

**مشكلات العمالة العربية في المجتمع القطري
تحليل لبعض المعطيات الواقعية**

**د. أمينة علي الكاظم
مدرس علم الاجتماع بجامعة قطر**

أولاً . حول قضية البحث .

بعد ظهور البترول وبيعه تجارياً في المجتمع القطري من عام ١٩٤٩ اتجهت الدولة إلى تحديث المجتمع وتنميته . ونظراً للظروف الاجتماعية والاقتصادية السابقة ، فإن المجتمع القطري لم يكن قد تمكن بعد من تأصيل القوى البشرية القادرة على تحمل أعباء التنمية والتحديث . ومن ثم اتجهت الدولة إلى الاستعانة بالعمالة التي استقدمتها من المجتمعات المحيطة ، وكانت العمالة العربية في مقدمة جماعات العمل التي استقدمتها الدولة لاعتبارات قومية وثقافية ، وقد كان منطقياً أن تسعى هذه العمالة إلى التكيف مع الواقع الاجتماعي الجديد . خاصة أنها قد وجدت فرصة العمل الملائمة في إطاره وفق دخول مرتبات تفوق تلك التي في مجتمعاتها^(١) .

ذلك يعني أن العمالة العربية كان لديها منذ البداية استعداداً إيجابياً للتكيف مع الواقع الجديد . غير أنه كان من المنطقي أن يقع هذا التكيف على ساحة اجتماعية مليئة بالتفاعل ، فقد كان عليها أن تعيش واقعاً ثقافياً جديداً به بعض جوانب التماثل والاختلاف عن الواقع الثقافي في مجتمعاتها^(٢) بالإضافة إلى ذلك فقد كان عليها أن تقود تفاعلاً جديداً على جبهات عديدة ، فأفراد العمالة العربية ذاتها قد انجسوا لأول مرة على هذا النحو وفي هذه الساحة . ومن الطبيعي أن تنشأ بعض المشكلات التي تتصل بالتفاعل مع العناصر المختلفة في الواقع الجديد ، وهو واقع لم تشهده في مجتمعاتها . غير أنه بمرور فترة من الزمن يتمكن أفراد العمالة العربية الوافدة من تطوير آليات التكيف مع الواقع الجديد ، حتى ترتبط به ، ويتعمق انتماؤها إليه^(٣) وتصبح في النهاية مرتبطة بالمجتمع . بل وقادرة على الحياة فيه كما كانت تعيش في مجتمعاتها ، بحيث نجد أن بعض أفراد العمالة العربية قد يقبلون الجنسية القطرية إذا عرضت عليهم أو تيسرت الفرصة إلى ذلك . وهو ما يعني أن أفراد العمالة العربية الوافدة قد قطعوا شوطاً طويلاً حتى استقرت بهم الحياة في المجتمع القطري ، وتكيفوا مع محدداته الثقافية ، بحيث اعتبرت حياتهم في المجتمع الجديد امتداداً لحياتهم في مجتمعاتهم السابقة .

* تعتبر هذه الدراسة ، جزءاً من بحث اشمل أجرته الباحثة عن العمالة الوافدة إلى المجتمع القطري ، وقد أجريت الدراسة الميدانية للبحث في الفترة من يناير حتى يونيو ١٩٩٣ بمدينة الدوحة .

من ناحية ثانية فإننا نجد أن العمالة الوافدة ، وبخاصة من الأقطار العربية (وهي التي تشكل جوهر عينة البحث) . لا بد أن تتعامل في إطار المجتمع القطري مع جماعات أخرى من العمالة ، ومن الطبيعي أن تواجه خلال هذه الفترة ثلاثة أنماط من المشكلات ، النمط الأول ، يتمثل في مشكلات الحياة اليومية وهي المشكلات التي يقتضيها التفاعل والحياة في ظل مجتمع جديد . أما النمط الثاني من المشكلات فيتمثل في مجموعة المشكلات التي تقع بين أفراد العمالة العربية الوافدة وبعضهم البعض سواء أبناء الجنسية الواحدة ، أو بين الجنسيات العربية وبعضها البعض . ويرتبط النمط الثالث من المشكلات بتلك التي تقع بين أفراد الجالية العربية ككل ، وبين جماعات العمل الوافدة الأخرى كالعمالة الهندية أو الباكستانية أو الأيرانية ، إذ أننا نلاحظ أن حجم المشكلات التي تقع بين العمالة الوافدة ككل وبعضها البعض محدودة للغاية ، وذلك يرجع لأنه بالإضافة إلى العقوبة التي توقع على الشخص المسبب للمشكلة ، فإن طلب مغادرته وترحيله إلى مجتمعه يكون في العادة هو الإجراء المصاحب للعقوبة^(٤) من ثم فنحن نلاحظ الانخفاض الواضح لحجم المشكلات التي تقع عادة سواء بين العمالة العربية الوافدة وبعضها البعض ، أو بينها وبين جماعات العمل الأخرى .

بالإضافة إلى ذلك فإن العمالة العربية الوافدة تشارك في العادة في علاقات التفاعل بينها وبين أعضاء المجتمع القطري ذاته إذ تتعامل مع سكان المجتمع القطري سواء في المنزل إذا كانت عمالة ذات طبيعة منزلية وهم قلة (المزارعين ، السائقين ، العمالة في المحلات التجارية ، والباعة) أو في العمل ، أيا كانت طبيعة هذا العمل ، ومن الطبيعي أن تحدث بعض المشكلات بين الطرفين وبغض النظر عن المتسبب في هذه المشكلات . فإننا نلاحظ أن كلا الطرفين لا يرغب في تصعيد المشكلات ، ذلك لأن الإنسان القطري يحتاج إلى الشخص الوافد الذي يعمل لديه ، فهو لا يستطيع الاستغناء عنه ، خاصة إذا كان هذا الشخص يتميز ببعض الميزات الإيجابية ، أو أنه سوف يواجه صعوبات في تغييره . في مقابل ذلك نجد أن الشخص الوافد لا يميل كذلك إلى تصعيد المشكلة بسبب رغبته في استمرار فرصة العمل واستمرار الدخل ، الأمر الذي يؤدي في العادة إلى التقاء الاثنین معاً عند نقطة المنتصف ، وهي النقطة التي يميل عندها الاثنین إلى حل المشكلة . ولذلك فإننا نجد أن المشكلات التي تقع عادة بين العمالة العربية الوافدة وسكان المجتمع من القطريين محدودة للغاية وذات طبيعة سطحية في الغالب .

إلى جانب ذلك فإننا نلاحظ أن البعد الاقتصادي يكون حاضراً عادة في حياة الشخص من العمالة العربية الوافدة طيلة حياته في المجتمع القطري . فهو منذ البداية قد جاء للحصول على فرصة العمل وعلى الدخل المرتفع . غير أنه بحصوله على الدخل المرتفع ، فإننا نجد أن مستوى حياته يأخذ في الارتفاع ، وكلما ارتفع مستوى الحياة ، كلما تخلقت له حاجات جديدة واهتمامات جديدة كذلك ، ومن ثم فهو يتحول على المدى البعيد إلى طاقة استهلاكية ، ومن الملاحظ أننا نجد أن كثيراً من أفراد العمالة العربية الوافدة لا يدخرون بالقدر الذي كانوا يتوقعونه . ومن العوامل التي تساعد على ضعف القدرة الادخارية لهذه العمالة ، امتلاء الأسواق الخليجية بسلع الاستهلاك ، الأمر الذي تتحول معه العمالة على المدى البعيد إلى قوة استهلاكية كبيرة .^(١٠) ورغم صغر أسواق الخليج والمجتمع القطري ، إلا أن حجم السلع التي يتم تصريفها كبير للغاية . الأمر الذي يعني في النهاية أن هذه السلوكيات الاستهلاكية تأتي على قدر كبير من الدخل الشخصي لأفراد العمالة . ويزيد هذه الظاهرة فداحة أن الشخص حينما يأتي ميعاد السفر . فإننا نجده يشتري من الأسواق كثيراً من السلع التي سوف يأخذها معه إلى أقرابه . وكلما انخفض المستوى التعليمي والاجتماعي لهؤلاء الأفراد ، كلما كانت حجم المشتريات أكثر ، حيث تلعب هذه المشتريات من الهدايا دورها في دعم العلاقات القرابية التي افتقدها أثناء فترة غيابه عن مجتمعه . ذلك يعني أن المشكلة الرئيسية التي تسببها هذه المشتريات أنها تستهلك قدراً كبيراً من دخولهم ، بل وتؤدي إلى التأثير على الصناعات الوطنية في مجتمعاتهم ، وفي النهاية تزيد من عدد السنوات التي على الشخص الوافد أن يبقى فيها غريباً عن مجتمعه حتى يحقق قدراً ملائماً من المدخرات التي يستطيع بها أن يبدأ حياته من جديد .

بذلك تتحدد مشكلة هذا البحث في التعرف على طبيعة الحياة الثقافية التي يعيشها أفراد العمالة العربية الوافدة ، إضافة إلى التعرف على طبيعة الحياة الاجتماعية للعمالة العربية في مجتمعات الخليج أو بخاصة داخل المجتمع القطري ، وذلك من حيث العلاقات الاجتماعية بين أفرادها وبعضهم البعض . أو طبيعة علاقة أفراد العمالة العربية والمواطنين من المجتمع القطري من ناحية أو بينهم وبين أفراد جماعات العمل من جنسيات أخرى ، إلى جانب التعرف على طبيعة المشكلات التي قد تظهر نتيجة لهذه الأقطاب المتنوعة من العلاقات الاجتماعية ، سواء تلك المشكلات التي تحدث داخل العمالة العربية الوافدة ذاتها ، أو تلك التي تقع بينها وبين العمالة القطرية المناظرة في مجال العمل .

ثانياً ، الإجراءات المنهجية للدراسة ،

يعتبر هذا البحث جزءاً من بحث أشمل أنجزته الباحثة عن العمالة العربية الوافدة التي تعيش في المجتمع القطري . وقد استهدف البحث التعرف على طبيعة الحياة الاجتماعية والثقافية للعمالة العربية الوافدة للمجتمع القطري ، إضافة إلى التعرف على اتجاهاتها نحو المجتمع القطري وأفراده وكذلك اتجاهاتها نحو جماعات العمل الأخرى ، بالإضافة إلى ذلك حاولت الدراسة التعرف على أساليب استقدام العمالة العربية في المجتمع القطري ، وطبيعة علاقاتهم بمجتمعاتها الأصلية ، وكذلك علاقاتها بمجتمعاتها الجديدة .

وقد تبنت الباحثة لانجاز هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي بالعينة حيث اختيرت عينة بلغ عددها ١٠٠ مفردة اختيرت اختياراً عمدياً . بحيث تمت مراعاة اعتبارين في اختيار العينة الأولى أنها موزعة على الجنسيات العربية الأكثر تواجداً على الساحة القطرية، وقد كانت هذه الجنسيات هي « المصرية ، (الفلستينية ، الأردنية)^x ، اللبنانية ، السودانية حيث مثلت كل جنسية بنحو ٢٥ مفردة موزعة على مختلف المراتب والمستويات الوظيفية » .

وقد قامت الباحثة بتطبيق استبيان أعدته الباحثة وقامت باختيار ثباته وصدقه ، ويحتوي الاستبيان على (٥٢) سؤال موزعة على ثلاث أقسام أساسية وهي « البيانات الأولية، وملامح الحياة أثناء الهجرة ، ثم اتجاهات الوافدين نحو القطريين » . وقد قامت الباحثة بتطبيق استمارات عن طريق المقابلة مع أفراد عينة البحث وذلك خلال عام ١٩٩٣ ، وقد كانت المقابلة الواحدة تستغرق من حوالي ساعة إلى ساعة ونصف ، ثم قامت الباحثة بتحليل المادة التي تم جمعها من خلال الحاسب الآلي للحصول على الجداول البسيطة وبعض الجداول المركبة وبعض معاملات الارتباط .

ثالثاً ، تكيف العمالة العربية مع الواقع الثقافي القطري ،

تلعب الثقافة دوراً أساسياً في توجيه سلوكيات أفراد المجتمع ، وفي مختلف المجالات الاجتماعية ، وذلك لأن الثقافة تضم مجموعة القيم والمعايير التي ترشد هذه السلوكيات . هذا بالإضافة إلى أن الثقافة تلعب دورها في تشكيل الضمير الداخلي للفرد ،
* اعتبرت العمالة الفلستينية والأردنية جماعة واحدة لأسباب تتعلق بالتداخل الكبير بين الجماعتين .

وهو الضمير الذي يحويه من الانحراف ، إضافة إلى أنها تشكل أساس الضبط الاجتماعي في المجتمع^(٦) وتتواجد الثقافة في المجتمع على هيئة أشكال عديدة ، فهي قد تتواجد على هيئة مجموعة يعتنقها الأفراد . فهم قد استوعبوا من خلال التثنية الاجتماعية ، وبدورهم سوف يلقنونها للأجيال التي سوف تأتي بعد ذلك .

إلى جانب ذلك يعتبر الإعلام في المجتمع القطري الحديث من العوامل الأساسية التي تؤثر على قيم المجتمع وثقافته . إذ ينقل الإعلام إلى المجتمع كثيراً من القيم والأفكار السائدة في المجتمعات الأخرى . ومن ثم تنتشر هذه القيم في ثقافة المجتمع بصورة تدريجية وغير ملحوظة . من ناحية ثانية فإننا نجد أن الإعلام يعكس عادة ثقافة المجتمع ، ويعيد بثها من جديد إلى أفراد المجتمع ، حتى يصل إلى تقوية هذه الثقافة في نفوسهم ، فإذا كان الإعلام القطري بوسائله العديدة يفعل ذلك بالنسبة لسكان المجتمع من المواطنين القطريين ، فإننا نجده يفعل الشيء نفسه بالنسبة للآخرين من أفراد العمالة العربية الوافدة ، ومن ثم يساعد على ربطهم على المدى الطويل بثقافة المجتمع القطري ، وبالمجتمع ذاته .

وتعتبر الأفلام السينمائية التي تعرض في إطار المجتمع القطري من أبرز الوسائل الإعلامية ، التي تنقل قيماً وأفكاراً جديدة إلى المجتمع القطري ، وفي هذا الصدد حاولنا التعرف من عينة البحث على طبيعة الأفلام السينمائية التي تفضل مشاهدتها . ويكشف تأمل استجابات عينة البحث عن عدة حقائق (جدول رقم « ١ ») وتتمثل أول هذه الحقائق في ارتفاع نسبة من يشاهدون الأفلام الأجنبية من عينة البحث - حيث نجد أن نسبتهم بلغت نحو ٤١٪ ، ويرجع ذلك إلى أن غالبية عينة البحث من الذين حققوا مستويات تعليمية عالية ، ومن ثم يكونوا في العادة أكثر اتصالاً بالثقافة الأجنبية ، وأكثر ميلاً لمشاهدة الأفلام الأجنبية . هذا بالإضافة إلى أن الأفلام الأجنبية الآن قد غزت الأسواق الخليجية ، مثل كل السلع الأخرى ، ومن ثم فالإنسان في مجتمعات الخليج أصبح يعتاد عليها الآن^(٧) ، خاصة أن نسبة عالية من سكان الخليج تسافر سنوياً وتطلع على أنواع الأفلام التي تصورها هذه الحياة عموماً ، ومن ثم فهم يكونوا أكثر تواصلًا معها . غير أن البعد الهام في ذلك ، أن وجود هذه الأفلام بكثرة أخذ يجذب العمالة العربية لمشاهدتها ، ومن ثم إمكانية التأثير بها ، خاصة أنها الآن في وضع اجتماعي هامشي يساعد على استيعابها للقيم والأفكار والمثل التي وردت بهذه الأفلام.

على خلاف ذلك أكدت نسبة ٣٢٪ من العينة بأنها تفضل مشاهدة الأفلام المصرية وذلك يرجع لعدة عوامل أو أسباب ، ويشتمل السبب الأول في أن الأفلام المصرية من حيث تكتيكاتها والقصص التي تدور حولها قريبة الشبه للغاية من الأفلام الأجنبية ، بل أن بعضها يدور حول قصص وأحداث أجنبية بالأساس . أما الخاصية الأساسية الثانية التي تميز الأفلام المصرية وتساعد على الانتشار فإنها ترجع إلى ضخامة حجم العمالة المصرية ، في مجتمعات الخليج والمجتمع القطري . ومن هنا فمن الطبيعي أن تعرض الأفلام التي تُرضي أذواق هذه المجموعة ، وعلى ذلك نجد أن محلات الفيديو على سبيل المثال تركز على الأفلام المصرية ، وإحضارها إلى المجتمع القطري بهدف الحصول على أرباح عالية من وراء ذلك ، ويتصل العامل الثالث بأن السينما المصرية هي إلى حد كبير سينما متقدمة . وهي أقرب إلى السينما الأجنبية ، ومن ثم فلها ميزة الأفلام الأجنبية من حيث المستوى الفني ، ولها ميزة أنها تتحدث باللغة العربية ، وأيضاً تعكس قيم الثقافة العربية ، الأمر الذي يساعد كثيراً على انتشارها . أما العامل الأخير لانتشار الأفلام المصرية فيرجع إلى اللغة العربية التي تنطق بها ، فهي لغة عربية بسيطة مفهومة لمختلف المجتمعات العربية ، وبخاصة مجتمعات الخليج . لكل الأسباب السابقة ، فإننا نجد أن الأفلام المصرية هي الأكثر انتشاراً بين أقطاب الأفلام الأخرى .

وتأتي الأفلام العربية ، أي التي تصدر عن المجتمعات العربية الأخرى في المرتبة الثالثة ، حيث أكدت عليها نسبة ١٤٪ من عينة البحث أولاً بسبب الجاليات العربية الكثيرة الموجودة في المجتمع القطري ، وأيضاً لأنها تنطق باللغة العربية الأمر الذي يؤدي إلى انتشارها خاصة أن هناك بعض الأفلام العربية - غير المصرية - التي تتميز بمستويات فنية عالية للغاية ، ومن الملاحظ أن الأفلام والمسرحيات الخليجية أصبحت تلقى في الفترة الأخيرة قبولاً واضحاً لدى غالبية العمالة العربية في المجتمع القطري ، ثم تأتي بعد ذلك الأفلام الفرنسية التي أكدت عليها نسبة ٦٪ من عينة البحث ، ويرجع وجودها لنفس الأسباب التي عرضنا لها بالنسبة للأفلام الأجنبية . ثم تأتي الأفلام الهندية لكي تؤكد عليها نسبة ٥٪ من عينة البحث ، ونحن ندرك أن الأفلام الهندية لها طابعها الخاص تقريباً ، وهي وأن كانت مفضلة لدى الإنسان في مجتمعات الخليج إلا أن الإقبال عليها ليس بنفس القدر من قبل أبناء المجتمعات العربية الأخرى غير الآسيوية . ثم تأتي الأفلام الآسيوية غير الهندية في المؤخرة .

حيث لم يؤكد عليها سوى نحو ٣٪ من أفراد العينة ، وذلك لأنها في غالبيتها بعيدة عن الذوق العربي إذ أننا نستطيع التأكيد في النهاية على أنه إذا كانت الأفلام العربية قد بلغت نسبة من يشاهدونها نحو ٤١٪ فإن باقي العمالة تشاهد الأفلام الأجنبية ، الأمر الذي ينبغي أن نتوقع معه تأثيراً بالقيم والأفكار والسلوكيات الواردة بهذه الأفلام ، كما يتأثر بها كذلك أبناء المجتمع من القطريين .

وتعتبر الصحف والمجلات من الوسائل الإعلامية الرئيسية التي تؤثر في الثقافة العامة للمجتمع ، ومن ثم في العمالة العربية الوافدة باعتبارهم يشكلون جزءاً يتفاعل مع هذه الثقافة العامة . وفي محاولة التعرف من عينة البحث عن طبيعة الجرائد والمجلات التي تقرأها عينة البحث أجابت العينة بما يشير إلى عدة حقائق أساسية (جدول رقم ٢) . وتتمثل أول هذه الحقائق في تأكيد نسبة ٣٦٪ من عينة البحث بأنها تقرأ مجلات وجرائد مجتمعتها . وهو أمر طبيعي حيث نجد أن الشخص يميل إلى أن يقرأ الجرائد والمجلات التي تحمل له أخبار مجتمعه حتى يستمر على اتصال بهذا المجتمع . إضافة إلى اعتياده على قراءة هذه المجلات والجرائد وهو في مجتمعه . ويظل في استمراره على الاطلاع على نفس المجلات والجرائد لأنها متوفرة في المجتمع القطري .

ويأتي بعد ذلك تأكيد عينة البحث بنسبة ٢٩٪ على أنهم يقرأون الجرائد القطرية ، وهي نسبة مرتفعة ، مقارنة بنسب قراءة الجرائد والمجلات الأخرى الواردة في الجدول رقم (٢) . ويرجع ارتفاع قراءة الجرائد القطرية إلى ثلاث أسباب أو عوامل ، السبب أو العامل الأول يتمثل في توفر هذه الجرائد في المجتمع القطري ، حيث يجد الوافد أن جرائد « الراية ، الشرق ، العرب » موجودة في الأسواق كل صباح تحمل له أخبار المجتمع القطري الذي يعيش فيه إضافة إلى أخبار العالم العربي، بما في ذلك أخبار المجتمع الذي ينتمي إليه. ومن ثم نجد أن قراءة الجرائد القطرية والاعتماد عليها يتم تدريجياً ، وبخاصة بالنسبة للفئات العربية من العمالة الوافدة . ومن هنا نجد أن هناك علاقة طردية بين استمرار الحياة في المجتمع القطري وبين درجة الاعتماد على قراءة الجرائد القطرية . ويتمثل العامل الثاني في التأكيد على قراءة الجرائد القطرية في أن هذه الجرائد تصدر باللغة العربية وهي اللغة التي تتقنها وتقرأ بها العمالة العربية الوافدة إلى حد كبير ، ومن ثم فقراءة جرائد المجتمع القطري بنفس اللغة ييسر عملية

الاعتماد عليها . أما العامل الثالث فيتصل بأن الجرائد القطرية ، وهي في ذلك مثل كل الجرائد الخليجية تصدر وتغطي أخبار العمالة الوافدة التي لديها ، وكذلك المجتمعات التي تنتمي إليها هذه العمالة الوافدة من ناحية وبين الجرائد القطرية من ناحية أخرى .

وتأتي بعد ذلك تأكيد نسبة ١٨٪ على قراءة المجلات العربية ، وذلك لأن غالبية قراء المجلات العربية من المثقفين العرب وهم معتادون على قراءتها سواء في مجتمعاتهم أو في المجتمع القطري ، أو أي مجتمع يذهبون إليه غير المجتمع القطري ، فهي مجلات عربية واسعة الانتشار ، يلي ذلك قراءة المجلات الأجنبية ، حيث أكد على ذلك نسبة ٨٪ وهي نسبة عالية مقارنة بنسبة من أكدوا على قراءة المجلات القطرية ، ويرجع الارتفاع النسبي لنسبة قراءة المجلات الأجنبية إلى أن غالبية قراءها يكونون معتادين عليها سواء في مجتمعاتهم أو المجتمع القطري ، ومن ثم تكون قراءتهم لها في المجتمع القطري استمراراً للاعتياد عليها في مجتمعاتهم . بينما نفس القراء لم يتعرفوا على مجلات المجتمع القطري إلا حينما حضروا إليه وارتبطوا به .

غير أن الملاحظة التي ينبغي الإشارة إليها هي انخفاض نسبة من يقرأون الجرائد مقارنة بمن يقرأون المجلات عموماً ، حيث نجد أن نسبة ٣١٪ ممن يقرأون الجرائد في مقابل نسبة ٦٧٪ الذين يقرأون المجلات ، يرجع ذلك إلى أن الجرائد عادة لا تكون متخصصة أو متخصصة بنفس قدر المجلات الأمر الذي يجعل قراءها أكثر انتشاراً . أما نسبة ١٢٪ من العينة الذين أكدوا على عدم القراءة فقد يرجع ذلك إلى كونهم لا يجيدون القراءة أو الكتابة . وهذه نسبة محدودة مقارنة بنسبة ٩٨٫٨٪ التي تواظب على الاطلاع على الصحف والمجلات المختلفة .

بالإضافة إلى ذلك حاولت الباحثة التعرف على طبيعة اللغات المختلفة التي يجيدها العمالة العربية الوافدة كما تمثلها عينة البحث . وذلك لأن معرفة بعض اللغات الأجنبية ييسر لها مسألتين الأولى التفاعل مع الجاليات الأخرى من العمالة الوافدة ، والتي يتحدث غالبها الإنجليزية مثلاً ، خاصة أنها تتعامل يومياً مع أفراد هذه العمالة ، والثانية أن معرفة التعامل باللغات الأجنبية ييسر متابعة التفاعلات أو الأخبار العالمية التي تتعلق بالعالم ، أو العالم العربي ، أو المجتمعات التي هاجرت منها العمالة الوافدة ، أو الأخبار المتعلقة بالمجتمع

القطري ذاته ، وفي محاولة التعرف على اللغات التي يجيدها العمالة العربية الوافدة وما هي درجة إجادتها لهذه اللغات أجابت عينة البحث بما يشير إلى عدة حقائق رئيسية (جدول رقم ٣) وتتمثل أول هذه الحقائق في أن كل العمالة العربية تتقن اللغة العربية وهي مسألة طبيعية حيث أكد على ذلك بعض أفراد العينة بنسبة ٣٦٪ بالإضافة إلى ذلك فإننا نجد أن نسبة ١٧٩٪ من العمالة العربية يجيدون اللغة الانجليزية ، وأيضاً نسبة ١٤٣٪ يجيدون اللغة الفرنسية ، حيث نجد أن العالم العربي قد خضع في فترة تاريخية سابقة للقوى الاستعمارية التي سيطرت عليه لفترة تاريخية طويلة ، ومن ثم نجد سكانه إما أنهم يتحدثون الانجليزية أو الفرنسية . وقد استمر هذا التراث إلى أن استقلت غالبية المجتمعات العربية وظل الاهتمام بهاتين اللغتين قائماً من أجل التفاهم مع الآخرين الذين يعجزون عن الحديث باللغة العربية .

بالإضافة إلى ذلك فإننا نجد أن ١٤٪ من العمالة العربية الوافدة يتحدثون اللغة الألمانية ، والمعتقد أن اللغة الألمانية قد أصبح لها انتشارها النسبي في العالم العربي ، حيث ذهبت بعض البعثات إلى ألمانيا ، إضافة إلى افتتاح ألمانيا لكثير من المراكز الثقافية التي تتولى تعلم اللغة الألمانية خلال الفترة السابقة ، ومن ثم نجد أن هناك نسبة واضحة من المثقفين الذين يتحدثون الألمانية ، خاصة أن هذه اللغة أصبحت هي إحدى لغات التفاهم على الصعيد العالمي ، ويرتبط بذلك أن اللغة الإيطالية كإحدى اللغات الأوروبية يتحدثها نسبة ١٧٩٪ من عينة البحث ، ويرجع ذلك إلى البعثات إلى إيطاليا من ناحية ، وأيضاً انتشار الصناعة والسلع الإيطالية ، وأيضاً قيام إيطاليا بافتتاح كثير من المراكز الثقافية . الأمر الذي دفع الكثيرين إلى الالتحاق بها لتعلم هذه اللغة ، ومن ثم انتشارها .

إلى جانب ذلك هناك مجموعة اللغات الآسيوية التي وجدنا أن العمالة العربية الوافدة تتقنها بدرجة ما . حيث نجد أن هناك نسبة ١٤٪ من العمالة العربية بالمجتمع القطري يتقنون اللغة الفارسية . ويرجع ذلك من ناحية إلى قرب إيران من منطقة الخليج العربي ، وتواجد الكثير منهم في المجتمعات الخليجية والمجتمع القطري ، وتشكيلهم لجالية إيرانية كبيرة ، ومن ثم الاحتكاك بها يؤدي أحياناً إلى تعلم اللغة الإيرانية إضافة إلى تدريسها في كثير من الجامعات العربية . إلى جانب ذلك هناك من يتحدث اللغة الهندية ، حيث بلغت نسبة من يتحدثونها من العمالة العربية نحو ٧١٪ ويعود ذلك لضخامة حجم الجالية الهندية في

المجتمعات الخليجية والمجتمع القطري ، وهناك نسبة ١١٪ من عينة البحث يتحدثون اللغة الفلبينية ، ويرجع ذلك بالأساس إلى الاحتكاك والتفاعل اليومي مع أفراد الجالية الفلبينية وهي الجالية التي أصبحت كبيرة ومنتشرة بقدر كبير .

إيجازاً لما سبق نستطيع القول بأن العمالة العربية الوافدة إلى المجتمع القطري تخضع لمؤثرات ثقافية عديدة منها الثقافة والقيم الأجنبية الأوروبية التي تتسلل إلى هذه العمالة تارة من خلال الأفلام الأجنبية ، وتارة أخرى من خلال الصحف والمجلات الأجنبية ، وتارة ثالثة من خلال الاحتكاك والتفاعل مع أفراد هذه الثقافات الذين يعملون في المجتمع القطري . بذلك نجد أن العمالة العربية في المجتمع القطري لا تواجه أية مشكلات، فثقافة المجتمع القطري تستند إلى الدين الإسلامي ، والثقافة العربية كعناصر أساسية ، وهي ذات العناصر الثقافية الموجودة في مختلف المجتمعات العربية . الأمر الذي يعني سرعة تكيف أفراد العمالة العربية مع الواقع الثقافي الخليجي ، بل أننا نجد أن هذه العمالة العربية إضافة إلى السكان القطريين يشكلون جماعة ثقافية واحدة في مواجهة بعض العناصر الثقافية التي قد تجلبها معها العمالة الآسيوية الوافدة ، والتي قد نجد آثارها في تسرب بعض المفردات الآسيوية (إيرانية أم باكستانية ، أم هندية ، أم فلبينية) إلى اللغة العربية^(٨) ، إضافة إلى بعض العناصر الأخرى المتصلة بثقافة المأكل أو الملبس أو مختلف تفاعلات الحياة اليومية .

وابعاً ، مشكلات التفاعل الداخلي بين أفراد العمالة العربية ،

إذا كانت العمالة العربية الوافدة قد تركت مجتمعاتها وهاجرت إلى المجتمع القطري ، فإنها هربت من بعض المشكلات التي تواجهها في مجتمعاتها ومن ثم فهي تهاجر إلى مجتمعات الخليج والمجتمع القطري في محاولة لحل هذه المشكلات ، ولعل أبرز هذه المشكلات هي الحصول على فرصة عمل ملائمة تدر عليها دخلاً ملائماً تستطيع بواسطته أن تحيا حياة ملائمة يتيسر لها إشباع حاجاتها الأساسية . ومن ثم فهي تتوقع أن تعيش في مجتمعات الخليج بلا مشكلات^(٩) .

غير أنها حينما تأتي إلى مجتمعات الخليج تواجه بعضاً من المشكلات يمكن أن نسميها بـمشكلات التكيف ، فقد تعمل في غير العمل الذي كانت مؤهلة له ، هذا إلى جانب

الحياة في ظل قدر كبير من الضغوط والتوترات التي قد تنشأ حتى تستكمل عناصر إشباع حاجاتها الأساسية كالحصول على المسكن وتأسيسه ، وتوفير السيارة والحصول على أماكن في المدارس للأولاد ، بحيث نجد أن الفترة الأولى لحياة المهاجر في المجتمع القطري هي فترة البحث عن التكيف . وحل بعض المشكلات اليومية لممارسة الحياة بشكل ملائم^(١٠) .

غير أنها بمجرد انتهائها من حل هذه المشكلات ، تظهر لها مجموعة جديدة من المشكلات ، التي تدوم وتستمر معها لفترة طويلة ، وتنقسم هذه المشكلات إلى قسمين ، مجموعة المشكلات التي تظهر داخل جماعات العمالة الوافدة أي بين أفراد الجالية العربية الواحدة بعضهم البعض . وفي العادة تكون هذه المشكلات ذات طبيعة خاصة إلى حد كبير . إضافة إلى المشكلات المستمرة التي تحدث بينهم في العمل . بالإضافة إلى ذلك هناك مجموعة أخرى من المشكلات التي تقع بين جماعات العمالة العربية الوافدة وبين جماعات العمالة الوافدة من جنسيات أخرى . وتؤكد هذه الدراسة ، أنه كلما كان الفرد حديث الوصول إلى المجتمع القطري . فإن كم هذه المشكلات يتزايد عادة ، وتصبح قدرة الفرد محدودة من حيث الوصول إلى حل لهذه المشكلات التي يتغلب عليها بمرور الوقت^(١١) .

ومن الطبيعي حسبما أشرنا أن تواجه العمالة الوافدة في مجتمعاتها الجديدة كثيراً من المشكلات ، أولاً بسبب مشاعر القلق والتوتر التي تعانيها نظراً لأنها قد انتزعت من شبكة علاقاتها الاجتماعية في مجتمعها ، إضافة إلى أن العمل في مجتمعات الخليج يجعل السياق الاجتماعي لهذه المجتمعات يشهد بعض الظروف التي تعوق التكيف ، ومن ثم فمن الطبيعي أن يواجه أفراد العمالة الوافدة بعض المشكلات ، وسؤال عينة البحث عن طبيعة المشكلات التي تعاني منها العمالة الوافدة عموماً أجابت عينة البحث بما يؤكد عدة حقائق . (جدول رقم ٤) من هذه الحقائق أن نسبة ٣٤٪ من الاستجابات أكدت على أن الغربة عن الأهل تعتبر من أهم المشكلات ، ويرتبط بذلك تأكيد نسبة ١١٪ من الاستجابات على عدم قدرة الفرد المهاجر على متابعة أحوال الأهل في بلده ، الأمر الذي يعني أن أهم مشكلة من المشكلات تتمثل في أن الفرد في العمالة العربية الوافدة منتزع من سياقه الاجتماعي ، ومن ثم فهذا الانتزاع يجعله معلقاً دائماً بشبكة العلاقات الاجتماعية في مجتمعه ، فهو قلق على الأسرة عموماً ، على الزوجة وعلى الأولاد ، ويزيد من قدر القلق والتوتر ، أنه بعيداً هنا في المجتمع القطري ، لا يستطيع المشاركة بفاعلية في إدارة شؤون عائلته وأولاده وأهل بيته عموماً .

من المشكلات التي تواجه الوافد أيضاً التمييز بينه وبين ابن البلد في مختلف جوانب الحياة ، حيث أكدت على ذلك نسبة ١٦٪ من استجابات عينة البحث ويتلاءم مع ذلك تأكيد ١١٪ من استجابات عينة البحث بأن الوافد يحس بإحساس مواطن الدرجة الثانية . في حين أن الكثير من الوافدين العرب يتمتعون بامتيازات لا يصل إليها المواطن ولديهم حقوق لا تتوفر للمواطنين لاستلامهم مراكز ومواقع تقدم إليهم من قبل المواطنين في الدولة - مثلاً إدارتهم لأعمال وشركات - رجال الأعمال في المجتمع . وتركزهم في مواقع متميزة في القطاعات الحكومية والخاصة ، وإلغاء دور المواطن فكراً وعملاً ... إلخ . وهذه الفئة من العمالة العربية تجعل المواطن يشعر بأنه من الدرجة الثانية .

ومن المشكلات التي أشارت إليها عينة البحث كذلك تأكيد نسبة ١٠٪ من الاستجابات على عدم الإحساس بالأمان ، كذلك تأكيد نسبة ٩٪ على حياة الوافد في المجتمع القطري بمفرده ، ومن الطبيعي أن ينتابه الإحساس بعدم الأمان ، برغم تمتع المجتمع القطري بدرجة عالية من الأمان ، ويرجع عدم إحساس الوافدين بالأمان إلى خوفهم من الفصل من العمل عند ارتكاب أية أخطاء ، إضافة إلى أنه لم يطور شبكة قوية من العلاقات الاجتماعية التي يمكن أن تحميه عند مواجهته لأية مشكلة ، فهو إنسان يعيش بمفرده في مواجهة مجتمع بكامله . وفي مواجهة جماعات قومية أخرى تعيش معه ، الأمر الذي يضاعف لديه الإحساس بالضعف وعدم الأمان . إلى جانب ذلك ذكرت نسبة ٩٪ من استجابات عينة البحث بأنه لا توجد أية مشكلات . ويبدو أن هذه الاستجابات تخص الفئة التي اعتادت العمل والعيش في مجتمعات الخليج ، والمجتمع القطري ، أو الفئة التي اعتادت السفر والغربة وتجد من تحميها عند مواجهة أي مشكلة .

وإذا كانت المشكلات السابقة تمثل المشكلات التي يواجهها الوافدين عموماً ، فإن هناك نوعاً آخر من المشكلات يظهر بين الجماعات الوافدة وبعضها البعض ، ذلك أن هذه الجماعات جاءت من خلفيات اجتماعية متباينة ، ومن ثقافات وقيم وعادات وتقاليد متباينة ، وكلها تتنافس من أجل الحصول على أفضل فرص للعمل ومن ثم فإنه يكون من الطبيعي أن تقع كثيراً من المشكلات بينها وفي محاولة التعرف على طبيعة المشكلات التي تقع بين الوافدين وبعضهم البعض أشارت معطيات البحث (جدول رقم ٥) إلى أن ٤٧٪ من أفراد

العينة ذكروا أن الغيرة والدسيسة هي أهم المشكلات التي تعاني منها العمالة الوافدة فيما بين بعضها البعض . وذلك يرجع كما أشرنا قبل ذلك إلى أن فرص العمل المحدودة أمام أعداد العمالة الكبيرة تجعل كل منهم يحاول استخدام أساليب خفية لاقتناص هذه الفرص عن طريق إبعاد الآخرين عنها . يضاف إلى ذلك أن هناك ٢٠٪ من الاستجابات أكدت على أن المشكلات التي تعانيها العمالة الوافدة هي قلق صاحب العمل ، ومن الطبيعي أن يؤدي قلق البعض لصاحب العمل إلى الإضرار بمصالح الآخرين . كذلك ذكرت نسبة ٢٣٪ أن من المشكلات الهامة التي تعاني منها هي كراهية أبناء الجاليات الأخرى ، ذلك يعني أن أبناء كل جنسية يعتقدون أن أبناء الجاليات الأخرى يكرهونهم ، وذلك يرجع إلى مناخ عدم الأمان النفسي الذي تعيش فيه . وترجع هذه الكراهية بين جماعات العمالة الوافدة وبعضها البعض إلى عدة جوانب منها أن العمالة الآسيوية تقارن نفسها بالعمالة العربية فنجد أنها تحصل - أي العربية - على أجور أعلى ، ومع ذلك فهي تقوم بنفس العمل الذي تقوم به ، دون أن تدرك البعد العربي الذي يجمع بين العمالة العربية والعمالة الوطنية - بينما تنظر العمالة العربية إلى العمالة الآسيوية على أنها عمالة رخيصة الأجر ، ولديها استعداد لأن تعيش في أقسى الظروف ، ومن ثم تؤدي كسافة الاستعانة بها إلى تقليل فرص العمل والدخل على العمالة العربية . وهكذا تعيش جماعات العمل وضعاً مشكلاً فيما يتعلق بعلاقاتها ببعضها البعض، الأمر الذي يزيد من قلقها وتوترها .

خامساً ، مشكلات العمالة العربية في نطاق الحياة اليومية .

إذا كنا قد عالجنا في الفقرة السابقة طبيعة العلاقة بين جماعات العمل العربية الوافدة وبعضها البعض ، أو علاقاتها بجماعات العمالة الوافدة من الجنسيات الأخرى . والمشكلات التي تثور أثناء ذلك . فإننا سوف نحاول في هذه الفقرة التعرف لطبيعة علاقة العمالة العربية الوافدة بالقطريين من أبناء المجتمع ، وأيضاً طبيعة المشكلات التي تقع في إطار ذلك . ونعتقد أن مجموعة المشكلات التي تثور بين جماعات العمالة العربية الوافدة وبين المواطنين القطريين يمكن تصنيفها إلى نمطين من المشكلات ، حيث يضم النمط الأول مجموعة المشكلات التي تثور بين العمالة العربية الوافدة والوطنيين عموماً ، وهي مجموعة المشكلات التي تتصل عادة بالتفاعلات اليومية التي يقودها الإنسان في المجتمع بينما يتمثل النمط الثاني في مجموعة المشكلات التي تثور بين الطرفين في مجال العمل . وحسبما أشرنا فإنه

من الطبيعي أن يكون أفراد العمالة العربية الوافدة قادرون في المرحلة المتأخرة من حياتهم في المجتمع القطري على مواجهة هذه المشكلات . بينما تتضاءل قدراتهم على التكيف معها في المراحل الأولى من إقامتهم في المجتمع .

وفي محاولة التعرف على طبيعة العلاقة التي تشور بين الطرفين والمشكلات بينهما سئلت عينة البحث عن طبيعة العلاقة بين أي من أفراد العمالة العربية الوافدة وبين المواطنين الذين يتعامل معهم من سكان المجتمع القطري (جدول رقم ٦) أجابت نسبة ٤٤٪ من عينة الدراسة بأنهم يميلون إلى القطريين أصل المجتمع ، وعلاقتهم بينهم إيجابية وذلك يرجع إلى حاجة كل منهم للآخر ، فمواطني المجتمع القطري يحتاجون أفراد العمالة العربية الوافدة لتحديث مجتمعاتهم . فهم الذين يقومون بالتدريس للتلاميذ في التربية والتعليم وكذلك في الجامعة ، ثم أنهم الذين يقومون بأداء الوظائف في مختلف المصالح والهيئات ، ومن الطبيعي أن تكون العلاقة بينهم ذات طبيعة إيجابية نظراً لدورهم الإيجابي . وفي مقابل ذلك نجد أن أفراد العمالة العربية الوافدة يدركون أنهم جاؤا إلى المجتمع القطري لكي يحصلوا على فرصة العمل وعلى الدخل الملائم في نفس الوقت ، ومن الطبيعي أن يخلق ذلك لديهم ميلاً إيجابياً نحو المواطنين من أهل المجتمع .

في مقابل ذلك فإننا لم نجد أحداً من العمالة العربية الوافدة يؤكد على نفوره من القطريين أو عزله عنهم ، وذلك للأسباب السابقة التي أشرت إليها ، والتي تستند إلى حالة العون الإيجابي المتبادل بين الاثنين ، وذلك لأنه في حالة وجود العلاقات السلبية وكذلك النفور بينهم ، فإن من شأن ذلك أن يجعل كل منهم يترك الآخر ، لأن كلاهما في تعاقد حر .

بالإضافة إلى ذلك نجد أن نسبة ٢٢٪ وقفوا موقفاً حيادياً من القطريين ، وهو ما يعني أنهم جاؤا لهدف رئيسي يتمثل في الحصول على فرصة عمل ، والحصول على دخل ملائم ، ومن ثم الادخار والعودة إلى الوطن ، أي إلى مجتمعاتهم ، دونما أن يشكوا أية مشاعر تربطهم بالمجتمع القطري الذي يحصلون منه على الدخل وعلى فرصة العمل ، وفي الحقيقة فإن محدودية المدة التي قضيتها غالبية جالية العمل العربية في المجتمع القطري ، تجعلها لا تعمل على تطوير أية مشاعر إيجابية أو سلبية ، وإنما هي تظل حيادية بالنسبة

للمجتمع ، أو بالأصح هي حيادية . في مقابل ذلك أكدت نسبة ٢٩٪ بأن اتجاهها نحو القطريين يكون في العادة حسب الظروف ، أي حسب ظروف التفاعل اليومي ، أحياناً تكون سلبية وأحياناً أخرى تكون إيجابية وذلك حسب مقتضيات الأحوال . أي أنهم يمارسون حياتهم بصورة طبيعية داخل نطاق المجتمع القطري .

وفي محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين المستوى التعليم لأي من أفراد العمالة الوافدة وبين طبيعة الميل أو الاتجاه الذي يشكله أفراد العمالة العربية نحو القطريين . فإننا سوف نجد أن قيمة معامل الارتباط بلغت - ٢٣٥٤ر . أما دلالة معامل ارتباط بيرسون فقد كانت ٩ر . الأمر الذي يشير إلى علاقة ضعيفة للغاية بين المتغيرين ، وهو ما يعني أن متغير التعليم لا يلعب دوراً محدوداً في تحديد اتجاه أو ميل معين نحو المواطنين من أبناء المجتمع القطري ، وذلك لأن العلاقة بين المهاجر من العمالة العربية الوافدة وأبناء سكان المجتمع القطري هي علاقة عمل بالأساس ، وأن ظروف العمل وطبيعة ارتباط الشخص الوافد بالمجتمعين (مجتمعه ، والمجتمع القطري) ، والظروف الاجتماعية المحيطة بالوافد في المجتمع القطري هي التي تحدد طبيعة اتجاهه نحو أي من أبناء المجتمع القطري .

أما فيما يتعلق بطبيعة العلاقة بين متغير الجنسية وبين تحديد طبيعة اتجاه الوافد نحو السكان القطريين ، ذلك لأننا نعتقد أن جنسية الوافد يكون بها عادة نوع من التأثير . وفي محاولة التعرف على قيمة الارتباط بين المتغيرين فسوف نجد أن قيمة الارتباط قد بلغت ٨٩ر . أما دلالة معامل ارتباط بيرسون فقد كانت ١٣٩ر . الأمر الذي يشير إلى علاقة ضعيفة بين المتغيرين ، الأمر الذي يرفض فرضية أن يكون لمتغير الجنسية تأثيره في تحديد طبيعة اتجاه البشر من العمالة الوافدة نحو السكان القطريين . فالأمر كما أشرنا محكوم بجملة الظروف الاجتماعية التي يعيش في إطارها الشخص سواء في مجتمعه الذي هاجر منه أو في المجتمع القطري الذي يعمل فيه .

وإذا كنا نعالج في هذه الفقرة طبيعة العلاقة بين أفراد العمالة الوافدة وبين القطريين ، فإنه من الطبيعي أن نشور مجموعة من المشكلات بينهما ، بسبب التفاعلات اليومية المستمرة على الدوام . وفي محاولة التعرف على طبيعة المشكلات التي يسببها كل طرف من أطراف

التفاعل سئل أفراد العينة عن طبيعة المشكلات التي تسببها العمالة الوافدة عادة للمجتمع القطري (جدول رقم ٧) أشارت عينة البحث إلى أن هناك مجموعة من المشكلات التي تسببها العمالة الوافدة عموماً للمجتمع القطري حيث يمكن تقسيم هذه المشكلات إلى مجموعة من الألفاظ ويتمثل النمط الأول في مجموعة المشكلات التي تسببها العمالة العربية الوافدة للمجتمع القطري ونذكر منها تفسير القيم والثقافة كما أكدت على ذلك نسبة ٢٨٪ من العينة^(١٢). ومن الواضح أننا نجد قدراً من الحقيقة في هذه الاستجابات . حيث نجد أن وجود العمالة الوافدة وخاصة العمالة الآسيوية الوافدة يؤثر على ثقافة وقيم السكان في مجتمعات الخليج والمجتمع القطري ، حيث تعمل العمالة الآسيوية الوافدة على تغيير قيم وثقافة المجتمع بأساليب عديدة من هذه الأساليب استخدام المربيات الأجنيات اللاتي يقمن بتنشئة الأطفال بدلاً من الأمهات . ومن الطبيعي أن يؤدي ذلك إلى ظواهر ثقافية عديدة من هذه الظواهر الإضرار باللغة العربية ، حيث تتحدث المربية مع الطفل بلغتها ، أو تخلق لغة تعتبر حلاً وسطاً بين لغتها واللغة العربية ، هي خليط من الانجليزية ، وبعض الألفاظ من اللغات الآسيوية ، وبعض الألفاظ أيضاً من اللغة العربية^(١٣) ويكبر الطفل وينهار قاموس اللغة العربية لديه وتضيع قواعدها أو تكون النتيجة هي افتقاده لصلته العضوية بلغته ، وإذا كانت اللغة تعبر عن روح المجتمع ، فهو أيضاً قد يفترق الصلة بمجتمعه على المدى الطويل .

وتتمثل الظاهرة الثانية في طبيعة القيم التي تقوم المربية بتربية الطفل عليها . فلا شك أن هذه المربية تنتمي إلى ثقافة وقيم معينة ، هذه الثقافة تستند بدورها إلى ديانة معينة ، وهي تقارن سلوكياتها أمام الطفل ، تصلي أمامه ، وتأتي سلوكيات موجهة بقيم مجتمعه ، ومن الطبيعي أن ينقل الطفل عنها هذه القيم ، وقد يأخذ بها ويعتقها أو لديه الاستعداد للأخذ بها أو ببعضها ، وفي مقابل ذلك فإنه من الطبيعي أن يضعف الأخذ بهذه القيم ، قيم الثقافة العربية والإسلامية لدى الطفل عموماً ، وعلى الأمد البعيد ، فإن ذلك من شأنه أن يسلخ الطفل عن مجتمعه عموماً .

من ذلك أيضاً تسرب القيم المتعلقة بإعداد الطعام ، وأيضاً الملابس إلى المنزل القطري، بحيث وجدنا فعلاً بعض الأطعمة أو بعض مظاهر الملابس ليست عربية ولكنها آسيوية بالأساس . بل أننا نجد أن لغة الحياة اليومية في البيع والشراء في العمل والسوق تنتشر فيها كثير من

المصطلحات التي دخلت في بناء الثقافة واللغة الإسلامية ، والتي هي ذات طبيعة آسيوية بالأساس وتنتمي إلى العمالة الوافدة .

وتتمثل المشكلة الثانية في هذا النمط الأول من المشكلات في أن وجود العمالة الوافدة من شأنه أن يساعد على تراخي قدرة القطري على العمل ، وبخاصة العمل الشاق أو العمل اليدوي ، كما أكد على ذلك نسبة ٢٧٪ من عينة البحث . وتعتبر هذه الظاهرة جديدة على المجتمع القطري إلى حد كبير ، إذ يشهد تاريخ المجتمع القطري على أن أجيال الأجداد والآباء كانوا يبذلون جهداً كبيراً في العمل الشاق للحصول على الرزق أو لقمة العيش . وتعتبر رحلات الغوص وممارسة الحرف العديدة كالحداثة والقلافة ، من الأعمال التي كان يعمل فيها معظم السكان^(١٤) وحينما ظهر البترول ، وانتشرت حالة من الرخاء العالية والمفاجئة ، وارتفعت الدخل الفردية . بحيث أدى هذا الرخاء إلى تراخي القدرة على العمل ، وقد ساعد على ذلك ودعمه وجود العمالة الوافدة وبخاصة العمالة الآسيوية التي لديها الاستعداد للقيام بأية أعمال لقاء أجور زهيدة ، ونتيجة لذلك وجدنا العمالة الآسيوية تقوم بكل الأعمال الشاقة ، أو التي تعتبر من الأعمال الدنيا كأعمال النظافة مثلاً .

ومن هنا المنطلق نعتقد أن منطقة الخليج تضم بداخلها على أكبر تجمع للعمالة الآسيوية خارج مجتمعاتها . فالمنزل القطري يضم بداخله الخدم ، والمرليات ، والسائقين ، والقائمين بأعمال الطهي وغير ذلك من الأعمال ، إضافة إلى من يستخدمهم صاحب العمل القطري خارج المنزل ، أي في العمل ، إلى جانب الذين تستخدمهم القطاعات الاقتصادية المختلفة إضافة إلى العاملين بالحكومة أو شركات المقاولات ، الأمر الذي يشير إلى أن الإنسان القطري أصبح يرفض العمل اليدوي أو العمل الشاق لعاملين . الأول أن هذه الأعمال شاقة ومتدنية ، والقيام بها أو شغلها لا يحقق احتراماً اجتماعياً ، ومن ناحية ثانية فإن هذا النمط من الأعمال ارتبط بالعمالة الآسيوية ، التي تحتل أو تشغل مكانة دنيا في المجتمع ، ومن ثم يخاف القطري أن يقوم بهذه الأعمال أن تنطبق عليه نفس اتجاهات الاحترام المتدني ، التي يخلعها القطريون على هذه الشريحة من العمالة . ولذلك لابد من ترغيب المدربين وتوعيتهم في العمل المهني وتغيير نظرتهم للعمل اليدوي وتحسين صورته في أذهان أفراد المجتمع القطري بتوفير المعاهد والجامعات التقنية ، وتوفير الامتيازات المادية والمعنوية لهذه الفئة .

أما النمط الثاني من المشكلات التي تسببها العمالة الوافدة للمجتمع القطري ، فهي مجموعة المشكلات ذات الطابع الانحرافي ، حيث نجد تأكيد عينة البحث بنسبة ٨٪ على أن العمالة الآسيوية الوافدة تساعد على انتشار بعض الانحرافات . وحسبما تذهب دراسات عديدة إلى أن المجتمع القطري كان يتميز ، قبل ظهور البترول وموجئ العمالة الوافدة إلى بحالة من الهدوء ، بسبب الثقافة التقليدية من ناحية ، وهي الثقافة التي تجعل الانسان خاضعاً لضبط العائلة والمجتمع المحلي من ناحية ، ومن ناحية ثانية هي ثقافة تعتمد على الدين بالأساس ، وذلك لأن قطر جزء من الجزيرة العربية مهبط الإسلام . من هنا نجد أن معدلات الجريمة والانحراف كانت منخفضة للغاية قبل ظهور البترول ، أقصد انخفاض الجريمة والانحراف من حيث عدد حوادث وقوعها أو من حيث انفاطها .

غير أنه بعد ظهور البترول وتدفق موجات العمالة إلى المجتمع القطري بدأ المجتمع يشهد كثيراً من الانحرافات . ويعتبر تهريب المخدرات ونشرها بين الشباب من الانحرافات الأساسية التي انتشرت في المجتمع القطري بفعل العمالة الوافدة حيث نجد أن بعض جماعات العمل الوافدة التي تنتمي إلى مجتمعات تقوم بزراعة هذه المواد المخدرة ، وبخاصة جماعات العمل التي تأتي من مجتمعات شبه القارة الهندية . وبالإضافة إلى جرائم المخدرات هناك جرائم السرقة التي يرتكبها بعض أفراد العمالة الوافدة « ضد سكان المجتمع القطري » أو جرائم العنف التي يرتكبها أفراد العمالة الوافدة ضد بعضهم البعض أو ضد السكان القطريين ، إضافة إلى الجرائم الجنسية وجرائم الاغتصاب ، وجرائم التزوير ، والهروب من الكفالة ودخول البلاد بصورة غير مشروعة . وغير ذلك من الجرائم العديدة . بعضها أدى إلى رفع معدلات الجريمة مباشرة في البلاد ، بينما البعض الآخر شارك فيه بعض أفراد المجتمع القطري من الشباب على سبيل المثال كمشكلة المخدرات التي أكدت عليها عينة البحث بنسبة ٩٪ . وهو ما يعني أن العمالة الوافدة أصبحت مصدراً أساسياً من مصادر السلوك المنحرف .

وتمثل النمط الثالث من المشكلات في مجموعة المشكلات التي تتسبب عن وجود العمالة الوافدة ذاتها ، من حيث وجودها في المجتمع ، حيث أكدت في هذا الصدد عينة البحث بنسبة ٩٪ أن من المشكلات التي تسببها هي ازدهام المجتمع لتواجدها فيه بأكثر من اللازم ، حيث نجد أن القطريين في أحسن التقديرات لا يتجاوزون نسبة ٢٥٪ من السكان

الآن ، وهو ما يعني أن ٧٥٪ من السكان غربيين عن المجتمع القطري ، ومن شأن هذا الازدحام أن يسبب مشكلات كثيرة كالضوضاء والحوادث وما إلى ذلك ، وهو ما أكدته العينة على أنه من المشكلات التي تسببها العمالة أيضاً هي مشكلة استهلاك المواد التموينية كما أكدت العينة بنسبة ٩٪ ، وهو ما يعني أن السلع التموينية تستهلك غالبيتها العمالة الوافدة ، الأمر الذي يؤدي إلى رفع أسعار المواد التموينية في المجتمع ، وهو ما يشغل كاهل الدخول إلى حد كبير .

هذا إلى جانب أن زيادة عدد السكان في المجتمع يؤدي عادة إلى زيادة استهلاك المرافق الأساسية ، بل ويشغل كاهل هذه المرافق ويفرض أعباء كثيرة عليها . من هذه المرافق شبكة الكهرباء والمياه ، والمجاري والطرق ووسائل الاتصال . الأمر الذي يعني استهلاك هذه المرافق بسرعة عالية ، وهو ما يجعل المجتمع في فترة قادمة يواجه مشكلات تهالك وانهايار هذه المرافق ، وهو ما يعني أن هناك تكاليفاً كثيرة سوف تضاف على المجتمع وتشكل عبئاً عليه ، خاصة أن أسعار هذه الشبكات آخذة في الارتفاع في الفترة الأخيرة .

سادساً ، مشكلات العمالة العربية في مجال العمل ،

عرضنا في الفقرة السابقة طبيعة العلاقة بين أفراد العمالة العربية الوافدة والقطريين عموماً ، أي الشعب القطري ، حيث أوضحنا طبيعة المشكلات التي يفرضها وجود العمالة الوافدة على المجتمع القطري ، كما ترى العمالة العربية التي أجريت الدراسة عليها ، وفي هذه الفقرة نحاول التعرف على طبيعة العلاقة بين العمالة العربية الوافدة ، والعمالة القطرية في مجال العمل ، هل هي علاقة ذات طبيعة إيجابية ، يسودها التعاون والثقة المتبادلة أم أنها علاقة سلبية ، تسودها السلوكيات والاتجاهات ذات الطبيعة الصراعية . هل توفر هذه العلاقة المناخ الملائم لكي تنقل العمالة العربية خبرتها إلى العمالة القطرية ، أم أن العلاقة المتبادلة لا توفر هذا المناخ الذي يسمح بانتقال هذه الخبرة . في محاولة الإجابة على مختلف التساؤلات السابقة فإننا نعرض لمعطيات الدراسة الميدانية التي يمكن أن تحجب على مثل هذه القضايا .

غير أنه لفهم هذه العلاقة فإننا نشير إلى بعدين أساسيين يحكمان تفاعل العمالة العربية الوافدة بنظيرتها القطرية ، ويتمثل البعد الأول في أننا نجد أن العمالة العربية تمتلك الخبرة الكافية التي قد تنقلها إلى العمالة القطرية ، أو تحجب هذه الخبرة عنها ، حيث يعتمد ذلك إلى حد كبير على موقف العمالة المقابلة أي العمالة القطرية ، التي تمتلك القوة الإدارية والسيطرة ومن ثم ، فهي بإمكانها أن تحول السيطرة إلى سلوكيات سلبية بالنسبة للعمالة العربية الوافدة ، أو تخلق مناخاً ودياً يسمح بقدر من المشاركة في اتخاذ القرار . حيث يعتمد ناتج العلاقة بين جماعتي العمل على طبيعة الاختيار التي تتفاعل من خلاله كل جماعة مع الجماعة الأخرى ، يستوي في ذلك الجماعة القطرية أو جماعة العمالة العربية الوافدة .

وتعتبر العلاقة بالرئيس القطري في العمل ، من العلاقات التي سوف تحدد طبيعة اتجاه العمالة العربية الوافدة . وإذا كان رئيس الجهاز الإداري هو الأكثر امتلاكاً للخبرة من ناحية ، والأكثر امتلاكاً للسلطة في التنظيم من ناحية أخرى ، فإن السؤال الذي نطرحه هل يتعامل الرئيس القطري مع العمالة الوافدة من خلال امتلاكها للخبرة التي يستفاد منها ، الأمر الذي يؤدي إلى تخلق اتجاهات إيجابية ، أم أنه يتعامل مع العمالة الوافدة من خلال صلاحيات السلطة ، وهو ما يؤدي في غالب الأحيان إلى سيادة أو تخلق علاقات سلبية متبادلة بين الطرفين وهو ما يعني انخفاض معدلات الإنتاج بصورة عامة ، ويسؤال عينة البحث من العمالة العربية عن طبيعة العلاقة بينها وبين رؤساء العمل القطريين (جدول رقم ٨) فإننا سوف نجد أن نسبة منهم أكدت أن علاقتهم برئيسهم القطري علاقة طيبة قد بلغت نحو ٧٨٪ وهي نسبة عالية إلى حد كبير ، وذلك يرجع إلى أن العلاقة بين الاثنين تستوجب ذلك . فالعمالة الوافدة ليست كالعمالة الوطنية من حيث الدعم القانوني ، ومن ثم فأفراد العمالة الوافدة يدركون أنهم إذا لم يؤدوا واجبهم في حدوده العليا ، فإن ذلك قد يكون مدعاة للاستغناء عنهم ، وإسبقتهم غيرهم بدلاً منهم . ومن هنا نجد أن أفراد العمالة الوافدة يبذلون كل جهدهم حتى يكون بإمكانهم الاحتفاظ بوظائفهم . وهم إضافة إلى ذلك ليس لهم طموحاً في الرئاسة أو في تولي المناصب القيادية ، وبذلك فهي عمالة تبذل قصارى جهدها للحصول على رضا هذا الرئيس وموافقته . في مقابل ذلك يدرك المدير القطري أن أفراد العمالة الوافدة هم الذين يمتلكون الخبرة والطاعة لأداء العمل على أكمل وجه . ويدرك أيضاً أن نجاح إدارته هو نجاح له . وأن الطريق إلى ذلك أنه يعمل على تهيئة الظروف الملائمة التي تساعد على الأداء الأمثل بالنسبة

لهؤلاء الموظفين . ذلك يعني أن ظروف العمل وظروف التعاقد تفرض أن لا يحدث نزاع متبادل بين الطرفين ولكن تسود في الغالب بدلاً من ذلك حالة من الورد والرضاء المتبادل بينهم .

على خلاف ذلك نجد أن هناك نسبة ٤٪ أكدت على أن علاقتها غير طيبة بمدبرها القطري ، وهي نسبة معقولة قد ترجع أسبابها إلى بعض الأخطاء الشخصية من جانب أفراد العمالة الوافدة كموظفين ، أو ترجع إلى عدم الكفاءة في أداء بعض الأعمال ونقص الخبرة الأمر الذي يؤدي إلى نوع من القصور وسوء الفهم ، على الطرف الآخر فإننا نجد أن هناك بعض ممن يشغلوا المناصب الإدارية ممن يمكن وصفهم بالتعنت مع مرؤوسيهم ، ويكونون هم أساس التعنت وأساس المشكلات في العمل ، الأمر الذي يفرض على مرؤوسيهم الاختلاف معهم .

غير أن هناك ملاحظة تستحق التأمل وتمثل في وجود نسبة ١٧٪ من العينة في غير المبين ، أي لم نتيين موقفهم ، وهم الذين لم يؤكدوا وجود علاقة طيبة بينهم وبين رئيسهم القطري ، كما لم يؤكدوا وجود علاقة غير طيبة ويعكس ضمهم أو وقوفهم على الحياد الواقع الذي يعيشه الفرد من العمالة الوافدة في المجتمع القطري ، حيث الإحساس بعدم الأمان يدفعه بعيداً عن مظاهر الرفض والنقد ، فهي من وجهة نظره فترة مؤقتة ، يقضيها ويرجع بعد ذلك إلى وطنه لكي يبدأ الحياة عادية من جديد ، الأمر الذي يفرض ضرورة تأمين أوضاع العمالة الوافدة حتى تستطيع أن تقدم عطاها وجهدها عن ولاء وانتماء .

مع أننا نلاحظ عموماً أن العلاقة كما لاحظنا في بعض المصالح ذات طبيعة ودية وإيجابية إلى حد بعيد . وإذا كان الخلاف مع الإدارة العليا محدوداً ، نظراً لأنه بيدها الحل والعقد فيما يتعلق باستمرار عقد العمل ، الأمر الذي أدى في جانب منه إلى هدوء هذه العلاقة غير أن السؤال الذي نطرحه هنا يتعلق بطبيعة العلاقة بين العمالة القطرية والعمالة الوافدة في أماكن العمل وغيرها . هل هي علاقة تعاون وود متبادل أم أنها علاقة تشوبها الخصومة والصراع . فمن الطبيعي أن تسود مظاهر وسلوكيات سلبية عديدة ، مصدرها التواجد اليومي المتزامن بين العمالة القطرية والعمالة الوافدة ، أو بين القطريين والوافدين عموماً ، ومن شأن هذا التواجد اليومي الكثيف أن يؤدي إلى تصادم السلوكيات .

يضاف إلى ذلك أن الدعوة إلى تقطير الوظائف تدركها العمالة القطرية أحياناً على أنها انتقاء أفضل الوظائف والأدوار ، وترك الباقي للعمالة الوافدة ، وتدركها العمالة الوافدة على أنه سحب للبيساط من تحت أقدامها ، ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى توترات وربما إلى صراعات ، قد تكون كامنة دائماً ، وقد تتزايد لتصبح صريحة وعلانية ، وفي محاولة التعرف على مدى وجود خلافات وصراعات بين الوافدين والقطريين أجابت عينة البحث (جدول رقم ٩) بنسبة ٧٦٪ مؤكدة على وجود خلافات بين القطريين والوافدين ، وكما أشرنا ، فإنه إذا كان أفراد العمالة الوافدة على توافق مع الرؤساء حسبما أوضحنا في الجدول السابق . وذلك لأن الرؤساء هم المشرفين عموماً على العمل ، ومتابعة الانجاز عن كل فرد من أفراد مؤسسات العمل . ومن ثم فهناك تكامل بينهم وبين الموظفين ذوي الخبرة من العمالة الوافدة ، فإن الزملاء في العمل لا سلطة لهم عليهم ، ومن ثم فالعلاقة الطبيعية بكل جوانبها تصبح هي العلاقة السائدة والمتكررة في الحياة اليومية يضاف إلى ذلك وجود مشاعر وسلوكيات تدعو إلى نشأة الاختلاف فالقطريون هم الوطنيون ، وهم الذين سيشغلون الوظائف التي تشغلها العمالة الوافدة ، حتى ولو كانت العمالة الوافدة تمتلك الخبرة الأعلى . ذلك يثير مشاعر سلبية تظل كامنة ، وقد تظل برأسها في بعض المواقف.

من الملاحظ أيضاً ارتفاع نسبة من يؤكدون على عدم وجود خلاف بين الوافدين والقطريين ، حيث أكدت على ذلك نسبة ١٨٪ من البحث . ومثلما أن هناك احتمالية عالية لنشأة مشاعر العداة ، هناك احتمالية عالية لنشأة مشاعر الود والصدقة وعدم الاختلاف . ذلك لأن العلاقة الاجتماعية هنا هي علاقة بين متساويين . وعلى هذا الأساس من الممكن أن تقوم بينهم علاقات إنسانية طبيعية أكثر من تلك التي تقوم بينهم وبين الرؤساء . وذلك هو السبب أيضاً في انخفاض نسبة غير المبين حيث لم يتجاوز نسبة ٦٪ على عكس ما كان الأمر في الجدول (رقم ٨) وذلك لأن العلاقة بين الزملاء لا تتسم بالخوف من الإيذاء ، بل هي علاقة طبيعية بكل أبعادها الإنسانية .

ومن الطبيعي أنه إذا كانت هناك ثمة اختلافات بين القطريين والوافدين ، فإن هذه الاختلافات سوف تدور حول موضوعات محددة تتصل بالعمل بجوانب المختلفة . كل فريق من جانبه يحاول أن يحقق أكبر قدر من المكاسب ، والجانب الذي يسعى إلى ذلك عادة هم العمالة

الوافدة إلى حد كبير . وفي محاولة التعرف على طبيعة الموضوعات التي يدور حولها الخلاف عادة أجابت عينة البحث (جدول رقم ١٠) بذكر عدة موضوعات يدور حولها الخلاف وهي الموضوعات التي يمكن تمثيلها في إطار ثلاثة أنماط. أما النمط الأول فيضم الموضوعات التي تتصل بالخلافات حول امتيازات العمل أو العائد من هذا العمل . وفي هذا الإطار . سوف نجد لدينا ثلاثة موضوعات للخلاف . الموضوع الأول للخلاف ، وقد أكدت عليه نسبة ٢٨٪ من الذين شاركوا في خلاقات ، يدور حول الأجر الذي يحصل عليه أفراد العمالة الوافدة . وما لا شك فيه أنها نسبة عالية إذا قارناها بحجم العينة . ويرجع ذلك إلى أن العمالة الوافدة وأن قبلت الأجر المقدم لها في البداية ، أي عند بداية التعاقد فإنها بعد أن تأتي إلى المجتمع القطري نجد أن هذا الأجر ، وأن كان عالياً مقارنة بالأجور التي تحصل عليها في مجتمعاتها السابقة ، إلا أنه يعتبر أجراً ضئيلاً هنا إذا قورن بسلم الأجور السائدة في المجتمع ، أو التي يحصل عليها القطريون الذين يقومون بنفس العمل - متجاهلين أنهم من المواطنين الذين لديهم التزاماتهم الأخرى - إضافة إلى أن هذه الأجور تبدو ضعيفة أحياناً أمام الجهد الذي يبذل للحصول على هذه الأجور من ناحية ، ثم هي ضعيفة أيضاً أمام الإنفاقات التي تضطر إليها العمالة الوافدة بسبب حياتها في المجتمع القطري ، وأيضاً بسبب ارتفاع الأسعار ، الأمر الذي يدفعها إلى طلب أجور أعلى لتحقيق قدر من المدخرات التي تشكل الدافع الأساسي لقدم هذه العمالة .

وتعتبر الخلافات حول امتيازات العمل هي النوع الثاني من خلاقات هذا النمط ، وذلك لأن الإنسان من العمالة الوافدة ، بعد أن يستقر في عمل معين ، ووفق أجر محدد ، فإننا نجد أن طموحاته ترتفع - نظراً للجهد الذي يبذله والخبرة التي يعطيها - من أجل أجر أعلى ، فإذا لم يتوفر الأجر الأعلى ، فلتكن محاولة الحصول على بعض الامتيازات من هذا العمل ، كالحصول على مكافآت غير مرتبطة بالأجر ، أو الحصول على أجور إضافية ، أو حتى على أجازات أكثر من العمل ، أو القيام بأعمال لا تحتاج إلى جهد كبير أو أعمال ذات طبيعة إشرافية بالأساس ذلك دفع نسبة ٢٠٪ من العينة ، إلى التأكيد على أن الامتيازات من العمل تشكل أحد موضوعات الخلاف بين العمالة الوافدة والعمالة القطرية في مجال العمل .

أما الخلافات حول الأجازات كموضوع من موضوعات هذا النمط فقد أكدت عليها عينة البحث بنسبة ٦٪ ، وتعتبر الخلافات حول الأجازات منخفضة إلى حد كبير ، وذلك باعتبار أن هذا الموضوع تقننه اللوائح والقوانين ولا دخل لأي طرف فيه ، هذا بالإضافة إلى أن غالبية العمالة الوافدة تميل إلى عدم الحصول على أجازات متقطعة تقضيها داخل دولة قطر ، وبدلاً من ذلك فهي تسعى للحصول على أجازة طويلة تميل في العادة إلى قضائها بالسفر إلى مجتمعاتها . ولذلك انخفضت نسبة التأكيد على الأجازات باعتبارها موضوعاً من موضوعات الخلاف بين القطريين والوافدين .

أما النمط الثاني من موضوعات الخلاف فيتعلق بطبيعة العمل ذاته ، من حيث آدائه وإنجازته . ومن الطبيعي أن تنخفض نسبة التأكيد على موضوعات هذا النمط ، نظراً لأنه إذا لم يؤدي العمل بدرجة عالية الكفاءة فإن ذلك قد يؤدي إلى الاستغناء عن خدمات أي من أفراد العمالة الوافدة . ويعتبر النوع الأول من موضوعات هذا النمط التي يدور حولها الخلاف بين القطريين والوافدين هو الخلاف حول أداء العمل حيث أكدت عينة البحث على هذا الموضوع بنسبة ١٥٪ ، ومن المعتقد أن يكون هذا الموضوع أحد موضوعات الخلاف بين العمالة القطرية والعمالة الوافدة باعتبار اختلاف التأهيل الأمر الذي يؤدي إلى اختلاف حول طريقة الأداء ، وذلك لأن تأهيل العمالة القطرية (وطنية ووافدة) يتميز بدرجة عالية من عدم التجانس . بيد أن هذا الخلاف يتميز بطبيعته المؤقتة ، نظراً لأنه خلاف حول الأداء الأمثل أو الأفضل للعمل .

وتعتبر الخلافات حول طبيعة الإشراف والسيطرة من الموضوعات الهامة في هذا النمط . والإشراف في نطاق الإدارة العليا يكون في العادة من نصيب العمالة القطرية ، وهي تشرف أو ترأس عمالة يرتفع فيها نسبياً متوسط العمر ، ومن المؤكد أن تكون على درجة عالية من التأهيل ، ومن هنا قد ينشأ الخلاف عادة بين فئتي العمالة ، غير أنه بطبيعة الحال خلاف مؤقت يتعلق بالأداء اليومي للعمل . ويتناظر مع ذلك خلاف آخر بين العمالة القطرية والعمالة الوافدة داخل نفس المستوى الوظيفي أو الإداري ، حيث خلاف بين زملاء العمل الذي قد يشرف بعضهم على البعض الآخر ، ونظراً لتقارب المستويات الإدارية والوظيفية بينهما ، فإن الخلاف قد يظهر بينهم حول بعض الموضوعات ، ومن الطبيعي أن يكون هذا النمط من الخلاف مؤقت بطبيعته ، وينتمي كما أشرنا إلى تفاعلات الحياة اليومية الخاصة بالعمل .

ويعتبر الخلاف حول الاختصاصات الوظيفية من الموضوعات ذات الأهمية التي تشكل أحد مظاهر الخلاف بين العمالة القطرية والوافدة من النمط الثاني ، حيث أكدت نسبة ١٥٪ على هذا النمط من الخلاف ، وهو خلاف أفقي بطبيعته أي بين موظفي نفس المستوى الإداري تقريباً . حيث تتداخل الاختصاصات والوظائف مع بعضها البعض ، وتشكل في كثير من الأحيان أحد موضوعات الخلاف بين العمالة القطرية والوافدة وقد ترجع أسباب هذا الاختلاف إلى عدة جوانب ، منها أن العمالة داخل جهاز العمل القطري غير متجانسة من حيث جنسياتها ومن ثم حيث تأهيلها ، الأمر الذي يؤسس اختلافاً حول طبيعة الأداء الوظيفي وحدوده ، نظراً لأن كل جنسية لها أسلوبها المختلف سواء في أداء الأعمال أو في حدود العمل. بينما يرجع العامل الثاني والمستول عن ذلك إلى حداثة الأجهزة القطرية ذاتها ، الأمر الذي يؤدي إلى خلاقات كثيرة في العادة حول اختصاصات العمل وحدوده . إذ أننا نلاحظ أن هذا النمط يعتبر من الخلاقات المتصلة بالحياة اليومية لأداء الأعمال ، وليس لها أية رواسب على العلاقة بين فرقاء العمل .

وفي نهاية هذا الجزء حاولنا التعرف على وجهة نظر عينة البحث في طبيعة المشكلات التي يتسبب فيها القطريون في مجال العمل ، وذلك باعتبار أن تحديد هذه المشكلات تشير إلى مستوى النظرة السلبية أو الاتجاهات السلبية التي لدى العمالة الوافدة نحو القطريين من سكان المجتمع ، غير أننا ينبغي أن نلاحظ أن هذه المشكلات كما تعبر عنها العمالة العربية الوافدة قد لا تكون بنفس المستوى الواقعي لهذه المشكلات . ولكن تعظيم أو تقليص وجود هذه المشكلات يشير إلى طبيعة الاتجاهات الإيجابية أو السلبية التي لدى العمالة الوافدة . وفي محاولة التعرف على طبيعة هذه المشكلات أجابت عينة البحث (جدول رقم ١١) إلى وجود عدة مشكلات ترى العمالة الوافدة أن القطريون يرتكبونها في مجال العمل . ويمكن تصنيف هذه المشكلات إلى ثلاثة أقطاب . النمط الأول يتصل بطبيعة العمل الذي تؤديه العمالة القطرية ، ويتضمن هذا النمط عدة مشكلات ، المشكلة الأولى هي عدم الكفاءة وعدم التأهيل حيث أكدت على هذه المشكلة نسبة ١٩٪ من عينة البحث . وذلك يرجع بطبيعة الحال إلى أن غالبية شاغلي الوظائف هم في الغالب من صغار الموظفين الحديثي التخرج ، الذين لم تكن الخبرة بأداء العمل قد توفرت لهم بعد . غير أنهم بمرور الوقت سوف يكتسبون هذه الخبرة التي تمكنهم ، حينئذ ، من تحمل أعباء تحديث وتنمية مجتمعهم . ومن ناحية ثانية فإن قلة خبرة

العمالة القطرية ، كما أشارت عينة البحث ، ترجع إلى أن غالبية أفراد العمالة يميلون في العادة إلى الالتحاق بالأعمال الرئاسية أو الإشرافية ، فإن لم يجدوا ، فإنهم في العادة يوافقون على شغل أية وظيفة . ومن ناحية ثالثة ، فهناك احتمال أن يكون القول بأن العمالة القطرية غير كفء وغير مؤهلة ، إنما يرجع إلى رغبة العمالة الوافدة في الاستمرار استناداً إلى تأهيلها وكفاءتها . مثل هذا الوضع يفرض ضرورة سعي العمالة القطرية إلى اكتساب الخبرات اللازمة لأداء الوظائف . حتى يمكن الاعتماد عليها في دفع عجلة التنمية في المجتمع .

وتشكل مشكلة عدم الإنجاز المشكلة الثانية من مشكلات هذا النمط ، ويقصد بهذه المشكلة أن كثيراً من أفراد العمالة القطرية يشغلون فعلاً الوظيفة ، لكنهم لا يقومون في العادة بمتطلبات هذه الوظيفة أما من خلال توزيع مهامها على موظفي العمالة الوافدة أو من خلال التكاسل وعدم الانضباط في العمل الأمر الذي يدفع الرؤساء إلى إعادة توزيع اختصاصاتهم على الموظفين الآخرين ، وقد يرجع عدم اهتمام الموظف القطري إلى عدم قدرته على القيام بالعمل على أكمل وجه وعلى عدم اتخاذ أسبغ القرارات المتعلقة بهذا العمل ، إضافة إلى كم المضايقات والمشاحنات والمشاكل التي توضع أمامه لتعيق قيامه بالعمل الجاد والكفاء . لأن الجدية والكفاءة بحاجة إلى تغييرات مستمرة واطلاعات مستمرة واتخاذ قرارات وتنفيذها . ولكن القيم التقليدية وسطوتها النسبية هي التي تؤخر إلى حد ما تغلغل القيم الحديثة ومن بينها القيم البيروقراطية التي تعمل وفقاً لها التنظيمات الحديثة .

ويتعلق النمط الثاني . من المشكلات بمجموعة المشكلات التي تتصل بأسلوب العمالة القطرية في الإدارة وفي هذا النمط تؤكد عينة العمالة الوافدة على رغبة الفرد من العمالة القطرية في السيطرة والتسلط أثناء العمل كما أكدت على ذلك نسبة ٢١٪ ، وهي نسبة عالية إذا قارناها بنسب التأكيد على المشكلات الأخرى . وربما يرجع وجود هذه الصفة إلى عدة ظروف . منها أن غالبية شاغلي الوظائف في العمالة القطرية من الشباب ، الذي يميل البعض إلى أثبات وجوده من خلال التسلط على الآخرين والسيطرة عليهم لأقناع نفسه أنه بذلك يجعل العمل ينجز وفق مستويات ملائمة إلى حد كبير ، ومن ناحية أخرى فإننا نعتقد أن لذلك علاقة بالمعتقدات والقيم القبلية السائدة في المجتمع ، حيث تؤكد هذه القيم على ذات القبيلة وتفوقها أو سموها في نظرهم بالنسبة للقبائل الأخرى ، ومن الطبيعي أن تتسرب بعض هذه القيم إلى مجال أداء الأعمال من خلال أبناء القبائل المختلفة الذين هم موظفين في نفس الوقت في الجهاز الإداري للدولة . ويتصل بذلك المشكلة الثانية من مشكلات هذا النمط ، وهي

مشكلة عدم تفويض السلطات كما أكدت على ذلك نسبة ١٩٪ من عينة البحث . واعتقد أن ذلك يرجع إلى عاملين ، العامل الأول ، أنه من طبيعة البيروقراطية أو الإدارة القطرية أن تميل إلى إسناد الوظائف الإشرافية أو الرئاسية إلى أبناء المجتمع القطري ، وذلك لأن العمالة الوافدة متغيرة بطبيعتها ومن ثم فإسناد الوظائف الرئاسية أو الإشرافية لها قد يؤدي إلى فوضى كبيرة في العمل . بينما يرجع العامل الثاني إلى أن الشخص يرتبط عادة بسلطات الوظيفة ، وكما أشرنا فإن قيم السلطة والتفوق لها صلة إلى حد كبير بطبيعة البنية الشابة للموظف القطري من ناحية ، ومن ناحية أخرى بطبيعة القيم القبلية السائدة ، ومن ثم يصبح من المدهش أن يحاول الموظف القطري تفويض سلطاته إلى الآخرين . ويرتبط بذلك المشكلة الثالثة من مشكلات هذا النمط وهي مشكلة التأكيد على الذات كما أكدت على ذلك نسبة ١٠٪ من عينة البحث . واعتقد أن تفسير وجود هذه المشكلة يرجع إلى الاعتبارات التي أشرت إليها في تفسيري لمشكلات هذا النمط .

ويضم النمط الثالث من المشكلات ، مشكلة واحدة تتعلق بنمط التعامل بين العمالة القطرية والعمالة الوافدة كما تدركها الأخيرة ، حيث أكدت عينة البحث على أن العمالة القطرية تعامل العمالة الوافدة بجفوة كما أكدت ذلك نسبة ١٧٪ وهي نسبة عالية مقارنة بالمشكلات التي أكدت عليها عينة البحث . وقد يرجع ذلك إلى عدة اعتبارات ، الأول أن هناك وفرة من العمالة الوافدة ، ومن ثم فعدم رضا بعض الأفراد عن العمل يمكن أن يؤدي إلى استبدالهم بأفراد آخرين الأمر الذي يجعل طرف العمالة الوافدة في معادلة العلاقة الاجتماعية هو الطرف الضعيف . ومن ناحية ثانية إحساس الموظف القطري أنه ابن المجتمع ، وأنه ينتمي إلى المجتمع الذي أتاح لهم فرص العمل ومن ثم فهو قد لا يتعامل معهم كزملاء في العمل ، ولكن يتعامل معهم من مكانة أعلى ونظرة أعلى . وفي المقابل قد يكون أفراد العمالة الوافدة هم المسئولين عن ذلك . لارتكابهم بعض السلوكيات التي تقلل من مكانتهم ، بهدف الاستمرار أو الحصول على مكاسب أعلى ، وفي حقيقة الأمر فالقطريين مرتبطين بالعمالة العربية إذ أن الدراسة التي تناولت تصور القطريين تجاه العمالة العربية توضح أن القطريين يميلون إلى العمالة العربية بدرجة كبيرة . ويحيون التعامل معهم ومثلت الجماعة المصرية أعلى نسبة ٥٠٪ والفلسطينية والأردنية (٢٩٣ + ٢٣٧٪) ، اللبنانية ٢٥٦٪ كما أن القطريين يرون أن الجماعات العربية منتجة وذات كفاءة وتمثلت أعلى نسبة في الجماعة المصرية - ٤٥٪ الفلسطينية والأردنية (٢٩٧ + ٣٥٥٪) واللبنانية ٢٩٥٪ .

ويمكن أن نتعرف بطبيعة الحال على وجهة نظر العمالة القطرية هي الأخرى في العمالة الوافدة وسنوضح مدى ارتباطها وتفاعلها الإيجابي مع العمالة العربية . وهي الدراسة التي قمت بها في مرحلة سابقة * .

الختامه ،

إن العمالة العربية لم تواجه أية مشكلات على الصعيد الثقافي ، وذلك باعتبار أن ثقافة المجتمع القطري ، كمجتمع عربي ، تتجانس مع ثقافة المجتمعات العربية الأخرى لاعتمادها على عنصرين بارزين في الثقافة العربية ، هما الدين الإسلامي والثقافة العربية التي انحدرت إلينا من الواقع الاجتماعي السابق على الإسلام .

على خلاف الواقع الثقافي ، واجهت العمالة العربية بعض المشكلات الأساسية في مختلف المجالات الاجتماعية . فهي تواجه بعض المشكلات التي تحدث نتيجة للتفاعل اليومي بين أفراد العمالة العربية الوافدة ذاتها . إضافة إلى أنها تواجه عدداً من المشكلات التي تقع بينها وبين المواطنين من سكان المجتمع القطري . هذا إلى جانب مجموعة المشكلات التي تواجهها العمالة الوافدة مع العمالة القطرية التي تعمل معها في مختلف مجالات العمل .

إن غالبية هذه المشكلات قد ترجع إلى حداثة عهد العمالة العربية بالمجتمع القطري ، وإلى أحساسها بالغرابة عن المجتمع ، إضافة إلى الأحساس بعدم الأمان ، بسبب احتمالية الفصل من العمل ، هذا إلى جانب أنها أحياناً ما تأمل الحصول على بعض الامتيازات التي قد تحصل عليها العمالة القطرية ، مع أن هذه الأخيرة تنتمي للمجتمع القطري ذاته . ومن شأن هذه المشكلات أن تؤثر على ارتباط العمالة العربية بالمجتمع ، كذلك تؤثر على مستوى ولائها له ، وإضافة إلى أنها تفوق إمكانية التكيف مع الواقع الثقافي والاجتماعي الجديد الذي هاجرت إليه .

* كانت الباحثة قد أعدت رسالتها للحصول على درجة الدكتوراة في موضوع تصورات القطريين لجماعات العمل في المجتمع القطري . « دراسة ميدانية على مدينة الدوحة » من جامعة عين شمس بالقاهرة ، بإشراف الأستاذ الدكتور غسان بدر في عام ١٩٩٠ .

مشكلات العمالة العربية في المجتمع القطري تحليل لبعض المعطيات الواقعية

د. أمينة علي الكاظم
مدرس علم الاجتماع بجامعة قطر
، موجز ،

تدور المشكلة الأساسية لهذه الدراسة في محاولة التعرف على طبيعة المشكلات التي تواجهها العمالة العربية العاملة في المجتمع القطري ، سواء تلك المشكلات المتعلقة بالجوانب الثقافية ، أو تلك التي تنتج عن تفاعلات الحياة اليومية أو تلك المشكلات التي تظهر في مجال العمل ، وذلك باعتبار أن العمالة العربية التي هاجرت إلى المجتمع القطري حديثة العهد بالحياة في إطاره ، ومن ثم هناك احتمال أن تواجه مشكلات عديدة .

وقد ركزت الباحثة بالأساس على تكيف العمالة العربية مع الواقع الثقافي القطري ، ومشكلات التفاعل الداخلي بين أفراد العمالة العربية ، ومشكلات العمالة العربية في نطاق الحياة اليومية ، ومشكلات العمالة العربية في مجال العمل . وذلك من وجهة نظر أفراد العمالة العربية الذين أتمدت عليهم عينة البحث بالأساس ولجمع البيانات المتعلقة بمختلف جوانب الدراسة ، تبنت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بالعينة ، حيث قامت بتطبيق استبيان احتوى على اثنين وخمسون سؤالاً على عينة اختيارية اختياراً عمدياً من أفراد العمالة « المصرية ، الفلسطينية والأردنية ، واللبنانية ، والسودانية » باعتبارها من أكبر جماعات العمل العربية العاملة في المجتمع القطري وقد بلغت حجم العينة ١٠٠ مفردة . وتعتبر الدراسة الحالية جزءاً من الدراسة الأشمل بعنوان « اتجاهات العمالة الوافدة نحو سكان المجتمع القطري » (دراسة ميدانية لعينة من مدينة الدوحة) . وقد طبقت الدراسة في الفترة من يناير حتى يونيو ١٩٩٣ .

المراجع .

- ١ - محي الدين صابر ، « نحو استراتيجية للثقافة العربية » شئون عربية ، العدد (١٥) آيار/مايو ١٩٨٢ ، ص ٢٤ .
- ٢ - سعد الدين إبراهيم : النظام العربي الجديد ، دراسة عن الآثار الاجتماعية للثروة النفطية ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٨٢ ، ص ١٨٣ .
- ٣ - روبرت مابرو ، « العمالة الوافدة وأنماط التنمية الاقتصادية في البلدان النفطية » بحث مقدم لندوة (العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي) مركز دراسات الوحدة العربية ، المعهد العربي للتخطيط بالكويت ، تحرير نادر فرجاني ، بيروت ، ١٩٨٣ ، ص ص ٣٧٥-٣٨٦ .
- 7 - Halliday, Fred " Migration and Labor Force in the Oil Producing States of the Middle East (in) Development and Change, Vol. 8, No. 3, (July 1977), pp. 263-291 .
- ٥ - روبرت مابرو ، مرجع سابق ، ص ٣٧٩ .
- 6 - Parsons, T. : Social System Routledge & Kegan Paul LTD., London, 1967, p.46
- ٧ - سعد الدين إبراهيم ، مرجع سابق ، ص ١٩٤ .
- ٨ - حيدر إبراهيم علي ، « آثار العمالة الأجنبية على الثقافة العربية » بحث مقدم لندوة (العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي) مركز دراسات الوحدة العربية ، المعهد العربي للتخطيط بالكويت ، تحرير نادر فرجاني ، بيروت ، ١٩٨٣ ، ص ص ٢٥٧-٢٦٠ .
- وانظر أيضاً أمينة علي الكاظم ، « تأثير العمالة الوافدة على التنشئة الاجتماعية للطفل القطري » ، شؤون اجتماعية ، العدد السابع والثلاثون ، السنة العاشرة ، ربيع ١٩٩٣م - ١٤١٣هـ ، ص ٥ ، ٢٧ .
- ٩ - يوسف عبد الله الصايغ ، « التكلفة الاجتماعية للعائدات النفطية » ، المستقبل العربي ، السنة (٢) ، العدد (٨) ، تموز/يوليو ١٩٧٩ .
- 10 - Pennisi, G. : Development, Manpower and Migration in the Red sea Region, Ram, Institute Afbari International, 1980, p.34 .

11 - ibid, p. 36 .

١٢ - محمد علي محمد ، « مفهوم القيم الاجتماعية » بحث مقدم لندوة (أثر تدفق الثروة النفطية على القيم الاجتماعية في المجتمعات العربية) ، القاهرة ، ١٩٨٢ ، ص ٤٣ .

13 - Birks, J.S and C.A. Sinclair : International Migration and Development in the Arab Region Geneva, International Labour Office, 1980, p.143 .

١٤ - ناصر العثمان ، السواعد السمر ، قصة النفط في قطر ، منشورات دانة للعلاقات العامة ، مطابع الدوحة الحديثة ، الدوحة ، قطر . (سنة النشر لم تذكر)

جدول رقم (١)

يوضح طبيعة الأفلام السينمائية التي تشاهدها عينة البحث

أنواع الأفلام	العدد	%
الأفلام المصرية	٤٨	٣٢٫٢
الأفلام العربية	٢١	١٤٫١
الأفلام الأجنبية	٦١	٤٠٫٩
الأفلام الهندية	٧	٤٫٧
الأفلام الآسيوية	٣	٢٫٥
الأفلام الفرنسية	٩	٦٫٠
أخرى	-	-
المجموع	١٤٩	١٠٠

جدول رقم (٢)

يوضح الجرائد والمجلات التي تطلع عليها عينة البحث*

الجرائد والمجلات	العدد	%
مجلات وجرائد بلدي	٦١	٣٥٫٥
مجلات عربية	٣١	١٨٫٠
مجلات أجنبية	١٤	٨٫٠
جرائد أجنبية	٥	٢٫٩
جرائد قطرية	٤٩	٢٨٫٥
مجلات قطرية	١٠	٥٫٨
لا اطلع على مجلات أو جرائد أخرى	٢	١٫٢
المجموع	١٧٢	١٠٠

* استجابات أغلب الجداول استجابات بديلة حيث يستطيع المبحوث أن يختار أكثر من استجابة .

جدول رقم (٣)
يوضح اللغات التي تعرفها عينة البحث

اللغة	العدد	%
١ - العربية	١	٣,٦
٢ - الانجليزية	٥	١٧,٩
٣ - الفرنسية	٤	١٤,٣
٤ - الألمانية	٤	١٤,٣
٥ - الإيطالية	٥	١٧,٩
٦ - الفارسية	٤	١٤,٣
٧ - الهندية	٢	٧,١
٨ - الباكستانية	-	-
٩ - الفلبينية	٣	١٠,٧
١٠ - أخرى	-	-
المجموع	٢٨	١٠٠

جدول رقم (٤)
يوضح طبيعة المشكلات التي تعاني منها العمالة الوافدة*

طبيعة المشكلات	العدد	%
التمييز بينه وبين ابن البلد	٢٥	١٥,٧
الغربة عن الأهل	٥٤	٣٤,٤
عدم الأحساس بالأمان	١٦	١٠,١
الحياة بمفرده	١٥	٩,٤
عدم متابعة الأهل في بلده	١٨	١١,٣
الأحساس بمواطن الدرجة الثانية	١٧	١٠,٧
لا توجد مشكلات	١٤	٨,٨
أخرى	-	-
المجموع	١٥٩	١٠٠

جدول رقم (٥)

يوضح المشكلات التي تقع بين الوافدين وبعضهم البعض

طبيعة المشكلات	العدد	%
الغيرة والندسية	٤٧	٤٧
قلق صاحب العمل	٢٠	٢٠
كراهية أبناء الجاليات الأخرى	٢٣	٢٣
الاغترافات	٥	٥
أخرى	٥	٥
المجموع	١٠٠	١٠٠

جدول رقم (٦)

يوضح طبيعة العلاقة بين أفراد العمالة الوافدة وبين القطريين

طبيعة العلاقة	العدد	%
إيجابية وأميل إليهم	٤٤	٤٣٫٦
سلبية وانفر منهم	-	-
حيادية	٢٢	٢١٫٨
حسب الظروف	٢٩	٢٨٫٧
غير مبين	٥	٥
المجموع	١٠١	١٠٠

جدول رقم (٧)

بوضع طبيعة المشكلات التي تسببها العمالة الوافدة للمجتمع القطري*

المشكلات	العدد	%
تغيير القيم والثقافة	٥٦	٢٧٫٦
انتشار بعض الانحرافات	١٦	٧٫٩
انتشار المخدرات	١٩	٩٫٤
ازدحام البلد والسكان	١٨	٨٫٩
استهلاك المواد التموينية	١٨	٨٫٩
استهلاك خدمات المجتمع	٢٢	١٠٫٨
تراخي قدرة القطري على العمل	٥٤	٢٦٫٦
المجموع	٢٠٣	١٠٠

جدول رقم (٨)

بوضع طبيعة العلاقة بالرئيس القطري

طبيعة العلاقة	العدد	%
علاقة طيبة (نعم)	٨٠	٧٩٫٢
علاقة غير طيبة (لا)	٤	٤٫٠
غير مبين	١٧	١٦٫٨
المجموع	١٠٠	١٠٠

جدول رقم (٩)
يوضح مدى وجود خلاف أو خداع بين الوافدين والقطريين

الإجابة	العدد	%
نعم	٧٧	٧٦,٢
لا	١٨	١٧,٨
غير مبين	٥	٥,٩
المجموع	١٠٠	١٠٠

جدول رقم (١٠)
يوضح الموضوعات التي يدور حولها الصراع عادة
بين القطريين والوافدين

الموضوع	العدد	%
خلافات حول الأجر	١٥	٢٧,٨
خلافات حول أداء العمل	٨	١٤,٨
خلافات حول طبيعة الرشرف والسيطرة	٩	١٦,٧
خلافات حول تجاوز الحدود	٨	١٤,٨
خلافات حول امتيازات العمل	١١	٢٠,٤
خلافات حول الأجازات	٣	٥,٦
المجموع	٥٤	١٠٠

جدول رقم (١١)

بوضع طبيعة المشكلات التي يسببها القطريون في مجال العمل*

طبيعة المشكلة	العدد	%
عدم العمل	١٩	١٥,١
معاملة العمالة الوافدة بحفوة	٢١	١٦,٧
السيطرة والتسلط	٢٦	٢٠,٦
التأكيد على الذات	١٢	٩,٥
عدم الكفاءة وعدم التأهيل	٢٤	١٩,٠
عدم تفويض السلطات	٢٤	١٩,٠
المجموع	١٢٦	١٠٠

**THE PROBLEMS OF THE ARAB LABOR
IN THE QATARI COMMUNITY
ANALYSIS OF SOME REAL INPUTS**

**DR. AMINA ALI AL-KAZIM
LECTURER OF SOCIOLOGY, UNIVERSITY OF QATAR**

ABSTRACT

The basic problem of this study rotates around the attempt of recognizing the nature of problems confronting the Arab labor in the Qatari community, whether these problems are related to the cultural aspects, stemming from the daily activities of life, or resulting in the working environment. This is because the immigrations and living of the Arab labor in the Qatari community are recent, and thus there is a potential of various difficulties.

Stress has been basically exerted on the adjustment of the Arab labor to the Qatari cultural environment, together with the problems of inner interaction among the Arab labor individuals, the daily life problems and the problems facing these labor forces in the environment of work. This is handled from the viewpoints of the individuals of the Arab labor force which constitute the sample of the study. For the collection of data for the various aspects of the study, the researcher has adopted the social survey method through the sample. A questionnaire, comprising of 52 questions, is applied to a purposely-selected sample of Egyptian, Palestinian, Jordanian, Lebanese and Sudanese labor forces which constitute the largest Arab labor forces in the Qatari community. The size of the sample amounts to 100 individuals. This current study is considered as a part of an overall study titled " **The Trends of the Immigrating Labor Forces towards the Inhabitants of the Qatari Community - A case Study of a Sample from Doha City**". The study was applied during January - June 1993.
