنسية وقد تبرز في المستقبل مفاهيم مثل حق مصير هذه الأقليات أو التدخل لحماية الجاليات الأجنبية3. وذلك لأن الوافد الأجنبي عند استقراره لمدة طويلة في الوطن الجديد تصبح له حقوق و واجبات ومطالب اقتصادية واجتماعية وسياسية ، منها حق التجنس.

---

[1]- عبد المالك تميمي ، **المخاطر السياسية للهجرة الأجنبية** ، المستقبل العربي، مرجع سابق، ص 89.

[2]- نادر الفرجاني،**العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي**، ، ط 2، مركز الوحدة العربية الدراسات، بيروت، 2001، ص 298 نقلا عن تقرير الكونغرس الأمريكي، خطة الغزو الأمريكي لمنابع النفط العربية، ت سليمان الفيومي، دار القدس، 1976.

[3] - المرجع نفسه ، ص.ص(299-300).

2-القوانين الدولية للهجرة.

من المسلم به أنه للأجانب حق مزاولة العمل على أقاليم دول العالم بما فيها الدول التي يقيمون بها، و للوصول للوضع الراهن الذي يتسم بعالمية الهجرة من أجل العمل أو بما يسمى الهجرة الدولية و جب التطرق للتطور التاريخي لقوانين الهجرة و لهجرة الأجانب و يمكن تلخيصه في النقاط التالية :

أ – لم يكن هناك اعتراف بالأجنبي كشخصية قانونية تخول له الصلاحية بالتمتع بكامل حقوقه فقد أنكر على الأجنبي التمتع بكافة حقوقه، بحيث يعتبر من سقط المتاع إذا حل بمجتمع غير المجتمع الذي ينتمي إليه، و لا يعترف له بأن يكون صاحب حق.

وفق هذه الظروف لم يكن يزاول الأجنبي العمل في إطار سياسي و قانوني يضمن له أجر محدد لأن مجرد شغله للعمل مقابل أجر يتطلب شخصية قانونية و هو ما لم يكن متوفر.

ب- أما في العصور الوسطى ظهر مفهوم الاستضافة من خلال المعاهدات التي كانت تبرم بين مدينتين أو قطاعين بحيث يتم الاستضافة ، على أن تمنح كل منهما لرعاياها بعض الحقوق حين تواجدهم على إقليمها. فلقد كان ينظر للأجنبي نظرتين إما عدو و إما ضيف ، و كلا الصفتين لا تجعله عضو في المجتمع، فإذا كان عدوا فليست له حقوق بل ليس لشخصه أو ماله حرمة و إن كان ضيفا لأكتسب شخصية مضيفه حتى يرتحل.

ج – و نتيجة لتطور الفكر الإنساني تسعى كل الدول لضمان الحقوق و الكرامة لمواطنيها حين ارتحالهم لمناطق و أقاليم خارج الحدود ،فوجدت الدول نفسها مضطرة لأن تعامل الأجانب معاملة لائقة حتى يحض مواطنوها في الدول الأخرى نفس المعاملة و تركزت هذه المعاملة على الاعتراف بالشخصية القانونية للأجنبي منها :

الحق في الحياد ، الأمن ، حرية الدين ، لكن هذه الحقوق لم تشمل جانب الاجتماعي و الاقتصادي مثل حق التملك ، و مع دخول العالم عصر التنظيم الدولي و عصر حقوق الإنسان و مع تطور التجارة الدولية و ماله من انعكاسات، كان على الدول مراعاة الأجانب و الاعتراف بحقوقهم من خلال مبدأ " الحد الأدنى من الحقوق" و المقرر دوليا للأجانب و أصبح الحد الأدنى يمثل قيدا على الدولة إلى هذا الحد الأدنى لم هناك اتفاق على تحديد إطاره لأنه

يختلف باختلاف مصالح الدول ، و هذا الحد الأدنى هو ما يشترك فيه معظم دول العالم و يمكن تلخيصه في النقاط التالية :

1 – **الحق في الاعتراف بالشخصية القانونية**: أن أي حق يقرر للأجنبي لن تكون له قيمة دون الاعتراف له بوجود الشخصية القانونية التي تجعله أن تكون له حقوق و عليه التزامات و تكفل له إجراء جميع التصرفات للأعمال القانونية التي تتطلبها حياته بوجده على إقليم الدولة [1]

2 – **الشخصية الإنسانية**: و يقصد به جميع الحقوق و الحريات التي تلازم الأجنبي بوصفه إنسان بغض النظر على جنسيته تتمثل هذه الحقوق في:

- سلامة الجسد.
- الأمن الشخصي.
- الحق في الحياة .
- الحق في الاستفادة من المرافق العمة التي تضمن له إشباع حاجياته:
- الصحة، المواصلات، الاتصال، حرية العقيدة في إطار النظام العام و الآداب العامة في الدولة المستقبلة له.

3 – **حق التقاضي**: للأجنبي حق اللجوء إلى المحاكم الدولة التي يتواجد فيها في حال حرمانه من حماية حقوقه.

4 – **مراعاة العلاقات الدولية و مقتضياتها** :إن القانون الدولي العام وضع قاعدة يمكن إدراجها ضمن ما يتضمنه الحد الأدنى من الحقوق "وجوب أن تسلك الدولة سلوكا معتدلا ، لا مغالاة فيه و لا تفريط في اتجاه الأجانب بحيث يتمتع هؤلاء بوضع مناسب و لائق في كل ما يتصل بهم من أمور و يمكن أن يتمتعوا بالحقوق و الرخص القانونية اللازمة في حدود إمكانية الدول و ظروف مجتمعاتها دون قيود مرهقة" [2]

---

[1] -محمد روبي، **عمل الأجانب – دراسة تأصلية في إطار قواعد القانون الدولي-** ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2003 ،ص 9 ،ص10،ص14.

[2] - المرجع نفسه ، ص 17.

ومما سبق يمكن القول أن الحد الأدنى من الحقوق المقررة دوليا للأجانب يجب أن يتضمن إضافة إلى ما قيل قاعدة أخرى محورها الالتزام الدولي لمراعاة مقتضيات العلاقات الدولية مما تفرضه من ضرورة تمكين الأجانب إلى التمتع بالحقوق و الحريات اللازمة في حدود ظروفها و إمكانيتها.

تنص المادتين 25 و 70 من اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحقوق العمال المهاجرين و عائلاتهم أن يساوى بين العمال المهاجرين الذين هم في وضع نظامي و العمال الوطنيين في التمتع بعدة حقوق و هي ظروف العمل و الأجر ، ساعات العمل الإضافية الراحة الأسبوعية أيام العطل مدفوعة الأجر ، السلامة و الصحة المهنية كما حددت المادة 36 إلى 56 من الحقوق المهنية و الاجتماعية و الاقتصادية الأخرى التي يجب أن تكفلها الدول المستقبلة ، حق إعلامهم شروط وظروف العمل و حق الحصول على تراخيص العمل و الحق في عدم إخضاعهم لضرائب أكبر من التي يخضع لها نظرائهم المواطنين .

أما بالنسبة لمنظمة العمل الدولية أقرت سنة 1949 مبدأ المساواة بين العمال الأجانب الذين يقيمون بطريقة قانونية على إقليم دولة العمل، و العمال الذين يتمتعون بجنسية هذه الدولة و هذا ما نصت عليه المادة 606 من هذه الاتفاقية فكل دولة لها العضوية في المنظمة تسري عليها هذه الاتفاقية و التي تضمنت ما يلي :

الأجر و لباس العمل.

ساعات العمل الإضافية و الإجازات بأجر.

السن الأدنى للتوظيف.

الضمان الاجتماعي.

الضرائب و الرسوم.

عضوية النقابات.

تشغيل المرأة و المراهقين.

ثم جاءت الاتفاقية الدولية رقم 111 سنة 1958 بشأن التمييز والاستخدام و دخلت قيد التنفيذ 1960 " فهي من الاتفاقيات العامة التي تدعو إلى تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة في

الاستخدام و المهنة والقضاء على أي تمييز وصادقت على هذه الاتفاقية دول مجلس التعاون الخليجي سنة 2005 "[1]

بينما نجد الاتفاقية الدولية رقم 143 سنة 1975 التي أعطت الحق للعامل الأجنبي تحويل جزء من دخله و مدخراته إلى دولة المنشأ أو غيرها، ودخلت حيز التنفيذ سنة 1978، كما نصت إتفاقية الهجرة من أجل العمل مبدأ المساواة بين المهاجرين و المواطنين في تكافأ فرص التشغيل ، الضمان الاجتماعي، إضافة إلى الإقرار اتخاذ الإجراءات اللازمة التي من شأنها إعطاء الحق للعامل المهاجر ،حق لم شمل الأسرة ، تقرر الاتفاقية الدولية رقم 97 سنة 1949 أن تتعهد كل دولة وقَعت على هذه الاتفاقية بأن تنشأ إدارة خاصة بالمهاجرين يقوم على تحديد التشريع الوطني للهجرة الخاص بكل دولة، وهي تقوم أيضا بالإجراءات المناسبة لتسهيل ترحيل وتفر واستقبال المهاجرين.

وتتضمن المادة رقم 4 من اتفاقية 1975 الخطوات التالية:[2]

وضع وتنفيذ سياسة الهجرة و تنقل الأيدي العاملة.

إعداد الدراسات والبيانات و الإحصائيات الخاصة بتنقل اليد العاملة.

تسهيل وإصدار التأشيرات للخروج والدخول.

تقديم الخدمات الاستشارية للعمال بهدف مسايرتهم على التكيف في البيئة المستقبلة لهم وتزويدهم باللوائح والقوانين المطبقة.

أما الاتفاقية التي تناولت بشكل مفصل حماية عائلات المهاجرين من خلال بند لم الشمل فكانت في 18 ديسمبر 1990 و المصادقة عليها كانت في جويلية 2003 ، و هي عبارة على اتفاقية شاملة تغطي حقوق العمال الاجتماعية و الثقافية كالتعليم، الصحة ، السكن، و تنص على ما يلي:

تؤكد الاتفاقية ارتباطها بمواثيق حقوق الإنسان التي أقرتها الأمم المتحدة و هي جزء من هذه المواثيق .

تؤكد على أن يتمتع العمال المهاجرين بمعاملة لا تقل على معاملة التي تنطبق على رعايا الجولة من حيث الأجر وشروط العمل والاستخدام الآخر

---

[1]- عبد القادر رزيق المخادمي ، **الهجرة السرية واللجوء السياسي** ، مرجع سابق، ص155.

[2]على باعشن، **العمالة الأجنبية وأثرها الاجتماعي والسياسي على منطقة الخليج العربي**،مرجع سابق، ص.ص 102-103.

ضمان حقوق العمال المهاجرين حتى في حال مخالفة المهاجر شروط الإقامة أو الاستخدام.

الحق في الضمان والتأمين الاجتماعي وفق المادة 27 من الاتفاقية "فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم في دولة العمل بنفس المعاملة التي يعامل بها رعايا الدولة بقدر استيفائهم للشروط التي ينص عليها التشريع المنطبق في تلك الدولة والمعاهدات الثنائية والمتعددة الأطراف المنطبقة فيها. وتستطيع السلطات المختصة في دولة المنشأ ودولة العمل القيام، في أي وقت، بوضع الترتيبات اللازمة لتحديد وسائل تطبيق هذه القاعدة.."[1]

تنص المادة رقم 41 من الاتفاقية الحق المشاركة السياسية للمهاجرين بحيث يحق للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، أن يشاركوا في الشؤون العامة في دولة منشئهم، وأن يدلوا بأصواتهم وأن يُنتخبوا في الانتخابات التي ُتجرى في تلك الدولة، وفقا لتشريعها.و بوجوب قيام الدول المعنية بتيسير ممارسة هذه الحقوق.

الحق في الإقامة ولم شمل الأسرة الأطراف بحيث يتعين على الدول المستقبلة وضع إجراءات " باتخاذ ما تراه مناسبا ويدخل في نطاق اختصاصها من تدابير رامية إلى تيسير لم شمل العمال المهاجرين بأزواجهم أو بالأشخاص الذين تربطهم بهم علاقة تنشأ عنها، وفقا للقانون المنطبق، آثار مكافئة للزواج، وكذلك بأولادهم المعالين القصّر غير المتزوجين." [2]

للعمال المهاجرين الحق في تحويل دخولهم ومدخراتهم، وخصوصا الأموال اللازمة لإعالة أسرهم، من دولة العمل إلى دولة منشئهم أو إلى أية دولة أخرى. وتتم هذه التحويلات وفقا للإجراءات التي يحددها التشريع المنطبق للدولة المعنية ووفقا للاتفاقات الدولية المنطبقة.

بالنسبة للحق في التعليم تنص المادة 30 على حق أطفال المهاجرين في التعليم وفي انضمامهم للنظام التعليمي للدول الحاضنة لهم و أيضا تنص المادة رقم 45 على تسهيل عملية الوصول للهيئات التعليمية والتدريبية من خلال توفير ما يلي:

-إمكانية الوصول إلى المؤسسات والخدمات التعليمية، مع مراعاة متطلبات القبول وغيرها من أنظمة المؤسسات والخدمات المعنية .

-إمكانية الوصول إلى مؤسسات و خدمات التوجيه و التدريب المهنيين، شريطة الوفاء بمتطلبات الاشتراك فيها.

---

[1]- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الإنسان 1990/12/18.

[2]- المرجع نفسه.

- إمكانية الحصول على الخدمات الاجتماعية و الصحية، شريطة الوفاء بمتطلبات الاشتراك في برامج هذه الخدمات.
- إمكانية الوصول إلى الحياة الثقافية والمشاركة فيها.

خلاصة:

بالرغم من تعدد القوانين استقبال الأجانب دوليا إلا أنها تشترك في خاصية واحدة وهي استقدامها من أجل خدمة مصالح الدول المستقبلة لها، و الاستفادة منها كقوة عمل في تنمية اقتصاديات هذه الدول ، و هذا التعدد هو خاصية أخرى تتميز بها المحاولات التفسيرية لهذه الظاهرة ، سواء اعتبارها ظاهرة جماعية أو ظاهرة فردية ، أو اعتبارها ظاهرة تخضع لعوامل جاذبة أو طاردة للمجتمعات التي أرسلتها أو تلك التي استقبلتها .

وتبقى فكرة الاستقرار ببلد المهجر أو مغادرته تتحكم فيها عدة عوامل، بدءا بشخصية الفرد المهاجر ووصولا بظروف بلد المهجر وبلد المنشأ، اختلاف و تعدد هذه العوامل طرحت لنا مجالا خصبا لأدبيات سوسيولوجيا الهجرة ، التي لم تنل بعد شرف تأسيس نظرية شاملة لعلم اجتماع الهجرة .

الـــفصـــل الرابـــع :

سوق العمل الجزائريين العمالة الوطنية والأجنبية

التمهيد

أولا: مراحل تطور سوق العمل الجزائري.

ثانيا: تشريع عمل الأجانب في الجزائر.

الخلاصة

تمهيد :

نتعرض في هذا الفصل إلى تطور سوق العمل الجزائري من خلال التركيز على تطور اليد العاملة الجزائرية من عهد الاستقلال إلى يومنا هذا ، وذلك من أجل التعرف على الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها العمالة الجزائرية خاصة في القطاع الرسمي ، وما نتج عنها من تداعيات أدت إلى فتح باب الاستثمار الأجنبي كبديل اقتصادي يساهم في تحقيق التنمية ، بالإضافة إلى إبراز الدور الذي يلعبه الإطار التشريعي للاستثمار في جلب اليد العاملة الأجنبية، و أيضا الإطار التنظيمي لها من حيث شروط الإقامة والجنسية وقوانين العمل.

و من خلال هذه الأطروحات نجد أن العمالة الصينية تتصدر قائمة العمال الأجانب المتواجدين في الجزائر والذين اقتحموها من بوابة قطاع البناء والأشغال العمومية ، وهذا يعود إلى الإطار التشريعي للتشغيل الأجانب وفرص الاستثمار التي تتمتع بها الجزائر.

أولا: مراحل تطور سوق العمل في الجزائر

الجزائر كغيرها من الدول تواجه تحدي ظاهرة البطالة ، خاصة بعد الاستقلال، فلجأت إلى اعتماد سياسة تشغيل ترتكز على استيعاب نمو قوة العمل كما وكيفا ، " بحيث تقوم سياسة التشغيل على الإعلان على المقاصد وعلى رسم الأهداف ووضع الخطط من جهة أولى ، ثم على تنفيذ هذه السياسة و على تسخير الوسائل المالية والتربوية والاجتماعية المسيرة لهذا التنفيذ ، و قد لا تتحرج بعض الدول من الإعلان عن أولية التشغيل بين مقاصد التنمية وهي تعلم أن الوسائل المتاحة في الحاضر وفي الأفق المنظور لخطة التنمية لا تتناسب مع ذلك الهدف ولا تكفي لتحقيقه بالكلية أو بالتقسيط "[1]

وهذا ما حدث مع الجزائر ،بالرغم من أنها خرجت من الاستعمار باقتصاد هش و بقوة عمل ذات طابع زراعي و تتصف بالأمية ، إلا أنها تبنت النموذج الاقتصادي الاشتراكي الذي يقوم على الصناعات الثقيلة وعلى تحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة مستلهمة تفكيرها الأيديولوجي من أعمال الاقتصادي الفرنسي G.deberni " إذ تشير الفكرة الأساسية لهذا النموذج إلى أن أي محاولة جيدة للتخلص من وضعية التخلف والاستعمار لابد من أن تعتمد إستراتيجية اقتصادية واجتماعية شاملة ، وتوفير هذه الأخيرة الشروط الضرورية للتحقيق، ويكمن الشرط الأساسي لبلوغ ذلك في قدرة المجتمع على اعتماد برنامج تصنيعي بمخطط طويل المدى يتضمن إحداث تحولات اجتماعية واقتصادية جوهرية وشكل ما يسمى الصناعات المصنعة "[2]

بالتالي فالإستراتيجية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة تدور حول خلق فرص العمل واستيعاب القوى العاملة من خلال اعتماد سياسة المخططات التنموية.

هذا الاستيعاب مر بعدة مراحل للتحقيق التوازن التدريجي في سوق العمل و تتمثل هذه المراحل في:

---

[1]- مصطفى فيلالي ، **مجتمع العمل** ، مرجع سابق ، ص 188.

[2]-عياشي عنصر ، **التصنيع وتشكل الطبقة العاملة** ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1999، ص 106.

1- مرحلة المخططات التنموية :

تجلت سياسة المخططات التنموية التي اعتمدتها الجزائر منذ 1967 في التخفيف من حدة البطالة ، من خلال تمكين كل مواطن من حقه في العمل ،وجعلته هدفا أساسيا وعليه ظهر الاهتمام بالقوى العاملة عشية الاستقلال لسببين أساسيين :

ضعف الاستخدام واستفحال البطالة.

الضعف الكبير لمستوى التأهيل للقوى العاملة .

ولذلك فقد شكل توسيع فرص التشغيل هدفا أساسيا لإستراتيجية التنمية الوطنية ، التي انطلقت مع البرنامج الثلاثي (1967-1969) وتركزت بصفة أساسية في المخططات التنموية : الرباعي الأول والثاني ، ثم المخطط الخماسي ، وتم التعبير عن هذا الاهتمام ، خلال فترة الإستراتيجية التنموية طويلة المدى (1967-1980) بالعمل على أن تكون فرص العمل المستحدثة منتجة و ذات تأهيل عالي .

و قد قامت هذه الإستراتيجية على هدفين أساسين:

توفير فرص العمل لكل السكان القادرين على العمل والسعي لأن تكون فرص العمل الجديدة منتجة بقدر الإمكان .

العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة للقيام بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن هنا تظهر ضرورة التكوين المهني لضمان التغطية النوعية .[1]

جاء البرنامج الثلاثي (1967-1969) كأول محاولة جادة لبناء قاعدة صناعية، من خلال فتح المجال أمام خلق فرص عمل جديدة ساهمت إلى حد كبير في التخفيض من حدة البطالة.

نوضح مستويات البطالة من خلال الجدول التالي:

[1]-سلاطنية بلقاسم ، سياسة التشغيل والتكوين المهني ، أطروحة دوكتوراه غير منشورة ، معهد علم اجتماع ، تخصص علم اجتماع التنمية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 1995، ص1995.

جدول رقم (05): يوضح الاستخدام والبطالة بالجزائر سنة1966 [1]

القطاعات / السكان	زراعة	قطاعات أخرى	المجموع
عدد السكان	6300	5520	11820
عدد القادرين على العمل	1300	1180	2480
سكان مستخدمون	870	850	1720
عاطلون عن العمل	430	330	760
نسبة البطالة	%33	%28	%30.6

المصدر: إحصاء سنة 1966

نجد من خلال الجدول أن نسبة البطالة مرتفعة بغض النظر على طبيعة القطاعات الاقتصادية التي تعاني هذه الظاهرة، بالإضافة إلى عدم وجود برامج اقتصادية مستعجلة للتخفيف من حدتها قبل هذه الفترة ، سوى بعض البرامج مثل برنامج طرابلس 1962 الذي ركز على إقامة الصناعات الأساسية لسد الحاجات الزراعية وميثاق الجزائر 1964 الذي أكد على أن خلق مناصب عمل جديدة يتحقق من خلال إتباع تنمية صناعية في حدود الإمكانيات المتاحة، و كنتيجة أولية يظهر لنا الجدول التالي فرص العمل المحققة خلال البرنامج الثلاثي الأول :

[1]- عبد اللطيف بن أشنهو،**التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط**، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 39.

الجدول رقم (06): يوضح تطور العمال في المجال الصناعي في الثلاثي الأول :

القطاعات	عدد المناصب المحدثة	النسبة المئوية
الصناعة	48100	%44.6
البناء والأشغال العمومية	10730	%10
التجارة والخدمات	17240	%16
النقل	13610	% 12.6
الإدارة	18000	% 16.8
المجموع	107750	% 100

المصدر : التقرير اليد العاملة لسنة 1983، ص41.

أعطي هذا المخطط الاهتمام الأكبر للقطاع الصناعي، بحيث حقق أكبر نسبة فرص عمل 44.6% ، ويليه قطاع الإدارة16.8% ، ولم يكن هناك إدراج للقطاع الفلاحي، وهذا تبعا للأيديولوجية المتبعة آنذاك والتي تعتمد على الصناعات الثقيلة ، ثم تبعه المخطط الرباعي الأول خلال الفترة (1970-1973). و كان الاتجاه العام يسير نحو رفع المستوى الثقافي للمجتمع و قد تم التعبير عنها من خلال تحقيق هدفين أساسين:

- تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية
- تلبية حاجات الاقتصاد للعامل المؤهل

استناد لهذين الهدفين استهدف المخطط إنشاء 265000 منصب عمل جديد خارج الفلاحة أي بمعدل 68000 استخدام جديد في السنة.

جدول رقم (07) :يوضح فرص العمل المستهدف خلال المخطط الرباعي الأول

القطاعات	فرص العمل المستهدفة
المحروقات	2950
الصناعة	72050
البناء والأشغال العامة	95000
التجارة	10000
النقل	18000
الخدمات	20000
الادارة	47000
المجموع	265000

المصدر: التقرير العام للمخطط الرباعي الأول ص 156.

كترجمة للسياسة التصنيعية الثقيلة، يتضح من هذه الأرقام أن قطاع الصناعة استهدفا توفير 95000 منصب شغل بينما قطاع الأشغال العمومية استحدث 72050 منصبا، واحتلت الإدارة المركز الثالث بـ 47000 منصب شغل.

أما بالنسبة لمخطط الرباعي الثاني (1974-1977) فهو المرحلة الثانية لعملية التخطيط في الجزائر، إذ استهدف المخطط إحداث 450000 وظيفة غير زراعية خلال الفترة التي يغطيها المخطط، وهذا بمعدل نمو سنوي 3.8% بحيث تساهم الصناعة بـ 19% والبناء والأشغال العامة بـ30%، والخدمات والتجارة والنقل بـ28%، وتساهم الإدارة بنسبة23%.

جدول رقم (08): يوضح فرص العمل المستهدفة خلال المخطط الرباعي الثاني (1974-1977)

القطاعات	عدد المناصب المستهدفة
الصناعة	85000
البناء والأشغال العامة	138000
التجارة	50000
النقل	19000
الخدمات	60000
الإدارة	106000
المجموع	458000

المصدر: التقرير العام للمخطط الرباعي الثاني ص 56.

من خلال هذه الأرقام المستهدفة نلاحظ أن المخطط يقوم أساسا على إعطاء الأهمية للقطاعات المنتجة في خلق مناصب العمل الجديدة، وعليه فإن سياسة التشغيل قامت على توسيع فرص التشغيل، بحيث يحقق معدل نمو سنوي لمناصب العمل يقدر بـ 8%.

فلقد كان لإستراتيجية المخططات التنموية طويلة المدى هدف الوصول لتحقيق التشغيل الكامل للطاقات البشرية كما و كيفا، وما ساعد الجزائر في تحقيق الاستمرارية نحو تحقيق هذه الإستراتيجية هو قدرتها على تحقيق التحكم القانوني لمواردها بعدما نجحت في تأميم ثرواتها الطبيعية والمالية سنتي 1963 و 1967 على التوالي، " إلا أن هذا التحكم تطلب منها نفقات كبـــيرة من أجـــــل الاستثـــــمار في جمـــيع الميادين فمـــثلا 15 ملـــيار من الدينار من (1970-1973) ". [1]

[1]- أحمد هني ، **اقتصاد الجزائر المستقلة** ، مرجع سابق ، ص 24.

الإحصائيات التالية توضح مدى الموائمة التي حققتها السياسة المنتهجة للتشغيل

جدول رقم (09) تطور طلبات وعروض العمل (1973-1989)[1]

السنة	طلبات	العروض
1973	260000	80000
1974	140000	60000
1975	150000	54000
1976	120000	87000
1977	145000	92000
1978	104000	97000
1979	120000	82000
1980	105000	76000
1981	130000	98000
1982	130000	113000
1983	167000	157000
1984	183000	150000
1985	182000	138000
1986	165000	109000

المصدر: الديوان الوطني لليد العاملة

[1]- المرجع نفسه، ص57.

من خلال الجدول نجد أن حجم الطلبات يفوق العروض المتوفرة للعمل وهذا بالرغم من اعتماد سياسة التشغيل الكامل وتوفير حجم استثماري 42.2مليار دج كما تم خلق 1177500 وظيفة جديدة .

إن الهدف الذي كان منتظرا من سياسة التشغيل هو تمكين الجزائر من القضاء على البطالة في نهاية سنة 1980، غير أن الأرقام المنشورة عن تطور نسب التشغيل تظهر أن هذه الإستراتيجية لم تحقق بصورة كاملة: " في أواخر عام 1980 كان لا يزال يوجد حوالي 16% من القوى العاملة المتاحة بدون عمل، كما أن معدل التشغيل اتجه نحو الارتفاع حيث انتقل من حوالي 77%في منتصف عام 1967 إلى حوالي 84%في منتصف عام 1984، وهذا بمعدل نمو سنوي قدره 4.6 % إلا أنه بالرغم من المعدل المرتفع لنمو التشغيل، فإن العرض الكبير للقوى العاملة أحدث عجزا معتبرا في هذا الميدان ففي الوقت الذي ينمو إجمالي السكان النشطين بمعدل نمو سنوي قدره 4% كان معدل التشغيل قد قدر حوالي 4.6%الأمر الذي يؤكد وجود تباعد بين نمو السكان النشيطين وعملية خلق فرص العمل الجديدة ".[1]

لقد عرف قطاع التشغيل فيما بين 1984 و1989، تطورا نسبيا ثابتا بحيث لم يتجاوز في كل سنوات هذه المرحلة 7 % وفي كل القطاعات الاقتصادية أيضا فإن النسبة متقاربة جدا ففي الصناعة عرفت الزيادة خلال الفترة المعينة 150000 منصب شغل أي بنسبة مئوية تقدر بـ 5.3%. و عرف قطاع البناء والأشغال العمومية زيادة قدرت بـ 245000 منصب شغل وبنسبة مئوية قدرت 60.5 %، كما أن الزيادة في قطاع التجارة والنقل والخدمات تطورت بعدد مناصب شغل قدرت بـ 278000 وبنسبة مئوية وصلت إلى 6.3%، كما أن قطاع الإدارة عرف هو الآخر هذه الزيادة التي بلغت 233000 منصبا بنسبة 5.0%، و قد كان مجموع المناصب في كل هذه القطاعات المذكورة سنة 1984، 2796000 منصبا ووصل سنة 1989 (في هذه نهايتها: 31/ 12/ 1989) إلى 3702000 منصبا.

تميز وضع التشغيل خلال فترة المخطط الخماسي الثاني 1984- 1989 بنقص في التأهيل لليد العاملة أي أن التراكم الحادث في أعداد الأيدي العاملة بعد إنجاز المخططات التنموية السابقة لم يراع تأهيل العمال بقدر ما تم التركيز على توفير مناصب الشغل كما أن إعادة هيكلة

[1]- سلاطنية بلقاسم ، **سياسة التشغيل والتكوين المهني** ،مرجع سابق ، ص 197.

المؤسسات أثر على هذا الجانب إذ أن التوزيع القطاعي و المجالي للتشغيل المؤهل لم يف باحتياجات المؤسسات المهيكلة : "وفي هذه الظروف فإن وتيرة إحداث مناصب العمل وكذا توسيع الإنتاج سيتوقفان أثناء المخطط على التقدم المحقق في نطاق توزيع وتخصيص متمرنين للمستخدمين المؤهلين بين القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية.

ركز المخطط الخماسي على ملائمة التكوين المستمرة في مناصب العمل المتولدة عن التنمية الاقتصادية و الاجتماعية دون التركيز على خلق مناصب عمل جديدة، بتوفير مناصب مؤهلة جاهزة: " إن تقديرات تطور التشغيل، منسجمة مع برنامج الاستثمارات المقررة تؤدي إلى الزيادة في التشغيل خلال الفترة المقصودة بالذكر تخص 946000 منصب عمل بحيث يرتفع العدد الإجمالي للعاملين إلى 4.7 مليون نسمة سنة 1989".

2-مرحلة الإصلاح الاقتصادي و إعادة الهيكلة:

استند الإطار التشريعي والمرجعي لسوق العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية على المرجعيات التشريعية التالية:

- القانون رقم 06-82 المؤرخ في 27 فيفري 1982 نتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي جاء لضمها لقانون 12-78.
- المرسوم 59-85 المؤرخ 23 مارس 1985 متضمن القانون الأساسي لعمالة الإدارات العمومية وجاء تطبيقا لقانون 05-78 لتنظيم علاقات العمل الوظيف العمومي، (وقد تم تعويض هذا المرسوم بالأمر رقم 03-06 مؤرخ في 15-07-2006 الذي يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية).
- القانون 90-02 مؤرخ في 02-02-1990 متعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتوليها وممارسة حق الإضراب.
- قانون 90-03 مؤرخ في 06-02-1990 متعلق بمفتشية العمل.
- قانون 90-04 مؤرخ في 06-02-1990 متعلق نزاعات العمل الفردية.
- قانون 90-11 مؤرخ في 21-04-1990 متعلق بعلاقات العمل.

إلا أن قانون رقم (80- 11) و المؤرخ ب 12 ديسمبر 1980 هو أولى خطوات الإصلاح الاقتصادي الذي يهدف إلى تحقيق أقصى استغلال للموارد المادية و البشرية من خلال التنازل التدريجي للمؤسسات الوطنية و طرحها كفرص للاستثمار للقطاع الخاص و القطاع الأجنبي ووجدت المؤسسات الوطنية نفسها مضطرة لتسريح فائض التشغيل ناتج عن سوء التسيير في قطاع التوظيف بشقه التنظيمي فنتج عن ذلك ارتفاع في البطالة ، فبالرغم من أن الإطار الفلسفي لقانون العمل الجزائر يقوم على فكرة ضمان واستقرار الوظائف للعامل الجزائري بغض النظر على الوضع الاقتصادي والمالي للمؤسسات العمومية والخاصة مما يعكس التوجه الاجتماعي قبل الاقتصادي للوظائف وتوفير العمل للقوى العاملة الجزائرية " .....لا يعكس قانونية كل عقد عمل يكون فيه العامل في وضعية غير مواتية في كل الأحوال يفسر لجوء المؤسسات لتعديلات على مستوى العمالة نتيجة لأسباب اقتصادية أمرا يخضع لشروط صارمة في الوقت الذي يخضع فيه إنهاء علاقة العمل لأسباب معينة إنما فيها التأديبية ،أيضا إلى قواعد حد صارمة ستميز بالصلابة المفرطة ".[1]

إلا الظروف الاقتصادية كانت أكبر من كلمة القانون ، و تم تسريح عدد معتبر من العمال الذين اعتبروا بطالة مقنعة أو فئة غير منتجة " فتتم تخفيض نسبة البطالة المقنعة من 63000 عامل (9,5 %) سنة 1980 إلى 21000 عامل (2,7 %) سنة 1985 إلي 4000 عامل 0,4% سنة 1987 [2] ، فقد كان على القيادات السياسية والاقتصادية اتخاذ أحد الإجراءات التالية :

أ- مراجعة سياسة الشغل الكامل و التي اعتمدت على تحقيق التوازن الكلي بين قوى العرض و الطلب على العمل.

ب- عدم إدخال قوى عاملة جديدة في المؤسسات الوطنية حتى يتم التخلص من فائض اليد العاملة في القطاعات الاقتصادية دون مراعاة الوافدين الجدد على قطاع التشغيل.

و بقيت السياسات التشغيلية عاجزة أمام الخلل في القطاعات الاقتصادية و كانت سببا في تدهور القدرة الشرائية للمواطن، " فقد وصل عدد الذي يعيش تحت مستوى الفقر في الجزائر

---

[1]- لطرش طاهر ، **الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر**، خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية الشغل الملتقى الدولي حول إستراتجية الحكومية للقضاء على البطالة وتحيقي التنمية الاستدامة ، جامعة المسيلة، 15-16 ، نوفمبر 2011، ص08.

[2]- حسن بهلول ، **سياسة تخطيط التنمية** ،ج1، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999 ، ص 264

في أول السداسي من 1988 حسب تقديرات المجلي الوطني للدراسات الاقتصادية و الاجتماعية حوالي 6 مليون شخص ما يعادل 22 % من السكان الجزائر و نسبة معتبرة من البطالة وصلت إلى 28,26 % سنة 1998 مقابل ما تقدر بـ 9 % سنة 1986 " [1].

فاعتماد هيكلة القطاعات الاقتصادية كان لها آثار على الحياة الاجتماعية للمواطن الجزائري بحيث ارتفعت البطالة سواء الوافدة على السوق العمل لأول مرة أو العمال الذين تم تسريحهم فلقد أوضح وزير المساحة و ترقية الاستثمار السيد عبد الحميد طمار " إن عملية الخوصصة التي انطلقت بها الحكومة قد أفضت إلى خوصصة 333 مؤسسة عمومية خلال سنة 2005 ، فـ 70 % هي مؤسسات كانت تعاني من أزمة مالية في مختلف المجالات و هي العمليات التي سمحت بجمع 91 مليار دينار و الحفاظ على 9000 منصب عمل و خسارة ما يقارب 23 ألف منصب عمل " [2]

كما أنه:

تراجع معروض العمل في الاقتصاد الجزائري خلال سنوات الإصلاحات إلى حوالي 50% حيث نجد أن القطاع العام يمثل 78 % من ما تم توفيره في مناصب الشغل، يليه القطاع الخاص بنسبة 17.8 % ثم القطاع الأجنبي 4.2 %.

حدوث تحول في هيكل وطبيعة مناصب العمل المفروضة حيث بلغت نسبة الوظائف المؤقتة 74.5 % سنويا.[3]

فبالرغم من هذه الخسارة في القطاع الاقتصادي ابدي المدير العام للبنك FMI في تلك الفترة رودريغو راتو "برامج الاستثمار التي اعتمدتها الجزائر كونها لم تساهم بشكل فعال في التغلب على نسب البطالة ، فهوى يرى أن معدل النمو الاقتصادي السنوي الذي سجلته الجزائر مزال متوسطا حيث تدحرج من مستوى قريب من 7 % عام 2003 إلى 55 % عام 2004

---

[1]- نور الدين زمام، **السلطة الحاكمة و الخيارات التنموية بالمجتمع الجزائري 1962 - 1998**، دار الكتاب العربي ، 2002 ، ص (215 - 216).

[2]- سفيان بوعياد " **القطاع العمومي فقد 23 ألف منصب عمل** ، جريدة الخبر ، يومية مستقلة، عدد 4704 الجزائر 20 ماي 2006.

[3]- بن بوزيان محمد و آخرون **"قياس اثر الإصلاحات الاقتصادية المنتهجة من طرف الجزائر على مشكلة البطالة و الشغل"** المتلقي الوطني الثاني حول واقع الشغل في الجزائر و آليات تحسينه جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، جوان 2008 ص(118- 119).

جراء تراجع الاستثمارات العمومية و هو ما يدل على أن الهيكلة الاقتصادية في الجزائر بحاجة إلى إعادة نظر بما يسمح بالانتقال إلى تحقيق معدلات أكثر ارتفاع حتى يتم مواجهة البطالة بكفاءة. " [1]

و بالرغم من التطور في مستويات الاستثمار إلا أن البطالة في تزايد مستمر نتيجة تسريح أعداد كبيرة من العمال في مؤسسات القطاع العام " فارتفع عدد العاملين خلال سنة 2001 - 1992 من 1.5 مليون شخص إلى 2.3 عاطل ويقدر معدل الطلب الشغل الإضافي سنويا 250000 و 200000 داخل جديد إلى سوق العمل بالجزائر ولكي تلبي كافة الطلبات يتطلب إنشاء 700000، 750000 منصب شغل جديد سنويا. [2]

ولقد تمت تجديد معالم الإصلاح الاقتصادي الهيكلي ضمن ندوة بحث بالجزائر من اجل البناء نظام اقتصادي قوي لا يهتز تحت تأثير المنافسة و قد نشط هذه الندوة الخبيرة الاقتصادي الطيب حفصي بمشاركة أخصائيين اقتصاديين جزائريين وفرنسيين، كانت تحت عنوان الإصلاحات الاقتصادية رهانات و ضغوطات ، ولقد تم من خلالها تحديد التحديات الاقتصادية التي يواجهها الاقتصاد الجزائري :

- التحدي الأول لأي نجاح اقتصادي يكون من خلال تجديد الخيارات الدقيقة و الأهداف المحددة.
- تهيئة محيط المؤسسات و جعلها أكثر انتحار تأهيلا و تركيزا على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لمساعدتها على خلق الثروة و فرض العمل .
- تأهيل المؤسسات و تحسين خدماتها و إصلاح هيئات العمل وفق قاعدة تقسم الأدوار بعيدة عن تداخل الصلاحيات و مركزية القرار و هي أكبر تحدي للمؤسسات الجزائرية. [3]

---

[1]- عبد القادر م ، **صندوق النقد الدولي يدعو الجزائر لتعميق إصلاحاتها الهيكلة** ، الفجر تاريخ 5 مارس2005.

[2]- توات عثمان، تباني كمال، **التشغيل و البطالة في الجزائر** ، بحيث ضمن متطلبات الماجستير ، جامعة الجزائر، 2006.

[3]- فيدس بن بلة ، **الإصلاحات لاقتصادية و رهانات و تحديات** ،جريدة الشعب ، يومية مستقلة ، عدد 13695 ، 28 جوان 2005.

و ازداد أعداد الداخلين لسوق العمل لأول مرة كل عام لتزيد من تفاقم البطالة والجدول التالي يوضح تطور اليد العاملة لسنة 2008.

جدول رقم (10) الفئـة النشطة بالجزائر سنـة 2008

فئات السن	النسب المئوية
[15 - 19[	% 5.4
[20 - 24[	% 16.1
[25 - 29[	% 18.8
[30 - 34[	% 14.4
[35 - 39[	% 12.81
[40 - 44[	% 10.8
[45 - 49[	% 09.1
[50 - 54[	% 6.6
[55 - 59[	% 4.2
[60 - فما أكثر	% 2.5

المصدر: تقرير اليد العاملة ، 2009،ص 104.

نجد من خلال الجدول أن القوى العاملة الأعلى نسبة ترتكز في الفئة العمرية [25-29[بنسبة 18.8% مما يدل على أن المجتمع الجزائري هو ذو طابع شبابي ، والجزائر ترفع في كل مرة من الرقم الاستثماري من أجل خلق فرص للعمل حسب دراسة قامت الوكالة الوطنية للتنمية والاستثمار "فالقطاع الخاص يعتبر أكثر ديناميكية وأفضل من ناحية خلق المشاريع العمل والأجور فما بين سنتي 2000 – 2010 تحقق قي الجزائر حوالي 25015 مشروع استثماري من بينها 360 مشروع استثماري أجنبي، وتقدر قيمة الإجمالية المعلنة والخاصة بالاستثمار حوالي 1949 مليار دينار جزائري أي ما يقارب 26.5 مليار دولار وسمحت هذه الاستثمارات بخلق ما قيمته 471226 منصب عمل مباشر وجديد ، فالقطاع الخاص يفسر

مصدر 99 % من مشاريع المحققة وإن 89 % من العمل بينما لم يخلق القطاع العام في هذه الفترة إلا 2.4561 عمل أي 11%.

جدول رقم (11): توزيع الفئة النشطة حسب الجنس والنشاط الاقتصادي 2010

النشـــــاط الاقتصادي	الذكور		الإناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الزراعة	1040	% 12.6	95	% 65	1136	%11.7
الصناعةلإستخراجية	177	% 2.1	14	% 0.9	191	% 2
الصناعة التحويلية	747	% 9.0	399	% 27.1	1146	%11.8
البناء	1860	% 22.5	25	% 1.7	1886	%19.4
التجارة	1415	% 17.1	60	% 4.1	1475	%15.2
النقل والإتصالات	513	% 6.2	29	% 2.0	542	% 5.6
خدمات تجارية	323	% 3.9	52	% 3.6	375	% 3.9
خدمات غ تجارية	2185	% 26.5	799	% 54.2	2985	%30.7
المجموع	8261	100	1474	100	9735	100

Source :enquete emploi p :25

نجد أن القطاع الخدماتي هو الأكثر استقطابا لليد العاملة بنسبة تصل إلى 30% ويليه قطاع البناء 19% وكآخر إحصائية للنشاط الاقتصادي سنة 2013 يواصل القطاع الخدمات امتصاصه لليد العاملة بمعدل 59.8% ويليه قطاع البناء 16.6% ،ثم الصناعة 13% والقطاع ألفلاحي 10.6% ،بحيث يبلغ إجمالي القوى العاملة 11.964.000 شخص وتبلغ نسبة المشتغلين 43.2%." [1]

رغبة من الدولة في استيعاب اليد العاملة وتدارك التزايد في الداخلون لسوق العمل أول مرة خاصة خريجي مؤسسات التعليم والتكوين المهني من أجل ربطهم بسوق العمل ، تم إنشاء أجهزة تسير تشغيل الشباب وإدماجهم مهنيا وقبل الحديث عن إنجازات هذه الأجهزة وجب التعريف بها ولو بشكل مختصر:

1

- Donnes statisiique emplio. p 01.

أ-عقود ما قبل التشغيل:

تأسس برنامج عقود ما قبل التشغيلCPE سنة 1998 بموجب مرسوم تنفيذي رقم 98-402 ،يتضمن إدماج الشباب البطال في سوق العمل ، وجاء بهدف تكييف الموظفين ضمن هذا الإطار مع الواقع المهني ويكون الإشراف على هذا البرنامج وزارة العمل والضمان الاجتماعي و كذلك وكالة التنمية الاجتماعية ، بصفة عامة يهدف إلى تخفيف من حدة البطالة واكتساب الخبرة المهنية للبطالين من أجل إدماجهم في سوق العمل مستقبلا وتدوم فيه فترة التوظيف لمدة 12 شهرا قابلة للتجديد بطلب ورغبة من الهيئة المستخدمة كما نخضع للمناصب المالية المتوفرة و من بين شروط التي يتطلبها لتسجيل بهذا الجهاز والاستفادة منه العناصر التالية :

يشترط مراعاة السن عند التسجيل ما بين (19-35) سنة.

تعطى الأولوية للشباب ممن لم يمارسوا أي نشاط مهني من قبل التسجيل في الجهاز.

يتم تسجيل طالبي العمل على مستويات الوكالات المحلية للتشغيل من خلال إعطاءه شهادة تسجيل تحمل رقم تسلسله ضمن طالبي العمل. [1]

عند حصول المستفيد من العمل في إطار هذا الجهاز، يتم إبرام عقد مؤلف من ثلاث هيئات تصادق على توظيفه ضمن هذه المهنة الموكلة له، ويمكن إلغاء هذا العقد عند الإخلال ببنود العقد العمل عند انتهاء فترة مساعدة الدولة ، وأيضا الغياب للمستفيد من دون تبرير ، كما أن هذا الجهاز يمول من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب طبقا للمرسوم رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996

ب-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ENSEJ

هي الهيئة تهتم بتشغيل الشباب البطال عن طريق إنشاء مؤسسات مصغرة وتقع تحت وصاية هذه الهيئة رئيس الحكومة ، وفق مرسوم رئاسي رقم 69-234 المؤرخ في 1996/07/02 ، وذلك وفق قانون المالية التكميلي 1996 و هو يخص الشباب أصحاب المشاريع يقع سنهم 19-35 وتشترك ثلاث هيئات في تمويل مشاريع الشباب وهي الوكالة وصاحب المشروع و البنوك BARAKA/CPA/BNA/BDL /BADR و يوفر هذا البرنامج مزايا جبائية وإعفاءات

[1]- المنشور الوزاري رقم 08 المؤرخ في جوان 1998.

ضريبية خاصة بمراحل الانجاز المشاريع كتخفيض فوائد على القروض تصل إلى 75% ، وحاليا تم إلغاءها .

ج-القرض المصغر:

موجه هذا الجهاز للشباب البطال الغير مؤهل للأجهزة الأخرى وهو يهدف إلى ترقية وتطوير العمل من خلال دعم العمل الذاتي لأصحاب الأنشطة الحرفية وتتراوح قيمة القرض ما بين 50000و 35000 ويدعم الأنشطة التالية :

-أنشطة صغيرة الحجم.

-ذات طابع عائلي ومنزلي.

آلية تسيره تقليدية و موجه للحرف الصغيرة.

ولقد أنشأ الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 99-44 المؤرخ في 1999/12/13

د-الشغل المأجور:ESIL

برنامج تشغيلي مؤقت يتم تسيره عن طريق البلديات، أنشأ سنة 1990 كإجراء بديل لامتصاص البطالة

ه-برنامج أشغال ذات منفعة عامة :TYP HUMO

أنشء هذا الجهاز بموجب قرار وزاري رقم 52 مؤرخ في 1994/11/12 ويدخل ضمن إطار الشبكة الاجتماعية وموجه لليد العاملة البسيطة الغير مؤهلة ، بحيث لا يتطلب انجاز المشاريع ضمن هذا البرنامج التقنية العالية ويهدف إلى المساهمة في إنجاز المشاريع ذات المنفعة العامة الموجهة لصيانة البنية التحتية للمصالح القاعدية

المساهمة في مكافحة البطالة عن كريق خلق مناصب عمل مؤقتة و تكون محددة وفق فترة انجاز المشاريع التنموية.

وكآخر حصيلة لهذه الأجهزة لسنة 2013 "فقد تم إدماج ما مجمله 457470 طالب عمل في عالم الشغل من بينهم 260154 طالب عمل في إطار الوساطة الكلاسيكية التي تنجزها الوكالة الجزائرية للتشغيل و 138973 منصب في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني. و علاوة على هذه التثبيتات فان مناصب الشغل المستحدثة من قبل أكثر من 64 ألف قدرت بأكثر

من 138 ألف منصب ضمن المؤسسات المصغرة الممولة خلال سنة 2013 من طرف الوكالة الجزائرية لدعم و تشغيل الشباب و الصندوق الجزائري للتامين على البطالة.[1]

قدر هذا الارتفاع ب 21% مقارنة بسنة 2012 و زيادة تفوق 37%مقارنة ب2011.

و لقد شكل القطاع الخاص المصدر الأساسي لعروض الشغل بنسبة71.5% من إجمالي العروض المودعة في 2013 و يمثل القطاع الخاص بالجزائر نسبة61.5% من تشغيل الشباب فيها، وهي تضاف إلى مساهمة المؤسسات المصغرة المنشاة في إطار أجهزة الدعم التي استحدثتها الدولة لبعث الأنشطة في عروض العمل و المقدرة ب 3110 عرضا مودعا خلال 2013.

و استنادا لحصيلة التشغيل للعام 2013 العامة فقد ارتفع عدد فئة السكان المشغلين ب 1.189.000 مشغل بنهاية سبتمبر 2013 مسجلا بذلك زيادة قدرها 1ر6% مقارنة ب 2012 و 4ر12% في 2011. وهو راجع أساسا إلى ارتفاع عدد المستخدمين و العمال المستقلين (+235.000) و إلى عدد العمال الأُجراء الدائمين (+203.000) ، ومنه بقيت صيغة العمل المأجورين الصيغة المهيمنة للتشغيل حيث بلغ نسبة 69% من فئة السكان المشغلين, 36% منهم أجراء دائمين. و بالتوازي مع هذه المعطيات، بلغت الفئة العاطلة عن العمل في سبتمبر من السنة الماضية 1,175 مليون طالب شغل بانخفاض يعادل 78 ألف بطال مقارنة ب2012، وفق إحصائيات الديوان الجزائري للإحصائيات.

علاوة على هذا فان إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل قدرت مخزون طلبات الشغل الغير مغطى على مستوى الوكالة الوطنية ب169ر1 مليون طلب إلى نهاية 2013 .غير انه تم إحصاء حوالي 200 ألف عرض عمل مسجل لديها لم يتم تلبيتها نظرا لغياب بعض المؤهلات عند طالبي العمل. كما تفيد الحصيلة أن وتيرة نسبة بطالة الشباب و النساء(16-25 سنة) واصلت تراجعها في 2013 حيث قدرت على التوالي ب 8ر24% و 3ر16% مقابل 5ر27% و 17 % في 2012. و من جهتها, سجلت نسبة بطالة حاملي الشهادات تراجعا هاما حيث أصبحت تقارب المعدل الوطني إذ تراجعت في 2013 إلى 3ر14% مقابل 4ر21% في 2010 أي بانخفاض يعادل أكثر من 7 نقاط .

[1]- العربي منير ، **أرقام جديدة تكشف انتعاش سوق العمل في الجزائر** ، 2014/01/21

عليه فقد سمح تطور فئة السكان المشغلين بتراجع عدد البطالين ومنه إلى صول نسبة البطالة إلى ما تحت خط 10% حيث قدرت في سبتمبر 2013 ب 8ر9% من فئة السكان الناشطين. وهي الأرقام الرسمية التي ذكرتها السلطات الجزائرية مؤخرا ولكن بعض الهيئات غير الرسمية والحقوقية قدرت نسبة البطال بالبلاد إلى ما فوق 25% أو قد تصل حد 35% وهذا على اعتبار أن المسجلين في عقود ما قبل التشغيل يحصون على أنهم عمال وهو ما لا تراه هذه الهيئات كذلك نظرا لعدم استفادتهم من سنوات الخبرة والتقاعد والضمان الاجتماعي التأمين ناهيك عن الأجر المتدني الذي يتقاضونه. وكان وزير المالية كريم جودي في مناقشات البرلمان لتسوية الميزانيات لسنوات 2011 و 2012 قد فجر قنبلة من العيار السياسي الثقيل حين أقر بوجود مناصب شغل في الوظيف العمومي وهي المؤسسة التي ترعى أمور التشغيل بالجزائر لكن هذه المناصب غير مفعلة لعدة أسباب بينها عدم مطابقة الشهادات للمناصب المعروضة والإجراءات البيروقراطية التي يعانيها خاصة الشباب في ولوج عالم الشغل. الخاصة التي تقدم رواتب عالية كالطاقة والبترول على خلاف رواتب الوظيف العمومي المتدنية مقارنة بها.

3-مرحلة الاستثمارات الأجنبية و الاقتصاد المفتوح

أ- تطور تشريع الاستثمار في الجزائر

لجأت الجزائر إلى الاستثمارات الأجنبية من أجل تطوير الاقتصاد و فتح فرص عمل تلبي متطلبات سوق العمل الذي شهد اختلالا نتيجة سياسة الإصلاحات الهيكلية التي راح ضحيتها العديد من العمال المسرحيين ويضاف لهم الوافدون الجدد لسوق العمل أول مرة.

كما نعلم أن الاستثمار له مصادر ذاتية و أخرى أجنبية لا تتساوى نسب التمويل لكلا الطرفين في المشاريع التنموية وهذا تبعا للإطار القانوني الذي تستند عليه أي دولة.

لذلك كان انفتاح الجزائر على رؤوس الأموال الأجنبية بطريقة بطيئة ، لغياب إطار قانوني واضح يقوم على نمط تنموي ذاتي ، ودليل ذلك تأخر إطار تشريعي واضح المعالم للاستثمار الأجنبي في الجزائر حتى قانون الصادر في 05/ 10/ 1993 ، وقبل التعرض لتفاصيل هذا القانون يجب توضيح بعض المفاهيم الخاصة بالاستثمار ثم نتطرق لقانون الاستثمارات في الجزائر والذي كان سببا في جلب العمالة الأجنبية ،ومنها الصينية .

يعرف الاستثمار بأنه: " كل اكتساب لأموال من أجل الحصول على منتوج أو استهلاكه ".[1]
كما يعرف بأنه عملية اقتصادية شاملة تعني تخصيص قدر معين من رأس المال النقدي أو المادي لتمويل مشروع معين، يرمي إلى إنتاج سلع أو إسداء خدمات و يقتضي إحداث مواطن شغل لغرض تجاري يسعى إلى تحقيق نسبة فائدة ،بعد دخول مشروع طور الإنتاج بعد مجاورة فترة التجربة الفنية و التأهيل البشري [2]
من خلال هذه التعريفات، يمكن اعتبار الاستثمار متكون من رؤوس أموال ،ممتلكات، خدمات،تقنيات تصنيع،أي أنه يحتوي على عناصر مادية وأخرى غير مادية ، وهناك بعض العلماء من يصنفه إلى شكلين وهما : شكل مالي وشكل آخر تقني أو تكنولوجي.
يقصد بالشكل المالي كل من الموارد المادية النقدية التي تستخدم في تمويل المشاريع التنموية وله من الأشكال التالية:

1-الاستثمار المباشر:

يقصد به مجموع الموارد النقدية التي يشارك بها الشريك الأجنبي في نشاط أي مؤسسة ومن خصائصه:

- أن يكون استثمار ماليا أساسا.
- أن تكون العلاقة وطيدة بين الدخول المنتظر والمشاركة المباشرة في حياة ومخاطر المؤسسة.
- استقرار توظيف الحصص والسندات أو الأسهم.[3]

تختلف مستويات التمويل المالي لأي مشروع حسب الهدف من تنفيذ هذا المشروع فإذا " كان الهدف يقتضي توجيه أكبر نصيب من الموارد المتاحة إلى القطاعات الأوفر استيعابا للقوى العاملة، والأدنى كلفة لإنشاء خطة واحدة من العمل وتحتسب هذه الكلفة بقسمة جملة مال

[1]- عليوش قربوع كمال ،**قانون الاستثمارات في الجزائر** ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،1999،ص 02.
[2]- مصطفى فيلالي ، **مجتمع العمل** ، مرجع سابق، ص 369.
[3]- عليوش قربوع كمال ،**قانون الاستثمارات في الجزائر، مرجع سابق ، ص 03.**

الاستثمار الموظف في مؤسسة معينة على عدد المشتغلين فيها عند بلوغها مرحلة الإنتاج المثلى وتتمثل في المعادلة التالية :[1]

الكلفة المالية لشغل الواحد = رأس المال المستثمر عند الإنشاء

عدد العاملين

و هذا الشكل من استثمار أي المالي يجب أن يتضمن شيئين:

- ممارسة نشاط إنتاجي من طرف المستثمر الأجنبي على إقليم البلد المضيف.

الملكية الكاملة أو الجزئية لوسائل الإنتاج عن استثمار عمليا، غالبا ما يكون استثمار المباشر عن طريق إنشاء فروع أو عن طريق شركة تابعة، يكون اسم الشركة الأم متبوعا باسم البلد المضيف ، و كان إنجاز استثمار المباشر إلى غاية السبعينات يتم عن طريق إبرام عقد بين البلد المضيف، ممثلا في السلطات المركزية وقد طرأ تطور منذ سنوات، أدى إلى مشاركة الدولة المضيفة مباشرة أو عن طريق المؤسسات العمومية إلى تحويل وتسيير استثمار.

وقد أدى ذلك إلى ظهور ما يسمى المؤسسة المشتركة أو عقود مؤسسة " ترمي إلى القضاء النسبي أو الكلي للملكية الأجنبية مع الاحتفاظ بمشاركة الشركات الأجنبية في الاقتصاد المحلي، تكون هذه المشاركة مالية وتقنية "

لم تلجأ الجزائر إلى الاستثمار المباشر المتمثل في الملكية الكلية لوسائل الإنتاج إلى غاية 1990، وإنما عملت بالاستثمار الذي تكون فيه أغلبية نسبة المشاركة للشركات الجزائرية ، المتمثلة في الشركات المختلطة الاقتصاد 51% للشريك الجزائري و49% للشريك الأجنبي.

بعد ظهور قانون 90-10 المتعلق بالنقد والقرض، تم قبول تكوين شركات مختلطة الاقتصاد، حيث تكون أكبر نسبة للشريك الأجنبي مع أن النص لم يقر بذلك وأن قانون 82-13 و86-13 لم يتم إلغائهما.

---

[1]- مصطفى فيلالي ، **مجتمع العمل** ، مرجع سابق، ص 379.

2- الاستثمار بالأسهم**:**

يتمثل في شراء حصص أو أسهم من طرف الشركات الخاصة.و أنشء بهدف المضاربة على الأرباح

3- القروض من أجل التصدير

الشكل الثاني فهو الاستثمار التقني أو التكنولوجي و ظهر في السبعينات، عندما توصلت بعض دول العالم الثالث إلى قناعة بأن استثمار المالي لا يؤدي إلى التنمية. فلجأت إلى ما تقدمه الشركات الأجنبية من تكنولوجيا عبر جوانبها الأساسية المتمثلة في المعلومات العلمية الآلات والأدوات والتحكم الشامل في تنظيم فعلي للإنتاج.[1] أو هو بعبارة أخرى نقل التكنولوجيا.

" تشير الدراسات الحديثة حول الاستثمارات الأجنبية المباشرة ،أنه ربما كان الحافز الأكثر أهمية بالنسبة للمستثمرين الأجانب في الدول النامية هو عامل الاستقرار السياسي ، إذ يفوق هذا العامل في أهميته العديد من الحوافز الأخرى مثل انخفاض مستوى الأجور ، توفر الأيدي العاملة ، والأراضي المتاحة بأسعار رخيصة واعتبارات مالية أخرى "[2]

الجزائر تعتبر من الدول حديثة الاستقلال ، بالرغم من أنها مهدت لقوانين الاستثمار دون أن تكون لها كامل الحرية في التصرف في إمكانياتها و مواردها المادية والطبيعية ، وذلك بموجب اتفاقيات إيفيان.

يمكننا تصنيف الإطار التشريعي للاستثمار إلى ثلاث فترات زمنية:

فترة الستينات:

أ-قانون استثمار الصادر في 1963.

كان هذا القانون موجها إلى رؤوس الأموال الإنتاجية الأجنبية أساسا، وقد خولهم ضمانات : بعض الضمانات عامة، يستفيد بها كل المستثمرون الأجانب وبعض الضمانات خاصة بالمؤسسات المنشأة عن طريق اتفاقية ، ويتضمن:

حرية استثمار للأشخاص المعنوية والطبيعية الأجنبية (المادة 3).

حرية التنقل والإقامة بالنسبة لمستخدمي ومسيري هذه المؤسسات (المادة 4).

المساواة أمام القانون ولا سيما المساواة الجبائية (المادة 5).

---

[1]- عليوش قربوع كمال ،**قانون الاستثمارات في الجزائر**، مرجع سابق ،ص05.

[2]- محمود عبد الفضيل ، **العرب و التجربة الآسيوية** ، مركز الدراسات الوحدة العربية ، 2000، ص106.

أخيرا، هناك ضمان ضد نزع الملكية ، لا يكون نزع الملكية ممكنا إلا بعد أن تصبح الأرباح المتراكمة في مستوى رؤوس الأموال المستوردة، يؤدي نزع الملكية إلى تعويض عادل.

أما فيما يخص نظام المؤسسات الجديدة أو بما يسمى توسيع المؤسسات القديمة التي يشتمل برنامج استثمارها على قيمة 5 ملايين دينار في مدة 3 سنوات، على أن ينجز هذا الاستثمار في قطاع يتسم بالأولوية أو في منطقة تعطي لها الأولوية، أو أن ينشئ استثمار أكثر من 100 منصب عمل دائم للجزائريين، تكون هذه المؤسسة في وضعية تعاقدية.

لم يعرف هذا القانون تطبيقا بسبب أن المستثمرين شككوا في مصداقيته، لم يتبع بنصوص تطبيقه كان غير مطابق للواقع حيث كانت الجزائر تقوم بتأميمات (1963 – 1964) وبينت الإدارة الجزائرية نيتها في عدم تطبيقه، ما دامت لم تبادر بدراسة الملفات التي أوديعت لديها.

ب-قانون الإستثمارات الصادر في 1966

بعد فشل قانون 1963، تبنت الجزائر قانونا جديدا للاستثمارات لتحديد " دور رأس المال في إطار التنمية الاقتصادية ومكان وأشكاله والضمانات الخاصة به".

و المبادئ الأساسية التي وضعها قانون 1966 و هي كالتالي:

1. المبدأ الاستثمارات الخاصة لا تنجز بحرية في الجزائر: يتجلى ذلك من خلال المادة رقم 02 بحيث يظهر بوضوح احتكار للدولة والهيئات التابعة لها على القطاعات الحيوية، تتدخل الدولة بمفردها في المساهمة وتحديد الرأسمال الخاص، و بمرسوم يتضمن إمكانية استرجاع الدولة الحصص أو الأسهم التي لا تملكها.

يمكن للرأسمال الخاص الوطني أو الأجنبي أن يستثمر في القطاعات الأخرى، لا يتم ذلك بكل حرية. على كل مستثمر في الصناعة أو السياحة، يريد أن ينشأ و يطور مؤسسة أن يحصل على اعتماد مسبق من قبل السلطات الإدارية.

2. المبدأ الثاني: يتعلق بمنح الاستثمار والضمانات و يشتمل قرار الاعتماد دائما على ضمانات وامتيازات مالية و تتمثل الضمانات في :

- المساواة أمام القانون ولا سيما المساواة الجبائية.
- تحويل الأموال، الأرباح الصافية و منتوج التنازل.

- الضمان ضد التأميم بموجب نص تشريعي،يؤدي إلى تعويض، يتم خلال 9 أشهر.

تعتبر هذه الأحكام قاسية بالنسبة للمستثمرين الأجانب، كما أنه لم ينص المشرع على ضمان تحويل الأجور الخاصة بالعمال الأجانب ولم يحدد مهلة التأميم.

لم يجلب القانونان المستثمرين الأجانب لأنهما كانا ينصان على إمكانية التأميم ولأن الفصل في النزاعات كان يخضع للمحاكم الجزائرية والقانون الجزائري.

والجدول التالي يوضح تطور هيكل الاستثمار بعد قانون 1966

جدول رقم (12) : يوضح تطور هيكل الاستثمار الأجنبي 1967- 1999 [1]

المخططات القطاعات	1979-67	1984-80	1989-85	1990
الزراعة	%8.8	%9.9	%11.42	%9.3
الصناعة	%50.50	%28	%23.10	%25.4
القطاع الثالث	%40.7	%62.1	%65.48	%65.3

المصدر: حسن بهلول الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية، ص 50.

يترجم هذا الجدول تطور الاستثمار في الجزائر والذي يبرز في زيادة معدلاته من مرحلة إلى أخرى مع تذبذب قليل في المرحلة التسيعينات في المجال الفلاحي والذي قد يعود لسنوات بداية العشرية السوداء خاصة وأن الكثير من سكان المناطق الريفية و الفلاحية غادروا إقامتهم بحثا عن الأمن.

[1]- حسن بهلول ، **الجزائـــر بين الأزمـــة الاقتصاديـــة والأزمـــة السياســـية** ، منشورات دحلب ، الجزائر ، 1993، ص 50.

2-الفترة الثانية : فترة الثمانينات

في سنة 1982 تبنت الجزائر قانونا يتعلق بتأسيس الشركات المختلطة الاقتصاد وسيرها، تكون بذلك قد أكدت نيتها في رفض الاستثمار المباشر لتدخل الرأسمال الأجنبي، وفصلت الاستثمار عن طريق الشركات المختلطة الاقتصاد، فأرادت أن ترفع في نسبة الرأسمال الأجنبي في المؤسسات الجزائرية ، فقد رفض البرلمان هذه الفكرة وتكرر ذلك سنة 1989 وتم رفضه .

بعد تبني الجزائر للإصلاحات الاقتصادية سنة 1988 تغير الطابع العمومي للمؤسسات الجزائرية وأصبح بعضها غير خاضعة للوصايا الوزارية. وظهرت صيغة صناديق المساهمة التي تتولى " تسيير الأسهم الحصصية التي تقدمها المؤسسات العمومية الاقتصادية للدولة مقابل الرأسمال التأسيسي المدفوع "

كان التأسيس الشركات المختلطة الاقتصاد يخضع لبروتوكول يبرم بين الوزارة الوصية والشركة الأجنبية ولعقد يبرم بين الشركة الأجنبية والمؤسسة الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي.

بعد سنة1988 أصبح البروتوكول يبرم بين صناديق المساهمة والشركة الأجنبية والعقد يبرم بين المؤسسة العمومية الاقتصادية والشركة الأجنبية هناك إلغاء ضمني لبعض أحكام القانونين 82 – 13 و 86 – 13 في هذا المجال.

03-الفترة الثالث: فترة التسعينات

وقد نصت المادة 183 على أنه " يرخص لغير المقيمين بتحويل رؤوس الأموال إلى الجزائر لتمويل أية نشاطات اقتصادية مخصصة للدولة أو للمؤسسات المتفرعة عنها أو لأي شخص معنوي مشار إليه بصراحة بموجب نص قانوني يحدد مجلس النقد والقرض بموجب نظام يصدره كيفية إجراء هذه التمويلات مع مراعاة حاجات الاقتصاد الوطني، كما يسمح القانون الجديد لغير المقيمين بالاستثمار المباشر يكون بذلك قد أدخل تمييز بين المقيمين وغير المقيمين. جاء في المادة 181، يعتبر غير المقيم في الجزائر كل شخص طبيعي أو معنوي يكون في المركز الرئيسي لنشاطه الاقتصادي في الجزائر.

يقصد به :

أ.بغير المقيمين في المادة 181 من القانون كل شخص طبيعي أو معنوي، جزائريا كان أم أجنبيا يكون المركز الرئيسي لمصالحه الاقتصادية خارج الجزائر منذ سنتين على الأقل وفي بلد له علاقات دبلوماسية مع الجزائر،ويجب على غير المقيمين الأجانب أن يتمتعوا بجنسية دولة تعترف بها الجمهورية الجزائرية وتقيم معها علاقات دبلوماسية.

ب - بالمقيمين المذكورين في المادة 182 من القانون كل شخص طبيعي أو معنوي جزائريا كان أم أجنبيا يكون المركز الرئيسي لمصالحه الاقتصادية في الجزائر منذ سنتين على الأقل.

د- يتحدد المحور الرئيسي للنشاط الاقتصادي حسب مفهوم المادتين 181 و182 من القانون بشرط تحقيق أكثر من 60% من رقم الأعمال خارج الجزائر أو داخلها حسب الحالة ، بالنسبة للأشخاص الطبيعيين أن تكون لأكثر من 60% أملاكهم ومداخلهم خارج الجزائر أو داخلها حسب الحالة .

على هذا الأساس، يأخذ هذا القانون بجنسية رأس المال لا بجنسية الأشخاص، وقد كرس عددا من المبادئ تتمثل في:

المبدأ الأول: هو حرية الاستثمار، غير أن القانون وكما جاء في قانون 1966، ترك قطاعات مخصصة للدولة والهيئات التابعة لها، على أن يحدد ذلك بنص تشريعي كما أن القانون حدد شروط تدخل الرأسمال الخاص (المادة 183).

المبدأ الثاني: هو حرية تحويل رؤوس الأموال بعد تأشيرة بنك الجزائر ، وفي مدة شهرين، أي أنه يتم ذلك بعد 60 يوما من تقديم الطلب إلى بنك الجزائر.

المبدأ الثالث : هو الضمانات الواردة في الاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها الجزائر ، تجدر الملاحظة إلى أنه في التاريخ الذي صدر فيه هذا القانون، لم توقع ولم تنظم الجزائر إلى أية اتفاقية متعلقة بالاستثمارات.

المبدأ الرابع: هو تبسيط عملية قبول الاستثمار يخضع ذلك إلى الرأي بالمطابقة، يقدم الطلب إلى مجلس النقد والقرض يبث في الملف خلال شهرين يطرح السؤال حول الطبيعة القانونية لما يسمى برأي المطابقة الذي يبديه مجلس النقد والقرض.

إذا لم يبلغ المستثمر بقرار مجلس النقد والقرض في خلال شهرين، يعتبر طلبه مرفوضا ويمكنه أن يطعن فيه (المادة 50 من القانون)، يرفع الطعن بالإلغاء أمام الغرفة الإدارية للمحكمة العليا على هذا الأساس يعتبر الرأي بالمطابقة قرار إداري.

- أما قانون قانون الاستثمار لسنة 1993 صراحة كل القوانين الصادرة في نفس الموضوع والقوانين المخالفة له.فلقد نصت المادة 49 على ما يلي:

" عدا القوانين المتعلقة بالمحروقات، تلغى جميع الأحكام السابقة المخالفة لهذا المرسوم التشريعي، لاسيما المتعلقة منها بما يأتي:

القانون رقم 82 – 13 المعدل والمتمم.

القانون رقم 88 – 25 المؤرخ في 12 يوليو سنة 1988 والمتعلق بتوجيه الاستثمارات الاقتصادية الخاصة الوطنية،.

الفقرة الثانية من المادة 183 من القانون رقم 90-10 المؤرخ في 4 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالنقد والقرض".

إن إلغاء الفقرتين الثانية من المادتين 183 و 184 تؤديان إلى إلغاء نظام رقم 90-03 (البنك الجزائري)"[1].

قبل صدور قانون 93-12، أبرمت الجزائر اتفاقيات في مجال الاستثمارات وانضمت وصادقت على معاهدات أخرى.

لقد انضمت الجزائر إلى اتفاقية تسوية المنازعات المتعلقة بالاستثمارات بين الدول ورعايا الدول الأخرى وافقت على الاتفاقية المتضمنة إحداث الوكالة الدولية لضمان الاستثمارات.

بهذا تكون الجزائر قد دخلت مجال الاستثمار مهيئة الظروف على المستوى الداخلي وعلى المستوى الدولي.

إن المرسوم التشريعي لسنة 1993 هو نتيجة سياسية اقتصادية لمرحلة دامت ثلاثون سنة أراد المسير أن يساير الإصلاحات الاقتصادية التي بدأت منذ سنة 1988 بإنشاء المؤسسات العمومية الاقتصادية ، لقد سبق صدور هذا القانون قانونان: الأول خاص بتعديل وتتميم القانون التجاري والثاني يتعلق بالتحكيم التجاري الدولي و يهدف القانون إلى تحرير الاقتصاد الوطني بإرساء قواعد اقتصاد السوق وبالتالي فمن سياسة مناهضة للاستثمار المباشر ،فتحت الجزائر

[1]- عليوش قربوع كمال ، **قانون الاستثمارات في الجزائر** ، مرجع سابق، ص 14.

الباب على مصراعيه للرأسمال الخاص الوطني والأجنبي الهدف المعلن عنه هو التنمية، ولكن الهدف الحقيقي هو البحث عن حل للخروج من أزمة المديونية.

على هذا الأساس، فاللجوء إلى الاستثمار المباشر هو حل لأزمة المديونية ، وليس هدف من أجل تحقيق التنمية بعبارة أخرى ، فالخروج من المديونية هو الذي سيسمح للجزائر بأن تسطر سياسة تنموية ، كما سبق لها وأن فعلت ذلك في السبعينات ،إن الضمانات المنجزة في إطار القانونين 82-13 و86-13 والقانون 88-25 والقانون 90-10 يفيد هذا التدخل أنه من غاية 8 سبتمبر 1990 إلى آخر اجتماع لمجلس النقد والقرض المنعقد في 13 أكتوبر 1993، تم فحص 303 ملفا، بحيث منح مجلس النقد والقرض 195 رأيا بالمطابقة، أي نسبة 64 % من الملفات تم توزيع 195 رأيا بالمطابقة على النحو التالي:

جدول رقم (13):يوضح نسبة الملفات المعتمدة للاستثمار 1990

	الملفات المدروسة	الملفات المعتمدة	الملفات المقبولة بالنسب
الاستثمار	135	102	% 76
الوكلاء	97	62	% 64
التجار بالجملة	71	31	% 44
المجموع	303	195	% 64

يرى البعض ضرورة أخذ بعين الاعتبار الاستثمارات السابقة، لأنها تكون قد أنجزت في ظروف صعبة أن هذا تبرير غير كاف إن الدولة تسعى من وراء الاستثمار إلى تحيقي التنمية ولا يمكنها أن تصل إلى ذلك إلا عن طريق الاستثمار الجديد.

للتقليل من مضاعفة الامتيازات، نصت المادة 45 في الفقرة الأخيرة على أنه:

" لا يمكن بأي حال من الأحوال جمع هذه التدابير التشجيعية مع امتيازات منحت قبل صدور هذا المرسوم التشريعي، وليس لها أي أثر رجعي، ولا يمكن أن تعطي الحق في قرض

ضريبي أو أي شكل من أشكال الالتزام الدولة بالنسبة للفترات التي سبقت صدور هذا المرسوم التشريعي.

2-واقع الاستثمار الأجنبي في الجزائر

نجد أن الجزائر تتربع على سوق واسعة تضم 38 مليون مستهلك وتتوفر على العديد من الميادين التي لا تزال تنتظر فرص استثمارية كقطاع السياحة والعقار، إلا أن فرص الاستثمار تتعرض للاختلال تبعا للظروف القانونية والاقتصادية، وكذا تخضع لبيروقراطية فلقد كانت أولى وأدق مراحل بداية الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر سنة 1997 مع أنها لم تخلق فرصا كبيرة للشغل لأن بعض الباحثين الاقتصاديين يرون أن " تنازل مؤسسات القطاع العمومي إلى رأسمال الخاص الأجنبي يترتب عنه بصورة تكاد تكون آلية للتنقيص من حجم القوى العاملة التي كانت مشتغلة بتلك المؤسسات، فنحن بمثل هذا الصنيع إنما نستورد قسطا من البطالة مع رأسمال أجنبي "[1] و دليل ذلك الإحصائيات التي يقدمها الجدول التالي :

[1]-- مصطفى فيلالي ، **مجتمع العمل** ، مرجع سابق، ص326.

جدول رقم(14) : يوضح عدد مناصب العمل في مشاريع الشراكة مع الاستثمارات الأجنبية المباشرة (1993-1997)[1]

القطاع	التشغيل	العدد
الفلاحة	5667	09
الصناعة	17844	103
أشغال عمومية	5031	22
السياحة	5808	10
الخدمات	31966	29
الصحة	545	2
التجارة	173	11
المجموع	67034	186

Source:N.ben freha, les multinationales et la mondialisation, 1999,ed,Dahleb,Alger,p,1999.

نلاحظ من هذا الجدول أن عدد المناصب المستحدثة من مشاريع الاستثمارات الأجنبية استقطبها قطاع الخدمات ويليه قطاع الصناعة والبداية كانت محتشمة في اعتماد الملفات المؤهلة للاستثمار نظرا لعدم استقرار السياسة الاقتصادية من الناحية التشريعية للاستثمار.

فلقد تحدد قانون الاستثمار الأجنبي في الجزائر وفق قانون الصادر في 05/ 10/ 1993 والذي منح امتيازات كبيرة للمستثمر الأجنبي ، لدرجة مساواته بالمستثمر الوطني ،فهذا القانون الاستثماري الذي تم إصداره وفق المرسوم التشريعي أكتوبر 1993 خاص بترقية الاستثمار مصدره قانون النقد 1990 الذي يقر في المادة 183 مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي بجميع أشكاله في كل القطاعات ،بحيث ضمن للمستثمر الأجنبي التسهيلات التالية:

[1]- عياشي كمال ،**قانون الاستثمارات في الجزائر**، مرجع سابق ، ص 191.

معالجة مماثلة للمستثمر الأجنبي.

حق الوصول لمنافع ضريبية اجتماعية وأحيانا مالية ضخمة.

ضمان الصلاحيات المكتسبة من طرف المستثمرين المباشرين الأجانب.

ضمان نقل الأرباح كذلك منتوج التحويل أو التصفية بما فيها القيمة المضافة لرأس المال المستثمر في الأصل [1]

ابتداء من سنة 1997 بدأت تتضح معالم وحجم الاستثمارات بالمقارنة ببعض الدول العربية، و ما يوضحه الجدول التالي وهو مقدرة الجزائر على تدفق وجذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة مقارنة بالدول العربية.

جدول رقم (15) : تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في الدول العربية

السنة / الدولة	199 7	1998	1999	2000	2001	2002
الجزائر	260	501	507	438	1196	1065
البحرين	329.3	79.5	4537	358	91.8	218
مصر	886.9	1065.3	2919.4	1235.4	509.9	647
المغرب	1079.3	333.1	849.5	201.3	2657.8	428
تونس	365.3	668.1	367.9	778.8	486.4	821
إجمالي د- العربية	7169.1	8401.9	4297.2	2332.8	5943.5	4474

المصدر أونكتاد، الاستثمار العالمي 2003

طرحنا هذه الأرقام من أجل التعرف على موقع الجزائر ضمن التذفقات الأجنبية في الوطن العربي والتي بلغت سنة 1997 كانت بسعة 260 مليون دولار، و قفزت إلى 1065 مليون دولار في عام 2002 ، فحسب دراسة قامت بها الوكالة الوطنية للتنمية والاستثمار فإن القطاع الخاص يعتبر أكثر ديناميكية وأفضل من ناحية خلق المشاريع العمل والأجور فما بين سنتي 2000 – 2010 تحقق قي الجزائر حوالي 25015 مشروع استثماري من بينها 360 مشروع استثماري أجنبي، وتقدر قيمة الإجمالية المعلنة والخاصة بالاستثمار حوالي 1949 مليار دينار جزائري أي ما يقارب 26.5 مليار دولار وسمحت هذه الاستثمارات بخلق ما قيمته 471226

[1]- بن يحي فريد ، **الاقتصاد الجزائري الرهانات وشروط انضمامه للمنظمة العالمية للتجارة** ،ت إلهام مشيري ، دار الهدى، الجزائر ، 2009، ص 51.

منصب عمل مباشر وجديد ، فالقطاع الخاص يفسر مصدر 99 % من مشاريع المحققة وإن 89 % من العمل بينما لم يخلق القطاع العام في هذه الفترة إلا 2.4561 عمل أي 11%.

وهذا يرجع إلى التشريعات القانونية والتنظيمية للاستثمار، مما يوحي بقدره تحسن المناخ الاستثماري وهذا تبعا للأطر والقوانين التشريعية الخاصة بالاستثمار الأجنبي والتي تهدف إلى:

- إحلال اقتصاد السوق محل الاقتصاد المخطط.
- تقليص دور القطاع العام والاعتماد على الخاص.
- تجديد الأسعار للتجارة الخارجية والصرف.
- استقلالية البنوك التجارية وبنك الجزائر. [1] .

قد زاد حرص الجزائر على ترقية الاستثمار من خلال اتفاقيات أبرمتها مع دول أجنبية مستثمرة في الجزائر وصل عددها 30 اتفاقية ونذكر منها:

تعاقد نيويورك بخصوص معرفة وتطبيق عقوبات تحكيمية.

تعاقد من أجل تسوية النزاعات المتعلقة بالاستثمارات بين الدول والتابعين للدول أخرى.

تعاقد لإنشاد وكالة متعددة الأطراف لضمانات الاستثمارات MIGA.

تعاقد موحد من أجل استثمار رؤوس الأموال العربية في الدول الغربية [1]

وفي تقرير صادر عن منظمة الأمم المتحدة للتجارة والتنمية 2004 يوضح تراجع الجزائري في مجال الاستثمارات الأجنبية من 1.1 مليار دولار عام 2002 إلى 634 مليار دولار عام 2003 فالاستثمارات تراجعت من 678.8 مليار دولار عام 2002 إلى 559.5 مليار دولار عام 2003 والجدول التالي يوضح توزيع الاستثمارات الأجنبية حسب القطاعات. [2]

2-عياشي كمال، **الاستثمارات الأجنبية المباشرة وأثرها على التنمية الاقتصادية في الجزائر**، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، عدد 5 ، جويلية 2010، ص 183.

[1]- بن يحي فريد ، **الاقتصاد الجزائري الرهانات وشروط انضمامه للمنظمة العالمية للتجارة** ،مرجع سابق ، ص 55.

[2]عباسي كمال، **الاستثمارات الأجنبية وأثرها على التنمية الاقتصادية** ، مرجع سابق، ص 90.

ثانيا: الأجانب في التشريع الجزائري

تعد الأمرية رقم 66-211 المؤرخة في 21 جويلية 1966 و الأمرية رقم 71-60 المؤرخة في 5 أوت سنة 1971، هما الأساس التشريعي الذي تناول قضية شروط دخول وإقامة الأجانب في الجزائر، بحيث ينص المشرع الجزائري على أن الأجنبي وفق الأمر 66-211 هو كل فرد لا تكون له الجنسية الجزائرية.

وفق المادة 2 من الأمر رقم 211/66 والمتممة للأمر رقم 67- 190 إن الأجنبي " كل فرد لا تكون له الجنسية الجزائرية أو يحمل أية جنسية أخرى كما جرى تعريف المواطن باعتباره عضوا في الدولة التي ينتمي إليها ومن ثم يكون له الحق في التمتع بحمايتها، وتبعا لهذا التعريف يمكن لنا القول بأن الأجنبي ليس عضوا في الدولة التي يقيم بها ولا ينتمي إليها لا يحق له التمتع بحمايتها". [1]

كما عرف الأجانب في الاصطلاح القانوني "هم الذين لا يتمتعون بقانون الجنسية للمواطن والذين يقيمون إقامة مؤقتة أو عادية ويقابل الأجنبي اللفظ الوطني أو المواطن و تكون التزاماته أكثر من الأجنبي فلأجانب هم المختلفون جنسيا ووطنيا " [2]

"هم العمال الغير المولودين والغير المتجنسين بجنسيتها و يعملوا أو يرغبون في العمل بها تنظم معظم تشريعات العمل استخدام العمال الأجانب، حيث ينص على وجوب حصولهم على رخصة عمل " [3]

فهجرة الأشخاص تخضع للتنظيم إذ يجب توافر شروط لهجرتهم وهذا ما نصت عليه المادة الأولى من الأمر رقم 17-1 المؤرخ في 3 صفر 1397الموافق لـ 23 يناير 1997 المتعلق بوثائق السفر للمواطنين الجزائريين بقولها "مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقية المبرمة بين الجزائر والبلدان الأخرى .

يجب على كل مواطن جزائري يسافر إلى بلدان أخرى أن يكون حاملا للوثائق التالية:

جواز سفر/جواز دبلوماسي/جواز سفر المصلحة/ جواز سفر خاص للحج.

وثيقة طيار بالنسبة لطيار الطائرات التابعة للخدمة والخطوط الجوية الجزائرية/ دفتر بحار.

---

[2]– بن عبيدة عبد الحفيظ ،**الجنسية ومركز الأجانب في الفقه والتشريع الجزائري** ،دار هومة بوزريعة، الجزائر، 2005 ، ص (29-30).

[2] - عبد الباسط عبد المعطي وآخرون، **السكان والمجتمع** ،دار المعرفة الجامعية ،1997 ،مصر، ص 09.

[3] -أحمد زكي بدوي ومحمد كمال مصطفى، **معجم مصطلحات القوى العاملة** ،مرجع سابق،ص14.

يمكن إدراج القصر الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة في جواز سفر أبويهم أو من يتولى الوصايا بهم.

يترتب على هذا الأجنبي طالب تأشيرة الدخول إلى الجزائر إجراء بعض الترتيبات التي تضمن له الإقامة القانونية على التراب الوطني وتصنف هذه الإقامة على نوعين:

1- شروط إقامة الأجانب والعمل :

أ-الأجانب المقيمين و الغير مقيمين:

ويقصد به الأجانب الذين قدموا للإقامة بالجزائر طيلة مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من غير أن يكون الدافع هو الاستقرار أو لممارسة أي نشاط مهني كما يشمل الأجنبي العابر "وهو الذي يوجد على ظهر سفينة مارة بميناء جزائري أو عابر لإقليم الجزائر البري والذي تطلب منه رخصة النزول أو العبور" (الأمر 66-211).

أما للمادة 10 من أمر رقم 66-211 يعتبر غير الأجنبي الذي يرد أن يستقر في الجزائر فعلية ودائمة مرخص له ذلك بمجرد حصوله على بطاقة الإقامة صالحة لسنتين، وهذه الأخيرة أي باقة الإقامة لها محددات حتى يتسنى لطالبها الحصول عليها، وأهم محدد هو ذكر أسباب الإقامة في الجزائر وأسباب تمديدها إضافة إلى ذكر الحالة المدنية لطالبها وحالة زوجته وأولاده وشهادة طبية تثبت الحالة الصحية فإذا كان الأجنبي الذي يطلب بطاقة ينوي ممارسة أي نشاط مهني في الجزائر ينبغي عليه إثبات تواجد الوارد المتوفرة لديه.

و إذا كان هذا الأجنبي الذي يطالب ببطاقة الإقامة من أجل ممارسة نشاط مهني مأجور في الجزائر يتعين عليه أن يقدم سندا لطلب رخصة عمل سارية المفعول مسلمة من وزارة العمل. فالأجانب الذين جاءوا للجزائر وقدموا للإقامة بها .

ب عقود العمل والتجارة للأجانب:

يشترط في الأجنبي الحصول على السجل التجاري مثل الجزائري وهذا بدوره يتطلب الحصول أو امتلاكه باقة الإقامة المنتظمة وأيضا على بطاقة التاجر أو الحرفي الأجنبي وهذا بموجب المرسوم رقم 75-111.

-بطاقة التاجر: تم تحديد نموذج البطاقة بموجب قرار مشترك صادر عن وزير الداخلية ووزير التجارة على قياس (12-12) خضراء اللون وثلاثية الصفوف.

وتتضمن هذه البطاقة المعلومات التالية:

- لقب المعني واسمه الشخصي وبياناته الخاصة من تاريخ ومكان الميلاد والجنسية.
- قطاع النشاط.
- عنوان المهنة.
- العنوان المهني لصاحب البطاقة.
- مدة صلاحية البطاقة.
- الصلاحية الإقليمية.
- صورة مدموغة لصاحب البطاقة مع توقيعه.
- طابع جبائي بقيمة 500دج.
- تاريخ تسليم البطاقة وتوقيع الهيئة التي قامت بالتسليم.
- رقم البطاقة.
- تمديدها عند الاقتضاء.
- لائحة ببعض الالتزامات.

وتسلم هذه البطاقة بناء على توفر الملف يتضمن:

- طلب على نموذج مسبقا.
- شهادة السوابق العدلية.
- 05 صور حديثة.

يودع هذا الملف لدى محافظة الشرطة مقابل وصل إيداع ولذلك يتعين "على الأجنبي أن يكون قادرا أو مستعدا لتقديم المستندات أو الوثائق المرخص له بموجبها في الإقامة بالجزائر إلى أعوان السلطة العامة عندما يطلبون منه ذلك". (المادة 12 من أمر 66-211).

يفصل في الطلب على بطاقة التاجر خلال مدة شهرين من تاريخ الطلب ويجب أن يبدأ في ممارسة نشاط في مدة لا تقل على 3 أشهر على تسليمه للبطاقة.

أما العمال المطالبون بحيازة بطاقة التاجر أو الحرفي الأجنبي هم:

- كل شخص يقوم بأعمال تجارية باسمه أو بحسابه الخاص.

- كل شريك أو شخص من الغير له سلطة تسيير أو إدارة الشركة.
- كل قائم بتسيير أو إداري أو مدير أو مندوب الحسابات.
- كل مدير فرع أو وكالة أو مؤسسة أخرى أو التمثيل ملزم بتقييد نفسه في السجل التجاري لمقتضى قانون التجارة.
- أعضاء مجالس الإدارة والمراقبة التابعة للمؤسسات التجارية [1].

أما حالات سحب البطاقة أو عدم تجديدها إذا كانت البيانات الواردة في الاستمارة كاذبة وإذا كان طالبها متابع قضائيا ومدان لجناية أو جنحة أو إذا تغلب عن التراب الوطني خلال مدة تعادل 06 أشهر فأكثر.

-عقد العمل:

يتضمن عقد العمل وفق للمادة 3 من الأمر 71-60 ما يلي:

- المدة المتفق عليها والتي يمكن أن تتجاوز عامين ولا تقل على ثلاثة أشهر.
- الوظيفة المشغولة.
- الأجر الممنوح.
- مكان العمل.

نظام التعاقد مع الضمان الاجتماعي.

ويتعرض عقد العمل للفسخ بين الهيئة المشغلة أو العامل الأجنبي لأي سبب كان يجب أن يتم إشعار الهيئة المختصة في ظرف 48 ساعة، ويتوجب على الأجنبي أن يعيد رخصة العمل لصاحب العمل وبدوره بوجهه لمصالح العمل المختصة إقليميا في ظرف 15 يوما بعد تاريخ فسخ العمل.

ويعاقب كل أجنبي يمارس أي نشاط مأجور مهما كانت طبيعته أن لا يكون حائزا على رخصة العمل أو بعد انتهاء مدة صلاحيتها ويجازى بأحد العقوبتين الغرامة المالية بين 500 و1000دج أو بالسجن من 10 أيام إلى شهر واحد وكما يعاقب أيضا كل من شغل أجنبي دون رخصة أو عقد عمل بالغرامة المالية بين 5000دج و10000دج.

---

[1]- بن عبيدة عبد الحفيظ، **الجنسية ومركز الأجانب في التشريع الجزائري** ، دار هومة، بوزريعة، الجزائر،2005 ، ص 154-153.

كما يجوز للعامل الأجنبي تجديد رخصة أو عقد العمل من خلال تقديم الهيئة المشغلة له طلب تجديد رخصة العمل قبل انتهاء صلاحيتها وتتضمن الوثائق التالية:

نسخة من عقد العمل مصادق عليه (مجدد).

عقد العمل السابق والذي يجب تجديده.

وإذا أراد العامل الانتقال إلى قطاع تشغيلي آخر عليه أن يضيف الوثائق التالية:

شهادة حسن السيرة من الهيئة المشغلة السابقة.

شهادة عمل تثبت أن العامل حر من أي التزامات اتجاه الهيئة المشغلة السابقة.

-السجل التجاري:

طبقا لأحكام المادة 19 من الأمر 57-59 المتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم فإنه يلزم التسجيل في السجل التجاري كل شخص طبيعي له صفة التاجر في نظر القانون الجزائري ويمارس أعمال تجارية داخل القطر الجزائري ويخضع لتسليم السجل التجاري للأجانب الراغبين في ممارسة نشاطات تجارية صناعية أو تقليدية وترتب صلاحية السجل التجاري المسلم للتجار الأجانب لمدة صلاحية بطاقة التاجر الأجنبي (سنتان قابلة للتجديد).

أما للدول العربية شأن سأن تنقل اليد العاملة والتي تأثرت بدورها باتفاقية منظمة الدول العربية بحيث أبدت وأقرت ما ورد في الاتفاقية بما فيها من حق التمتع بالتأمينات والضمان الاجتماعي، الخدمات التعليمية، فرص العمل، ساعات العمل، كما أعطت للمهاجر الأجنبي لم يشمل أسرته بناء على طالبه والذي يفصل فيه في فترة زمنية لا تتجاوز 06 أشهر من تاريخ الطلب كما أكدت على عدم التعرض أو الاضطهاد للمهاجرين نتيجة لتغيرات سياسية تتحدث بين طرفي الدول المستقبل والمصدر أو سبب أوضاع صحية خاصة بالعمال.

ويتضح مما سبق أن لنصوص الاتفاقيات والمواثيق الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين أن للقانون الدولي دور هام في حصول العامل على حقوقهم المهنية والاجتماعية والإنسانية وإلزامهم بأداء واجباتهم وفق التنظيم الإداري المعمول به في الدول المستقبلة بالقانون الدولي لعب دور المرشد والموجه لعمل الأجانب خارج إقليمهم، بل وتعدتها من الحقوق والواجبات إلى المزايا كما هو الحال في دول الاتحاد الأوروبي التي يتمتع رعاياه بحرية الشغل بين دولة والإقامة فيها، حالهم حال المواطنين، كما تجدر الإشارة إلى أن مسألة تمتع العمال الأجانب بالحقوق الإنسانية والمهنية والاجتماعية والاقتصادية أساسها أن العمال الأجانب هم الحلقة الأضعف من حيث:

-كونهم أجانب مغتربين تصادفهم عقبات ومشاكل أثناء إقامتهم بالدول المستقبلة.
-كونهم ضعفاء من حيث مواجهتهم لأرباب العمل مما ينجم عنه قبول شروط قد تكون مجحفة في حقهم لقاء حصولهم على عمل مقابل أجر.
و على أساس هذه الاعتبارات كان ولا بد وضع تنظيم قانوني دولي يضمن للعمال الأجانب حقهم باعتبارهم قوة تباع وتشترى.

2-اليد العاملة الصينية في الجزائر

تفيد الإحصائيات اليد العاملة الأجنبية المعلن عنها أنه تم تسجيل ما يفوق عن 50 ألف عامل أجنبي بالجزائر متحصل على رخصة عمل مصرح بهم لدى الضمان الاجتماعي، بنسبة لا تتجاوز 01 % الواحد بالمائة من إجمالي اليد العاملة في بلادنا، فيما تم تسجيل 2130 مخالفة ضد عمال أجانب غير مرخصين للعمل خلال السداسي الأول من السنة الجارية.

"أوضح السيد لوح لدى رده على سؤال شفوي خلال جلسة علنية بمجلس الأمة بشأن محور العمالة الأجنبية بالجزائر، أن إحصائيات المصالح الولائية للتشـغيل سجـلت إلى غـاية يوم 30 سبتمبر 2011 على المستوى الوطني في قطاعات عدة بما فيها الأجنبية والوطنية 50760 عامل أجنبي متحصل على رخصة عمل، ويمثل هذا القدر نسبة 1·05 بالمائة من الحجم الإجمالي لعدد العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي الوطني.[1]
و تأتي اليد العاملة الصينية في المرتبة الأولى من اليد العاملة الأجنبية المتواجدة بالجزائر حيث بلغت 21962 عامل صيني ما يعادل 43·27% من مجموع العمال الأجانب الناشطين بالجزائر يليهم العمال المصريين بـ4078 عامل أي بنسبة 8·03% .
وبخصوص توزيع اليد العاملة الأجنبية حسب القطاعات، أبرز الوزير أن قطاع الأشغال العمومية والبناء والري سجل 27176 عامل أجنبي أي ما يعادل نسبة 53·54 بالمائة، وأن قطاع الصناعة سجل 21699 عامل أجنبي بينما عرف قطاع الفلاحة 208 عامل أجنبي.
وقال السيد لوح أنه تم وضع العديد من الشروط والإجراءات المتصلة بتراخيص العمل للعمال الأجانب، وذلك في إطار اتخاذ إجراءات لضبط سوق العمل وتنظيمه.

---

[1]- 50 ألف عامل أجنبي شرعي بالجزائر أخبار اليوم ، 2012/10/20 متوفر على رابط التالي
www.akhbaralyoum-dz.com

وتؤكدا هذه الشروط -يضيف الوزير- أن تتناسب مؤهلات وخبرات العامل الأجنبي مع المهن المطلوبة وأن يتحصل العامل الأجنبي على الترخيص في مزاولة المهنة وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها.

يعود ارتفاع نسب العمالة الصينية بالجزائر عن غيرها من العمال الأجانب لارتفاع لحجم الاستثمارات الصينية خاصة في مجال البناء والذي بلغ 14 مليار دولار في ظرف 8 سنوات الأخيرة، مما جعل الجزائر ثاني سوق للشركات المقاولاتية الصينية في إفريقيا بعد نيجيريا، فقد استحوذ قطاع البناء على اهتمام رجال الأعمال الصينيين ، خاصة أن المنافسة على أشدها مع الشقيقة المغرب التي تستهدف الاستحواذ على مكانة الجزائر في شراكتها مع العملاق الصيني.

وقد عرفت العلاقات الاقتصادية بين البلدين دفعا حقيقيا بداية من سنة 2000 ليتم إنشاء "الشراكة الإستراتيجية العامة" بعد 10 سنوات من ذلك، وحسب آخر الإحصائيات فقد فقدت فرنسا مكانتها كأول متعامل اقتصادي مع الجزائر للصين في 2013، هذه المكانة التي احتفظت بها الصين خلال الثلاثي الأول من هذه السنة ، حسب ما كشفت عنه الجمارك الجزائرية في حصيلتها الأخيرة، ببلوغ قيمة صادرات الصين نحو الجزائر 1.87 مليار دولار خلال الأشهر الثلاثة الأولى من 2014 لتليها فرنسا بـ 1.67 مليار دولار.

كما تعد الجزائر الشريك التجاري الأول للصين في المنطقة وأكبر سوق للتصدير في المغرب العربي، حيث تهيمن المبادلات التجارية بين البلدين على أزيد من 40 بالمائة من معاملات الصين في الحوض المغاربي، والذي يقارب 21 مليار دولار، كما بلغت قيمة الاستثمارات 14 مليار دولار في ظرف 8 سنوات.

حسب ما كشفته الوكالة الصينية "كزينهوا"، فقد استثمرت الشركات صينية الجنسية في الجزائر أزيد من 20 مليار دولار في قطاعات عدة خاصة البناء والأشغال العمومية، وحسب تحقيق مكتب "ثينك ثانك "الأمريكي فقد بلغت استثمارات الشركات الصينية في الجزائر (بين 2005 و2013) 14 مليار دولار، مما جعل الجزائر ثاني سوق للشركات المقاولاتية الصينية في إفريقيا بعد نيجيريا وواحدة من بين أهم 15 شريكا لها عبر العالم.

عن تفضيل أصحاب الأعمال للعمال الصينيين منهم على الجزائريين، يقول أحد المقاولين في مجال البناء ومشاريع الطرقات يدعى مختار طالبي ،" أن العديد من المؤسسات تفضل

الاستعانة بعمَّال أجانب في رمضان وفصل الشتاء والصيف من أجل الزيادة في وتيرة الإنتاج، لأن العمال الجزائريين يقلُّ مردودهم في الصيف والشتاء وأغلبهم يتوقفون عن العمل في شهر رمضان، على عكس العمال الأجانب وعلى رأسهم الصينيون الذين يضاعفون الإنتاج في هذه المواسم من أجل الزيادة في وتيرة الإنتاج مقابل مستحقات مالية إضافية، هذا ما يجعل المشاريع السكنية التي يعمل فيها الأجانب تسير بوتيرة أسرع من تلك التي يشتغل فيها الجزائريون الذين يعملون سبعة أشهر في السنة فقط حيث يتوقفون في مواسم الحر والصيف ورمضان وهذا ما يطيل من عمر المشاريع"[1]

[1]-بلقاسم حوام ،**شركات البناء تستعين بالعمال الأجانب في رمضان** ، 2013/07/08

الخلاصة:

عرف سوق العمل الجزائري عدة مراحل، أفرزتها السياسة الاقتصادية والاجتماعية المنتهجة من طرف الدولة ، تم من خلالها الانتقال من اقتصاد اشتراكي إلى اقتصاد رأسمالي مفتوح ، وهذه الفترة الانتقالية فتحت المجال أمام الاستثمارات الأجنبية كبديل اقتصادي لتجسيد المشاريع التنموية ، فاستوردت اليد العاملة من الخارج ، وواكبت ظاهرة

عولمة الهجرة أحد نتائج تدويل النظام الرأسمالي ، من حيث كونها دولة مصدرة للهجرة وهي من الخصائص التي تشترك فيها الهجرة على الصعيد العالمي ،فوفد إليها الآلاف من العمال الأجانب بشقيه النظامي والغير نظامي.

إلا أن تدفق عناصر جنسية أو عرقية دون غيرها على دول معينة لا تقارن اقتصاديتها باقتصاديات الدول الغربية المتقدمة، وتختلف عنها ثقافيا بكل ما تحمله الثقافة من مفاهيم وقيم وتشترك معها فقط في خاصية الإنسانية ، فالتدفق الصيني للجزائر يطرح تساؤلات عديدة أهمها دواعي استقرارها في مجتمعنا الجزائري خصائصها المهنية والمعرفية والثقافية التي جعلتها تتوائم مع سوق العمل الجزائري بالرغم من اختلاف القيم والعادات، وهو ما نأمل أن نتوصل إليه في الإطار الميداني لهذه الدراسة كون مجتمع البحث الذي ندرسه لا نتوفر على خصائصه وواقعه في دراسات نظرية أكاديمية .

القسم الميداني

واقع العمالة الصينية بالجزائر

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولا: مجالات الدراسة

ثانيا : أدوات جمع البيانات.

ثالثا : أساليب المعالجة الإحصائية.

خامسا:صعوبات الدراسة.

أولا- مجالات الدراسة

يلجأ الباحث إلى تحديد مجالات الدراسة لإجراء الدراسة الميدانية و هي تتضمن ثلاث مجالات أساسية و هي :

المجال المكاني.

المجال الزمني.

المجال. البشري.

1– المجال المكاني:

ويقصد به الموقع المكاني الذي يختاره الباحث لإجراء الدراسة الميدانية، إذ كانت ريف أو مدينة، مصنع ،مؤسسة .... الخ ، "ويتوقف اختيار الباحث لمجتمع بحثه على طبيعة المشكلة موضوع دراسة من جانب و على تحديده مفاهيم بحثه و المؤشرات التي أعتمد عليها في تعاريفه الإجرائية" [1] .

في موضوع هذه الدراسة تم تحديد مكانها بالجزائر العاصمة، و بالضبط بلدية باب الزوار و هي بلدية تابعة لدائرة دار البيضاء، تتوزع على مساحة 8.02 كم^2 بكثافة وهي تتضمن عدة أحياء و هي : حي إسماعيل يفصح ، حي 08 ماي 1945 ، حي 05 جويلية ،حي 2068 مسكن ،حي تشاين تاون chaina town ،وهذا الأخير هو مكان لإجراء الدراسة الميدانية بحيث يحتوي على سكنات و محلات التجار الصينيين والبالغة 76محل تجاري صيني .

2- المجال الزمني:

يقصد بالمجال الزمني الفترة التي يستغرقها الباحث في إعداد دراسته ، خاصة بالمرحلة الاستكشافية التي يهدف من خلالها الباحث التعرف على طبيعة المجتمع وتحديده ، فالدراسة الاستكشافية تساعد على تحديد معالم البحث أما الدراسة الوصفية فإنها تستهدف جمع الحقائق وبيانات عن ظاهرة يغلب عليها صفة التحديد.[2]

---

[1] - سعيد ناصف، **محاضرات في تصميم البحوث الاجتماعية وتنفيذها نماذج لدراسة البحوث ميدانية** , 1997, مكتبة الزهراء ،الشرق ص 37 .

[2]- عدلي أبو طاحون ، **مناهج و إجراءات البحث العلمي**، ج2، المكتب الجامعي الحديث، مصر 1998، ص29.

هذا التحديد يتطلب إجراء دراسة استطلاعية للتعرف على حدودها و معالم موضوع ومشكلة الدراسة، ولكون موضوع الدراسة يدور حول عنصر بشري مختلف ثقافيا واجتماعيا وحضاريا عن مجتمعنا، ولنقص الدراسات التي تعرفنا على هذا العامل كوافد و مهاجر، وعلى وضعه في الجزائر، فقد طالت فترة الدراسة الاستطلاعية، والتي في كل مرحلة منها يتم تحديد أكثر دقة لإشكالية الدراسة والتي انتهت بتعديل متغيرات الدراسة لتكون أكثر دقة كون هذا الموضوع قد يمس جوانب أخرى لهذه العمالة كالآثار الاجتماعية التي تنجم عن جلبها للجزائر، كونها عمالة ذات ثقافة وعادات وقيم مختلفة كليا عن ثقافة وخصوصية المجتمع الجزائري وتشترك معها في ، أو الآثار الاقتصادية الناجمة على التحويلات المالية الغير شرعية، أو عوامل طردها من موطنها الأصلي الصين ومزاحمتها لسوق العمل أقل ما يقال عليه أنه يعاني البطالة بكل أنواعها، إضافة إلى أن اقتصاد الصين أحسن بكثير من الجزائر أو لا يقارن باقتصادها،ولكثرة وتشعب الدراسات التي تناولت العمالة الأجنبية وجب علينا القيام بالدراسة الاستطلاعية على مراحل من أجل تحديد أدق للمتغيرات التي ستتم دراستها.

2-1الدراسة الاستطلاعية:

2-1-1المرحلة الأولى:

كان التوجه لمؤسسات مندوبية تشغيل الشباب بالجزائر العاصمة والتي زودتنا بإحصائيات العمال الأجانب بالجزائر ، ووجدنا أن العمالة الصينية تتصدر قائمة العمال الأجانب من حيث العدد وتنوع الأنشطة التي تشغلها ، وبالتالي تم التفكير في تحديد أدق لمجال البشري للدراسة ، فبعد أن كان واسعا يضم العمالة الأجنبية تم تحجيمه ليقتصر على العمال الصينيين لأنها بلغت في تلك الفترة نهاية سنة 2009 - 68000- عامل صيني

2-1-2المرحلة الثانية :

بعد ملاحظة أن العمال الصينيين يتصدرون قائمة العمال الأجانب تم البحث في هذه الفترة وهي ممتدة بين 2010-2011 على طبيعة ومكان الميدان الذي ستتم فيه الدراسة ، ويكون يخدم متغيرات الدراسة ، فليس كل عامل صيني متواجد بالجزائر هو بالضرورة يخدم أهداف البحث ، خاصة العمال المتعاقدين فهم عمال جاءوا بغرض العمل ثم يعودون لأوطانهم و إقامتهم مؤقتة ، و مكان الإقامة لا يتوفر على فرص احتكاك بالمجتمع الجزائري ، و لذلك قصدت مكان إقامة للصينيين و هو بلدية باب الزوار التي يتواجد بها حي تشيان تاون

Chaina Town من أكبر الأحياء التي يتجمع فيه العمال الصينيين سواء كتجار أو كسكان مقيمين في هذا الحي ، و بالرغم من أن الحي على أرض جزائرية جغرافيا،إلا أننا لاحظنا وجود أرض صينية فعليا ، أي فرد يدخل هذا الحي يشعر أنه في الصين من حيث الوجوه التي نراها أو من حيث الكتابات الموجودة على جدران المنازل، و هذا بالرغم من وجود بعض المحلات الجزائرية بمحاذاة الحي أغلبهم تجار جملة جزائريين.

لقد تمت بعد هذه الزيارة الاقتصار على العمالة الصينية فئة التجار دون غيرها من العمال الصينيين، وذلك لأسباب التالية:

-لأنه بالأساس كل العمال الصينيين جاءوا وفق عقود عمل مؤقتة زمنيا و محددة مهنيا سواء في القطاع الخاص و أو القطاع العام.

-وبعد انتهاء مدة عقودهم فضلوا البقاء في الجزائر بتغيير نشاطهم إلى التجارة والإقامة فيها مدة طويلة ، لذلك ارتأيت دراسة أوضاعهم وعوامل استقرارهم الاجتماعية والثقافية، لأن عملهم بالجزائر تحول إلى هجرة بجلب عائلاتهم إلى الجزائر.

-لو كانت الدراسة تشمل على العمال الصينيين الذين يعملون في قطاعات أخرى غير التجارة كأشغال البناء سيعتبر بقاءهم في الجزائر من أجل إنهاء مدة العقد ثم قد يرحلون ، و بالتالي إقامتهم في الجزائر هي ظرفية وتخضع لشروط وبنود عقد العمل ، قد لا يكون فيها البقاء في الجزائر أمرا اختياريا ،إضافة لذلك هم يقيمون في أماكن وتجمعات معزولة، أي نسبة اختلاطهم بالمجتمع الجزائري محدودة ، وأجورهم مضمونة تدفعها الدولة ، عكس التجار تخضع مهنتهم لتقلبات القدرة الشرائية للمواطن وتخضع للمنافسة الوطنية والأجنبية، وبحكم المهنة يتعاملون مع زبائن وتجار،أي أن مداخيلهم غير ثابتة وغير مضمونة ، بالرغم من ذلك هم مقيمون بالجزائر ويمارسون حياتهم بطريقة عادية .

3-1-الدراسة الميدانية:

3-1-1-الاستمارة التجريبية

تم طرح استمارة تجريبية باللغة الانجليزية كزن مفردات العينة ذات لغة مخالفة للعربية -و ذلك لتعذر وجود مترجم للغة الصينية- على عينة من الوحدات التي تتمحور حولها الدراسة والتي تسمى أيضا بالعينة الاستطلاعية "وهي عينة من الوحدات توزع عليها الاستمارة، يقوم الباحث يملئها ويضع الملاحظات عليها لتعديل الاستمارة ، إذا كانت تحتاج إلى تعديل والتأكد

من سهولة الأسئلة ووضوحها" [1] ، وتطرح محاورها وفق تساؤلات الدراسة الميدانية التي تهدف إلى التعرف على الطبيعة المهنية و الاجتماعية لهذه العمالة و من خلال الإجابات تم تعديل وإضافة أسئلة أخرى كشفت أنها تخدم الدراسة لم أعطي لها بال أو أهمية مثل:

- الأوضاع المهنية التي تسبق مهنة التاجر.
- أسباب اختيارهم للجزائر للعمل.
- كيف اختاروا الجزائر عن طريق وكالات تشغيل أم وسائط أخرى.
- وجود أنماط علاقات أخرى كالزواج والصداقة مع أنه في سابق تم طرح سؤال عن طبيعة العلاقة من حيث حسنة أم سيئة فقط.
- تم حذف السؤال خاص بالديانة لعدم تجاوبهم مع السؤال.

3-1-2الاستمارة النهائية:

تم توزيعها على مفردات العينة بالصيغة النهائية المطروحة في الملاحق باللغة الصينية، بعد فتح مكتب للترجمة الصينية الوحيد بالجزائر العاصمة للسيدة معلم أمينة مع نهاية سنة 2011، وتجاوزت الفترة الزمنية الممتدة لتوزيعها واسترجاعها ستة أشهر، مارس 2012 إلى غاية نهاية نوفمبر 2012 .

[1] - عبد الرزاق أمين أبو شعر ، **العينات وتطبيقاتها في البحوث الاجتماعية** معهد الإدارة العامة للبحوث ، مصر 1997،ص73.

3 – المجال البشري:

أ- مجتمع البحث

إن تحديد مجتمع البحث وتحديد عناصره يعتبر من أحرج المراحل البحث العلمي لكون هذا التحديد يتوقف على قدرة الباحث في بلورة إشكالية الدراسة تحديدا أو صياغة ، " كما أنه يتوقف على الوسائل التقنية سواء مادية أو بشرية وهذه العناصر تسمى العينة، فالعينة هي مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث[1]".

وطبيعة هذه الدراسة تحدد مجتمع البحث بالعمال الصينيين الذين يقيمون بالجزائر ويشتغلون بقطاع التجارة.

ب-نوع العينة :

نظرا لطبيعة البحث والذي يخص العمال الصينين المقيمين بالجزائر ،تم اعتماد العينة القصدية الغير احتمالية، وهذا لأن هدف البحث هو التعرف على العوامل التي ساهمت في استقرار العمال الصينيين بسوق العمل الجزائري ، فهذه الدراسة لم تشمل جميع العمال الصينيين بغض النظر عن طبيعة المهنة .بل تعمدت الدراسة تخصيص فئة التجار الصينيين فقط والتي تتوفر فيهم الخصائص التالية:

-إقامة بطريقة قانونية.

-الإقامة في تجمعات سكانية جوارية لتجمعات سكنية جزائرية.

-ممارستها نشاطات مهنية أخرى قبل التجارة.

-طول مدة الإقامة بالجزائر.

-توفر عنصر جلب العائلة إلى الجزائر.

-حصولها على دخل ليس قار لكن خاضع لمراقبة الدولة.

هذه أهم العناصر من الممكن اعتبارها إشارات دالة على الرغبة في البقاء في الجزائر، واتخاذ هذه العمالة لنمط الهجرة العمالة، وكذلك توفر عنصر الاحتكاك مع المجتمع المحلي مما يسهل عملية دراسة العوامل الثقافية والاجتماعية المساهمة في استقرار القوى العاملة الصينية، وهذه

[1]- موريس أنجرس، **منهجية العلوم الإنسانية**، ت:عمر صحراوي، دار القصبة للنشر والتوزيع، 2003، ص298.

العناصر توفرت فقط في فئة التجار المقيمين في حي تشاين تاون و الخاصية المشتركة بين مفردات عينة البحث هي كونهم تجار لهم محلات وسجلات تجارية مرخصة من طرف الدولة متواجدة بحي تشيان تاون بباب الزوار وسبق لها العمل قبل مزاولتها التجارة في الجزائر إضافة لطول مدة إقامتها أكثر من ثلاث أشهر وهي المدة المحددة لاعتبار الهجرة دائمة حسب بعض العلماء.

لذلك فالعينة التي تخدم أهداف البحث هي العينة القصدية بحيث يلجأ الباحث في "العينة القصدية بإدخال بعض الوحدات التي تؤثر على الخاصية المدروسة وذلك لتأكد من وقوعها ضمن وحدات العينة أي يتعمد الباحث إدخال بعض الوحدات ضمن العينة المختارة " [1]

ج-أسلوب المعاينة:

اعتمدت حسب دواعي هذه الدراسة إلى أسلوب المعاينة بالحصر الشامل وهو من أساليب جمع البيانات في الحالة التي تستدعي دراسة جميع وحدات مجتمع البحث دون استثناء، ويستخدم أسلوب الحصر الشامل عندما نرغب في الحصول على بيانات ومعلومات تفصيلية عن جميع الوحدات الإحصائية ، "وكذلك نستخدم هذا الأسلوب عندما يجهل الباحث طبيعة المجتمع بسبب عدم تنفيذ البحث في فترة سابقة ، وعدم إمكانية اختيار عينة عشوائية تمثل المجتمع، إذ استخدم بياناته كأساس لتنفيذ البحوث في المستقبل لأنه يوفر الأطر اللازمة لاختيار وحدات العينة "[2] وهو ما يطابق حدود ودواعي هذه الدراسة، كونها لم تعالج من قبل وفق الأهداف و المفاهيم والأطر النظرية التي تفسرها، و وفق الخصائص التي تتميز بها هذه العمالة عن غيرها من العمال الأجانب المقيمين بالجزائر.

وفقا للإحصائيات التي تحصلنا عليها سنة 2013/2012. تقر بوجود 76 محل له سجلات تجارية بحي باب الزوار وأصحابها تجار صينيون فقمنا بتوزيع الاستمارات على أصحاب هذه المحلات لكننا فوجئنا بأن بعض هذه المحلات لا تزاول نشاطها فعليا ، من خلال ترددنا عليها مدة طويلة فاضطررنا إلى توزيع الاستثمارات على كل المحلات التي وجدناها قيد العمل فوزعنا 50 استمارة، وتحصلنا على 35 استمارة بصعوبة فائقة لرفض بعض التجار الاستقبال أو التعاون معنا وهو ما سنوضحه في عنصر صعوبات البحث بشقيه النظري والميداني .

---

[1] -عبد الرزاق أمين أبو شعر ، **العينات وتطبيقاتها في البحوث الاجتماعية**، مرجع سابق،،ص48.

[2] -المرجع نفسه ،ص 40.

ثانيا-المنهج:

تتعدد المناهج العلمية تبعا لتعدد الظواهر الاجتماعية القابلة للبحث و الدراسة، و ذلك من أجل الوصول إلى الحقائق بطريقة علمية دقيقة ، و تتحدد طبيعة المناهج وفق الأهداف المتوخاة من أي دراسة ، ولا يكون بطريقة ارتجالية.

تبعا لذلك فطبيعة هذه الدراسة التي تهدف إلى التعرف على خصائص العمال الصينيين بالجزائر ، وعلى عوامل استقرارهم بها وجب علينا اعتماد المنهج الوصفي للوصول لهذه الأهداف.

فاستخدامنا للمنهج الوصفي كان من أجل التعرف على العوامل الاجتماعية و الثقافية التي ساهمت في استقرار اليد العاملة الصينية في سوق العمل بالجزائر، من خلال التعرض لخصائصها المهنية والاجتماعية، وما ساهم من عوامل خاصة بالمجتمع الجزائري ساعدها على البقاء بالجزائر لمدة طويلة ،إضافة إلى تزايد تعدادها " فالدراسة الوصفية تقوم على دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بظاهرة معينة ، ومن ثم وصفها في فترة زمنية معينة بغية التوصل إلى امتيازات جديدة أو لمحاولة تفسيرها وتحليلها ، ويمكن للباحث استخدام الأسلوب الإحصائي في هذا النمط من البحث" [1]

[1] - محمد العزيز نجاحي، **البحوث والرسائل الجامعية قواعد و مناهج وتقنيات "**، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 1993، ص31.

ثالثا-أساليب جمع البيانات:

1-الملاحظة:

تعد الملاحظة وسيلة من وسائل جمع البيانات يلجأ إليها الباحث كمحاولة منهجية للكشف عن الظاهرة التي يدرسها فهي تهدف " إلى معرفة العلاقات التي تربط بين عناصر الظاهرة ومكوناتها الأساسية [1] .

تم اعتماد هذه الأداة في هذه الدراسة للتعرف على الإطار العام الذي ينطوي عليه إقامة العمال الصينيين في الجزائر من حيث المظهر العام للسكنات التي يقطنون بها ، و المحلات و مدى إقبال الزبائن وكيفية تعاملهم مع الزبائن في الحي التجاري بباب الزوار ،ولقد استعنت بها في المؤشرات التي لا يمكنني التساؤل عنها بطريقة مباشرة مع التجار " يستطيع الباحث تدويل البيانات على ضوء مشاهدته وتستخدم هذه الطريقة عندما لا يحتاج السؤال إلى إجابة من المدلي بالبيانات لسبب ما "[2]

ولقد تم اعتماد تقنية أو أداة شبكة الملاحظة التي سوف نعرضها في الملاحق ، وهي خاصة ببعض المشاهدات حول الوضع العام لإقامة التجار الصينيين بهذه المحلات وتم تدوينها وفق مراحل الدراسة الميدانية وتسجيل هذه الملاحظات وفقا لأهداف البحث " فالتفسير وتحليل الملاحظات يتم حسب الأهداف المسطرة والفروض الخاصة بالدراسة،وتعتمد على المعلومات المتوفرة في الملاحظات المدونة في التحليل الكيفي ، ويمكن استعمالها في تدعيم النتائج الميدانية ، كما يمكن الاعتماد عليها كأداة مستقلة في البحث شأنها شأن أي أداة أخرى "[3]

2-المقابلة:

هي وسيلة هامة لجمع البيانات حول الظاهرة المدروسة و تكون عن طريق محادثة الأشخاص لهم علاقة مباشرة و غير مباشرة لموضوع الدراسة " إنها أداة للحصول على ملاحظات الناس

---

[1] - سعيد ناصف ،**محاضرات في تصميم البحوث الاجتماعية وتنفيذها نماذج لدراسة البحوث ميدانية** ,مرجع سابق، ص30.

[2] - عبد الرزاق أمين أبو شعر ، **العينات وتطبيقاتها في البحوث الاجتماعية** ، مرجع سابق ،ص 60.

[3] - جمال معتوق ، **منهجية العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي** ،دار الكتاب الحديث، ص 163.

عن أمور أو أحداث لا يستطيع الباحث أن يلاحظها بنفسه ، و ذلك عن طريق توجيه مجموعة من الأسئلة إليهم "[1]

و في دراستنا هذه تم إعداد دليل المقابلة حرة مع التجار الجزائريين الذين لهم تعامل مباشر مع العمالة الصينية من أجل الكشف عن بعض المعلومات التي تخص التجارة الصينية في الجزائر. و أيضا مع ديبلوماسي جزائري سابق بسفارة الجزائر بالصين، ومع المترجمة السيدة معالم أمينة بغض النظر على كونها مترجمة للغة الصينية الوحيدة بالجزائر ، فهي لها مهام أخرى تتمثل في حضورها الدائم لجلسات المحاكمات الخاصة بالقضايا التي يتورط فيها الصينيون، منها قضية الطريق السيار شرق غرب ، وكانت كل هذه المقابلات غير مقننة و مفتوحة.

3-الاستمارة:

تستخدم الاستمارة كأداة لجمع البيانات و تعتمد في صياغتها على تحديد الدقيق لإشكالية الدراسة و المفاهيم و الفروض التي تتضمنها الظاهرة المدروسة " و تبدو أهمية التحديد الواضح و الدقيق لتساؤلات أو فروض البحث في أنها تساعد الباحث في تحديد القضايا و المحاور التي تحتوي عليها استمارة البحث ، لأنه يمكنهم بسهولة تحديد المحاور الأساسية التي تتضمنها الأداة التي سيعتمد عليها في جمع البيانات من الميدان " [2]

و لقد اعتمدنا استمارة مقابلة كون العينة المقصودة هي عمالة صينية لها لغة مخالفة تماما للغتنا و بالرغم من ترجمة الاستمارة بالغة الانجليزية كونها اللغة المعتمدة لديهم في الجزائر في تعاملاتهم التجارية كالفواتير والحسابات و هذا في الاستمارة التجريبية، إلا أننا اضطررنا بالتواجد للإجابة على تساؤلات الاستمارة بالاستعانة بالمرشد التاجر الذي رافقنا لإنجاز هذه الدراسة ، وبعد أن أصبح هناك مترجمة للغة الصينية قمنا بترجمة الاستمارة باللغة الصينية ،وتضمنت الاستمارة 26 سؤال ينقسم إلى ثلاث محاور:

المحور الأول: يشمل الخصائص العامة للمبحوثين مثل السن، الحالة المدنية، مدة الإقامة..إلخ.

المحور الثاني: تساؤلات الفرضية الأولى والتي تبحث في العوامل الاجتماعية.

---

[1] - سمير نعيم أحمد،**محاضرات في المنهج العلمي في البحوث الاجتماعية** ، جامعة عين شمس ، كلية الآداب و علم الاجتماع ،ب د ن – ب ت ،ص 100

[2] - سعيد ناصف ،**في تصميم البحوث الاجتماعية وتنفيذها نماذج لدراسة البحوث ميدانية**, مرجع سابق،ص 79 .

المحور الثالث: تساؤلات الفرضية الثانية والتي تبحث في العوامل الثقافية.

4- الوثائق و السجلات :

تعتبر هذه الأدوات من المصادر الغير مباشرة التي يستعين بها الباحث لتدعيم المعلومات الإحصائية، و هي "تتضمن الدراسات والتحقيقات المنشورة على صفحات الجرائد والكتب ووثائق تقارير خاصة". [1]

وتتمثل هذه العناصر وفق هذه الدراسة في:

- مناشير الجريدة الرسمية التي تحدد قوانين تشغيل الأجانب.
- بعض المقالات الصحفية التي تتحدث على العمال الصينيين.

رابعا-أساليب المعالجة الإحصائية:

كما نعلم أن المنهج المعتمد هو الوصفي وهذا الأخير يهتم بالتحليل الإحصائي الرقمي للمجتمع المدروس، ونظرا لأن طبيعة الدراسة تهدف إلى التعرف على العوامل المساعدة والتي ساهمت في استقرار العمال الصينيين لسوق العمل الجزائري، فإن نوع الإحصاء المستخدم هو إحصاء المستخدم هو إحصاء وصفي لوصف المجتمع البحث وصفا كميا وإعطاؤه دلالة رقمية وكيفية لتفسير البيانات التي تم جمعها وقد تم اعتماد المعاملات التالية:

1- التوزيع التكراري: وهو عدد التكرارات التي تكرر فيها الخيارات والبدائل المطروحة على أن يكون المجموع مساويا لمجموع مفردات العينة 35.

2- النسبة المئوية: من أجل إبراز مواطن القبول والرفض أو المقارنة بين مفردات العينة من حيث أكبر وأصغر عينة لمتغيرات ومؤشرات الفرضيات المطروحة وصيغتها:

$$\text{النسبة الكلية} \longleftarrow \frac{\text{ت1} \times 100}{35}$$

[1] - جلاطو جيلالي ،**الإحصاء الوصفي** ، ديوان المطبوعات الجامعية ،1999،ص.03.

خامسا: صعوبات الدراسة:

1-صعوبات الجانب النظري:

لم يتم تحديد معالم هذه الدراسة حتى بداية التسجيل السادس وكما ذكرت أنها متشعبة وكل فرع أو جانب فيها يوحي بجدية وحيوية البحث لكنه في نفس الوقت عبارة على متاهات لذلك تطلب مني تحديد معالم هذه الدراسة مدة طويلة في كل مرة يتم تعديل متغير بالاتفاق مع المشرف إلى غاية الوصول لهذا العنوان الأخير.

ندرة الدراسات السابقة التي تخص العمال الصينيين كل ما تحصلت عليه في حدود إمكانيات إطلاعنا هو العمال الأسيويين في الدول الخليج العربي، وحين نذكر آسيويين فهذا يعني العمال العرب والغير عرب وهم في كلا الحالتين لهما تشابه ولو بسيط مع الهوية العربية، إضافة إلى أنها ظاهرة قديمة تعايشت معها سياسات وشعوب دول الخليج العربي، ومعظمها بحثت في الآثار الناجمة على استخدام هؤلاء العمال ولم تبحث في العوامل الجذب أو الاستقرار لأنها معروفة مسبقا كونها دول نفطية لها فرص استثمار هائلة ، ولا تعاني من كثافة سكانية، فهذه العمالة الوافدة ساهمت في تنمية اقتصاديات دول الخليج العربي ، بينما الجزائر هي الدولة تكاد تكون دولة نامية اقتصادها نفطي غير مستقر، فتحت مجال الاستثمار في عهد قريب فما الذي جعل هذه العمالة تبقى في الجزائر لمدة تتجاوز 12 سنة، فهذا الاتجاه في البحث والتحليل عن عوامل الاستقرار جعل من الإطار النظري للدراسة صعب الانجاز، فكل الدراسات المتوفرة بحدود اطلاعنا تتكلم عن الهجرة من جانب الاندماج والتكيف والجذب و لا تبحث في دواعي الاستقرار ولا تتحدث عن الهجرة من وجهة نظر الوفود وليس المغادرة .

-ندرة الدراسات على الشخصية الصينية للاستعانة بها في التحليل من وجهة نظر المدخل المتبنى والذي يبحث في الخلفية الاجتماعية و الثقافية للمهاجر .

2-صعوبات الجانب الميداني:

- صعوبة الحصول على مترجم للغة الصينية وبعد جهد كبير عثرنا على السيدة أمينة معلم المترجمة الصينية الوحيدة بالجزائر والصعوبة تكمن أيضا في البداية بعدم وجود مقر للمكتب.

- عدم تقبل مفردات العينة لتجاوب مع الباحثة مهما كانت اللغة المستعملة حتى لو كانت صينية، استعنا في البداية بتاجر جملة يحتل مكان ثقة مع هؤلاء التجار مما ساعدني على توزيع الاستمارة التجريبية و ملئها لكن في فترة طويلة.
- طول فترة الدراسة الميدانية بسبب المجال الجغرافي للبحث هو بعيد عن مكان إقامتي والتزاماتي المهنية ، مما زاد من عدد الزيارات للجزائر العاصمة في فترات متباعدة.
- تذبذب الإحصائيات حول المحلات التجارية المتواجدة بباب الزوار بحيث وجدنا إحصائيات مخالفة لما تم تزويدنا به من طرف الهيئات الرسمية فمعظمها لم نجده قيد الخدمة.
- اختلاف اللغة صعب من فرص التفاعل مع مفردات العينة ، و هذا من أجل إثراء الجانب الميداني والتعرف أكثر على خصائص المبحوثين.

الفـــصل الســـــادس

تحليل وعرض نتائج الدراسة

أولا:تحليل وعرض خصائص المبحوثين.

ثانيا:تحليل وعرض نتائج الفرضية الأولى.

ثالثا:تحليل وعرض نتائج الفرضية الثانية.

رابعا: عرض النتائج العامة.

خامسا: التحليل الكيفي للمقابلة

أولا: تحليل و عرض خصائص المبحوثين.

1-1 عرض خصائص المبحوثين.

الجدول رقم01: يوضح لنا سن المبحوثين.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
[21- 25]	12	%34.28
[26- 30]	09	%25.71
[31- 35]	07	%20
[36- 39]	04	% 11.42
[40- 44]	03	%8.57
المجموع	35	%100

من خلال الفئات العمرية لمفردات العينة ، المعتمدة بمدى 05 سنوات، نجد أنها متقاربة نوعا ما في متغير السن، بحيث توجد 12 مفردة من أصل 35 ، هم ضمن فئة [21- 25] و هي أعلى نسبة 34.28% وتليها فئة [26- 30] نسبة 25.71% ، بينما أقل نسبة كانت فئة [36-39] نسبة 8.75 % ، إن طابع الشباب هو الغالب على فئة العينة مجال دراستنا وذلك يرجع إلى أن ظروف العمل وطبيعته تجعل المهاجرين ينتمون إلى جماعات سن معينة، فكبار السن لا يمكن أن يهاجروا للعمل بسبب ظروف معينة تواجههم في مواطنهم الأصلية، ولهذا يتقارب التكوين والبناء العمراني للجماعات السكانية المهاجرة فيمكن أن تهاجر العناصر النشطة أو أن تخرج جماعة كاملة فجأة من بلد ما وتهجر المكان إلى بلد آخر[1] .

وهذا إشارة إلى أن عامل السن من المحددات الرئيسية المؤثرة على قرار الهجرة ، فكلما كان العامل المهاجر صغيرا في السن كلما زادت فرصته في تحمل متاعب السفر خاصة منها الأعباء النفسية ، يرى الكثير من الباحثين " أن الشباب في سن النشاط الاجتماعي هم أكثر

[1] - موزة غباش,**الهجرة الخارجية والتنمية** مرجع سابق، ص61.

ميلا للهجرة ، فلقد أثبتت الدراسات أن الأشخاص الذين تقع أعمارهم في الفئة العمرية (20-34) أكثر استعداد و قابلية للهجرة من باقي الفئات العمرية " [1]

وهذا يتوافق مع دراستنا فالنسبة الأكبر تقع في الفئة العمرية لسن الشباب ويقابلها وفق هذه الدراسة كلما زاد معدل العمر نقص عدد المهاجرين فأقل نسبة تمثلها فئة [40-44] بثلاث مفردات ونسبة 8.57%وهذا تأكيد لما سبق ذكره.

توجد بعض الدراسات التي تربط الدافع للعمل بمتغير السن ونذكر منها دراسة عبد الله غانم حول الهجرة النفطية وتوصل إلى أن " الفئات العمرية الأدنى 20-30 سنة كان الدافع للسفر للخارج لأسباب شخصية بحتة لتوفير متطلبات الزواج ، بحيث جاء هذا المتغير في المرتبة الأولى من دوافع السفر بحيث بلغت معدلات التكرارية 51.22 %. "[2]

وفي دراستنا هذه النسبة الأكبر للفئات العمرية ترتكز في الفئة العمرية 21-25 وهي فئة فتية قادرة نظريا على تحمل أعباء السفر والهجرة.

جدول رقم (02) : يوضّح جنس المبحوثين

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	27	%77.14
إناث	08	%22.85
المجموع	35	%100

نجد أن الغالبية العظمى لمفردات العينة هي ذات جنس ذكوري بنسبة 77.14% ، وهذا لم يمنع وجود نسبة ولو قليلة من الإناث بنسبة 22.85% ، "وكعامل من عوامل دخول المرأة

[1]- أحمد الربايعة ، **دراسات في نظرية الهجرة ومشكلاتها الاجتماعية والثقافية** ، مرجع سابق ، ص 62.

[2]- عبد الله غانم، **الهجرة النفطية** ، مرجع سابق،ص 129.

لمجال العمل كان تناقص الكثافة السكانية واعتماد الأسرة النووية وتجدر الإشارة أنه مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في الصين بلغ 68.8%" [1]

و بما أن التجارة هي مهنة هؤلاء الوافدين الصينيين، فلقد استقطبت العمالة الذكورية أكثر من العمالة الأنثوية، وهو الطابع السائد لدى العمال المهاجرين، فلقد أكّد سعد الدين إبراهيم:" أن أغلب المهاجرين إلى دول الاستقبال العربية هم من العمال الذكور وخاصة في بداية الهجرة، ليتمكن الرجل من تحقيق حد أقصى من الادخار إلى جانب أن كثير من الدول العربية لا تسمح بمرافقة الأسر إلا إذا توفر حد أدنى من الدخل الشهري لإعالة الأسرة، والأولاد وهذا النوع لا يتوفر لدى الكثير من العمال"[2] .

كما تجدر الإشارة إلى أن النساء قد لعبت دورا كبيراً في حركة الهجرة الدولية ، وهذا من حيث الكم، إذ تشير الإحصائيات عام 1995 إلى أن هجرة النساء تشكل 48% من الهجرات الدولية، فالنساء تسعى داخل هذه الحركات إلى الحصول على عمل أو وظيفة مستقلة، ويقمن بالسفر بطريقة مستقلة عن الأسرة [3]

إن السعي إلى تحقيق قدر من الاستقلال الذاتي هو من اكبر حوافز العمل عند المرأة، خاصة إذا كانت أوضاع المجتمع ونظام الأسرة ينزلها منزلة التبعية للذكر، كما أن تطور الثقافة الاستهلاكية الذي تعدّى أو تجاوز الوقوف عند الضروريات زاد من انفتاح المرأة على سوق العمل.

"فالمرأة المهاجرة تترك وطنها لتحسن وضعيتها الاقتصادية والاجتماعية على حسابها الخاص وليس فقط للالتحاق بزوجها" [4]

---

[1]- عبد المحسن الحسني ،**التنمية البشرية و بناء مجتمع المعرفة قراءة في تجارب الدول العربية وإسرائيل ، الصين وماليزيا** ، الدار العربية للعلوم ناشرون،لبنان،2000، ص 327.

[2]- سعد الدين إبراهيم وعبد الفضيل محمود، **انتقال العمالة العربية، والسياسات**، مركز دراسات المسائل الآثار الوحدة العربية، لبنان، 1983.

[3]- باولا كروتي، ترجمة عدنان علي، **تاريخ الهجرات الدولية**، 2011، هيئة الثقافة والمؤتمرات الوطنية، الإمارات ،ص 189.

[4]- رقية العاقل ، **إشكالية الهجرة والأمن في الغرب المتوسط**، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر ، 2008،ص 28.

إذ تبلغ نسبة المهاجرين الدوليين من النساء النصف تقريبا 48% ، و لطالما ظلت هذه النسبة ثابتة خلال العقود الخمسة المنصرمة ، فقد استقرت عند 47% في عام 1960 ويتناقص هذا النمط مع ما كان في القرن التاسع عشر عندما كانت غالبية المهاجرين من الرجال ، لكن على الرغم من الإشارات الحديثة إلى اختفاء الطابع الأنثوي للهجرة ، يبدو أن التوازن العددي قد تحقق على نطاق واسع في النوع الاجتماعي منذ وقت قليل ، كما أن حجم الاستقرار الكلي يخفي تباينا في الاتجاهات عبر المستوى الإقليمي ، ففي الوقت الذي زادت فيه حصة المرأة في الإتحاد الأوروبي زيادة طفيفة من 48% إلى 52% ، انخفضت حصتها في آسيا من 47% إلى 45%[1]، لقد أصبح من الطبيعي رؤية المرأة تزاول أنشطة مهنية تزاحم بها الرجل في سوق العمل، في موطنها لكن أن تكون خارج وطنها فهو من النادر ملاحظته، خاصة إذا كانت غير مرتبطة عائلياً، وهذا ما يوحي بوجود مناخ ملائم لعمل المرأة في الجزائر .

لقد وجدنا المرأة الصينية العاملة في التجارة تتعامل بكل ثقة وجرأة مع الزبائن، وعلى خلاف التاجر الرجل الصيني، لم تقم بإحضار عاملات جزائريات للتعامل مع الزبائن ، فعلى العكس فهي تتعامل بطريقة مباشرة تحمل في لهجتها بعض الحدة في التعامل ، لتثبت قدرتها على القيام بعملها كونها أنثى قد تتعرض للحقرة في بلد آخر غير موطنها.

[1]- ميثاء سالم ، **الهجرة الوافدة إلى دول مجلس التعاون الخليجي**،مرجع سابق ، ص 08.

جدول رقم(03) : يوضّح الحالة المدنية للمبحوثين

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	06	%17.14
متزوج	29	%82.85
مطلق	00	%0
أرمل	00	%0
المجموع	35	%100

من خلال الجدول نجد أن فرضية أو مصطلح مدن العزاب التي تختص به العمالة المهاجرة في الدول المستقبلة هي غير مطابقة على دراستنا كون أن الغالبية من مفردات العينة هي متزوجة ولها عائلة، وهذا بنسبة 82.85%، وتقابلها نسبة 17.14% هي مفردات عازبة وليست لديها عائلة.

جدول رقم (04) : يوضّح مدة الإقامة في الجزائر

مدة الإقامة	التكرار	النسبة المئوية
(5-1)	14	%40
(10-6)	13	%37.14
(15-11)	08	%22.85
المجموع	35	%100

من خلال هذه الإحصائيات نجد أن النسبة الأكبر 40% تمثل ممن قضوا من سنة إلى خمس سنوات كإقامة بالجزائر، وتليها 37.4% ضمن فئة (6-10) سنوات، و النسبة الأقل هي 22.85%، ممن تقع في فئة (11-15) بتعداد 08 ثماني مفردات.

نجد بعض العلماء ممن أسهبوا في أدبيات الهجرة يقدمون مفهوماً آخر للهجرة، مرتبطا بالمدة الزمنية، ونذكر منهم: عبد المنعم الشافعي " فهو يحددها إذا كانت مدتها سنة فأكثر، فهي هجرة دائمة، أما من السنة فأقل فهي هجرة مؤقتة " [1]

هذا المفهوم هو مفهوم تصنيفي لأنواع الهجرة من حيث مدتها الزمنية، وهناك تصنيفات أخرى مغايرة لما ذُكر، بحيث تعتبر الهجرة الدائمة إذا استقر المهاجر في موطنه الجديد ولم يعد مرة أخرى إلى موطنه الأصلي.

بينما نجد في دول الخليج العربي نفس التشابه من حيث أن الاتجاه العام للعمالة المهاجرة هو طول مدة الإقامة بحيث "لا يقل معدل الإقامة الآسيويين عن معدل إقامة الوافدين العرب ، بل يتجاوزه في بعض الأقطار وأثبتت التجربة أن الآسيويين يتفادون العودة لانعدام فرص العمل في بلدانهم ، وإذ كان معظمهم لا يفكر في الاستقرار النهائي فإن 80% منهم يتجهون نحو

[1]-مساء سالم الثامسي ،**الهجرة الوافدة لدول التعاون الخليجي**، مرجع سابق، ص 16.

تمديد إقامتهم و ذلك لأن الأجور ثابتة والنفقات في ازدياد وحتى فرص الاستثمار في ازدياد و إنشاء الأعمال أصبحت مكلفة مقارنة بالسابق و إن التضخم يأكل التوفير و بالأرقام فإن الاتجاه السابق كان للبقاء لمدة تتراوح من 03 إلى 07 سنوات أما الآن فالمعدل هو 10 سنوات نظرا لانخفاض حجم المدخرات " [1]

جدول رقم (05) : يوضّح المؤهلات العلمية للمبحوثين

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية%
ابتدائي	17	%48.57
متوسط	2	%5.71
ثانوي	12	%34.28
جامعي	0	%00.00
مهني	4	%1.42
لا شيء	00	%00
المجموع	35	%100

نجد أن الغالبية العظمى لمفردات العينة 48.57% لها مستوى ابتدائي، وتليها 34.28% ممن لديهم مستوى تعليمي ثانوي، أما من تلقوا تدريب مهني هم 11.42% وأدنى نسبة 5.71 %،لديهم تعليم متوسط، بينما تنعدم فئة في فئة عدم تلقي أي مستوى تعليمي.

و هذا يترجم السياسة التعليمية في الصين ،لقد شكلت التربية هدفاً رئيسياً للخطط التنموية في الصين خاصة بعد استلام ماوسي تونج السلطة، واتخذوا شعار "التعليم للجميع" ، ولقد تم اعتماد:

[1] - تقرير معهد العربي للتخطيط بالكويت ، **قسم تنمية الموارد البشرية ، ملف حول العمالة الأجنبية في الخليج** ،أوت 1982،ص 43، نقلا عن مجلة - المستقبل العربي ، علي لبيب ، **أسباب انتشار العمالة الآسيوية** ، عدد44.

6 سنوات للمرحلة الابتدائية.

3 سنوات للمرحلة المتوسطة.

3 سنوات للمرحلة الثانوية.

6 سنوات للدراسة الجامعية.

ويعتبر عام 1993 نقطة تحول في تطوير التربية والتعليم، واختصرت بشعار إنعاش الصين من خلال العلوم والتكنولوجيا والتربية وبناءً على هذه السياسة فلقد ارتفع سنة 2002 عدد المدارس من 1300 مدرسة حضانة، إلى 28000 مدرسة ابتدائية وثانوية، وعلى صعيد التعليم العالي بلغ عدد المؤسسات ومعاهد التعليم بحدود 2003 مؤسسة. [1]

بالرغم من أن الصين شهدت تحولاً كبيراً في مجال التعليم والعلم والتكنولوجيا تحت شعار « التعليم الصيني هو الجوهر والتعليم الغربي من أجل المهنة» إلا أن خصائص العملية والتقنية لعينة لدراسة لا تعكس هذا التوجه، فهي ذات مستوى تعليمي متدني نوعاً ما، وبالرغم من أن القطاع التجاري لا يتطلب مستوى تعليمي كبير أو عالي.

و بالموازاة نتائج هذه الدراسة هناك دراسة قام بها كل من العالم steb و dulth توصلوا إلى أن:

-أن الأشخاص ذوي المراكز العليا يبحثون عن أفصل الوظائف التي تتناسب مع مراكزهم ،ولذلك فهم يتحركون مسافة أكبر بالقياس إلى أشخاص ذوي المراكز الدنيا الذين يكتفون بفرص العمل التي تتناسب مع مهاراتهم ومؤهلاتهم البسيطة المتدنية، و لذلك فإن الطبقات الدنيا تتمكن من الحصول على فرص وسيطة للعمل أكثر من الطبقات العليا [2]

إن تدني المستوى المعرفي للمبحوثين ، بررره السيد عبد المجيد معلم " كون السياسة التقشفية التي اعتمدتها الصين للقضاء على الكثافة السكانية بتشجيعها لتحديد النسل والتكفل بمصاريف الأسرة ذات الطفل الواحد ، جعلت من العائلات الكبيرة الحجم توجه أفرادها للعمل و تدبير قوت يومها ، وانتشرت عمالة الأطفال وبالتالي لم يتحصلوا على مستويات تعليمية عالية

[1]- عبد المحسن الحسني ،**التنمية البشرية و بناء مجتمع المعرفة** ، مرجع سابق، ص 333.

[2]- أحمد الربيعة ، **دراسات في نظرية الهجرة ومشكلاتها الاجتماعية والثقافية** ، مرجع سابق، ص23.

إضافة إلى اكتفاءهم المعنوي بما هو متوارث من علم الطب الصيني و التراث التاريخي لهم يغنيهم عن العلوم الغربية الأخرى " [1] .

جدول رقم (06): يوضح طبيعة المهنة في البلد الأصلي

المهنة	التكرار	المجموع
أعمال حرة	08	% 22.85
زراعة	04	% 11.42
قطاع عام	06	% 17.14
قطاع خاص	03	% 8.57
لا شيء	14	% 40
مجموع	35	% 100

إن غالبية العظمى لمفردات العينة 40% هي لم تكن تشتغل سابقا في موطنها الأصلي أي أنها في حالة بطالة وتليها بنسبة 22.85% تشتغل في قطاع الأعمال الحرة تليها 17.14% أنها كانت تشتغل في القطاع العمومي وتليها 11.42% اشتغلت في قطاع الزراعة وآخر نسبة ممن اشتغلت في القطاع الخاص 08.57%.

تأتي هذه الإحصائيات لتدعم فكرة الجذب و الطرد لكون النسبة الغالبة على المبحوثين لم تتسنى لها فرصة عمل في بلدها الأصلي، والتي خاضت تجربة العمل من الواضح أنها لم ترقى لطموح العامل ، لذلك خاض تجربة الهجرة " فهناك علاقة تبادلية بين تطور الهجرة و التطور الاقتصادي ،حيث تدفع الفوارق في الأجر إلى انتقال المهاجرين من المناطق ذات الأجور المتدنية نحو تلك المناطق ذات الأجور العالية بهدف زيادة الدخل " [2]

[1]- مقابلة مع السيد معلم مجيد ، يوم 06 ماي 2014.

[2] -Douglas Masey and others., **International immigration**, op.cit, p 431.

جدول (07) : يوضح طبيعة السكن أو الإقامة :

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
تجمع سكني في الأحياء جزائرية أخرى	06	% 17.14
تجمع سكني في الورشات	06	% 17.14
سكن مع العائلة في باب الزوار	23	% 65.71
أخرى نذكر	00	00
المجموع	35	% 100

على الرغم من توفر محل تجارة هؤلاء العمال في حي باب الزوار في حي شاين تاون الى أن هذا لم يمنع من وجود حالات متساوية ممن يقطن خارج هذا الحي و ذلك بنسبة 17.14 % و توازيها الإقامة في ورشة العمل التابعة للمحل الذي يعمل فيه هؤلاء العمال ، وذلك أيضا بنسبة 17.14 %، أما الباقي نسبته 65.71 % فهم يقيمون في مسكن في نفس الحي ، هذا حال العمال الذين يشتغلون في مهنة التجارة قد لا يشكل لهم أزمة سكن لتوفر لديهم المقدرة على المبيت في محلاتهم التجارية ، و هذا ليس مختلفا عن أوضاع العمال الأجانب في بعض بلدان العالم .

مثلا في دول الخليج كمدينة العين و التي تسكنها جماعة من الباكستانيين سميت المدينة باسمهم و لا يعرف بالتحديد عدد سكانها و لو أن بعض الصحف المحلية قد قدرته 40 ألف / ن ، و هو رقم مبالغ فيه [1] هذه الصيغة المذكورة سابقا تسمى مدن العزاب و لا يكون فيها للعامل الوافد عائلة يقيم معها و هي غالبا مدن ذكورية و هناك شكل آخر لصيغ السكن للعمال الوافدين بحيث نجد أن العمال المستقدمون من الخارج خاصة دول جنوب شرق آسيا يقيمون في معسكرات قريبة من مواقع المشاريع التي هم بصدد تنفيذها و تكاد تكون منفصلة كليا عن المجتمع المحلي .

[1] -علي عبد الرحمان باعشن ، **العمالة الأجنبية** ، مرجع سابق ،ص155 .

بينما في الجزائر نجد أنه يحق للعامل الذي يقيم فيها بصفة شرعية أن يقوم بلم شمل أفراد أسرته كالزوجة و الأولاد القصر الذين هم تحت كفالته ، فطبقا للمادة 4 من الأمر 71- 60 المتعلقة بشروط استقدام الأجانب التي يجب أن تكون مطابقة من المرسوم 72-33 " أن طلب لم شمل الأسرة يجب أن يشمل كل الأفراد أسرة الأجنبي الزوج و الأولاد القصر ، اعتراف من الجزائر بأن الأسرة هي الوحدة الجماعية الطبيعية و الأساسية في المجتمع من حقها أن توفر لها الحماية من قبل المجتمع و الدولة و يمكن استثناء السائح الأجنبي بلم شمل جزء من الأسرة لأسباب تخص وضعية أولاده "[1]

وطبعا يخضع لم شمل الأسرة ببعض الشروط نذكر منها :

الإقامة في الجزائر بصفة منتظمة

توفر موارد كافية شخصية و مستقرة و هذه الأخيرة محدد ماليا بالحد الأدنى للأجر الوطني المضمون خلال مدة 12 شهرا.

توفر سكن لائق في مستوى المتوسط و العادي .

"كما نجد بعض المحللين أن مدى انعزال أو اندماج المهاجرين من الجماعات السلالية أو العرقية في المجتمع الجاذب للهجرة بعدة عوامل هو نمط توزع سكني لتلك الجماعات فهناك ميل لدى الجدد من هؤلاء إلى التمركز في مناطق سكنية متمايزة أو بيوت متجاورة و التي تجذب المهاجرين لأسباب متعددة منها الانخفاض النسبي في أجور السكن [2]

2-1 -تحليل الخصائص العامة للمبحوثين :

-تتراوح أعمار المبحوثين ما بين فئة الشباب و الكهولة ، بحيث تتركز الفئة الأكبر في الفئة العمرية (21-25) وهذا بنسبة 34.28%، وتتوزع باقي النسب على الفئات العمرية المتبقية بالتقارب و لكون الطابع المهني لهذه المفردات هو الإطار التجاري فمن المسلم به أن يكون الطابع الذكوري هو المميز لهذه العينة ، و هذا بالنسبة 77.14% وهذا بالرغم من أن هذه المهنة لم تكن حكرا مؤخرا على الرجال، ولكون هذا المجتمع معظمه ذكور فقد وضع على عاتقه لم شمل الأسرة و إلحاقها بمكان العامل المهاجر و هذا كان بنسبة 86.20% من مجموع 29 مفردة ممن لديهم عائلات، وهذه العائلات بدورها أقامت في الجزائر كحد أقصى عن

[1] - بن عبيدة عبد الحفيظ، **مركز الأجانب في الفقه والتشريع الجزائري**، ص(164-165)

[2] - علي عبد الله غانم ، **المهاجرون دراسة سوسيو أنثربولوجية** ، ص 307 .

(11-15 سنة) بـ 8 حالات و أكبرها نسبة كانت بـ 14 حالة ، بينما أقل مدة إقامة فهي تراوح بين (1-5) سنوات وهي أيضا تقيم بمكان إجراء الدراسة حي تشاين تاون المتواجد بباب الزوار أي أن مقر سكنها هو يحتوي على مقر لمزاولة مهنة التجارة وهذا بنسبة 65.71% .

و كون هذه المفردات تزاول النشاط التجاري الذي لا تتطلب ممارسته قانونيا أو عمليا شهادات دراسة عالية، فلذلك فإن الغالب على المستوى الدراسي لهذه المفردات هو مستوى ابتدائي و ذلك معدل 17 مفردة.

ولقد زاولت مفردات العينة مهن الحرة في بلدها الأصلي بنسبة 22.85% أما بنسبته 20% هي كانت في حالة بطالة، كما أنها جاءت للجزائر بناءا على عقود عمل و شراكة بين البلدين و ذلك مجملة في قطاع البناء و الأشغال العمومية، ومنها أيضا ما لم سبق له العمل في الجزائر قبل مزاولته التجارة.

هذه الخصائص العامة لطبيعة العينة تساهم في التعرف على الإطار العام للعامل الصيني في الجزائر ،بالرغم من أننا لم نتطرق بعد للمحاور الخاصة بالدراسة ، إلا أن هذه الخصائص هي عبارة على مؤشرات تدل على الإطار العام الدال على بقاء العامل الصيني المهاجر مثلا أكبر مدة إقامة لبعض العمال المبحوثين والتي تصل كأعلى تقدير 11- 15 سنة بتعداد 08 حالات ، يرجع السبب إلى كونها كانت في حالة بطالة في موطنها الأصلي بنسبة 40% كما أن قرب مكان العمل من الإقامة عامل مساهم في توفير الظروف المهنية المناسبة .

ثانيا:عرض وتحليل الفرضية الأولى -العوامل الاجتماعية المساهمة في الاستقرار-

1- عرض بيانات الفرضية الأولى

جدول رقم (08) يوضح طريقة الحصول على العمل في الجزائر

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
مكاتب التوظيف	06	% 17.14
وساطة عمال آخرين	14	% 40
طرق أخرى	07	% 20
عقود عمل بين الدولتين	08	% 22.28
المجموع	35	%100

من خلال هذا الجدول نجد النسبة الأكبر تتمثل في خيار وساطة عمال صينيين آخرين 40% ويليها عقود عمل بين الدولتين 22.85%ثم طرق أخرى بنسبة 20% وتمثل هذه الطرق في قدومهم في إطار سياحة، لكن الهدف كان محاولة الحصول على العمل في الجزائر، وآخر بنسبة عن طريق مكاتب التوظيف بنسبة 17.14%.

إن فكرة حصولهم على العمل من خلال عمال صينيين آخرين تؤيد الإطار النظري للنسق الذي يحاول تحديد عوامل جذب العمال الوافدين عن طريق شبكات أخرى ليست لها علاقة بالعوامل الاقتصادية، كارتفاع الدخل أو العوامل جغرافية كقرب المسافة بين دول لاستقبال ودول المنشأ وتتمثل هذه الشبكات في العلاقات الشخصية والاجتماعية التي يكونها العامل وتساعده في اتخاذ قرار الهجرة.

أما بالنسبة لأقل خيار وهو عن طريق مكاتب تشغيل والتوظيف بنسبة 17.14%، و لم يتسنى لنا تحديد فيما إذا كانت مكاتب التشغيل تابعة للجزائر أم مكاتب التشغيل المتواجدة في الصين، و يعبر عنها أيضا بالوساطة في العمل و هي عبارة عن آلية تدخل إرادي على مستوى سوق

العمل، الذي يجمع ما بين برامج وأجهزة معينة ،من أجل خلق توازن بنود هذا السوق ،من خلال التفريق ما بين عرض العمل والطلب عليه ولمواجهة التقلبات الدورية المترتبة عن تغييرات مفاجئة تؤثر بصفة خاصة من خلال تدابير أمنية لفائدة العمال.

وأصبحت هذه الآلية موجودة تقريبا بكل دول العالم وتسهل في حركة العمل سواء الدولي أو الوطني، " فلقد اعتزمت الصين تصدير العمال إلى الشرق الأوسط وكلفت تركيبتين قانونيتين في هونغ كونغ بالبحث عن أسواق لعمالتها الغير محدودة ".[1]

وهذا دليل على تشجيعها للهجرة من أجل العمل ، ولا يريبها من هجر قوة العمل والطاقات البشرية التي تتوفر عليها أي إشكال ، إلا أن هناك بعض التبريرات التي تفسر التواجد الصيني بالجزائر هو سياسة أمنية منتهجة من طرف الصين وهذا يرجع إلى وهذا يطرح قضية أن العمال الصينيين المستقدمين من أجل إنجاز المشاريع التنموية في الجزائر خاصة قطاع الأشغال والبناء هم خريجو سجون، كما تداوله في الرأي العام."فقد قال الكاتب السويدي هنينع مانكل أن معظم الصينيين الذين يشتغلون في مختلف المشاريع التنموية بالجزائر مساجين سابقون ، فالصين ترسل إلى الجزائر آلاف من العمال الذين سبق للكثير منهم أن سجنوا ، وهذا الأمر يجهله الجزائريين "

هذا الكلام نشر في موقع مجلة لو نوفيل أبسيرفاتور الفرنسية بمناسبة طرح هذا الكاتب مؤلفه الأخير بعنوان " الصيني " [2]

[1]- علي لبيب، **أسباب انتشار العمالة الآسيوية**، مرجع سابق، ص82.

[2]- **معظم صيني الجزائر هم خريجو سجون ؟**، مجلة الخبر ،عدد 5215 ، 2008/01/12.

جدول رقم (09): يوضح أسباب اختيار العمل في الجزائر

الاحتمالات	التكرار	النسبة
-سوء ظروف العمل بالموطن الأصلي	12	%34.28
-توفر فرص الاستثمار في الجزائر	16	%45.71
-أسباب أخرى	06	%17.14
المجموع	35	%100

نجد النسبة الغالبية والمتمثلة ب16 مفردة بنسبة 45.71% ممن ترى أو تحدد دواعي اختيارها للعمل في الجزائر بتوفر فرص الاستثمار وبعدها بنسبة أقل ترجعها لسوء ظروف العمل بالموطن الأصلي وذلك بنسبة 34.28% بينما نجد النسبة الأقل 17.14% ممن ترجعها لعوامل أخرى من بينها .

يرى دافيد ماكليلاند أن الهجرة تعتبر شكلا خاصا من أشكال السفر لذا فمن المتوقع أن تحدث هجرة إلى الخارج من بين الشعوب ذات الحاجة العالية للادخار أكثر من غيرها، فالتفسير المألوف للهجرة الخارجية هو أن المجاعات والظروف القاسية تجبر الناس على ترك وطنهم لكن من الواضح أن بعض الناس يجبرون بسهولة , كما أن البعض الناس لم يهاجروا حتى عندما كان البقاء في وطنهم يسبب لهم أضرار[1].

إضافة إلى الظروف القاسية التي تعاني منها الصين أرجعت معظم الدراسات التنموية إلى أن التوجه المتزايد للصين نحو التصنيع سيفقد البلاد القدرة على الاهتمام بالإنتاج الزراعي والوقوع في أزمة حقيقية تسبب العجز عن توفير الغذاء لمليار ونصف مليار من السكان[2] .

هذا يوحي بسيطرة الطابع الاقتصادي على دوافع الهجرة إلا أنه هناك بعض العلماء ممن ركز على عوامل أخرى نذكر منها الدوافع و العمليات النفسية للهجرة، و أكد العلماء على أن المهاجر شخص طموح كما انه يهدف إلى تحسين أوضاعه." المهاجر يعتقد انه في غير

[1]-دافيد ماكليلاند , **مجتمع الإنجاز الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية** , ت:عبد الهادي الجوهري وآخرين , ط1, المكتب الجامعي الحديث , الإسكندرية ,1998,ص 185 .

[2]- شادي نسيم جبير , **المشكلات السكانية** , مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع , ط1, الأردن, 2007, ص72.

وضعه الذي يجب أن يكون فيه , فإن هذا الشعور عنده يؤدي إلى عدم الرضا , ومن ثم يؤدي إلى هجرته"

وضمن نفس الإطار قدم تايلور دراسة تجريبية حول المهاجر ولقد صنف المهاجرين على صنفين هما :

1-مهاجر طموح وهو الذي تكلمنا عليه في الفقرة السابقة.

2-مهاجر ليست له رغبة أو ميول للهجرة إلا أنها بديل محتوم.

وقد يكون اضطرار الصنف الثاني للهجرة نتيجة الحروب وانتشار الأمراض والفقر في مواطنهم الأصلية.

وتأكيدا لهذه الفكرة نجد أن" نسبة الفقر في الصين وصلت 8.6% من إجمالي السكان ممن هم تحت خط الفقر " [1]

ويعتبر عبد المالك صياد من المفكرين الذين أرجعوا الفقر سبب رئيسي للهجرة الحديثة " لا تخلوا ظاهرة الهجرة من سبب الفقر فهي مرادف ونتاج للفقر والشيء نفسه بالنسبة للهجرة الأوروبية إلى الأمريكيتين ، ما هو مختلف اليوم هو أن الهجرة من البلدان الفقيرة إلى البلدان الغنية لإيجاد علاج لفقرهم "

أما بالنسبة للاستثمار نجد أن قانون النقد والقرض سنة 1990 بالجزائر، يخصص في المادة 183 مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي وبالتالي فتح هذا القانون الطريق الحر لفرص الاستثمار الأجنبي وتلاه المرسوم التشريعي سنة 1993 والمتعلق بترقية الاستثمار، وبالرغم من وجود إطار تشريعي يوحي بمناخ الاستثماري إلا إن التقرير الصادر عن منظمة الأمم المتحدة للتجارة والتنمية بتاريخ 22 سبتمبر 2004 "سجل تراجع كبير للاستثمارات الأجنبية المباشرة باتجاه الجزائر من 1.1 مليار دولار عام 2002 إلى 634 مليار دولار عام 2003 مشيرا إلى إن الجزائر سجلت أعلى نسبة تراجع في المنطقة العربية." [2]

و تدعيما لفكرة توفير مناخ استثماري جاذب خفضت الدولة الجزائرية حجم الضرائب على الأرباح للمستثمرين الأجانب، فبعدما كان يشكل الضريبة على الأرباح 25% أصبحت 19 % أما على الدخل الفردي فهي 15%.

---

[11]- محمود عبد الفضيل ، **العرب والتجربة الآسياوية** ، مرجع سابق ، ص 112.

[2]- منصوري زين , **واقع وآفاق سياسية الاستثمار في الجزائر "**، مرجع سابق، ص 11.

جدول رقم (10) : تحقيق مداخيل متوقعة

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	33	%94.28
لا	01	%02.85
نوعا ما	01	%02.85
المجموع	35	%100

نجد آن مفردات العينة التي أقرت بان المداخل المتحصل عليها هي توازي الجهد المبذول والأجر المتوقع الحصول عليه وذلك بنسبة 94.28% بمعدل 33 مفردة بينما توزع الباقي بنسبة 02.85%بنسب متساوية بين الإجابة ب لا و ب نوعا ما وهذا ما قد يبرر إجابة الجدول رقم والخاص بالرغبة في تجديد العقد العمل أو تجديد بطاقة التاجر.

تقدر بعض الدراسات أن حوالي 90% من الهجرة الدولية تتحقق بتأثير العوامل الاقتصادية بالدرجة الأولى ولعلى أهم العوامل الاقتصادية يتمثل في الفارق المتوقع للأجر بين دول المنشأ و المقصد [1]

إن الفارق ألأجري المتوقع هو الأساس أو المعيار الرئيسي الذي ينتج عنه اتخاذ قرار الهجرة ويجب أن يبلغ الحد الذي يمكن فيه المهاجر من ضمان العيش الكريم " فبعد اخذ فوارق معدلات التضخم للسلع الأساسية كالسكن والمأكل، فإذا كان أمام المهاجر أن يختار بين بلدين من بلدان الوافدة تساوي الفارق الأجر المتوقع في كل منهما بالقياس إلى الأجر في بلد المنشأ فإنه مع بقاء الأمور الأخرى على حالها يختار المهاجر المحتمل الدولة التي تتسم بمعدلات تضخم منخفضة وذلك لان أحد الأهداف الأساسية من الهجرة هو بلوغ حجم معين من المدخرات من أجل تحويلها إلى أفراد أسرته في بلد المنشأ ."[2]

[1]- منظمة اليونيسكو والأكاديمية العربية للعلوم , **الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة , البعد الاقتصادي** : أبولس والدار العربية للعلوم , لبنان بيروت , 2007 , ص327.

[2]- المرجع نفسه،ص327.

وحسب دراستنا هذه فإن الدخل كان من بين العوامل المساهمة في بقاء هذه العمالة وبالمقارنة بالصين نجد أنها كانت تعاني من خلل في توزيع الدخل ازدادت خلال التسعينات درجة عدم العدالة في توزيع الدخول والثروات ، إذ اتسعت فجوة توزيع الدخل بين الريف والحضر تتراوح بين 30 و 50% "[1] والجدول التالي يوضح متوسط دخل الفرد في الصين

جدول رقم (11): يوضح متوسط دخل الفرد في الصين (1984-2003)[2]

السنوات	الدخل (بالدولار)
1984	72
1992	241
1993	282
1996	528
1998	610
2003	1090

المصدر: موسوعة العالم بالأرقام (1999)

من خلال هذا الجدول نجد أن متوسط دخل العامل الصيني في ازدياد لم يشهد تراجعا في مستويات الدخل، بل شهد قفزة من سنة 1993 إلى 1996 من 282 إلى 528 دولار وليصل سنة 2003 إلى 1090 دولار، وهذا يرجع إلى تطور حجم التجارة الخارجية للصين" بحيث ازداد حجم الصادرات الصينية بنسبة 29.8% سنة 2003، وتجاوز حجم التجارة الخارجية تريليون دولار أميركي عام 2004 ،وارتفعت مكانة التجارة الخارجية الصينية في العالم من المركز الخامس (05) سنة 2002 إلى المركز الثالث (03) عام 2004 " [3]

[1]- محمود عبد الفضيل ، **العرب والتجربة الآسيوية** ، مرجع سابق ،ص 108.

[2]- موريس أسعد و كمال حنا ،**موسوعة العالم بالأرقام** ، دار الفكر العربي ، بيروت ، 1999، ص 192.

-[3] IFS,**YEAR BOOK .ECONOMIC REPORT**,2007,P115

فالبرغم من هذا النمو المتزايد في متوسط دخل الفرد الصيني إلا أنه لا يحقق مستوى معيشي لشعب يتميز بالكثافة السكانية.

جدول رقم (12) : يوضح كيفية الاستفادة من المداخيل

الخيارات	التكرار	النسبة
تحويلها للوطن الأصلي	25	%71.42
ادخارها بالجزائر	00	00
استهلاكها	00	00
استثماره في توسيع النشاط	10	%28.57
طرق أخرى تذكر	00	00
المجموع	35	%100

يوضح هذا الجدول النسبة الأكبر والتي تمثل 25 مفردة ب 71.42% من مفردات العينة الذين يحولون مدخراتها نحو مواطنهم الأصلية بينما 28.57% شغلها في توسيع النشاط.

وهذا هو حال جميع العمال الأجانب في كل أنحاء العالم والذين يساهمون بالدرجة الأولى في تحسين الظروف الاقتصادية لبلدانهم الأصلية ثم تحسين مداخلهم الفردية فمثلا نجد في الإمارات العربية المتحدة أن المشكلة الاقتصادية التي تنتج من تدفق العمالة الأجنبية بالخليج تكمن في حجم التحويلات المالية نحو البلدان الأصلية لهذه العمالة , تشير الإحصائيات أن هنالك تحويلات مالية تتم داخل القنوات الرسمية وأخرى غير رسمية ولقد وصلت 40 مليار دولار سنة 2004 بحيث 10%من هذه التحويلات تذهب إلى أوربا , 25.20% إلى الدول العربية 45.40% إلى دول جنوب شرق آسيا وشبه القارة الهندية ,[1]

فالمؤكد هذه التحويلات المالية يكون لها الأثر الواضح على المناخ الاستثماري وتحجيم فرص الاستثمار هذا بالنسبة للدول المستغلة للعمالة، أما الدول المصدرة لها نجد أن الهجرة ساعدت

[1]- غرفة التجارة والصناعة مركز أبو ظبي , **تقرير الأموال المهاجرة وأثرها على الاقتصاد الوطني** , مركز المعلومات أبو ظبي , فيفري 2005.

على وجود نقلة اجتماعية كاذبة لبعض الشرائح الاجتماعية فلقد أصبح الكثير من المهاجرين ملاكا وصعدوا إلى شريحة أعلى بمؤشرات الدخل والاتجار المالي لا بمؤثرات الكفاءة الإنتاجية [1].

أما بالنسبة للجزائر فلقد وجدت هذه العمالة طريقها في تحويل مدخراتها نحو مواطنها الأصلية، وإحصائية دراستنا هذه خير دليل على ذلك 71.42% " فمؤخرا تم القبض على مترجم صيني زهوز بيانغ بتهمة مخالفة التشريع والتنظيم الخاص بحركة رؤوس الأموال إلى الخارج بعد أن ضبط رجال الجمارك بحوزته 15550أورو و 100دولار و 10ألاف دينار جزائري كان بصدد السفر إلى بكين الصين"[2]

وتدعيما لهذه الفكرة هناك حركة متنامية للقضايا التي يحاكم فيها صينييون بالجزائر و جلها جنح و قضايا عنف على حد تعبير السيدة أمينة معلم "[3] ، وهذا على اعتبار أنها مترجمة معتمدة لدى المجلس القضائي بالعاصمة يتم استدعائها في قضايا الخاصة بالمتهمين الصينيين.

كما روج بعض الخبراء الجزائريين أن المستثمرين الأجانب حولوا ما بين 7 و 50 مليار دولار من الجزائر نحو الخارج " أكد وزير الصناعة وترقية الاستثمار حميد تمار أن التحويلات المالية التي قامت بها الشركات الأجنبية خارج قطاع المحروقات لا يتجاوز 1.5 مليار دولار خلال سبع سنوات (07) أخيرة وفيها شركات عربية تجاوزت قيمة تحويلاتها بالعملة الصعبة مليار دولار ، و تقاسمت 60 شركة أخرى أقل من 500 مليون دولار من التحويلات ، وكذب الوزير تكذيبا قاطعا أن تكون التحويلات الأجنبية تجاوزت 20 مليار "[4]

---

[1]- السيد عبد العاطي , **الأسرة والمجتمع** , مرجع سابق , ص 162.

[2]- ز-سهيلة، **مترجم صيني أمام العدالة** ،جريدة النهار، عدد 590،تاريخ 2009/09/30.

[3]- مقابلة مع السيدة أمينة معلم ، مترجمة للغة الصينية ،يوم 2012/03/03.

[4]-مصطفى دالع ، **جدلية الاستثمارات العربية في الجزائر** ، مرجع سابق،ص 37.

<u>جدول رقم (13):</u> يوضح الرغبة في تجديد بطاقة التاجر

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	33	%94.28
لا	02	%5.71
المجموع	35	%100

من خلال إحصائيات السابقة نجد أن الغالبية من العمال الممثلة ب94.28 % لها رغبة في تجديد بطاقة التاجر و تقابلها النسبة الأقل الممثلة ب5.71%من العمال بمعدل مفردتين ممن لا يرغبون في تجديد العقد.

وهذه الأخيرة ترجع الأسباب حسب مقابلتنا لها في العمل في وطنها الأصلي وهذه حالة شاذة لكون بعض الدراسات تثبت أن العمل خارج أوطان هؤلاء العمال هي أفضل بكثير من مواطنها الأصلية ولقد أثبتت التجربة في الخليج العربي أن العمال الآسيويين يتفادون العودة لبلدانهم لانعدام فرص العمل فيها،فإذا كان لا يفكر معظمهم في الاستقرار النهائي، فإن 70% منهم يتجهون نحو تمديد إقامتهم ،وذلك لأن الأجور ثابتة والنفقات في ازدياد وحتى فرص الاستثمار وإنشاء الأعمال في بلد الأصل أصبحت مكلفة ، فلقد كان في السابق بقاء العامل لمدة تتراوح من 3 إلى 7 سنوات أما الآن فالمعدل هو 10 سنوات نظرا لانخفاض حجم المدخرات.[1]

ولقد لاحظنا في الجدول السابق رقم والخاص بمدة الإقامة في الجزائر أن معدل الإقامة يفوق ما هو مذكور عن دول الخليج العربي.

[1]- على لبيب، **إشكالية العمالة الأجنبية**، مرجع سابق،ص 80.

جدول رقم (14) : يوضّح إلحاق العائلة بالجزائر

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	25	%86.20
لا	04	%13.79
المجموع	29	%100

تم اعتماد إحصائيات هذا الجدول بناءً على عدد أفراد العينة المتزوجة بالجزائر، ويعالج فيما إذا كان هناك لم شمل عائلي لهذه العمالة، والتي وصل عددها 25 من ضمن 29 ممن أجابوا بنعم وبنسبة 86.20%، و هذا ترجمة للقانون الجزائري الذي يسمح بلم شمل أسرة المهاجر وإلحاقها به وفقاً لمادة 10 من أمر رقم 66-211.

فالإعالة للمهاجر من أهم عوامل و دوافع استقراره بالبلد المضيف وتساهم في زيادة رغبته في البقاء " ففي الجزائر يتحصل أعضاء أسرة العامل الأجنبي الذين تم شملهم فوق التراب الوطني على بطاقة المقيم الأجنبي لمدة سنتين قابلة للتجديد، والتي تخول لهم الحق في مزاولة النشاطات المهنية التي يرغبونها بعد تحصلهم على رخصة العمل أو جواز العمل ، ويمكن سحب بطاقة المقيم الأجنبي لزوج العامل الأجنبي في حال فك الرابطة الزوجية بينهما" [1] .

كما أن هذه التسهيلات تتفاوت درجتها في باقي الدول العربية مثلا الكويت فزيادة عدد المهاجرين المعولين إلى الكويت زاد من عدد المهاجرين الأجانب في الدولة، ونتيجة لهجرة المعولين، فإن الأجانب يمثلون 52.5% من مجموع سكان الكويت و هي بذلك تشهد أعلى معدلات الإعالة 121‰[2]

يعتبر عبد المالك صياد أن هجرة الأسرة العامل المهاجر هي امتداد منطقي للهجرة وخص بالذكر أبناء الجيل الثاني للهجرة فهم "ليسوا بالأجانب ثقافيا لأنهم منتج لا يتجزأ من المجتمع

[1]- بن عبيدة عبد الحفيظ ، **الجنسية ومركز الأجانب في الفقه و التشريع الجزائري**، مرجع سابق، ص 169.

[2]- ميثاء سالم ،**الهجرة الوافدة إلى مجلس التعاون الخليجي**، مرجع سابق ، ص 54.

الذي ولدوا فيه وعاشوا فيه " [1] ، فالمعروف على الصينيين أنهم يقدسون الأسرة ويعتبرونها مسؤولية أخلاقية وجلب الأسرة معهم لبلاد المهجر خير دليل على ذلك " يتحدد مغزى الحياة كلها عند الصينيين داخل نطاق الأسرة ،ويكمن جوهر الحياة في واجب الأسرة وهو شعور ذاتي بالمسؤولية الأخلاقية ،ويجب القول أن الصينيين يعتبرون الأسرة أساس الدولة وإذا توطد الأساس استقرت الدولة "[2]

من خلال هذه الخاصية يتحول البعد الفردي للهجرة إلى إستراتيجية جماعية تدفعها وتنظمها الوحدة العائلية كأنها شكل من أشكال العقد المبرم بين المهاجر وعائلته التي تسانده وبذلك سفره تصبح الهجرة ضمانا ضد الفقر " فلا يقتصر الاقتصاد الجديد للهجرة على وضع سوق العمل في الاعتبار فحسب بل يتسع نطاق عملية ليشمل المجموعة الأسرية ككل فإن الأسر لا تبحث فقط عن زيادة مصالحها ولكنها تبحث أيضا عن تقليل تعرضها للمخاطر عن طريق تنويع مواردها، ومن هذا تصبح الهجرة بالنسبة للدول النامية بمثابة ضمانات اجتماعية لدول المتقدمة" [3].

[1] -Abdel malek sayad,**l immigration et la penseè d états rèflexion sur la double peine** Regards sociologique, N 16 ,P19.

[2]- ووبن ، **الصينيوون المعاصرون** ت :عبد العزيز حمدي ، دار عالم المعرفة ،الكويت ،1996،ص101.

[3] - Monsutti allessandro ,**guerres et migration réseaux sociaux et stratégies économiques ,** op. cit, p39.

جدول رقم 15 : صعوبات إلحاق الأسرة.

البدائل	التكرار	%
صعوبات مالية(تكاليف)	04	% 13.79
صعوبات زمنية	13	% 44.82
إجراءات إدارية	12	% 41.37
المجموع	29	%100

هذه الخيارات المذكورة سابقا هي ما تم استخلاصه من الاحتمالات أو الإجابات التي اختارها المبحوث للرد على هذا التساؤل في مرحلة اختبار أداة الاستمارة ، وليست من طرف الباحثة وهذه الإجابات لم تخرج على هذه الأطر الثلاثة ، أما بالنسبة للمجموعة فهو تم من خلال فئة المتزوجون بعض النظرات تم إلحاق عائلاتهم. أم لا، و كان عددهم 29 مفردة والغالب على هذه الصعوبات فهي ذات طابع زمني أي إن إجراءات الإلحاق أسرة العامل تأخذ وقت طويل وفق وجهة نظرهم وهي بـ 44.82% أما الصعوبات الثانية فهي الإجراءات الإدارية و تتمثل في الملفات المطلوبة و وقت الموافقة عليها و ذلك 41.37% أما آخر صعوبة فهي 13.79% صعوبات مالية وقت يبررها اشتراط القانون الجزائري أن تكون العامل يتوفر على دخل يصل إلى الأجر القاعدي الأدنى المضمون في الجزائر و الذي يصل حاليا 18000دج

جدول رقم (16): توفير عطلة أسبوعية

البدائل	التكرار	النسبة
نعم	06	%17.14
لا	29	%82.85
المجـموع	35	%100

نجد أن الجدول يوضح أنه 82.85% من مفردات العينة لا تحدد وقت للعطلة لأسبوعية و يقابلها 17.14% بتخصيص عطلة أسبوعية.

يرى دونيس أن القيم الثقافية هي وحدها المسئولة عن التنمية الاقتصادية و هو يميز بين التقاليد الايجابية للصناعة التي علمت الأفراد قيمة التوفير و الاقتصاد و فائدة العمل من أجل أهداف بعيدة المدى, الحاجة إلى الضبط و الدقة و الثبات, استعمال الوقت و بصورة خاصة المحافظة على الاتفاقات أو المواعيد, و بين الثقافة المضادة للتنمية التي يراها موجودة في مجتمعات تعرف الصناعة فيها نموا بطيئا حيث تأخذ العادات الصناعية وقت أطول لترسخ و يوجد كثير من التعامل التجاري و قليل من المهن الصناعية و حيث يوجد بصورة عامة اهتمام زائد بالقانون و اهتمام قليل بالعلم[1].

نجد أن ثقافة الوقت بين السمات المميزة لقوة العمل الصينية . " لا يعد التحديث ظاهرة تاريخية خاصة في المجتمع الصيني بل يعد مسيرة تاريخية عالمية يعتبر تقديس العمل أهم مضامينها فرفع مستوى الحياة المادية والثقافية والفكرية يتحقق من خلال تعزيز ترشيد الاستفادة من أوقات الفراغ "[2]

فالعمال يقومون بتحديد مختلف الصيغ المكنة من التي تربط بين الأجر والفراغ ويرتبونها حسب درجة الرضا التي يحققها الأجر المنخفض مع وقت فراغ كبير فالكلاسيكيون الجدد يفترضون أن الأشخاص العاملين لا مبالون باختلاف هذه الصيغ ما دامت تحمل نفس درجة الرضا ،فالعامل الحاصل على أجر عالي يرضى بالمقابل المادي الذي يحصل عليه ويستعيض

1-ناصر دادي عدون , **إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي, دراسة نظرية و تطبيقية** , دار المحمدية العامة،الجزائر،2004, ص 177.

[2] -**ووبن ،الصينيون المعاصرون** ،مرجع سابق ،ص 184.

به عن وقت فراغ كاف ، والعكس صحيح بالنسبة لعامل يحصل على أجر ضعيف ووقت فراغ كبير فالعلاقة بين الأجر ووقت الفراغ تشبه تماما ما يحصل للمستهلك الذي يتوفر على مبلغ مالي محدد ويرغب في إرضاء حاجيات مختلفة ،ويمكن أن يحصل بنفس المبلغ على عدد لانهائي من قفف البضائع فكل قفة من البضائع تحقق نفس درجة الرضا التي تحققها القفف الأخرى [1]

جدول رقم (17) : يوضّح طبيعة المشاكل والصعوبات التي تواجه العمال في الجزائر

الحالة المدنية	**التكرار**	**النسبة المئوية**
مشاكل مع الزبائن أو التجار الجزائريين	08	%22.85
المداخيل المتدنية	04	%11.42
عدم التكيف مع المجتمع	11	%31.42
مشاكل مع المؤسسات الرسمية	02	%5.71
لا توجد	02	%5.71
كلها	8	%22.85
المجموع	35	%100

من خلال هذا الجدول نجد الصُّعوبات المذكورة سابقاً هي متقاربة من حيث اختيار مفردات العينة،فالنسبة الأكبر تندرج تحت إطار عدم التكيف مع المجتمع بنسبة 31.42%، وتليها مشاكل مع الزبائن أو التجار الجزائريين بنسبة 22.85%، وهي نوعاً ما تدخل ضمن إطار عدم التكيف مع المجتمع، ثم تليها نسبة 11.42%، بينما النسبة الأقل فهي 5.71% بالتساوي مع خيار المشاكل مع المؤسسات الرسمية و مع خيار لا توجد صعوبات. بينما نجد نسبة 22.85% ممن تصرح بأنها تعاني من جميع الإشكاليات السابقة

[1]-حسن قرنفل ، **الشغل بين النظرية الاقتصادية و الحركة النقابية** ، مرجع سابق،ص63.

إنَّ إشكالية عدم التكيف مع المجتمع يمكن ملاحظتها من خلالها انحيازهم في تجمعات خاصة يتجنبون أي احتكاك مع المجتمع الخارجي، خاصة بعد أحداث باب الزوار حتى إننا وجدنا صعوبة كبيرة في كيفية ملأ الاستثمارات ولم أتلقى أية تجاوب في البداية ، وهذا الانعزال من صفاتهم الشخصية كمهاجرين ،إذ " يواجه الصينيون في الخارج مشاعر العنصرية الشائعة في البلدان التي تخيروا الهجرة إليها مثل الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا و أستراليا، فإن إحدى سماتهم بالخارج هي التجمع في جاليات منفصلة، وبالرغم من العنصرية التي عاشوها تاريخيا في الولايات المتحدة الأمريكية لم ينظموا إلى حملات السود الأمريكيين من أجل الحصول على الحقوق المدنية "[1]

وهذه الصفة صفة الانعزال تعاني منها جل الجاليات المهاجرة بغض النظر على جنسيتهم، خاصة إذا كانوا ينتمون لثقافة مخالفة تماما لثقافة وعادات المجتمع المستقبل لهم ، ففي دراسة أجرتها الباحثة ميثاء السالم سنة 1983 حول العمالة الوافدة إلى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية فقد توصلت إلى "هناك اتجاها عام بين المواطنين إلى رفض مشاركة الوافدين في حياتهم لأسباب سياسية واجتماعية وثقافية،فالمواطن يؤمن بأن نهضة وطنه قائمة بغضّ النّظر عن وجود عمالة وافدة، ويرى المواطن إن دول الخليج تقدم خدمات اقتصادية للوافدين تعادل جهودهم وأن الوافدين سيشكلون عبئاً على متطلباتهم الأساسية [2] .

إنّ النّظرة الحذرة للعمال الأجانب خاصة غير العرب من طرف المواطن الجزائري ومحاولة استيطانهم ناتجة عن التفاوت الذي يتعامل به المسؤولين الجزائريين مع العمال الأجانب بإعطائهم الألوية في إنجاز المشاريع التنموية وممارستهم لأنشطة مهنية يتوفر على مهارتها عمال محليين، خلق نوع من الحساسية في التعامل مع الأجانب، منها مشروع الطريق السيار شرق غرب ، وهذا ما جعل بعض شباب ولاية البويرة يعزفون عن أداء الواجب الانتخابي معبّرين بسخرية عن سخطهن: "يذهب الشناوة ينتخبوا بدلا منّا بما أن لديهم الحقوق أكثر من أولاد البلاد".

أمّا بالنسبة لعدم وجود مشاكل إجمالاً أو وجود مشاكل مع المؤسسات الرسمية بنسبة متساوية و متدنية 5.71% فهذا راجعٌ للتسهيلات التي يتلقاها العمال الأجانب مع المؤسسات

---

[1]- مارتن جاك ، **حينما تحكم الصين العالم** ، ت فاطمة نصر ، دار السطور الجديدة ، ط1، 2010، ص 319.

[2]- ميثاء سالم التامسي، **الهجرة الوافدة إلى دول مجلس التعاون الخليجية إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل**، مرجع سابق، ص 35.

الرسمية، خاصة في قضية فتح السجل التجاري، فعلى سبيل المثال عدد السجلات التجارية الصينية وصل إلى 514 سجل تجاري منهم 376 سجل بالعاصمة وحدها، وهذا مع نهاية 2006.

جدول رقم (18): يوضح مغريات سوق العمل الجزائري

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
- توفر فرص العمل	30	%38.46
- مناخ استثماري ملائم	14	17.94%
- ارتفاع الدخل	22	%28.20
- أخرى نذكر	12	%15.38
المجموع	78	%100

من خلال هذه الإحصائيات نجد أن مفردات العينة تعددت اختياراتها لهذه الاحتمالات كونها لم ترجع مغريات سوق العمل الجزائري إلى عامل واحد لعدة عوامل وتركز أكثرها لتوفر فرص العمل بـ 38.46 % ، إن فكرة البحث عن عمل والحصول عليه هي من المبررات الأولى للوجود المهاجر خارج مجتمعه الأصلي بالموازاة مع توفر الدخل الملائم فهو يمثل "الأزمة الشاملة" بالنسبة للمفكر عبد المالك صياد " فعندما يكون المهاجر عاطلا عن العمل فهو في فراغ تكثر الشبهات حوله وتطفوا مشاكله على السطح وينظر إليه كطفيلي " [1]

فبالنسبة لأي مهاجر اتخاذ قرار الهجرة يكون حاسما بتوفر محفزات مادية واجتماعية هامة ، وهي تتحقق بتوفر العمل فقد لا تشكل البطالة عبء على الإنسان في مجتمعه الأصلي بالقدر الذي تشكله في المجتمعات المهاجر إليها.

وللكون مفردات العينة أنها تقدس قيم العمل ولا تنظر له نظرة دونية مثل بعض الشباب الجزائري الذين يعزفون على أداء بعض المهن ،زد على ذلك فالدولة شجعت هذه الفكرة كونها

[1] A -Sayad, **L'immigration ou les paradoxes de l'altérité.** Bruxelles (1991: Éditions Universitaires et De Boeck.P 81

تطلب يد عاملة أجنبية في وظائف بسيطة لا تتطلب مهارة عالية ولا يفتقر إليها المجتمع الجزائري ولذلك أصبحت الدولة بشكل غير مباشر المسؤولة على خسارة بعض الوظائف الوطنية و إيكالها للأجانب وهذا طبعا وفق اتفاقيات الشراكة بين دولتين و الجزائر ليست وحدها مما تشتكي هذه الظاهرة فبعض الباحثين أمثال جوناتان أندرسون و هو خبير اقتصادي في المركز الاستثماري الأسيوي UBS يرى أن المنافسة الناتجة عن الأجور المنخفضة مسؤولة عن نسبة 1 إلى 20 % من خسائر الوظائف القطاع الصناعي في الولايات الأمريكية المتحدة أو اليابان.[1]

أما نسبة 17.44% فهي ترجعها إلى المناخ الاستثماري الملائم وهو يتجلى بالإمكانيات الحالية و الطبيعية التي تسخر بها الجزائر و بالموازاة أيضا مع الإطار التنظيمي لعمل الأجانب مثلا في عنصر الضرائب على الأرباح فبعد أن كان 25% أصبح 19 % أما الضريبة على الدخل الفردي فهي مقدرة بـ 15% للعامل الأجنبي.[2]

إضافة أيضا لكون سوق الجزائرية فهي تضم 38 مليون مستهلك كآخر إحصائية لديوان الإحصائيات و تتربع على مساحة 2.4 مليون كم^2 وليست مستغلة 100%، أما بالنسبة لارتفاع الدخل فقد وصلت 28.20% و نقصد به هنا الدخل بالعملة الأجنبية، أما بالنسبة لخيار الأخرى تذكر فهي تعددت بين إمكانية لم الشمل الأسرة و المحافظة على حقوق الحماية الاجتماعية.

---

[1]- ووبن،**العصر الصيني**، مرجع سابق، ص 238.

[2]- مصطفى دالع، **جدلية الاستثمارات العربية في الجزائر**، مرجع سابق،ص138.

جدول رقم (19): يوضح تقييم الوضعية المهنية

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
حسنة	12	% 34.28
متوسطة	03	% 08.57
جيدة	16	% 45.71
سيئة	04	% 11.04
المجموع	35	%100

يقيم العامل الصيني وضعيته المهنية حاليا في قطاع التجارة ويصفها بالجيدة كنسبة أعلى بـ 45.71% بمعدل 16 مفردة من أصل 35 وباقي النسب ستوزع كالتالي: 34.28% بالحسنة و08.57% بالمتوسطة أما آخر نسبة فهي بالسيئة 11.04% بمعدل 04مفردات،وهذا ما يفسر بقاؤها بالجزائر لمدة تفوق 12 سنة على اعتبار أن عنصر العمل والظروف التي تحيط به هي المسئولة لحد كبير على جذب واستقرار العمالة

2-تحليل نتائج الفرضية الأولى:

تبحث هذه الفرضية في العوامل الاجتماعية التي ساهمت أو كانت سبب في استقرار العمالة الصينية لسوق العمل الجزائري ، وارتأينا البدء عن الأسباب التي دعته للقدوم للسوق العمل الجزائري ، وكانت النسبة الغالبة 45.71 % اختارت العمل في الجزائر لتوفر فرص الاستثمار والعمل في الجزائر، و يليه سوء ظروف العمل بالبلد الأصلي بنسبة 34.28 %، و هذا الأخير أي ظروف العمل في الصين تعتبر عامل طرد له علاقة بالبلد الأصلي، أما عن طريقة الحصول على العمل في الجزائر فكانت عن طريق وساطة عمال آخرين من نفس الجنسية وهذا بنسبة 40 % ويليها 22.28 % عن طريق عقود العمل، أما بالنسبة لاخرى17.14 % مكاتب توظيف وهذا يجعلنا نجد أنه من المفروض أن هذه العمالة بداية دخولها للجزائر كان عن طريق اتفاقيات شراكة مع الصين المجسدة في عقود العمل، ألا أن بعضها اختار البقاء في الجزائر بعد انتهاء مدة العقد وزاولت أنشطة مهنية أخرى منها الفئة التي قيد الدراسة ، بينما مكاتب التوظيف ووساطة عمال آخرين فهي تخرج عن حدود الشراكة بين الدولتين لتتعدى فكرة العوامل الاقتصادية إلى أخرى لها علاقة بعوامل الطرد والجذب لنظرية سوسيولوجيا الهجرة ، ومن العوامل المساعدة على جذب واستقرار هذه العمالة تحقيقها مداخيل هي المتوقعة أو المرجوة من وجهة نظرها بحيث نجد نسبة 94.28 % ممن تأكد على أنها تحصلت على المداخيل المرجوة، بينما باقي النسبة أي 6 % فهي توزعت بين لا و نوعا ما أي أنها لم تحقق المداخيل المتوخاة ، أما عن كيفية الاستفادة عن المداخيل فهي توزعت بين الاحتمالات التحويل للبلد الأصلي بالعملة الصعبة بنسبة 71.42 % أما باقي استثمارها فيصل 28.57 % فتحقق هذه المداخيل جعلها تبدي الرغبة في مواصلة نشاطها في المجال التجاري بنسبة 94.28 % و5.71 % .لا ترغب في البقاء في الجزائر.

وبالرغم من أن النسبة الأكبر لها رغبة كبيرة في البقاء ، إلا أنها تقر بوجود مشاكل وصعوبات تعاني منها في الجزائر وتأرجحت بين وجود مشاكل مع الزبائن 22.85 % ، عدم التكيف مع المجتمع 31.42% تحقيق مداخيل متدنية 11.42 % ، أما باقي النسب 5.71 % فهي تنكر وجود أية مشاكل أو صعوبات تعاني منها.

ساهم القانون الجزائري في تسهيل عملية لم شملها وإلحاقها بالعامل المهاجر وهذا بنسبة 86.20 % من مفردات العينة مقارنة بنسبة 13.79 % ممن لم يجلبوا العائلة للجزائر سواء

بسبب بعض العراقيل التي واجهتها أو بسبب نيتها في عدم الاستقرار خاصة وأن 6 % من مفردات العينة لم تحقق المداخيل المرجوة من هجرتها للجزائر من أجل العمل مما يترجم عدم رغبة هذه الأخيرة في تجديد نشاطها التجاري بنسبة 5.71%.

من خلال ما سبق نجد أن العامل المؤثر في استقرار هذه العمالة له علاقة مباشرة بعنصر ظروف العمل ، فالعمل أو النشاط التجاري الذي يمارسه المبحوثين حقق لهم مداخيل التي يسعون إليها عن طريق الهجرة إلى الجزائر .

ثالثا:عرض وتحليل الفرضية الثانية -معطيات العوامل الثقافية المساهمة في استقرار العمال الصينيين –

1- عرض بيانات الفرضية الثانية :

جدول رقم (20) : نوع العلاقات الاجتماعية التي تربط المبحوث مع المجتمع الجزائري

نوع العلاقة	التكرار	النسبة المئوية
صداقة	06	% 17.14
زواج	04	% 11.42
علاقة عمل	14	% 40
لا توجد	11	% 31.42
أخرى تذكر	00	00
المجموع	35	%100

يتضح من الجدول أن الطابع الغالب على نوع العلاقات التي تربط العامل المهاجر الصيني بأفراد المجتمع الجزائري هي علاقات عمل بنسبة 40%، ويليها 31.4% لا توجد علاقة بينهما. بينما تحتل علاقة الصداقة نسبة 17.14%، و آخر نسبة هي نسبة الزواج 11.42% وهذه الأخيرة أي الزواج لم تكن مطروحة كخيار في الاستمارة الأولية و إنما بعد الدراسة الاستطلاعية أكتشف وجود علاقات زواج بين بعض العمال الصينيين والجزائريات، لكن لم نستطع التوصل فيما إذا كانت هذه العلاقة أي الزواج هي فعلية أم زواج أبيض من أجل تسهيل الإقامة والحصول على الجنسية. فبعض الدراسات حول المهاجرين تثبت وجود حالات الزواج بين المهاجرين وبين أبناء بلدان المهجر مثال ذلك دراسة الدكتور حميد الهاشمي حول اندماج مهاجرين العراقيين في هولندا وتوصل إلى أن 12% حالة زواج مختلط من أصل 137 مهاجر متزوج وأكد على أنه " يميل الكثير من الشباب المهاجر إلى الارتباط بشريك من أبناء بلد المهجر لتسهيل عملية إقامته من الناحية القانونية والحصول على الجنسية بأقصر مدة

ممكنة و لتصحيح وضع إقامته القانوني إن كان غير شرعي، بمعنى أنه زواج مبني على المصلحة " [1]

وهناك مصطلح مرادف لهذا النوع من الزواج يدعى الزواج المختلط ويعتبر أحد الظواهر الاجتماعية الناجمة عن الاتصال الثقافي بين الجماعات الاجتماعية وينتج عنه العائلة المختلطة "وهي جماعة صغيرة تتكون من زوج وزوجته يختلفان في خلفياتهما الإثنولوجية أو الثقافية أو القومية أو الدينية أما أطفال العائلة فيشتركون في الصفات الإثنولوجية والقومية لأحد الأبوين [2] "

أما بالنسبة للصداقة فهي قليلة جدا مقارنة بعلاقة العمل النوع الطاغي على علاقات المبحوثين، مع أنها متغير هام يوحي بمدى تفاعل المهاجر مع المجتمع المستقبل له ، بحيث يعتبرها تونييز مشاركة وجدانية تحدث نتيجة للتشابه في العمل واتجاهات التفكير وهي مستقلة عن علاقة القرابة والجوار، وفي دراستنا هذه الصداقة توحي بالكثير من الاستفهام حول مدلولاتها كأن تكون مجرد تعارف بسيط لا يتعدى التحية ، أم علاقة جوار ? و مهما كان مدلولها عند الصينيين فهي مؤشر هام على القبول الاجتماعي على حد قول الكاتب إسماعيل فاروق في مؤلفه " العلاقات الاجتماعية بين الجماعات العرقية " الذي يؤكد على أن الصداقة تمهد الطريق نحو التمثل الثقافي.

وهو ما لم يتوفر لدى المبحوثين مما يوحي بضعف التفاعل الاجتماعي بين الطرفين .

[1]- حميد الهاشمي ، **العراقيون في هولندا نحو صياغة إطار نظري لدراسة اندماج الاجتماعي للمهاجرين**، مرجع سابق،ص 115.

[2]- إحسان محمد حسن ، **مشكلات الزواج المختلط و العوائل المختلطة** ، دار الطليعة ، بيروت ، 1994، ص24.

جدول رقم(21) : يوضح طبيعة العلاقة مع سكان الحي

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
عادية	16	%45.71
متوترة	07	%20
حسنة	09	%25.71
جيدة	00	%00
لا توجد	03	%8.57
المجموع	35	%100

إن الحديث عن علاقة هذه العمالة مع سكان الحي يجرنا الحديث عن أحداث الشغب التي حدثت في 03 أوت 2009 بباب الزوار حين تشاجر تاجر صيني مع شاب جزائري حول موقف السيارات وتطورت المشادات بينهما إلى حد كبير مما حمل جملة من الشباب الجزائري على التوجه نحو الحي المذكور والتهجم على المحلات الصينية ، و أدى ذلك إلى وجود بعض التوترات بين الطرفين.

وما تحصلنا عليه في هذه الدراسة يشير إلى أن 45.71% من أفراد العينة يحكمون على طبيعة العلاقة بين الطرفين بالعادية، وتليها نسبة 25.71% بأنها حسنة بينما النسبة الأخيرة 8.75% أقرت بعدم وجود علاقة بين الطرفين، أما وصفها بأنها متوترة فهي تصل 20% بينما الجيدة لم تكن من ضمن خيارات المبحوثين.

بالرغم من أن طبيعة العلاقة بين المواطنين والوافد تثير انتباه عدد من الاجتماعيين توصلوا إلى أن العلاقة تعيش أزمة قيم بين الطرف الأقوى والطرف الأضعف بسبب تناقضات قيمة العدالة الاجتماعية التي تظهر عند تمييز المواطن عن الوافد في الأجور الرواتب ومشروعية التملك والنشاط في أعمال و العلاقات التجارية , " كما يحلل البعض أن هذا التوتر على ضوء الاغتراب الاجتماعي وهذا يعني أن العمالة الصينية غريبة وتشعر بالعزلة عن المحيط

الاجتماعي أو بضعف التعامل مع المواطنين ويجد الصيني نفسه غير منتم لثقافة ومؤسسات البلد الاجتماعية التي يعمل فيها ويؤثر هذا على الإنتاج وقيم العمل" [1].

أما من وجهة نظر المتعامل الجزائري في فكرة عدم وجود علاقة جيدة، كون العامل الوافد شخص عابر يبيع قوة عمله أو خدمة فلا ضرورة لإقامة علاقة معه خاصة مع عدم وجود توافق في العادات والتقاليد واللغة.

يؤكد هذا دراسة في الكويت عن العمال الوافدين الآسيويين توصلت إلى " أن المواطنون يرون في الوافد تهديدا لمصالحهم الاقتصادية وقد ظهر 52.7% علاقتهم ضعيفة بالوافد و 47.3% علاقتهم لا بأس بها، و 10% علاقة مشينة . [2]

بالرغم من ضعف نسبة وجود علاقة متوترة بين الطرف الصيني والجزائري و كون النسبة الغالبة تؤكد أن العلاقة عادية ، فهي لا تختلف عن ما هو مطروح في دول مجلس التعاون الخليجي التي يحيا فيها العمال الوافدين في مجتمعات منفصلة عن المجتمع المحلي " وتعلل طبيعة الإقامة في مجتمعات وافدة منفصلة في مجتمعات الخليج العربي خصوبة التفاعل الاجتماعي خارج نطاق المؤسسات الاجتماعية الرسمية ، ولا يمتد إلى المستويات الغير رسمية فالعمال الوافدون والعمال المحليون يتفاعلون في المؤسسات الرسمية فقط ، بحيث يتم التفاعل داخل بيئة العمل، و ما إن تنقضي ساعات العمل ينعدم حدوث أي تفاعل اجتماعي "[3]

إلا أن التكلفة الإنسانية التي يدفعها الإنسان المهاجر أكبر بكثير من ما يجنيه من أموال أو صداقات أو مراكز اجتماعية " فليس فرنك واحد و دولار من تحويل كقيمة مصرفية ثمن إنساني في كل معاملة عنصرية يلقاها المهاجر في بيئة العمل والسوق و الحافلة ومع كل كلمة نابية وجفوة جارحة يقابل بها في الشارع ويقرأها على الوجوه أو في وسائل الإعلام "[4]

---

[1]- علي باعشن ,**العمالة الأجنبية وأثرها الاجتماعي والسياسي** ،مرجع سابق، ص 159.

[2]- المرجع نفسه، ص 158، **نقلا** عن أحمد جمال ظاهر وفيصل سالم, **العمالة في دول الخليج العربي دراسة ميدانية للوضع العام في الكويت** , منشورات ذات السلاسل 1982 , ص22.

[3]- نصر الدين محمد بركة، **طبيعة وأنماط جرائم العمالة الوافدة بالمجتمع العربي الليبي** ،لأطروحة دكتوراه في علم اجتماع الجريمة ، جامعة عين شمس ،2006،ص103

[4]- مصطفى فيلالي ، **مجتمع العمل** ، مرجع سابق ، ص 347.

جدول رقم (22): يوضح مكان قضاء أوقات الراحة

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
البقاء في مكان الإقامة	03	% 5.71
التواجد مع عمال من نفس الجنسية	23	% 65.71
التوجه إلى أماكن الترفيه في الجزائر	10	%28.57
المجموع	35	%100

من خلال الجدول نجد أن مفردات العينة تقضى أوقات فراغها بالتواجد مع زملاء من نفس الجنسية بنسبة 65.71%، وهذا دليل على قلة اندماجها في المجتمع الجزائري بالرغم من طول مدة إقامتها ، وهذا عكس بعض الدراسات التي بحثت في مجال الاندماج وتكيف الوافدين نذكر منها دراسة على عبد الله غانم: " الذي أرجع الاندماج إلى أقدميه الإقامة"، بحيث يعتبر أقدميه الإقامة في المهجر من العوامل المحددة لمدى انعزال والاندماج فطول الإقامة يعطي المزيد من فرص للاحتكاك والتشارك في الأنشطة والمناسبات الاجتماعية المختلفة ، كما يعطي تلك الجماعات الوافدة من المهاجرين فرصة تفهم القيم والتقاليد التي تنظم المجتمع الأصلي الذي يعتبر أعضاؤه مدى الالتزام بتلك القيم والتقاليد أساسا لتقبل أو تمثل هؤلاء المهاجرين الأجانب، وفي نفس الوقت يعطي فرصة مماثلة لأعضاء المجتمع الأصلي للاستفادة مما لدى المهاجرين من طرق جديدة [1]، كما توجد دراسة لفرانك ميتلباتش و وجون مور في دراستهما للأندوجامي العرقية بين المهاجرين المكسيك والأمريكيين في مدينة لوس أنجلس وتوصلوا إلى أنه :

هناك ميلا نحو الإكسوجامية بين الأجيال المتعاقبة من أبناء الجماعات العرقية المتمايزة، حيث يكون هؤلاء الأبناء أكثر قبولا لدى أعضاء المجتمع الجاذب للمهاجرين أو السكان الأصليين

[1]- عبد الله غانم ، **المهاجرون دراسة سوسيوأنثربولوجية** ، مرجع سابق ، ص 308 .

كما أن الأجيال المتقدمة من المهاجرين يكونون أكثر تمثلا للمجتمع الجديد بحيث يرتبط البعد الزمني بعملية التمثل السكاني للمهاجرين في علاقة طردية .

أما بالنسبة لزيارتهم لأماكن الترفيه المتواجدة بالعاصمة فهي نسبة 28.57% ،وهي نسبة متوسطة لمدى اندماج مفردات الدراسة بالمجتمع الجزائري، أما النسبة الأقل فهي 5.71% تؤكد خيار بقاءها في مكان إقامتها.

مما سبق نجد أن مفردات الدراسة تعاني من سوء اندماجها في المجتمع وما عزز ذلك الأحداث الدامية التي حدثت بحي تشاين تاون لباب الزوار لسنة 2009 إضافة إلى ذلك قد يؤثر العامل الديني والثقافي في خلق الانعزال لدى العينة كونها من مذاهب مختلفة تماما عن الديانة الإسلامية والمسيحية المتواجدة بالجزائر.

وكما يؤثر انتماء المهاجرين إلى جماعات دينية أو مذهبية معينة في مدى انعزال أو الاندماج في المجتمع الكلي، ذلك لان الانتماء إلى دين أو مذهب معين يحدد مدى اشتراك من يدينون لذلك الدين كجماعة متمايزة في جوانب هامة من النشاط الاجتماعي وهناك بعض العلاقات الاجتماعية التي ينظمها الدين مثل الزواج و الوراثة.[1]

لعب دين دورا هاما في تمايز العينة و انعزالها ورغم ذلك فإننا نجد بعض حالات الزواج بجزائريات ولم يكن الدين عائقا أمامها وذلك نسبة 11.42%.

[1]- المرجع نفسه ، ص 310 .

جدول رقم(23): يوضح التعامل باللهجة الجزائرية

البدائل	التكرار	النسبة %
نعم	12	% 34.28
لا	07	%20
نوعا ما	16	%45.71
المجموع	35	100

إن معرفة اللغة هي أحد الشروط الحاسمة للاندماج المهني والاجتماعي فكلما تمكن الإنسان من لغة البلد الذي يعيش فيه بشكل مستديم كلما زادت فرصته للاندماج في وقت قياسي، لذلك اعتمدنا طرح اللغة كعامل مساعد للاستقرار العامل الصيني.

يعالج هذا الجدول إشكالية التكيف مع ثقافة المجتمع المستقبل، من خلال أحد مؤشراته وهو استساغة اللغة المستعملة في التعامل مع الزبائن الجزائريين وتوصلنا إلى نسبة 34.28% ، تجد صعوبة في تعلم اللهجة الجزائرية ، وبنسب متساوية بـ 17.14%ممن ترى أنها تجد صعوبة في التعلم اللغة، أما من ترى نوعا ما هي تلاقي صعوبة في تهجئة اللهجة الجزائرية.، و هم بطبيعة الحال حسب ملاحظاتنا لهم يستخدم البعض منهم عمال جزائريين شباب وهم إناث للتعامل مع الزبائن.

أعد علماء التفاعلية الرمزية اللغة و منهم جورج هيربرت ميد وسيلة اتصال الناس ووصفها بأنها إحدى أوجه التصرف الاجتماعي واعتبرها أيضا واسطة لنقل الإشارات والرموز بين الأفراد مما يساعدهم على التعبير على المعاني التي يفصح عنها الناس ويتقبلونها للأخريين ولكل إشارة فعل خاص يدل التعبير عن المعاني فهناك فهم مشترك لدى الأفراد لهذه الرموز و الإشارات [1]

[1]- عمر معن خليل ، **نقد الفكر الاجتماعي** ، ط1، دار الآفاق الجديدة ، بيروت ، 1991، ص ص(197-198).

جدول رقم (24) : يوضح إقبال الزبائن الجزائريين على التجارة الصينية

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	%77.14
لا	00	00
نوعا ما	08	%22.85
المجموع	35	%100

نسبة الأكبر المتمثلة في 77.14%تثبت مدى إقبال الزبائن على المنتجات الصينية وأقل 22.85% ممن ترى انه نوعا ما يكون إقبال على التجارة الصينية بينما ولا مفردة أجابت بلا يوجد إقبال، وهذا هو حال جميع الأسواق العالمية التي غزتها المنتجات الصينية وبينما الإقبال فهو يتفاوت على حسب الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول.

أما فيما يتعلق بالزبائن فإنهم موجودون في كل مكان على الكرة الأرضية " قد تضاعفت حصة الصين من سوق الملابس بدول مجموعة السبع بين عامين 1989-1999 وذلك حسب أرقام منظمة التعاون والتنمية كما أن صادرات الصين من الملابس قد ارتفعت لتقطع عتبة 70 مليار دولار عام 2002 وتحتل الصين المرتبة الأولى هذه الأيام بين المصادر الأجنبية للثياب التي تباع في أمريكا ." [1] .

[1]- ووبن ، **العصر الصيني**، مرجع سابق، ص185.

جدول رقم (25): أسباب إقبال الزبائن على البضائع الصينية.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
- انخفاض السعر	14	% 40
- الجودة و الوفرة	11	% 31.42
- طابع استهلاكي للزبائن	10	% 28.57
- أخرى نذكر	00	00
المجموع	35	%100

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نجد تقارب النسب المتحصل عليها من المبحوثين، و التي ترجع أسباب إقبال الزبائن على السلع و البضائع الصينية إلى انخفاض أسعارها ،وهذا بنسبة 40% ويليه عنصر أو احتمال الجودة و الوفرة بـــ 31.42% أما النسبة الأخيرة 28.57% فهي خاصة بالطابع الاستهلاكي للزبائن.

مما سبق نجد أن هذا اللجوء إلى السلع الصينية يعود لملائمتها للقدرة الشرائية للمواطن الجزائري الذي لم يصل أجره القاعدي الأدنى 20000 دج، فالبضائع منخفضة الأجر هي المنفذ الوحيد لدى فئات محدودي الدخل، و ما هو شائع على المنتجات الصينية أنها تفتقد لمعايير السلامة و الصحة العامة للإنسان، "إن ولع الصين بالمنتجات المزيفة يفسر أحيانا بثقافتها و تقاليدها مثل النظرة الايجابية التي تستمتع بها الكونفوشية تجاه التقليد على أنه طريقة فعالة للنشر السلوك المعياري، لكن هذه الحجة ليست مقنعة كثيرا لأن الأمر الذي كان في عقل كونفوشيوس هو قولبة السلوك الأخلاقي الحميد، و مع هذا توجد عدة عوامل متوارثة تشكل الفرق كافتقار القضاء لاستقلاليته، و بشكل خاص استقلالية الحكم المحلي للمناطق البعيدة عن المركز، وهو ما يعبر عنه القول السماء عالية و الإمبراطور بعيد جدا، و استمر هذا التقليد مع

الحكم الشيوعي الذي لا يمتلك مطلقا أي احترام لحقوق الملكية، فالحكومات تعتمد على المداخيل التي تأتي من الشركات التي تستخدم تصميمات مقلدة"[1].

هناك دراسة قام بها مركز البحوث و الاستطلاع بشيكاغو تحت إشراف ليوشابيرو حول موقف الأمريكيين من المنتجات الصينية و هذا سنة 2002 ،و تم من خلال استطلاع رأي 450 شخصا حول مدى اهتمامهم بشراء المنتجات الصينية و لقد خلصت إلى أن الاهتمام كان بدرجة متواضعة و ارتكزت هذه الدرجة حول المنتجات الالكترونية . "... فعندما يسأل الناس حول لماذا هم مهتمين بالمنتجات الصينية يأتي في سياق ردهم عامل السعر الرخيص لكن ذلك يتبع بالمفاهيم الإيجابية بشأن النوعية المنتجات والتجربة التقنية هذا المفهوم عن المنتجات الصينية التي توفر نوعية جيدة الذي يعلقه العديد من الزبائن العالميين على المنتجات الأمريكية الصنع من شأن ذلك يوحي بأنه في نهاية المطاف ستكون البضائع الصينية في منافسة مباشرة مع المنتجات الأمريكية في الأسواق العالمية "[2]

وتدعيما لفكرة الجودة والنوعية التي تطرح بشكل واسع عند الحديث عن البضائع الصينية نجد أنه إلى جانب إشكالية السعر المنخفض، وما يقابله من نوعية السلع المعروضة سواء جيدة أو رديئة فالبضاعة الصينية تتميز بعدم التبذير والكفاءة في تحقيق التوفير " لا تستند معادلة الفوز الصينية على الأجور المنخفضة فقط ، لكنها تتمتع بأقل نسبة الإتلاف للقطعة الواحدة ، وهذا بفضل الإنتاجية العالية وسياسة التوفير الشامل " [3]

إضافة لعنصر التقليد و التزيف هناك أثار أخرى لا تقل أهمية على الغش التجاري، فالتقليد جعل الاقتصاد العالمي يفقد كثير من الوظائف فحسب تقرير حديث لمحطة ABCالأمريكية أن الخسائر التي تتكبدها الشركات الأجنبية في الصين نحوى 20 مليار دولار سنويا وتخسر شركتان من أصل خمس من موظفيها و مكانها في السوق.

فانخفاض السعر وتقليدها لماركات عالمية جعل من المستهلك الجزائري عازفا عن المنتجات الوطنية التي تتميز بارتفاع تكاليف إنتاجها بغض النظر على الجودة وكذلك المنتجات الماركات العالمية هي ذات أسعار خيالية.

---

[1]- المرجع نفسه، ص160.

[2] - ووبن، **العصر الصيني**، مرجع سابق، ص 267.

[3]- المرجع نفسه ، ص 186.

جدول رقم (26) : يوضح العادات التي يمكن إظهارها و أخرى لا يمكن إظهارها

العادات	إظهارها		لا يمكن إظهارها	
	تكرار	%	تكرار	%
- عادات اللباس	16	%40	00	%00
- عادات الأكل	00	%00	02	%5.71
- عادات أخلاقية	03	%7.5	03	%8.57
- طقوس دينية	06	%15	00	%00
- عادات الاحتفال و السهر	15	%37.5	00	%00
- الكل	00	%00	30	%85.71
المجموع	40	%100	35	%100

يتضمن هذا الجدول العادات و التقاليد التي يمكن لمفردات البحث أن تظهرها و تمارسها بحرية في المجتمع الجزائري وصلنا في عدم الإظهار إلى مجموع 40 كونهم اختاروا أكثر من خيار بينما خيار الكل تم طرحه فقط في الخيارات التي لا يمكن إظهارها و توصلنا إلى نسبة 40% وهي الأكبر يتضح في خيار عادات اللباس تليها خيار الاحتفال والسهر بنسبة 37.5% وهذا يبرر وجود بعض التحفظات التي يلتزم بها المبحوثين في ممارستها لعادات و القيم التي تملكها التي تظهر بوضوح في خيارات اللباس و الاحتفال فقط.

ففي بعض دراسات تشير إلى أن الصينيون في الخارج تحافظ على بعض مظاهر الاحتفال و لا تتنازل عليها لكن فيما بينهم فقط، بحيث لا يتعدى على أخلاقيات المجتمعات المضيفة ونقلا على لسان أحد المهاجرين الصينيين في أمريكا " فعلى الرغم من المسافة الكبيرة التي تفصلني

عن أقاربي في الصين و اختلافي عنهم في أمريكا استمرت عائلتي في ممارسة الأعراف و العادات الصينية بحيث يجتمع أفراد عائلتي الممتدة في إجازات و أعياد ميلاد السنة الصينية.[1] أما العادات التي لا يمكن إظهارها فهي كل العادات المطروحة بنسبة 85.71% بينما اختيار عادات منفردة فقط انحصرت في عادات الأكل 5.71% و العادات الأخلاقية 8.57%.

وهذا قد يختلف مع بعض الدراسات التي تتناول مظاهر تخلي أو تمسك المهاجر ثقافة المهاجر منها دراسة الدكتور حميد الهاشمي عن العراقيين المهاجرون إلى هولندا " لقد لمسنا من خلال دراستنا الميدانية للمهاجرين العراقيين إلى هولندا المدى الذي يمكن للمهاجر أن يتخلى عن قليل أو كثير من سمات ثقافته الأم نتيجة تعرضه لمطلب أو تحدي الاندماج الاجتماعية ، وذلك من خلال التغير الاجتماعي الذي تمثل في نوعين من التغير أحدهما مظهري ، يتمثل في نوع الملابس والعادات الغذائية وغيرها ، وآخر جوهري يتمثل في تعديل أو تغيير بعض المعتقدات ووجهات النظر والممارسات السلوكية مثل احترام الوقت واحترام حرية الآخرين والنظرة إلى الدين " [2]

و بالتأكيد هذه المجتمعات مادامت تعيش في مجتمعات منفصلة عن المجتمع المحلي فهذه العادات وغيرها يمكن أن تكون ممارسة ضمن إطار صيني بحت لا يظهر للأجانب الذين يمثلون المجتمع الجزائري وهذا الأخير ديانته غير مطابقة لديانة المهاجر" إن شخصا متوافق دينيا مع المجتمع المهجر ثقافته غير متقاطعة بدرجة كبيرة مع مجتمع المهجر أو أن يكون غير ملتزم كثيرا بثقافة الأم أو المتمرد عليها، صغير السن نسبيا لأن كبار السن يصعب إدماجهم فيما صغار السن سريعوا الإدماج " [3]

[1]- مارتن جاك ، حينما تحكم الصين العالم ، مرجع سابق ، ص 321.

[2]- حميد الهاشمي، العراقيون في هولندا، مرجع سابق، ص44.

[3]- ،المرجع نفسه، ص 49.

2-نتائج الفرضية الجزئية الثانية

من خلال طرحنا للتساؤلات الخاصة بهذه الفرضية نجد أن أولى ملامحها ذات طابع اجتماعي ،خاصة عند الحديث عن طبيعة أو نوع العلاقة التي تربط العامل الصيني بالفرد الجزائري ،إلا أننا نهدف من خلال هذا التساؤل إلى أن الثقافة التي يحملها كل طرف هي المحددة لطبيعة ونوع العلاقة بين الطرفين ، فحصلنا على أن العمل الغالب على نوع العلاقة بين الطرفين ذلك بنسبة 40 % ،وتليها علاقة الصداقة ب 17.14% أما عن طبيعتها من حيث كونها جيدة أو عادية فقد كانت العلاقة العادية هي الغالبة عليها بنسبة 45.71% وتقابلها المتوترة ب 20% .

أما بالنسبة للعادات والقيم التي تحملها هذه العمالة فقد أدرجت ضمن صنفين وهما عادات يمكن إظهارها وأخرى لا يمكن إظهارها وتتلخص في الأنماط التالية:

عادات الأكل.

عادات اللباس.

الطقوس الدينية.

مظاهر الاحتفال.

عادات أخلاقية.

توصلنا إلى أن عادات اللباس هي الغالبة على العادات التي يمكن إظهارها بنسبة 40 % ويقابلها نفس هذه القيم لا يمكن إظهارها بنسبة 80%.

نقصد بالعوامل الثقافية الاتجاهات والعادات والتقاليد والأعراف التي تمثل نمط الفكر السائد لدى أي مجتمع "فالثقافة ظاهرة تشمل على تلك الإنتظامات في الأقوال والأفعال والتي تتخذ شكلا عموميا يمكن ملاحظته عن طريق الحواس خاصة السمع والبصر أما الثقافة الضمنية فيرى كلاكون kluckhon إلى أنها تجريدية أي يمكن استخدامها من الدوافع الكامنة وراء السلوك "[1]

فالثقافة السائدة للمجتمع الحاضن للمهاجر من العوامل المحددة لدرجة اندماجه واستقرار ، يتجلى هذا في مظهرين ، أولهما التثاقف و الانصهار وهو يعتبر " أداة من أدوات الاندماج

[1]- سامية حسن الساعاتي، **الثقافة و الشخصية حوار لا ينتهي**، مرجع سابق، ص 101.

الاجتماعي والذي ينجم بالضرورة عن الاتصال الحضاري أو الثقافي ويتضمن تشرب ثقافة المجتمع الحاضن من قبل الجاليات المهاجرة "[1].

أما المظهر الثاني و هو الانعزال وهذا الأخير انطبق نسبيا على مجموعة البحث عدا في الجانب المهني، فمن المفروض المهاجر عندما يتفاعل مع الجهات الرسمية والغير رسمية في المجتمع المستقبل، حتى وإن كان في مجالات محددة عن غيرها يكتسبون عادات جديدة وأساليب جديدة حتى يستطعون التعايش مع الآخر ، إضافة إلى إمكانية إظهار عاداتهم وقيمهم الثقافية لأن القانون الدولي للمهاجرين يكفل لهم ذلك بحيث تلزم لهم المادة 31 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين باحترام الهوية الثقافية للمهاجر " ضمان احترام الهوية الثقافية للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم وعدم منعهم من الاحتفاظ بعقائدهم الثقافية مع دولة المهجر " [2]

فإضافة إلى القانون الذي يلزم المجتمع المضيف بذلك فالعرف والتقاليد أيضا تلزم الفرد بذلك يرى سمير أمين إن العادات الاجتماعية أو الطرق الشعبية ملزمة وجبرية أي أن لها سلطانا على الأفراد يضغط عليهم ، ويشعر كل واحد منهم أنه مضطر للخضوع لها فهي تنظم كل أعمال الإنسان [3]

فالمبحوثين ضمن هذه الدراسة اختلفوا في نمط استجابتهم للتفاعل مع المواطنين ،بالرغم من أن المجتمع الحاضن لهم لم يمارس عليهم أي ضغط قانوني أو اجتماعي حتى يكونوا أحرار في تعايشهم مع المجتمع وهذا عكس ما يحصل في مجتمعات أخرى سواء وافدة أو مهاجرة " ففي حالة الأقليات التي تعيش في أوروبا الغربية نجد توجه الأشخاص نحو الممارسات التي تكرس هويتهم الثقافية وتعرف بهم أكثر وتقرب المسافة بينهم وبين الآخر و تحاول هؤلاء إعادة إبراز الجوانب الإيجابية والتنصل من العادات السيئة والشاذة في ثقافتهم الأصلية ما لم تكن مقدسة لديهم فإنهم يحاولون مداراة ذلك وتأديتها بعيدا عن الأنظار قدر الإمكان يكون

---

[1]- حميد الهاشمي، **العراقيون في هولندا**، مرجع سابق ، ص 76.

[2]- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، /158اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45 المؤرخ في 18 كانون الأول / ديمسبر 1990.

[3]- سامية حسن الساعاتي، **الشخصية والثقافة**،مرجع سابق، ص 73.

الدافع السياسي عاملا ثانويا وذلك بسبب تمتع هؤلاء بحقوق وامتيازات تصفهم بالمساواة مع المواطن الأصلي .[1]

فبالنسبة لعادات هذه العمالة فقد تم إدراجها وفق خاصية الإظهار وعدم الإظهار و توصلنا إلى عادات اللباس هي الطابع الغالب على عادة الإظهار بنسبة 40% ويقابلها 80% لعادات لا يمكن إظهارها وهي عادات الأكل ، الطقوس الدينية ، العادات الأخلاقية ، مظاهر الاحتفال ،فإذا كان مجتمع المستقبل لهم يعطيهم فرصة للاندماج و الاستقرار ولا يكون هناك رغبة في التفاعل من الطرف الآخر فهذا يعبر عن الثقافة الاجتماعية لهذا النوع من الجماعات المنزوية على نفسها تتقبل فقط ما يلاءم وضعها المهني ، وتكون محايدة أمام العلاقات الاجتماعية وتبقى وفية للتفاعل مع الجماعة وللثقافة التي تنتمي إليها " فالثقافة الاجتماعية تعني أن الأفراد الذين يعيشون في جماعات أو مجتمعات منظمة يشتركون في ثقافة معينة ، وهي التي تجعلهم يميلون إلى أداء الأفعال بالطريقة نفسها تقريبا ، وهذا هو السبب الذي يجعل الناس في جماعة معينة أو مجتمع معين يبدون متشابهين بالنسبة للغرباء عن جماعتهم أو مجتمعهم ". [2]

إن عنصر الإقبال على البضائع الصينية من المعالم الدالة على عدم وجود توجس من هذا الغريب

من طرف الزبون الجزائري ، بحيث بلغ الإقبال عند الزبائن من وجهة نظر هذه العمالة بنسبة 77.14% ، ويرجع ذلك إلى الطابع الاستهلاكي 40% للمجتمع الجزائري بالدرجة الأولى .

فعنصر أو خاصية الثقافة الاستهلاكية للزبون الجزائري لعبت دورا هاما في بقاء و استقرار هذه العمالة بسوق العمل الجزائري فهذا العامل جعل الجزائر أيضا سوقا مفتوحة على السلع والبضائع الصينية .

---

[1]- حميد الهاشمي، **العراقيون في هولندا**، مرجع سابق، ص 35.

[2]- سامية حسن الساعاتي، **الشخصية و الثقافة**، مرجع سابق، ص 80.

رابعا:النتائج العامة

من خلال ما سبق نجد أن العوامل الاجتماعية بشقها المهني، هي العامل الأكثر تحكما و إسهاما في بقاء هذه العمالة بسوق العمل الجزائري، و ذلك بدءا بارتفاع الدخل ووصولا إلى وصف المبحوثين لأوضاعهم المهنية بالجيدة، مما جعلهم يرغبون في تجديد بطاقة التاجر.

فبالرغم من وجود علاقات بين الطرفين الصيني والجزائري، فهي لا تتعدى علاقات العمل فالغالبية العظمى من المبحوثين يعتبرون مسئولين على أسر و عائلات تمكنوا من لم الشمل أسرهم بالجزائر ، هذه الخاصية جعلتهم يستغنون عن الانشغال بالآخرين ممن هم خارج الوسط الأسري و العرقي ،كما أن انشغالهم بالعمل لدرجة عدم تخصيص عطلة راحة محددة ساهمت في قوقعتهم على أنفسهم.

أما العوامل الثقافية فقد لعبت دورا محدودا تمثل في وجود خاصية الاستهلاكية للزبون الجزائري وهذه الخاصية هي في نفس الوقت ترتب عليها حسن الوضعية المهنية للتاجر الصيني، من خلال ارتفاع الدخل و القدرة على جلب الأسرة إلى الجزائر والتي يحددها القانون الجزائري بشرط توفر الحد الأدنى للأجر القاعدي وهذا لا يتحقق إلا بتحقق الدخل الكاف.

فبالرغم من توفر المؤشرات الخاصة بالعوامل الاجتماعية والثقافية والتي من المفروض أن تكون هي المساهمة في استقرار هذه العمالة ، إلا أن دواعي استقرارها الحقيقية لها علاقة بالعمل ولا تأبه بالعلاقات الاجتماعية من احتكاك أو تفاعل، ويرجع سبب ذلك كونهم محتفظين بصينيتهم ضمن جماعتهم العرقية ، فتوفر عامل المجاورة بين الصينيين ضمن نفس التجمعات السكنية كان عاملا مساعدا لذلك .

كما أن هذه الاستنتاجات تجعلنا نطرح تساؤلات خاصة بالشخصية الصينية التي تقدس الأسرة بمفهومها المصغر المتمثل في الأسرة البيولوجية أو الأسرة الكبيرة والتي يقصد بها المجتمع ككل "يتأسس المجتمع الصيني على نموذج الأسرة تلك المؤسسة التي يألفها الجميع ، فالأسرة في العالم الكنفوشيسية لها سمتان أساسيتان الأولى البر بالوالدين فواجب الذرية احترام سلطة الأب والثانية تقديس روح الأسلاف فمن خلال الأسرة يتعلم الفرد الإذعان للمجموعة

فالانتماء للأسرة هو انتماء للمجتمع والأمة والدولة وينتج عنها حس قوى الارتباط بالعرق والأمة ومن نفس المنطلق رفض للأجانب باعتبارهم ووصفهم بالبرابرة أو الآخر " [1]

فكل ما يحيط بالعمل كان عاملا حاسما في بقاء واستقرار التاجر الصيني حتى في طبيعة علاقاتهم بالمجتمع الجزائري ، فهي في حدود العمل ولا تدخل معهم في علاقات شخصية ، كما أن هذه الأخيرة لم تكن عائقا أمام الاستقرار، وهذا لكونهم يدخلون في علاقات مع مجتمعهم العرقي نظرا تواجدهم في تجمعات سكنية جوارية .

فهذا يجرنا للحديث على سوسيولوجيا الهجرة **الحضور في الغياب** التي تحاول تفسير تمسك المهاجر بعاداته وقيمه الثقافية، رغم احتكاكه بالمجتمع الحاضن له سواء أكانت قيمه الثقافية الاجتماعية متخلفة أو متقدمة ، فهو غائب عن مجتمعه الأصلي و حاضر فيه من خلال تمسكه بعاداته وتقاليده و كأنه لم يبرحه لوهلة من الزمن ،يقول سمينر" إن العادات الاجتماعية أو الطرق الشعبية ملزمة وجبرية ،أي أن لها سلطانا على الأفراد تضغط عليهم ،ويشعر كل واحد منهم أنه مضطر للخضوع لها ، فهي تنظم كل أعمال الإنسان " [2]

فالدارس للتاريخ العنصر البشري الأصفر و بالأخص الصيني له باع طويل في تزمته لعادات وتقاليد المجتمع الصيني بكل محاسنه ومساوئه ، حتى في أبسط مؤشراته كاللغة فلقد قال الكاتب هونج تشي جان " إن اللغة ضرورية لتكوين أية فكرة ، فطالما تحتفظ بلغتك الفريدة فأنت تحافظ على أسلوبك في إبداع الأفكار، فأسلوب تفكيرك يحتفظ بالتقاليد الموروثات في اللغة ، كانت اللغة عقبة في طريق ولوجنا إلى الخارج ، لكنها أيضا منعت الآخرين من الدخول إلينا ،كانت اللغة هي سورنا العظيم " [3]

فعلى العكس من ذلك ، تؤكد بعض الدراسات على أهمية إدماج المهاجر في المجتمع المستقبل له من أجل تحقيق عملية التكيف أو التثقيف لكننا نجد أغلبها تتحقق لدى الأقليات المهاجرة إلى الدول المتقدمة و أولى خطوات التكيف تكون عن طريق اللغة " يلخص أحد المهاجرين مفهوم ومضمون الاندماج في مجتمع السويد أنه يجب على كل مهاجر يقدم إلى هذا البلد أن يتعلم لغة البلد المضيف ، ويضطلع بدقة على العادات والتقاليد إلى جانب مهمة الإطلاع على القوانين

---

[1]- جاك مارتن ، **حينما تحكم الصين العالم** ، مرجع سابق، ص 178.

[2]- سامية حسن الساعاتي، **الثقافة والشخصية حوار لا ينتهي**، مرجع سابق ،ص 73.

[3]- مارتن جاك ، **حينما تحكم الصين العالم** ، مرجع سابق، ص153.

الشرعية في المجتمع السويدي، حيث المطلوب من كل مهاجر أن يكتسب العادات الجيدة في المجتمع الجديد ، ويبتعد عن المغريات التي توقعه في الفخ و ذلك بالمراهنة على المعرفة والتعليم الصحيحين بحيث يفلح في النهاية في خلق ثقافة جديدة مشتركة تجمع بين الاثنين " [1]

ضمن هذا الإطار لفكرة التثاقف توصل ميلتون جوردن سنة 1964 تحليلا أكثر تحديد لهذه الفكرة وحصرها ضمن 06 مراحل للتثاقف المهاجر في المجتمع الجديد [2]:

تعتبر المرحلة الأولى عبارة على تعرف الأقلية المهاجرة على الممارسات و السلوكات الثقافية كاللغة وعادات اللبس والتذوق الموسيقي باستثناء ممارسة الطقوس الدينية، أما المرحلة الثانية فهي دخول الأقلية المهاجرة في شبكة الاجتماعية للمجتمع الجديد وبناء علاقات صداقة مع أفراده والمرحلة الثالثة هي تتمثل في اختيار المهاجر لشركائه في الحياة الاجتماعية من جماعته الإثنية ، المرحلة الرابعة تعرف على رموز المجتمع المستقبل ومؤسساته فهذه المرحلة حسب جوردن هي مرحلة تكون المرجعية حول المجتمع المستقبل فالمراحل السابقة تجعل من الأقلية المهاجرة أقل خوف وعدائية من الثقافة الغالبة أي ثقافة المجتمع المستقبل وهي أيضا تمثل المرحلة الخامسة ،أما المرحلة السادسة فهو دخول الأقلية المهاجرة في المجال السياسي للمجتمع المستقبل وأطلق عليها جوردن بالمقاربة المدنية"

نجد أن المهاجر الصيني وفق هذه الدراسة بعيد عن عملية الاندماج الاجتماعي مع الآخر، ويحددها فقط في إطارها الذي جاء لأجله وهو العمل، فبعض الدراسات التي تحدثت على الشخصية الصينية تجدها إنسانيا شخصية صعبة التفاعل في الإطار الشخصي مع الغرباء للنظرة الدونية التي تحملها عن الآخر فإحساس الصيني بالعلو و الارتفاع عن الآخرين هو الفلسفة والعقيدة التي يحملها و هي" الثقافة التراتبية الهيراكية المؤسسة على الأخلاق الكونفوشوسية والتي تتضمن الإنسانية المتفائلة ومركزية الأسرة وأولوية التعلم لمن يستحقونه والعلاقة الوثيقة بين الأسرة و المجتمع الصيني نظام من الواجبات لا مكان فيه للحقوق" [3]

---

[1] ، حميد الهاشمي ، **العراقيون في هولندا نحو صياغة إطار نظري لدراسة اندماج الاجتماعي للمهاجرين**، أطروحة دوكتوراه منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، بجامعة تونس ،2006، ص 16.

[2] -A ndrea Rea,**sociologie de immigration**,op.cit, p 54

[3]- روس تيرسل ، **الإمبراطورية الصينية الجديدة وما تعنيه للولايات المتحدة الأمريكية** ، مرجع سابق ، ص 55.

خامسا: التحليل الكيفي للمقابلة :

1-التجار الجزائريين:

س1- حسب احتكاككم بالتجار الصينيين ما هي صفات الظاهرة عليهم ؟

تدور الإجابة على هذا السؤال على الصفات المهنية الخاصة بالنشاط التجاري والتي تتميز حسب المبحوثين بالصرامة في احترام المواعيد وتفانيهم في العمل، ورغم ذلك توجد بعض الصفات التي بدأ بعضهم في اكتسابها عن الجزائريين خاصة الذين يشتغلون في قطاع البناء منها الكسل لكنه بمعني التفنن في هدر الوقت وليس بمعنى الكسل في حد ذاته، تيمننا بالعامل الجزائري حين يشتغل في قطاعات تابعة للدولة وليس له فيها ناقة ولا جمل سوى الدخل الذي يجنيه، أما بالنسبة للجانب الاجتماعي فهم قليلي الاحتكاك خارج إطار العمل ،وإن وجد فهو بحذر و هم سريعي تلقي اللغة أو اللهجة الجزائرية الخاصة بألفاظ العمل، ويتحججون بعدم فهمهم للغة لتجنب التفاعل خاصة بعد أعمال الشغب بين التجار الصينيين والجزائريين أصبحوا يتعاملون بحذر أما عن الصفات الأخلاقية فلم يصدر منهم أية تصرفات منافية للذوق العام.

س2- هل هناك مؤشرات دالة على وجود توتر بينكم؟

قلة الاحتكاك والحذر من طرفهم كان عاملا مساعدا على عدم وجود اضطرابات بين الطرفين.

2-العاملات

كيف يتعامل معكم الصينيون كأرباب عمل ؟

قبل الحديث على انطباعاتهم عن العمال الصينيين ، نود الحديث على بعض خصائصهم كمستقبليي الزبائن أو ما يطلق عليهم " بالكشيير"، هم فتيات في مقتبل العمل لا يتمتعن بمؤهلات علمية عالية ، الغالبية منهم ذوي مستوى التعليم الثانوي و ذوي شكل مقبول لا يشترط فيهم إتقان اللغات الأجنبية.لم تكن هناك أي إشكالية في استجاباتهم للحوار حول الصينيين.

التعامل معهم لا يخلق أي إشكالية في مجال العمل لأن الوظيفة لهؤلاء الموظفات تنحصر في المفاضلة على الأسعار كونهم يشتغلون في البيع بالتجزئة ، لأنه توجد محلات للبيع بالجملة لا يشغل فيها عمال آخرين غير صاحب العمل ، أما بالنسبة العطلة فهو متوفر للعاملات هناك من يحدده بالجمعة، وهناك من يحدده بالأحد لأنه في الكثير من الأحيان يكون الإقبال في نهاية الأسبوع ، لكن المحل يكون في حالة خدمة و يديره صاحب العمل، أما الحضور العائلي فهو

في تواجد مستمر حتى في أماكن العمل وهو ما لاحظناه فعلا عند ممارستنا للعمل الميداني خاصة الأطفال الصغار وهذا يرجع لقرب المساكن للمحلات .

3- مقابلة مع السيد عبد المجيد معلم / مجاهد و دبلوماسي سابق بسفارة الجزائر بالصين

ما هي الفروق التي تراها ساهمت في خلق شخصية صينية شديدة المراس في التعامل وفي تحمل أعباء الحياة ويخالفها الجزائري بحكم معايشتك للخلفية الاجتماعية والثقافية لكلا المجتمعين ؟

بعد الاستقلال عملت كدبلوماسي في سفارة الجزائر بالصين بالضبط بعد تولي الراحل هواري بومدين الرئاسة وانتهاجه للاشتراكية وتوطيده للعلاقات الصينية الجزائرية في تلك الفترة تعلمت وأتقنت اللغة الصينية برفقة زوجتي السيدة أمينة معلم والتي تشغل حاليا مهنة مترجمة للغة الصينية وهي الوحيدة المتواجدة بالجزائر، وكنا نعامل بكل ود واحترام من طرف الصين حكومة وشعبا ، بحكم العلاقة الطيبة بين البلدين.

فتاريخ الصين يختلف كثيرا على الجزائر فهي أول امبراطورية بالعالم وقام ماوسيتونغ بتحقيق النهضة فيها برفعه لشعار رأسمال الصيني هو الرجل "zongoo " ،ولقد اعتمدت الصين سياسة تقشفية تشجع على خفض النمو السكاني التي تعاني منه من خلال تشجيع سياسة تحديد النسل ، فطرحت إستراتيجية التكفل بالأسرة الصينية ذات الطفل الواحد أ أي أن العائلة ذات الأكثر من طفل يتحمل الأولياء أعباء تربيتهما ، ولذلك نشأ أطفال هذه الأسر على آلام أوليائهم لأن الأم كانت تعمل بجوار الأب في الأعمال الشاقة لا تمييز فيها لتقسيم الوظائف التي تليق سواء بالرجل أو بالمرأة فكانت القسوة هي الصفة المميزة لحياة العائلة الصينية ،وكان ثقافتهم قائمة على تعاليم الكونفوشيسية التي تمجد الأسرة و تمجد روح الأجداد والعائلة الكبيرة الممتدة ، أما في الجزائر فبحكم مخلفات الاستعمار الجهل والأمية الفقر تعهدت سياسة الدولة الجزائرية مسؤولية تنمية المجتمع ، من خلال تعميم سياسة المجانية في كل قطاعات الدولة كالتعليم والصحة فالمهم هو الترفيه عن هذا الشعب الذي أنهكه الاستعمار وغرس روح الأنفة والعزة في ثقافة الجزائري ، فالشعب تعود على فكرة و سياسة الإتكالية ومنها سياسة الحقرة ، فالصيني في الجزائر وجد فرص عمل أقل ما يقال عنها أنها ملائمة ومربحة مقارنة بالوضع الذي يعيشه في بلاده جراء تداعيات النمو السكاني

انتهاج الاشتراكية، فظروف الحياة القاسية علمت الصيني مواجهة قسوة الحياة بوجه بشوش لا يخرج من فمه ألفاظ التذمر أو الانفعال وله قدرة هائلة على التحمل ، لأنه مهما كانت الظروف التي يعايشها في الجزائر فهي أحسن بألف مرة من الصين.

الخاتمة:

تتعدد الأطر النظرية والمعرفية المفسرة لعملية الهجرة، بين من يحصرها في إطار الجذب والطرد، أي يجعل من الدول المرسلة والمستقبلة للهجرة عاملين أساسين في تحديد حجم و نوع العمالة المغادرة و المهاجرة ، و بين من يرجعها لعوامل اجتماعية خاصة بالمجتمعات الطاردة للقوى البشرية ، كأن تكون الهجرة رد فعل لحفظ التوازن الديناميكي للنظام الاجتماعي، أي أن كل مجتمع يمر بمرحلة من التغيير الاجتماعي وفي هذه العملية تأخذ الهجرة دورها لحفظ التوازن الديناميكي ، وبين من يردها إلى شبكات الهجرة التي تمثلها عائلات المهاجر و ممن سبقوه للهجرة أو بما يسمى الرأسمال الاجتماعي للمهاجر.

فبالنسبة للجزائر التي مستها هذه الظاهرة ، عانت من الهجرة الغير شرعية إلى الخارج بما يسمى الحرقة ، وحاليا ظهرت الهجرة العكسية أو المرتدة إلى الجزائر خاصة ضمن الإطار القانوني ، وهذا نتيجة العلاقات الاقتصادية التي تتضمنها اتفاقيات الشراكة مع الدول الأخرى ، و لقد كان للصين النصيب الأكبر في اتفاقيات الشراكة الاقتصادية مع الجزائر.

لذلك كان الحضور الصيني يفوق عدد العمال الأجانب بالجزائر، وعملوا بعدة قطاعات أهمها البناء والأشغال العمومية، و أقاموا بالجزائر لعدة السنوات تفاعلوا من خلالها مع المؤسسات الرسمية و الغير رسمية ، ورغم ذلك بقيت هذه العمالة محافظة على صينيتها وعلى عاداتها وقيمها ، لم يكن عامل الهجرة والغياب عن مواطنها عائقا أمام معايشتها لواقع الهجرة .

فالظروف المهنية والعائلية التي تلاقيها هذه العمالة بالجزائر كانت عاملا مساعدا في بقاءها في سوق العمل الجزائري، إضافة لهذه العوامل الاجتماعية هناك العوامل الثقافية التي تجسدت في مؤشر الانفتاح على الآخر الذي ساهم بشكل فعال من وجهة نظرهم في تحقيقهم لأوضاع مهنية جيدة ، مما جعلهم يفضلون تجديد بطاقة العمل والبقاء بالجزائر،

إن الظروف الاقتصادية التي مرت بها الجزائر منذ الاستقلال ، جعلت الاهتمام الباحثين ينصب على كل ما له علاقة بتحقيق التنمية بكل مجالاتها ، وأظهرت منها الإيجابي و السلبي كما درست الظواهر التي عانها ويعانيها المجتمع الجزائري ، وسواء أخذت هذه الدراسات بعين الاعتبار أم لا ، فإنها بقيت تعاني من قصور في عملية تناولها لظاهرة الهجرة فمازال الحقل المعرفي السوسيولوجي للهجرة منصبا على الجانب السلبي لهذه الظاهرة ، باقتصاره

على ظاهرة الحرقة ، وضياع الشباب الجزائري على الضفاف الأخرى من العالم طلبا في حياة أفضل ، أو على هجرة الأدمغة الجزائرية إلى الخارج ، وغضت الدراسات السوسيولوجية الطرف على الهجرة الوافدة إلى الجزائر في إطارها القانوني، و دورها في تحقيق التنمية ، كأن تحلل قيم العمل لهذه العمالة من أجل محاكاتها على سبيل المثال كقيم الالتزام المهني الذل تتميز به العمالة الصينية ، كوجهة نظر إيجابية ، أو من وجهة نظر سلبية تتمثل في مزاحمتها للعمالة الوطنية لسوق العمل ، في مهن لا تفتقر إليها الجزائر ، ومحاولة تفسير عزوف الشباب الجزائري على بعض المهن .

إن المتتبع لسوسيولوجيا الهجرة الجزائرية يجدها لا تزال تحت تأثير منطق المغادرة كأحد أهم منطلقات الدراسة في الهجرة ، لكن وتبعا لمقتضيات عولمة الرأسمالية كاقتصاد و كأيديولوجية، هناك عدة إفرازات تحتاج للدراسة والتحليل أهمها تغير نمط الهجرة بالجزائر من كونها بلد طارد للقوى البشرية، و يعاني من ظاهرة الحرقة والهروب للخارج إلى بلد أصبح جاذب للقوى بشرية مختلفة تماما عن هذا المجتمع بدءا بالعرق البشري و باللغة ووصولا إلى القيم الثقافية والاجتماعية التي يحملها ، وبالرغم من تواجد هذا الجنس البشري بكل أصقاع العالم ، إلا أنه بالجزائر يفتح الباب للعديد من الأطروحات الفكرية التي تحتاج إلى دراسة وتحليل ، خاصة البحث في العوامل التي تجعل من أي عامل وافد إلى الجزائر مهما كانت جنسيته البقاء بالجزائر واتخاذه لنمط الهجرة الدائمة، في حين مواطني هذا البلد ينتظرون ولو بصيص أمل لمغادرته ، وقوارب الموت أكبر دليل على ذلك .

هذا يجرنا إلى التأكيد على أهمية دراسة الخلفيات الأيديولوجية والثقافية والاجتماعية للفرد المهاجر ودورها في تحجيم أو تدفق الهجرة بنمطيها الوافدة والمغادرة لأن الإنسان المهاجر الإنسان المستقر ببلده، يعايشان نفس الظروف إلا أنهما يختلفان في قدرتهما لاتخاذ قرار الهجرة ، فالعوامل الاجتماعية والثقافية تفتح الباب بمصرعيه للحقل المعرفي للسوسيولوجي الهجرة ، كون هذه الأخيرة تلقي بظلالها على المجتمعات المرسلة والمستقبلة للهجرة على حد سواء.

قائمة المراجع :

المراجع باللغة العربية

أولا- الكتب

1. إبراهيم حمد العبود ، عبد الرحمان محمد سعيد و منصور عبد العزيز معشوق ، تخطيط القوى العاملة ، معهد البحوث والإدارة العامة ، السعودية ، 1993.
2. أبي محمد الحسن بن مسعود البغوي، شرح السنة ،جزء 5 الكتاب العلمية، بيروت،
3. إحسان محمد حسن ، مشكلات الزواج المختلط و العوائل المختلطة ، دار الطليعة ، بيروت ، 1994.
4. أحمد متولي غنيمة، التربية والعمل، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ط 1 ، 1996.
5. إعداد أعضاء هيئة تدريس لقسم علم الاجتماع، دراسات في علم اجتماع الهجرة النفطية والقيم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، 2005، ص 80.
6. أنطوان زحلان، هجرة الكفاءات العربية، مركز الدراسات العربية، لبنان، 1981.
7. باولا كروتي، ، تاريخ الهجرات الدولية، ترجمة عدنان علي ، هيئة الثقافة والمؤتمرات الوطنية، الإمارات ،2011.
8. بن عبيدة عبد الحفيظ ،الجنسية ومركز الأجانب في الفقه والتشريع الجزائري ،دار هومة بوزريعة، الجزائر، 2005 .
9. ـــــ ، الجنسية ومركز الأجانب في التشريع الجزائري ، دار هومة، بوزريعة، الجزائر،2005 .
10. بن يحي فريد ، الاقتصاد الجزائري الرهانات وشروط انضمامه للمنظمة العالمية للتجارة ،ت إلهام مشيري ، دار الهدى، الجزائر ، 2009.
11. جلاطو جيلالي ،الإحصاء الوصفي ، ديوان المطبوعات الجامعية ،1999.

12. حسن الحاج ، مؤشرات سوق العمل ، جسر التنمية ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، 2003 .

13. حسن بهلول ، الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية ، منشورات دحلب، الجزائر ، 1993.

14. ـــــ، سياسة تخطيط التنمية ،ج1، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999.

15. حسين قرنقل،الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية ،ط2،إفريقيا الشرق،الدار البيضاء،المغرب، 2006.

16. دافيد ماكليلاند , مجتمع الإنجاز الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية , ت:عبد الهادي الجوهري وآخرين , ط1, المكتب الجامعي الحديث , الإسكندرية ,1998 .

17. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة ، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة ، سلسلة عالم المعرفة ، عدد 26، الكويت ، 1997.

18. رورانلد اندبرج ورورربرت سميث، اقتصاديات العمل،ت فريد بشير طاهر، دار المريح للنشر ، الرياض، 1994.

19. روس تيرسل ، الإمبراطورية الصينية الجديدة وما تعنيه للولايات المتحدة الأمريكية ، سلسلة العلوم الاجتماعية ، مكتبة الأسرة للنشر ، ط1، 2010.

20. سامر رافع ، شرح رأس المال لكارل ماركس، العالمية للنشر، ط 1، 2011.

21. سامية حسن الساعاتي، الثقافة والشخصية حوار لا ينتهي، سلسلة العلوم الاجتماعية، مكتبة الأسرة، 2009.

22. سعد الدين إبراهيم وعبد الفضيل محمود، انتقال العمالة العربية، مركز دراسات المسائل الآثار الوحدة العربية، لبنان، 1983.

23. سعيد أحمد باباصة، دراسة مقارنة حول الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مؤسسة الرسالة .

24. سعيد ناصف، محاضرات في تصميم البحوث الاجتماعية وتنفيذها نماذج لدراسة البحوث ميدانية, , مكتبة الزهراء الشرق، 1997.

25. سمير رويص ، الهجرة الغير الشرعية إلى إيطاليا المعيش والتمثل ، مخبر بحث سيفاكت كلية الآداب والعلوم الانسانية ، صفاقس، تونس، 2008.

26. سمير نعيم أحمد، محاضرات في المنهج العلمي في البحوث الاجتماعية ، جامعة عين شمس ، كلية الآداب و علم الاجتماع ،ب د ن – ب ت ن.

27. سميرة أحمد السيد، مصطلحات علم الاجتماع، مكتبة التقوى، ط1 ،القاهرة،1988.

28. -سيد قطب، في ظلال القرآن، دار الشروق،ج 6.

29. شادي نسيم جبير , المشكلات السكانية , مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع , ط1, الأردن, 2007.

30. صلاح الدين نامق، اقتصاديات السكان في ظل التضخم السكاني ، دار المعارف ، مصر، 1980.

31. طارق عبد الحسين." اقتصاديات الموارد البشرية"مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع ،ط1الأردن 2007.

32. عبد الباسط عبد المعطي وآخرون، السكان والمجتمع ،دار المعرفة الجامعية مصر ،1997 .

33. ـــــ، انتقال الأيدي العاملة العربية إلى أقطار الخليج العربي الحاضر وأفاق المستقبل، وحدة البحوث والدراسات السكانية، جامعة الدول العربية ، مارس 1992.

34. عبد الرزاق أمين أبو شعر ، العينات وتطبيقاتها في البحوث الاجتماعية، معهد الأدارة العامة للبحوث ، مصر ،1997.

35. عبد القادر رزيق المخادمي ، الهجرة السرية واللجوء السياسي ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2012.

36. عبد اللطيف بن أشنهو ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1982.

37. عبد الله العطوي ، جغرافية السكان ، دار النهضة العربية، بيروت ،2001.

38. عبد الله عبد الغني غانم ، المهاجرون دراسة سوسيولوجية أنثروبولوجية ، ط02، المكتب الجامعي ،مصر،2006.

39. عبد المحسن الحسني ،التنمية البشرية و بناء مجتمع المعرفة قراءة في تجارب الدول العربية وإسرائيل ، الصين وماليزيا ، الدار العربية للعلوم ناشرون،لبنان،2000.

40. عبد الهادي الجوهري ، أصول علم الاجتماع ، المكتبة الجامعية ، 2001.

41. عدلي أبو طاحون ، مناهج و إجراءات البحث العلمي، ج2، المكتب الجامعي الحديث، مصر 1998.

42. علي عبد الرحمن باعشن، العمالة الأجنبية وأثرها الاجتماعي والسياسي على منطقة الخليج العربي ،(ب د ن) ،مصر، 1997.

43. علي عبد الرزاق جلبي، علم اجتماع السكان، دار المعرفة الجامعية، مصر،1998.

44. عليوش قربوع كمال ،قانون الاستثمارات في الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،1999.

45. عمر معن خليل ، نقد الفكر الاجتماعي ، ط1، دار الآفاق الجديدة ، بيروت ، 1991.

46. ـــــ ،الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي ،منشورات دار الأفاق،بيروت،1980.

47. ـــــ ،نحو نظرية عربية في علم الاجتماع ،ط2، دار مجدلاوي ،عمان ، الأردن ، 1992.

48. عياشي عنصر ، التصنيع وتشكل الطبقة العاملة ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1999.

49. فاروق شوقي البوهي، التخطيط التعليمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2001.

50. فاروق عبده فلية، اقتصاديات التعليم مبادئ و استراتجيات ،ط1، دار الميسرة ،الأردن ،2003.

51. فتحي محمد أبو عيانة ، دراسات في علم السكان ، ط2 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان، 2000.

52. ـــــ، دراسات في الجغرافيا البشرية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2001.

53. فريد بشير الطاهر، التخطيط الاقتصادي، ط1، دار النهضة العربية ،مصر، 1998.

54. فريد راغب النجار ، العمالة الأجنبية في الوطن العربي ، الدار الجامعية، الاسكندرية ،مصر ،2008.

55. فضيل دليو،و الهاشمي مقراني ، الهجرة والعنصرية في الصحافة الأوروبية ،مخبر علم اجتماع ،جامعة قسنطينة ، الجزائر ،2003 .

56. فيليب جونيز، الكفايات و السوسيوبنائية إطار نظري ت : الحسين سحيان ،مكتبية المدارس ، الدار البيضاء، المغرب، 2002.

57. لين سميث، أساسيات علم السكان، ت محمد سيد غلاب، فؤاد اسكندر، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، 1971 .

58. مارتن جاك ، حينما تحكم الصين العالم ، ت فاطمة نصر ، دار السطور الجديدة ، ط1، 2010.

59. مالكوم جيبليز و آخرين، اقتصاديات التنمية ت : طه عبد الله، دار المريخ للنشر، السعودي 1995.

60. محمد أسود، نظام ومنهاج الحكم في الإسلام، دار الملاين، بيروت.

61. محمد العزيز نجاحي، البحوث والرسائل الجامعية قواعد و مناهج وتقنيات "، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 1993.

62. محمد بن عبد الكريم، حكم الهجرة من خلال ثلاث رسائل جزائرية، دراسة وتحقيق، الجزائر.

63. محمد روبي، عمل الأجانب – دراسة تأصلية في اطار قواعد القانون الدولي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2003.

64. محمد عبده مححوب، الهجرة، دراسة لآثار الديموغرافية والاجتماعية للبترول في الخليج العربي، الهيئة العامة للكتاب، الكويت، ص 1977.

65. محمد علي الجابري، قضايا في الفكر المعاصر،ط2،مركز دار الوحدة العربية ،بيروت،لبنان، 2003.

66. محمود عبد الفضيل ، العرب و التجربة الآسيوية ، مركز الدراسات الوحدة العربية ، 2000.

67. مدحت القرشي ، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر ، الأردن ،عمان ،2007.

68. مصطفى دالع، جدلية الاستثمارات العربية في الجزائر ، دار الوعي، ط1، 2009.

69. مورين أنجرس، منهجية العلوم الإنسانية، ت:عمر صحراوي، دار القصبة للنشر والتوزيع، 2003.

70. موزة عبيد غباش، الهجرة الخارجية والتنمية: دراسة تطبيقية لآثار الهجرة الوافدة، 1986.

71. ميلود سفاري ،البحث الاجتماعي ضوابط و احترازات منهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري ،قسنطينة، الجزائر، 1999 .

72. نادر الفرجاني،العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، ، ط 2، مركز الوحدة العربية الدراسات، بيروت، 2001.

73. ناصر دادي عدون , إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي, دراسة نظرية و تطبيقية , دار المحمدية العامةالجزائر2004.

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

75. نور الدين زمام، السلطة الحاكمة و الخيارات التنموية بالمجتمع الجزائري1962 - 1998، دار الكتاب العربي ، 2002.

76. ووبن ، الصينيوون المعاصرون ت :عبد العزيز حمدي ، دار عالم المعرفة ،الكويت ،1996.

ثانيا:القواميس والمهاجم:

77. أحمد زكي بدوي و محمد كمال مصطفى،معجم مصطلحات القوى العاملة ،مؤسسة شباب الجامعة ،مصر ،1984.

78. دينكن مينشن، قاموس علم الاجتماع ، ت إحسان محمد حسن ، دار الرشيد ، بغداد ، 1980.

79. سميرة أحمد السيد، مصطلحات علم الاجتماع ، مكتبة التقوى ، ط1 ،القاهرة ، 1993.

80. فريديريك معتوق، معجم العلوم الاجتماعية، ت محمد الدبس، اكاديمية انترناشول، لبنان، 2001.

81. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1479.

82. معجم مصطلحات القوى العاملة، التخطيط التنمية والاستخدام، الاسكندرية، مصر،1984.

ثالثا:الرسائل و الأطروحات الجامعية

83. حميد الهاشمي ، العراقيون في هولندا نحو صياغة إطار نظري لدراسة اندماج الاجتماعي للمهاجرين، أطروحة دوكتوراه منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، بجامعة تونس ،2006.

84. رقية العاقل ، إشكالية الهجرة والأمن في الغرب المتوسط، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 2008.

85. سلاطنية بلقاسم ، سياسة التشغيل والتكوين المهني ، أطروحة دوكتوراه غير منشورة ، معهد علم اجتماع ، تخصص علم اجتماع التنمية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 1995.

86. نصر الدين، محمد بركة، طبيعة وأنماط جرائم العمالة الوافدة بالمجتمع العربي الليبي ،لأطروحة دكتوراه في علم اجتماع الجريمة ، جامعة عين شمس ،2006.

رابعا:المقالات و الدوريات

87. الآلوسي تيسير ، المهاجرون والعمل والاندماج ، مجلة ألواح سومرية ، عدد 11، يوليو ، 2004.

88. بوعلام غمراسة، العمال الأجانب ، مجلة الشرق الأوسط، عدد 445، تاريخ 2007/07/04.

89. العربي منير، أرقام جديدة تكشف انتعاش سوق العمل في الجزائر 2014/01/21

90. بن بوزيان محمد و آخرون "قياس اثر الإصلاحات الاقتصادية المنتهجة من طرف الجزائر -على مشكلة البطالة و الشغل" المتلقي الوطني الثاني حول واقع الشغل في الجزائر و آليات تحسينه جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، جوان 2008 .

91. -ز. سهيلة، مترجم صيني أمام العدالة ،جريدة النهار، عدد 590،تاريخ 2009/09/30.

92. -سفيان بوعياد " القطاع العمومي فقد 23 ألف منصب عمل ، جريدة الخبر ، يومية مستقلة، عدد 4704 الجزائر 20 ماي 2006.

93. -عبد القادر م ، صندوق النقد الدولي يدعو الجزائر لتعميق إصلاحاتها الهيكلة ، الفجر تاريخ 5 مارس2005.

94. -عمار جفال ، العلاقات بين المغتربين ودولهم الأصلية ، فعليات ملتقى قسنطينة 2008، ص 177.

95. -عياشي كمال، الاستثمارات الأجنبية المباشرة وأثرها على التنمية الاقتصادية في الجزائر، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، عدد 5 ، جويلية 2010، ص 183.

96. -فيدس بن بلة ، الإصلاحات لاقتصادية و رهانات و تحديات، جريدة الشعب ، يومية شعلة ، عدد 13695 ، 28 جوان 2005

97. -لطرش طاهر ، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر، خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية الشغل، الملتقى الدولي حول إستراتجية الحكومية للقضاء - -على البطالة وتحقيق التنمية الاستدامة ، جامعة المسيلة، 15-16 ، نوفمبر 2011.

98. -مصطفى عبد العزيز ، متغيرات سياسات الهجرة ، مجلة شؤون عربية ،ع 14، 2010.

99. -معظم صيني الجزائر هم خريجو سجون ، مجلة الخبر، عدد 5215 ، 2008/01/12.

خامسا:المناشير الوزارية والجريدة الرسمية والتقارير

100.المنشور الوزاري رقم 08 المؤرخ في جوان 1998.

101.-الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الإنسان 1990/12/18.

102.-الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، /158اعتمدت بقرار الجمعية العامة 45

103.-المؤرخ في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990.

104.-القانون المدني الجزائري، الطبعة الثالثة، 2002.

105.-تقرير اللجنة العالمية للهجرة سويسرا ،2005.

106.-تقرير معهد العربي للتخطيط بالكويت ، قسم تنمية الموارد البشرية ، ملف حول العمالة الأجنبية في الخليج ،أوت 1982،ص 43، نقلا عن مجلة المستقبل العربي ، علي لبيب ، أسباب انتشار العمالة الآسيوية.

107. -غرفة التجارة والصناعة مركز أبو ظبي , تقرير الأموال المهاجرة وأثرها على الاقتصاد الوطني , مركز المعلومات أبو ظبي , فيفري 2005.

سادسا:الواب غرافيا:

108.محمد نظيف ، الهجرة بين الحاجيات و عوائق الاندماج ، متوفر على موقع www.aldjazira.net بتاريخ 2014/12/25. على الساعة 22:30.

109.50 ألف عامل أجنبي شرعي بالجزائر أخبار اليوم ، 2012/10/20 متوفر على رابط التالي www.akhbaralyoum-dz.com

110.بلقاسم حوام ،شركات البناء تستعين بالعمال الأجانب في رمضان ، 2013/07/08

-المراجع باللغة الأجنبية:

110-Abed almalek Sayad ,elements pour une sosiologie de l imigration collection traveaux de science politique,lausane, 1982.

111-Abed almalek sayad ,l immigration ou les paradoxes de l altérité book unversité, bruxelles, 1991.

112-CLOUD VIMON ,"L AVRNIR DE LEMPLOI EDITION ECONOMICA, 1981 .

113-Douglas Masey and others ,theories of international migrationreveue vol 19, n03.

114-Alessandro ,guerres et Migration reseaux sociaux et strategies economique , Maison des sciences de l homme, paris, 2004.

115-Poire M , Migration labor and Industrial Societies , journal of social history Oxford unuversity press .

116-jordi Riba et Patrice Vermeren, PHILOSOPHIES DES MONDIALISATIONS, Harmatran ,2005, p 241.

118-Kangashary and pehkonen, Employment and out put growth, finish economic papers N 14, 2001.

119-Réné gounard, Essai Sur l'histoire de l'emigration, Paris, 1927.

—120Andrea Rea et Maryse, Tripier Sociologie de l immigration edition Repères ,Paris, 2003.

ملخص الدراسة

إن ظاهرة الهجرة من الظواهر التي أخذت طابع العولمة ، واشتركت فيها دول العالم ، وفي هذه الدراسة نحاول دراسة العوامل الاجتماعية والثقافية التي ساهمت في استقرار العمال الصينيين في سوق العمل الجزائري ، فعندما نتحدث عن الصين فنحن نتحدث على السرعة و براعة التقليد في كل أنواع المنتجات والتكنولوجيا .

لقد نمت هذه العمالة من حيث العدد في الجزائر، و دخلتها من بوابة قطاع البناء والأشغال العمومية، و برزت أيضا بصفة قوية في قطاع التجارة، بحيث غيرت أنشطتها المهنية بعد انتهاء مدة عقد العمل إلى ممارسة النشاط التجاري.

فعندما نزور المكان المسمى تشاين تاون بحي باب الزوار بالجزائر العاصمة نشعر أننا في بلد الصين ، بحيث يقطن ويعمل هؤلاء في نفس الحي ، ويمثل هؤلاء موضوع دراستنا

ولقد توصلنا في هذه الدراسة إلى أن هذه العمالة لا تأبه أو تأخذ بال بمجال التفاعل أو الاحتكاك مع الآخر أي المجتمع الجزائري ، كونها جاءت إلى الجزائر من أجل الحصول على فرص عمل جيدة ، وعلى أن تعيش في هدوء وسلام و تحقق مداخيل جيدة من وجهة نظرها ، ولكونها تكتفي بالاحتكاك مع أقرانها من نفس العرق والجنسية ، إضافة أن السلع التي تعرضها للبيع تلقى إقبالا من طرف الزبون الجزائري الذي يقبل على الصينيين من دون حرج لكونه يتمتع بفكرة قبول والانفتاح على الآخر، إضافة إلى أن القانون الجزائري ساهم في نمو هذا النوع من العمالة لكونه يتقبل عملية لم الشمل لأسرة المهاجر .

إن سوسيولوجيا الهجرة تناولت موضوع هجرة العمال من عدة نظريات ومنطلقات ، وبحثت في الأسباب والدواعي التي جعلت من ظاهرة الهجرة ظاهرة عالمية لكنها لم تفسر المنطق الذي يتحكم في لماذا يقبل المهاجر على مغادرة وطنه في حين لا يقبل آخر على الهجرة في حين أنهما يعايشان نفس الظروف الاقتصادية ، فالهجرة ظاهرة عالمية تعاني منها كل بلدان العالم وتشترك في الأسباب والعوامل التي ساهمت في عولمة الظاهرة خاصة في كونها نتيجة للتدويل النظام الرأسمال العالمي ، وتختلف في المسارات والمنطق الذي يزجه هذه الظاهرة.

في الجزائر نمت هذه الظاهرة بفتح فرص الاستثمار الأجنبي من أجل تحقيق التنمية لكنها لم تتبنى إستراتيجية إدماجية للعامل الأجنبي الوافد على سوق العمل الجزائري ، مثل توفير السكن ،تعليم اللغة العربية ...إلخ ، وبالرغم من ذلك هذه العمالة بقيت بالجزائر لمدة طويلة ، لتوفر العوامل الاجتماعية والثقافية الخاصة بالمجتمع الجزائري خاصة في جانبه المهني

الملائم لهذه العمالة ، كما ساهمت الخلفية الاجتماعية والثقافية لهذه العمالة في بقاءها بالجزائر كون الشخصية الصينية متكيفة تتحمل أعباء الحياة أينما كانت .

SAMURY

When we talk about china labor force we talk about fast and simulation in all kind of product and technology in shortly we talk about made in china in this study we try know china man power the social and cultural factor in Algeria market job

This labor force is grow up in Algeria last time in many economic sector specially in trade sector they came to Algeria for work in building sector with a job acts when his job acts finished they changing his activities to trading we try study the social and cultural factory where they help him to stay in Algeria market job

We visit the place who lives in it call china town in bab azowar in Algeria capital when you inter in you feel you are in chain country they lives to gather and worked in the same place

The result of this study these labor force don't carry about communication with the others because they came to Algeria and immigrate in it to find good job and lives in peace and they lives with her ethnic roots and he can do and make his chain norms as he like with each gather and the Algeria lower lets him to gives her family and they gives good wages as he like because the Algerian costumer lives china product and they bay it without shame

In immigration sociology there is many theories to try explain what's the real factor make labor force immigrate to board witch the causes pushed him if it the social and cultural factor or personal factor make a person to lives out his country this phenomenon is grow up without explaining why the person emigrate when the other don't immigrate however they living in the same cases.

The immigration is global phenomenon all the country suffering for it and participates in causes and factors like economic situation who make it grew up but they have a different in the gate of it.

In Algeria this process have grew up because they open the foreign investment for Make a growth in his economic but they don’t Make any social insertion strategy for the foreign Man power like learning Arabic languish and health or home …ect how hover this the china labor force sty in Algeria since a long time the china personality have more patient and adapted with all kind of life.

الملاحق

قائمة الملاحق:

- الاستمارة باللغة العربية.
- الاستمارة باللغة الصينية.
- دليل المقابلة.
- شبكة الملاحظة.
- مرسوم قوانين عمل الأجانب بالجزائر.

القوى العاملة الصينية وعوامل إستقرارها الإجتماعية والثقافية في سوق العمل الجزائري

تقديم : بعد التحية والسلام

ذه الورقة مقدمة من طرف الطالبة عبارة على استمارة البحث خاصة بالظروف المهنية والعائلية للتجار الصينيين بالجزائر أصحاب المحلات بباب الزوار وهي لأغراض البحث العلمي ليست لها علاقة بالضرائب أو المراقبة التجارية فقط نرجو منكم الإجابة بهدف علمي بحت .

مع فائق الإحترام والتقدير

الطالبة : سعيدة حمود إشراف الأستاذ الدكتور زمام نور الدين

المحور الأول:خصائص العينة

1- السن:.....

2- الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )

3- الحالة المدنية: أعزب ( )

متزوج ( )

أرمل ( )

مطلق ( )

4- مدة الإقامة: .....

5- المؤهلات العلمية:.....

6- المهنة في البلد الأصلي:.....

7- مكان الإقامة: سكن في باب الزوار ( )

سكن في أحياء أخرى ( )

سكن في ورشة والمحل ( )

أخرى تذكر .....

المحور الثاني:العوامل الاجتماعية.

8- كيف حصلت على العمل في الجزائر:

مكاتب التوظيف ( )

عن طريق الأصدقاء ( )

جهد شخصي ( )

أخرى نذكر ( )

9- ما هي أسباب اختيار العمل في الجزائر:

سوء ظروف العمل بالموطن الأصلي ( )

توفر فرص الاستثمار والعمل في الجزائر ( )

أسبـاب أخرى تذكر ( )

10-هل حقق هذا العمل المداخيل المرجوة؟

نعم ( ) لا ( ) نوعا ما ( )

11-ما هي الطرق التي تصرف فيها المد خول:

تحويلها للموطن الأصلي ( )

استهلاكها في الجزائر ( )

استثمارها في توسع النشاط ( )

طرق أخرى ( )

12-هل لديك رغبة في تحديد بطاقة التاجر:

نعم ( ) لا ( )

13-هل تم إلحاق الأسرة بالعامل في الجزائر:

نعم ( ) لا ( )

14-إذا كانت نعم ما هي الصعوبات التي واجهتك في إلحاق العائلة:

صعوبات مالية ( )

صعوبات إدارية ( )

صعوبات زمنية ( )

15– هل تخصص عطلة من العمل؟

نعم ( ) لا ( ) أحيانا ( )

16- ما هي المشاكل التي تواجهها في الجزائر :

مشاكل مع الزبائن ( )

مداخيل متدنية ( )

عدم التكيف مع المجتمع ( )

مشاكل مع المؤسسات الرسمية ( )

كلها ( )

لا توجد ( )

17-ما هي المغريات التي يوفرها سوق العمل الجزائري

توفر فرص العمل ( )

مناخ استثماري ملائم ( )

تسهيلات الحماية الاجتماعية ( )

أخرى نذكر .....

18-كيف تقيم وضعيتك المهنية:

حسنة ( ) متوسطة ( ) سيئة ( )

المحور الثالث:العوامل الثقافية

19-ما هي نوع العلاقة التي تربطك مع الجزائريين:

زواج ( )

صداقة ( )

علاقة عمل ( )

لا توجد ( )

20-ما هي طبيعة العلاقة مع سكان الحي:

حسنة ( )

عادية ( )

متوترة ( )

لا توجد ( )

21- أين تقضي أوقات العطلة والفراغ:

البقاء في المسكن ( )

تواجد مع زملاء من نفس الجنسية ( )

أماكن السياحة و الترفيه في الجزائر ( )

22-هل لغتك الجزائرية مفهومة؟

نعم ( ) لا ( ) نوعا ما ( )

23- هل هناك إقبال للزبائن على السلع المعروضة:

نعم ( ) لا ( ) نوعا ما ( )

24-إذا كانت الإجابة بنعم أسباب ذلك:

جودة السلع المعروضة ووفرتها ( )

رخص السلع وتلاؤمها مع القدرة الشرائية( )

الخيارين السابقين ( )

أخرى نذكر.....

25-ما هي العادات التي لا تستطيع إظهارها علنا؟

عادات الأكل ( )

عادات الدين ( )

عادات أخلاقية ( )

أخرى تذكر ( )

دليـــــــــــل المقـــــــابلة:

أولا:الأسئلة :"موجه للتجار جزائريين "

س1- حسب احتكاككم بالتجار الصينيين ما هي صفات الظاهرة عليهم ؟

س2- هل هناك مؤشرات دالة على وجود توتر بينكم؟

ثانيا:الأسئلة: "موجه للعاملات بمحلات الصينيين" .

س1-كيف يتم التعامل معكم الصينيين كأرباب عمل؟

ثالثا:مع السيد عبد المجيد معلم / مجاهد و دبلوماسي سابق بسفارة الجزائر بالصين.

1-ما هي الفروق التي تراها ساهمت في خلق شخصية صينية شديدة المراس في التعامل وفي تحمل أعباء الحياة ويخالفها الجزائري بحكم معايشتك للخلفية الاجتماعية والثقافية لكلا المجتمعين ؟

رابعا:أسئلة موجهة للسيدة معلم أمينة مترجمة معتمدة للغة الصينية لدى مجلس القضائي بالجزائر العاصمة.

س1- ما هي المشاكل التي يتورط فيها الصينيون بالجزائر؟

شبـــكة الملاحظة

<u>شهر أفريل 2010 (</u> المرحلة الاستطلاعية)

رقم الملاحظة	العنصر الملاحظ	المادة الملاحظة
01	مكان الإقامة	-عبارة على سكنات متجاورة كلها موسومة بكتابات صينية باللون الأحمر ، وفي غالبها كبيرة المساحة وهي على عدة طوابق.
02	مكان العمل (المحلات التجارية)	-صغير المساحة به عينات من السلع المعروضة على كل موديل ، بعض هذه المحلات في آخر زواياها باب خلفي عبارة على ورشة عمل بها آلات خياطة .
03	التعامل مع الزبائن	-يعمل كلا الجنسين في المحل حضوريا فقط لأن البعض يوظف عاملات جزائريات صغيرات في السن للتعامل مع الزبائن ، المفاصلة في السعر تكون مع رب العمل التاجر الصيني. - اللغة المستعملة جزائرية محضة في الألفاظ الخاصة بالبيع والشراء فقط . - دائما يتواجد بالمحل أفراد العائلة خاصة الأطفال، وأحيانا أناس من نفس الجنسية لدرجة أنه يصعب التعرف على من هو صاحب المحل الفعلي. -في عملية البيع والشراء لا يتعاملون مع

		الزبون بالترغيب في عملية الشراء من جانب الدعاية ، بل يترك الحرية للزبون في اختيار وشراء ما يشاء. - لا يضيف البائع الصيني في رده على أسئلة الزبون أي إضافة خاصة بالسلع يكتفي بالرد دون زيادة . - النساء الصينيات اللواتي يشتغلن بالمحلات يتعاملن بكل جرأة و بحدة فائقة لا تدعوا مجالا للجدال أو تضييع الوقت في الحديث والمفاصلة في السعر، وتلفظ للغة التجارية بلهجة جزائرية سليمة.
04	توقيت العمل	-هناك تواجد أغلب البائعين في محلاتهم على الثامنة صباحا، وبحكم تفادي الزحمة في العاصمة أتواجد في بعض الأحيان مبكرا بالحي من أجل الوصول للتاجر الجملة الجزائري الذي ساعدني في عملية التوزيع الأولية للاستمارة التجريبية ، أجد بعض هذه المجلات قيد الخدمة على السابعة والنصف صباحا.

شبكة الملاحظة (المرحلة الاستمارة النهائية):

شهر سبتمبر 2011

رقم الملاحظة	العنصر الملاحظ	المادة الملاحظة
01	التعامل مع الغرباء- الباحثة-	التوجس من الآخر ، خاصة إذا كان يبدوا عليه أنه ليس زبون، ويتفادون التعامل والتفاعل بحجة عدم معرفة أي لغة سواء العربية ،الفرنسية الإنجليزية، ربما لو قلت إني أتكلم الصينية لا ادعوا عدم معرفتها، وهذا رد الفعل من طرفهم كان بعد أحداث باب الزوار ، في السابق لم يكن بنفس هذه الحدة وعدم التفاعل، و هذا حسب بعض قول تجار الجملة المتواجدين بنفس الحي