

مستقبل العمل للمرأة المهاجرة في دول حوار أبوظبي

تقود شبكة من القوى المختلفة التنويع الاقتصادي والأتمتة والمسارات الاجتماعية والديموغرافية الأحدث في دول مجلس التعاون الخليجي. وقد أولت دول مجلس التعاون الخليجي الاهتمام لقطاعات التكنولوجيا المتطورة واقتصاد المعرفة والخدمات، وزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وتأمين القوى العاملة. وبهذا الغرض أدخلت تلك الدول مجموعة من التدابير لحماية العمال المهاجرين من النساء والرجال، بما في ذلك العمال المنزليين.

واللافت للنظر النقلة النوعية التي تحدثها الأتمتة في نسيج العمل في أسواق العمل المزدوجة لدول مجلس التعاون الخليجي والمناطق الجغرافية الأخرى لمنتدى حوار أبوظبي والنتائج المختلفة التي تنجم عنها لجميع العمال، بما في ذلك العمال المهاجرين من النساء والرجال. كما تتأثر تلك النتائج بالاختلافات الاجتماعية والاقتصادية في سوق العمل وعدم المساواة وتفاعلها مع حالات عدم المساواة الأخرى في بلدان المنشأ والمقصد لمنتدى حوار أبوظبي. إلا أن الاستجابة المتكيفة مع الأولويات الرئيسية للفئات المختلفة من العمال المهاجرين سواء كانوا نساءً أم رجال ستساعد بلا شك في تحقيق التنمية الشاملة.

تستكشف هذه الدراسة اتجاهات العمل المستقبلية للعاملات المهاجرات في ممر آسيا ودول مجلس التعاون الخليجي، مؤطرة بدوافع اجتماعية واقتصادية وتكنولوجية وسياسية الأتمتة ومحددات مستقبلية أخرى للعمل، بما في ذلك أزمة جائحة فيروس كورونا المستجد. وهي تسلط الضوء على المكانة الاستراتيجية التي يتمتع بها مسار حوار أبوظبي لتعزيز قابلية توظيف النساء المهاجرات وحمايتهن بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي. وفي ما يلي النقاط الأبرز في هذا الصدد:

1. تُظهر البيانات المتوفرة عن اقتصادات سوق العمل المزدوجة في دول مجلس التعاون الخليجي أن المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي يميلون إلى أن يشغلون وظائف متوسطة إلى عالية المستوى في القطاع العام، وذلك في خدمات مثل الصحة والبنوك، وفي الأعمال التجارية.

وعلى النقيض من ذلك، تهيمن المهاجرات على الوظائف غير الرسمية التي تتطلب مهارات منخفضة وتهيمن كذلك ولكن بدرجة أقل على الوظائف الرسمية التي تتطلب مهارات عالية ومتوسطة في الفئات المؤنثة في القطاع الخاص. وتشمل هذه الخدمات الاجتماعية/المجتمعية/المالية: العمل المنزلي والصحة والعمل الاجتماعي والتعليم، والخدمات المالية والتأمين والعقارات، والفنادق والمطاعم والبيع بالجملة وتجارة التجزئة. كما إنهم يعملون إلى حدٍ أقل بكثير في النقل والتخزين، والتعدين، والتصنيع، والبناء، ويقدر ضئيل جداً في الكهرباء، والمياه،

تميّزت بشكل خاص بالثورة الصناعية الرابعة

والغاز ، والزراعة وصيد الأسماك. ويعمل العديد من النساء والرجال المهاجرين في القطاعات الأكثر تضرراً من أزمة كوفيد-19.

2- إنّ الاتجاهات التكنولوجية الرئيسية المستقبلية للعمل في دول مجلس التعاون الخليجي هي: الرقمنة المتزايدة والسريعة الخطى في معظم القطاعات والوظائف، وانتشار المنصات الرقمية ، وزيادة الأعمال التجارية عبر الإنترنت والآتمة.

3- تشير الأبحاث إلى التأثيرات المستقبلية للتكنولوجيا في مجال العمل على النساء في دول مجلس التعاون الخليجي: (أ) تأثير منخفض أو شبه معدوم على قطاعات العمل التقليدية الموجهة نحو النساء، وخاصة تلك التي تركز على التفاعل البشري والرعاية الشخصية والمهام والخدمات الإبداعية وغير الروتينية مثل أعمال الرعاية (عمل منزلي، رعاية صحية)، والتعليم بإمكانيات أتمتة أقل من المتوسط، (ب) مخاطر فقدان العمل التي تتعرض لها نسبة صغيرة من النساء في وظائف المبيعات الروتينية المتكررة ذات المهارات المتوسطة والوظائف الكتابية، على الرغم من أن تحقيق التعليم العالي وتطوير المهارات يمكن أن يمنع فقدان الوظائف ويخلق فرص عمل جديدة، (ج) فرص العمل الجديدة من خلال الرقمنة والمنصات الرقمية وإمكانية المطابقة بين الموظفين وفرص العمل. وتستفيد الحكومات أيضاً من تلك التكنولوجيا لتحسين مطابقة سوق العمل للعمال المهاجرين من الرجال والنساء وتوسيعها لتشمل المراقبة عبر الإنترنت لعقودهم وظروف عملهم، (د) الوظائف المكتتبية الجديدة التي تتطلب مهارات متوسطة إلى أعلى ملائمة للمرأة والتي تحل محل الوظائف البدنية الشاقة في قطاعات عمل الذكور (هـ) و صافي الوظائف الجديدة خارج قطاع التكنولوجيا و«الوظائف الوسيطة» التي تتطلب تفاعلاً قوياً بين الإنسان والآلة في مختلف المجالات.

4- من المرجح أن تستمر اتجاهات العمل الحالية للعمال المهاجرين في المستقبل المنظور مع بعض الفرص الجديدة التي تتطلب رفع مستوى المهارات. وينطبق ذلك على (أ) فئات مختلفة من قطاع الرعاية حيث تعمل النساء في الأصل: (i) العمل المنزلي مع ميزة تنافسية للتدريب المهني في العمل المنزلي وتلك التي تتطلب مهارات معتمدة في الرعاية المنزلية للأطفال بما في ذلك ذوي الاحتياجات الخاصة، ورعاية المعوقين/الكبار في السن، ورعاية المصابين بأمراض مزمنة، (ii) الرعاية الصحية في المؤسسات كالتمريض وأدوار الدعم الأدنى مرتبة، وبالمقابل فرص جديدة محتملة كاختصاصيات العلاج الطبيعي والوظيفي والطبيبات والخبيرات في شؤون ذوي الاحتياجات الخاصة، (ب) الخدمات الاجتماعية والمالية والتجارية وخدمات الأعمال الأخرى: التعليم، والسفر/السياحة، والإقامة/الضيافة، والبيع بالتجزئة/التجارة، والخدمات المالية/التأمين حيث تعمل النساء في الأصل: (i) قطاع التعليم في الأدوار الحالية كالمعلمات في المدارس/الجامعات، والباحثات والمطلعات بأدوار الدعم الأدنى مرتبة، وفي المقابل الفرص الجديدة المحتملة مثل المعلمات والباحثات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) الموجهة نحو المجالات التطبيقية والتقنيات الرقمية وفي أدوار الدعم في مجال تكنولوجيا المعلومات، (ii) و قطاعات الخدمات المذكورة أعلاه خارج إطار التعليم في الأدوار الإدارية والإشرافية أو أدوار المحاسبة المالية، والخدمات، والأعمال الكتابية/الإدارية، والأدوار الأدنى مرتبة في مجال التنظيف وتدبير

المنازل والعمل كنادلات. قد تتطلب الوظائف العليا والمتوسطة استثمارات في المهارات الإدارية والمهارات الرقمية لاستخدام الأدوات والتحليلات الرقمية المتقدمة في هذه القطاعات (على سبيل المثال التجارة الإلكترونية في السلع/الخدمات، وفحص المخزون/ الجرد، وتحسين الأداء، وخدمة العملاء، إلخ) واستخدام التقنيات والمنصات الجديدة في القطاع المالي على سبيل المثال، (ج) التصنيع والتعدين والبناء، على سبيل المثال وظائف إدارة العمليات المكتبية الجديدة الملائمة للمرأة والتي تحل محل العمليات الروتينية الثقيلة التي تتطلب الكثير من العمل البدني.

5- تستند سيناريوهات العمل هذه للعمليات المهاجرات في المستقبل المنظور إلى البيانات الثانوية المتوفرة حالياً والمقابلات مع مقدمي المعلومات الرئيسيين. ويتطلب التوصل إلى تنبؤات أكثر تحديداً على المدى الطويل بحثاً تجريبياً أكثر صرامة في بعض القطاعات والبلدان. وتشمل محددات مستقبل العمل الأخرى للعمليات المهاجرات ما يلي: معدل ووتيرة احتواء انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد، الانتعاش الاقتصادي المصحوب بنمو فرص العمل، الضغط الذي يمارسه العمال المهاجرون والجهات الفاعلة الأخرى في مجال الهجرة عبر المناطق لفتح الاقتصادات، ومعرفة إلى أي مدى يمكن للنمو السكاني في دول مجلس التعاون الخليجي أن يحافظ على المستويات المرغوبة من التنمية الاقتصادية بدون العمالة المهاجرة، وتحليل التكلفة والعائد من قبل أرباب العمل للأجور التنافسية للعمليات المهاجرات والمزايا الأخرى مقابل الأتمتة، بما في ذلك طبيعة الحوافز المقدمة للقطاع الخاص، مدى تأثير سياسات التأميم على وظائف العمليات المهاجرات، والاتجاهات الديموغرافية، والفجوات في البنية التحتية، والعجز في مجال الرعاية والقطاعات الأخرى لعمل المرأة التي تزيد الطلب على المهاجرات، والمعايير الثقافية والتدابير القانونية التي تحكم تنقل المرأة وتفاعلها مع غيرها وتعليمها وعملها وتفضيلاتها المهنية، إضافةً إلى مستويات الاستثمار في التعليم والتدريب، والمهارات والجاهزية الوظيفية للمواطنات في دول مجلس التعاون الخليجي ودول مسار حوار أبوظبي لتلبية متطلبات سوق العمل الجديدة. أخيراً، ستحدّد المفاوضات حول «شروط التجارة» التي تحكمها المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لبلدان المنشأ وبلدان المقصد، الوظائف المستقبلية ومستويات الحماية وممرات الهجرة للعمليات المهاجرات.

6- بالاعتماد على الممارسات الواعدة، يمكن لمسار حوار أبوظبي أن يستخدم دوره الاستراتيجي ومكانته لتعزيز المبادرات المراعية للجنس لدى التوظيف وذلك من خلال الحوار والعمل المنسق بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد. يمكن أن تكون مجالات الحوار المحتملة هي البحث والتفكير/التحليل المشترك واختبار مطابقة الوظائف مع المهارات القائمة، وتطوير المهارات والتقييم والتنقل لغرض العمل القائم على المهارات والمدعوم بمسارات هجرة أكثر انتظاماً وعدالة ومراعاة لأخلاقيات التوظيف وتوفير فرص العمل اللائق للعمليات المهاجرات.

المؤلف

د. جين ديكونها، كبير مستشاري الهجرة الدولية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة