

The Role of Religious Identity in the Marginalization of Muslim Women in Western Labour Markets: A Comparison between Canada, Australia and Britain

Nabil khattab

Abstract:

Objective: This study seeks to examine whether the logic of merit and the policy of multiculturalism help ensure equal opportunities in Canada, Australia, and the UK. To what extent do Muslim women face religious penalties due to their Muslim background? And to what extent are these women subjected to the same level of penalties in all three countries? **Methodology:** The study estimates the odds of Muslim women obtaining managerial and professional jobs (Salaried jobs) compared to most Christian women by employing appropriate datasets to study the labour market in each of the three countries. **Results:** The results showed that Muslim women face penalties due to their religious affiliation. **Conclusion:** These results demonstrate the limitation of multiculturalism on the one hand, and the logic of meritocracy, which was adopted by most liberal states in the postmodern era on the other hand, as criteria for reward and access to life opportunities.

Keywords: Labour Market, Marginalization, Exclusion, Muslim Women, Religious Identity, UK, Canada, Australia, Islamophobia

دور الهوية الدينية في تهميش النساء المسلمات في أسواق العمل الغربية: مقارنة بين كندا وأستراليا وبريطانيا

نبيل موسى خطاب*

ملخص:

هدف الدراسة: لفحص مدى مساهمة منطق الجدارة وسياسة التعددية الثقافية في ضمان تكافؤ الفرص في دول مثل كندا وأستراليا والمملكة المتحدة، ومدى تعرض النساء المسلمات لإقصاء اقتصادي (تهميش) بسبب انتسابهن إلى الإسلام؛ كما تسعى إلى فحص مدى تعرض هذه النساء لمستوى الإقصاء نفسه في الدول الثلاث. المنهجية: توظف الدراسة مقارنة التقاطعية الهوياتية (Intersectional) والعنصرية الثقافية. وتستخدم الدراسة المنهج الكمي؛ إذ تقوم بقياس احتمال حصول النساء المسلمات على وظائف إدارية واحترافية / تخصصية (الوظائف المعتمدة Salariat) مقارنة بالمسيحيات من السكان البيض. النتائج أن النساء المسلمات يتعرضن لإقصاء ناتج عن انتمائهن الديني (الإسلامي)؛ فهن أقل حظاً في الحصول على وظائف إدارية أو احترافية مقارنة بالأكثرية من النساء في الدول الثلاث. الخلاصة: تبين هذه النتائج عجز سياسة التعددية الثقافية (Multiculturalism) من جهة، ومنطق الجدارة والاستحقاق (Meritocracy) الذي اعتمدته غالبية الدول الليبرالية في سياق ما بعد الحداثة من جهة أخرى، معياراً للمكافأة وتحديد الفرص الحياتية.

المصطلحات الأساسية: سوق العمل، التهميش، الإقصاء، النساء المسلمات، الهوية الدينية، المملكة المتحدة، كندا، أستراليا، الإسلاموفوبيا.

(*) برنامج علم الاجتماع والأنثروبولوجيا - معهد الدوحة للدراسات العليا دولة قطر.

Email: Nabil.khattab@dohainstitute.edu.qa

مقدمة:

يُعَدُّ التَّعليم في المجتمعات الحديثة القوة الرئيسة للحراك الاجتماعي. وبحسب الأفكار الليبرالية عن الحظوظ المتساوية ومنطق الجدارة والاستحقاق (Meritocracy)، وهي فكرة يعتنقها العديد من الحكومات الأوروبية والغربية عمومًا (Heath et al., 2008)؛ فإنه يُتَوَقَّع أن يجري تقويم الأفراد ومن ثمَّ مكافأتهم على قاعدة جدارتهم ومواهبهم، وليس على أساس معيار الانتماء والانتساب والانتماء (Arrow, Bowles, & Durlauf, 2018; Lit-). فعلى سبيل المثال، لا يجوز أن تبقى الهويات الإثنية/العرقية والدينية، ولا الجندر أو الخلفية الطبقية، هي معيار الاختيار، وخاصة في دول اعترفت والتمت رسميًا بالتنوع والتعددية الثقافية (Multiculturalism) بوصفها سمة مميزة للمجتمع، مثل: كندا (Helly, 2004)، وأستراليا (Kabir & Evans, 2002)، أو دول اعتمدت التعددية الثقافية منهجًا تطبيقيًا مثل بريطانيا (Modood, 2005).

لكنَّ هنالك مؤشرات على ما يبدو تُوحي بأن المكافأة وفق منطق الجدارة إمَّا بقيت حبرًا على ورق، وإمَّا أنَّها لم تتحوَّل إلى ممارسة شاملة، كما أن سياسة التعددية الثقافية لم تلغ دور الهويات الإثنية/العرقية ولا الدينية في تحديد العائد الاقتصادي على رأس المال البشري في هذه الدول. فعلى سبيل المثال، يشير عدد من الدراسات إلى تعرُّض المهاجرين والأقليات الإثنية والدينية لإقصاء متعمَّد في سوق العمل نابع من حالة الغيرية (Otherness) في كندا (Reitz, Banerjee, Phan, & Thompson, 2009)، وبريطانيا (Khattab & Johnston, 2015)، وأستراليا (Fozdar & Torezani, 2008). وتصبح حالة الإقصاء هذه أكثر حدَّة إذا ما نظرنا إلى حالة النساء من أعراق أو إثنيات غير بيضاء، ليس بسبب تعرُّضهنَّ للتمييز لاختلافهنَّ العرقي فقط، بل أيضًا بسبب التمييز الجندري (Healy, Bradley, & Forson, 2011). السؤال هنا هو كيف ستتغير حالة الإقصاء لو أدخلنا إلى المعادلة الهوية الدينية، وتحديدًا الإسلام؟ الحقيقة هي أن الأدبيات السابقة لا تسعفنا هنا؛ فثمة ندرة في الدراسات الأصلية حول الاندماج الاقتصادي للنساء المسلمات في هذه الدول، وبالأخص في كندا وأستراليا. إلا أننا نعرف القليل فقط عن أنماط مشاركتهن الاقتصادية وعن وضعهن، وبالتأكيد نحن لا نعرف إن كانت خلفيتهن الدينية تؤثر في تجربتهن في سوق العمل، كما أننا لا نعرف كيف يجري ذلك.

فعلى الرغم من التشابه القائم بين الدول الثلاث من ناحية الممارسات النيوليبرالية (Brown, Shoveller, Chabot, & LaMontagne, 2013) وأنها دول تتحدث اللغة الإنكليزية، وكذلك كونها دولاً فتحت أبوابها لاستقبال مهاجرين من مناطق مختلفة من العالم، فإن هناك اختلافات من ناحية تطبيق سياسات الهجرة، تاريخ الهجرة وسياقاتها، وطبيعة الدول المصدرة للهجرة لكل واحدة من هذه الدول. وبسبب التشابهات بين هذه الدول من ناحية، والاختلافات بينها من ناحية أخرى، ليس واضحاً، وليس مفهوماً ضمناً، أن تتشكل تجارب من نوع معين وموحد للنساء المسلمات في هذه الدول. لكن، مع توسع دائرة ما يعرف بالإسلاموفوبيا في جميع هذه الدول، وارتفاع مستوى العنف سواء اللفظي أو الجسدي ضد المسلمين عامة، وضد النساء المسلمات خاصة (Abbas, 2020; Hanniman, 2008; Moosavi, 2015; Perry, 2014; Poynting & Mason, 2007)، تصبح الأسئلة الآتية مهمة: إلى أي مدى يساعد منطق الجدارة وسياسة التعددية الثقافية على ضمان تكافؤ الفرص في هذه الدول؟ وما مدى تعرّض النساء المسلمات لإقصاء اقتصادي بسبب الانتماء إلى الاسلام؟ وإلى أي مدى تتعرّض هذه النساء لمستوى الإقصاء نفسه في الدول الثلاث؟

وللإجابة عن هذه الأسئلة، ستعمل الدراسة على تقييم الميزات والنقائص لدى النساء المسلمات فيما يخص احتمال حصولهنّ على وظائف إدارية واحترافية/ تخصصية (الوظائف المعتبرة Salariat) مقارنة بالسكان البيض من النساء من خلال توظيف قواعد بيانات مناسبة لسوق العمل في كل واحدة من هذه الدول. وفي هذا الصدد، تنتظم الورقة في خمسة محاور، يعرض أولها الإطار النظري الذي تستند إليه الدراسة، ثمّ يناقش ثانيها الأدبيات السابقة، أما الثالث فيوضّح الإطار المنهجي ومتغيرات الدراسة المركزية، في حين يعرض الرابع نتائج الدراسة، ومن ثمّ يناقشها الخامس بالرجوع إلى الإطار النظري والأدبيات السابقة، ثمّ تعرض الخاتمة بعض الاستنتاجات النظرية والإمبريقية.

أولاً - المقاربة النظرية:

تعتمد هذه الدراسة على مقاربة التقاطعية الهُويّاتية (Intersectionality) (Choo & Ferree, 2010) والعنصرية الثقافية (Modood, 2005)، إذ لا تدخل النساء المسلمات سوق العمل بوصفهن نساءً فحسب؛ فهنّ يواجهن عدداً من التحديات المختلفة، ومن

أبرزها المحمول الثقافي، والخلفية أو الهوية الدينية. فعلى الرغم من أن قضايا العرق والإثنية والهجرة والطبقة شديدة الأهمية لفهم الهويات المتعددة للنساء المسلمات، فضلاً عن تجربتهن الخاصة في سوق العمل بدول مثل المملكة المتحدة على سبيل المثال (Ruwanpura, 2008)، فإن الهوية الدينية والممارسات التي تنبني عليها، كلبس الحجاب والامتناع عن المشاركة في نشاطات مختلفة مثل حفلات الشرب والاختلاط مع الرجال، تمثل العامل الأكثر أهمية في بناء «الغيرية» (أن تكون آخر/ مغايراً) (Brah & Phoenix, 2004). ويمكن ربط كل أشكال الإقصاء التي تتعرض لها النساء المسلمات بمرئيتها الثقافية، خصوصاً بالنسبة إلى اللواتي يرسمن حياتهن على إيقاع قوانين الشريعة الإسلامية. الكثير من النساء يلبسن الحجاب، أو يلتزمْنَ علامات ثقافية بارزة، حتى بين اللواتي لا يلتزمْنَ أحكام الشريعة، وهي علامات تعمق الاختلافات المرئية بوصفهن نساء غير بيض. إن اختلافاتهن الثقافية (بما في ذلك خلفياتهن الدينية) من جهة، ومظهرهن الخارجي من جهة أخرى، كانا سيثيران، بلا شك، عنصرية اللون والثقافة في آن واحد (Modood, 2005). لكن أحياناً كثيرة يتشكل المظهر الخارجي (الحقيقي أو المتخيل) بسبب الاختلاف الثقافي وبروز الهوية الدينية وما يترتب على ذلك من إعادة الموضوعة العرقية للمسلمين (المسلمات في هذه الحالة) بغض النظر عن هوياتهن الإثنية أو العرقية الحقيقية (Abbas, 2020; Evans & Bowlby, 2000; Franks, 2000). فمثلاً، تعدّ النساء المسلمات البريطانيات البيض مثلاً فريداً على حالة تكون فيها عنصرية اللون غير ذات أهمية، على الأقل من الناحية النظرية؛ فهن يمكنهن، من جهة، ادعاء عضويتهم في المجموعة المحظية من البريطانيين البيض، ومن جهة أخرى، استمرار حملهن هويات أخرى، مثل كونهن نساء ومسلمات. لكن ما يحصل عادة هو التعرض من قبل الجماعة المهيمنة لإعادة موضوعة عرقية تلغي انتمائهن إلى الفئة السكانية البيضاء، وتبرز انتمائهن الديني (Moosavi, 2015).

وفي حين أن معظم أصحاب العمل لن يعرفوا هوية المتقدم للعمل الإثنية أو العرقية أو حتى الدينية، إلى حين مقابلته شخصياً وجهاً لوجه، وفي بعض الأحيان حتى إلى ما بعد تلك المقابلة، إلا أنهم سيرون اسم المتقدم للعمل حال استلام طلبه أو سيرته الذاتية. ولعل هذه هي أدق مرحلة، إذ يحصل فيها التمييز في الاستخدام. وثمة الكثير من الدراسات التي فحصت تأثير الأسماء بين الأقليات والمهاجرين في حظوظ استخدامهم

وطلبات العمل، مستخدمة مقاربات حقلية ميدانية، وقد وجدت أدلة قوية على التمييز على أساس الأسماء (Andriessen, Nievers, Dagevos, & Faulk, 2012; Bertrand & Mullainathan, 2004; Blommaert, Coenders, & Van Tubergen, 2014; Budhwar, Mellahi, Forstenlechner, & Al-Waqfi, 2010; Di Stasio, Lancee, Veit, & Yemane, 2019). فقد قام أندرياسن وآخرون (Andriessen et al. 2012)، على سبيل المثال، بدراسة حقلية ميدانية في هولندا فحصت اتجاه أرباب العمل للتمييز ضد الأسماء التي تنشي بأصول أصحابها من المهاجرين. وقد وجدت الدراسة أدلة قوية على أن التمييز يبقى مشكلة في إجراءات الاختيار في هولندا. وعلى المنوال نفسه، وجد بلومارت وآخرون (Blommaert et al. 2014) أدلة قوية على التمييز خصوصاً ضد المتقدمين للعمل أصحاب الأسماء العربية. وبما أن معظم النساء المسلمات في دول مثل كندا وأستراليا والمملكة المتحدة يرجح أنهن يحملن أسماء تختلف عن الأسماء الغربية التقليدية، فقد يكون أرباب العمل أكثر تردداً في تقديم مقابلات عمل لهن مما لو كن يحملن أسماء بريطانية. وغالبية النساء المسلمات في هذه الدول يحملن أسماء مسلمة أو عربية مميزة، مثل عائشة ومريم وفاطمة وفوزية... إلخ، وهي أسماء يمكن تعريفها بسهولة عند أرباب العمل المحليين على أنها تنتمي إلى نساء الأقليات، وتحديدًا المسلمات. وبناء عليه، فإننا سنفترض أن حظوظ الحصول على الوظائف الإدارية في صفوفهن سيكون أقل بكثير من مستواه عند نظرائهن المحليات (المسيحيات). ويمكن أن تثير الأسماء، مثلها في ذلك مثل السمات العرقية والدينية، سلسلة من الردود السلبية والإيجابية عند أرباب العمل وفقاً للقوالب النمطية الجاهزة التي يحملونها عن المجموعات التي يعتقدون أن المتقدم للعمل ينتمي إليها. وبحسب أندرياسن وآخرين (Andriessen et al. 2012) فإنه حين تُستخدم القوالب النمطية الجاهزة للمطابقة بين المتقدمين للعمل والعمل نفسه، فقد يكون التمييز هو الحصلة (ص. 241).

إذا أخذنا بمفهوم التوضع العلائقي، يمكننا أن نجادل بأن القيمة المعطاة لبعض تصنيفات «اللون» أو حتى الدرجات العلمية، يمكن أن تنتقل وتتغير في كيف يتصورها الآخرون (مجموعة الأكثرية مثلاً)؛ أي: بالنظر إلى هوياتهم الأخرى، مثل الدين (Franks, 2000). هنا لا تكون صياغة «الغيرية» ثابتة أبداً، إنما هي في سيرة مستمرة. ومن ثم؛ فإن الممارسات العنصرية والوسم العنصري لا يقتصران على

هوية واحدة (Fox, 2012)، ولا ينطبقان على كل المجموعات بالتساوي (Khattab, 2009). على سبيل المثال، تعرّض اليهود والإيرلنديون معاً في بريطانيا فيما مضى للعنصرية والتمييز (Ghail, 2000; Knepper, 2007)، في حين يواجه اليوم المهاجرون من شرق أوروبا والنساء البريطانيات المتحولات إلى الإسلام أشكالاً مختلفة من العنصرية (Fox, 2012; Johnston, Khattab, & Manley, 2015; Suleiman, 2013). وخلال هذه السيرة، قد تتعرض بعض المجموعات لمستويات متعددة من الوسم العنصري، وذلك باعتبار «الغريبة» (كأن تكون أسود البشرة، ومهاجرة ومسلماً). وقد تتعرض مجموعات أخرى، مثل النساء المسلمات البيض لموقف مخصوص وفريد من نوعه، بسبب انتمائهن إلى إثنية أكثرية السكان نفسها، من جهة، وتعريفهن بوصفهن آخر مغايراً بسبب خلفيتهن الدينية، من جهة أخرى، خصوصاً إن كنّ يلبسن الحجاب (Franks, 2000). هذه التنوعات يمكنها أيضاً أن تنعكس بالصلة مع مسارات الهجرة، مثل تلك التي بين الجيل الأول والجيل الثاني من المهاجرين داخل المجموعة وفيما بين أفرادها. لكن في سياق ازدادت فيه خطابات الإسلاموفوبيا وما صاحبها من ممارسات ضد المسلمين عامة، والنساء المسلمات خاصة في العديد من الدول الغربية، فمن المرجح جداً أن تُختزل جميع الهويات والميزات المختلفة للنساء المسلمات (أو تُتجاهل) في إبراز هويتهن الدينية. وبناءً عليه؛ يصبح التهميش المتعمد قدرًا محتومًا في غالب الأحيان.

ثانياً - الأدبيات السابقة - التقاطعية وتأثير معيار الإنجاز :

كما غيرهم من المهاجرين، تتعرض النساء المسلمات، وبالأخص المهاجرات من الجيل الأول أو الواصلات حديثاً إلى دول مثل كندا وأستراليا، لعجز معين أو قصور في سوق العمل؛ بسبب نقص المهارات اللغوية والمعرفة والألفة مع نظام البلد الجديد المضيف (Chiswick & Miller, 2002; Reitz, 2001)، فضلاً عن أسباب أخرى ثقافية اجتماعية (Koopmans, 2016). وفي عمله الكلاسيكي عن مداخل الرجال المولودين خارج الولايات المتحدة، اعتبر تشيزويك (1978) أن حظوظ المهاجرين الاقتصادية ستتحسن بسرعة مع الوقت، كما أن الفجوات الأولية بينهم وبين غالبية السكان ستزداد كلما ازداد تكييف المهاجرين مهاراتهم مع البلد المضيف. إن انخفاض قيمة رأس المالم البشري ومؤهلاتهم هو نتيجة فترة تأقلم طبيعي تشوُّس الرابط بين رأس المال البشري ومخرجات سوق العمل. وخلال هذه الفترة من التأقلم، من المتوقع حصول

حوادث تتعلق بالمؤهلات الزائدة على المطلوب، والبطالة والوظائف الضعيفة والرواتب (Nielsen, 2011).

لكن الحصول على مهارات لغوية وتحسين رأس المال البشري عند المهاجرين والأقليات سيرفعان، بلا شك، من موقعهم الاقتصادي والاجتماعي داخل المجتمع المضيق، ولكن فقط في حال كانت هوياتهم المتعددة حيادية. وتبقى هويتهم الإثنية والدينية، ووضعهم بوصفهم مهاجرين، وعرقهم - مُهمّةً جميعها إذا ارتبطت واشتغلت في وقت واحد في عملية تشكيل بنية خياراتهم وحظوظهم. فإذا وسمت مجموعة الأكثرية المهاجرين والمنحدرين منهم (من الجيل الثاني وما بعده) عنصرياً وتصوّرتهم باعتبارهم «آخرين / مغايرين»، فستنخفض قيمة رأس مالهم البشري، وفي الحصيلة سيُهمشون في سوق العمل كما يظهر ذلك بخصوص المهاجرات الصينيات في كندا (Man, 2004). وفي ظل مثل هذه الظروف؛ فإنّ الإقصاء الأصلي (أولي) اللاحق ببعض المجموعات الإثنية سيتحوّل إلى تهيمش طويل الأمد يستمرّ طوال فترة حياتهم في العمل (Borjas, 1994). وفي حالة المسلمين في بعض المجتمعات الغربية؛ فإنّ هذا التهيمش سينتقل إلى الأجيال اللاحقة.

بقدر ما أن معوقات سوق العمل قد تتغيّر وفقاً لما إذا كانت مجموعة ما قد وُسمت عنصرياً ومستوى مرئيتها (الجسدية والثقافية)؛ فإنّها قد تتغيّر أيضاً وفقاً لموقع سوق العمل أو لمخرجاته. ومن الممكن أن تكون المعوقات المهمة التي تتعرض لها الأقليات في دول مثل بريطانيا وكندا هي دخولها سوق العمل وإيجاد عمل يتناسب مع مؤهلاتها (Cheung & Heath, 2007)، خصوصاً الأعمال والوظائف المعتبرة وذات الدخل المرتفع (Cheung, 2014). وتشير هذه الدراسات إلى أنه حين تجد الأقليات (من رجال أو نساء) مثل هذه الأعمال، فإنّها ستحصل على مستوى المردود نفسه كالأجور، مثلها مثل الأكثرية من العمال. وبناء عليه، فإن النساء المسلمات في هذه الدول يتعرضن نظرياً لمعوقات كبيرة في سعيهنّ لإيجاد وظيفة من ضمن فئة المهن المعتبرة ذات الدخل المرتفع. وإذا صحّت هذه الفرضية، فإنّ التأثير المتعدد للتقاطع في العلاقة بتجربة سوق العمل عند النساء المسلمات سيكون بارزاً بوضوح في مرحلة التنافس على المهن المعتبرة. وفي أجزاء هذا المحور، نناقش السياق الخاص لكل من الدول الثلاث، بدءاً بالملكة المتحدة، ثمّ كندا، وأخيراً أستراليا.

1 - المملكة المتحدة:

وَفَقْاً لإحصاء عام 2011، كان هناك ما يقارب 2.7 مليون مسلم (نحو 5 % من عدد السكان) في المملكة المتحدة؛ ما يجعل الإسلام هو الديانة الثانية بعد المسيحية. وقد ازداد عدد المسلمين بنحو 1.1 مليون بين إحصاءَي عامَي 2001 و2011، وكان هذا في حد ذاته زيادة دراماتيكية بلغت 68 % (Ali, 2015). وأقل من النصف بقليل من مجموع المسلمين في بريطانيا (47%) وُلدوا في المملكة المتحدة، و36 % وُلدوا في الشرق الأوسط وآسيا، و10 % وُلدوا في أفريقيا. ويعود هذا الوجود القوي للمسلمين في بريطانيا إلى أقل من 50 سنة (Peach, 2006)، خصوصاً مع هجرة ما بعد الحرب العالمية الثانية من الهند وباكستان، ثم بعد ذلك من بنغلاديش (Hussain, 2008). وكان المهاجرون المسلمون لسنوات الخمسينيات والستينيات من القرن العشرين شباناً ذكوراً على نحو رئيس، جرى تجنيدهم لملء احتياجات محدّدة للسوق في بعض المدن الصناعية الآفلة في وسط إنكلترا وشمالها (Abbas, 2007). بعد ذلك، وخصوصاً بدءاً من السبعينيات وصاعدًا، انتعش عدد السكان المسلمين بسبب سياسة لم الشمل العائلي، ووصول نخبة العرب المسلمين الذين تركّزوا في لندن وغيرها من المدن البريطانية الكبرى، مثل برمنغهام ومانشستر وغلاسكو، ثم وصول أعداد كبيرة من اللاجئين وطالبي اللجوء السياسي. وخلال تسعينيات القرن العشرين، وصلت أعداد من الشبان المسلمين، أكثرهم من الذكور العازبين، من العراق والصومال والبوسنة وألبانيا وكوسوفو؛ الأمر الذي لم يساهم في نمو السكان المسلمين عددياً فحسب، وإنما أيضاً من حيث التنوع الإثني والقومي والعرق؛ على سبيل المثال، صار المسلمون البيض مجموعة كبيرة العدد نسبياً، إذ وصلت إلى حدود 8 % من عدد السكان المسلمين (Ali, 2015).

وعلى الرغم من أن السكان المسلمين في بريطانيا ليسوا مجموعة متجانسة (من حيث الإثنية وتاريخ هجرتهم وقوميتهم)؛ فإن أبحاثاً سابقة أشارت إلى أن معظم المسلمين، خصوصاً النساء منهم، يواجهون معوقات في سوق العمل، بغض النظر عن أصولهم الإثنية أو القومية (Cheung, 2014; Khattab & Johnston, 2013). هذه المعوقات في سوق العمل ترتفع خصوصاً في حالة المسلمين السود؛ ما يشير إلى أن مصدر الإقصاء قد يكون أيضاً عرقياً (Khattab & Modood, 2015).

2 - كندا:

بالنسبة إلى كندا، كان تأثير الهجرة في النسيج الاجتماعي موضوعاً شغل همّ القومي طوال فترة كبيرة من تاريخها. قبل الحرب العالمية الثانية، تمحورت الهموم حول الإنجاز الاقتصادي للمهاجرين وتوزيعهم الجغرافي. أما خلال الحرب، فحل محل هذه الهموم مسائل تتعلق بالميول الأيديولوجية للمهاجرين الجدد وولاءاتهم السياسية. ومنذ مطلع سبعينيات القرن العشرين، انتقل محور الاهتمام في وجهة مختلفة؛ إذ تقدّمت هويّات المهاجرين الجدد الإثنية والعرقية لتحلّ واجهة النقاش القومي حول الاندماج (Breton, 2012). وفي فترة أقرب، أخذ هذا الاهتمام شكلاً انشغال مع الآثار المترتبة على التعدد الديني بين المهاجرين في الاندماج والتماسك الاجتماعي (Soroka, Johnston, & Banting, 2007). والحال أنه، لاعتبارات سياسية وإمبريقية على السواء، كان العرق والإثنية، بوصفهما يقابلان الدين، موضع التركيز الرئيس للبحث السوسولوجي والاقتصادي في قضايا الدمج الاجتماعي والبنوي للأقليات (Reitz et al., 2009). سياسياً، وفي أعقاب الموجات الأولى الواسعة من الهجرة من البلدان غير الأوروبية، نُظر إلى القضايا المتعلقة بالتمييز على أساس عرقي في سوق العمل على أنها جديدة إلى حد تشكل فيه عوائق في وجه الاندماج والتوطن، وأنها تفويض للحكومة للقيام باستجابة سياسية. وعلى الجانب الآخر، لم يحمل التمييز الديني هذه الأهمية، ومن ثمّ لم يكن جزءاً من النقاش الإجمالي حول التمييز ضد (والاندماج مع) المهاجرين خلال تلك المرحلة. ظهر ذلك بوضوح في قانون العدالة في الاستخدام والتوظيف، وفي التشريعات الهادفة إلى التعامل مع ممارسات الاستخدام والتوظيف، التمييزية ضدّ الأقليات المرئية (Pendakur, 2005). إن التأثيرات المحتملة للانتماءات الدينية في الاندماج البنوي أخفتها جزئياً ملاحظة أنه بغض النظر عن الانتماء الديني فإن أعضاء مجموعات الأقليات الإثنية يحتمل تحقيقهم إنجازات أقلّ جودةً بمعايير النجاح الاقتصادي من مجموعات الأكثرية. فعلى سبيل المثال، نجد أنه في داخل المجموعة الدينية المهيمنة يكون الأعضاء المسيحيون من المجموعات الأقلية المرئية مغبونين بصورة دائمة مقارنة بالمسيحيين البيض واليهود البيض على السواء. كما أن مثل هذه الفروق تتفاقم في حالة السود الذين هم في الأكثرية من المسيحيين ولكنهم ينالون العبء الأكبر من الإقصاء، وينقلون تقارير عن حوادث ممارسات استخدام

وتوظيف تمييزية أكثر من أي مجموعة أقلية مرئية أخرى، بما في ذلك مجموعات السكان غير المسيحيين (Frenette & Morisette, 2005).

إجمالاً يمكن القول: إنّ الأدبيات القليلة حول هذا الموضوع ركّزت حصراً على المعتقدات اليهودية - المسيحية، والاستثناء الأول كان في السياق الكندي، وهو الدراسة التي أعدها مودل ولين (Model & Lin, 2002) والتي استخدمت فيها بيانات من المسوحات القومية البريطانية والتعداد السكاني الكندي؛ وذلك لمقارنة مخرجات سوق العمل عند الأقليات الدينية بالنسبة إلى الأكثرية المسيحية في البلدين. وقد وجد أنه لا يوجد تفاوتات عابرة للأوطان في التأثيرات في التوزيع المهني والأجور. وبخصوص النشاط الاقتصادي والبطالة، وجد الباحثان أنه مقارنةً بالمسلمين البريطانيين يحقق المسلمون الكنديون نتائج أفضل في الاستخدام وأقل في المشاركة في سوق العمل، في حين يحقق الكنديون السيخ والهندوس في مخرجات الاستخدام نتائج أدنى من نظرائهم البريطانيين.

3 - أستراليا:

أما أستراليا، فكانت ولا تزال قبلةً شعبية للمهاجرين المسلمين من مختلف أنحاء آسيا وأفريقيا؛ كما ويتصاعد عدد المسلمين الذين يعيشون في أستراليا. ومن المهم أن نشير هنا إلى أن عدد المسلمين لم يتجاوز في عام 1911 نسبة 0.09% من عدد سكان أستراليا، وغالبيتهم كانوا من الأفغان والهنود الذين كانوا قد بدؤوا هجرتهم في العقدين الأخيرين من القرن التاسع عشر (Kabir, 2007)، كما أن الجماعة المسلمة في أستراليا شديدة التنوع، فهم إمّا من المولودين في أستراليا وإما من القادمين من بلدان مختلفة مثل لبنان وتركيا وأفغانستان والبوسنة وفلسطين والهند وباكستان وأندونيسيا، وغيرها الكثير؛ إذ إنّ 14.7% من مسلمي أستراليا ولدوا في باكستان و11.5% في أفغانستان بحسب إحصاء عام 2016.

بين عامي 1901 و1973، أقيمت هياكل حافظت على «صفاء اللون الأبيض» الأسترالي، وواجهت محاولات غير البيض والمسلمين لدخول أستراليا. وهكذا فقد كان على جميع الأشخاص الملونين الذين حاولوا دخول أستراليا الخضوع لفحص طبي سابق ولا متحان في الإملاء من 50 كلمة من أي لغة يختارها مكتب الهجرة، وكان ذلك في الغالب بلغة لا

يفهمها المهاجر لضمان إخفاقه (Kabir & Evans, 2002, p. 71). لكنّ تلا ذلك مرحلة «تعدّد ثقافي» برزت في عام 1973 بسبب الحاجة إلى اليد العاملة، نتج منها تدفق المهاجرين الذين كان بينهم مسلمون. وعلى الرغم من هذه الحاجة الظاهرة، فإن المسلمين وجدوا أنفسهم دائماً مغبونين اقتصادياً واجتماعياً، خصوصاً إذا ما قارنوا وضعهم بوضع نظرائهم الذين ما كانوا يملكون سمات مرئية (ظاهرة) مميزة. وفي عام 1991، وصلت نسبة البطالة عند الذكور من المسلمين المولودين في الشرق الأوسط إلى 47%، في حين أنها كانت 34% عند نظرائهم المسيحيين (Kabir & Evans, 2002, p. 72). وأظهر إحصاء عام 1996 أن نسب البطالة عند الذكور والإناث من المسلمين المولودين في أستراليا بلغ 23% وهو رقم ثلاث مرات أكبر من الذكور (8%) والإناث (7%) من المسيحيين المولودين في أستراليا (Kabir & Evans, 2002, p. 78). وفي عام 2001، وعلى الرغم من أن نسب البطالة عند المسلمين انخفضت؛ بقيت أكبر من نسبها عند نظرائهم من غير المسلمين، فهي كانت 18.5% للمسلمين و6.8% لغير المسلمين، من المجموع القومي العام (Kabir, 2007)، ولا تزال نسب البطالة عند المسلمين اليوم تعادل ضعف نسبتها على المعدل القومي العام. هذه الأمثلة تدعم بوضوح الحجة القائلة: إنّ الدين والإثنية يؤدّيان دوراً رئيساً في عملية الإقصاء من الاستخدام والتوظيف عند المهاجرين في أستراليا؛ ذلك أن سماتهم المرئية المميزة لهم تجعل أرباب العمل يتجاوزون مستوى تجربتهم ومؤهلاتهم. وبالطبع، فإنه كلما ازدادت التغطية التي تقوم بها وسائط الإعلام للفت الانتباه إلى المسلمين عندما يقع حادث إرهابي، ازدادت التحديات في وجههم. والحال أن مثل هذا السياق هو الذي يحكم سعي النساء المسلمات لإيجاد عمل وللاندماج مجتمعياً.

يبين النقاش السابق بالنسبة إلى السياق البريطاني والكندي والأسترالي أن الأقليات غير البيضاء عرضة للتمييز في سوق العمل، وأن هذا التمييز يمكن أن يرتفع درجات في حالة المسلمين عموماً، والمسلمات خصوصاً؛ وذلك لتقاطع الهُويّات الإثنية / العرقية والدينية والجنسية. يمثّل هذا التقاطع من جهة، وردود الفعل عليه من قبل مجموعة السكان المهيمنة (البيضاء) من جهة أخرى، حالة مركّبة من المعوقات في سوق العمل. والمحور الآتي يعرض الإطار المنهجي وبيان الطريقة التي قمنا من خلالها بقياس التهميش في سوق العمل، كما يعرض أهمّ المفاهيم والمتغيرات التي ستدخل التحليل.

ثالثاً - الإطار المنهجي والمتغيرات:

توظف هذه الورقة المنهج الكمي في دراسة حالة النساء المسلمات؛ إذ حُدِّدَت قاعدة بيانات مناسبة تحتوي على المتغيرات المطلوبة من جهة وتمثيل مناسب للأقليات، وبالأخص المهاجرين وأبناء المهاجرين من المسلمين من جهة أخرى في كل واحدة من الدول الثلاث. لدراسة الحالة الكندية؛ استُخدمت البيانات المتحصلة من المسح الوطني الكندي للأسر 2011 (NHS)، كما استُخدمت بيانات التعداد السكاني لعام 2011 لكل من المملكة المتحدة وأستراليا. بعد تحديد المتغيرات المطلوبة بكل قاعدة بيانات، وبعد إعادة ترميزها على النحو نفسه في كل قاعدة بيانات؛ دُمِجَت قواعد البيانات المختلفة في قاعدة واحدة لإجراء التحليل الإحصائي المناسب باستخدام برنامج STATA، إذ بلغ حجم العينة 899552 شخصاً، جميعهم من النساء (استُبعد الرجال من التحليل في هذه الدراسة).

1 - المتغير التابع (Dependent Variable):

تحاول هذه الدراسة فحص مدى تعرُّض النساء المسلمات في الدول الثلاث للإقصاء والتهميش في سوق العمل بناءً على الهوية الدينية. وتركز الدراسة على مخرج واحد من مخرجات سوق العمل، هو الوصول إلى وظائف معتبرة مثل الوظائف الإدارية والتخصصية / الحرة (Salaried occupations). قيسَ متغير المهنة (Salaried jobs) من خلال إعادة ترميز سؤال الطبقة المهنية / الفئة المهنية؛ إذ دُمِجَت الطبقتان الأولى والثانية (الوظائف الإدارية والمهن الاختصاصية / الحرة) معاً. أما باقي فئات المتغير، فدُمِجَت معاً ليصبح المتغير ثنائياً (Binary). في تحليل الانحدار اللوجستي (Logistic regression) استُخدمت الفئة الثانية (الوظائف غير الإدارية أو التخصصية) للمقارنة (Reference group؛ أي: الفئة المرجعية).

2 - المتغيرات المستقلة (Independent Variable):

- **الخلاصة الدينية:** أُعيدَ ترميزُ هذا المتغير إلى ثلاث فئات هي: مسلم، ومسيحي، وآخر. واستُخدمت الفئة مسيحي كمرجعية (Reference group).
- **العمر:** شمل التحليل من أعمارهن تقع بين 20 - 65 سنة. استُخدم العمر في التحليل كمجموعات عمرية، ضُمَّت كل مجموعة 5 سنوات. استُخدمت المجموعة الأولى 20 - 24 كمرجعية بهدف المقارنة. اختيرت هذه الفئة العمرية كمرجعية بسبب

كونهنّ ما يزلنّ في مرحلة التعلّم ومراكمة الخبرة؛ ممّا يجعل حظوظهنّ قليلةً نسبياً للوصول إلى وظائف إدارية واحترافية.

- الحالة الأسريّة: ضمّ المتغير ثلاث فئات هي: المتزوجات، والمطلقات أو الأرمال، وأخيراً اللّاتي لم يتزوّجن (عازبات)؛ إذ استُخدمت هذه الفئة الأخيرة كمرجعية.
- الدّرجة العلميّة (الشّهادة): أُعيد ترميز المتغيرات من أجل توحيدها بقاعدة البيانات الكلية، لتكون من 4 فئات تشمل مَنْ لا تحمل أيّ شهادة (وقد استُخدمت كمرجعية)، الفئة الثانية ضمّت الشهادات الثانوية، أمّا الفئة الثالثة فضمّت الشهادات فوق الثانوية لكن أقل من لقب أول جامعي⁽¹⁾. الفئة الأخيرة ضمّت الشهادات الجامعية بمستوياتها كافّة (بكالوريوس وما فوق).
- اللغة: فُرّق بين اللغة الإنكليزيّة كلغة أو لغات أخرى. في الحالة الكندية، وُضعت اللغة الفرنسيّة مع اللغات الأخرى من باب توحيد المتغيرات لكلّ الدول الثلاث.
- الدّولة: أُدخلت الدّولة متغيّراً وهمياً (Dummy variable)؛ إذ استُخدمت المملكة المتّحدة كمرجعية في التحليل.
- تقاطعات الدّولة والخلفية الدينيّة (Interaction effects): أُدخل التقاطع بين متغيّر الدولة ومتغير الخلفية الدينيّة في التحليل؛ من أجل معرفة تأثير الخلفية الدينيّة بكل واحدة من الدول في احتمال الحصول على المهن الإدارية والتخصّصية. فنحن هنا لا نريد فقط معرفة تأثير أن تكون المرأة مسلمةً في حظوظها في سوق العمل عموماً، بل الهدف هو فحص هذا التأثير في سياق كلّ دولة، وفي الوقت نفسه التأكّد من أن الفروق ذات دلالة إحصائية أم لا.

رابعاً - النتائج:

نعرض هنا نتائج التحليل المشتقة من معادلة الانحدار اللوجستي؛ إذ تمّ التعامل مع المتغير التابع (الحصول على المهن الإدارية والتخصّصية Salaried jobs) على أنّه متغيّر

(1) بحسب المعايير الدّولية لتصنيف الشهادات ISCED؛ يُفَرّق بين ما يُطلَق عليه Lower tertiary: أي: التعليم فوق الثّانوي ودون الجامعي (كلّيّة مجتمع) وبين Higher tertiary: أي: التعليم الجامعي. إضافةً إلى ذلك، اقتضى توحيد تصنيفات الشهادات في قواعد البيانات المختلفة دمج فئات معاً؛ لتسهيل عملية التحليل وجعلها أمراً ممكناً.

ثنائي. سنقوم بعرض تأثير كل المتغيرات المستقلة التي استُخدمت في النموذج، مع التركيز تحديداً على تأثير الخلفية الدينية، وتأثير الدولة، وكذلك تأثير التقاطع بينهما؛ لما في ذلك من بيان لأهمية السياق الخاص بكل دولة، ومقارنة الوضعية الخاصة للنساء المسلمات في هذه الدول. كما يمكننا هذا التقاطع من فحص حجم الفروق بين الدول، ومدى تشابه وضعية النساء المسلمات من ناحية مستوى الإقصاء في سوق العمل.

سنقوم بعرض تأثير المتغيرات المستقلة بحسب ترتيبها في الجدول مبتدئين بمتغير العمر. كما يظهر الجدول أن للعمر تأثيراً ذا دلالة إحصائية، فمقارنةً بمن أعمارهن 20-24 (الفئة المرجعية)، لجميع الفئات العمرية الأخرى حظوظ أفضل لتحصيل مهن إدارية وتخصصية، وبالأخص الفئة العمرية 30-34. هذا ليس مستغرباً؛ إذ إن الحصول على مثل هذه الوظائف يحتاج إلى شهادات عليا وخبرة طويلة.

أما تأثير الحالة الأسرية (الزواجية)، فواضح أن حظوظ المرأة المتزوجة، وبالأخص المطلقة أو الأرملة أقل من العازبة في الحصول على مثل هذه الوظائف. من الممكن أن المنافسة على مناصب إدارية وتخصصية، إذ تكون هذه المنافسة عادةً ليس فقط بين النساء وإنما مع الرجال أيضاً تتطلب من المرأة التضحية بشيء للنجاح في هذه المنافسة. كما يمكن لهذه التضحية أن تأخذ أشكالاً متعددة، منها تأخير الزواج أو الامتناع عنه بالكلية مثلاً. لكن من الواضح هنا أن المرأة حين تتزوج تصبح أقل حظاً للحصول على مثل هذه المناصب. ومن الممكن أن يكون السبب هو ما يترتب على الزواج من مسؤوليات مثل الأمومة ورعاية الأطفال؛ الشيء الذي يستوجب التغيب عن العمل فترات تمتد أحياناً إلى عدة سنوات، ما يقلل من قدرة المرأة المتزوجة على المنافسة على مناصب إدارية وتخصصية، علماً أن مثل هذه العوامل (مثل العمر والحالة الزوجية) تعمل على تهميش النساء في بلدانهن الأصلية بالطريقة نفسها. هذه النتيجة ليست مفاجئة بالمرّة، وخصوصاً في حالة المرأة المطلقة أو الأرملة؛ لما ينتج من مثل هذه الوضعية من مسؤوليّة مضاعفة في حالة وجود أطفال، ولما قد يرتبط بمثل هذه الوضعية من مواقف نمطية وتصوّرات (Konstam, Karwin, Curran, Lyons, & Celen-Demirtas, 2016).

تؤثر الدرجات العلمية بالطريقة وبالاتجاه الذي نتوقعه. فمقارنةً بالنساء اللاتي لا يحملن شهادات، يفيد الجدول أنه كلما ارتفعت الدرجة العلمية، ازدادت الحظوظ لتحصيل وظائف إدارية أو تخصصية. فمثلاً، معامل التأثير (Logit) الخاص بفئة

النساء اللاتي يحملن شهادات ثانوية هو 0.66، أما للنساء اللاتي يحملن شهادات فوق ثانوية فيرتفع المعامل إلى 0.95، ومن ثمَّ إلى 2.61 لمن تحمل شهادات عليا. واضح هنا أن التعليم، كما هو الحال في البلدان الأصلية لهذه النساء، وتحديدًا التعليم الجامعي، هو من أكثر المتغيرات تأثيرًا في حظوظ الوصول إلى وظائف إدارية وتخصصية. كما للدرجة العلمية تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية. ولغة أيضًا تأثير مشابه؛ إذ يزيد التمكن من اللغة الإنكليزية، باعتبارها لغة أولى ورسمية في جميع هذه الدول، من حظوظ تحصيل الوظائف الإدارية والتخصصية مقارنة بالتي لغتها الأولى غير الإنكليزية. حتى الآن، عرضنا النتائج الخاصة بمتغيرات رأس المال البشري (التعليم واللغة) والفروق الفردية مثل العمر والحالة الأسرية. أما الآن، فسنعرض النتائج الخاصة بالمتغيرات المستقلة المهمة في هذه الدراسة.

جدول (1)

معاملات التأثير (Logits) المشتقة من تحليل الانحدار اللوجستي للمتغير التابع (الوصول إلى الوظائف الإدارية والتخصصية للنساء في المملكة المتحدة وكندا وأستراليا، عام 2011).

المتغيرات	حجم معامل التأثير
الخلفية الدينية (المرجعية: مسيحيون)	
المسلمون	-0.18***
خلفيات دينية أخرى	0.06***
العمر (المرجعية: 20-24)	
25-29	0.52***
30-34	0.73***
35-39	0.70***
40-44	0.71***
45-49	0.71***
50-54	0.71***
55-59	0.69***
60-64	0.61***

تابع / جدول (1)

المتغيرات	حجم معامل التأثير
الحالة الأسرية (المرجعية: عازبات)	-
متزوجات	-0.02***
مطلقات أو أرامل أو منفصلات	-0.11***
الدرجة العلمية (المرجعية: من دون شهادات)	
شهادة ثانوية	0.66***
شهادة فوق ثانوية	0.95***
شهادة جامعية	2.61***
اللغة (المرجعية: لغة أخرى غير الإنكليزية)	
اللغة الإنكليزية	0.26***
الدولة (المرجعية: المملكة المتحدة)	
كندا	-0.49***
أستراليا	0.29***
تقاطع الدولة والخلفية الدينية	
مسلمون × كندا	-0.26***
مسلمون × أستراليا	-0.16
آخرون × كندا	-0.33***
آخرون × أستراليا	-0.10***
القيمة الثابتة - Constant	-2.76***
مجموع العينة	899,552

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

يوضح جدول (رقم 1) أنَّ للخلفية الدينية أهمية كبيرة في تحديد الحصول على الوظائف الإدارية والتخصصية، لكن طبيعة التأثير وقوته مرهونان بطبيعة الفئة الدينية التي نقارن بها. فمثلاً، في حالة المقارنة بين النساء المسيحيات والمسلمات والنساء من خلفيات دينية أخرى، نلاحظ أنَّ معامل التأثير (Logit) الخاص بالمسلمات هو سالب وذو دلالة إحصائية (Logit=-0.18)، في حين أنَّ المعامل الخاص بالنساء من خلفيات دينية أخرى هو إيجابي وذو دلالة إحصائية (Logit=0.06). يعني هذا أنَّ النساء المسلمات يتعرَّضن لإقصاء واضح في الحصول على الوظائف الإدارية والتخصصية، على أنَّ هذا الإقصاء لا ينتج من نقص في رأس المال البشري أو من فروق فردية أخرى.

لكن السؤال هنا هو: هل يتعرَّض المسلمات للمستوى نفسه من الإقصاء في كل دولة من هذه الدول الثلاث؟ للإجابة عن هذا السؤال، نحن في حاجة إلى فحص تأثير التقاطعات التي ذكرناها سابقاً (Interaction effects) بين الدولة والخلفية الدينية. فبالنظر إلى الجدول، يظهر أنَّ مستوى الإقصاء الذي يعترض النساء المسلمات في كندا أعلى بكثير (للفرق دلالة إحصائية) مقارنة بالملكة المتحدة وأستراليا. كما يتَّضح أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الإقصاء التي تعترض المسلمات في كل من المملكة المتحدة وأستراليا. ويمكن حساب مستوى الإقصاء (أي: التهميش) من خلال جمع معاملات التأثير الخاصة بكل مجموعة بحسب الطريقة الآتية (جميع المعاملات مأخوذة من الجدول):

$$\text{المسلمات في المملكة المتحدة: } (-2.76) + (-0.18) = -2.94$$

$$\text{المسلمات في كندا: } (-2.76) + (-0.18) + (-0.49) + (-0.26) = -3.69$$

$$\text{المسلمات في أستراليا: } (-2.76) + (-0.18) + (0.29) + (-0.16) = -2.81$$

وعند قياس الدلالة الإحصائية للفروق بين معاملات التأثير، وجد أنَّ المملكة المتحدة وأستراليا تتشابهان في مستويات الإقصاء؛ إذ تحتل النساء المسلمات مكانة متشابهة في كل منهما، في حين تأتي كندا في المكان الأول أعلى من الدولتين الأخريين من ناحية مستوى الإقصاء الذي يعترض النساء المسلمات، وبفارق كبير ذي دلالة إحصائية. هذا يعني أنَّ النساء المسلمات يتعرَّضن لتهميش ديني في سوق العمل في جميع الدول الثلاث، لكن مستوى هذا التهميش في كندا يتجاوز مستوى التهميش في كل من المملكة المتحدة وأستراليا.

خامساً - مناقشة النتائج:

انصبَّ اهتمام هذه الدراسة على دراسة احتمالية الحصول على وظائف إدارية واحترافية / تخصصية (الوظائف المعتبرة Salariat) للنساء المسلمات مقارنة بالنساء البيض المسيحيات في ثلاث دول، هي: المملكة المتحدة وكندا وأستراليا. وعلى الرغم من معرفتنا السابقة بالتأثيرات المحتملة للاختلافات الإثنية والعرقية، وكذلك بلد المنشأ وغيرها من العوامل ذات الشأن في تجربة النساء المسلمات (Dale, Fieldhouse, 2010; Shaheen, & Kalra, 2002; Foroutan & McDonald, 2008; Syed & Pio, 2010)، فقد قمنا بدراسة النساء المسلمات بوصفهن مجموعة واحدة. وبغية فحص تعرُّض النساء المسلمات لمعوقات خاصة «إقصاء بسبب الانتساب إلى الاسلام»، من المهم جداً المقارنة بين جميع المسلمات وجميع المسيحيات من الأكثرية في كل دولة، إذ يُعدُّ المسلمون كأنهم مجموعة متجانسة واحدة. ولقد أثبتت جيداً الدراسات السابقة أن جميع النساء المسلمات، خصوصاً اللواتي يلبسن الحجاب ويظهرن هويتهن الدينية بواسطة رموز وممارسات مختلفة، هن على الأغلب الأكثر تعرُّضاً للتحرش والإساءة في الأمكنة العامة في هذه الدول وغيرها (Hanniman, 2008; Moosavi, 2015; Perry, 2014; Poynt- ing & Mason, 2007). ومن هنا لا تميز وسائل الإعلام والخطابات الإسلاموفوبية بين المسلمين، وبالتأكيد هي لا تعرف الفرق بين خلفياتهم الإثنية ولا بلدان منشئهم. وبالنظر إلى أن تقديم طلب استخدام أو توظيف يتطلب من المتقدمين كتابة أسمائهم، ولكن ليس بالضرورة هويتهم الإثنية أو العرقية، فإن المتقدمين الحاملين الأسماء المسلمة أو العربية سيكونون أكثر من غيرهم عرضة للتمييز ضدهم (Blommaert et al., 2014). من هنا؛ فإن تقدير الإقصاء على أنه يصيب جميع النساء المسلمات بوصفهن مجموعة واحدة بدا معقولاً جداً.

وتظهر النتائج، كما هو متوقع، أن النساء المسلمات يتعرَّضن لإقصاء ناتج من انتمائهن الديني (الإسلامي)، فهن أقل حظاً في الحصول على وظائف إدارية أو احترافية مقارنة بالأكثرية من النساء في الدول الثلاث (Foroutan, 2015; Khattab & Miaari, Mohamed-Ali, & Abu-Rabia-Queder, 2019; Hussein, 2018). ومن الممكن أن يكون سبب إقصاء النساء المسلمات فيما يخص الإنجاز المهني واحتمال أن ينلن وظائف إدارية واحترافية أقل مما تنال مجموعة الأكثرية هو معوقات بنيوية،

بما فيها التمييز على أسس إثنية ودينية (Evans & Bowlby, 2000; Ghumman, 2007; Syed, 2014; Perry, 2013; Ryan, 2013). فهذه النتائج تنطق بنفسها؛ إذ تظهر الخلفية الدينية على أنها شديدة الأهمية في كل الدول الثلاث، كما أن تأثيرها ازداد على نحو كبير في الحالة الكندية مقارنة بالمملكة المتحدة وأستراليا. فنتائج الدراسة إذن تتلاءم جداً مع ما وصلت إليه الدراسات السابقة من حيث تعرّض النساء المسلمات لتمييز ديني في سوق العمل (Abdelhadi, 2019; Ghumman & Ryan, 2013; Syed, 2010). لكن السؤال المهم الذي يطرح نفسه هنا هو: لماذا تتعرّض النساء المسلمات لتمييز أعلى في سوق العمل الكندي مقارنة بالمملكة المتحدة وأستراليا؟ تجدر الإشارة هنا أولاً إلى أن هذه النتيجة تؤكد إلى حد بعيد ما وصلت إليه دراسة مودل ولين (Model & Lin, 2002)؛ فقد كانت المعوقات التي تعرضت لها الأقليات الدينية في سوق العمل الكندي أكثر من تلك التي تعرضت لها الأقليات الدينية في المملكة المتحدة. وفي تفسيرهما للفروق في مستوى الإقصاء بين كندا والمملكة المتحدة، يُحيل الباحثان إلى ما طرحه ريتز في ثمانينيات القرن الفائت حول السياسة الكندية الرسمية التي ركّزت على انعدام الصراع الإثني أو العرقي، وأغفلت وجود التمييز العرقي أو الإثني؛ ما ترك الأمر يتفاقم مع مرور الوقت (Reitz, 1988). ومن الممكن أن نطبق المنطق نفسه على قضية التمييز الديني؛ فقد ركّزت كندا بقوة على موضوع التعددية الثقافية بوصفها سياسة تحتفي بالاختلاف الثقافي في الفضاء العام، لكن من دون الالتفات إلى التمييز الديني في سوق العمل، على الأقل خلال الفترة التي سبقت التعداد السكاني لعام 2011؛ أي: في العقد الأول من الألفية الثالثة.

من الممكن أن تكون هذه التفسيرات صحيحة، لكن هنالك جانب آخر نطنه لا يقل أهمية، إن لم يكن أكثر أهمية، ولربما يوضّح أكثر وجود مستوى أعلى من الإقصاء في كندا، وهو نسبة النساء المسلمات التي تشارك في سوق العمل في كل من هذه الدول. ففي المملكة المتحدة وأستراليا، تصل نسبة مشاركة النساء المسلمات في سوق العمل إلى نحو 40%، في حين تصل هذه النسبة إلى قرابة 55% من إجمالي النساء المسلمات في كندا. من الممكن أنه كلما زادت نسبة الأقليات (النساء المسلمات في هذه الحالة) في سوق العمل، زادت المنافسة بينها وبين مجموعة السكان الأصلية على الموارد المختلفة في المجتمع، ومنها المناصب المعتبرة في سوق العمل؛ ممّا يدفع مجموعة السكان

الأصليين إلى تصنيف الأقليات كتهديد محتمل. في حالة حصول هذا، من المحتمل أن تزداد حدة الإقصاء والتهميش التي تتعرض لها الأقليات أكثر مقارنة بمجتمعات تنخفض فيها نسبة الأقليات والمهاجرين (Meuleman, Abts, Schmidt, Petti- (grew, & Davidov, 2020). بالطبع، هذا يطرح تساؤلاً من نوع آخر، وهو: لماذا تميل النساء المسلمات في كندا إلى النشاط الاقتصادي على نحو أكبر من قريناتهنّ المسلمات في المملكة المتحدة وأستراليا؟ من الممكن أن السياسات الكندية تشجّع النساء عامّة والمسلمات خاصّة على دخول سوق العمل، ومن الممكن أيضاً أن طبيعة المجتمع المعروفة بالانفتاح (على الأقل بمستوى التخيّل أو السمعة) تشجّع النساء المسلمات أكثر، أو حتى التركيبية الإثنية أو الدول التي قدم منها المسلمون إلى كندا. وبغض النظر عن التفسيرات الممكنة، تبدو هذه القضية مهمة، وسيكون من المفيد التطرق إليها تفصيلاً في أبحاث مستقبلية. سيكون هناك إثراء للأدبيات البحثية في هذا المجال إذا علمنا كيف ولماذا تقوم النساء المسلمات في كندا بالمشاركة الاقتصادية بمستويات أعلى من قريناتهنّ في المملكة المتحدة وأستراليا، وبالأخصّ من خلال جمع بيانات أولية وكيفية عن طريق مقابلات مع عينة من النساء في كل بلد من البلدان الثلاثة.

كما تعطينا نتائج هذه الدراسة أيضاً دليلاً قوياً على تأثير المؤهلات (الدرجة العلمية) من جهة، والتمكن من لغة البلد من جهة أخرى، في حظوظ تحصيل وظائف إدارية وتخصصية. يؤكد هذا أهمية معايير الجدارة والتعليم بوصفها محركاً أساسياً لتحديد المكافآت والفرص كما أشرنا إليه في بداية الورقة (Arrow et al., 2018; Littler, 2017). واضح أن الدرجات العلمية العالية ترتبط بحظوظ أعلى للوصول إلى الوظائف الإدارية والاختصاصية، لكن لم تُلغ هذه المعايير تأثير الانتساب والانتماء (الديني في هذه الحالة) كما كان متوقعاً في المجتمعات الليبرالية ومجتمعات ما بعد الحداثة. ومن الممكن أن يؤديّ تحسين رأس المال البشري أكثر، مع استمرار تدعيم المعرفة في البلدان المضيفة إلى تحسين الفرص في سوق العمل. لكن من دون التعامل في مستوى الحكومات والسياسات الاقتصادية والاجتماعية مع ظواهر مثل التمييز العرقي والديني في سوق العمل، سيبقى خطر حصول الإقصاء واستمراره قائماً، وإن كان بأشكال أخرى.

المراجع:

- Abbas, T. (2007). Muslim minorities in Britain: Integration, Multiculturalism and Radicalism in the post-7/7 period. *Journal of Intercultural Studies*, 28(3), 287-300.
- Abbas, T. (2020). Islamophobia as racialised biopolitics in the United Kingdom. *Philosophy & Social Criticism*. doi:doi.org/10.1177/0191453720903468
- Abdelhadi, E. (2019). The hijab and Muslim women's employment in the United States. *Research in Social Stratification & Mobility*, 61, 26-37.
- Ali, S. (2015). *British Muslims in numbers*. Retrieved from London., Retrieved from: <https://mcb.org.uk/resources/british-muslims-in-numbers/>
- Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., & Faulk, L. (2012). Ethnic discrimination in the Dutch Labor Market its relationship with job characteristics and multiple group membership. *Work & Occupations*, 39(3), 237-269.
- Arrow, K., Bowles, S., & Durlauf, S. N. (2018). *Meritocracy and economic inequality*: Princeton University Press.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: an internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92(3), 957-982.
- Borjas, G. J. (1994). The economics of immigration. *Journal of Economic Literature*, 1667-1717.
- Brah, A., & Phoenix, A. (2004). Ain't IA woman? Revisiting intersectionality. *Journal of International Women's Studies*, 5(3), 75-86.
- Breton, R. (2012). *Different Gods: Integrating non-Christian minorities into a primarily Christian society*: McGill-Queen's Press-MQUP.
- Brown, S., Shoveller, J., Chabot, C., & LaMontagne, A. D. (2013). Risk, resistance and the neoliberal agenda: Young people, health and well-being in the UK, Canada & Australia. *Health, Risk & Society*, 15(4), 333-346.

- Budhwar, P. S., Mellahi, K., Forstenlechner, I., & Al-Waqfi, M. A. (2010). "A job interview for Mo, but none for Mohammed" Religious discrimination against immigrants in Austria and Germany. *Personnel Review*, 39(6), 767-784.
- Cheung, S. Y. (2014). Ethno-religious minorities and labour market integration: generational advancement or decline? *Ethnic & Racial Studies*, 37(1), 140-160.
- Cheung, S. Y., & Heath, A. (2007). Nice work if you can get it. In A. F. Heath & S. Y. Cheung (Eds.), *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets* (pp. 507-550). Oxford: Oxford: OUO for the British Academy.
- Chiswick, B. R. (1978). The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men. *The Journal of Political Economy*, 897-921.
- Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2002). Immigrant earnings: Language skills, linguistic concentrations and the business cycle. *Journal of Population Economics*, 15(1), 31-57.
- Choo, H. Y., & Ferree, M. M. (2010). Practicing intersectionality in sociological research: A critical analysis of inclusions, interactions, and institutions in the study of inequalities. *Sociological Theory*, 28(2), 129-149.
- Dale, A., Fieldhouse, E., Shaheen, N., & Kalra, V. (2002). The Labour Market prospects for Pakistani and Bangladeshi women. *Work Employment & Society*, 16(1), 5-25.
- Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic & Migration Studies*, 1-22.
- Evans, S. L., & Bowlby, S. (2000). Crossing boundaries: Racialised gendering and the labour market experiences of Pakistani migrant women in Britain. *Women's Studies International Forum*, 23(4), 461-474.
- Foroutan, Y. (2015). Gender, Migration, and religion: MENA Muslim migrants in Australia from a Socio-demographic Perspective. *Journal of Muslim Minority Affairs*, 35(4), 520-532. doi:
- Foroutan, Y., & McDonald, P. (2008). Asian migrant women's employment participation: patterns, determinants and differentials. *Asian Journal of Women's Studies*, 14(2), 109-141.
- Fox, J. E. (2012). Of colours and scales. *Ethnic & Racial Studies*, 35(7), 1151-1156.

- Fozdar, F., & Torezani, S. (2008). Discrimination and well-being: Perceptions of refugees in Western Australia. *International Migration Review*, 42(1), 30-63.
- Franks, M. (2000). Crossing the borders of whiteness? White Muslim women who wear the hijab in Britain today. *Ethnic & Racial Studies*, 23(5), 917-929.
- Frenette, M., & Morissette, R. (2005). Will they ever converge? Earnings of immigrant and Canadian-born workers over the last two decades. *International Migration Review*, 39(1), 228-257.
- Ghaill, M. M. (2000). The Irish in Britain: the invisibility of ethnicity and anti-Irish racism. *Journal of Ethnic & Migration Studies*, 26(1), 137-147.
- Ghumman, S., & Ryan, A. M. (2013). Not welcome here: Discrimination towards women who wear the Muslim headscarf. *Human Relations*, 66(5), 671-698.
- Hanniman, W. (2008). Canadian Muslims, Islamophobia and national security. *International Journal of Law, Crime & Justice*, 36(4), 271-285.
- Healy, G., Bradley, H., & Forson, C. (2011). Intersectional sensibilities in analysing inequality regimes in public sector organizations. *Gender, Work & Organization*, 18(5), 467-487.
- Heath, A. F., Rothon, C., & Kilpi, E. (2008). The second generation in Western Europe: Education, unemployment, and occupational attainment. *Annual Review of Sociology*, 34, 211-235.
- Helly, D. (2004). Are Muslims discriminated against in Canada since September 2001? *Canadian Ethnic Studies*, 36(1), 24-47.
- Hussain, S. (2008). *Muslims on the map: A national survey of social trends in Britain* (Vol. 13): IB Tauris.
- Johnston, R., Khattab, N., & Manley, D. (2015). East versus West? Over-qualification and Earnings among the UK's European Migrants. *Journal of Ethnic & Migration Studies*, 41(2), 196-218.
- Kabir, N. (2007). Muslims in Australia: The double edge of terrorism. *Journal of Ethnic & Migration Studies*, 33(8), 1277-1297.
- Kabir, N., & Evans, R. (2002). Muslims and the Australian labour market, 1980-2001. *Immigrants & Minorities*, 21(3), 70-95.
- Khattab, N. (2009). Ethno-religious Background as a Determinant of Educational and occupational attainment in Britain. *Sociology*, 43(2), 304-322.

- Khattab, N., & Hussein, S. (2018). Can religious affiliation explain the disadvantage of Muslim women in the British labour market? *Work, Employment & Society*, 32(6), 1011-1028.
- Khattab, N., & Johnston, R. (2013). Ethnic and religious penalties in a changing British labour market from 2002 to 2010: the case of unemployment. *Environment & Planning A*, 45(6), 1358-1371.
- Khattab, N., & Johnston, R. (2015). Ethno-religious identities and persisting penalties in the UK labor market. *The Social Science Journal*, 52(4), 490-502.
- Khattab, N., Miaari, S., Mohamed-Ali, M., & Abu-Rabia-Queder, S. (2019). Muslim women in the Canadian labor market: Between ethnic exclusion and religious discrimination. *Research in Social Stratification & Mobility*, 61, 52-64.
- Khattab, N., & Modood, T. (2015). Both ethnic and religious: Explaining employment penalties across 14 ethno-religious groups in the United Kingdom. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 54(3), 501-522.
- Knepper, P. (2007). British Jews and the racialisation of crime in the age of empire. *British Journal of Criminology*, 47(1), 61-79.
- Konstam, V., Karwin, S., Curran, T., Lyons, M., & Celen-Demirtas, S. (2016). Stigma and divorce: A relevant lens for emerging and young adult women? *Journal of Divorce & Remarriage*, 57(3), 173-194.
- Koopmans, R. (2016). Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims. *Journal of Ethnic & Migration Studies*, 42(2), 197-216.
- Littler, J. (2017). *Against meritocracy: Culture, power and myths of mobility*. New York: Routledge.
- Man, G. (2004). *Gender, work and migration: Deskilling Chinese immigrant women in Canada*. Paper presented at the Women's Studies International Forum.
- Meuleman, B., Abts, K., Schmidt, P., Pettigrew, T. F., & Davidov, E. (2020). Economic conditions, group relative deprivation and ethnic threat perceptions: a cross-national perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(3), 593-611.
- Model, S., & Lin, L. (2002). The cost of not being Christian: Hindus, Sikhs and

- Muslims in Britain and Canada. 136:1061–1092. *International Migration Review*, 36(4), 1061-1092.
- Modood, T. (2005). *Multicultural Politics: Racism, Ethnicity and Muslims in Britain*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Moosavi, L. (2015). The racialization of Muslim converts in Britain and their experiences of Islamophobia. *Critical Sociology*, 41(1), 41-56.
- Nielsen, C. P. (2011). Immigrant over-education: evidence from Denmark. *Journal of Population Economics*, 24(2), 499-520.
- Peach, C. (2006). Islam, ethnicity and South Asian religions in the London 2001 census *Transactions of the Institute of British Geographers*, 31(3), 353-370.
- Pendakur, K. (2005). *Visible Minorities in Canada's Workplaces: A Perspective on the 2017 Projection*: Metropolis British Columbia.
- Perry, B. (2014). Gendered Islamophobia: hate crime against Muslim women. *Social Identities*, 20(1), 74-89.
- Poynting, S., & Mason, V. (2007). The resistible rise of Islamophobia: Anti-Muslim racism in the UK and Australia before 11 September 2001. *Journal of Sociology*, 43(1), 61-86.
- Reitz, J. G. (1988). Less racial discrimination in Canada, or simply less racial conflict?: Implications of comparisons with Britain. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, 14(4), 424-441.
- Reitz, J. G. (2001). Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: Implications of human capital research. *Journal of International Migration & Integration*, 2(3), 347-378.
- Reitz, J. G., Banerjee, R., Phan, M., & Thompson, J. (2009). Race, religion, and the social integration of new immigrant minorities in Canada. *International Migration Review*, 43(4), 695-726.
- Ruwanpura, K. N. (2008). Multiple identities, multiple-discrimination: a critical review. *Feminist Economics*, 14(3), 77-105.
- Soroka, S. N., Johnston, R., & Banting, K. G. (2007). Ties that Bind?: Social Cohesion and Diversity in Canada. In L. S. T.C.K. Banting (Ed.), *Belonging? Diversity, Recognition and shared Citizenship in Canada*. Montreal: Institute for Research on Public Policy.

- Suleiman, Y. (2013). *Narratives of conversion to Islam in Britain: Female perspectives*: Centre of Islamic Studies, University of Cambridge.
- Syed, J. (2007). 'The other woman' and the question of equal opportunity in Australian organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(11), 1954-1978.
- Syed, J., & Pio, E. (2010). Veiled diversity? Workplace experiences of Muslim women in Australia. *Asia Pacific Journal of Management*, 27(1), 115-137.

قدم في : سبتمبر 2020

أجيز في : نوفمبر 2020



