أيام الصحراء للفئة المنسية

تقرير حول الرعاة المهاجرين في الكويت

يناير ٢٠٢٢

المحتويات

1 نظرة عامة

2 نبذة عن مشروع أيام الصحراء

3 العمالة الزراعية بالكويت

4 الهدف والمنهجية

5 النتائج

5.1 حقوق وظروف العمل

5.2 الحياة اليومية في الصحراء

6 الخاتمة والتوصيات

تم إعداد التقرير من قبل: بتول ك. ساداليوالا من أجل مبادرة أيام الصحراء للفئة المنسية

١. نظرة عامة

يسلط هذا التقرير الضوء على أعمال مشروع أيام الصحراء للفئة المنسية ("أيام الصحراء" Desert Days)، وهي مبادرة مجتمعية تهدف إلى دراسة الواقع المعيشي للعمال المهاجرين ذوي الدخل المنخفض الذين يعملون رعاة في الكويت. ولقد كانت أهداف المشروع توثيق الظروف المعيشية وظروف العمل لأولئك الرعاة، وأيضًا تصميم نموذج مبدئي للمسكن كحل ممكن للتحديات التي تواجهها هذه الفئة والمتمثلة في الظروف الجوية القاسية جدًا في صحراء الكويت.

ويقدم هذا التقرير البيانات التي جمعها فريق عمل أيام الصحراء عن العديد من الموضوعات بما في ذلك ظروف التوظيف، وإمكانية الحصول على الطعام، والرعاية الصحية، والمرافق الأساسية ذات الصلة بهذه الفئة من العمالة الوافدة. وبناء على تجارب فريق المشروع، فإن التقرير يقدم أيضًا توصيات قابلة للتنفيذ لمبادرات مدنية أخرى وباحثين ممن يتطلعون للعمل مع العمالة الزراعية في الكويت بالمستقبل، أو غيرهم من الفئات الديمغرافية المهمشة. هذا ولم يتم التطرق لمكون النموذج المبدئي لمسكن الراعي حيث أنه خارج نطاق هذا التقرير.

الصورة ١. توضح هذه الصورة الأحوال المعيشية لأحد عمال الرعاة المهاجرين. تم التقاط الصورة بواسطة عضو فريق DDotF أغسطس 2021

أيام الصحراء للفئة المنسية:

2، نبذة

مشــروع أيام الصحراء هــو أحد المشــروعات المجتمعية الثلاثة التــي تبناها برنامج BUILD ونفذتــه مبــادرة إنفي en.v ومولتــه الوكالة السويســرية للتنمية والتعاون خلال الفتــرة ما بين 2019 - 2021 قدم برنامج Build الدعــم لتطوير وتطبيق المبادرات المبتكــرة وتلك التــي تركز على المســتخدم مما حســن بفاعلية حيــاة مجتمعات المهاجرين المســتضعفة داخــل الكويت. ويهدف البرنامج إلى تعزيــز التعاون وتزويد منظمــات المجتمع المدنــي والمجموعــات المجتمعية والمدافعيــن عن الحقوق الذيــن يعملــون على تحســين حياة مجتمعــات المهاجريــن في الكويــت، بالأدوات والشــبكات والموارد اللازمــة لتطوير المبادرات التي يمكن أن تــؤدي إلى تغيير دائم في السلوك والأنظمة.

ولقــد جمع ماراثون الأفــكار الذي عقد فــي نوفمبر 2020 لمدة أســبوع عددًا من مختلــف الأطــراف الفاعلة المجتمعية لوضــع وتصميم حلول لبعــض أكثر التحديات اليوميــة صعوبــة التي تواجــه مجتمعــات المهاجريــن ذوي الدخــل المحدود في الكويــت. فيمــا بعــد، مقُدم للثلاثــة مبــادرات الأكثر صلــة والأفضل تصميمًــا منحًا فرعية لتنفيذ أفكارها، وكان ضمن هذه المبادرات مشروع أيام الصحراء.

يتكــون فريق المشــروع مــن 12 متطوعًــا محليًا مــن المقيميــن والمواطنين ممن يتمتعون بخبرات مشــتركة في التواصل المجتمعي وحقــوق المهاجرين والتصميم الحضري والاستدامة.

3.0 العمالة الزراعية بالكويت

الصورة 2. تظهر هذه الصورة الظروف المعيشية القاسية لعمال الرعاة المهاجرين.
صورة التقطها أحد أعضاء الفريق ، آب (أغسطس) 2021

وفقًا لأحدث البيانات المتاحة من خلال الإدارة المركزية للإحصاء، فإنه يوجد في الكويت ما يزيد عن 38,000 عامل زراعة وذلك كما في عام 2019. ويتضمن هذا الرقم العاملين في كل من محافظتي الجهراء والأحمدي والتي تحتوي على مجموعة من الحيازات الزراعية بما في ذلك النباتات والمواشي والدواجن والأغنام ومناحل العسل والمناظر الطبيعية (1). ولقد تم توظيف ما يقرب من 8,800 عامل من هؤلاء المزارعين في حيازات مصنفة على أنها تعمل تحديدًا بتربية الدواجن والأغنام ومنتجات المواشي الأخرى (2). إلى جانب ذلك، لا يتوفر لدينا تقدير دقيق أو حديث لمن يعملون فعليًا كرعاة.

وتشير التقارير الصادرة عن منظمات حقوق المهاجرين والمدونات المحلية المعنية بهم إلى أن هذه الفئة العمالية عرضة بشكل خاص لانتهاك حقوق العمالة وظروف عمل غير آمنة، لاسيما بسبب ظروف الطقس القاسية في المناطق الصحراوية التي يعيشون فيها. في عام 2015، نشرت مدونة محلية شهيرة اسمها 248am يديرها مارك مخول رحلة الهجرة لمدرس غاني الجنسية أجبر على العمل كراع للأغنام في صحراء الجهراء (3). وفي عام 2017 أبلغت منظمة Migrant-Rights.org عن الظروف المعيشية المتردية لرعاة الأغنام في البلاد، وكشفت عن حالات لتوظيف احتيالي، وأجور منخفضة، وسوء معاملة جسدية على يد أصحاب العمل، وعدم وجود أو ندرة إمكانية الحصول على الرعاية الصحية، وعزلة مجتمعية، وأماكن إقامة متهالكة غير ملائمة للحماية من درجات الحرارة المرتفعة (4). كما تم الإبلاغ عن حالات مماثلة في سياق دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى (5).

ومع ذلك، في السياق الأوسع لحقوق العمالة المهاجرة في الكويت، فإن هذه الفئة لا تزال منسية من حيث دراسة حالتها مقارنة مع مجموعات أخرى مستضعفة مثل العمالة المنزلية وعمال البناء. كما أن هناك فهم محدود حتى من جانب مجموعات المجتمع المدني المحلية التي تدافع عن تحسين حقوق العمال المهاجرين، عن تجارب العيش لهؤلاء العمال والتحديات المحددة التي قد يواجهونها داخل القطاع الزراعي. وهناك القليل من المعلومات عن الشروط القانونية لتوظيفهم، وعلاقتهم بأصحاب الأعمال، وحياتهم اليومية في الصحراء، وأماكن معيشتهم وعملهم، والسياسات التي تحكم عقود عملهم وحقوقهم. هذه الحقيقة يجب أن تكون مصدر قلق لجميع الساعين للدفاع عن حقوق العمالة المهاجرة في البلاد. ومن هنا برزت الحاجة لمشروع أيام الصحراء.

1) النشرة السنوية للإحصاءات الزراعية الصادرة عن الإدارة المركزية للإحصاء عام 2019. تجدها على
https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics_en?ID=42&ParentCatID=4
2) المصدر ذاته سالف الذكر.
3) مارك مخول، "من غانا إلى الكويت: قصة رجل"، 248am.com ، عام 2015
https://248am.com/mark/people/from-ghana-to-kuwait-one-mans-story
4) " حيثما تكون الأغنام بخير ويعاني البشر" Migrant-Rights.org, 2017,
https://www.migrant-rights.org/2017/11/where-goats-are-king-and-men-suffer
5) هناء بوحجي "الفلاحون المنسيون في البحرين" Migrant-rights.org, 2009,
https://www.migrant-rights.org/2019/09/the-forgotten-farmers-of-bahrain

٠4 الهدف والمنهجية

عمد مكون البحث الذي يستند إليه مشروع أيام الصحراء إلى جمع البيانات مباشرة بشكل منهجي عن ظروف معيشة وعمل الرعاة لإبلاغ العمل المجتمعي بشكل أفضل من أجل دعم هذه الفئة من العمال. ولقد كان الهدف هو فهم تجارب العيش والتحديات وجوانب الضعف المحتملة من جانب العمال أنفسهم.

لقد جُمعت البيانات الواردة في هذا التقرير على مدى ثلاثة أشهر بين أواخر يونيو ومنتصف أكتوبر 2021 من خلال الرحلات الميدانية الصحراوية ومقابلات شخصية مع الأطراف المعنية وهم رعاة الأغنام أنفسهم وأصحاب أعمالهم، وأجرى هذه المقابلات فريق متطوعي مشروع أيام الصحراء. كان التواصل مع الرعاة بطريقتين. الطريقة الأولى عن طريق التواصل مع مالكي المزارع وأصحاب العمل، الطريقة الثانية عن طريق التحدث مباشرة مع الرعاة أثناء الرحلات الميدانية للمناطق الزراعية الرئيسة في الكويت. أثناء كل زيارة، حرص الفريق أن يصاحبهم على الأقل متحدث واحد باللغة الهندية ومتحدث واحد باللغة العربية ليتمكنوا من التواصل مع العمال.

على مدى سبع رحلات ميدانية، زار الفريق مزارع ومخيمات الرعاة في مناطق العبدلي، كبد، الوفرة، الصباحية، أمغرة، وتحدث إلى ما مجموعه 22 راعياً. ولقد وافق 13 منهم على إعطاء معلومات أكثر تفصيلاً لفريق المشروع من خلال لقاءات إضافية عن طريق الهاتف. ركزت الأسئلة في اللقاءات التي أجريت معهم على الظروف المعيشية وظروف العمل بما في ذلك علاقاتهم مع أصحاب العمل، والحقوق العمالية، ونوعية أماكن المعيشة، والحصول على الحاجات الأساسية مثل الطعام والماء والرعاية الصحية. أجريت اللقاءات الشخصية على مراحل مجزأة من أجل بناء علاقة ودية مع مقدمي المعلومات. فيما بعد، قام المتطوعون بتدوين الملاحظات والأفكار في نموذج استبيان لكل لقاء شخصي، ولم يتم تسجيل اللقاءات الشخصية صوتيًا وذلك لتمكين العمال من التحدث بصراحة وأيضًا لحماية سرية هوياتهم.

إحدى عيوب إجراء المقابلات على مدى جلسات متعددة هو أن البيانات التي جُمعت من بعض مقدمي المعلومات كانت مكتملة أكثر من غيرها. هذا ولم يوافق سوى صاحب عمل/ مالك مزرعة واحد على إجراء مقابلة معه لهذا المشروع. أخذت النتائج الواردة أدناه من المقابلات الشخصية وأيضًا الملاحظات التي دونها المتطوعون خلال رحلاتهم الميدانية.

5. النتائج

من بين العمال الذين وافقوا على إجراء لقاءات شخصية معهم، سبعة كانوا من الهند، وثلاثة من بنغلاديش، وثلاثة من السودان. كلهم من الذكور ويعيشون في الكويت دون عائلاتهم. ذكر أربعة منهم أنهم كانوا يحملون تأشيرة عمل بموجب المادة 18، أي يعملون في شركة خاصة بينما قال خمسة إنه تم إحضارهم إلى الكويت بتأشيرة عمل المادة 20 أي كعمال منازل. أما الباقون فلم يعرفوا نوع تأشيراتهم أو كانوا من غير الموثقين.

تفاوتت فترة إقامة هؤلاء العمال في الكويت ما بين سنتين إلى ثلاثة عقود، وهذا يكذّب المقولات الشائعة عن سرعة مغادرة العمالة ذات الأجور المنخفضة الكويت.

ولم يكن مستغربًا ما أظهره تحليل مجمل البيانات المجمعة عن مدى اعتماد الظروف المعيشية وظروف العمل لهؤلاء العمال على النوايا الحسنة لأصحاب عملهم. في الكويت، كما هو الحال في أي من دول مجلس التعاون الخليجي، يعتبر نظام الكفيل الآلية القانونية والاجتماعية والاقتصادية المركزية التي تحكم الحالة المعيشية للوافدين إلى البلاد. وفيما يخص حقوق العمال على وجه التحديد، فقد انتقد المجتمع المدني المحلي والدولي نظام الكفيل لأنه يضع حياة وسلامة العمال المهاجرين إلى حد كبير تحت رحمة حسن نية أصحاب العمل، سواءً شركات أو مواطنين أفراد، بالرغم من الحماية المنصوص عليها في قانون العمل (6).

الحقيقة سالفة الذكر واضحة من واقع البيانات المجمعة. وسواءً كان الرعاة قد تم توظيفهم من قبل شركة خاصة أو فرد مواطن، فجميع الرعاة أكدوا على أهمية الحفاظ على علاقة ودية مع أصحاب عملهم و/ أو الموظف المسؤول عن متابعة أعمالهم اليومية في المزرعة، وفي هذا السياق قال محمد، وهو راعي جمال يعمل بالكويت منذ 8 سنوات مع عدد من أصحاب الأعمال: "الأمر يختلف مع كل صاحب عمل كويتي، ويعتمد الأمر برمته على سلوكه، فبعضهم إن أعجبه عملك وكل شيء آخر فسيكون دائما في صفك، ويطمئن على أسرتك ويكون ودودًا معك".

أما عبد القدير، وهو راعي أغنام سوداني الجنسية ويعيش بالكويت منذ عام 2017، فأضاف قائلا إن الحفاظ على علاقة ودية مع صاحب عمله "يسهل من ظروف العمل ومن ثم يصبح العمل ممتعًا". ونناقش أدناه تبعات اعتماد ظروف عمل هؤلاء العمال وحقوق العامل وكذلك الظروف المعيشية بشكل عام، على أصحاب الأعمال.

6) بريانكا موتاباراثي "قراءة في نظام الكفالة وتقاطعاته مع التنمية الحديثة" Migrant-Rights.org بتاريخ 11 مارس 2015
https://www.migrant-rights.org/2015/03/understanding-kafala-an-archaic-law-at-cross-purposes-with-modern-development

5.1 حقوق وظروف العمل

يعمل الرعاة في صحراء الكويت في رعاية مجموعة من المواشي بما في ذلك الجمال والأغنام والماعز والدواجن، ويختلف حجم القطعان التي يرعونها بين ما هو أقل من عشرة رؤوس ماشية كما هو الحال في المزارع الصغيرة المعدة للاستخدام الخاص للعائلة، لما هو أكثر من 100 رأس من أجل الأعمال التجارية. ويتفاوت أيضًا عدد الرعاة المسؤولين عن قطعان أكبر حجمًا بين شخص واحد يعمل بمفرده وصولاً إلى مجموعة تتكون من 2 - 3 أفراد. ورغم أن بعض العمال أوضحوا أن ساعات عملهم تختلف أثناء أشهر الصيف عالية الحرارة، إلا أن الاستبيان لم يجمع بيانات حول هذه النقطة تحديدًا.

ويبدو أن معرفتهم محدودة بشأن حقوقهم بصفتهم عمال وأيضًا كمقيمين في الكويت. وعندا طرح عليهم سؤال ما إذا كانوا يعرفون نصوص قانون العمل، لم يجيب بنعم سوى راعٍ واحد. وبغض النظر عن نوع تأشيرة إقامة كل منهم، فإن معظمهم لم يطلعوا على عقود توظيفهم، ناهيك عن فهم بنودها. وأوضح اثنان من الرعاة المستجوبين بأنهما لم يوقعا على أي عقد عمل رسمي. صاحب العمل الذي عقد لقاء شخصي معه، قال إنه بالرغم من فهمه لواجباته تبعًا لقانون العمالة المنزلية، فإنه لا يعرف ما يجب عليه فعله في حال حدوث أي نزاع مع العامل.

وبالنظر إلى صغر حجم العينة، فلا يمكن تحديد متوسط أجور لهذه الشريحة من العمال من واقع البيانات التي تم جمعها. وبناء عليه، قال سبعة من الثلاثة عشر (13) عاملاً الذين جرت مقابلاتهم، إن أجورهم الشهرية تتجاوز 120 دينار كويتي، بينما قال ثلاثة منهم أن أجورهم تتراوح ما بين 100 - 120 دينار كويتي، والباقون قالوا إن أجورهم تتراوح ما بين 80 - 100 دينار كويتي. وهذا يشير إلا أن أجورهم أقل بكثير من متوسط الدخل الشهري البالغ 269 دينارًا كويتيًا المخصص للعاملين من الذكور غير الكويتيين في القطاع الخاص في البلاد بشكل عام (كما في عام 2018) (7). فهم بلا شك لا يحصلون على دخل كاف يمكنهم من إلحاق تأشيرات إقامة أسرهم بهم داخل البلاد، ومعظمهم يرسلون تقريبًا كافة أجورهم إلى أسرهم في بلد الموطن. وبالرغم من أن معظم من أجري معهم لقاء شخصي أفادوا بأن أجورهم كانت تدفع لهم في وقتها المحدد كل شهر، هذا وقد قابل فريق مشروع أيام الصحراء الكثير من الرعاة أثناء الزيارات الميدانية ممن أفادوا أن أجورهم تدفع متأخرة.

شخص واحد فقط ممن أجري معهم اللقاء الشخصي أكد أنه يحصل على يوم راحة واحد على الأقل أسبوعيًا، وآخرون أفادوا أنه لا يمكنهم أخذ عطلة نهاية الأسبوع لأنهم يتعين عليهم رعاية قطعان الماشية المسؤولين عنها كل يوم و/ أو أنه لا يوجد أحد يحل محلهم أيام إجازاتهم. وأكد اثنان من الرعاة أن جوازات سفرهم كانت بحوزتهم، بينما أوضح الآخرون أن جوازات سفرهم موجودة بحوزة أصحاب عملهم. وتجدر الإشارة إلى أن القانون الكويتي للعمالة المنزلية والقرار الوزاري رقم 166 لعام 2007 يحظران على أصحاب العمل لكل من العمالة المنزلية وكذلك القطاع الخاص على التوالي حجز جوازات سفر العاملين ما لم يوافق العامل (8). وأقر صاحب مزرعة واحد تمت مقابلته أنه على الرغم من احتفاظ الكثير من كبار الموظفين مثل المشرفين بجوازات سفرهم، إلا أنه يحتفظ بوثائق الرعاة وغيرهم من عمال المزرعة من أجل "التسهيل". ومن واقع الملاحظات المدونة من اللقاءات الشخصية والزيارات الميدانية، يبدو أن بعض أصحاب العمل على الأقل يوفرون قيمة تذكرة الطيران للعمال لرحلات السفر السنوية إلى بلادهم، ومع ذلك فقد أوضح معظم من تم مقابلاتهم أنهم لم يتمكنوا من زيارة أسرهم خلال السنوات الأخيرة بسبب جائحة كوفيد 19.

7) أراب تايمز "فارق الأجور بين الكويتيين والوافدين نسبته 114,9% في القطاع العام"
Arabtimesonline.com 11 أغسطس 2019
https://www.arabtimesonline.com/news/kuwaitis-expats-wage-difference-11-9-in-public-sector
8) الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان "قانون العمالة المنزلية لسنة 2016"،
http://kuwaithr.org/files/dwl/the_domestic_worker_law_en.pdf
منظمة العمل الدولية، "الإطار التنظيمي للعمالة المهاجرة"، مارس 2021،
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—arabstates/—ro-beirut/documents/publication/wcms_776524.pdf

5.2٠الحياة اليومية في الصحراء

على غـرار غيرهم من أصحاب الأجـور المنخفضة في الكويت، مثـل عاملات المنازل وعمـال المصانع وغيرهم، يعتمـد الرعاة فـي الكويت على أصحـاب عملهم لتوفيـر أماكن إقامة مناسـبة وطعـام وإمكانية الحصول علـى الرعاية الصحية وغيرها من الحاجات الأساسـية. وتصـور الوصف التالي لمحل سـكن نموذجي لراعٍ وفقًا للبيانات المجمعة:

فـي الصحـراء، ربما على بعد بضع مئـات من الأمتار من الطريـق العمومي، داخل مقطـورة متحركة أو هيكل فـولاذي شـبه دائم، تجد مرتبة علـى الأرض مع بطانية فوقها فـي أحد الأركان، وفي ركـن آخر، هناك مطبخ صغيـر بـه بوتاجاز سـطحي وثلاجة صغيرة، ويوجـد أيضًا مجلس على شـكل ديوانية صغيرة بهـا مكيف هواء موصـل إليه كهرباء من مـكان قريب، وفي الخارج يوجد مولـد يعمل بالوقود يُصدر صوتًا مسـتمرًا وربما يكون هنـاك مرحاضًا متنقـلًا، بعض المقطورات بها ألواح طاقة شمسـية مثبتة أعلى مكان السـكن، كما يوجد خزان مـاء صغيـر مخزن به مياه ليسـتخدمها الجمال والرعاة، ويعاد ملء الخزان كل أسـبوعين لثلاثة أسـابيع من خلال صهاريـج الميـاه، أما الماشـية فهي داخل خيمة أو سـياج مخصـص لها على بعـد أمتار قليلـة، ويوفر صاحب العمل للعمال لديه هاتف نقال مزود بخدمة الإنترنت.

وهنـاك بالطبـع أوجه اختلاف بيـن ظروف الرعـاة، بعضها أفضل وبعضها أسـوأ، فبعضهم لديـه في غرفته تلفـاز ومكيـف هـواء، وقد تكـون هناك غرفـة أو هيـكل مجاور لاسـتضافة عائلـة وأصدقاء صاحـب العمل عنـد زيارتهـم للمكان. ويعيش آخـرون في خيام قماشـية مزودة بمولـد كهربائي للاعتماد عليـه في توفير الكهربـاء وصنـدوق ثلج لتخزين الطعـام دون وجود مرافق صحية. والنتيجة المسـتخلصة من هـذا التحليل هي أنـه أي كانـت حالة الظـروف المعيشـية للعامل، فالأمـر برمته يعتمد على قـدرة صاحب العمل واسـتعداده لتوفير سبل المعيشة.

وكذلـك هو الحال بالنسـبة للطعام والرعايـة الصحية. فقد أوضـح كل من تم مقابلته وغيرهـم ممن قابلهم فريـق مشـروع أيام الصحراء أثناء الرحلات الميدانيـة أنهم يعتمدون إما على صاحب العمـل أو أي من العاملين لديـه في جلب إمدادات الطعام لهم أسـبوعيًا، بينمـا أوضح الكثيرون أنه يتم تزويدهـم بمجموعة من المواد الغذائيـة الأساسـية مثـل الأرز والـذرة والخبز والدجـاج والخضروات وما إلى ذلـك، ولكن هناك حاجـة إلى مزيد مـن البيانـات لفهم كيفيـة تأمين الطعام لهـذه الفئة من العمال. وينطبـق الأمر ذاته علـى إمكانية الحصول علـى الرعايـة الصحية، حيث أوضـح معظمهم أنهم يعتمـدون على صاحب العمل لشـراء الأدويـة أو أخذهم إلى المستشفى، ولكن هذا لا يتم إلا في حالات المرض الشديد أو الإصابات.

وبخـلاف هـذه الجوانب الماديـة، فنحن نعلم أن الرعـاة في الكويت يعيشـون حياة عزلـة اجتماعية، ويمكن تفسـير ذلك جزئيًـا نتيجة لطبيعـة عملهم. خلال رحـلات فريق مشـروع أيام الصحـراء الميدانية قابـل الفريق عـددًا كبيـرًا من العمال الذيـن، بالرغم من رغبتهـم بالتحدث إلى المتطوعيـن، رفضوا التحـدث خوفًا من عدم موافقـة صاحـب العمـل. وإلى جانـب المكالمات الهاتفية مـع عائلاتهم فـي الهند أو السـودان أو في أي مـكان آخـر، أفاد عدد قليل منهـم بالتواصل الاجتماعـي بانتظام حتى مـع الرعاة المجاوريـن أو عمال المزارع المجـاورة. وأعـرب جميعهـم عـن رغبة ملحة لزيـارة عائلاتهم فـي أقرب وقـت، وهو الأمر الـذي أصبح في غايـة الصعوبـة بسـبب جائحـة كوفيـد 19، كمـا أعـرب بعـض منهـم عـن رغبتـه فـي زيـارة الأماكـن الحضريـة في الكويت، وهنـا جميعهم تقريبًـا أوضحوا أنهـم بحاجة إلى توفيـر صاحب العمل للمواصـلات للقيـام بهـذا الأمر. وتختلـف كذلك وتيـرة زيارة صاحـب العمل لهم فهـي إما يوميـة أو مرتين بالشـهر فقـط، حيث يزورهم بعـض أصحاب العمل بوتيرة أعلى في الشـتاء للاسـتمتاع بالطقـس هناك، ولذا فالراعي عادة لا يربطه بالعالم الخارجي سوى هاتفه.

الصورة 3. الحياة اليومية في الصحراء. تم التقاط الصورة بواسطة عضو فريق DDotF أغسطس 2021

06 الخاتمة والتوصيات

لا تقدم المناقشة أعلاه سوى لمحة أولية عن التجارب المعيشية لواحد من أكثر مجتمعات الوافدين ضعفاً في الكويت، ويبدو جليًا أنه يتعين على أصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني والباحثين والهيئات الحكومية بذل الكثير من الجهود لتحسين الظروف المعيشية لهؤلاء العاملين، وتتركز نقاط المخاوف الرئيسية في حقوق العمال والحماية، وإمكانية الحصول على الحاجات الأساسية مثل الرعاية الصحية، والماء والطعام، فضلاً عن تقليل العزلة المجتمعية ورعاية الصحة العقلية. ومن الضروري دراسة كيف ستؤثر تغيرات المناخ على الكويت مما سيكون له تأثير خاص ومباشر على هذه الفئة من العمال وغيرهم مما تستلزم طبيعة عملهم قضاء ساعات طويلة في الأماكن المفتوحة.

وفقًا لتجارب الفريق العامل في مبادرة أيام الصحراء، فإن مجموعة التوصيات التالية توفر إرشادات عملية للمهتمين بدراسة حياة الرعاة في الكويت والدفاع عنهم، وكذلك العمال المهاجرين ذوي الدخل المنخفض بشكل عام.

A اسأل إن كانت لديك المهارات المطلوبة

يتألف فريق أيام الصحراء من أفراد يتمتعون بخبرة ترتبط بالسياق المحلي بما في ذلك التواصل المجتمعي وحقوق المهاجرين والدفاع عنهم. ولكن نرى عند تناول موضوع جمع البيانات، أن كثيرًا من أعضاء فريق العمل أوضح أن الفجوة الأساسية التي أثرت على عملهم كانت خبرتهم المحدودة في إعداد أبحاث مجتمعية، فعلى خلاف المناقشات والحوارات التي قد ننخرط بها مع الأصدقاء أو أفراد العائلة أو الزملاء عن موضوعات اجتماعية وثقافية وسياسية متعددة، فإن أي نوع من أنواع البحث يتطلب مجموعة محددة من المهارات، لاسيما عند العمل مع مجتمعات مستضعفة، حينها يجب أن تسأل نفسك هذه الأسئلة:

- هل تلقيت تدريب على التعامل مع الفئات الضعيفة من السكان في سياق بحثي؟
- هل تلقيت تدريب على القيام بأبحاث عن هذا الموضوع؟
- هل أتمتع بالمهارات اللازمة لتحديد ما هو مناسب من أدوات جمع البيانات والأسئلة؟
- هل أفهم الاعتبارات الأخلاقية والمتعلقة بالسلامة لمشروعي والتي قد تؤثر على مقدمي المعلومات لدي وعلى نفسي وعلى المجتمع ككل؟
- وإن كانت الإجابة لا، فكيف اكتسب هذه المهارات؟ كيف تؤثر هذه الفجوة على العمل؟

B ضمان الوصول إلى كل أصحاب المصلحة المعنيين

وقد تم التخطيط لمشروع أيام الصحراء في البداية للتحدث مع كل من أصحاب العمل والعمال بما يساعد على جمع البيانات التي من شأنها أن تغذي بشكل واقعي النموذج المبدئي للمسكن المزمع إنشاؤه، وقد كان من شأن هذا أن يسهل اختبار وتطبيق أي نموذج، إلا أنه وكما أوضحنا سالفًا، لم نتمكن من إجراء مقابلة شخصية إلا مع صاحب مزرعة واحد، وعلى ذكر هذا، يجب أن يسعى الباحثون والمبادرات المجتمعية العاملة في هذا الموضوع مستقبلاً إلى دمج وجهات نظر أصحاب المصلحة الآخرين ذوي الصلة حتى يكونوا قادرين على فهم التحديات وتحديد الحلول بشكل أفضل

C الأمور المتعلقة باللغة

بجانب المهارات البحثية، فإن جزئية اللغة أمر هام للغاية، حيث يفضل أن يكون أولئك الذين يتواصلون مع المعنيين ويجرون المقابلات قادرين على تنفيذ هذا العمل باللغات التي يرتاح إليها الأشخاص الذين تتم مقابلتهم، فهذا لا يساعد في بناء علاقة بسهولة أكبر فحسب، بل يضمن كذلك قدرة الأشخاص الذين تتم مقابلتهم على التعبير عن أنفسهم بدقة. فعلى سبيل المثال، إذا كان الراعي البنغلاديشي يتحدث بعض اللغة العربية المحدودة أو حتى الهندية، فقد يسمح ذلك بجمع بعض بيانات الاستبيان الأساسية، ولكن إذا كان الباحث يسعى للحصول على مقابلة شخصية متعمقة، فيجب حينها أن يكون لديه طلاقة في اللغة البنغالية. من المفيد أيضًا، إذا أمكن، السماح للشخص الذي تجري مقابلته باختيار اللغة التي يرغب في المشاركة بها في المشروع. وهذا لا يعني أن عدم وجود مهارات لغوية معينة لأعضاء فريق بالضرورة إلى استبعاد بعض الموضوعات أو النقاط البحثية المشروع سيؤدي ولكن يجب ملاحظة محدودية البيانات التي سيتم جمعها في أي تحليل لاحق

D أنصت ولا تفترض

فوجئ فريق أيام الصحراء بالحماسة التي أظهرها العديد من المحاورين لمشاركة قصصهم وتجاربهم مع الفريق، ومن ثم قرروا أن يستندوا إلى هذا الحماس بأن يطرحوا أسئلة مفتوحة أفضل تحد من افتراضات المتطوعين الشخصية عن حياة الرعاة في الكويت. وبينما كان لهذا أبلغ الأثر في اكتساب بعض أعضاء الفريق المعرفة، فإن هذا النوع من الاستماع النشط أو الإنصات يعد أمرًا لا غنى عنه لأي بحث مجتمعي وعمل مناصرة يهدف إلى وضع المجتمعات والأفراد المتأثرين في قلب عملية تصميم حلول مستدامة لهم. ونظرًا لعدم التوازن في ديناميكيات القوة بين المتطوعين (الذين ينحدرون من خلفيات من الطبقة الوسطى ومن بينهم مواطنين كويتيين) من جهة والعاملين من جهة أخرى، فقد كان هذا النهج أساسيًا للحصول على ردود أكثر صدقًا وعمقًا من الرعاة

E الالتزام بالعمل

في بداية أي مشروع مجتمعي، من الضروري أن يضع أعضاء الفريق خطة عمل تحدد نطاق العمل، والإطار الزمني، وتقسيم المسؤوليات، كما يجب في مقدار الجهد والوقت اللذان يمكنهم تخصيصهما أن يفكر أعضاء الفريق متطوعون لديهم وظائف بدوام للمشروع. ونظرًا لأن جميع الأعضاء كامل، فقد سعى فريق أيام الصحراء جاهدين لتنسيق الرحلات الميدانية والتأكد من أن الأشخاص الذين تتم مقابلتهم لديهم نقاط اتصال دورية مع الفريق. وعلى الرغم من أهمية هذه النقاط من وجهة نظر إدارة المشاريع، فإن الأمر الأكثر أهمية وضرورة هو بناء علاقات مع الأفراد المستضعفين والمهمشين