

ARTICLE

Mga Hamon at Estratehiya sa Akulturasyon ng mga Overseas Filipino Workers sa United Arab Emirates

Eula Jean L. Marayan-Permejo at Jerome P. Permejo

ABSTRAK

Tinutukoy ng pag-aaral na ito ang mga hamon at estratehiya ng akulturasyon ng mga Overseas Filipino Workers (OFW) sa United Arab Emirates (UAE), isang bansang may mataas na konsentrasyon ng mga migranteng manggagawa at konserbatibong kultura. Gamit ang teorya ng akulturasyon ni Berry at kwalitatibong metodolohiya, isinagawa ang panayam sa pitong OFW mula sa Abu Dhabi, Dubai, at Sharjah. Lumitaw na nahaharap ang mga kalahok sa mga hamon gaya ng klima, relihiyon (lalo na tuwing Ramadan), pagkain, wika, kasuotan, tirahan, at diskriminasyon batay sa uri ng pasaporte. Gayunpaman, natutunan nilang makibagay sa bagong lipunan habang pinapanatili ang mga kaugaliang Pilipino. Kabilang sa mga estratehiya ang aktibong pakikilahok sa mga samahang pansining, panrelihiyon, at komunidad sa internet, gayundin ang malikhaing paggamit ng wika at pagbuo ng sariling espasyong kultural sa loob ng diaspora. Ipinapakita ng pag-aaral na ang karanasan ng mga OFW ay hindi lamang pang-ekonomiko, kundi isang masalimuot na negosasyon ng identidad at ugnayan sa kontekstong transnasyonal. Sa ganitong paraan, nag-aambag ang pananaliksik sa mas malawak na diskurso sa migrasyon at diaspora sa pamamagitan ng pagbibigay-tuon sa kultural at sikolohikal na karanasan ng mga OFW sa UAE.

MGA SUSING SALITA

Migrasyon, UAE, Akulturasyon, integrasyon, OFW

ABSTRACT

This study examines the challenges and strategies of acculturation among the Overseas Filipino Workers (OFW) in the United Arab Emirates (UAE), a country with a high concentration of migrant labor and a conservative cultural context. Using John Berry's theory of acculturation and a qualitative research approach, interviews were conducted with seven OFWs from Abu Dhabi, Dubai, and Sharjah. The findings reveal that participants faced several challenges, including extreme climate, religious practices (particularly during Ramadan), food, language, clothing, housing, and passport-based discrimination. Despite these, the OFWs learned to adjust to the host society while maintaining Filipino cultural practices. Strategies included active participation in artistic and religious groups, online communities, creative language adaptation, and the formation of cultural spaces within the diaspora. The study highlights that OFW experiences are not solely economic in nature but involve

complex negotiations of identity, belonging, and adaptation within the transnational contexts. In this way, the research contributes to broader discourses on migration and diaspora by focusing on the cultural and psychological dimensions of OFW life in the UAE.

KEYWORDS

Migration, UAE, acculturation, integration, OFW

INTRODUKSIYON

Ang konsepto ng pag-alis sa sariling bayan upang humanap ng higit na magandang kabuhayan ay matagal nang bahagi ng kasaysayan ng mga Pilipino. Mula sa panahon ng mga Ilustrado noong ika-19 na siglo hanggang sa kasalukuyang henerasyon ng mga manggagawang Pilipino, nananatili ang migrasyon bilang tugon sa mga panlipunan at pang-ekonomiyang hamon sa bansa. Higit na lumakas ang daluyong ng migrasyon noong dekada 1970 sa ilalim ng Labor Export Policy (LEP) sa pamumuno ni dating Pangulong Ferdinand Marcos Sr. Sa pamamagitan nito, ginawang estratehiya ng estado ang pagpapadala ng lakas-paggawa sa ibang bansa upang maibsan ang kawalan ng trabaho at palakasin ang ekonomiya sa pamamagitan ng remitans (Seemann at Fischer 2015; Ling 1984).

Sa kasalukuyan, higit sa sampung milyong Pilipino ang naninirahan sa ibayong dagat, pansamantala man o permanente. Ito ay kumakatawan sa higit 10% ng populasyon ng bansa (Seemann at Fischer 2015; San Juan Jr. 2009). Ayon sa pinakahuling datos ng Philippine Statistics Authority (PSA) noong 2023, tinatayang 1.96 milyon ang mga migrante noong 2022 kung saan 1.3 milyon (57.8%) ay kababaihan, habang 828,000 (42.2%) naman ang kalalakihan. Sa antas ng rehiyon, ang CALABARZON ang mayroong pinakamalaking bahagdan ng mga OFWs na may 15.3%, sinusundan ito ng Gitnang Luzon (13.3%), Kanlurang Visayas (11.1%), National Capital Region (10.9%), at Ilocos (9.1%). Mula Abril hanggang Setyembre 2022, patuloy na nanatiling ang Saudi Arabia ang pinakapinipili bilang destinasyon ng mga OFW. Sa 1.96 milyong OFW, 23% dito ang mga Pilipino na nagtrabaho sa Saudi at sinundan ng United Arab Emirates (UAE) (13.7%), Hongkong (6.1%), Qatar (5.8%), at Singapore (5.0%) (PSA 2023).

Malaki ang papel ng OFWs sa ekonomiya ng bansa. Ayon sa datos ng Bangko Sentral ng Pilipinas (BSP) noong Mayo 15, 2024, ang remitans mula sa mga Overseas Filipino ay tumaas nang 2.6% mula sa US\$2.97 bilyon noong Marso 2023 patungo sa US\$3.05 bilyon noong Marso 2024. Mula sa report ng institusyon sa buwan ng Enero hanggang Marso 2024, naitala ang bahagdan ng remitans mula sa mga OFW sa sumusunod na bansa: Estados Unidos (41.2%), Singapore (7.2%), Saudi Arabia (5.9%), Japan (5.0), United Kingdom (4.4%), UAE (4.3%), Canada (3.2%), Qatar (2.8%), Taiwan (2.8%), Hong Kong (2.5%), at iba pang hindi nabanggit na bansa (20.7%) (Bangko Sentral ng Pilipinas 2024). Sa pamamagitan ng remitans, napapalakas ang konsumo ng isang pamilya na nagiging pwersa para sa paglago ng lokal na ekonomiya at suporta sa edukasyon, kalusugan, at kabuhayan ng mga naiwan sa bansa (Rodriguez 2011; Hosoda 2013; Seemann at Fischer 2015; San Juan Jr 2009).

Ipininapakita ng datos na nabanggit sa itaas ang kahalagahan ng mga OFW sa UAE dahil sa mataas na remitans na ipinapadala nito sa Pilipinas. Gayunpaman, sa kabila ng mga positibong epekto ng migrasyon sa pambansang ekonomiya, mayroong malalim at personal na epekto ito sa mga OFW lalo na sa aspekto ng kultura at pagkakakilanlan. Ang United Arab Emirates (UAE), bilang bansang may konserbatibong pamumuhay, relihiyong Islamiko, at mahigpit na regulasyon sa lipunan, ay may malaking kaibahan sa tradisyonal na gawi, paniniwala, at kultura ng mga Pilipino. Sa ganitong konteksto, ang mga OFW ay hindi lamang humaharap sa mga hamon ng pagkakahiwalay sa pamilya, peligro dulot ng ilegal na recruitment, at mga pang-aabuso (Department of Migrant Workers 2024), sila rin ay nakakaranas ng proseso ng akulturasyon kung saan ipinapakita ang pakikibagay sa banyagang kultura habang pinapanatili, binabago, o minsan ay nilulusaw ang kanilang sariling identidad.

Bagaman maraming pag-aaral ang nakatuon sa epekto ng diaspora ng mga Pilipino sa larangan ng ekonomiya, batas, at politika (Rodriguez 2011; Hosoda 2013; San Juan Jr 2009), kulang pa rin ang malalim na pagsusuri sa karanasan ng akulturasyon ng mga OFW sa mga bansa sa Gitnang Silangan, partikular sa UAE. Ang mga pagkakaibang kultural at panlipunan ay nagdudulot ng komplikadong proseso ng negosasyon sa pagitan ng sariling pagkatao at ng mga inaasahan sa dayuhang bayan. Sa kontekstong ito, hindi sapat na maunawaan lamang ang OFW bilang tagapagpadala ng salapi, kailangang suriin din kung paano sila naapektuhan sa personal at kultural na antas.

Layunin ng pananaliksik na ito na: 1.) tukuyin at pag-aralan ang mga hamon at epekto ng akulturasyon ng mga Overseas Filipino Workers sa United Arab Emirates; 2.) suriin kung paano naapektuhan ng akulturasyon ang kanilang identidad bilang Pilipino; at 3.) alamin ang mga estratehiyang ginagamit ng mga OFW upang mapanatili ang kanilang pagkakakilanlan sa kabila ng pamumuhay sa isang bansang may ibang kultura. Ang pananaliksik ay nakatuon lamang sa mga emirato ng Abu Dhabi, Dubai, at Sharjah na may mataas na konsentrasyon ng populasyon ng mga OFW at mahalagang sentro ng kanilang karanasan bilang migrante. Mahalaga ring banggitin na ang pananaliksik na ito ay nakatuon lamang sa karanasan ng mga dokumentadong OFW sa UAE. Hindi kabilang sa saklaw ang mga manggagawang wala sa legal na estado o kontrata, sapagkat maaaring magdulot ito ng panganib sa kanilang seguridad.

Mga Kaugnay na Literatura

Isa ang globalisasyon sa dahilan ng migrasyon. Ang globalisasyon ay isang komplikado at multidimensyonal na proseso na nag-uugnay sa mga bansa, ekonomiya, kultura, at lipunan sa pandaigdigang antas. Sa pinakapundamental na anyo, ang globalisasyon ay tumutukoy sa pagtaas ng interaksyon at ugnayan sa pagitan ng iba't ibang bahagi ng mundo na nagreresulta ng pagbabago sa teknolohiya, ekonomiya, at komunikasyon (Guttal 2007). Ayon sa pag-aaral nina Held, McGrew, Goldblatt, at Perraton (1999), hindi ito dahil sa isang proseso

lamang, mayroong apat na kadahilanan na nagdulot nito. Una, ang globalisasyon ay nagpapalawak ng mga gawaing sosyal, politikal, at ekonomikal na hangganan ng mga bansa, rehiyon, at maging mga kontinente. Pangalawa, pinapalakas nito ang daloy ng kalakalan, pamumuhunan, pananalapi, migrasyon, at kultura. (Held et al 1999). Pangatlo, pinapabilis nito ang mundo. Ang mga bagong sistema gaya ng transportasyon at komunikasyon ay nangangahulugang ang mga ideya, kalakal, impormasyon, kapital, at mga tao ay gumagalaw ng mas mabilis. At panghuli, dahil sa patuloy na pag-unlad sa mga aspektong ito, nagkakaroon ng epekto sa ating pang-araw-araw na buhay na nagpapalabo sa mga hangganan ng mga bansa (Held et al 1999). Ang globalisasyon ay nagbibigay-daan sa pagpapalitan ng mga elementong kultural gaya ng pagkain, sining, tradisyon, at paniniwala sa iba't ibang bahagi ng mundo. Ang eksposyur sa ibang kultura ay nagiging sanhi ng higit na malalim na pag-unawa at pagtanggap sa mga migrante galing sa ibang bansa. Ang mga kultural na palitan ay nagpapalawak ng pananaw ng mga tao at nagpapalakas ng pandaigdigang pagkakaisa. Bibigyang tuon sa pananaliksik na ito ang huling aspekto ng globalisasyon tungkol sa pagtanggap at pagpapalitan ng kultura ng mga migranteng Pilipino sa UAE. Ang pag-uugnayan ng mga grupo mula sa iba't ibang kultura ay nagdudulot ng akulturasyon at sikolohikal na pagbabago hindi lamang sa dominanteng kultura at populasyon, gayon din sa mga orihinal na mamamayan ng lugar o bansa. Sa isang pag-aaral pa ni Berry (2008), dinagdag niya na:

“One possibility is that globalisation will lead to the homogenisation of world cultures, most likely by non-dominant societies converging toward dominant ones (i.e., assimilation). Another possibility is that there is mutual change, leading to some convergence among both groups in contact, leading to some shared common qualities, while retaining distinctive features of both (i.e., integration). A third possibility is that non-dominant groups reject the influence of the dominant society, either by turning away from them at the outset (i.e., separation) or by shedding them once they have begun (i.e., revitalisation). Finally, it is possible that globalisation can lead to the destruction of non-dominant cultures, leaving their members without any cultural nexus in which to carry out their lives (i.e., marginalisation) (Berry 2008, 332).”

Dahil sa tuluyang pagliit ng mundo at paglabo ng mga hangganan nito pagdating sa teritoryo, dahan-dahang nagkakaroon ng pagtanggap at pagyakap sa lahat ng kultura. Ang mabilis na pag-unlad sa teknolohiya, komunikasyon, at transportasyon ay nagbibigay-daan sa malawak na palitan ng ideya, produkto, at kultural na praktis sa pagitan ng mga bansa. Nagiging magkakaugnay ang dati na hiwalay na kultura at ang pagkakaiba-iba sa mga tradisyon at pananaw ay unti-unting tinatanggap bilang bahagi ng pandaigdigang pagkakaisa.

Ang isa pang konseptong nabuo ng mga iskolar ay ang *cultural hybridization* na dulot ng globalisasyon at mga aspektong nabanggit na. Binigyang kahulugan ito ni Kompridis (2005) bilang “hybridity turns into a difference-erasing concept, negating the foreignness of the foreigner, the otherness of the other”. Ang teoryang ito ay tumutukoy sa proseso kung saan ang mga elemento mula sa iba't ibang kultura ay nagsasanib upang bumuo ng bagong kultural na anyo o porma. Sa esensya,

tinutukoy nito ang paglikha ng bagong kultura mula sa pagsasanib ng mga umiiral na kultural na aspekto mula sa iba't ibang pinagmulan. Ito ang pagsasama-sama ng mga elemento tulad ng wika, pagkain, sining, tradisyon, at iba pa na nagbubunga ng mga bagong anyo ng kultura. Tinawag ito ni Pieterse (1994) bilang “the mixing of Asian, African, American, European cultures: hybridization is making of global culture as a global melange” (Pieterse 1994, 175-176 sinipi sa ÖZEKİN at ARIÖZ 2014, 187).

Teorya ng Akulturasyon

Ayon kay Berry, ang akulturasyon ay proseso ng pagbabago sa kultura at sikolohiya na nagaganap bilang resulta ng pag-uugnay ng dalawa o higit pang pangkat ng kultura at kanilang mga indibidwal na miyembro. Ang pakikipag-uugnayan at pagbabago ay nagaganap sa ilalim ng iba't ibang mga kadahilanan, kabilang ang kolonisasyon, pagsalakay ng militar, migrasyon, at paglalakbay (gaya ng turismo, pag-aaral, at pagtatrabaho sa ibang bayan). Inilarawan din ni Redfield ang akulturasyon bilang pagbabago sa kultura na naging bunga ng patuloy at personal na pakikipag-uugnayan sa pagitan ng dalawang magkaibang kultural na grupo (sinipi sa Berry1992). Ang mga pagbabagong ito ay nangyayari sa minoritya bilang resulta ng impluwensiya ng dominanteng grupo. Bilang bahagi ng akulturasyon, nagbigay ng apat na kategorya si Berry: asimilasyon, integrasyon, separasyon at marginalisasyon.

Una ay ang asimilasyon, ito ay pagbitaw ng migrante mula sa kanyang pangkultural na pagkakakilanlan at pagyakap sa dominanteng kultura ng komunidad na kanyang kinabibilangan. Pangalawa naman ang integrasyon na sinasalamang ng pagiging bahagi ng dominanteng kultura ng lipunan habang pinapanatili ang sariling pagkakakilanlan. Pangatlo, ang separasyon ay ipinapataw ng dominanteng grupo, lilitaw ang paghihiwalay ng dominante at minoritya upang panatilihin ang mga tao sa lugar (Berry). At panghuli ay marginalisasyon, kung saan nawawala ang ugnayang kultural at sikolohikal sa kanilang tradisyunal na kultura at kultura ng kinabibilangang lipunan (Stonequist sinipi sa Berry).

Sa pag-aaral nina Wamwara-Mbugua, Cornwell, at Boller noong 2007, pinatunayan na hindi lamang sa gawi at paniniwala nagkakaroon ng akulturasyon, gayundin sa produkto, relihiyon, at maging porma ng libangan at pagkonsumo ng produkto ng mga migrante sa isang bansa. Ibinigay niyang halimbawa rito ang akses sa pangangalaga sa buhok o hair care ng mga migranteng mula sa Kenya sa Estados Unidos, kung saan lumabas sa pag-aaral na ang unang pamamaraan upang mapahalagahan ang kanilang akulturasyon ay ang pagpili ng barbero. Hindi lahat ng salon o barbero sa Estados Unidos ay may sapat na kasangkapan at kakayahan upang magbigay serbisyo sa mga Aprikano-Amerikano. Dahil dito, marami sa mga migrante ang mas pinipiling pangalagaan ang kanilang sariling buhok. Dahil sa limitasyon ng mga barbero at mga salon na maaaring magbigay serbisyo sa kanilang etnisidad, nagdudulot ito ng separasyon o paghihiwalay ng minoritya sa dominanteng grupo.

Patungkol naman sa akulturasyon ng mga Pilipino sa ibang bansa, nakatuon ang pag-aaral ni Madula noong 2015 sa paninirahan ng mga Pilipino sa Venezia, Italya. Ibinahagi niya na “ang konsepto ng transnasyonalismo, migrasyon, at identidad ay pinag-uugnay ng malawakang usapin ng mga hangganan ng mga estado” (Madula 2015, 30). Sa kabilang banda, binabasag ang hangganang ito ng makabagong teknolohiya na nagbibigay-daan upang magsilbing oportunidad para sa transnasyonalismo. Sa parehong pag-aaral ibinahagi ng awtor na ang mga Pilipinong nais mag-aral o magtrabaho sa Venezia ay kinailangang sumailalim sa kursong nagtuturo ng wikang Italyano na umaabot nang halos isang taon. Indikasyon ito ng lubusang pagtatangi ng mga Italyano sa kanilang wika, kung nanaisin ng mga migrante ang madaling pakikipag-uugnayan sa mga lokal at iba pang mga taong bahagi ng komunidad o lipunan ay kinakailangang matutunan ang wikang kanilang sinasalita. Malinaw na nagkaroon ng integrasyon ang nangyari sa mga Pilipino sa bansang ito lalo kung nagtungo sila rito upang manirahan o magtrabaho. Habang asimilasyon naman ang kaso ng mga bagong henerasyon ng mga Pilipinong ipinanganak o lumaki na sa Italya dahil ang malaking bilang sa kanila ay malalim ang kaalaman sa kultura, wika, at pagkakakilanlang Italyano kaysa Pilipino.

Samantala, sa pag-aaral nina Diokno et al. (2020), ipinakita ang mga hamon ng mga gurong Pilipino sa Doha, Qatar kagaya ng diskriminasyon, agwat sa sahod, at hadlang sa komunikasyon dahil sa wika. Gayunman, sa tulong ng oryentasyon at pagsasanay ng mga paaralan, natuto ang mga guro na unawain ang kultura ng kanilang mga mag-aaral at ang mga regulasyon ng kanilang host country na nagsusulong ng proseso ng akulturasyon batay sa integrasyon. Makikita rin sa pananaliksik ni Domingo noong 2017 na nakatulong sa pangigibang bayan ng mga OFW ang pagkakaroon ng mga pagsasanay hindi lamang sa pagpasok sa trabaho, gayundin ang pag-aaral sa kultura ng mga bansang kanilang pupuntahan. Mahalagang isaalang-alang ang wika at pagkakaiba ng kultura upang maging sensitibo ang mga OFW sa kulturang makikita bago pa man mangibang bayan.

Sa kabilang banda, binigyang-diin ni Mahdavi (2013) ang mas masalimuot na kalagayan ng mga migranteng kababaihan sa mga Gulf countries, partikular sa ilalim ng kafala o labor sponsorship system. Sa sistemang ito, ang mga migrante ay karaniwang domestikong manggagawa at binibigyan lamang ng limitadong legal na estado bilang “bisita,” at agad nawawalan ng legal na katayuan kung sila ay matatanggal sa trabaho. Bunga nito, maraming kababaihan ang napipilitang pumasok sa impormal na sektor tulad ng sex work upang patuloy na mabuhay. Sa kaniyang panibagong pag-aaral noong 2022, kinapanayam ni Mahdavi ang mga kababaihang migrante sa UAE at Kuwait, at kinumpirma ang pag-iral ng mga isyu tulad ng pang-aabuso, kawalan ng karapatan, at labis na oras ng paggawa. Ipinapakita sa kaniyang pag-aaral na ang estruktura ng paggawa at mahigpit na batas sa mga bansang ito ay nagdudulot ng marginalisasyon at iregular na estado ng mga migrante. Malinaw na ang akulturasyon ay hindi isang unibersal o linyar

na proseso. Bagkus, ito ay nakaugat sa estruktura ng kapangyarihan, regulasyon ng estado, at mismong disposisyon ng mga migrante. Ang mga karanasang ito ay nagpapakita ng lawak at lalim ng pakikibagay ng mga Pilipinong migrante sa iba't ibang kontekstong kultural at panlipunan.

Metodolohiya

Isinagawa ang pananaliksik na ito sa pamamagitan ng isang kwalitatibong disenyo na naglalayong unawain ang karanasan ng mga OFW sa UAE kaugnay sa akulturasyon. Gamit ang teorya ng akulturasyon ni Berry bilang lente ng pagsusuri, tinutukan ng pag-aaral ang mga hamon sa pakikibagay sa bagong kultura, ang epekto ng prosesong ito sa kanilang pagkakakilanlang Pilipino, at ang mga estratehiyang kanilang ginagamit upang mapanatili ang koneksyon sa sariling kultura habang nakikibahagi sa bagong lipunan.

Pinili ang United Arab Emirates bilang lugar ng pag-aaral dahil isa ito sa mga pangunahing destinasyon ng mga OFW at mayroong mataas na remitans sa Pilipinas. Gamit ang snowball sampling, nakapanayam ang pitong (7) OFW mula sa Abu Dhabi, Dubai, at Sharjah. Bagaman maliit ang bilang ng kalahok, pinili sila batay sa layunin ng pananaliksik na makuha ang malalim na karanasan ng akulturasyon. Sa kwalitatibong pananaliksik, mas binibigyang-halaga ang lalim ng datos kaysa sa dami ng mga kalahok. Ang pitong kalahok sa pag-aaral na ito ay nagsilbing kinatawan ng iba't ibang karanasan ng mga OFW sa UAE batay sa tagal ng paninirahan, uri ng trabaho, at katayuang panlipunan.

Ang mga kalahok ay aktibong nagtatrabaho sa bansa nang pito hanggang 15 taon. Nagmula sila sa iba't ibang lalawigan at lungsod sa Pilipinas (Batangas, Lungsod ng Quezon, Lungsod ng Caloocan, Negros, at Bulacan). Tatlo sa kanila ay lalaki at apat ang babae; dalawa ang may asawa't anak habang lima ang wala pang sariling pamilya. Iba't iba rin ang antas ng kanilang edukasyon (bokasyunal at kolehiyo) at sektor ng pinagtatrabahuhan (kagaya ng hospitality management, real estate, edukasyon, retail, pamahalaan, at pagnenegosyo). Wala sa mga nakapanayam ang bahagi ng mga domestikong manggagawa at care work.

Isinagawa ang mga interbyu sa pamamagitan ng onlayn na platapormang Zoom. Naghanda ang mananaliksik ng gabay para sa mga katanungan subalit binigyang-laya ang mga kalahok na maglahad ng kanilang mga saloobin at karanasan. Ang mga panayam ay tumagal nang humigit-kumulang isa hanggang dalawang oras. Matapos nito, dumaan ang mga panayam sa transkripsyon na sinang-ayunan ng lahat ng kalahok. Binago ang pangalan ng mga kinapanayam upang mapanatili ang kanilang anonimidad. Matapos ang transkripsyon, isinagawa ang thematic analysis upang tukuyin ang mga umuusbong na tema mula sa datos. Pinagtuunan ng pansin ang paglitaw ng magkakatulad o magkakasalungat na pananaw, gayundin ang mga hindi inaasahang sagot na nagbibigay-liwanag sa malawak na usapin ng migrasyon at pagkakakilanlan.

Talahanayan 1. Propayl ng mga kinapanayam

Kalahok	Seks	Edad	Edukasyon	Trabaho	Bilang ng taon sa UAE sa panahon ng panayam
James	Lalaki	43	Kolehiyo	Assistant Manager - Business Operations	9
Carlo	Lalaki	32	Kolehiyo (hindi nakapag-tapos)	Visual Merchandiser sa isang luxury store	11
Martha	Babae	30	Kolehiyo	Hotel receptionist	7
Rose	Babae	31	Kolehiyo	Real estate Agent	8
Judith	Babae	34	Kolehiyo	Government services - Human Resources	7
Myla	Babae	48	Kolehiyo	Freelance Tutor	13
Jonel	Lalaki	39	Bokasyonal (TESDA)	Apartment concierge	14

Mga Hamon ng Pangingibang Bayan

Ang United Arab Emirates (UAE) ay pederasyon ng pitong emirato (isang teritoryong pinamumunuan ng isang emir) sa silangang baybayin ng Peninsula ng Arabya. Ang pinakamalaki sa mga emiratong ito ay Abu Dhabi na bumubuo sa mahigit na tatlong-kapat ng kabuuang lawak ng pederasyon. Ito rin ang sentro ng industriya ng langis at matatagpuan sa silangang bahagi ng pederasyon. Ang Dubai naman ang siyang kabisera ng emirato at isa sa mga pinakamahalagang sentro ng ekonomiya at pananalapi sa rehiyon. Ang ilan pa sa mga maliit na emirato ay ang Sharjah, Ajman, Umm al-Quwain, at Ras al-Khaimah. Ang Strait of Hormuz, na nag-uugnay sa Persian Gulf at Gulf of Oman ay umaabot patungong hilagang bahagi mula sa peninsula papunta sa Iran. Ang ikapitong miyembro ng pederasyon ay ang Fujairah at nakaharap sa Gulf of Oman (Crystal at Peterson 2024).

Ang UAE at Qatar lamang ang dalawang bansa sa buong mundo kung saan mga migrante ang bumubuo sa kalakhan ng populasyon. Sa Qatar at UAE, ang mga dayuhang manggagawa ay umabot na hanggang 90% ng populasyon at 98% ng manggagawa (Thiollet at Assaf 2021, 151). Bagama’t mayroong mga programa at polisiya ang UAE na “Emiratisation” upang palitan ang mga manggagawang migrante ng mga lokal, lalo na sa ilang industriya tulad ng bangko at pamahalaan, ang populasyon ng mga dayuhan ay patuloy na tumataas sa nakaraang limampung taon (Fargues et al 2019). Ang mga Pilipino ay pang-apat sa pinakamalaking minorityang grupo na may 3% na kabuuang populasyon sa UAE (Guéraiche 2014) at 5.56% sa taong 2023 batay sa Global Media Insight. Kasunod lamang ito ng mga manggagawa mula sa India, Pakistan at Bangladesh. Malaking salik sa pag-unlad ng ekonomiya ang lakas-paggawa, kung kaya naman dahil sa maliit na bilang ng mga Emerati, malaki ang kanilang pangangailangan sa mga migrante.

Ang pangangailangang ito ay nagbubukas ng oportunidad para sa mga Pilipino na mangingibang bayan. Bagaman nagbibigay ito ng pagkakataon para sa kaginhawaan ng buhay, kaakibat rin nito ang mga suliranin na kanilang kakaharapin. Ang pangingibang bayan ay madalas na nagdudulot ng lungkot at

pagkagiliw sa pamilya, mga kaibigan, at lugar na kanilang nakasanayan. Isa pang hamon ay ang pakikiayon sa mga bagong kultura at tradisyon. Ang paglipat sa ibang bansa ay nagdadala ng pagharap sa mga kaugalian at paniniwala na iba sa kanilang kinalakihan. Sa mga nakapanayam, ang ilan sa mga naging primaryang hamon sa pamamalagi sa UAE ay klima, gawaing may kalamayan sa relihiyon, pagkain, kasuotan, at tirahan.

Klima - Isa sa pinakamalaking pagbabago sa mga OFW ng Gitnang Silangan ay ang klima ng rehiyon. Ayon sa tala ng Climate Change Knowledge Portal, ang UAE ay may dalawang pangunahing panahon lamang, taglamig at tag-init. Ang taglamig na mula Disyembre hanggang Marso ay may temperatura mula 16.4°C hanggang 24°C. Sa mga buwan mula Abril hanggang Mayo, nagkakaroon ng dahan-dahang pagbabago sa klima sa iba't ibang rehiyon. Habang ang tag-init naman mula Hunyo hanggang Setyembre ay umaabot ng hanggang 50°C. Ang mga buwan ng Oktubre hanggang Nobyembre ay pumapatak mula 24°C hanggang 30°C. Ang pag-ulan ay kalat-kalat at pabago-bago sa bansa. Mayroon ding marahas na dust storm na tinatawag din na shamal winds. Tuwing tag-init, hindi ka makakatagal sa labas ng sampung minuto dahil sa tindi ng temperatura lalo na sa panahon ng tag-init. Naibahagi ng mga kinapanayam ang palagiang pagmamadali sa tuwing tag-init dahil hindi kaya ng kanilang katawan ang init. Bagaman malaki ang pagkakaiba ng init ng temperatura doon kumpara sa Pilipinas, pabiro naman nilang nabanggit na hindi katulad dito sa Pinas, doon kapag sila ay pinagpawisan, walang libag. Marahil, kapamaraan na lamang nila ito upang ikondisyon ang kanilang isipan na kahit sila ay nahihirapan, mayroon pa rin silang tinatamasang kaginhawahan.

Sobrang init. Pero naka-adjust din sa katagalan. (Carlo)

Sobrang init, para kang sinabuyan ng apoy. Iba sa init ng Pilipinas, sa UAE, mainit pero walang libag. Limited 'yung pwedeng gawin, in one hour babiyahe ka ng Dubai to Abu Dhabi, 'pag summer, hindi ka makalabas dahil sobrang init.

Punta ka sa barkada para tumambay. (James)

Relihiyon - Ang Buwan ng Ramadan ay isang mahalagang panahon sa kalendaryo ng mga Muslim. Ito ay ang ikasiyam na buwan ng Islamikong taon (Shahid, et al 2020). Ang Ramadan ay panahon ng pag-aayuno at pagninilay-nilay para sa mga Muslim (Muammar et al 2022). Isa itong mahalagang aspekto sa pananampalataya na maoobserbahan ang pag-iwas sa pagkain, pag-inom, paninigarilyo, at iba pang mga pagnanasa simula sa pagsikat ng araw hanggang sa paglubog nito. Ang pagsasagawa ng Ramadan ay isa sa limang haligi ng Islam na nagsilbing pundasyon ng pananampalataya ng mga Muslim. Sa UAE, kinakailangang sabayan ng mga Pilipino ang mga Muslim sa pag-aayuno. Bilang pagkilala at paggalang sa kultura ng bansa, nakikiayon ang mga hindi Muslim na Pilipino sa kaugaliang ito. Mayroong iba't ibang espiritwal na paniniwala sa Pilipinas subalit dominante ang nabibilang sa relihiyong Katoliko. Sa mahabang kasaysayan ng bansa, malayang isinasagawa ng mga Pilipino ang kanilang mga nakasanayang gawi batay sa relihiyon na walang takot na makakasakit ng loob ng kanilang kababayan. Mayroong tahimik na pagkakaunawaan ang mga Pilipino sa

pagsasagawa ng kani-kanilang mga nakagawian. Sa ibang bansa, kinakailangan nilang makisama at makibagay sa mga banyaga na mayroong ibang kaugalian at pinanggalingan. Dahil sa konsepto ng hiya, iniwasan ng mga Pilipino ang makapag-iwan ng negatibong impresyon. Walang Muslim sa mga nakapanayam at bagaman may mga nakasalamuha silang Muslim noon sa Pilipinas, naging kakaiba pa rin para sa kanila ang pakikisalamuha pagdating sa ibang lugar. Isa sa mga nakapanayam ang nakaranas ng matagal na pagtitig ng lokal sa UAE dahil sa kanyang pagkain habang panahon ng Ramadan. Bagaman walang sinabi ang lokal sa kanya, siniguro niyang hindi na iyon maulit pa bilang respeto sa ibang lahi at bilang proteksyon na rin sa sarili.

Hindi sila makakain at uminom ng tubig dahil sa Ramadan, nag-fa-fasting ang mga tao. Kinakailangan magtago para kumain. Mahalaga na marunong ka magluto dahil kapag may gusto kang kainin, baka walang mga restaurant na nagbebenta ng Filipino food. (Martha)

Friday ay prayer time nila, quiet lang ako 'pag Friday. Hindi ako nag-re-reach out sa kanila 'pag Friday especially 'pag Ramadan. Tatago ka na lang sa pagkain, pag-inom ng tubig. (Judith)

Pagkain - Ang globalisasyon ay kombinasyon ng pag-aangat ng lipunan, politika at ekonomiya na pinag-uugnay ng mga bansa (Sparke sinipi sa Jahan et al 2021, 666). Bilang isang multikultural na bansa, tahanan ang UAE ng iba't ibang lahi at maraming pagpipilian ang mga Pinoy sa pagkain. Hindi naging mahirap para sa mga nakapanayam ang paghahanap ng pagkain sa bansa dahil maraming mga restawran ang nagbebenta ng mga pagkaing Pilipino, gayundin ang mga convenience store na mayroong mga kasangkapan na maaaring gamitin kung mas pipiliin nilang magluto. Sa kasalukuyan, hindi mahirap makahanap ng pagkaing pasok sa panlasa ang mga Pilipino sa UAE dahil marami ang produktong mabibili na kanilang kinalakihan sa Pilipinas. Sa kabila nito, mayroon ding mga Pilipino ang nagustuhan at natutunang magluto ng pagkain ng ibang lahi.

Diverse ang cuisine at hindi ganoon kahirap dahil pwede ka rin magluto. (James)

Adjust din sa pagkain. Sa company ay may food supply, minsan ay hindi Pilipino food ang binibigay. Depende sa hinanda ng company. (Myla)

Maraming Filipino food and supermarket. Kapag naman nagkaroon ka ng cravings, may mabibili ka pero mahal. Imported goods ay mahal kagaya ng Yakult. (Rose)

Sinubukan magluto ng Indian food, "ibang lahi na daw ako, Indyano na daw ako, kasi minsan nakakasawa din yung pagkain ng mga Pilipino. (Jonel)

Kasuotan - isang mahalagang aspekto ng kasaysayan ng rehiyon ay nakakabit sa tradisyunal na kasuotan ng mga lokal at nagpapakita ng awtentik nilang pamumuhay. Hindi kagaya ng Dubai na tirahan ng mayorya ng mga Pilipino at bukas sa makabagong kasuotan, mayroon pa ring emirato sa UAE kagaya ng Sharjah ang mahigpit pagdating sa pananamit ng mga lokal at maging mga

dayuhan. Bilang paggalang sa kultura ng mga lokal, nagsusuot ng tradisyunal na kasuotan ang mga Pilipinong nagtatrabaho at nakatira sa mga emiratong ito.

Sa damit, nagiging careful kami, although mas maluwa, na-adapt na rin naming na hindi kami nagsusuot ng revealing sa labas. (Judith)

Sa Sarjah, bawal mag-shorts at sleeveless. Mas conservative sila kaysa sa Dubai, maraming mga Westerner. (Martha)

Sa Abu Dhabi mas liberated at civilized. Sa Sarjah, hindi ka pwede mag-shorts. (Myla)

Tirahan - Mahalagang pangangailangan ng mga Pilipino sa ibang bayan ay ang tirahan. Ang ilan ay ibinibigay o inaayos na ng kanilang mga kumpanyang pinagtatrabahuhan, ngunit kinakailangan ng k a r a m i h a n n a mag-renta ng sarili nilang flat na kadalasan ay maliliit na silid.

Kwento ng isang nakapanayam, “mahal ang renta, one room eight person. One room, four na double deck. Kailangan mo talagang makisama sa maraming tao, wala kang choice at kailangan mong mag-adjust.” Habang ang ilan naman ay mapalad dahil sa kasama na ang kanilang pamilya sa bansa, nakakarenta ng apartment na kasama lamang ang kanilang kamag-anak. Sa mga unang taon ng paninirahan sa UAE, partikular sa walang mga kamag-anak o kakilala, halos lahat sa kanila ay naranasan ang kahirapan dulot ng maliit na mga tirahan. Mahirap itong maikategorya bilang isang tirahan kung hindi, mas akma na sabihing pahingahan makalipas ang trabaho o sa madaling sabi, tulugan lamang.

Dahil sa mataas na presyo ng renta, tinitiiis nila ang pakikipagsiksikan at pakikibagay sa kanilang mga kasama. Mahirap kumuha ng komportableng espasyo dahil nagsisimula pa lamang sila at maliit pa ang sweldo. Kalaunan, kapag naging maayos o mas mataas na ang kanilang kinikita, lumilipat na sila sa mas malaking flat. May ilan namang nagrerenta ng malaking espasyo upang paupahan sa mga kapwa Pilipino. Kapamaraanang nila ito upang madagdagan ang kanilang kita o ‘di kaya naman, ang mga rentang kanilang kinokolekta ay nagiging sapat na upang pambayad sa flat na kanilang kinuha. Madalas na kapwa rin Pilipino ang mga pinapaupa lamang nila.

Sa isang flat – 20-23 person three bedroom. 60,000 dirham for one year at puro Pinoy ang kasama sa flat. (Myla)

Sharing ng flat, may seniority complex. Kapag bago kang salta, nasa taas ka ng bunk bed. Na-brief kami ng POEA tungkol dito. Nadala pa rin ang kulturang Pilipino sa pagiging magalang, intact ang morals and values. May mga flat din na provided ng kumpanya. May community kami na mga taga Bacolod. Friendly talaga ako, ‘yung isang flat, gusto naming ‘yung sense na sa amin siya. Pero ‘yung pag-assign ng accommodation ay hindi same sa lahat. (Martha)

May iba gusto nila puro Pinoy. For practicality purposes, ‘di ka mag-spend ng malaki. 8, 000 dirham dati, tapos 17,000 dirham ang renta ngayon dahil mas pinili ko ang separate partition. (Rose)

1 bedroom apartment, dati magkakasama. Mag-aadjsut ka talaga kasi mahal yung bahay. Nandito na naman para mag-work, luxury na lang sayo pag makakakuha ka ng solo flat. Meron akong napuntahan na 1 apartment, 20 people. (Judith)

Malinaw na nagkaroon ng integrasyon ang mga Pilipino sa kultura ng host country habang napapanatili ang kanilang sariling pagkakakilanlan. Hindi naging hadlang sa adaptasyon ng mga OFW sa bagong kultura ang mga nadala nilang kaugalian at nakasanayan mula sa Pilipinas. Sa katunayan, nakatulong pa ang mga ito upang hindi maging mahirap ang pakikiakma sa bagong kapaligiran at gawi.

Herarkiya ng Pasaporte

Batay sa naging datos mula sa Philippine Statistics Authority o PSA noong 2023, lumabas sa pag-aaral na 79.5% ng mga OFW ang nagtatrabaho bilang semi-skilled workers habang 69.8% sa buong bilang nito ay mga kababaihan at 9.7% lamang ang mga kalalakihan. Binigyang diin ni Rodriguez (2010) na naka-highlight sa mga report ng ilang sangay ng gobyerno gaya ng POEA at International Labor Affairs Service ang bilang ng mga babae at lalaking nagtatrabaho sa ibang bayan kung saan higit na marami ang babae kumpara sa mga kalalakihan. Ito ay racialized at gendered logics na ginagamit ng estado upang epektibong i-market ang mga manggagawa sa dayuhang amo at pamahalaan. Nakabatay ang trabaho na maaaring kuhain batay sa bansa na kanilang pinaggalingan at kasarian. Dahil dito, nagiging tila mga kalakal na lamang ang pagtrato sa mga manggagawang Pilipino sa abroad:

“As a labor broker the Philippine state gives over its citizens’ livelihoods to the vagaries of global labor markets even as it expects them to support their loved ones who themselves are subject to the precariousness of everyday life under conditions of neoliberal globalization in the Philippines.”(Rodriguez 2010, 27)

Ito ang reyalidad ng mga Pilipino hanggang sa kasalukuyan, bagaman marami nang mga Pilipinong nangingibang bayan na skilled worker o mayroong espesyalisasyon, nakapagsanay para sa ispisikong gawain, nakapagtapos ng kolehiyo, o matagal na ang karanasan sa trabaho (DOLE, 1995), hindi pa rin nawawala ang kaisipan ng mga taga-ibang bayan na mas mababa ang ating lahi kumpara sa kanila. Mayroong pag-uuri sa pasaporte mula sa mga bansa gaya ng Canada, India, Australia, Inglatera, Estados Unidos, Pilipinas, Pakistan, atbp. Ang pag-uuri na ito ay nagdudulot ng pagkakaiba sa oportunidad at sahod sa UAE. Batay sa mga panayam, ang pagiging manager o pagkakaroon ng mataas na posisyon sa kumpanya ay hindi seguridad para sa pantay na sahod at oportunidad sa trabaho. Sa kaso ng mga nakapanayam, nabanggit na mas mataas pa ang sinasahod ng mga kawani na may nasyonalidad o pasaporte na Europeo kaysa sa kanilang branch manager na mula sa Pilipinas. Ika ni Carlo, “until now, iba ‘yung treatment sa mga Briton, Australian, o Canadian, made-’degrade ka.” Ito ay tungkol sa doble o tripleng sahod na natatanggap ng mga nabanggit na lahing kasama nila sa trabaho sa parehas na kumpanya. Maliban sa sahod, nakatatanggap din sila ng higit na magandang benipisyo katulad ng mga sasakyan at tirahan.

Kapag Australian o Canadian ang passport mo, kahit Pilipino ka, mas mataas ang sahod mo. Mas doble o triple ‘yung sahod. Ako ‘yung branch manager, pero ‘yung staff ko, mas mataas pa ‘yung sinasahod saakin. ‘Yung staff ko, European nationality, nalaman ko na mas mataas pa ang sahod sa akin. (James)

Isa rin to sa motivation ko kaya umalis ako ng Dubai ng ilang buwan, pumunta ako sa UK para maging citizen doon tapos kumuha ng UK passport. Hindi kami nabibigyan ng equal opportunity sa Dubai. Lagi nila tinitingnan yung kulay ng passport. Until now, iba yung treatment sa mga Briton, Australian, o Canadian, madedegrade ka. Titingnan nila kung kakagat ka, pero hindi naman to the point na i-haharass ka nila. Minsan pakiramdam ko nagagamit lang yung skills natin dahil sa kulay ng passport natin. Kagaya sa amin sa luxury sales, parang walang Pinoy na supervisor. Most of the customers are Arabic or Russian. Minsan, gamit na gamit yung skills ng mga Pinoy. Yung company ko naman ay nagbibigay ng mga training. Yung opportunity gusto naming i-try, binibigyan naman nila kami ng chance. Pero nandoon pa rin yung diskriminasyon dahil sa kulay ng passport. Hindi ka talaga makakapunta sa pinakamataas na posisyon. Pero pantay naman yung treatment sa ibang bases. (Carlo)

Minsan sa salary, mas mababa yung offer kapag Pilipino ka. Kagaya ng mga Indian na British Passport holder na mayayabang kasi iba yung kulay ng passport nila. (Rose)

Sa previous company ko, mga Filipino at ibang Asians, mas mababa yung salary compared sa South African, Briton at mga Americans. (Judith)

Sa aspektong ito ay malinaw na nagkakaroon ng separasyon sa mga Pilipino pagdating sa sahod, trabaho at maging sa mga benepisyonang natatanggap ng kanilang mga katrabahong galing sa mga mas maunlad na bansa gaya ng Estados Unidos, Britanya, Australia, at Canada. Marahil dala ito ng kalagayang sosyo ekonomikal na estado ng Pilipinas. Maaaring ikabit ito sa naging “branding” ng Pilipinas sa mga OFW, kagaya noong 2006 sa pamumuno ni dating Pangulong Gloria Macapagal Arroyo na mga “supermaids” (Derain 2008). Ito ay bunga ng kasaysayan ng Pilipinas sa pagpapadala ng mga unskilled o service workers sa ibang bansa at sa mababang estadong pang-ekonomiya ng Pilipinas. Hindi lamang ang kapasidad sa serbisyo ang bentahe ng mga Pilipino, pati na rin ang mas maliit na gastos ng kumpanya ay mabigat ang timbang para sa pagpili sa kanila. Tila yata ang buhay nila sa Pilipinas at sa ibang bansa ay walang pinag-iba. Malaking salik pa rin ang kulay ng balat at pasaporte bilang batayan ng estado sa lipunan.

Same Same but Different: Gamit ng Wika sa Komunikasyon

Dahil sa lokasyon at maunlad na ekonomiya ng UAE, maraming tao mula sa iba’t ibang bahagi ng mundo ang pinipiling magtrabaho at manirahan dito. Ang bansang ito ay tanyag sa pagiging tahanan ng iba’t ibang lahi, kultura, at relihiyon na nagbubunga ng masiglang pagbabahagi at pagkakaunawaan sa lipunan. Ang pagkakaroon ng dibersidad sa UAE ay nagpapalakas sa kanilang pagiging

malawakang hub para sa kalakalan at turismo. Bilang bahagi ng komunikasyon sa iba't ibang lahi ayon sa mga nakapanayam, ang wikang Ingles ay isa sa mga opisyal na wika ng UAE. Ginagamit ito sa mga pampubliko at pribadong institusyon tulad ng mga paaralan, ospital, at opisina. Ang pagiging bihasa sa Ingles ay nagbibigay ng malaking adbentahe sa mga Pilipino at dayuhang manggagawa.

Hindi kinakailangang mag-aral ng wikang Arabo ng mga nakapanayam, ngunit nabigyang- diin na bilang pagpapakita ng paggalang sa kultura ng mga lokal, pinag-aralan nila ang mga mahahalagang pariralang pambati sa mga bisita o kostumer. At dahil na rin sa dami ng populasyon ng mga Indiano at Pakistani na kadalasang nakakatrabaho ng mga Pilipino sa bansa, nagkakaroon din ng kalituhan sa una dahil sa *accent* ng mga ito kahit pa Ingles ang wika. Kadalasan ay kinakailangang baguhin ng mga Pilipino ang kanilang bararila o grammar sa Ingles upang maintindihan sila ng mga lokal at iba pang nasyonalidad. Kagaya ng paggamit ng “something like this” o “do you have this...” na kadalasang hindi naintindihan ng mga tindera, kung kaya’t gumagamit sila ng katagang “same same” sa Ingles kapag bumibili sa mga tindahan upang iparating ang mensahe na “kagaya nito”. Isa pang halimbawa ay ang “my head is paining” o sa tamang bararila ay “I’m in pain, my head is hurting” upang maintindihan ng mga kasama nila sa trabaho. Natatawang sabi ni Martha na dating nagtatrabaho sa isang call center company dito sa Pilipinas, “maayos yung English ko sa una dahil sa training sa call center, nasira yung grammar ko pagdating dito.”

Sa Dubai, dahil diverse ang culture, lahat ng tao ay marespeto. Kapag may ibang lahi, kailangan naming magsalita ng English, kailangan sensitive ka. (Carlo)

Mag-adjust ng konti sa mga nationality dahil sa lenggwahe. (Jonel) Gagamit ka ng barok English para magkaintindihan kayo. (Judith)

Marunong naman sila ng English, pero barok. Mostly Hindi and Arabic, bukod sa language nila ay ‘yung accent ng mga Scottish, nahirapan ako sa name noong nasa reception pa ako. Coming or no coming? Mostly mga Pakistani at Indian sila. Pinapractice ko na tama ‘yung grammar ko, kapag hindi sila nakakaintindi ng English, kailangan mo mag-adjust. Marunong din ako ng basic Arabic language. (Rose)

As a courtesy, nag-aral ng basic Arabic words. Maayos ‘yung English sa una dahil sa training sa call center. Nasira ‘yung grammar. I’m in pain – my head is paining para sabihin sa’yo na masakit ang ulo mo. English ang way of communication. (Martha)

Bagaman kritikal ang paggamit at pag-aaral ng wika sa isang Pilipino, lalo pa at hindi ito ang ating primaryang wika, kusang binabago ito ng mga Pilipino upang makiayon sa kanilang kasama sa lipunan ng UAE. Sa bahaging ito, makikita na nagkakaroon ng integrasyon ang mga migrante mula sa kanilang pagkakakilanlang pangkultural at dahan-dahang pagyakap sa dominanteng kultura ng komunidad na kanilang kinabibilangan sa paggamit o pakikiakma sa wikang ginagamit ng lipunan.

Estratehiya ng Akulturasyon

Ang estratehiya ng akulturasyon ay mayroong dalawang aspekto, ito ay ang kilos (kagustuhan ng isang indibidwal kung paano tatanggapin ang bagong kultura) at pag-uugali (aktwal na aktibidad ng tao sa araw-araw). Hindi rin lahat ng indibidwal o grupo ng tao ay mayroong parehas na karanasan sa prosesong ito (Berry 2005 , 698-699). Isa sa mga mahahalagang pangangailangan ng mga Pilipino sa ibang bayan ay ang pagbuo ng komunidad, kung kaya't marami ang komunidad ng OFW sa mga social media site kagaya ng Facebook, Botin, Zoom, at iba pa. Sa mga online platform na ito nakakahanap ng karamay na kababayan ang mga OFW na posibleng may kamukhang sitwasyon na kanilang pinagdaraan. Mayroon ding mga naitatag na panrelihiyon at pangkultural na samahan kung saan nagsisilbing ligtas at malayang espasyo para sa kanila. Apat sa pitong nakapanayam ay dating nagtatanghal sa teatro kung kaya't hindi naging mahirap sa kanilang humanap ng inspirasyon upang maging bahagi ng komunidad. Bumuo sila ng isang grupong pantanghalan na tinawag nilang 63 Kolektib, isang grupong nagtatanghal nang libre upang ipakita ang karanasan ng mga OFW sa UAE sa mga kapwa Pilipino. Bukas din ito para sa ibang lahi na mahilig magtanghal. Regular na nagkikita-kita ang mga kasapi ng grupo para sa pagtatanghal at pagpaparating ng adbokasiya ng grupo. Naging outlet ng kanilang pagiging malikhain ang mga pagtatanghal na kanilang inoorganisa.

Gumawa kami ng theater group. Purely for passion lamang dahil sa policy limitations of Dubai on creating NGOs. We produce Filipino writings na ipinapalabas sa community. It created a sense of community among Filipino artists. Para magkaroon ng lalabasan ng creativity. (James)

'Yung community ko ay puro Pinoy pa rin. Sa work, may mga ibang lahi. Hindi ka ganoon apektuhan dahil mostly work lang pinag-uusapan. Ininvite ako ni Kuya James sa play, minsan ka lang makatagpo ng two days off. Sumali rin sa 63 Kolektib. (Rose)

Sumali ako sa mga Facebook group, sumali rin sa 63 Kolektib. Naghanap ng Catholic Church para maka-attend ng Sunday Mass. Walang grupo na sinalihan talaga, pero ang simbahan ang naging sense of belongingness ko sa Dubai. Sumali rin ako sa group chat ng mga taga La Salle galing sa Bacolod. Noong 2016, maraming lumipat sa Dubai, naghanap ako ng mga kakilala. (Martha)

Na-enjoy ko 'yung community dahil sa 63 Kolektib. Sinama ako ng mga kaibigan ko sa theater group. Outlet ko ito para sa passion. Sa church naman kasama ko ang mga Pilipino. Outlet ko rin siya para makapag-perform, sayaw at arte. Word for the World Christian Fellowship, head office ay nasa Makati, nagkaroon na rin kami ng mga kasama mula sa Africa at India. (Carlo)

Before manganak, every Friday o Saturday, nag-me-meet kami ng Filipino group, marami ditong mga Filipino group. (Judith)

Nabanggit din ng mga nakapanayam na hindi nagkaroon ng malaking pagbabago sa kanilang mga kaugaliang Pilipino dahil buo na ang kanilang kaisipan noong magtungo sa UAE. Hindi pa rin nawawala ang kanilang mga gawi gaya ng paggalang, pagkakawanggawa, pagdiriwang ng kapaskuhan, masayahing pakikisalamuha sa mga tao sa komunidad, at marami pang iba. Nadagdagan lamang ito ng ibang gawi at katangian na nakikita nila mula sa mga kasama sa lipunan, gaya ng pagkakaroon ng tiwala sa sarili na nakuha nila sa mga Arabo, pagiging matipid na mula naman sa mga Indyano, at pag-alis ng bahay na nakapustura mula sa mga Lebanese. Makikitang nagkaroon pa rin ng integrasyon ang mga OFW sa kultura ng host country at mga kasama sa pamayanan. Pagdating naman sa kulturang nakuha ng mga Emerati at ibang lahi sa mga Pilipino, nabanggit na mas mahaba ang nagiging selebrasyon ng Kapaskuhan sa bansa at maging ang pagkahilig ng mga Pinoy sa karaoke ay nakuha na rin ng kanilang mga katrabaho.

Kwento ng Pakikibaka

Maraming OFW ang pumipili na manirahan sa UAE dahil sa mga oportunidad at kaginhawaan na hindi kayang makuha sa Pilipinas. Halimbawa nito ay ang magandang sistema ng transportasyon, benepisyo para sa kalusugan, mataas na sahod, at taunang bakasyon na may kasamang tiketpauwisabansangpinanggalingan o maaari ring gamitin sa paglalakbay sa pipiliin nilang bansa. Tumatagal nang isang buwan ang bakasyon at nararanasan nilang muling makapiling ang kanilang pamilya o hindi kaya ay nakapupunta sila sa iba pang bansa na naisin nila. Sa kabila ng lahat ng ito, hindi pa rin mawawala ang kwento ng mga paghihirap ng mga OFW.

Hindi madali para kay James ang naging pagpasok sa Dubai. Bilang bahagi ng proseso para maging ganap na empleyado sa isang kumpanya, kinakailangan niyang magkaroon ng working visa. Naging bahagi ng proseso ng paghahanap ng trabaho ang tinatawag nilang “A to A” o airport to airport, kung saan habang hinihintay ang working visa ay kinakailangan na pumunta sa ibang bansa. Mula Sharjah airport, pumunta si James ng Oman, matapos nito ay papasok muli siya sa UAE na sa Sharjah Airport rin ang daan. Hindi alam ng kumpanya na mayroon silang block sa UAE Ministry of Labor at hindi sila maaaring maglabas ng working visa. Na-stranded siya sa airport nang tatlong araw. Kinuha ng gwardya ang kanyang pasaporte at muntik nang pabalikin sa Pilipinas. Mabuti na lamang at may kababayan siya sa airport na sinabihan siyang kinakailangan niya na makalabas ng bansa sa loob ng tatlong oras, dahil kung hindi ay ma-de-deport siya. Bumili siya ng tiket papuntang Armenia at nanatili roon nang isang linggo na sinagot naman ng kanyang kumpanya. Kwento pa niya, “may mga kasama ako sa airport na ganoon din ang kalagayan, pero sila hindi sinagot ng kumpanya, ang swerte ko pa.” Marahil ay isa ito sa magkakamukhang kwento ng mga Pilipinong nakipagsapalaran sa UAE. Marami sa kanila ay nagtungo roon na mayroon lamang tourist visa, saka pa lamang maghahanap ng trabaho. Kwento ito ng walang kasiguraduhan dahil limitado ang oras ng paghahanap ng trabaho. Kapag nag-expire na ang iyong

tourist visa, kinakailangan mo nang umuwi. Ang lahat ng mga ibinenta, isinanla, o inutang bilang puhunan sa pangingibang bayan ay malabo ng mababawi.

Kadalasan din naman, nakahamanap ng trabaho subalit katulad ng sitwasyon ni James, kailangan lumabas ng UAE at hintayin na maayos ang working visa. Walang tiyak na kasiguraduhan na magiging maayos ang lahat dahil hindi mo tiyak kung bibigyan ka kaagad ng working visa para makapagtrabaho o sa bansa kung saan pansamantala kang tumutuloy ay maayos ang seguridad. Kapag naayos na ang visa para makapagtrabaho, hindi pa rin tiyak na makapagbibigay na ito ng magandang buhay. Isa sa mga nakapanayam ang pinili na bitawan at bayaran ang kontrata sa unang trabaho dahil sa hindi makatarungang oras ng paggawa dahil sa wala na siyang working visa o tourist visa, literal na ilegal ang kanyang pananatili noon sa UAE.

Kinakailangang maging matiyaga at maniwala sa swerte kapag nakikipagsapalaran. Sa mga mangagawang Pilipino sa labas ng bansa, may mga nakaka-jackpot at nakatagpo ng maayos na sahod, magandang benepisyo, at mabait na amo. Sa kaso ng isa sa mga nakapanayam, naranasan niyang kwestiyunin ang kanyang kapasidad dahil sa hindi magandang trato ng kanyang amo. Aniya, dumating siya sa puntong hindi siya makapagsalita kapag tinanong at nanginginig na lamang siya. Maliban sa mga nababalita sa telebisyon na pisikal na pang-aabuso sa mga OFW, pinatunayan ng nakapanayam na nakararanas din sila ng suliraning emosyonal at sikolohikal. Halos araw-araw siyang umiiyak tuwing nakikipag-usap sa telepono sa kanyang magulang at gusto na lamang umuwi, subalit mas nangibabaw ang pagnanais ng magandang buhay. Kalaunan ay nagkaroon siya ng lakas ng loob na lumipat ng trabaho at muling nagkaroon ng kumpyansa sa sarili. Mas naging aktibo siya at kabaliktaran sa nauna niyang trabaho, natutunan na niyang sabihin ang kanyang saloobin at agad itinatama ang sa tingin niya ay mali. Para sa kanya, sa pangingibang bayan, kailangan rin ng tapang at lakas ng loob. “Kinakailangan mong maunang manindak para hindi ka sindakin ng iba,” pahayag ni Rose.

Bagaman sa kabuuan, sinasabi ng mga nakapanayam na maituturing nilang ligtas at payapa ang kanilang pagtatrabaho at pamumuhay sa UAE, nakakaramdam pa rin sila ng pangamba dahil sa ilang mga balita ng karahasan. Mahigpit ang seguridad sa banyagang bayan na ito at matalas ang pangil ng pagpapatupad ng batas, subalit may mga balita pa rin ng mga krimen. Batay sa kanilang karanasan, may mga insidente na hindi ibinabalita sa midya. Kung бага, pinapatay ang isyu upang protektahan ang imahe ng UAE bilang isang ligtas na bansa.

Diwa ng Bayanihan

Ang salitang bayanihan ay mula sa salitang ugat na bayan na nagsasaad ng lugar o maaari ring bayani na tumutukoy sa mga taong nagbibigay sa kapwa ng walang hinihinging kapalit (Bankoff 2020). Ang diwang ito ay nagpapakita ng pagiging bukas-palad, pagkakaroon ng malasakit sa iba, at pagtutulungan na may layuning maiangat ang kalagayan ng komunidad o lipunan. Mahalaga itong katangian na

nagbibigay ng inspirasyon at pag-asa sa mga tao, lalo na sa panahon ng krisis o pangangailangan.

Isa sa mga nakapanayam ang hindi nakatagal sa una niyang trabaho at napiliting iwanan ang kanyang pinagtatrabahuhan dahil sa hindi makataong oras ng trabaho. Kwento nya:

“nagwork ako sa Sharjah at nahirapan ako sa shifting, 12 pm to 4 pm tapos babalik ka nang 8 pm to 12 am broken shift. Maghihintay ka pa ng bus, so nagchichip-in yung mga kabayan para sa taxi. Parang wala ka na talagang buhay. Wala ka nang buhay. ‘Pag may absent, wala kayong day-off, walang relyebo. 12-12 straight duty, ikaw ‘yung opening at closing.” (Martha)

Dahil sa karanasan niyang ito, pinili niyang umalis sa kanyang kumpanya at mayroon lamang siyang anim na buwan upang humanap ng trabaho bago lisanin ang flat na tinitirahan. Tinulungan siya ng mga kababayan pagdating sa pagkain sa pamamagitan ng pagbibigay ng mga pagkaing galing sa restwran kung saan sila nagtatrabaho. Sinusuportahan din siya ng kanyang pamilya mula sa Pilipinas na nagpapadala ng pagkain at ilan pang mahahalagang gamit sa araw-araw.

“...kahit gaano ka-selfish ang isang tao, lalo na ‘yung mga kabayan, once narinig nila na may nahihirapan na Pilipino, tutulong at tutulong sila o hahanap at hahanap sila ng makakatulong sa mga kabayan. Kahit hindi mga Pilipino, mga ibang lahi, tumutulong at tumutulong sila.” (James)

“Nakita ko nung COVID, maraming nawalan ng work, may mga kalahati lang ‘yung sahod. May barter, gamit mong luma, papalitan ng bigas, canned goods. May nag-aabot ng food, bigas. Imbis na mag-christmas party, nagbigay kami ng food sa mga nangangailangan. Accommodating ang mga Pinoy, kaya minsan naabusos. (Rose)

Ang diwa ng bayanihan ay nakikita sa pagsasama ng mga tao sa isang komunidad upang tulungan ang mga nangangailangan. Bahagi ng kasaysayan ng Pilipinas na sama-samang hinaharap ng mga Pilipino ang hamon gaya ng bagyo, lindol, krimen, at maging kahirapan (Bankoff 2020, 468). Makikita ang bayanihan hindi lamang sa loob ng Pilipinas, kundi kung saan naroon ang mga Pilipino sa pagtutulungan, pagmamalasakit, at pagkakaisa ng mga OFW sa iba’t ibang parte ng mundo. Sa bahaging ito, nagkaroon ng integrasyon ang mga Pilipino sa pagpapanatili ng diwa ng bayanihan hindi lamang upang tumulong sa mga nangangailang Pilipino at dayuhang kasama sa kanilang komunidad.

Diskusyon

Batay sa teorya ng akulturasyon ni Berry, maaaring uriin ang karanasan ng mga Pilipinong manggagawa sa UAE sa apat na kategorya: asimilasyon, integrasyon, separasyon, at marginalisasyon. Gayunpaman, batay sa datos mula sa panayam, dalawang kategorya ang kapuna-puna, ito ang integrasyon at marginalisasyon na siyang nagsilbing balangkas sa pagsusuri ng kanilang karanasan.

Ang integrasyon ay higit na namalas sa kanilang araw-araw na pamumuhay. Sa kabila ng hamon ng bagong kapaligiran, napapanatili pa rin ng mga Pilipino ang kanilang pagkakakilanlan habang aktibong nakikibahagi sa kultura ng kanilang host country. Masasalamatin ito sa kanilang pakikibagay sa klima, relihiyon, at pagkain. Halimbawa, bagaman hindi Muslim, nakikibagay ang mga nakapanayam tuwing Ramadan sa pamamagitan ng pag-iwas sa pagkain o pag-inom sa mga pampublikong lugar bilang pagpapakita ng respeto. Gayundin, naging bukas sila sa pagtangkilik at pagluluto ng pagkain ng ibang lahi habang patuloy ang koneksyon sa pagkaing Pilipino sa pamamagitan ng mga restawran at tindahang Pilipino. Sa larangan naman ng komunikasyon, natutunan nilang gamitin ang barok na Ingles o limitadong wikang Arabik bilang estratehiya ng pag-angkop. Sa pananamit, inaangkop nila ang kanilang bihis batay sa konserbatibong panuntunan ng ilang emirato gaya ng Sharjah. Pinakamatingkad ang integrasyon sa aspekto ng komunidad, ang mga grupong gaya ng 63 Kolektibo at samahang panrelihiyon ay nagsilbing espasyo upang maisabuhay ang sining, pananampalataya, at bayanihan habang pinapalalim ang pakikilahok sa lipunang multikultural ng UAE.

Samantala, ang marginalisasyon ay lumilitaw sa mga karanasang may kaugnayan sa estruktural na diskriminasyon. Isa sa mga pangunahing suliranin ay ang hindi pagkakapantay-pantay sa sahod at oportunidad batay sa nasyonalidad. Ayon sa mga kalahok, higit na mataas ang kinikita ng mga katrabahong may pasaporteng Kanluranin at galing sa mayamang bansa kahit pa mas mababa ang kanilang posisyon. Mula rito, lumilitaw ang tensyon sa pagitan ng personal na kakayahan at sistemang bumabase sa lahi o pasaporte. May mga karanasan din ng kawalang-seguridad sa tirahan, tulad ng siksikang tirahan at pagbabayad ng mataas na renta, na lalo pang nagpapalalim sa damdamin ng pagkakahiwalay at kawalang-kapangyarihan. Sa ilang kaso, naranasan ng mga kalahok sa pag-aaral ang emosyonal at sikolohikal na pagsasagilid, gaya ng hindi makatarungang pagtrato ng amo at mababang pasahod.

Sa ganitong konteksto, makikitang ang akulturasyon ng mga OFW sa UAE ay hindi isang tuwirang proseso ng pag-angkop, kundi isa ring masalimuot na karanasan. Ang sabayang pagkakaroon ng integrasyon at marginalisasyon ay nagpapahiwatig ng patuloy na negosasyon ng kanilang pagkatao, ugnayan, at espasyo sa loob ng isang dayuhang lipunan.

Konklusyon

Ang karanasan ng mga nakapanayam na Overseas Filipino Workers sa United Arab Emirates ay isang masalimuot na pagsasalarawan ng prosesong akulturatibo na higit na umiinog sa pagitan ng integrasyon at marginalisasyon. Batay sa pagsusuri gamit ang teorya ng akulturasyon ni Berry, lumitaw na ang mga Pilipinong manggagawa ay aktibong nakikibahagi sa dominanteng kultura sa UAE sa pamamagitan ng wika, pananamit, relihiyon, at pamumuhay, ngunit hindi rin mawawala ang mga anyo ng sistematikong diskriminasyon batay sa nasyonalidad at uri ng pasaporte.

Ang ganitong mga karanasan ay hindi lamang kultural, kundi nakaugat sa estruktural na hindi pagkakapantay-pantay na nagtatakda ng limitasyon sa kanilang pagkilos at pag-angat sa lipunang kanilang ginagalawan.

Sa kontekstong ito, mahalagang ipwesto ang mga OFW hindi lamang bilang mga “bagong bayani” ng ekonomiya ng Pilipinas, kung hindi bilang mga ahente ng transnasyonal na pagkakailanlan na binigyang-diin sa mga akda nina San Juan (2009) at Rodriguez (2010). Ang kanilang araw-araw na pakikibaka sa UAE ay nagpapahiwatig ng tuluy-tuloy na negosasyon sa pagitan ng pagnanais na mapabilang sa host country at ang pangangailangang panatilihin ang sariling pagkatao bilang Pilipino. Ito ay makikita sa pagtatatag ng mga samahang pansining tulad ng 63 Kolektib, sa pagpapatuloy ng mga kaugalian gaya ng bayanihan, at sa muling paglikha ng espasyong panlipunan na nagsisilbing kanlungan ng pagkakaisa at pagkilala sa sarili.

Habang umiiral ang mga pandaigdigang mekanismo na humuhubog sa pagkakapantay-pantay o pagkakapareho ng mga kultura, isinusulong ng mga OFW ang kanilang kakayahang lumaban, makiangkop, at lumikha ng mga alternatibong paraan ng pamumuhay. Sa ganitong perspektibo, ang diaspora ay hindi lamang pisikal na paglayo mula sa bayan, kundi isang patuloy na proseso ng muling pagbuo ng sarili sa gitna ng mga ugnayang may kapangyarihan, mga kinakailangang pag-angkop, at mga bagong posibilidad ng pamumuhay. Bilang pagtatapos, inilalapat ng pananaliksik na ito ang karanasang akulturatibo ng mga Pilipinong migrante sa UAE bilang ambag sa mas malawak na diskurso sa migrasyon at diaspora. Sa kabila ng mga hamon sa paninirahan sa banyagang kultura, nananatiling matibay ang mga OFW sa pagbubuo ng koneksyon, pag-aangkin sa kanilang identidad, at paghahanapbuhay na isang patunay sa matatag na diwa at malikhaing pagharap ng mga Pilipino sa mga hamon ng migrasyon.

Bagaman masasabing ang ilan sa mga nakapanayam ay nakapagsimula ng pagtatrabaho dahil sa sistema ng sponsorship, wala naman sa kanila ang naging bahagi ng impormal na trabaho at mga domestikong manggagawa. Hindi saklaw sa naging pag-aaral na ito ang mga migranteng nabanggit ni Mahdavi (2013, 2022) sa kaniyang artikulo. Rekomendasyon ng mga mananaliksik na masiyasat din ang ganitong paksa upang makatulong sa pag-unawa sa pangkalahatang estado ng mga OFW.

Mga Sanggunian

- Arguillas, Marie Joy B., and Lindy Williams. "The Impact of Parents' Overseas Employment on Educational Outcomes of Filipino Children." *The International Migration Review* 44, no. 2 (2010): 300-319. <http://www.jstor.org/stable/25740851>.
- Bangko Sentral ng Pilipinas. "Personal Remittances Rise by 2.6 Percent in March 2024; Q1 2023 Level Reaches US\$9.2 Billion." 15 Abril 2024. Kinuha sa <https://www.bsp.gov.ph/SitePages/MediaAndResearch/MediaDisp.aspx?ItemId=7104>Inakses 25 Hulyo 2024.
- BANKOFF, GREG. "Old Ways and New Fears: Bayanihan and Covid-19." *Philippine Studies: Historical & Ethnographic Viewpoints* 68, no. 3/4 (2020): 467-76. <https://www.jstor.org/stable/48596095>.
- Berry, John W. "Acculturation and adaptation in a new society." *International migration* 30 (1992): 69-69.
- Berry, John W. "Acculturation: Living successfully in two cultures." *International journal of intercultural relations* 29, no. 6 (2005): 697-712. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>.
- Berry, John W. "Globalisation and acculturation." *International journal of intercultural relations* 32, no. 4 (2008): 328-336. <https://doi-org.dlsu.idm.oclc.org/10.1016/j.ijintrel.2008.04.001>.
- "Climatology Current Climate: Climatology," Climate Change Knowledge Portal. Kinuha sa: <https://climateknowledgeportal.worldbank.org/country/united-arab-emirates/climate-data-historical> Inakses Hulyo 26, 2023.
- Crystal, Jill Ann and Peterson, J.E.. "United Arab Emirates". *Encyclopedia Britannica*, 18 Hulyo 2023, <https://www.britannica.com/place/United-Arab-Emirates>. Inakses 2 Pebrero 2024.
- Derain, Allan N. 2008. "Ang Katotohanan Tungkol Kay Inocencia Binayubay (Alyas Inday) at Ang Pagsugo Sa Mga Pinoy Supermaid Sa Lba't Ibang Panig Ng Mundo." *Malay* 20 (2): 15-25. doi:10.3860/malay.v20i2.677.
- Diokno, M. D. M. L., Lloyd Hanz C. Yap, Jana Elaine B. Hermoso, and Mark Francis J. Ison. "From exposition to adaptation: The lived experience of Filipino educators working in an international school setting, a phenomenology." *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 5 (2020).
- Department of Labor and Employment. 1995. "Rules and Regulations Implementing the Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995." <https://elibrary.judiciary.gov.ph/thebookshelf/showdocs/10/43695>. Inakses 23 Oktubre 2025.
- Domingo, Maria Francesca L. "Exploring the overseas experience of Filipino employees working abroad: A qualitative study on cross cultural adjustment." *The Reflective Practitioner* 2 (2017): 64-90.
- Fargues, Philippe, Nasra M. SHAH, and Imco BROUWER. Working and living conditions of low-income migrant workers in the hospitality and construction sectors in the United Arab Emirates: A survey among migrant workers through focus group discussions. European University Institute, 2019.
- Guttal, Shalmali. "Globalisation." *Development in Practice* 17, no. 4/5 (2007): 523-31. <http://www.jstor.org/stable/25548249>.
- Held, David, Anthony McGrew, David Goldblatt, and Jonathan Perraton. "Globalization." *Global Governance* 5, no. 4 (1999): 483-96. <http://www.jstor.org/stable/27800244>.
- Hosoda, Naomi. 2013. "Kababayan Solidarity? Filipino Communities and Class Relations in United Arab Emirates Cities." *Journal of Arabian Studies* 3 (1): 18-35. doi:10.1080/21534764.2013.802945.

- Jahan, Sarwat, Ibrahim Alrajawy, Sidra Abid Ali, and Parul Martin. "Analysing the impact of Globalisation on business performance: case of UAE food industry." *International Journal for Quality Research* 15, no. 2 (2021): 665. DOI - 10.24874/IJQR15.02-19
- Johnson, Nadja. "Analysis and assessment of the "brain drain" phenomenon and its effects on Caribbean countries." *Florida Atlantic Comparative Studies Journal* 11, no. 1 (2009): 1-16.
- Kompridis, Nikolas. "Normativizing hybridity/neutralizing culture." *Political theory* 33, no. 3 (2005): 318-343. DOI: 10.1177/0090591705274867
- Ling, L. Huan-Ming. "East Asian Migration to the Middle East Causes, Consequences and Considerations." *The International Migration Review* 18, no. 1 (1984): 19-36. <https://doi.org/10.2307/2546000>.
- Madula, Rowell D. "Ciao! Ciao!: Pagsusuri sa mga pananda ng negosasyon sa pagbuo ng transnasyonal na identidad ng mga Pilipino sa Venezia, Italya/Ciao! Ciao!: Analysis of Signs of Negotiations in the Formation of Transnational Identity of Filipinos in Venice, Italy." *Malay* 28, no. 1 (2015): 26-37.
- Mahdavi, Pardis. "Gender, labour and the law: the nexus of domestic work, human trafficking and the informal economy in the United Arab Emirates." *Global Networks* 13, no. 4 (2013): 425-440. <https://doi.org/10.1111/glob.12010>
- Mahdavi, Pardis. "Cycles of Irregularity: The Intergenerational Impacts of Trafficking Policies on Migrant Families." In *Tangled Mobilities: Places, Affects, and Personhood across Social Spheres in Asian Migration*, edited by Asuncion Fresnoza-Flot and Gracia Liu-Farrer, 48-68. Berghahn Books, 2022. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2vr8tqj.7>.
- Muammar, Tawfik, Esphie Grace Fodra Fojas, Radwa Helal, and Nader Lessan. "Ramadan fasting among older children and adolescents with type 1 diabetes mellitus: a real-world study from the UAE." *Frontiers in Nutrition* 9 (2022): 786678. <https://doi.org/10.3389/fnut.2022.786678>
- ÖZEKİN, Muhammed Kürşad, and Zeynep ARIÖZ. "Beyond cultural imperialism: Cultural globalization as hybridization." *Zeitschrift für die Welt der Türken* 6, no. 3 (2014): 179-191.
- Philippine Statistics Authority. 2022 Overseas Filipino Workers. 10 Oktubre 2023. Kinuha sa: <https://www.psa.gov.ph/system/files/iesd/Special%20Release%20on%202022%20Overseas%20Filipino%20Workers.pdf>
- Rodriguez, Robyn Magalit. *Migrants for Export: How the Philippine State Brokers Labor to the World*. NED-New edition. University of Minnesota Press, 2010. <http://www.jstor.org/stable/10.5749/j.cttttb3s>.
- Rodriguez, Robyn Magalit. "Philippine Migrant Workers' Transnationalism in the Middle East." *International Labor and Working-Class History*, no. 79 (2011): 48-61. <http://www.jstor.org/stable/41306908>.
- Juan, E. San, Jr. "Overseas Filipino Workers: The Making of an Asian-Pacific Diaspora." *The Global South* 3, no. 2 (2009): 99-129. <https://dx.doi.org/10.2979/gso.2009.3.2.99>.
- Seemann, Benedikt, and Miriam Fischer. "THE PHILIPPINE DIASPORA: BETWEEN AMERICAN DREAM AND SERFDOM." Edited by Gerhard Wahlers. *MIGRATION AND REFUGEES*. Konrad Adenauer Stiftung, 2015. <http://www.jstor.org/stable/resrep10111.7>.

Shahid, Muhammad Naeem, Abdul Sattar, Faisal Aftab, Ali Saeed, and Aamir Abbas. "Month of Ramadan effect swings and market becomes adaptive: A firm level evidence through Islamic calendar." *Journal of Islamic Marketing* 11, no. 3 (2020): 661-685. <https://doi.org/10.1108/JIMA-12-2017-0140>

Thiollet, Hélène, and Laure Assaf. "Migrant cosmopolitanism in Emirati and Saudi cities: Practices and belonging in exclusionary contexts." *Migration, urbanity and cosmopolitanism in a globalized world* (2021): 1-13. https://doi.org/10.1007/978-3-030-67365-9_12

Wamwara-Mbugua, L. Wakiuru, T. Bettina Cornwell, and Gregory Boller. "Triple acculturation: The role of African Americans in the consumer acculturation of Kenyan immigrants." *Journal of Business Research* 61, no. 2 (2008): 83-90. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.04.011>

Panayam

James. Personal na Panayam. 22 Hulyo 2023.
Carlo. Personal na Panayam. 22 Hulyo 2023.
Martha. Personal na Panayam. 22 Hulyo 2023.
Rose. Personal na Panayam. 25 Hulyo 2023.
Judith. Personal na Panayam. 7 Nobyembre 2023.
Myla. Personal na Panayam. 5 Nobyembre 2023.
Jonel. Personal na Panayam. 5 Nobyembre 2023.

TUNGKOL SA MGA MAY-AKDA

Si Eula Jean L. Marayan-Permejo (ejlmarayan@pup.edu.ph) ay Instruktor sa Politeknikong Unibersidad ng Pilipinas, Departamento ng Kasaysayan. Siya ay kasalukuyang mag-aaral ng Doktor ng Pilosopiya sa Araling Pilipinas (Wika, Kultura, at Midya) sa Pamantasang De La Salle.

Si Jerome P. Permejo (jppermejo@pup.edu.ph) ay Instruktor sa Departamento ng Kasaysayan ng Politeknikong Unibersidad ng Pilipinas at kasalukuyang Direktor ng PUP Gender and Development Office. Siya ay kasalukuyang kumukuha ng Doctor of Philosophy (History) sa University of the Philippines, Diliman.

ABOUT THE AUTHOR

Eula Jean L. Marayan- Permejo is an Instructor in the Department of History at the College of Social Sciences and Development, Polytechnic University of the Philippines in Sta. Mesa, Manila. She is currently pursuing a PhD in Philippine Studies at De La Salle University, Manila.

Jerome P. Permejo is an Instructor in the Department of History at the College of Social Sciences and Development, Polytechnic University of the Philippines in Sta. Mesa, Manila. He also serves as the current director of the PUP Gender and Development Office. He is currently pursuing a PhD in History at the University of the Philippines Diliman.