



HAL
open science

“

:

“

Behrouz Keyhani

► **To cite this version:**

Behrouz Keyhani.
hal-03636704

“

:

. “ .2021

HAL Id: hal-03636704

<https://u-picardie.hal.science/hal-03636704>

Submitted on 11 Apr 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

«ادغام» یا کنترل بوروکراتیک نیروی کار تازه در فرانسه؟

مثال پناهندگان افغان جذب‌شده در برنامه آموزشی «هوپ»

بهروز کیهانی

دانشگاه پیکاردی ژول ورن، فرانسه

چکیده

طرح «اسکان، جهت‌دهی شغلی و کاریابی» که در این مقاله با نام اختصاری هوپ HOPE از آن یاد می‌کنیم، در سال ۲۰۱۵ با همکاری بخش دولتی و خصوصی فرانسه و با هدف «ادغام پناهندگان» از راه فعالیت اقتصادی و آموزش آنها به وجود آمد. این طرح برای نهادهای مرتبط یک بُرد است چرا که به این طریق در مراکز اسکان و پذیرش مهاجران، جاهایی را خالی می‌کنند؛ برای شرکت‌ها هم که یک نیروی کار «اسیر» در اختیار خود دارند نیز بُرد است. اما برای پناهندگان یک سراب است، آنها در دام برنامه‌ای می‌افتند که آنان را در یک وضعیت شکننده و بی‌ثبات از نظر کاری و سکونت نگه می‌دارد.

مقدمه:

این نوشته برگرفته از تحقیق مردم‌نگاری نویسنده درباره مهاجران افغان ساکن منطقه پاریس است، مهاجرانی که پس از سپری کردن وضعیت غیرقانونی و بلاتکلیفی طولانی، به عنوان پناهنده شناخته شدند و حال به دنبال رسیدن به یک ثبات در وضعیت زندگی خود هستند. این مقاله^۱ خلاصه‌ای از متن مفصل‌تری است که در این باره نوشته شده است. این تحقیق بیشتر بر مبنای مصاحبه و مشاهده در میان گروهی از مهاجران افغان انجام شده است که در قالب طرح «ادغام پناهندگان» از طریق جهت‌دهی شغلی ویژه پناهندگان در مکدونالد استخدام شدند و در مرکز ملی آموزش حرفه‌ای بزرگسالان (آفپا) دوره آموزشی مرتبط را می‌گذرانند. این مقاله در پی پاسخ دادن به این پرسش است: چگونه این مهاجران مجبور می‌شوند مشاغل را بپذیرند که اغلب تمایلی به آن ندارند؟ نقش اداره‌های دولتی مهاجرت، شرکت‌ها، نهادهای گرداننده مراکز اسکان مهاجران و مراکز آموزشی در این میان چیست؟

^۱ این مقاله در مجله زیر منتشر شده است:

GISTI | «PLEIN DROIT», ۲۰۲۰/۲۰۱۲۵ | PAGES ۳۵-۳۸, ISSN ۰۹۸۷-۳۲۶۰

اصل این مقاله در لینک زیر موجود است:

<https://www.cairn.info/revue-plein-droit-۲۰۲۰-۲-page-۳۵.htm>

کلمه integration که در ترجمه فارسی معادل آن «ادغام» آمده است دارای معانی متعددی است و در فرانسه موضوع بحث و جدل‌های زیادی است در حالی که در زبان فارسی لزوماً چنین مباحثی با این واژه همراه نبوده است. با آنکه ممکن است ساده‌سازی شود، می‌توان گفت که integration یک گفتمان یا سیاست دولتی را نشان می‌دهد که نهادهای دولتی و اروپایی حامل آن است. بر مبنای گفتمان غالب ادغام، مهاجران حتی آنهایی که شهروندی فرانسه را دریافت می‌کنند و حتی فرزندان آنان، آنچنان متفاوت از فرانسوی‌های بدون منشاء مهاجرتی هستند که باید خود را با ارزش‌هایی که جمهوری فرانسه مدعی آن است (آزادی، برابری، برادری و لائیسیتته) سازگار کنند. این روند ادغام در آزمون‌هایی که باید بگذرانند و قراردادهایی که مهاجران در مراحل مختلف حضورشان در فرانسه باید امضا کنند (از اولین کارت اقامت تا گرفتن شهروندی) خود را نشان می‌دهد.

گاهی integration با کلمه insertion اشتباه گرفته می‌شود. این واژه دوم بیشتر یک میانجی‌گری است. در اینجا منظور «یافتن» مسکن یا کار (بر مبنای آموزش حرفه‌ای) برای همه زنان و مردانی است که فاقد آن هستند، چه مهاجر و چه غیرمهاجر. برنامه هوپ که در این مقاله به آن پرداخته شده در واقع این برداشت‌های متفاوت را یکجا جمع کرده است.

عده‌ای بر این نظرند که گفتمان مسلط integration یک ابزار سلطه است که ویژگی‌های یکسان و منفی‌ای را به بخش‌های وسیعی از جمعیت مهاجران از پیش فرض می‌کند. گفتمان‌ها و سیاست‌های ادغام از این رو به نوعی امتداد تاریخ استعماری فرانسه است که بر مردمان غیر مستعمره به ویژه آنهایی که اهل کشور با اکثریت مسلمان باشند می‌تواند اثر بگذارد.

لازم است در باره محدوده این تحقیق که بر مبنای مطالعه موردی است توضیحاتی بدهیم: این تحقیق نه نمایانگر وضعیت مهاجران در سیستم پناهندگی فرانسه است و نه نمایانگر پناهندگان افغان در فرانسه و نه معرف آموزش‌های شغلی ویژه مهاجران. بلکه این پژوهش به طور مشخص یک برنامه آموزش، اسکان و جهت‌دهی شغلی پناهندگان را به عنوان شکلی از کنترل بوروکراتیک بر تحرک شغلی و سکونت مهاجران تازه‌وارد توصیف می‌کند. نگاه داشتن این مهاجران به صورت موقت، بسیج آنها را در یک بخش خصوصی بازار کار یعنی سکتور کار غیر ماهر امکان پذیر می‌سازد.

«ادغام» یا کنترل بوروکراتیک نیروی کار تازه در فرانسه؟

مثال پناهندگان افغان جذب‌شده در برنامه آموزشی «هوپ»

«ادغام پناهندگان از طریق آفپا و فست فود صورت می‌گیرد». این عنوان یک مطلب خبری است که صریح و بدون ابهام است و از یک حوزه فعالیت شغلی برای «پناهندگان» سخن می‌گوید و همین‌طور از کنشگری که مسوول به کار گرفتن پناهندگان در این سکتور است یعنی از «آژانس آموزش حرفه‌ای بزرگسالان» (Afp). در این خبر به افراد استخدام شده هم اشاره می‌شود. عکس استفاده شده در خبر هم مؤید آن است: «آنها لبخند می‌زنند. خیالشان آسوده شده است. احمد ۲۳ ساله و رامین ۲۴ ساله از میان دوازده پناهنده انتخاب شدند و از خدمات برنامه هوپ- اسکان، جهت‌دهی شغلی و کاریابی- بهره مند می‌شوند». هر چند هیچ فهرست رسمی از مشاغل کاری، حرفه‌ها، شرکت‌ها و نوع قراردادهایی که برنامه هوپ پوشش می‌دهد در دسترس نیست اما می‌دانیم که شرکت‌هایی که کارآموزان پناهنده را به کار می‌گیرند متعلق به بخش‌های صنعت (۱۹ درصد)، بخش خدمات (۳۸ درصد) و ساختمان سازی (۴۳ درصد)^۳ هستند. از این سکتور آخر با عنوان «پناهگاه» مهاجران تازه‌وارد نیز یاد شده است. نماینده بنیاد ونسی در گزارشی که به سفارش آدیگو، شرکت چند ملیتی کار موقت نوشته است این اصطلاح را به کار می‌برد (این گزارش با مقدمه پاسکال بریس، رئیس آفپرا Ofpra یعنی سازمان حفاظت از پناهندگان و افراد فاقد تابعیت نشر شده است).^۴ این عبارت چه کنایه دار باشد و یا نباشد، ما را به فکر وادار می‌دارد و یک امر بدیهی را یادآور می‌شود: دریافت حمایت از اداره آفپرا یعنی به دست آوردن حق کار. علاوه بر این، افرادی که از این حمایت برخوردار می‌شوند به سمت بخش‌های بسیار ناپایدار^۵ بازار کار هدایت می‌شوند. مشاغل فرودست همچون یک تکلیف و حتی شانس معرفی می‌شوند به این بهانه که در طول تاریخ انجام دادن این کارها برای برخی از مهاجران مانند یک ثرم ساخته شده است.

هوپ محصول همکاری میان شرکت‌های چند ملیتی و نهادهای دولتی است که عهده دار مدیریت و کنترل اتباع خارجی، اسکان و کار هستند. در واقع این شکلی است که امروزه سیاست‌های مرتبط با مهاجران به خود گرفته است و در آن پناهندگی، کار و شرکت‌ها در هم می‌آمیزد. از این برنامه معمولاً با عباراتی که مبتنی بر رضایت طرفین است، یعنی «برد-برد-برد» یاد می‌شود. شرکت‌ها «متعهد می‌شوند»^۶ تا کارهایی که کسی به آن اشتغال ندارد را به پناهندگان بدهند و به این ترتیب این افراد به یک ثبات مالی دست پیدا خواهند کرد. دولت با مدیریت «راه‌های منسجم ادغام

^۳ آفپا، گزارش فعالیت‌های ۲۰۱۸، ص. ۲۸. علاوه بر بیانیه‌ها و مقاله‌های روزنامه‌ها، این گزارش فعالیت، تنها منبع معلومات در باره این برنامه است که مستقیم از سوی خود این نهاد داده می‌شود. در جریان تحقیق، تقاضای داده‌های مشخص تر (مثل شرکت‌های طرف قرارداد، سمت‌ها، نوع قرارداد، عناوین شغلی، نتایج به دست آمده پس از خروج از این برنامه، ملیت، جنس و سن کارآموزان) را نمودم که بی پاسخ ماند.

^۴ Anne-Céline Leh, *Accueillir les réfugiés... autrement ? L'insertion professionnelle au coeur de l'intégration*, Groupe Adecco, ۲۰۱۸, p. ۳۸.

^۵ ناپایداری (precarity): در تاریخ سیاسی و بحث‌های آکادمیک فرانسه واژه خاصی است، از این رو ترجمه آن به زبان دیگر سخت است. ناپایداری یک پدیده مرتبط با فقر است اما متمایز از آن است. در این مقاله، منظور ما از «شغل ناپایدار» کار حقوق‌بگیری است که از مدل معیار در فرانسه دور است یعنی از کار حقوق‌بگیری که قرارداد با مدت نامعین (دائم) دارد و از حمایت‌های تأمین اجتماعی (حقوق بیکاری، بازنشستگی، بیمه درمانی، رخصتی زایمان و غیره) برخوردار است. کار ناپایدار اما به یک قرارداد موقت ختم می‌شود که اغلب با شرایط کاری بد، درآمد بی ثبات و حمایت اجتماعی به مراتب بسیار کمتر همراه است که این وضعیت دستیابی شخص به مسکن را دشوار می‌کند و یک عدم قطعیت دوامدار ایجاد می‌کند. در فرانسه مشاغل ناپایدار در سی سال اخیر زیاد شده است.

^۶ اف ام لوجستیک، «اف ام لوجستیک متعهد می‌شود تا به ادغام پناهندگان سیاسی در فرانسه کمک کند»، ۱۳ سپتامبر ۲۰۱۹ (وبسایت www.fmlogistic.fr)

حرفه‌ای»^۷ می‌تواند بستری فراهم کند تا «این جمعیت تازه‌وارد از سوی مردم محل بهتر پذیرفته شوند». در ضمن با اجرای این برنامه، در مراکز اسکان و پذیرش مهاجران جاهایی خالی می‌شود؛ ظرفیت پذیرش این مراکز در زمان «بحران مهاجرتی» ممکن است به کاملاً پر شود.

تحقیقی که در یک کمپ آفیا در منطقه پاریس انجام شد و در آن یک گروه دوازده نفری از کارآموزان استخدام شده توسط مکدونالد^۸ اشتراک کردند نشان می‌دهد که مهاجران از مشاغل غیر ماهری که برنامه هوب آنها را به سمت آن سوق داده استقبال نمی‌کنند و با بی‌علاقگی این پیشنهادها را قبول می‌کنند. چون تحرک سکونتی و شغلی که این برنامه موجب می‌شود تعارض آمیز است و در واقع این تحرک فقط زمانی می‌تواند رخ دهد که در ارتباط میان پناهندگان، نهادهای سازمان‌دهنده و کارفرماها، ابهام‌های زیادی وجود داشته باشد و معلومات به صورت غیر رسمی منتقل شود. در این میان کارفرماها به نوعی از حق اولویت و مالکیت بر روی این نیروی کار برخوردارند.

نهادینه‌سازی اشتغال ناقص

بر اساس «طرح مهاجر» سال ۲۰۱۵^۹، آفیا رسماً متعهد شد که مراکز سکونت خود را جهت اسکان پناهندگان آماده کند. در شرایطی که وضعیت خیمه‌های مهاجران در کاله و پاریس یکی از موضوعات مطرح در بحث‌های سیاسی بود و برای مقامهای دولتی این شرایط، تجسم بی‌نظمی به شمار می‌آمد، به نظر می‌رسد وارد شدن آفیا به جمع سازمان‌های مرتبط با پناهندگان، پاسخی برای آرام‌ساختن فضای عمومی از طریق اسکان موقت است.^{۱۰} اولین «تجربه آزمایشی» اسکان اضطراری و اشتغال را آژانس خصوصی کار اومانندو (Humando) به انجام رساند که زیر مجموعه گروپ آدیکو و بنیاد بیمه و آموزش نیروی کار موقت (FAF.TT) است. در این طرح آزمایشی، بخشی از افراد، به استخدام اومانندو درآمدند و دیگران به اداره کار معرفی شدند. این طرح آزمایشی در مجموع ۱۷۹ نفر را شامل می‌شد که از کمپ‌های حاشیه شهر کاله بیرون رانده شده بودند و در میانشان ۷۹ نفر پناهجو بودند؛ این ترکیب نشان می‌دهد که «گد راهنمای ورود و اسکان خارجی‌ها و حق پناهندگی» به صورت انعطاف‌پذیری در اینجا به اجرا درآمده است. واقعیت امر این است که فرمانداری‌ها به ندرت به یک پناهجو در طی فرایند درخواست پناهندگی‌اش اجازه کار صادر می‌کنند. از میان افرادی که در این طرح آزمایشی به کارگرفته شدند، هشت نفرشان در پایان دوره آموزشی در سال ۲۰۱۸، بدون کار و بدون جا بودند و در معرض اخراج از یک مرکز اسکان آفیا قرار داشتند^{۱۱}، جایی که قبلاً به آن منتقل شده بودند و نمی‌خواستند آنجا را ترک کنند.

بعد از این طرح آزمایشی، برنامه هوب جایگزین می‌شود که از طریق یک چارچوب توافقی، سه وزارتخانه (داخله، کار و مسکن)، سازمان مهاجرت و ادغام فرانسه (اوفی)، اداره کار (Pôle Emploi) و نمایندگان سازمان‌های سندیکایی کارمندان و حقوق‌بگیران را گرد هم می‌آورد. آژانس آموزش حرفه‌ای بزرگسالان (آفیا) در این میان جایگاه مهم و محوری دارد چرا که در روند استخدام مشارکت دارد، دوره‌های کارآموزی شغلی را راه‌اندازی می‌کند و آپارتمان‌های تک اتاقی خود را به پناهندگانی که استخدام شده‌اند پیشنهاد می‌دهد (و عملاً تحویل می‌کند) تا به این صورت

^۷ وزارت کار، استخدام و آموزش حرفه‌ای و گفتگوی اجتماعی، چارچوب قرارداد ملی مرتبط با سیر آزمایشی ادغام شغلی افراد تحت حفاظت بین المللی، ۲۰۱۷.

^۸ مراجعه شود به مقاله «L'intégration par l'économique. La déqualification des réfugiés afghans» که در مجله *Travail et Emploi* منتشر شد. این مقاله بر اساس پایان‌نامه ماستری است که به مطالعه تدابیر به کار گرفته شده جهت کار آفرینی پناهندگان بر اساس مطالعه موردی بر روی مهاجران افغان ساکن منطقه پاریس می‌پردازد.

^۹ وزارت داخله و وزارت مسکن، بخشنامه بین وزارتخانه ای ۲۲ جولای ۲۰۱۵ مربوط به اجرای طرح «پاسخ به مساله مهاجرتها: رعایت حقوق، ملزم کردن به رعایت حقوق»، ماده الحاقی ۳.
^{۱۰} این طرح شباهت بسیاری به برنامه‌هایی دارد که برای جمعیت کولی‌های مهاجر اروپا بعد از ویرانی محل زندگی‌شان اجرا می‌شود. مراجعه شود به مقاله ذیل:

Alexandra Clavé-Mercier et Olivera Martin, « Une résistance non résistante? Ethnographie du malentendu dans les dispositifs des migrants roms », *L'Homme*, n° ۲۱۹-۲۲۰, mars ۲۰۱۶, p. ۱۷۵-۲۰۷.

^{۱۱} فرماندار منطقه ایل دو فرانس، طرح‌واره منطقه‌ای پذیرش پناهجویان و پناهندگان (۲۰۱۹-۲۰۲۰)، ص. ۲۸.

در «مرجع دولتی پذیرش» (DNA) که وظیفه تأمین محل اسکان پناهجویان را به عهده دارد^{۱۲} جاهایی خالی شود تا بعداً به مهاجران تازه وارد داده شود.

در متون تبلیغاتی که در مطبوعات برای معرفی برنامه هوپ منتشر می‌شود همیشه سخن از مشاغل یا سکتورهای «در تنش» است. مفهوم تنش در این زمینه معمولاً برای اشاره به سکتورهایی به کار می‌رود که تعداد مشاغل مورد نیاز در آن بیشتر از تعداد متقاضیان به کار است. لیکن در سکتور ساختمان‌سازی به عنوان مثال، می‌دانیم که سخن گفتن از «قحطی نیروی کار» یک استراتژی کارفرما است که باعث می‌شود یک دید نامتعادل از روابط میان عرضه و تقاضا ایجاد کند؛ علاوه بر این این گفتمان سبب می‌شود که کارگرانی که مورد نژادپرستی واقع شده و در پایین ترین مشاغل حوزه ساختمانی مشغول به کار هستند دیده نشوند و از نگاه جامعه پنهان بمانند^{۱۳}. در برنامه هوپ، تعریف «تنش» در واقع از سوی شرکت‌ها و ارگان‌های مربوط تحمیل شده است در حالی که این امر معمولاً موضوع بحث و مذاکرات میان سازمان‌های کارفرمایان، اداره‌های دولتی کار و خدمات وزارت‌های کار و داخله^{۱۴} است.

برنامه هوپ به این صورت ساماندهی می‌شود: شروع آن با یک دوره آموزش شش هفته‌ای «زبان فرانسه با هدف شغلی» است که در چارچوب طرح آموزشی آماده ساختن متقاضیان کار است. در پایان این دوره، کارآموزان در چارچوب قرارداد آموزش حرفه‌ای ۹ ماهه به صورت متناوب کار می‌کنند (یعنی هم آموزش و هم کار). برای گروه کارآموزانی که من با آنها برخورد کردم، این دوره متناوب آموزش شغلی و کار قبل از یک دوره آزمایشی دو هفته‌ای در مکدونالد بود.

مجموع این برنامه‌ها و قراردادها بر اساس منطق نهادینه‌سازی اشتغال ناقص صورت می‌گیرد که به کارفرمایان امکان می‌دهد تا قسمتی از مخارج تأمین اجتماعی را به نهادهای بیرونی بسپارند و به این ترتیب ریسک استخدام را به سازمانهای آموزشی^{۱۵} و در مرحله نهایی به نیروی کار (بالحقوه) انتقال دهند. با این وصف، دوره آزمایشی بسیار قبل از شروع کار متناوبی شروع می‌شود و ممکن است به استخدام فرد در یک شغلی منجر شود یا هم نشود، از سویی نوع این قرارداد شغلی (قرارداد موقت، قرارداد دائم، جایگزین) به هیچ وجه تضمین شده نیست. برای کارآموزانی که برای پست کارگر همه‌کاره نالایق تشخیص داده می‌شوند دوره آزمایشی نقش یک فیلتر را ایفا می‌کند (این پست در طول این دوره متناوب آموزشی و کار، به کارآموز پیشنهاد می‌شود). اکبر ر^{۱۶}. کارآموز افغانی در پی درخواست‌های کمک و اظهارات تحقیرآمیز و تهدید علیه کارآموزان دیگر و کارمندان آفیا، بعد از چند هفته از شروع دوره آموزشی از این کورسها کنار گذاشته می‌شود. با تماس با مرکز اسکان قبلی اش، مسوولین این دوره آموزشی می‌فهمند که اکبر زیر نظر یک روانپزشک بوده است و داکتر او را از کار تمام وقت منع کرده بوده است.

مسوولین آفیا، دلیل اخراج اکبر از این دوره آموزشی را ضرورت «حفاظت» از او ذکر می‌کنند و مددکاران اجتماعی را متهم می‌کنند که او را به حال خودش رها کردند و پیگیر کارهای او نبودند. در این میان، اکبر توضیحات مختلفی ارائه می‌دهد. روزهای اول شروع این دوره آموزشی با عصبانیت به من گفت: «سوسیال‌ام به من دروغ

^{۱۲} بسیار قبل از دوره به اصطلاح «بحران مهاجرت»، سازمان‌های مدافع حقوق مهاجران، درباره کافی نبودن محل‌های اسکان افشاگری کرده بودند.

Serge Slama, « Le dispositif d'accueil des demandeurs d'asile : dissuader ou accueillir ? », *Cahier de recherche sur les droits fondamentaux*, ۲۰۱۵, p. ۱۵-۳۰.

^{۱۳} مراجعه شود به: Nicolas Jouin, *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, ۲۰۰۸. درباره تصمیم دادگاه که برای اولین بار از این نوع ساماندهی کار، با عنوان نژادپرستانه یاد کرد، به مقاله چاپ شده در مجله مونیتور از کارولین جیتون مراجعه شود:

Gitton, « Un employeur du BTP condamné pour discrimination raciale et systémique envers des salariés sans papier », *Le Moniteur*, ۱۹ décembre ۲۰۱۹.

^{۱۴} Léa Lima, « Crise des catégories, catégories de la crise. Les "métiers en tension" dans les politiques de l'emploi », ۱۵e Journées internationales de sociologie du travail, mai ۲۰۱۶, p. ۱۶.

^{۱۵} Josua Gräbener, « Socialiser les risques de recrutement : la Préparation opérationnelle à l'emploi », *Sociologies pratiques*, n° ۳۵, ۲۰۱۷, p. ۴۹-۵۷.

^{۱۶} تمام نام‌ها تغییر داده شده است.

گفته»^{۱۷}. وقتی از این دوره آموزشی کنار گذاشته شد گفت: «من در غم کار پیدا کردن نیستم... من نمیخواهم فعلاً کار کنم. من میخواهم درس بخوانم. من همی مشکلاتی که... من... راست میگن نه... نه داداش انسان باید اعتراف کرد [کند]. من یک کمی زود فکر میکنم قار میشم، صبر ندارم، استرس، دپریشن، از همی مشکلات دارم. خودم دارم، اقرار میکنم. دارم، دکتر احمق نیست برام دوا بده. مریضم، آره. آره، مریضم. حقیقتاً. من مریضم می‌خواهم مشکلاتم رفع شوه و دیگه از مریضی خلاص شوم». چند ماه بعد، وقتی دوباره از یک دوره آموزشی اخراج شد، بدون این که صریح حرفش را بزند با پنهان کردن موضوع، به دلایل دروغش اعتراف کرد و گفت: «به دیوانه‌ها کار نمی‌دهند».

استخدام به صورت غیررسمی

برخوردهای اکبر با پرسونل آفیا نشان می‌دهد که شیوه استخدام در این دوره آموزشی بر مبنای معلومات مبهم و به ندرت مکتوب است یا به عبارت دیگر معلومات به شیوه غیر رسمی و بدون چارچوب مشخص داده می‌شود. همه کارآموزان اعتراض دارند و سعی می‌کنند در باره وضعیتشان در این دوره آموزشی چانه‌زنی و گفتگو کنند. برای درک این وضعیت باید توجه کنیم به زمان‌مندی‌ای که پناهندگان در چارچوب آن، شرایط و شرح وظایف قرارداد خود با آفیا و مکدونالد را کشف می‌کنند^{۱۸}، یعنی زمانی که آنها این پیشنهاد دوره آموزشی را می‌پذیرند و در نتیجه محل اقامت خود را ترک می‌کنند و اولین هفته‌های آموزش و اولین روزهای کارشان در مکدونالد.

از همان اولین جلسات، پرسش‌های کارآموزان به وضوح روشن می‌کند که آنها هیچ معلومات مکتوبی درباره این دوره آموزشی، مسکن یا کار دریافت نکرده‌اند. در طی دوره آموزشی، معلومات بسیار اندکی به آنها داده شده است که آن‌هم همیشه به صورت شفاهی بوده‌است. از این رو است که اکبر مصرانه پرسش‌های خود را مطرح می‌کند و حرف معلم زبان فرانسوی اش را بارها قطع می‌کند تا از او درباره حل مشکل مسکن و شرایط مالی این دوره آموزشی سوال بپرسد. کسانی که تازه محل اقامتشان را ترک کرده‌اند، به خاطر معلوماتی که به صورت ناقص و به تدریج به آنها داده می‌شود وضعیتی قرار می‌گیرند که وابسته و مدیون آفیا و در مرحله دوم مکدونالد شوند. در چنین موقعیتی اعتراض‌های آنها نسبت به نبود معلومات کافی و یا نسبت به پنهانکاری و واقعیت از سوی مسوولین، بی اعتبار قلمداد می‌شود و دلیلی هم که مجریان این برنامه مطرح می‌کنند این است که مشکلات احتمالی این مهاجران در روند این طرح آموزش و اشتغال، به دلیل سطح پایین زبان فرانسوی آنهاست. گاه برای ممانعت از اعتراضات، یک شیوه دیگر هم به کار گرفته می‌شود. یک کارآموز دیگر، که اهل کنگو است اعتراض و ناراضی‌اش را نسبت به مبلغ کرایه بسیار بالا و شرایط بسیار بد محل اسکان ابراز می‌کند، در مقابل، برای وادار کردن او به پذیرش این پیشنهاد، معلم شجاعت و شهامت این شخص را با توجه به تجارب قبلیش یادآور می‌شود: «تصور کن سفر [مهاجرت] ات را، چقدر سخت بود. اما تو موفق شدی، خوب مسکن هم همینطور است».

بدین گونه، در دومین روز، کارآموزان کمتر از بیست و پنج سال متوجه می‌شوند که کمک خرج ماهیانه‌شان کاهش یافته است (۹۰۰ یورو به جای ۱۱۵۰ یورو آنطور که آنها فهمیده بودند). هفته دوم، معلم زبان فرانسوی وقتی می‌بیند که کسی از تبعات غیر حاضری و دلیل کاهش کمک ماهیانه حرفی نزده است، اطلاع می‌دهد که حاضر نشدن در صنف آموزشی (جز در موارد استثنایی خانوادگی) جریمه مالی در پی دارد. این نوع تدابیر مشخصاً جمعیتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که خارجی هستند، جا و سرپناه ندارند و تا آن زمان بیکار بودند و حالا هر روز معمولاً قرار ملاقات‌های اداری و گاهی هم ملاقات‌های پزشکی دارند. در جریان دو هفته، هر کارآموز حداقل یک نصف روز غیبت دارد. وقتی تاریخ واریز اولین کمک خرج ماهیانه می‌رسد، کارآموزان متوجه می‌شوند که این مبلغ، در پایان دو ماه اول واریز می‌شود، به این خاطر آنها وابسته و نیازمند به کارت توزیع غذا می‌شوند و مجبور اند که از غذاخوری این مرکز که ساعت‌های صرف غذا در آن بسیار محدود (نان شب تا ساعت شش شام توزیع می‌شود) و کیفیت غذای آن بسیار بد است، استفاده کنند. این کمک ماهیانه، بالاخره در آخر ماه اول واریز می‌شود.

^{۱۷} گفتگوهای من با پناهندگان افغان به زبان فارسی دری انجام شده‌است. «سوسیال» یکی از واژه‌های مهاجرت است و اشاره به کارمندی دارد که در زمینه مددکاری اجتماعی و ادغام حرفه‌ای فعالیت می‌کند و در معنای وسیع‌تر، منظور هر شخصی است که در موقعیت یاری‌دهنده قرار گرفته باشد. عبارات ذکر شده در متن از گفتگوهای غیر رسمی یا مصاحبه‌های ضبط شده انتخاب شده‌است.

^{۱۸} با الهام از مطالعات انجام‌شده در باره مشاغل ناپایدار:

Nicolas Jounin, *op. cit.*; Sébastien Chauvin, *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Seuil, ۲۰۱۰.

امضای مقررات محل اسکان که اولین قراردادی است که به این مهاجران نشان داده می‌شود، بیشتر شباهت به رضایت به زور گرفتن است. در پایان روز اول، مدیر «نگهداری» آفیا بازدید بسیار کوتاه و سریعی می‌کند، کاغذی را توزیع می‌کند و بسیار خشک به سوالات کارآموزان جواب می‌دهد (پرسش‌ها بیشتر درباره ممنوعیت آشپزی در اتاق، پذیرش مهمان و اجبار به شریک کردن اتاق با شخص دوم است) و با سر و صدا هر نوع اعتراضی را عملاً خاموش می‌کند و می‌خواهد که ظرف پنج دقیقه این قرارداد امضا شود بدون اینکه در واقع کارآموزان بتوانند سند را بخوانند یا بفهمند.

آنچه که پناهندگان جذب شده در برنامه هوپ را ملزم می‌کند تا شرایط قراردادی که هنوز با مکدونالد امضا نکرده‌اند را رعایت کنند بیش از آنکه تعهدات شفاهی، کتبی و الزام‌آور باشد، مسأله مسکن است. چون در منطقه پاریس، تنها کسانی که قبلاً اسکان داده شده‌اند می‌توانند استخدام شوند. این پناهندگان در طول دوره آموزشی، به تدریج متوجه شرایط و الزام‌های برنامه هوپ می‌شوند در حالی که قبل از آن، محل اسکان‌شان را تخلیه کرده‌اند. رد کردن دوره آموزشی، محل اسکان یا کار که همراه با آن است و باید با آن باشد در واقع این ریسک را در پی دارد که آنها یک بار دیگر بی سرپناه شوند.

میرویس در مقابل چنین دوراهی‌ای قرار می‌گیرد. او حاضر است دوره آموزشی را ترک کند، اتاق را پس بدهد و پستی را که هنوز در مکدونالد نگرفته است، رها کند تا بتواند به دیدن پدرش که در شفاخانه‌ای در پاکستان بستری است، برود. همه مسأله این نیست. چندین موضوع باعث می‌شود که مدیر مسؤل روابط با کارفرمای آینده، فرصت کلانی برای مانور داشته باشد. اول اینکه قراردادهای مکتوبی که با این پناهندگان بسته می‌شود کمتر جنبه حمایتی دارد^{۱۹}، دوم چنددستگی و پراکندگی قراردادهای اسکان، آموزش و کار (بین آفیا، اداره کار و مکدونالد)، عدم توضیح و ترجمه قرارداد، این امر که این قراردادها بسیار دیر به امضاء می‌رسند و ابهامات زیادی که پرسونل آفیا باقی می‌گذارند همه این‌ها باعث می‌شود که مدیر روابط با کارفرمای آینده، دست باز داشته باشد. یک دلیل دیگر هم هست و آن اینکه با مشارکت در «ادغام» پناهندگان و «تقویت اشتغال‌پذیری»^{۲۰} آنان، آفیا فرصت می‌یابد که «سودمندی اجتماعی» اش را به شرکای خود (دولت و شرکت‌ها) ثابت کند در شرایطی که این آژانس، انحصار آموزش حرفه‌ای را از دست داده است. در سطح مرکز آموزشی، این سودمندی با در دسترس گذاشتن کارآموزان برای کارفرمایان نمود پیدا می‌کند که بعضی وقتها به قیمت وضع قواعد و قوانین بسیار سخت صورت می‌گیرد. از این روست که میرویس حتی به اخراج قطعی از اداره کار یعنی از دست دادن حق برخورداری از کمک هزینه بیکاری تهدید می‌شود.

اما در نزد مهاجران، توضیحی که بیشتر از همه درباره مشاغل سیاه و ناپایدار شنیده می‌شود و حتی در یک گفت‌وگو کارفرمایی توجیه می‌شود این است که این نوع کارها برای مهاجران بدون مدرک است. درحالی که مورد پناهندگان به کار گرفته شده در برنامه هوپ نشان می‌دهد که این روند غیر رسمی و بدون قواعد در روابط کار، برای خارجی‌هایی که مدارک اقامتی پایدار دارند هم ادامه می‌یابد. این نوع ارتباط غیررسمی، شرکتها را در موضع بالادست در ارتباط با نیروی کار خود قرار می‌دهد. این طرح یکپارچه‌سازی «مهاجران تازه وارد»، خاصیت الزام‌آور ادغام آنها را در متزلزل‌ترین بخش‌های طبقات مردم فرانسه ثابت می‌کند.

صحنه امضای قرارداد محل سکونت با مدیر «نگهداری» آفیا، یادآور قصه‌های مهاجرانی است که هنگام انتقال به بازداشتگاه (دیپورت سنتر)، مجبور به امضای صورت جلسه پولیس می‌شوند. با وجود این، در این مورد مشخص یعنی آفیا، هدف استقرار یک نظم و تبدیل مسأله رضایت فرد به یک امر اجتناب‌ناپذیر است. این فرایند بسیج‌سازی نیروی کار که به صورت آمرا نه اجرا می‌شود در واقع در نبود انجمن‌های مهاجران (که تشکیل آن با توجه به بی‌ثباتی محل اسکان و کار غیر ممکن است)، نبود اسناد مکتوب^{۲۱} و سازمانهایی سندیکایی دو زبانه و سندیکاهایی که بتوانند این ناپایداری

^{۱۹} در مورد محل سکونت و دوره آموزشی باید اشاره کرد که کارآموزان در قبال به دست آوردن مکان سکونت و دوره آموزشی زبان و «تخنیکی»، الزامات و ممنوعیت‌هایی را باید رعایت کنند بدون اینکه هیچ تعهد مکتوب درباره کیفیت و محتوای این دوره آموزشی و یا شرایط محل سکونت شان در اختیار آنها قرار بگیرد.

^{۲۰} مراجعه شود به گزارش «آفیا، صدا و راهی به سوی اشتغال» در سایت این نهاد:

www.afpa.fr/afpa/connaitre-l-afpa/une-voix-vers-l-emploi.

^{۲۱} نسخه دري ورق راهنمای اداره کار، نشان دهنده جایگاهی است که به یک زبان اقلیت و در حاشیه و به گویندگان آن داده می‌شود. نه فقط متن با نرم افزارهای ترجمه اینترنتی نوشته شده است بلکه حتی ترتیب کلمات تمام جملات و ترتیب حروف در برخی کلمات وارونه است. به عنوان مثال برای عبارت «برای شروع» آمده است «شروع بیر». مراجعه شود به صفحه «راهنمای عملی برای جستجوی کار در فرانسه- زبان دری (افغانستان)

Pôle emploi, *Conseils pratiques pour rechercher un emploi en France – Dari (Afghanistan)*.

اشتغال را در صحنه سیاسی مطرح کنند و زیر سوال ببرند، پیش می‌رود. درحالی‌که برنامه‌های جذب هوپ در مناطق مختلف (هوپ ۱۰۰۰، طرح ماری کوری یا مارک شگال) و اغلب در مراکز مستقر در مناطق حاشیه‌ای شهرها افزایش می‌یابد و آفیا از سوی سایت خبری مهاجر نیوز به عنوان یک سازمان کمک به مهاجران همانند نهادهای بشردوستانه و فعالان مدافع مهاجران معرفی می‌شود^{۲۲}، چنین برهوت سیاسی امکان بروز شکل‌های دیگری از مقاومت به جز رد یا فرار را نمی‌دهد که این دو شکل، هر کدام به گونه‌ای به تداوم وضعیت ناپایدار و متزلزل این مهاجران می‌انجامد.

^{۲۲} <https://www.infomigrants.net/prs/post/۳۰۲۴۲/%D۹%۸۱%D۸%B۱%D۸%A۷%D۹%۸۶%D۸%B۳%D۹%۸۷-%D۸%B۳%D۸%A۷%D۸%B۲%D۹%۸۵%D۸%A۷%D۹%۸۶-%D۹%۸۷%D۸%A۷%DB%۸C-%DA%A۹%D۹%۸۷-%D۹%۸۵%D۹%۸۷%D۸%A۷%D۸%AC%D۸%B۱%D۸%A۷%D۹%۸۶-%D۸%B۱%D۸%A۷-%DA%A۹%D۹%۸۵%DA%A۹-%D۹%۸۵%DB%۸C-%DA%A۹%D۹%۸۶%D۹%۸۶%D۸%AF>