ما دور الجزاءات الإثنية في تهميش المهاجرين من شرق أوروبا في سوق العمل البريطاني؟

نبيل خطاب[[1]](#footnote-2)(\*)

**معهد الدوحة للدراسات العليا – قطر.**

جون فوكس

**جامعة بريستول، بريستول - المملكة المتحدة.**

# ملخص

**يميل كثير من الباحثين في سوق العمل البريطاني إلى تعريف** القصور لدى المهاجرين في الحصول على العائدات الاقتصادية نفسها لرأس المال البشري مقارنة بالسكان البريطانيين بـ "الجزاءات الإثنية". تقليديًا، استُخدم مصطلح الجزاءات الإثنية لتحليل حالات الإقصاء والتهميش التي تعرضت لها أقليات مختلفة من ناحية لون البشرة ومن ناحية ثقافية (أقليات إثنية) مقارنة بالغالبية السكانية في سياقات غربية مختلفة. لكن ماذا يحصل عندما يكون هؤلاء المهاجرون بيضًا ومتشابهين في الشكل مع الأغلبية السكانية كما هو حال المهاجرين من شرق أوروبا في بريطانيا؟ تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى تعرض هؤلاء المهاجرين لعمليات إقصاء وتهميش في ما يتعلق بنسب البطالة، والحصول على مهن ووظائف معتبرة، وفي الأجور، وإلى أي حد يمكن اعتبار هذا الإقصاء ناتجًا من جزاءات إثنية. كما تجري الدراسة قراءة نقدية للقدرة التحليلية لمصطلح الجزاءات الإثنية وملاءمته لفهم وتفسير حالة التهميش والإقصاء لمهاجرين يُعتبرون بيضًا من الناحية الشكلية (Nominally white). يقودنا تحليل البيانات ونقاش النتائج إلى الاستنتاج أننا في حاجة إلى مقاربة مختلفة ومتنوعة للإثنية ترى فيها عاملًا مقررًا لمخرجات سوق العمل من ناحية، وأيضًا نتاجًا لتفاعلات تنبثق من عملية الهجرة نفسها من ناحية أخرى.

**Abstract**

Researchers in the UK have attributed the difficulties facing ethnic and minority groups in the labor market to the existence of “Ethnic penalties”. Traditionally, the term has been used to analyze the exclusion and marginalization of different minorities in terms of skin color and cultural (ethnic minorities) compared to majority groups in various Western contexts. But what happens when the migrants in question are nominally white? The purpose of this paper is to empirically test whether East Europeans have experienced ethnic penalties in terms of unemployment rates, access to salariat jobs, and wages.  Our examination critically assesses the analytic utility of an ethnic penalty for assessing labour market disadvantage for nominally white migrants.

**Keyword**: Ethnic penalty, East Europeans, UK, Labor Market, Immigrants

**كلمات مفتاحية**: جزاءات إثنية، شرق أوروبيين، المملكة المتحدة، سوق العمل، مهاجرون

**مقدمة**

كانت بريطانيا واحدة من ثلاث دول أعضاء في الاتحاد الأوروبي لم تقيّد الهجرة من الدول الشرق أوروبية الثماني التي انضمت إلى الاتحاد الأوروبي في عام 2004، وكان هذا جزءًا من سياسة الهجرة التي سعت لسد العجز في الأيدي العاملة في بعض القطاعات الفرعية في الاقتصاد البريطاني بالاعتماد على عمال - مهاجرين من شرق أوروبا (Home Office, 2002: 12). وقد نجح هذا بالفعل، حيث وصل أكثر من مليون مهاجر في السنوات القليلة التي تلت عام 2004، وانخرط معظمهم في وظائف متدنية في سوق العمل البريطاني. ولكن حين انضمت رومانيا وبلغاريا إلى الاتحاد الأوروبي في عام 2007، اصطدم المهاجرون من هذين البلدين بإجراءات قيّدت حرية دخولهم بسبب الأعداد الكبيرة، وغير المتوقعة، من مهاجري فوج عام 2004 (Somerville, 2007: 137-138). نجحت هذه الإجراءات أيضًا؛ إذ تمكّن من دخول بريطانيا نحو 150 ألف مهاجر فقط من رومانيا وبلغاريا، وتمامًا مثل أسلافهم من فوج عام 2004، اندمج معظمهم في القطاعات الاقتصادية الهامشية والمتدنية.

لم يختلف اندماج المهاجرين الشرق أوروبيين في الاقتصاد البريطاني عن سابقيهم من المهاجرين غير الأوروبيين، مثل الأفارقة والكاريبيين السود والباكستانيين والبنغلاديشيين، الذين وصلوا إلى بريطانيا قبل الشرق أوروبيين بنحو أربعة عقود أو أكثر؛ فقد تعرّض القادمون الجدد من شرق أوروبا لأنواع مختلفة من الإقصاء والتهميش (Ciupijus, 2011: 543) ولم تشفع لهم خلفيتُهم الأوروبية ولا انتماؤهم إلى الثقافة الغربية - المسيحية أو العرق الأبيض في الاندماج الكامل، إذ إنهم أوروبيون بيض عرقيًا وغربيون - مسيحيون ثقافيًا، أي أنهم يشتركون، على الأقل تخيّلًا، مع السكان البريطانيين بالإثنية نفسها، خلافًا لمعظم المهاجرين الأوائل الذين وصلوا خلال النصف الثاني من القرن العشرين.

شاع بين الباحثين في هذا المجال تفسير القصور والعجز لدى المهاجرين الأوائل في الوصول إلى المراتب الاقتصادية ذاتها، والحصول على العوائد نفسها لرأس المال البشري مقارنة بالسكان البريطانيين بالتفرقة العنصرية والإثنية (Berthoud, 2000; Carmichael and Woods, 2000; Huffman and Cohen, 2004; Kalter and Kogan, 2006). وفي السنوات الأخيرة، هنالك شبه إجماع بين الباحثين على تسمية الاختلافات في الأداء الاقتصادي والعوائد الاقتصادية لرأس المال البشري بين المهاجرين وبين السكان البريطانيين بالجزاءات الإثنية (Ethnic Penalties) (Heath, Rothon, and Kilpi, 2008)؛ أي أن الجزاءات الإثنية تعكس حالة من الإقصاء الاقتصادي للمهاجرين الذي لا يمكن تفسيره من خلال العوامل الفردية (مثلًا الحالة الأسرية، العمر، الجندر وما إلى ذلك) والعوامل المرتبطة بالخبرة أو رأس المال البشري (مثل الشهادات، واللغة وما شابه).

في حين أن هنالك مسوغات نظرية وأخرى إمبيريقية لاستخدام مصطلح الجزاءات الإثنية، وتوظيف العنصرية والتفرقة على أساس إثني في فهم وتفسير عجز المهاجرين الأوائل (المهاجرين غير الأوروبيين في النصف الثاني من القرن العشرين) عن محاكاة الإنجازات الاقتصادية للسكان المهاجرين. هنالك صعوبة بالغة في الإحالة إلى الإطار التحليلي نفسه في فهم وتفسير حالة الإقصاء والتهميش الاقتصادي التي واجهها المهاجرون الشرق أوروبيون في بريطانيا (Favell, 2008: 710). هنالك عدة أسباب تمنعنا من الافتراض، على الأقل في هذه المرحلة، أننا بصدد حالة إقصاء ناتجة من تفرقة عنصرية أو إثنية. ومن غير الواضح، أو من غير المفهوم، ضمنًا أننا نستطيع تصنيف المهاجرين من شرق أوروبا كجماعة عرقية أو إثنية مختلفة عن المجتمع المستقبِل (البريطاني)؛ **أولًا**، بسبب غياب فوارق بيولوجية موضوعية (مثلًا لون البشرة والهيئة) أو اختلافات ثقافية جوهرية. **ثانيًا**، تبيّن بعض الدراسات السابقة أن المهاجرين الشرق أوروبيين ليسوا جماعة متجانسة، وبالأخص من ناحية تصورات المجتمع المستقبِل حولهم؛ فمثلًا، تبين دراسة ماكينزي وفورد (MacKenzie and Forde, 2009: 149-151) أن كثيرًا من أرباب العمل في بريطانيا يرون بعض العمال من شرق أوروبا، ولا سيما العمال البولنديين، أنهم عمال جيدون. وفي حين أن المهاجرين من باقي دول شرق أوروبا التي انضمت إلى الاتحاد الأوروبي عام 2004 لم يتحولوا إلى مادة إعلامية وكأنهم تخفّوا من الرادار، كان هنالك تركيز كبير، وفي الغالب سلبي، على المهاجرين الذين انضمت دولهم إلى الاتحاد الأوروبي عام 2007. فمثلًا، توضح دراسة فوكس وزميليه (Fox, Moroșanu, and Szilassy, 2012: 689-690) أن المجتمع البريطاني كوَّن تصورًا سلبيًا نحو المهاجرين من بلغاريا ورومانيا بسبب الطريقة التي تناولتهم وسائل الإعلام من جهة، وتمييز الإجراءات السياسية التي قيّدت دخولهم الحر إلى بريطانيا من جهة أخرى (Somerville, 2007: 137-138).

ولأن جزءًا من المهاجرين القادمين من رومانيا ينتمون إلى الأقلية الغجرية، والتي بدورها تحظى عادة بتقدير منخفض وتصور سلبي في أعين البريطانيين - وغيرهم من سكان القارة الأوروبية - (Light and Young, 2009)، فقد تم تعميم ما يُعتقد أنه ثقافة الغجر أو طباعهم وسلوكهم، الحقيقي والمتخيل، على جميع المهاجرين من رومانيا من دون تفريق أو تمييز بين من ينتمي إلى الأقلية الغجرية ومن هو رومانيٌّ أصليّ (Woodcock, 2007: 505-506). التشابه الصُّدفي بين الاسم الذي يعطى للغجر باللغة الإنكليزية (Roma)، واسم الدولة التي قدموا منها (Romania)، أسهم أكثر في المزج بين المجموعتين وإحالة صفات الأقلية على الأكثرية.

الآن وتحت هذه الظروف، كيف يمكن أن نفسر أنواع وحالات الإقصاء والتهميش المختلفة التي واجهها المهاجرون من شرق أوروبا؟ هل يمكن أن يكون هذا تمييزًا عنصريًا/ عرقيًا أو تفرقةً على أساس إثني؟ هل يتعرض هؤلاء المهاجرون لجزاءات إثنية في سوق العمل؟ أم أن هذا نابع من حداثة عهد المهاجرين في المجتمع المستقبل؟ حتى الآن، لم تتم دراسة الاندماج الاقتصادي لهؤلاء المهاجرين أو عدمه من خلال الإثنية كإطار تحليلي، وذلك على الأقل، جزئيًا، بسبب عدم رؤيتهم (أو جزء منهم) كمختلفين إثنيًا أو عرقيًا؛ من هنا، تهدف هذه الدراسة إلى بحث الدور الذي تضطلع به الإثنية في تحديد مخرجات سوق العمل للمهاجرين الشرق أوروبيين في بريطانيا. نقوم بذلك على مرحلتين. **أولًا**، نقوم بفحص الفوارق في مخرجات سوق العمل بين المهاجرين وبين البريطانيين، ويساعدنا هذا على تحديد ما إذا تعرّض هؤلاء المهاجرون لجزاءات إثنية؛ أي كما قلنا في السابق، هل هنالك حالة من الإقصاء الاقتصادي للمهاجرين الذي لا يمكن تفسيره من خلال العوامل الفردية (مثلًا الحالة الأسَرية، والعمر، والجندر وما إلى ذلك) والعوامل المرتبطة بالخبرة أو رأس المال البشري (مثل الشهادات، واللغة وما شابه). **ثانيًا**، نقوم بدراسة الفوارق الموجودة بين المهاجرين عام 2004 والمهاجرين عام 2007، وإلى أي مدى يمكن إحالة هذه الفوارق إلى وجود مستويات مختلفة من الجزاءات الإثنية.

ركزت معظم الدراسات في هذا المجال على الأقليات المرئية (Visible Minorities) أو التي يمكن تمييزها في الفضاء العام بسبب اختلافها عن الأغلبية البيضاء، من خلال صفات بيولوجية جسدية (مثل لون البشرة)، أو ثقافية - دينية (تتجلى مثلًا بلبس ثياب مختلفة). في المقابل، وفي كثير من الحالات، تم استثناء الأقليات والمهاجرين البيض من التحليل الذي يستخدم مصطلحات مثل العنصرية والجزاءات الإثنية بسبب البياض المفترض، وعدم تمييزهم كجماعات مختلفة عرقيًا أو إثنيًا (Burrell 2010: 301 and 304; Ruhs, 2006: 25; Spencer [et al.] 2007: 5-7; Datta and Brickell, 2009: 442).

تنقسم دراستنا إلى ثلاثة محاور، في المحور **الأول**، نناقش نقديًا الأدبيات المتعلقة بالجزاءات الإثنية، ومن ثم نحيل إلى الفهم المستلّ من هذه الأدبيات لتحليل الحالة التي ندرسها هنا. وفي المحور **الثاني**، وبعد نقاش منهجي، نتعقب وجود جزاءات إثنية في ثلاثة مخرجات من سوق العمل، هي: خطر البطالة، والوصول إلى وظائف عليا (الوظائف الأكثر طلبًا والاكثر اعتبارًا في سوق العمل – Salariat) والأجور. أما في المحور **الأخير**، فنناقش نتائج الدراسة ونلخصها، ومن ثم نقوم باستخلاص بعض الاستنتاجات بالنسبة إلى الوظيفة التحليلية للجزاءات الإثنية.

# أولًا: الجزاءات الإثنية وإقصاء المهاجرين وتهميشهم في سوق العمل البريطاني

## 1- مهاجرو 2004 مقابل مهاجري 2007 إلى بريطانيا

في عام 2004، كانت بريطانيا وإيرلندا والسويد بُلدان الاتحاد الأوروبي الثلاثة الوحيدة التي اعتمدت سياسة الباب المفتوح بالنسبة إلى المهاجرين من الدول الثماني الجديدة العضوية في الاتحاد، وهي: جمهورية التشيك، وإستونيا، وليتوانيا، وبولندا، وسلوفاكيا، وسلوفينيا، وهنغاريا ولاتفيا (نسميهم من هنا فصاعدًا مهاجري 2004). قوة الاقتصاد البريطاني وأجندة السوق الحرة التي انتهجها وقتئذ حزب العمال الجديد، جعلتا من بريطانيا وجهةً محتملةً لتيار من العمالة الرخيصة من أوروبا الشرقية (Castles, 2006: 751-754; Favell, 2008: 703-705)، ومثّل هذا مركبًا مهمًا في إدارة سياسة بريطانيا الهجروية:

“With an expanded European Union there is an accessible and mobile workforce already contributing to our growing economy, closing many gaps experienced by employers. In a changing environment where our European commitments provide many opportunities for the UK to benefit from this new source of labour (…) [o]ur starting point is that employers should look first to recruit from the UK and the expanded EU before recruiting migrants from outside the EU” (Home Office, 2006: 6).

وفي السنوات القليلة التي تلت عام 2004، وصل أكثر من مليون مهاجر على الرغم من أن التوقعات الأولية لم تتجاوز 10،000 مهاجر جديد (Dustmann [et al.], 2003: 8 and 58). كان ثلثا هؤلاء المهاجرين من بولندا لوحدها، يتبعهم المهاجرون من ليثوانيا ومن ثم لاتفيا على التوالي من حيث عدد المهاجرين.

**الجدول الرقم (1)**

**تقديرات لعدد المهاجرين من بلدان أوروبا الشرقية في بريطانيا**

|  |  |
| --- | --- |
| **الدولة** | تقديرات سنة 2012 |
| بلغاريا | 53,000 |
| جمهورية التشيك | 40,000 |
| إستونيا | 7,000 |
| هنغاريا | 49,000 |
| لاتفيا | 70,000 |
| ليتوانيا | 140,000 |
| بولندا | 700,000 |
| رومانيا | 102,000 |
| سلوفاكيا | 65,000 |
| سلوفينيا | 1,000 |
| المجموع | 1,227,000 |

**المصدر:** Office for National Statistics, Underlying Datasheets for Population by Country of Birth and Nationality Tables, January 2012 to December 2012 (Excel sheet 2082Kb) (Table D: Estimated population resident in the United Kingdom, by nationality).

على الرغم من أن معظم المهاجرين كانوا من فئة الشباب، وأن كثيرًا منهم من حاملي شهادات، فإن الأغلبية العظمى منهم شغلت الوظائف المتدنية داخل سوق العمل البريطاني (Dobson, 2009; Campbell, 2013: 24-33)، كما أن تأثير المهاجرين الكلي في الاقتصاد البريطاني كان إيجابيًا (Kahanec, Zaiceva, and Zimmerman, 2009: 23-29)؛ فهم لم يؤثروا سلبًا في الأجور، ولم يتسببوا في رفع مستوى البطالة، ولم يكونوا عائقًا أما حراك العمال البريطانيين (Migration Advisory Committee, 2012: 59-64). في الواقع، تجاوزت مساهمتهم المالية في نظام الرفاه الاجتماعي مقدارَ ما يُدفع لهم على صورة نفقات ومخصصات اجتماعية (Dustmann and Frattini, 2013: 22-28; Wadsworth, 2010: 9). إضافة إلى ذلك، تشير بعض الدراسات أن للمهاجرين تأثيرًا إيجابيًا في الناتج المحلي الاجمالي (Barrell, Gerald, and Riley, 2010).

وفي المقابل، فُرضت بعض القيود على دخول المهاجرين من بلغاريا ورومانيا عند انضمام بلديهم إلى الاتحاد الأوروبي في عام 2007. شرح وزير الداخلية البريطاني وقتها، جون ريد، أسباب فرض هذه القيود قائلًا: "تم ملء النقص بالأيدي العاملة بواسطة العمال الذين قدموا من الدول الأعضاء الجدد في الاتحاد الأوروبي [2004] ... وعليه فستُبقي بريطانيا القيود المفروضة على ولوج المهاجرين من بلغاريا ورومانيا إلى الوظائف" (Hansard, 2006: columns 82-84WS). تم تحويل العمال البلغاريين والرومانيين الذين قدموا على أساس حصص (كوتا) مقطوعة مسبقًا إلى الوظائف المتدنية والهامشية. كما أن هؤلاء المهاجرين تمكنوا من الحضور كأصحاب كفاءات مطلوبة أو كعمال مستقلين (Self-employed) أو كطلاب. وبعد سنة كاملة من العمل المتواصل (أو خمس سنوات لمن وصل كعامل مستقل)، كان يمكن للرومانيين والبلغاريين من التقدم لطلب "بطاقة زرقاء" توفّر لمن يحصل عليها حق الولوج في سوق العمل من دون أي قيود. وجدير بالذكر أنه في عام 2014 تم إلغاء جميع القيود عن هؤلاء المهاجرين، ومن ثم تحصّلوا على دخول غير مقيد إلى بريطانيا وأسواق عمل أوروبية أخرى.

كما حصل مع مهاجري 2004، وجد معظم مهاجري 2007 أنفسهم في أدنى الوظائف وأقلها طلبًا من جانب البريطانيين وأكثرها عرضة للهزات الاقتصادية (Kahanec [et al.], 2009: 17; Currie, 2008: 67-77; Rolfe [et al.], 2013: 25)؛ ولكنّ قسمًا قليلًا منهم تمكّن من الوصول إلى وظائف تتطلب كفاءات عالية، تمكنت نسبة كبيرة من هذا القسم من ذلك عبر العمل المستقل (Self-employment) (Kausar, 2011: 13-20).

وصول هذا العدد الكبير من المهاجرين الشرق أوروبيين إلى بريطانيا ألقى بظلاله ليس فقط على سوق العمل، بل أيضًا على مناحي متعددة من الحياة أبرزها أماكن السكن والعقارات (Ansell and Adler, 2019)، قطاع الخدمات مثل التعليم والصحة (Henderson [et al.], 2017). كما سكن كثير من هؤلاء الشرق أوروبيين بلدات وقرى لم تكن تقليديًّا هدفًا للسكن من جانب المهاجرين الأوائل الذين وصلوا خلال الجزء الثاني من القرن العشرين إلى بريطانيا، مما أثار استياءً شديدًا من قبل السكان البيض، بالأخص في إنكلترا. هذه الأسباب حملت الكثير من البريطانيين، وبالأخص في إنكلترا، نحو 12 عاما بعد وصول فوج 2004 ونحو 9 أعوام من وصول فوج 2007 إلى التصويت لمصلحة خروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي في 23 حزيران /يونيو 2016.

## 2- الجزاءات الإثنية: المفهوم والسياقات

تعرَّف الجزاءات الإثنية على أنها النقص في التحصيل الاجتماعي والاقتصادي لدى جماعة إثنية معينة أو أكثر مقابل المجموعة السكانية الأصلية، والذي لا ينشأ بسبب فوارق في رأس المال البشري أو عوامل فردية أخرى (Heath, Rothon, and Kilpi, 2008; Leslie, Drinkwater, and O'Leary, 1998). حاول بعض الباحثين الربط بين الجزاءات الإثنية وأشكال مختلفة من التمييز العرقي أو الإثني (Berthoud, 2000; Carmichael and Woods, 2000; Huffman and Cohen, 2004)، لكن الافتراض الأكثر قبولًا لدى أغلب الباحثين هو أن وجود جزاءات إثنية لا يعبّر بالضرورة عن حالة تمييز عرقي أو إثني. ومن الممكن أن تنشأ هذه الجزاءات بسبب عوامل أخرى غير العنصرية، ولم يتم أخذها في الحسبان لأسباب مختلفة.

تتوافر أدلة كثيرة على وجود مثل هذه الجزاءات الإثنية في سياقات مختلفة. مثلًا، أثبتت عدة دراسات أُجريت في الولايات المتحدة وجود جزاءات عرقية ضد الأمريكيين السود فيما يتعلق بعدد كبير من مخرجات سوق العمل مثل البطالة والأجور وغيرها (Beggs, Villemez, and Arnold, 1997; Huffman and Cohen, 2004; Tomaskovic-Devey and Roscigno, 1996). كما وُجدت جزاءات مشابهة ضد المهاجرين من أصول مكسيكية ومن دول متعددة من أميركيا الجنوبية (Espino and Franz, 2002; Tienda and Lii, 1987). بيّنت هذه الدراسات تعرّض أقليات عرقية وإثنية لإقصاء في مخرجات سوق العمل، على الرغم من تحييد كثير من العوامل الموضوعية والفردية التي من شأنها أن تسبب مثل هذا الإقصاء. أكدت دراسة جديدة أكثر، أجريت على صورة تجربة ميدانية، أن جزءًا، على الأقل، من هذا الإقصاء مصدره أشكال مقصودة ومنتظمة من التمييز العرقي والإثني (Devah, Western, and Bonikowski, 2009).

تُبرز الأدلة المتوافرة من بريطانيا صورة مشابهة إلى حد بعيد، حيث يتعرض كثيرٌ من الأقليات والمهاجرين لجزاءات إثنية في كل منحى من مناحي سوق العمل (Clark and Drinkwater, 2007; Heath and McMahon, 2005; Heath, Rothon, and Kilpi, 2008; Modood [et al.], 1997). وفي الوقت نفسه، تشير هذه الدراسات إلى تباين كبير في مستوى وكثافة الجزاءات؛ فمثلًا، يتعرض المهاجرون المسلمون لجزاءات إضافية بسبب انتمائهم إلى الإسلام (Khattab, 2009; Model and Lin, 2002; Khattab and Johnston, 2013; Heath and Martin, 2013)، وقد استُحدث مصطلح (Muslim Penalty) للإشارة إلى حالات الإقصاء التي يتعرض لها المسلمون (Lindley, 2002). ومؤخرًا، وبسبب انتشار "رهاب الإسلام" (إسلاموفوبيا)، هنالك ارتفاع في حدة الإقصاء الذي يتعرض له المسلمون عمومًا (Khattab and Johnston, 2013)، لكن لوحظ أن هذا الإقصاء يتم بمستويات مختلفة تبعًا للمجموعة المستهدفة؛ مثلًا، يتعرض المسلمون السود والباكستانيون لأعلى درجات الإقصاء، في حين أن المسلمين من أصول هندية أو بيضاء يتعرضون لدرجات أقل كثيرًا (Khattab and Johnston, 2013).

وفي الوقت الذي تتوافر فيه دراسات كثيرة حول الجزاءات الموجّهة ضد الأقليات المرئية (Visible)، أي المختلفة ثقافيًّا وظاهريًّا، في سوق العمل، كانت الدراسات التي ركزت على المهاجرين البيض قليلةً جدًّا. هذا ليس مفاجئًا؛ بسبب أن التعريف الاصطلاحي للإثنية غالبًا ما استُخدم في العقود الأخيرة ملازمًا للجماعات التي لا تعتبر بيضاء، وللجماعات التي تختلف ثقافيًا عن الأغلبية السكانية في المجتمعات المستقبلة مثل المجتمع البريطاني. وقلة اهتمام الدراسات بالمهاجرين أو الجماعات التي تعَدّ بيضاء ظاهريًا، لا يعني بالضرورة أن هؤلاء المهاجرين، أو الجماعات، لم ولا يتعرضون البتة لجزاءات إثنية في سوق العمل. وبسبب الربط الاصطلاحي بين الإثنية وبين من هو ليس أبيضَ أو مختلفًا ثقافيًا، لم يُتخيّل أن يتعرض هؤلاء المهاجرون البيض لتمييز عرقي لأنهم ينسلّون من العرق نفسه، ولا لجزاءات إثنية لأنهم ليسوا مختلفين ثقافيًا. والسؤال المهم هنا هو هل يتعرض هؤلاء المهاجرون لجزاءات في سوق العمل؟ وإلى أي مدى يمكن اعتبار الجزاءات ناتجة من تمييز عنصري وإقصاء إثني؟

فحصت بعض الدراسات السابقة إمكان تعرُّض مهاجرين بيض لجزاءات إثنية، ووصلت إلى استنتاجات متفاوتة وليست قطعية؛ فمثلًا، أفادت دراسة فاليت (Phalet, 2007) بتعرّض المهاجرين الإيطاليين في بلجيكا لجزاءات في سوق العمل، حيث تبيّن أنهم أكثر عرضة للبطالة، وأقل حظًا في الوصول إلى الوظائف المعتبرة (Salariat) مقارنة بالبلجيكيين. الصورة نفسها تقدّمها دراسة كالتير وغراناتو (Kalter and Granato, 2007) حول المهاجرين اليونانيين في ألمانيا والسويد. وإضافةً إلى ذلك، توافرت بعض الأدلة التي توضح تعرّض مهاجرين شرق أوروبيين لجزاءات في سوق العمل السويدي (Jonsson, 2007) والألماني (Kalter and Granato, 2007) والنمسوي (Kogan, 2007)، علمًا أن هذه الدراسات تطرقت إلى الفترة التي سبقت انضمام الدول الشرق أوروبية إلى الاتحاد الأوروبي؛ وهذا يعني الحذر في الإحالة إليها بسبب تغيُّر الأنماط الهجروية وديناميتها في الفترة التي تلت توسعة الاتحاد نحو الدول الشرقية. كما أن هذه الدراسات قد أشارت إلى تقلص الجزاءات وحتى اختفائها في الحالتين الألمانية والنمسوية بالنسبة إلى الجيل الثاني من المهاجرين.

أما الدراسات التي أُجريت في بريطانيا، فلم تجد أي دليل على تعرّض الإيرلنديين أو اليهود أو المهاجرين من غرب أوروبا لجزاءات في سوق العمل أين كان مصدرها (Cheung and Heath, 2007; Khattab, 2009). فقد أشارت تشونغ وهيث (Cheung and Heath, 2007) إلى تشابه الإيرلنديين والمهاجرين من دول غرب أوروبا بالسكان البريطانيين من ناحية تحصيلهم الاقتصادي واندماجهم في سوق العمل البريطاني، حيث إنهم يتمتعون بالحظوظ نفسها في الوصول إلى الوظائف المعتبرة أسوةً بالبريطانيين.

لم يكن هذا هو حال الإيرلنديين واليهود في بريطانيا دائمًا؛ فعلى الرغم من مشاركتهم البريطانيين اللون الأبيض، فقد وثّقت بعض الدراسات تعرّض هؤلاء المهاجرين، وبالأخص في النصف الأول من القرن العشرين، لإقصاء وتهميش منظم على أساس عرقي. وبالنسبة إلى الإيرلنديين، فقد أشار غييل (Ghaill, 2000) إلى تعرّض الإيرلنديين في بريطانيا، تاريخيًا، لأشكال من التفرقة والتمييز العنصريَّين. أما بالنسبة إلى اليهود، فقد شهدت السنوات الأولى من وصول اليهود الروس والبولنديين إلى بريطانيا أشكالًا من العداء والتمييز ضدهم، حيث لم يُنظر إليهم على أنهم ينتمون إلى العرق الأبيض، وإنما تم تصنيفهم كجماعة عرقية مختلفة (Knepper,, 2006).

من الممكن جدًا، إذًا، وتحت ظروف معينة أن يتعرض مهاجرون بيض في بريطانيا لجزاءات إثنية، وأن تكون هذه الجزاءات ناتجة من عملية إعادة موضعة عرقية لهؤلاء المهاجرين، أو قسم منهم في أعين المجتمع المستقبل. في مثل هذه الحالات، من الممكن جدًا أن يفقد اللون الأبيض أهميته، تمامًا كما يحصل مع النساء البريطانيات اللاتي يعتنقن الإسلام. هنالك شواهد كثيرة تدل على قيام المجتمع بإعادة موضعة عرقية لهؤلاء النسوة اللاتي اعتنقن الإسلام (Racuialization)، إذ يصبحن أقل بريطانيةً وأقل بياضًا عما كنّ عليه من قبل ((Franks, 2000. وفي المقابل، تشير نتائج الدراسات من السنوات الأخيرة عن الإيرلنديين واليهود إلى أن إعادة الموضعة العرقية ليست حالة دائمة، إذ يمكن أن تحصل أيضًا في الاتجاه المقابل، أي أن يتم اعتبار مجموعة معينة على أنها بيضاء بعدما كانت تعرضت في السابق لتمييز وإقصاء.

كما أشرنا سابقًا، فالدراسات حول اندماج المهاجرين الشرق أوروبيين في سوق العمل البريطاني ليست كثيرة. ومن هذه الدراسات القليلة، يمكن الإشارة إلى دراسة كلارك ودرينكواتر (Clark and Drinkwater, 2008)، حيث قاما بتحليل بيانات مأخوذة من مسوحات سوق العمل البريطاني لسنوات 2002-2007، وخلُصا من هذا التحليل أن مهاجري 2004 يتقاضون أقل الأجور مقارنة بالعمال البريطانيين. ينسب الباحثان الفارق في الأجور إلى عدم الملاءمة بين المهارات التي يمتلكها المهاجرون وبين الوظائف التي يشتغلون بها، وكذلك إلى استراتيجيات الهجرة التي يستخدمها المهاجرون وخططهم المستقبلية بالنسبة إلى البقاء في بريطانيا أو العودة إلى البلد الأم. وعلى الرغم من أهمية هذه الدراسة، فإنها لا تقدم أي معلومات حول مهاجري 2007، وذلك بسبب أن البيانات المستخدمة لا تغطي الفترة التي تلت دخول هؤلاء المهاجرين إلى بريطانيا.

أظهرت دراسة مختلفة قام بها درينكواتر وزميلاه (Drinkwater, Eade, and Garapich, 2009) أن المهاجرين الشرق أوروبيين يعانون تمييزًا في الأجور، وبالأخص المهاجرين من بولندا. أكدت هذه النتائج دميريفا في دراستها (Demireva, 2011)، وأشارت أيضًا إلى تعرّض المهاجرين من شرق أوروبا لإقصاء فيما يتعلق بالحصول على وظيفة (تفادي البطالة) والوصول إلى وظائف معتبرة (علمًا أن هذه الدراسة استخدمت بيانات حتى عام 2005). وفي دراسة لاحقة، استطاعت دميريفا وكسلر (Demireva and Kesler, 2011) توظيف بيانات لفترة تمتد من عام 1991 إلى عام 2007، ما مكنهما من الوصول إلى نتائج مفصلة أكثر، حيث خلُصا إلى أن النساء فقط من بين مهاجري 2004 يتعرضن لخطر أعلى من البطالة مقارنة بالسكان البريطانيين، في حين أن الرجال المهاجرين عام 2004 وعام 2007 يتمتعون بحظوظ أفضل من السكان البريطانيين في تفادي البطالة. المشكلة في هذه الدراسة هي أنها تجمع بين المهاجرين الشرق أوروبيين الذين وصلوا إلى بريطانيا قبل انضمام البلد الأم إلى الاتحاد الأوروبي وبين من قدم بعد الانضمام؛ ما يؤدي إلى تمويه الاختلافات بين الفترتين.

قدمت هذه الدراسات صورة جزئية وغير قطعية عن المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمهاجرين الشرق أوروبيين في سوق العمل البريطاني، في الفترة التي تلت انضمام الدول الشرق أوروبية العشر في عامي 2004 و2007؛ لذلك، تسهم دراستنا هذه في سد الفجوة المعرفية حول هؤلاء المهاجرين من خلال رسم صورة أشمل وأوضح لأدائهم في سوق العمل البريطاني من خلال التركيز على البطالة، وعلى الوصول إلى وظائف معتبرة وعلى الأجور التي يتقاضونها. سنقوم في هذه الدراسة بتغطية أفضل للفترة ما بعد توسعة الاتحاد الأوروبي نحو الشرق، حيث سنوظف بيانات لفترة تمتد بين عامي 2005 و2013، ويساعدنا ذلك على تحليل تغييرات اقتصادية عامة (Macro)، وتأثير مدة الإقامة للمهاجرين بوصفها أحد المتغيرات المهمة التي من شأنها المساهمة في فهم آلية عمل الجزاءات. كما نقدّم بقارنة شاملة ودقيقة لفوجَي 2004 و2007. وتسهم دراستنا هذه في سد فجوة معرفية مهمة بالنسبة إلى معرفتنا النظرية من خلال تحليل نقدي للنتائج للكشف عن القدرة التحليلية لمصطلح الجزاءات الإثنية.

# ثانيًا: المنهجية والبيانات

توظف هذه الدراسة بيانات مستقاة من مسوحات سوق العمل البريطاني (Labour Force Survey, LFS) للفترة 2005-2013، بحيث تضمن لنا تغطية جيدة لمهاجري 2007 (من رومانيا وبلغاريا). تم حصر التحليل في عينة من المهاجرين الذين وصلوا إلى بريطانيا بعد انضمام دولهم إلى الاتحاد الأوروبي، حيث اشتملت هذه العينة على 469,956 شخصًا تمت مقابلتهم في الربع الثاني (نيسان/أبريل-كانون الثاني/ يناير) من كل سنة من السنوات التسع المشمولة في العيِّنة. تعدّ مسوحات سوق العمل من أفضل قواعد البيانات لدراسة مثل هذه القضايا، حيث توفّر معلومات تفصيلية عن كل شخص مشمول في العينة تتعلق بالخلفية الاجتماعية والاقتصادية، والمعلومات الشخصية مثل الجنس والانتماء الديني والإثني ومكان الولادة، ومعطيات عن تاريخ الوصول إلى بريطانيا وما إلى ذلك من معلومات مهمة.

## 1. المتغيرات التابعة (Dependent Variables)

تفحص هذه الدراسة أدلةً على وجود جزاءات إثنية في ما يتعلق بثلاثة من مخرجات سوق العمل هي: البطالة، والوصول إلى وظائف معتبرة مثل الوظائف الإدارية والتخصصية/ الحرة (Salariat Occupations)، والأجور. تعدّ هذه المخرجات من أهم المقاييس المستخدمة في الأدبيات لدراسة احتمال وجود جزاءات إثنية (Clark and Drinkwater, 2007; Kalter and Granato, 2007; Berthoud, 2000). السبب في ذلك هو أن هذه المخرجات تمثل مراحل وجوانب مختلفة من الاندماج الاقتصادي، وتوفّر لنا نظرة هرمية ومتعددة المستويات عن الجزاءات الإثنية. مثلًا، تحليل البطالة يوفر صورة لمستوى الصعوبات (الجزاءات) التي تواجه جماعات مختلفة في الحصول على عمل (أي عمل). بينما توفر لنا دراسة المخرجات الأخرى فهمًا حول دينامية الجزاءات الإثنية، وهل تتوقف مع دخول سوق العمل، أم أنها تزداد كلما أصبح التنافس على هذه المخرجات أشد مع السكان الأصليين؟ كثير من المهن والوظائف المتوافرة في سوق العمل لا تجذب العمال من بين السكان الأصليين مثل مهن في الزراعة كقطف المحاصيل وما إلى ذلك، ومن المحتمل أن تكون المنافسة على مثل هذه الوظائف منخفضة أو حتى معدومة. وفي مثل تلك الحالات، من غير المحتمل أن يكون هنالك نشاط ممنهج من جانب السكان البريطانيين لإقصاء المهاجرين، بل ربما العكس هو الصحيح. لكن من المحتمل أن يختلف هذا عند الحديث عن وظائف معتبرة تدرّ دخلًا عاليًا (مثلا وظائف إدارية ووظائف مكتبية خدماتية مختلفة).

لقد تم قياس متغير البطالة من خلال استخدام السؤال حول النشاط الاقتصادي. تم استثناء غير النشطين اقتصاديًا والإبقاء على فئة العاطلين من العمل (لكنهم يبحثون عن عمل) التي تم ترميزها بالرقم (1)، وفئة المشتغلين وقد تم ترميزها بالرقم (0). أما متغير المهنة (Salariat Jobs) فتم قياسه من خلال إعادة ترميز سؤال الطبقة المهنية، حيث تم دمج الطبقتين الأولى والثانية (الوظائف الإدارية والمهن الحرة) معًا. أما باقي فئات المتغير فتم إعادة ترميزها على النحو التالي: دمجت الوظائف المكتبية المتوسطة معًا، والوظائف اليدوية معًا، أما الفئة الأخيرة فمثّلت من لا يشتغلون ومن يواجهون بطالة طويلة الأمد. تم استخدام فئة الوظائف اليدوية للمقارنة (Reference Group). أما بالنسبة إلى الأجور، فتم استخدام متغيّر الأجر المتحصل عليه حسب الساعة Gross Hourly Pay))، كما وضعه المكتب الوطني للإحصاء في بريطانيا. في تحليل الانحدار الخطي، تم استخدام اللوغاريتم الطبيعي للمتغير كما هو متبع في مثل هذه الحالات.

## 2. المتغيرات المستقلة Independent Variables))

### أ- الإثنية

استخدمنا ثلاثة أسئلة لبناء هذا المتغير: **أولًا**، السؤال حول الانتماء الإثني لتحديد الأغلبية السكانية (البريطانيين البيض) وغير البريطيانيين، ثم وظفنا السؤال **الثاني** حول بلد الولادة لتحديد الذين ولدوا في بلدان شرق أوروبا، كما استعنّا بسؤال **ثالث** حول سنة الوصول إلى بريطانيا من أجل حصر التحليل في المهاجرين الذين دخلوا بريطانيا في إثر انضمام دولهم إلى الاتحاد الأوروبي. وعلى هذا الأساس، حددنا المجموعات التالية:

* البريطانيون البيض (المجموعة المقارنة – Reference Group).
* البولنديون (الذين دخلوا بريطانيا بعد عام 2004).
* سائر مهاجري عام 2004 (جمهورية التشيك، إستونيا، هنغاريا، لاتفيا، ليتوانيا، سلوفاكيا، سلوفينيا).
* مهاجرو عام 2007 (رومانيا وبلغاريا).
* إضافةً إلى ذلك، عرّفنا مجموعة أخرى تشمل جماعات أخرى غير البريطانيين وغير المهاجرين الشرق أوروبيين، وذلك من أجل المقارنة.

### ب- الشهادة التعليمية

تم ترميز السؤال حول الشهادة إلى ثلاث فئات: (1) شهادات عليا فوق ثانوية وجامعية؛ (2) شهادات ثانوية؛ (3) شهادات أقل من ذلك أو من دون شهادات.

### ج- العمر

استُخدم المتغير هنا كمتغير كمّي نسبي. وحُصر التحليل بمن هم في الفترة العمرية 19-65 عامًا من أجل التأكد أن عدم إدخال المجموعات السكانية التي يقل احتمال نشاطها الاقتصادي مثل الأولاد أو مثل كبار السن والمتقاعدين.

### د- العمر تربيع (Age2)

استخدم هذا المتغير بسبب طبيعة العلاقة بين العمر ومخرجات سوق العمل والتي تأخذ صورة علاقة منحنية (Curvilinear) غير خطية.

### هـ- الحالة الأسرية

تم التمييز بين (1) المتزوجون (يعيشون مع شركاء حياة)؛ (2) أعزب/ عزباء، 3) منفصل/ة أو مطلق/ة أو أرمل/ة. تم استخدام فئة المتزوجين كجماعة مقارنة (Reference Group).

### و- الجنس

تم ترميز متغير الجنس إلى: ذكور (1) وإناث (0).

### ز- المنطقة (Region)

تم إدخال متغيّر المنطقة بسبب التركيز الجغرافي غير المتساوي في مناطق مختلفة من بريطانيا، وبالأخص التركيز الكبير للمهاجرين في منطقة لندن. ومن أجل ضبط التأثيرات المحتملة لمثل هذا التركيز (Carmichael and Woods, 2000)، تم ترميز منطقة السكن إلى: (1) داخل لندن؛ (2) الأحزمة الخارجية للندن؛ و(3) سائر المناطق، حيث حوّلنا الفئة الأخيرة كفئة مقارنة.

### ح- سنة المسح

كان يجب إدخال هذا المتغير في التحليل من أجل حيْد أي تغييرات أو تأثيرات حاصلة بسبب الفترة الزمنية، ليست ناتجة من تغييرات في الظروف الفردية للأشخاص المبحوثين. تم ترميز سنة المسح إلى ثلاث فئات هي: 2005-2007، 2008-2010، والفئة الاخيرة (المقارنة) كانت 2011-2013.

### ط- متغيرات أخرى

لتحليل الأجور، تم تعريف متغيرات إضافية كان من الضروري إدخالها في معادلة الانحدار الخطي، وهي كالتالي:

* مدة الخبرة عند المشغل الأخير: تم قياسه قياسًا كميًا معبّرًا عن عدد السنوات التي عمل بها الشخص عند المشغل الأخير.
* عمل بدوام جزئي مقابل دوام كامل: وُظّف المتغير هنا كمتغير ثنائي (0، 1) مع استخدام الدوام الجزئي كفئة مقارنة (0).
* وظيفة دائمة مقابل وظيفة مؤقتة: هنا أيضًا تم معاملة المتغير كمتغير ثنائي، واستُخدمت الوظائف المؤقتة كفئة مقارنة (0).
* نوع القطاع: تم التمييز بين قطاع عام وقطاع خاص، حيث تم استخدام القطاع العام كفئة مقارنة (0).

## 3- قياس الجزاءات الإثنية

نقوم بتقدير إمكان وجود الجزاءات السلبية ومستوياتها على مرحلتين. نستخدم في المرحلة **الأولى**، معادلات الانحدار الخطية (عند تحليل الأجور) ومعادلات الانحدار غير الخطية (عند تحليل البطالة والمهن) من أجل حساب معامل تأثير (Coefficient) خاص بكل جماعة، مع إبقاء باقي المتغيرات الفردية ورأس المال البشري ثابتة. هنا نعبّر عن هذا المعامل من خلال المعادلة التالي:

حيث يعبر عن المتغير التابع، ويعبر الرمز عن تأثير المتغيرات الفردية المستقلة، وأما الرمز فيعبّر عن تأثير متغير الإثنية نسبةً إلى الغالبية السكانية (المجموعة المقارنة). الرمز يعبّر عن خطأ في القياس يتوزع عادة طبيعيًا.

في المرحلة **الثانية** نستخدم نماذج الانحدارات (الخطية بالنسبة إلى الأجور وغير الخطية بالنسبة إلى البطالة والمهن) من أجل حساب القيمة المتوقعة لكل واحد من المتغيرات التابعة لشخص معيَّن نسميه هنا الشخص النموذجي (Typical person) وهو شخص متزوج في الفترة العمرية 24-34 عامًا ويحمل شهادة عليا. سنقوم بعدها بمقارنة القيم المتوقعة مع القيم الحقيقية للأشخاص، حيث يمكننا هذا من تحديد ما إذا كان هناك فوارق غير مفسرة (جزاءات) بين المهاجرين والأغلبية السكانية من جهة، وبين القيم المتوقعة والقيم الحقيقية بين المهاجرين أنفسهم من جهة أخرى (Brynin and Güveli, 2012).

# ثالثًا: الإحصاءات الوصفية والنتائج

لعلنا نبدأ بطرح السؤال المحوري هنا، وهو هل هنالك فروق بين الشرق أوروبيين والأغلبية السكانية في بريطانيا؟ الإجابة، وكما تظهر من الجدول الرقم (2) هي نعم. يبين لنا هذا الجدول الوصفي أن نسبة البطالة لدى الشرق أوروبيين أعلى قليلًا من البريطانيين البيض مع استثناء البولنديين حيث تتساوى نسبة البطالة لديهم مع البريطانيين. يتبين أيضًا أن هنالك فروقًا عالية بالنسبة إلى التمثيل في المهن المعتبرة (Salariat jobs) وأن الأجرة الإجمالية (حسب الساعة) تصل فقط إلى ثلثي أجرة البريطانيين.

## 1- الإحصاءات الوصفية

**الجدول الرقم (2)**

**الإحصاءات الوصفية للمتغيرات المستخدمة في الدراسة**

**(بالنسبة المئوية)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **بولنديون** | **سائر مهاجري 2004** | **مهاجرو 2007** | **آخرون** | **بريطانيون** |
| نسبة البطالة | 4.4 | 6.6 | 7.1 | 7.00 | 4.50 |
| المهن المعتبرة (Salariat) | 10.5 | 10.0 | 14.9 | 35.40 | 36.70 |
| الوظائف الوسطى | 11.5 | 9.7 | 36.3 | 14.90 | 19.30 |
| لم يشتغل – فترة بطالة طويلة | 8.1 | 11.3 | 16.9 | 24.10 | 13.20 |
| المهن اليدوية | 69.9 | 69.0 | 31.9 | 25.60 | 30.80 |
| الأجرة الإجمالية بالساعة (بالجنيه الإسترليني) | 7.80 | 7.82 | 8.57 | 13.85 | 12.88 |
| رجال | 49.2 | 46.3 | 49.4 | 49.10 | 47.80 |
| نساء | 50.8 | 53.7 | 50.6 | 50.90 | 52.20 |
| متوسط العمر (بالسنة) | 31.40 | 31.30 | 31.86 | 39.19 | 43.25 |
| أعزب | 46.0 | 56.9 | 40.3 | 33.70 | 31.60 |
| مطلق أو منفصل | 9.1 | 12.3 | 7.4 | 11.40 | 14.50 |
| متزوج | 44.9 | 30.9 | 52.3 | 54.90 | 53.90 |
| متوسط عدد الأولاد دون العاشرة | 0.4600 | 0.4600 | 0.5000 | 0.47 | 0.35 |
| داخل لندن | 3.8 | 7.7 | 14.5 | 14.40 | 1.90 |
| الحزام الخارجي للندن | 9.8 | 11.0 | 28.4 | 17.80 | 4.10 |
| باقي المناطق | 86.4 | 81.4 | 57.1 | 67.80 | 93.90 |
| تعليم عالٍ | 21.5 | 17.2 | 30.7 | 40.10 | 31.50 |
| ثانوي أو إعدادي | 64.7 | 62.2 | 56.0 | 45.90 | 56.90 |
| من دون شهادة | 13.8 | 20.6 | 13.3 | 14.00 | 11.60 |
| دوام جزئي | 14.4 | 16.6 | 24.4 | 26.00 | 27.10 |
| دوام كامل | 85.6 | 83.4 | 75.6 | 74.0 | 72.90 |
| عمل مؤقت | 10.9 | 13.8 | 12.9 | 8.30 | 4.70 |
| عمل دائم | 89.1 | 86.2 | 87.1 | 91.70 | 95.30 |
| قطاع عام | 5.3 | 4.4 | 5.4 | 25.10 | 27.10 |
| قطاع خاص | 94.7 | 95.6 | 94.6 | 74.90 | 72.90 |
| متوسط مدة العمل عند المشغل الحالي (بالسنوات) | 4.15 | 4.02 | 3.97 | 5.12 | 5.62 |
| المجموع | 5391 | 2364 | 567 | 89859 | 513522 |

**المصدر:** من نتائج التحليل استنادًا إلى البيانات من مسوحات قوى العمل البريطانية للفترة 2005-2013 (LFS 2005-2013).

التحليل التالي يكشف لنا تمامًا أين وكيف يتعرض هؤلاء المهاجرون للجزاءات. كما نلاحظ، يعرض الجدول الرقم (3) القيم المتوقعة لنسبة البطالة، نسبة الحاصلين على مهن معتبرة (Salariat jobs) ومعدل الأجر حسب الساعة بالاعتماد على نماذج الانحدار والتي تأخذ بالحسبان العوامل الفردية ورأس المال البشري. تقدم لنا هذه نتائج أدلة قوية على وجود جزاءات ضد المهاجرين الشرق أوروبيين مقارنة بالبريطانيين في ما يتعلق بنسبة الحاصلين على مهن معتبرة والأجرة الإجمالية حسب الساعة. أما الجزاءات المتعلقة بنسبة البطالة، فكما أشارت دراسات سابقة، فيبدو أنها تختفي أو تنخفض إلى حد كبير (Clark and Drinkwater, 2008: 509-512; Demireva and Kesler, 2011: 312-313). هذا يعني أن الشرق أوروبيين ليست لديهم مشكلة في الحصول على عمل؛ لكن المشكلة الحقيقية هي ضعف الحراك المهني (الوصول إلى مهن Salariat) ومستوى الأجور المتدني.

**الجدول الرقم (3)**

**الفروق المتوقعة في مخرجات سوق العمل بين المهاجرين الشرق أوروبيين، والبريطانيين والآخرين (بالنسبة المئوية)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| مخرجات سوق العمل | **شرق أوروبيون** | **بريطانيون** | **آخرون** |
| نسبة البطالة | 6.8 | 8.2 | 14.7 |
| نسبة المهن المعتبرة (Salariat) | 10.9 | 37.3 | 36.0 |
| الأجرة الإجمالية بالساعة (بالجنيه الإسترليني) | 7.5 | 11.3 | 11.9 |

**المصدر**: المصدر نفسه.

**الجدول الرقم (4)**

**الفروق المتوقعة في مخرجات سوق العمل بين مهاجري 2004 ومهاجري 2007 الشرق أوروبيين، والبريطانيين والآخرين (بالنسبة المئوية)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| مخرجات سوق العمل | **2004** | **2007** | **بريطانيون** | **آخرون** |
| نسبة البطالة | 6.5 | 12.1 | 8.2 | 14.7 |
| نسبة المهن المعتبرة (Salariat) | 10.7 | 14.8 | 37.3 | 36.0 |
| الأجرة الإجمالية بالساعة (بالجنيه الإسترليني) | 7.47 | 7.94 | 11.34 | 11.86 |

**المصدر**: المصدر نفسه.

توفر لنا النتائج في الجدول الرقم (4) إجابة عن السؤال التالي: هل يتعرض مهاجرو 2007 لجزاءات أكبر من مهاجري 2004؟ الدليل الذي توفره النتائج في الجدول الرقم (4) ليس قطعيَّ الدلالة. مقارنة بالبريطانيين، جميع الشرق أوروبيين عرضة للتمييز بالنسبة إلى المهن المعتبرة وكذلك بالنسبة إلى الأجور. في المقابل، تظهر النتائج تعرّض مهاجري 2007 لجزاءات أعلى كثيرًا من مهاجري 2004، إذ بلغت نسبة البطالة لديهم ضعفَي نسبة البطالة لدى مهاجري 2004، على الرغم من تمتّع مهاجري 2007 بمستوى أعلى من ناحية القدرة على الوصول إلى المهن المعتبرة ومستوى أجر أعلى قليلًا من نظرائهم مهاجري 2004. تبدو هنا صورة عكسية لما شاهدناه في الجدول الرقم (3)، حيث قابل مستوى البطالة المنخفض نسبيًا فروقٌ كبيرة في ما يتعلق بالمهن المعتبرة والأجور. أما هنا، فيقابل مستوى البطالة المرتفع قدرةٌ أكبر على الوصول إلى المهن المعتبرة والحصول على أجور أعلى قليلًا. من الممكن أن نسبة البطالة المرتفعة لدى مهاجري 2007 قد نتجت، ولو جزئيًا، بسبب القيود التي فُرضت على دخول هؤلاء إلى سوق العمل البريطاني (Demireva and Kesler, 2011: 312-313). يمكن لرفع جميع القيود عن مهاجري 2004 أن يفسر لنا مستوى البطالة المنخفضة لديهم نسبيًا من جهة، وقدرتهم المنخفضة على الوصول إلى المهن المعتبرة من جهة أخرى (Fox 2013: 1883-1884). ويحتمل أيضًا أن يكون الفارق في نسبة الحصول على مهن معتبرة بين مهاجري 2007 ومهاجري 2004 (14.7 بالمئة مقابل 10.7 بالمئة لمصلحة مهاجري 2007 من الرومانيين والبلغاريين) ناتجًا من القيود التي فُرضت على مهاجري 2007، والتي وفرت تصاريح عمل للعمال أصحاب الكفاءات وذوي مهارات معينة تسهم في سد العجز في سوق العمل البريطاني (تمكن قرابة 10 بالمئة من جميع الرومانيين والبلغاريين من دخول بريطانيا من خلال الحصول على تصاريح عمل، انظر مثلًا Border And Immigration Agency, 2007). يضاف إلى ذلك، أن نحو ثلث الرومانيين والبلغاريين (35 بالمئة) كانوا يشتغلون لحسابهم الخاص (Self-employed)، والذي يبدو أنه أسهم في تمثيلهم العالي نسبيًا في المهن المعتبرة (Salariat). لذلك، قمنا هنا بإعادة التحليل، ولكن هذه المرة بعد إقصاء ذوي الكفاءات لمعرفة مدى ثبات هذه الفروق (الجدول الرقم (5)). لم يؤثر إخراج ذوي الكفاءات كثيرًا في النتيجة من ناحية نسبة البطالة أو نسبة المشتغلين في المهن المعتبرة. الشيء الوحيد الذي تغيّر هو الفارق في الأجور، حيث اختفى هذا الفارق تقريبًا بين مهاجري 2004 ومهاجري 2007؛ ما يعني تساوي أجور العمال ذوي الكفاءات المنخفضة لدى هؤلاء المهاجرين.

**الجدول الرقم (5)**

**الفروق المتوقعة في مخرجات سوق العمل بين مهاجري 2004 ومهاجري 2007 الشرق أوروبيين، والبريطانيين والآخرين ممن لديهم شهادات أقل من جامعية (بالنسبة المئوية)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| مخرجات سوق العمل | **2004** | **2007** | **بريطانيون** | **آخرون** |
| نسبة البطالة | 5.1 | 9.7 | 4.4 | 7.0 |
| نسبة المهن المعتبرة (Salariat) | 4.6 | 6.6 | 23.6 | 19.5 |
| الأجرة الإجمالية بالساعة (بالجنيه الإسترليني) | 6.72 | 6.67 | 9.29 | 9.15 |

**المصدر**: المصدر نفسه.

من هنا، نجد دليلًا واضحًا على تعرّض المهاجرين الشرق أوروبيين في بريطانيا لجزاءات تظهر جليًا في نسبتهم المنخفضة في المهن المعتبرة وتدني مستوى الأجور لديهم، إضافةً إلى تعرض مهاجري 2007 لمستوى بطالة أعلى مقارنة بالبريطانيين. كما أظهرت لنا مقارنة مهاجري 2004 ومهاجري 2007 نتائج مثيرة أيضًا؛ في حين تعرض مهاجرو 2007 لنسبة بطالة أعلى، نجد أن نسبتهم في المهن المعتبرة أكبر من فوج 2004، مع تساوي الأجور عند الفريقين. هذه النتيجة تؤكد فقط جزئيًا توقعاتنا (فرضيتنا) بتعرض مهاجري 2007 لجزاءات إثنية أعلى مقارنةً بمهاجري 2004.

تتغير هذه الصورة أكثر لو فصلنا البولنديين عن باقي مهاجري 2004، كونهم يعدّون أكبر مجموعة، إذ نتوقع أن يطوروا أنماطًا سلوكية تختلف عن المجموعات المهاجرة الأخرى (انظر مثلًا Drinkwater [et al.], 2009)؛ لذلك، قمنا بفصلهم في مجموعة مستقلة في سلسلة التحليلات الإحصائية التالية لمعرفة مدى الاختلاف في مستوى الجزاءات الإثنية التي يواجهونها مقارنةً بسائر المجموعات التي تم تعريفها سابقًا (فوج 2004، فوج 2007، البريطانيون وآخرون).

## 2- النتائج

سنقوم الآن بعرض الجزاءات بالتفصيل لكل مخرج من مخرجات سوق العمل الثلاثة: البطالة، ونسبة المشتغلين بالمهن المعتبرة، ومستوى الأجور.

### أ- البطالة

يقارن الشكل الرقم (1) نسبة البطالة الحقيقية ونسبة البطالة المتوقعة والتي تم احتسابها من خلال نموذج انحدار لوجيستي غير خطي. إذا كانت النسبة الحقيقية أعلى من المتوقعة، دل ذلك على وجود جزاءات ليست ناتجة من فروقات في رأس المال البشري أو أي من العوامل الفردية التي تم حيْدها (الإبقاء عليها ثابتة) في نموذج الانحدار. المقارنة هنا لا تأخذ جميع العينة، بل تنحصر في ما سميناه الشخص النموذجي وهو شخص متزوج يبلغ من العمر بين 24 إلى 34 ويحمل شهادة عليا. تبرز المقارنة بين النسبة المتوقعة والحقيقية للبطالة تعرض البولنديين إلى جزاءات واضحة. إذا أخذنا معطياتهم الفردية ورأس المال البشري للشخص النموذجي، من المتوقع أن يواجه مستوى بطالة أقل من المستوى الحقيقي الذي يواجهه. يزداد هذا الفارق بين النسبة الحقيقية والمتوقعة عندما ننظر إلى مهاجري 2007، وهذا ما اشارت إليه النتائج الاولية سالفة الذكر من تعرض فوج 2007 إلى جزاءات فيما يخص البطالة. أما باقي فوج 2004، فتظهر النتائج في الشكل الرقم (1) أنهم لا يواجهون جزاءات، فهم أشبه بالبريطانيين، حيث نسبة البطالة المتوقعة هي أعلى من الحقيقية. أي أنهم، وحسب معطياتهم الفردية ورأس المال البشري، يتوقع أن يواجهوا، كمجموعة، مستوى أعلى من البطالة من الذي يواجهونه بالفعل.

**الشكل الرقم (1)**

**القيم الحقيقية والمتوقعة لمعدل البطالة للشخص النموذجي(\*) بحسب الإثنية(\*\*)**

(\*) الشخص النموذجي (Typical person) وهو شخص متزوج في الفترة العمرية 24-34 عامًا ويحمل شهادة عليا.

(\*\*) تم حساب القيم من خلال معادلات الانحدار اللوجستي (Logistic regression)

**المصدر:** من نتائج التحليل استنادًا إلى البيانات من مسوحات قوى العمل البريطانية للفترة 2005-2013 (LFS 2005-2013).

ما الذي يفسر هذا الفارق بين البولنديين وبين باقي فوج 2004؟ أحد التفسيرات الممكنة لهذا الفارق هو تعداد المهاجرين البولنديين المرتفع نسبيًا في بريطانيا، ومن الممكن جدًا أن عددهم الكبير ساعد على تكوين شبكات اجتماعية أثّرت بدورها في مخرجات سوق العمل مثل البطالة (Sumption, 2009: 6-9)، إذ إن لدى البولنديين في بريطانيا البنية الديمغرافية (من ناحية العدد) المناسبة لدعم نشوء علاقات وروابط اجتماعية قوية داخل المجموعة نفسها مقارنة بمجموعات أصغر مثل المهاجرين من إستونيا. تحت مثل هذه الظروف، يُحتمل جدًا أن يوظف البولنديون علاقاتهم مع أفراد من داخل المجموعة نفسها للحصول على عمل (Granovetter, 1973: 1370-1373; Anthias, 2007: 797). هنالك أدلة من أبحاث كيفية (Ryan [et al.], 2008) وأخرى كمية (Sumption, 2009) تشير إلى دور الشبكات الاجتماعية البولندية في هذا الصدد داخل بريطانيا. لكن، تحليل بيانات سوق العمل البريطاني الذي قمنا به هنا لم يدعم هذا التفسير، على الأقل ليس بالقدر الذي كنا نرغب فيه. أوضح هذا التحليل أن البولنديين يعتمدون على إعلانات التوظيف في الصحف للبحث عن عمل أكثر من اعتمادهم على الأصدقاء والشبكات الاجتماعية مقارنة بباقي مهاجري 2004؛ إذا كانت هذه الصحف التي يعتمدون عليها تصدر باللغة البولندية (انظر مثلًا Sumption, 2009: 19)، وليست الصحف الرسمية الصادرة باللغة الإنكليزية. يمكن التعويل على الدور الذي تؤديه الحياة المؤسسية للبولنديين (Garapich, 2008: 742-745) في فهم أدائهم الاقتصادي وما يترتب عليه من ضعف في الحصول على وظائف (Ryan, 2011: 713-715). كما يمكن وقتها الافتراض أيضًا أنه يُستجاب لمعظم احتياجاتهم داخل الجالية البولندية ومن خلال اللغة البولندية (Temple, 2010: 296-300)، ما يمثّل حاجزًا أمام حراكهم المهني (Ryan [et al.], 2008: 678-679; Sumption, 2009: 8-10; Cook, Dwyer, and Waite, 2011). وعلى الرغم مما قيل هنا، تفسير الفارق بين البولنديين وبين سائر فوج 2004 (من ناحية البطالة) في حاجة إلى مزيد من الدراسة والتحليل واستخدام بيانات متنوعة للوصول إلى فهم أدق وأكثر إقناعًا.

### ب- الحصول على المهن المعتبرة

ننتقل هنا لتحليل احتمال تعرّض المهاجرين الشرق أوروبيين لجزاءات إثنية في ما يتعلق بالقدرة على دخول المهن المعتبرة والتي تقع ضمن فئة "كبار الموظفين والمديرين والمهن التخصصية وصغار المديرين". يعتمد التحليل على التقنية نفسها التي تم استخدامها لدراسة الفوارق الإثنية بالنسبة إلى البطالة، حيث نقارن (الشكل الرقم (2)) بين النسبة الحقيقية والاحتمال أو النسبة المتوقعة للحاصلين على المهن المعتبرة، والتي تم احتسابها من خلال نموذج انحدار لوجيستي غير خطي. إذا كانت النسبة المتوقعة أعلى من الحقيقية، دل ذلك على وجود جزاءات ليست ناتجة من فروقات في رأس المال البشري أو أي من العوامل الفردية التي تم حيْدها (الإبقاء عليها ثابتة) في نموذج الانحدار. كما في حالة البطالة، المقارنة هنا لا تشمل كامل العيِّنة، بل تنحصر في ما سميناه الشخص النموذجي وهو شخص متزوج يبلغ من العمر بين 24 إلى 34 ويحمل شهادة عليا. يبين الشكل الرقم 2 بما لا يدع مجالًا للشك تعرض جميع الشرق أوروبيين إلى جزاءات واضحة، حيث يمكن رؤية هذه الجزاءات على صورتين: **أولًا**، الفارق الكبير جدا بين احتمال البريطانيين للحصول على هذه المهن مقارنة بالاحتمال المتدني للمهاجرين. **ثانيًا**، الاحتمال المتوقع للمهاجرين لدخول مهن معتبرة أعلى من النسبة الحقيقية، بينما العكس يتحقق بالنسبة إلى البريطانيين. أي يمكن وصف هذه الحالة على النحو التالي: يحصل البريطانيون على أكثر مما يستحقون من هذه المهن، ويحصل المهاجرون على أقل مما يستحقون بحسب معطياتهم الفردية ومستوى رأس المال البشري (Demireva, 2011: 648-649).

**الشكل الرقم (2)**

**القيم الحقيقية والمتوقعة لنسبة المهن المعتبرة للشخص النموذجي(\*) بحسب الإثنية(\*\*)**

(\*) الشخص النموذجي (Typical person) وهو شخص متزوج في الفترة العمرية 24-34 عامًا ويحمل شهادة عليا.

(\*\*) تم حساب القيم من خلال معادلات الانحدار اللوجستي المتعدد (Multinomial Logistic Regression).

**المصدر:** المصدر نفسه.

يبين هذا التحليل أيضًا، وهو أكثر دقة من التحليل الذي عُرض سابقًا في الجدول (3) أو (4) مثلًا، شيئًا مثيرًا بالنسبة إلى مستوى الجزاءات التي يتعرّض لها مهاجرو 2007 مقابل مهاجري 2004 ومن ضمنهم البولنديون. حينما حصرنا التحليل في ما سميناه الشخص النموذجي نجد أن النسبة الحقيقية للحصول على مهن معتبرة للشخص القادم من رومانيا أو بلغاريا أقل على نحو ملحوظ من هذه النسبة للشخص الذي ينتمي إلى مهاجري 2004 (25 بالمئة مقابل 27 بالمئة و31 بالمئة بالتوافق). يدل هذا، كما شاهدنا بالنسبة إلى البطالة، على تعرض مهاجري 2007 (رومانيا وبلغاريا) لمستوى أعلى من الجزاءات مقارنة بمهاجري 2004.

### ج- الفارق في الأجور

يستند تحليل الفوارق في الأجور (الأجرة الإجمالية حسب الساعة) وتحديد مستوى الجزاءات الإثنية على تقنية مشابهة لما ذكر سابقًا، لكن هنا تم استخدام الدالة الخطية (OLS) لملاءمتها مع طبيعة المتغير من جهة، وتحويل المتغير من خلال استخدام (Natural Log Transformation, LN) لملاءمة توزيع المتغيّر لمتطلبات الدالة الخطية من جهة أخرى. اعتمدنا على هذا التحليل لحساب الأجرة الإجمالية المتوقعة حسب الساعة، ومن ثم مقارنتها بالأجرة الإجمالية الحقيقية لما سميناه الشخص النموذجي. يعرض الشكل الرقم (3) نتائج هذه المقارنة لجميع المجموعات الإثنية، وكما في المرات السابقة، هنا أيضًا يبدو بوضوح ومن دون شك تعرّض المهاجرين من شرق أوروبا لجزاءات، حيث تبلغ الأجرة الإجمالية الحقيقية للشخص النموذجي إذا كان من المهاجرين نصف الأجرة الاجمالية للشخص النموذجي نفسه إذا كان بريطانيًا. تجدر الإشارة هنا إلى أن هذه الأجرة أقل من المتوقع للشخص النموذجي إذا كان مهاجرًا من شرق أوروبا وأكثر من المتوقع إن كان بريطانيًا (Clark and Drinkwater, 2008: 509-511). تظهر هذه النتائج أيضًا تشابهًا بين البولنديين وبين مهاجري 2007، بينما يتمتع باقي مهاجري 2004 بأجرة أعلى قليلًا (بنحو جنيه إسترليني واحد) من المجموعتين الأخريين.

**الشكل الرقم (3)**

**القيم الحقيقية والمتوقعة للأجر الإجمالي حسب الساعة للشخص النموذجي(\*) حسب الإثنية(\*\*)**

(\*) الشخص النموذجي (Typical person) وهو شخص متزوج في الفترة العمرية 24-34 عامًا ويحمل شهادة عليا.

(\*\*) تم حساب القيم من خلال معادلات الانحدار الخطي (OLS).

**المصدر:** المصدر نفسه.

## 3- نقاش النتائج

تؤكد لنا النتائج التي عرضت سابقًا، وبالأخص النتائج الأكثر دقة المعروضة في الأشكال الأرقام (1-3)، تعرُّض المهاجرين من شرق أوروبا لجزاءات في كل مخرجات سوق العمل التي تمت دراستها هنا: البطالة، والحصول على المهن المعتبرة، والأجور. الاستثناء الوحيد هنا يضم فوج عام 2004 (من غير البولنديين)، إذ يبدو أنهم لا يتعرضون لأي جزاءات بالنسبة إلى البطالة. كما أكدت هذه النتائج تعرّض مهاجري 2007 من الرومانيين والبلغاريين لجزاءات أشد وأقوى من الجزاءات التي تعرض لها مهاجرو 2004 (Demireva and Kesler, 2011: 315). لكن السؤال المفصلي هنا هو، هل يمكن تعريف هذه الجزاءات على أنها إثنية؟ أم أنها جزاءات نابعة من جراء الهجرة وحداثة عهد هؤلاء المهاجرين بالمجتمع البريطاني؟

وجدت الدراسات السابقة حول الأقليات الإثنية وأقليات مهاجرة أخرى في بريطانيا أن الجزاءات الإثنية تتصف بالاستمرارية والثبات على مر الزمن (Cheung and Heath, 2007; Khattab and Johnston, 2013)، بل تنتقل من جيل إلى آخر. إذا لم يتأكد هذا بالنسبة إلى المهاجرين من شرق أوروبا، فمن المحتمل جدًا أن الفوارق التي وجدناها في دراستنا هذه بين المهاجرين وبين السكان الأصليين هي جزاءات مؤقتة بسبب حداثة عهد المهاجرين بالمجتمع المستقبل (Clark and Lindley, 2009). في هذه الحالة، من المفترض أو من المتوقع أن تتقلص الفوارق بين المجموعات عبر الزمن حتى تختفي تمامًا، ويصبح أداء المهاجرين الاقتصادي مشابهًا كليًا لأداء السكان الأصليين. يتناسب هذا الطرح جدًا مع الفهم، المنطقي إلى حد ما، أن هؤلاء المهاجرين هم أوروبيون بيض مثلهم مثل السكان الأصليين، وكذلك متشابهون جدًا من الناحية الثقافية، وهذا يجعل تمييزهم في الفضاء العام أمرًا صعبًا جدًا، ومن ثم يُفترض أن لا يتعرضوا لجزاءات على خلفية إثنية. أما إذا ثبت أنهم يتعرضون لجزاءات، فمن المحتمل أن تكون ناشئة عن نقص في المعرفة اللغوية ونقص في الدراية بشعاب "مكة".

لمعرفة الإجابة عن هذا السؤال المفصلي، أعدنا قياس القيم المتوقعة لمعدلات البطالة، ولاحتمال الحصول على مهن معتبرة، وكذلك الأجرة الإجمالية لفترتين زمنيتين مختلفتين للإقامة في بريطانيا: من صفر (0) إلى ثلاث سنوات، وأربع سنوات وأكثر. بعد ذلك قمنا بمقارنة هذه النتائج بالقيم الحقيقية وبالقيم الخاصة بالبريطانيين كما يظهر في الجدول الرقم (6). الصورة العامة التي تظهر من هذا التحليل هي ثبات واستمرار الجزاءات (المقارنة بين فترة الإقامة الأولية 0-3 سنوات والفترة التي تليها) وعدم وجود أدلة قاطعة على ضعف هذه الجزاءات مع ازدياد فترة إقامة المهاجر في بريطانيا. الحقيقة أن هنالك مؤشرات على زيادة هذه الجزاءات في عدة حالات مثل ازدياد الجزاءات بالنسبة إلى البطالة عند مهاجري 2004 وعند البولنديين. في حالات قليلة، وهي الاستثناء هنا، يبدو أن هنالك مؤشرًا على انخفاض مستوى الجزاءات مثل تقلص الجزاءات بالنسبة إلى احتمال الحصول على مهن معتبرة عند مهاجري 2007 حيث تقلص الفارق إلى نقطتين مئويتين، إذا ما قارنّا القيمة المتوقعة بالقيمة الحقيقية، لمن يقيم أربع سنوات أو أكثر، وإلى 34 نقطة مئوية إذا قارنا هذه المجموعة بالبريطانيين.

المشكلة التي واجهتنا مع هذا التحليل هي العدد القليل نسبيًا لأفراد العيِّنة بسبب الحاجة إلى تقسيمهم على عدد أعلى من الفئات، وتحديدًا مهاجري 2007 ذوي العدد القليل أصلًا (انظر الجدول الرقم (2) مثلًا). هذا العدد القليل من أفراد العينة يجعل التحليل غير مستقر، ومن ثم يجب أخذ الاستنتاجات هنا مع تحفظ شديد. يمكن حل هذه المشكلة في المستقبل من خلال الحصول على عيِّنة أكبر من مهاجري 2007. يمكن أيضًا التشكيك في الاستنتاجات هنا من باب قِصر مدة الإقامة المدروسة. من المحتمل أن مدة الإقامة المطلوبة في البلد المضيف من أجل التخلص نهائيًا من الجزاءات المرتبطة بالهجرة أعلى من المدة التي اعتُمدت هنا. الدراسات السابقة التي درست مدد إقامة أعلى، وحتى دراسة أكثر من جيل معًا، بينت استمرار الجزاءات.

**الجدول الرقم (6)**

**القيم الحقيقية والمتوقعة لمخرجات سوق العمل للشخص النموذجي(\*) حسب مدة الإقامة في بريطانيا (المهاجرون مقابل البريطانيين)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| مدة الإقامة حسب المجموعة | **النسبة المئوية للبطالة المتوقعة** | **النسبة المئوية للبطالة الحقيقية** | **النسبة المئوية المتوقعة للمهن المعتبرة** | **النسبة المئوية الحقيقية للمهن المعتبرة** | **الأجرة المتوقعة بالإسترليني** | **الأجرة الحقيقية بالإسترليني** |
| بولنديون (0-3 سنوات) | 3 | 3.6 | 36 | 25.8 | 10.22 | 8.02 |
| بولنديون (4 سنوات أو أكثر) | 2 | 5.0 | 38 | 27.2 | 10.78 | 9.12 |
| مهاجرو 2004 (0-3 سنوات) | 3 | 0.0 | 45 | 38.6 | 11.82 | 9.06 |
| مهاجرو 2004 (4 سنوات أو أكثر) | 3 | 4.0 | 41 | 31.0 | 11.89 | 11.74 |
| مهاجرو 2007 (0-3 سنوات) | 6 | 17.5 | 38 | 23.9 | 11.23 | 11.92 |
| مهاجرو 2007 (4 سنوات أو أكثر) | 2 | 0.0 | 34 | 32.0 | 10.92 | 9.65 |
| آخرون (0-3 سنوات) | 8 | 9.6 | 63 | 50.4 | 13.99 | 15.96 |
| آخرون (4 سنوات أو أكثر) | 5 | 3.5 | 68 | 65.8 | 14.93 | 16.60 |
| بريطانيون | 2 | 1.1 | 73 | 76.9 | 15.12 | 17.24 |

(\*) الشخص النموذجي (Typical person) وهو شخص متزوج في الفترة العمرية 19-39 عامًا ويحمل شهادة عليا. قمنا بزيادة الفئة العمرية بسبب قلة الأعداد بالعينة.

**المصدر**: المصدر نفسه.

الإثنية وثباتها حتى بعد مرور مدد طويلة من الإقامة (Cheung and Heath, 2007; Khattab and Johnston, 2013). لهذا السبب، يحتمل جدًا أن هنالك مركبًا إثنيًا للجزاءات التي يواجهها المهاجرون من شرق أوروبا، هذا بالطبع إلى جزاءات مرتبطة بالهجرة وبحداثة عهد المهاجرين بالمجتمع البريطاني.

إذا لم يوفر التحليل الأخير دليلًا يقوّي ما ذهبنا إليه من تعرض المهاجرين الشرق أوربيين لجزاءات إثنية، فهو أيضًا لم يوفر دليلًا يقوّض هذا الاستنتاج، وبالأخص في ما يتعلق بالاستنتاج حول تعرض الرومانيين والبلغاريين لجزاءات إثنية أكثر قوة مقارنة بباقي المهاجرين من شرق أوروبا. يبدو أن القيود التي فرضتها بريطانيا على دخل هؤلاء المهاجرين في أول الأمر قد ساهمت مباشرة في إضعاف مواطنتهم الأوروبية (Currie, 2008: 152-162; Ciupijus, 2011: 543)، ما تسبب في تهميشهم في سوق العمل بدرجة أعلى مقارنة بمهاجري 2004 عمومًا. إضافةً إلى ذلك، فقد ساهم الخطاب العام الذي وصم الرومانيين والبلغاريين بنعوت مختلفة في تكثيف تهميشهم أكثر(Fox [et al.], 2012: 686-691; Moroșanu and Fox, 2013: 441-442).

في حين أن هنالك تفسيرًا مباشرًا لحالة التهميش التي تعرّض لها مهاجرو 2007، كيف يمكن تفسير الجزاءات المشابهة التي تعرّض لها البولنديون مقارنة بباقي مهاجري 2004؟ أشرنا سابقًا إلى احتمال تأثير الحجم الكبير نسبيًا للجالية البولندية في بريطانيا في أداء أعضائها، أو بالأحرى ضعف اندماجهم في المجتمع، حيث توفر الجالية العديد من الاحتياجات المختلفة، ما قد يتسبب في قلة اهتمامهم بتعلم اللغة الإنكليزية مثلًا. لكن، من المحتمل وجود تفسير آخر إضافي أو حتى بديل من الجزاءات التي واجهها البولنديون، مرتبط هو الآخر بالعدد الكبير نسبيًا للمهاجرين البولنديين إلى بريطانيا. هذا العدد الكبير، على الرغم من تشابههم شكلًا وثقافةً بالسكان البريطانيين، من المحتمل أنه ساهم في تحويلهم إلى مرئيين (Visible)، وفي الحصيلة، تعرضوا للتوصيم مثلهم مثل الرومانيين والبلغاريين.

يمثّل المهاجرون البولنديون الوجه الرئيس للهجرة الشرق أوروبية إلى بريطانيا، ما أخفى إلى حد كبير باقي المجموعات المهاجرة الأقل حجمًا مثل الإستونيين والسلوفاكيين (Fox [et al.], 2012: 690). وكونهم أصبحوا الأكثر حضورًا والأكثر ظهورًا في الحيز العام، تحولوا أيضًا إلى هدف للمشاعر والمواقف المعادية للهجرة، وتحديدًا الهجرة من شرق أوروبا (Duffy and Frere-Smith, 2014: 81-82). وأحد الأدلة القوية التي تشير بهذا الاتجاه، هو تصويت كثير من المواطنين البريطانيين البيض لمصلحة خروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي بسبب معارضتهم أو استيائهم من العدد الكبير للمهاجرين من شرق أوروبا في بريطانيا (Dennison and Geddes, 2018). صحيح أنه تم استخدام بعض العبارات الإيجابية في وصف العمال البولنديين مثل "العامل الجيد" (MacKenzie and Forde, 2009)، لكن هذه العبارات فضّلها بعض أرباب العمل لما يحقق لهم العامل البولندي من فائض في الربح وإتقان في العمل، أو حتى البولنديون أنفسهم (Parutis, 2011: 272-275). لكنّ هؤلاء البريطانيين الذين وجدوا أنفسهم في منافسة مباشرة مع البولنديين على فرص العمل، أو هؤلاء الذين كانوا يعيشون في بلدات وقرى لا يسمع بها إلا اللغة الإنكليزية، والآن كان على آذانهم أن تتعود على سماع البولندية، فمن المحتمل أنهم يحملون مواقف وانطباعات مختلفة (Rzepnikowska, 2019). في النهاية، كان الرومانيون والبلغاريون والبولنديون أبرز الخاسرين في معادلة الهجرة الشرق أوروبية إلى بريطانيا، ومن المحتمل جدًّا أن يكون السبب وراء هذا مرتبطًا بأشكال مختلفة من التوصيم والإقصاء المتعمد.

# خاتمة واستنتاجات

بدأنا هذه الدراسة بسؤال حول كيفية تفسير أشكال وحالات الإقصاء والتهميش المختلفة التي واجهها المهاجرون من شرق أوروبا، وإلى أي مدى يمكن لهذا التهميش أن يعبّر عن تمييز عنصري/ عرقي أو تفرقة على أساس إثني؟ أي، هل هنالك مركّب إثني بالجزاءات التي يتعرّض لها المهاجرون من شرق أوروبا في بريطانيا؟ تقليديًا، تم استخدام "الإثنية"، ومنها اشتققنا أيضًا مصطلح "الجزاءات الإثنية" لتحليل حالات الإقصاء والتهميش التي تعرّضت لها أقليات مختلفة من ناحية لون البشرة، ومن ناحية ثقافية في سياقات غربية مختلفة (Clark and Drinkwater, 2007; Heath and McMahon, 2005; Huffman and Cohen, 2004). أي إن إقصاء بعض الجماعات في سوق العمل نابع من تمييز متعمد بسبب تعريف هذه الجماعات من قبل الغالبية على أنها مختلفة إثنيًا أو ثقافيًا أو الاثنين معًا، مثلما يحصل مع المسلمين من أصل باكستاني في بريطانيا (Khattab, 2009). في هذا السياق، يجب التركيز على عبارة "تعريف هذه الجماعات من قبل الأغلبية" كونها تحمل هنا معنى مهمًا، ألا وهو أن الاختلافات المرئية، مثل لون البشرة، ليست شيئًا ثابتًا أو موضوعيًا يأخذ دائمًا المحمول السوسيولوجي نفسه. وفي الوقت ذاته، تعني هذه العبارة أنه يحتمل جدًا، وتحت ظروف معينة أن يتم تعريف جماعة معينة على أنها مختلفة إثنيًا أو عرقيًا حتى لو تشابهت في الشكل والهيئة واللون مع الأغلبية. من هنا، لا يمكن النظر إلى العلاقة بين الاختلاف/ التشابه الإثني وإمكان التعرض لجزاءات بسوق العمل على أنها علاقة سببية.

دراسة الفروق في مخرجات سوق العمل البريطاني بين البريطانيين والمهاجرين من شرق أوروبا من جهة، وبين مجموعات مختلفة من هؤلاء المهاجرين من جهة أخرى بيّنت لنا أن هذه المجموعات لا تتعرض للنوع نفسه أو المستوى ذاته من الجزاءات، علمًا أن جميعها يقف على مسافة واحدة من البريطانيين من ناحية الشكل والهيئة (لون البشرة)، فجميعهم أوروبيون بيض. إذا استخدمنا "الإثنية" بمفهومها التقليدي لتفسير هذه الفروق، أي أنها عامل موضوعي وثابت، فستعترضنا إشكالية نظرية واصطلاحية بالنسبة إلى هذا الإطار التحليلي، لكن، وكما بينت هذه الدراسة، لا يمكن اعتبار الإثنية عاملًا سببيًا ثابتًا لمخرجات سوق العمل؛ فالإثنية مشروطة بسياقات معينة، وفي الوقت نفسه ناتجة من عمليات توصيم وإعادة موضعة عرقية (Racialization) وإقصاء متعمد (Saperstein and Penner, 2012; Fox and Jones, 2013; Fox, 2012). فالإثنية كعامل متغير وسياقي يمكنه احتواء حالات عديدة من التباينات الإثنية، مثل الكيفية التي تحول من خلالها المهاجرون الإيرلنديون إلى بيض في الولايات المتحدة (Lgnatiev, 1995)، وكيف يتحول الأفارقة الأميركيون إلى أقل سوادًا في الولايات المتحدة (Saperstein and Penner, 2012: 698-705) ويتحول المهاجرون الشرق أوروبيون إلى أقل بياضًا في بريطانيا (Fox [et al.], 2012). هذا يمثل فهمًا ديناميكيًا أكثر لمصطلح الإثنية الذي يمكن ألّا يغطي حالات عديدة من التباينات الإثنية فقط، وإنما يغطي التذبذبات في معنى ومدى بروز وكثافة الإثنية أيضًا.

تمكننا دراستنا هذه حول الاندماج الاقتصادي للمهاجرين الشرق أوروبيين في بريطانيا من وضع مداخلتين نقديتين لأدبيات الحقل المعرفي الخاص بالجزاءات الإثنية. فنتائج الدراسة تبيّن أن هؤلاء المهاجرين، أو على الأقل جزء منهم، تحولوا إلى جماعة إثنية بارزة من خلال عمليات توصيم وإعادة موضعة عرقية وإقصاء (انظر مثلًا Fox [et al.], 2012; McDowell, Batnitzky and Dyer, 2009: 5 and 20). فمن الناحية الاسمية (Nominally) كان الشرق أوروبيون بيضًا وأوروبيين من قبل أن يصلوا إلى بريطانيا. ومن الناحية العملية (Virtually)، لم يحمل بياضهم أو أوروبيتهم أي قيمة اجتماعية في بلدانهم الأصلية، فما يعني أن يكون البولندي أبيضَ أو أوروبيًا في بولندا، أو الهنغاري في هنغاريا؟ لقد تحول المهاجرون الشرق أوروبيون عمليًا إلى بيض وأوروبيين عند وصولهم إلى بريطانيا. لقد أكسبت هجرتهم (أي انتقالهم من بلد الأصل إلى بريطانيا) بياضهم هذا دلالةً رمزيةً وماديةً ذات أهمية. لقد صدّقت سياسات الهجرة التي فضلت مهاجري 2004 وسهلت عملية دخولهم إلى بريطانيا، "شهاداتِهم" البيضاء والأوروبية، وفي الوقت نفسه، تقييد هذه السياسات لدخول مهاجري 2007 إلى بريطانيا وضع علامات استفهام على هذه "الشهادات" نفسها (McGhee, 2009: 43-44). لقد تم أخذ هذه الاختلافات، والتي مصدرها سياسات الهجرة، وإعادة تأكيدها وتعزيزها، وأحيانًا أعيدت صياغتها في الخطاب العام ووسائل الإعلام والتفاعل اليومي، لتلقي بظلالها لاحقًا على سوق العمل.

تعَدّ الهجرة أرضية خصبة لنشوء اختلاف، وهذا الاختلاف يؤدي في كثير من الحالات إلى تعريف المختلف "بالآخر" الذي ليس منا (أي من الجماعة المهيمنة) ولا يمكن شمله بـ "نحن"، وأحيانا يتم إعادة موضعته عرقيًّا أو إثنيًّا، مما يسهل إقصائه وحرمانه من الولوج إلى نفس الموارد التي تتمتع بها الجماعة المهيمنة. يحدث هذا في كثير من البلدان التي تستقطب مهاجرين ومنها بلدان مجلس التعاون الخليجي مثلًا، وبالأخص العمالة الآسيوية والأفريقية. كثير من أفراد هذه العمالة الوافدة في هذه الدول، ومن خلال إجراءات مختلفة رسمية (مثلًا نظام الكفالة) وغير رسمية من ممارسات ترسخت عبر السنين، يتم تعريفه "بالآخر"، مثل استخدام وصف أسيوي أو هندي وما يترتب على ذلك من التعرض لجزاءات مختلفة (جزاءات إثنية أو عرقية) وللاستغلال (Jarallah, 2009). في المقابل، لا تحصل العملية نفسها مع وافدين ذوي الكفاءات العالية من الدول الغربية في نفس هذه الدول، علما أنهم لا يقلّون اختلافًا من الناحية العرقية أو الإثنية-الثقافية مقارنة بالعمالة الوافدة من دول أسيا، إن لم يكونوا أكثر اختلافًا. يؤكد هذا التصور التراتبي والهرمي لإثنيات مختلفة وإعادة موضعة عرقية تفاضلية للعمالة في المنطقة العربية، حيث تنسب قيمة منخفضة لإثنية معينة (مثل الهنود) يترتب عليها التعرض لجزاءات إثنية سلبية (بدون علاقة بمستوى الكفاءات)، وفي المقابل تنسب قيمة مرتفعة لإثنيات أخرى (مثل الغربيين) يتمخض منها جزاءات إيجابية (Naithani and Jha, 2010).

وفي أماكن مثل بريطانيا حيث أعيدت موضعة التراتبيات (المكانات الاجتماعية) الهرمية عرقيًا منذ وقت طويل. ولا تعَدّ الحالة التي بين أيدينا استثناءً، بل تشير إلى القاعدة. حصل هذا مع معظم الجماعات المهاجرة منذ بداية القرن العشرين (الإيرلنديون ومن بعدهم اليهود) ولاحقًا المهاجرون من جنوب وشرق آسيا وأفريقيا. الذي تغير، ليس العملية نفسها، ولكن التسمية. في حالتنا يمكن استخدام مصطلح "الإثنية" للإشارة إلى هذا الاختلاف. ولوصف الفروق بين المهاجرين وبين السكان الأصليين بالجزاءات الإثنية، وتحديدًا تلك التي لا تنشأ بسبب نقص في رأس المال البشري أو بسبب اختلافات فردية.

ماذا يعني هذا بالنسبة إلى وظيفة أو دور الجزاءات الإثنية كمصطلح (إطار) تحليلي؟ يعني هذا أن هنالك حاجةً إلى مقاربة مختلفة ومتنوعة للإثنية ترى الإثنية عاملًا مقررًا لمخرجات سوق العمل من ناحية، وأيضًا نتاجًا لتفاعلات تنبثق من عملية الهجرة نفسها من ناحية أخرى. تساعد هذه المقاربة المتحولة والسائلة للإثنية في توفير فهم أشمل ومقنع أكثر للنتائج التي عرضناها هنا؛ أي إن الإثنية عبارة عن هدف متحرك وليس ثابتًا، حيث من الممكن (وأيضًا من المهم) أن نقيس تأثيراتها في مخرجات مختلفة لسوق العمل. وعلى كل، فحالة المهاجرين الشرق أوروبيين تذكرنا أننا لا يجب أن نأخذ صفاتها وثباتها كشيء مفهوم ضمنًا؛ فالإثنية ليست محددًا للإقصاء والتهميش فحسب، بل هي في الوقت نفسه نتاجٌ لعمليات إعادة موضعة عرقية، تمثل الإثنية فيها حلقة الوصل.

المراجع

Ansell, Ben, and David Adler (2019), "Brexit and the Politics of Housing in Britain." *The Political Quarterly*: vol. 90, pp. 105-116.

Anthias, Floya (2007). "Ethnic Ties: Social Capital and the Question of Mobilisability." *The Sociological Review*: vol. 55, no. 4, pp. 788-805.

Beggs, John J., Wayne J. Villemez, and Ruth Arnold (1997). "Black Population Concentration and Black-white Inequality: Expanding the Consideration of Place and Space Effects." Social Forces: vol. 76, no. 1, pp. 65-91.

Berthoud, Richard (2000). "Ethnic Employment Penalties in Britain." *Journal of Ethnic and Migration Studies*: vol 26, no. 3, pp. 389-416.

Brynin, Malcolm and Ayse Güveli (2012). "Understanding the Ethnic Pay Gap in Britain." *Work Employment and Society*: vol. 26, no. 4, pp. 574-87.

Burrell, Kathy (2010). "Staying, Returning, Working and Living: Key Themes in Current Academic Research Undertaken in the UK on Migration Movements from Eastern Europe." *Social Identities*: vol. 16, no. 3, pp. 297-308.

Campbell, Stuart (2013). *Over-education among A8 Migrants in the UK*. London: Department of Quantitative Social Science, Institute of Education, University of London.

Carmichael, F., and R. Woods (2000). "Ethnic penalties in unemployment and occupational attainment: Evidence for Britain." *International Review of Applied Economics:* vol. 14, no. 1, pp. 71-98.

Castles, Stephen (2006). "Guestworkers in Europe: A Resurrection?." *International Migration Review*: vol. 40, no. 4, pp. 741-66.

Cheung, Sin Yi, and Anthony Heath (2007). "Nice Work If You Can Get It." in: Anthony F. Heath and Sin Yi Cheung (eds.). *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. Oxford: Oxford: Oxford University Office for the British Academy, pp. 507-550.

Ciupijus, Zinovijus (2011). "Mobile Central Eastern Europeans in Britain: Successful European Union Citizens and Disadvantaged Labour Migrants?." *Work, Employment and Society*: vol. 25, no. 3, pp. 540-550.

Clark, Ken, and Stephen Drinkwater (2007). *Dynamics and Diversity: Ethnic Minorities in the Labour Market*. Bristol/York: The Policy Press/Joseph Rowntree Foundation.

Clark, Ken, and Stephen Drinkwater (2008). "The Labour-market Performance of Recent Migrants." *Oxford Review of Economic Policy*: vol. 24, no. 3, pp. 495-516.

Clark, Ken, and Joanne Lindley (2009). "Immigrant Assimilation Pre and Post labour Market Entry: Evidence from the UK Labour Force Survey." *Journal of Population Economics*: vol. 22, no. 1, pp. 175-198.

Cook, Joanne, Peter Dwyer, and Louise Waite (2011). "The Experiences of Accession 8 Migrants in England: Motivations, Work and Agency." *International Migration*: vol. 49, no. 2, pp. 54-79.

Currie, Samantha (2008). *Migration, Work and Citizenship in the Enlarged European Union*. Farnham: Ashgate Publishing, Ltd.

Datta, Ayona, and Katherine Brickell (2009). "“We Have a Little Bit More Finesse, as a Nation”: Constructing the Polish Worker in London's Building Sites." *Antipode*: vol. 41, no. 3, pp. 439-464.

Demireva, Neli (2011). "New Migrants in the UK: Employment Patterns and Occupational Attainment." *Journal of Ethnic and Migration Studies*: vol. 37, no. 4, pp. 637-655.

Demireva, Neli, and Christel Kesler (2011). "The Curse of Inopportune Transitions: The Labour Market Behaviour of Immigrants and Natives in the UK." *International Journal of Comparative Sociology*: vol. 52, no. 4, pp. 306-326.

Dennison, James, and Andrew Geddes (2018). "Brexit and the Perils of "Europeanised" Migration." *Journal of European Public Policy*: vol. 25, no. 8, pp. 1137-1153.

Devah, Pager, Bruce Western, and Bart Bonikowski (2009). "Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment." *American Sociological Review*: vol. 74, no. 5, pp. 777-799.

Dobson, John R. (2009). "Labour Mobility and Migration within the EU Following the 2004 Central and East European Enlargement." *Employee Relations:* vol. 31, no. 2, pp. 121-38.

Drinkwater, Stephen, John Eade, and Michal Garapich (2009). "Poles Apart? EU Enlargement and the Labour Market Outcomes of Immigrants in the United Kingdom." *International Migration:* vol. 47, no. 1, pp. 161-190.

Duffy, Bobby, and Tom Frere-Smith (2014). "Perceptions and Reality: Public Attitudes to Immigration." Ipsos MORI, Social Research Institute.

Dustmann, Christian [et al.] (2003). "The Impact of EU Enlargement on Migration Flows." Home Office.

Dustmann, Christian, and Tommaso Frattini (2013). "The Fiscal Effects of Immigration to the UK." in *Discussion Paper Series* no. 22/13. Centre for Research and Analysis on Migration.

Espino, Rodolfo, and Michael M. Franz (2002). "Latino Phenotypic Discrimination Revisited: The Impact of Skin Color on Occupational Status." *Social Science Quarterly*: vol. 83, no. 2, pp. 612-623.

Favell, Adrian (2008). "The New Face of East–West Migration in Europe." *Journal of Ethnic and Migration Studies*: vol. 34, no. 5, pp. 701-716.

Fox, Jon E., Laura Moroşanu, and Eszter Szilassy (2012). "The Racialization of the New European Migration to the UK." *Sociology*: vol. 46, no. 4, pp. 680-695.

Franks, Myfanwy (2000). "Crossing the Borders of Whiteness? White Muslim Women Who Wear the Hijab in Britain Today." *Ethnic and Racial Studies*: vol. 23, no. 5, pp. 917-929.

Ghaill, Mairtin Macan (2000). "The Irish in Britain: The Invisibility of Ethnicity and Anti-Irish Racism." *Journal of Ethnic and Migration Studies*: vol. 26, no. 1, pp. 137-147.

Granovetter, Mark (1973). "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology*: vol. 78, no. 6, p. 1.

Hansard (2006). "Romania and Bulgaria." Written Ministerial Statement, House of Commons. Columns 82-84WS

Heath, Anthony and Jean Martin (2013). "Can Religious Affiliation Explain "Ethnic" Inequalities in the Labour Market?," *Ethnic and Racial Studies*: vol. 36, no. 6, pp. 1005-1027.

Heath, Anthony, and Dorren McMahon (2005). "Social Mobility of Ethnic Minorities." in: Glenn C. Loury, Tariq Modood, and Steven M. Teles (eds.). *Ethnicity, Social Mobility and Public Policy*. Cambridge, MA: Cambridge University Press, pp. 393-413.

Heath, Anthony, Catherine F. Rothon, and Elina Kilpi (2008). "The Second Generation in Western Europe: Education, Unemployment, and Occupational Attainment." *Annual Review of Sociology*: vol. 34, no. 1, pp. 211-235.

Henderson, Ailsa [et al.] (2017). "How Brexit Was Made in England." *The British Journal of Politics and International Relations*: vol. 19, no. 4, pp. 631-646.

Home Office (2002). "Secure Borders, Safe Haven: Integration with Diversity in Modern Britain."

Home Office (2006). "Points Based System: Making Migration Work for Britain".

Huffman, Matt L., and Philip N. Cohen (2004). "Racial Wage Inequality: Job Segregation and Devaluation across U.S. Labor Markets." *American Journal of Sociology*: vol. 109, no. 4, pp. 902-936.

Ignatiev, Noel (2008). *How the Irish Became White*. London: Routledge.

Jarallah, Yara (2009). "Domestic Labor in the Gulf Countries." *Journal of Immigrant and Refugee Studies*: vol. 7, no. 1, pp. 3-15.

Jenkins, Richard (1997). *Rethinking ethnicity: Arguments and Explorations*. London: Sage.

Jonsson, Jan O. (2007). "The Farther They Come, The Harder They Fall? First- and Second-generation Immigrants in the Swedish Labour Market." in: Anthony F. Heath and Sin Yi Cheung (eds.). *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. Oxford: Oxford: Oxford University Office for the British Academy, pp. 451-505.

Kahanec, Martin, Anzelika Zaiceva, and Klaus F. Zimmermann (2009). "Lesson for Migration after EU Enlargement." *IZA Discussion Paper* no. 4230. Berlin: IZA Discussion Paper.

Kalter, Frank, and Nadia Granato (2007). "Educational Hurdles on the Way to Structural Assimilation in Germany." in: Anthony F. Heath and Sin Yi Cheung (eds.). *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. Oxford: Oxford: Oxford University Office for the British Academy, pp. 271-319.

Kalter, Frank, and Irena Kogan (2006). "Ethnic inequalities at the Transition from School to Work in Belgium and Spain: Discrimination or Self-exclusion?" *Research in Social Stratiﬁcation and Mobility*: vol. 24, no. 3, pp. 259-274.

Kausar, Rukhsana (2011). *Identifying Social and Economic Push and Pull Factors for Migration to the UK by Bulgarian and Romanian Nationals.* London: Department of Communities and Local Government.

Khattab, Nabil (2009). "Ethno-religious Background as a Determinant of Educational and Occupational Attainment in Britain." *Sociology*: vol. 43, no. 2, pp. 304-322.

Khattab, Nabil. and Ron J. Johnston (2013). "Ethnic and Religious Penalties in a Changing British Labour Market from 2002 to 2010: The Case of Unemployment." *Environment and Planning A*: vol. 45, no. 6, pp. 1358-1371.

Knepper, Paul (2006). "British Jews and the Racialisation of Crime in the Age of Empire." *British Journal of Criminology:* vol. 47, no. 1, pp. 61-79.

Kogan, Irena. 2007. "Continuing Ethnic Segmentation in Austria." in: Anthony F. Heath and Sin Yi Cheung (eds.). *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. Oxford: Oxford: Oxford University Office for the British Academy, pp. 103-141.

Leslie, Derek, Stephen Drinkwater, and Nigel O'Leary (1998). "Unemployment and Earnings among Britain's Ethnic Minorities: Some Signs for Optimism." *Journal of Ethnic and Migration Studies*: vol. 24, no. 3, pp. 489-506.

Light, Duncan, and Craig Young (2009). "European Union enlargement, post-Accession Migration and Imaginative Geographies of the "New Europe": Media Discourses in Romania and the United Kingdom." *Journal of Cultural Geography*: vol. 26, no. 3, pp. 281-303.

MacKenzie, Robert, and Chris Forde (2009). "The Rhetoric of the Good worker "Versus the Realities of Employers" Use and the Experiences of Migrant Workers." *Work, Employment and Society:* vol. 23, no. 1, pp. 142-159.

McDowell, Linda, Adina Batnitzky, and Sarah Dyer (2009). "Precarious work and economic Migration: Emerging Immigrant Divisions of Labour in Greater London's Service Sector." *International Journal of Urban and Regional Research*: vol. 33, no. 1, pp. 3-25.

McGhee, Derek (2009). "The Paths to Citizenship: A Critical Examination of Immigration Policy in Britain since 2001." *Patterns of Prejudice*: vol. 43, no. 1, pp. 41-64.

Migration Advisory Committee (2012). *Analysis of the Impacts of Migratio*n. London: Home Office, UK Border Agency.

Model, Suzanne, and Lang Lin (2002). "The Cost of Not Being Christian: Hindus, Sikhs and Muslims in Britain and Canada." *International Migration Review*: vol. 36, pp. 1061-1092.

Modood, Tariq [et al.] (1997). *Ethnic Minorities in Britain: Diversity and Disadvantage*. London: Policy Studies Institute.

Moroşanu, Laura, and Jon E. Fox (2013). ""No Smoke without Fire": Strategies of Coping with Stigmatised Migrant Identities." *Ethnicities*: vol. 13, no. 4, pp. 438-456.

Naithani, Pranav, and A Jha (2010). "Challenges Faced by Expatriate Workers in the Gulf Cooperation Council Countries." *International Journal of Business and Management*: vol. 5, no. 1, pp. 98-104.

Phalet, Keren (2007). "Down and out: The Children of Migrant Workers in the Belgian labour Market." in: Anthony F. Heath and Sin Yi Cheung (eds.). *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. Oxford: Oxford: Oxford University Office for the British Academy, pp. 143-180.

Rolfe, Heather [et al.] (2013). *Potential impacts on the UK of future migration from Bulgaria and Romania*. London: National Institute of Economic and Social Research.

Ruhs, Martin (2006). G*reasing the Wheels of the Flexible Labour Market: East European Labour Immigration in the UK*. Oxford: COMPAS, Centre on Migration, Policy and Society.

Ryan, Louise [et al.] (2008). "Social Networks, Social Support and Social Capital: The Experiences of Recent Polish Migrants in London." *Sociology*: vol. 42, no, 4, pp. 672-690.

Rzepnikowska, Alina (2019). "Racism and Xenophobia Experienced by Polish Migrants in the UK before and after Brexit Vote." *Journal of Ethnic and Migration Studies*: vol. 45, no. 1, pp. 61-77.

Saperstein, Aliya, and Andrew M. Penner (2012). "Racial Fluidity and Inequality in the United States." *American Journal of Sociology*: vol. 118, no. 3, pp. 676-727.

Somerville, Will (2007). *Immigration under New Labour*. Bristol: The Policy Press.

Spencer, Sarah [et al.] (2007). *Migrants’ Lives beyond the Workplace: The Experiences of Central and East Europeans in the UK*. Oxford: COMPAS.

Spigelman, Ariel (2013). "The Depiction of Polish Migrants in the United Kingdom by the British Press after Poland's accession to the European Union." *International Journal of Sociology and Social Policy*: vol. 33, nos. 1-2, pp. 98-113.

Sumption, Madeleine (2009). S*ocial Networks and Polish immigration to the UK.* London: Institute for Public Policy Research. (Economics of Migration WorkingPaper; no. 5)

Tienda, Marta, and Ding-Tzann Lii (1987). "Minority Concentration and Earnings Inequality: Blacks, Hispanics, and Asians Compared." *American Journal of Sociology*: vol. 93, no. 1, pp. 141-165.

Tomaskovic-Devey, Donald, and Vincent J. Roscigno (1996). "Racial Economic Subordination and White Gain in the US South." *American Sociological Review*: vol. 61, no. 4, pp. 565-589.

Wadsworth, Jonathan (2010). "Immigration and the UK Labour Market: The Evidence from Economic Research." Election Analysis, Centre for Economic Performance: London School of Economics.

Woodcock, Shannon (2007). "Romania and Europe: Roma, Rroma and Ţigani as Sites for the Contestation of Ethno-national Identities." *Patterns of Prejudice*: vol. 41, no. 5, pp. 493-515.

1. (\*) البريد الإلكتروني؟؟؟ [↑](#footnote-ref-2)