



SOUTH WEST UNIVERSITY  
"NEOFIT RILSKI"

**ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“ -  
БЛАГОЕВГРАД  
ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ  
КАТЕДРА „СОЦИОЛОГИЯ“**

**АВТОРЕФЕРАТ**

На дисертация за присъждане на ОНС „Доктор“  
Социология, антропология и науки за културата

**РЕДАН АБУ ХАМАД**

**ИНТЕГРИРАНЕТО НА АРАБСКИТЕ ЖЕНИ НА ПАЗАРА НА  
ТРУДА В ИЗРАЕЛ**

**Научен ръководител:  
Проф. д.н Валентина Миленкова**

**БЛАГОЕВГРАД  
2025**

Дисертацията съдържа общо 186 страници, от които 156 са основният текст на дисертацията. Структурата на дисертацията се състои от увод, изложение в три глави, заключение, списък на литературата и приложения. Списъкът на литературата съдържа 145 публикации: 87 са на английски език и 58 публикации са на иврит.

Настоящият дисертационен труд е обсъден и приет от КС на катедра "Социология" на Философския факултет на Югозападния университет "Неофит Рилски".

Публичната защита на дисертационния труд ще се състои на 24.02.2025г. от 10 часа в ауд.1342 на Югозападния университет "Неофит Рилски" Благоевград

## СЪДЪРЖАНИЕ

Анотация.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Увод.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Актуалност и значимост .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Изследователски проблем.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Описание на ситуацията.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Цел и задачи.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Ниво на изследване .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Основни изследователски хипотези ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Изследователска методология.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Теоретично значение и практическа ценност..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>defined.</b>	
Структура на дисертацията .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Преглед на литературата и методологията..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>defined.</b>	
1.1. Историческо развитие на феминисткото движение в контекста на насърчаването на жените на пазара на труда .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
1.1.1 Първата вълна на глобалните феминистки движения.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.1.2 Втората вълна.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.1.3 Третата вълна: Коалиция на феминизма ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>not defined.</b>	
1.2. Заестост на жените в Израел и по света .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>defined.</b>	

- 1.3 Арабската общност в Израел..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.1. Характеристики на арабските домакинства.....**Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.2 Статутът на жените в арабското общество в Израел...**Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.3. Политическото положение на жените в Израел .....**Error! Bookmark not defined.**
- 1.3.4 Отношение към статута на жените и политическо участие ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.4 Жените в арабския свят..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.4.1 Заетост на жените в арабския свят..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.5. Трудови права на жените според израелските закони .....**Error! Bookmark not defined.**
- 1.6 Жените на трудовия пазар ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.6.1. Теоретични подходи..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.7. Отношение към положението на жените и образованието ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.7.1. Нагласи към жените и заетостта ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.8. Методология ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.8.1. Изследователски метод ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.8.2. Инструментариум ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.8.3. Етика..... **Error! Bookmark not defined.**
- 1.8.4. Валидност и надеждност..... **Error! Bookmark not defined.**

2. Проблеми при насърчаването на арабско-израелските жени на пазара на труда: Национални и местни измерения .... **Error! Bookmark not defined.**

2.1. Арабските жени на израелския пазар на труда **Error! Bookmark not defined.**

2.1.1. Арабско-израелски жени в образованието - статистически данни ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.1.2. Арабските жени в политиката - статистически данни ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.1.3. Заетост на арабските жени - статистически данни ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.1.4. Пречки, възпрепятстващи интеграцията на арабските жени на пазара на труда ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.1.5. Насърчаване на жените на пазара на труда ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.2. Женското предприемачество - начин да се увеличи участието на жените на пазара на труда ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.2.1 Мотиви за насочване към предприемачество ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.2.2. Финансиране ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.2.3 Обучение ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.2.4. Бизнес атрибути ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.2.5. Проблемът със съвместяването на домашните и служебните задължения ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.3. Арабските жени на израелския пазар на труда **Error! Bookmark not defined.**

2.4. Модел .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.1. Регресия .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.2 Изменения в променливи с пояснителна цел през годините.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.3 Промени във времето - разпределение по метода Fairlie.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.4 Степен на участие .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Резултати .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1 Триангулация.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2 Емпирични резултати .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.1 Влияние на образованието ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.2 Професия .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.3 Въпросът за конфликта между дома и работата.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3 Култура, ценности, отношение на арабското общество към разделението на труда между половете ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4 Дискриминация на арабско-израелските жени в еврейския трудов сектор .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5 Влияние на религията върху степента на участие в работната сила сред жените мюсюлманки, християнки и друзи в Израел .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6 Дискусия и заключение .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7 Последници за политиките .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
БИБЛИОГРАФИЯ .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

Приложения .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Приложение А .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Въпросник: Изследване на арабските жени.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>defined.</b>	
Декларация за отговорност .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Приложение В .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Приложение С: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Основни характеристики на интервюираните: ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>not defined.</b>	
Приложение D:.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Изследователски инструменти и процедура за качествено изследване: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Приложение Е:.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Интервюта на арабски жени предприемачи	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>defined.</b>	

## **Увод**

Феминисткото движение се заражда като реакция на реалността, в която жените са подчинена група в почти всяко общество, включително и в западните общества. Съществуват много определения на феминистката реформа и нейното използване в медицинската, психологическата и социалната област. Този термин

започва да се използва преди един век. Но това, което обединява тези различни определения на феминизма, е, че жените страдат от несправедливост поради своя пол. Развитие на феминисткото движение е довело до признаването на правата на жените в почти всички области на живота и работата. Въпреки това въпросът за различията между мъжете и жените остава все така широк в различна степен, въпреки че е получил много обстойно разглеждане в научните изследвания. Тази разлика се е увеличила значително по отношение на работата и заетостта на жените. Въпреки усилията на различни феминистки движения и техният успех в признаването на правата на жените, разликата в заетостта между мъжете и жените все още е голяма и предразсъдъците при заетостта на мъжете все още съществуват.

Въпросът за трудовата заетост на жените и техните права във всички области на живота и социалната им интеграция в различни професионални сфери е един от важните въпроси, разглеждани в научния дневен ред. Въпросът за трудовата заетост на жените в Израел като цяло, и в частност за арабско-израелските жени, се счита за много важен поради все по-честото споменаване на темата за правата на жените след развитието на различни международни феминистки движения за свобода и освобождение.

### **Значимост на изследването:**

Голям брой изследвания, особено феминистки, през последните години се фокусират върху въпроса за статута на арабските жени като цяло и в Израел в частност, в рамките на палестинското общество в Израел, срещу държавните институции. Много изследвания доказваха, че процентът на трудова активност на арабските жени в Израел все още е много нисък, особено в сравнение с израелските жени. Сред натиска, упражняван върху арабските жени, който им пречи да участват в трудовата дейност, са патриархалната семейна култура, институционалното потисничество, дискриминацията и предразсъдъците на пазара на труда в Израел като цяло.

Настоящата дисертация има за цел чрез литературен обзор да покаже актуалния проблем с интеграцията на арабските жени на пазара на



труда в три аспекта: първо - характеристиките на самите жени в образованието, второ - традиционните културни и социални норми на арабското общество относно традиционните роли на жените като пречка за интеграцията на пазара на труда, и трето – културата и нормите на израелското общество, които ограничават участието на жените на пазара на труда. Дисертационният труд представя нова и интерактивна гледна точка, според която образованието на арабските жени (личностният фактор) оказва влияние върху статута на жените в арабското общество, от една страна, а от друга - влиянието на образованието на арабските жени върху интеграцията на пазара на труда и статута, който получават в арабското и израелското общество.

### **Изследователски проблем:**

Основният научен проблем, който се решава в дисертацията, е анализът на връзката между нивото на образование на арабските жени в Израел и шансовете им за интеграция на пазара на труда и в местния живот. Концептуалната рамка на това изследване ще се опита да даде обяснение на факта, че заетостта на арабските жени в Израел се влияе от тяхното образование, от една страна, и от нормите, съществуващи в арабското общество, от друга.

### **Цел на дисертацията:**

Целта е да се проучат факторите, които влияят върху интеграцията на арабските жени на пазара на труда в Израел и да се представи емпиричен и теоретичен модел за проверка на бариерите/стимулите, които възпрепятстват/усилват интеграцията на арабските жени на пазара на труда. Целта е не само да се разбере проблемът с интеграцията на арабско-израелските жени на пазара на труда, но и да се дадат предписания как да се засили тяхната интеграция.

### **Задачи:**

1. Да се проследи историческото развитие на феминисткото движение в контекста на насърчаване на жените на пазара на труда.
2. Да се покаже със статистически данни заетостта на жените в Израел, както и състоянието на арабската общност в Израел.

3. Да се представят различни теории за мястото на жените на трудовия пазар.
4. Да се проследят някои от основните фактори, влияещи върху заетостта и безработицата при жените.
5. Да се анализира образованието на жените в Израел и на арабските жени в частност.
6. Да се проведе количествено изследване и изследване с качествени методи с арабски жени в Израел.
7. Да се направи обработка и анализ на получените резултати.
8. Да се очертае състоянието на интеграцията на арабските жени на пазара на труда в Израел, като се покаже влиянието на различни фактори в този процес.

### **Ниво на изследване:**

Работата разглежда проблема на личностно, обществено и национално равнище, тъй като всяко от тези равнища влияе върху интеграцията на арабско-израелските жени. Моделът представя набор от лични, обществени и национални фактори, които влияят върху интеграцията на арабските жени на пазара на труда.

### **Основни изследователски хипотези:**

1. Съществува положителна връзка между образованието на арабските жени и тяхното израстване на пазара на труда като бизнес мениджъри.
2. Равнището на патриархалност в консервативното арабско общество може да окаже неблагоприятно въздействие върху интеграцията на арабските жени на израелския пазар на труда.
3. Съществува положителна връзка между нивото на образование на арабските жени и тяхната позиция в обществото.
4. Съществува положителна връзка между образованието на жената и възприятията на нейното семейство за положението на жените като цяло и за положението на жените в арабското общество.
5. Образованите арабски жени ще имат положителни нагласи към статута на жените, и към интеграцията на арабските жени на израелския пазар на труда и включването им на ръководни позиции.
6. Националните закони, които улесняват интеграцията на жените в израелската икономика и програмите за положителни действия,

които насърчават интеграцията на арабските жени в частност, могат да увеличат интеграцията на арабските жени в икономиката.

7. Политическият климат в Израел и разделението между араби и евреи възпрепятстват интеграцията на арабско-израелските жени на израелския пазар на труда.

8. Една високообразована арабска жена, работеща на израелския пазар на труда, ще печели повече от една по-слабо образована арабска жена.

### **Методология на изследването:**

Методологията на проучването съчетава количествени и качествени методи. Стандартизиран въпросник беше разработен и разпространен на случаен принцип сред извадка от приблизително 620 арабски жени в Израел, които формират извадка на арабските жени в Израел. Изследването е непредставително. Зависимата променлива в проучването е коефициентът на участие в работната сила (LFPR). Независимите променливи включват: нивото на образование, статута на арабската жена в семейството, патриархалната система в арабското общество и израелските закони, които улесняват позитивните действия за арабските жени и жените като цяло. Качественото изследване се базира на интервюта с 15 арабски бизнесдама на възраст между 25 и 58 години, които притежават малки и средни предприятия, и на впечатленията на изследвателя от ролята на различни фактори. Друг метод на изследване беше фокус групата. Бяха проведени три фокус групи с общо 19 арабско-израелски участнички. Групите бяха хетерогенни и разнообразни по отношение на характеристиките на участниците (възраст, образование, професия, семейства, религия, семеен статус). Другият използван качествен метод е наблюдението. Изследването използва две основни теории: теория за човешкия капитал (ТЧК) и теория за социалния патриархат.

### **Теоретична значимост и практическа стойност на изследването:**

Важността на настоящата дисертация се състои в това, че тя представя модел, който обединява основните лични и културни

фактори, които оказват влияние върху интеграцията на арабските жени на пазара на труда в Израел. Анализът се базира на два вида подхода: Първият е свързан с фактора образование; Вторият се отнася до социалните и културните фактори, които влияят върху представата на арабското общество за образованите и успешни арабски жени. Настоящата разработка допринася и за възможността за прилагане и разбиране на въздействието на образованието на арабските жени върху техния социален статус и интеграция на израелския пазар на труда.

## **1. ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРАТА И МЕТОДОЛОГИЯТА**

### **1.1. Историческо развитие на феминисткото движение в контекста на насърчаването на жените на пазара на труда**

Думата "феминизъм" се ражда като медицински термин, а с течение на времето значението ѝ се променя в термини от областта на психологията и социалните науки. Определенията на феминизма варират, докато не се стига до извода, че феминизмът е система от убеждения и идеи, които принадлежат на социално и политическо движение, насочено към постигане на по-добро равенство и свобода за жените.

"Господството на мъжете", "патриархалното общество" – властта на бащата, е основният социален модел на западното общество. Това общество се основава на йерархична система, оглавявана от мъжа баща, който контролира жената и децата. В патриархалното общество мъжете са тези, които организират обществото, неговите институции, закони, ценности и култура. Настоящата дисертация показва, че нарастването на образованието на жените подкопава позицията на бащата в семейството и дава на жените власт и знания, за да се интегрират социално и икономически в израелското общество. Защото жената има собствено значение, независимо от основната функция, отредена ѝ от патриархалното общество, която е да бъде вярна съпруга и да отглежда деца, и нищо друго.

Приемливо е историята на феминизма да се разделя на две вълни: първата вълна обхваща западния свят от средата на XIX век до края

на 20-те години на XX век, а втората вълна обхваща западния свят през 60-те и 70-те години на XX век.

### **1.1.1 Първата вълна на глобалните феминистки движения**

Първата вълна е либерална по своя характер и се характеризира с искания за защита на правата на жените. Изследователите се интересуват и се стремят да постигнат равенство между половете и равнопоставеност в образованието, работата и политиката. Ето защо тази разработка показва значимото въздействие на образованието на арабските жени, като част от представянето на основните права, мнения и способности за независима външна интеграция.

Израел е основан през 1948 г., много години след първата вълна и в резултат на това не е уместно да се говори за последиците от тази вълна върху феминисткото движение в Израел. Първоначалната първа вълна на женския активизъм в Палестина в рамките на ционисткото движение преследва еманципацията на социалните отношения и подходите за промяна на неравностойните социални условия. Мисията на битката за справедливост е била да се постигне количествена справедливост между жените и мъжете по отношение на заплатите, длъжностите, свободните работни места и достъпа до ключови позиции.

### **1.1.2 Втората вълна:**

В периода между двете световни войни гласът на феминистките движения почти напълно замлъква, тъй като те са принудени да се оттеглят поради съображения за сигурност, възхода на националсоциализма и идването му на власт в Германия и Италия. Но втората вълна, която набира скорост през 50-те години на XX век, е с радикален характер, тъй като жените изискват много по-дълбока културни промени. След Втората световна война жените започват да изискват промени дълбоко в основните структури на патриархалното общество, както и промени на стереотипите и предразсъдъците, които продължават да пречат на жените да упражняват различни дейности. Сигурно е, че ционистките еврейски жени са били силно повлияни от втората вълна. Поради политическата ситуация и

липсата на доверие между евреи и араби, не е имало сътрудничество между еврейските феминистки движения и арабските жени.

### **1.1.3 Третата вълна: Коалиция на феминизма**

От 60-те години на миналия век феминистките движения се разрастват и разширяват подхода си, като включват и други области, като: политическо участие, икономика и бедност, висше образование и други. Това разширяване бележи началото на третата вълна на феминизма. Третата вълна вгражда в себе си това, което се нарича "прекъсване на потисничеството". Описанието на жените започва да се разделя в категории: чернокожи, религиозни, бедни и тъмнокожи жени; жени от страни, пострадали от колониално управление, лесбийки и др. В третата вълна на либерализирането на жените в Израел феминистките активистки издигат значението на разнообразието на гласовете и мултикултурализма. Като се използва дискурса на феминистките активистки, дисертацията проучва, изследва и предлага начини за справяне и насърчаване на различните арабски жени на израелския пазар на труда. Също така се прави опит да се потърсят основите на различията, като се разсъждава над това какво са научили арабските жени и как може да се подобри интеграцията на техния труд.

## **1.2 Заетост на жените в Израел и по света**

Глобалните програми отдават голямо значение на проучването на въпроса за заетостта на жените и решаването му в широк мащаб. Възможно е да се наблюдава неравенство между половете в областта на труда, което продължава да става все по-тежко. След появата на женските движения и техните искания за признаване на правата на жените изглежда, че жените все още страдат от много лишения по отношение на достъпа до пазарите на труда и често нямат необходимото ниво на свобода на работа. Голяма част от женския труд се използва като неплатен труд, който не допринася за БВП. Жените извършват приблизително 75 % от цялата неплатена работа по полагане на грижи в света, включително критични отговорности, които поддържат функционирането на семейните единици, като например приготвяне на храна и почистване. Времето, прекарано в

неплатен труд за полагане на грижи, има силна отрицателна връзка с равнището на работоспособност, а неравномерното разпределение на семейните задължения е основна пречка за израстването на жените в икономиката. Жените постоянно се сблъскват с по-високи равнища на безработица от мъжете, с изключение на краткия период през 2020 г., когато пандемията доведе до пик на безработицата и при двата пола (и малко по-висок сред мъжете). Тези ограничения на достъпа до пазара на труда принудиха жените да се оттеглят обратно в балона на сферите на работа с ниска добавена стойност, които са известни с ниското заплащане, което ги подтиква да работят въпреки неравните условия на труд. Ето защо може да се отбележи, че участието на жените е видно в области като: селскостопанския сектор, образование, здравна система, хранителни услуги, обслужване и други подобни. Участието на жените в работната сила в арабските страни достигна около 21% през 2023 г. и този процент остава постоянен през последните три десетилетия. Това означава, че действителната заетост на жените е много ниска, много по-малка от 21%.

### **1.3 Арабската общност в Израел:**

Демографските данни на Израел, наблюдавани от Израелското централно статистическо бюро, включват различни характеристики, които определят населението на страната. Израел е свидетел на големи промени в демографския си състав. Първоначално Израел е създаден като родина на еврейския народ и привлича еврейски имигранти от Европа, Азия, Африка и Америка. Израелското централно статистическо бюро определя населението на Израел като включващо евреите, живеещи на цялата територия на Западния бряг, и палестинците в Източен Йерусалим, но изключва палестинците в останалата част на Западния бряг и ивицата Газа и чуждестранните работници навсякъде в Израел. Това изчисление достига до около 9 842 000 милиона през 2023 г. От тях: около 7 208 000 души са евреи, а около 503 000 души живеят извън самоопределените граници на Държавата Израел в Западния бряг. Около 2 080 000 души са израелски граждани, класифицирани като араби, някои от които се считат за палестинци, включително друзите, черкези, всички други

мюсюлмани, араби-християни и арменци (които Израел счита за "араби"). Около 554 000 души са класифицирани като "други". Разнообразната група "други" се състои от лица с еврейски произход, които обаче не са признати за евреи според религиозното право, членове на семействата на еврейски имигранти, които не са евреи, християни и арменци, които не са араби, и жители, които нямат ясно изразена етническа или религиозна класификация. Арабското население като цяло се характеризира с по-големи семейства и по-ниско ниво на образование и доходи в сравнение с населението на Израел.

### **1.3.1. Характеристики на арабските домакинства:**

През 2016 г. броят на семействата в арабския сектор достига 368 хил. семейства. Процентът на семействата с деца е много висок (73% в сравнение с 42% сред еврейското население). През 2021 г. 76,5% от еврейските семейства са в състояние да покриват разходите си в сравнение с 53,7% от арабските семейства. Коефициентът на заетост сред еврейските мъже достига 64,4 %, а сред еврейските жени - 61,6 %, докато в арабската общност той достига 50,4 % и 28,3 % съответно за мъжете и жените. Други данни през 2022 г. показват, че 36,6 % от евреите имат академична степен в сравнение с 16,2 % от арабите. През последното десетилетие равнището на риска от бедност в Израел е по-високо от това в държавите от Европейския съюз, както на общо равнище, така и сред групите от населението, изложени на риск от бедност.

### **1.3.2 Статутът на жените в арабското общество в Израел:**

Коранът променя традиционните правила за статута на жените, тъй като арабските жени не са имали правен статут и са имали малки или никакви права върху собствеността и наследството, и по този начин жените имат по-висок статут и различни социални права. В съществуващата литература за жените в Близкия изток се разглеждат начините, по които жените се справят с многобройните структури на властта (политически, икономически, социални и културни), които диктуват рамките на техния живот. Тя разглежда и начините, по които жените взаимодействат с тези сили, осъзнавайки и



преоформяйки границите на своята културна свобода. На тази основа общият знаменател между жените в арабските култури, както и техният житейски опит, е зависимостта от мъж, баща, брат или съпруг. Потисничеството и дискриминацията в социалните показатели в арабското общество са преплетени и свързани с националната дискриминация, на която са изложени арабските жени в рамките на израелската политика като цяло и спрямо тях в частност. Тази дискриминация се отразява на статута на жените в техните семейства и в обществото, по отношение на достъпа им до образование, заетост, здравни услуги и социални грижи, както и на тяхното психологическо благополучие. През 2022 г. се наблюдава подобрене на равнището на заетост на арабските жени в Израел с 44,8 %. Въпреки това този процент е по-нисък от процента на заетост на еврейските жени, който е 83,2 %. През 2021 г. средната заплата на арабска жена е 67 % от средната заплата на еврейка. Въпреки че участието на жените на пазара на труда се увеличава, традиционното разделение на труда между половете и неговото неравенство, един от механизмите, които въвеждат жените на пазара на труда, като същевременно ги държат в периферията, определя жените като втори издържачи семейството, което се отразява на възможностите на жените за повишение и способността им да преговарят на пазара на труда. Повечето жени в Израел работят в професии, които могат да бъдат наречени "женски" професии. Професионалната сегрегация оказва решаващо влияние върху икономическото положение на жените. Тя ограничава шансовете им за повишение. Като цяло "женските" професии са с по-ниски заплати и по-нисък професионален статус. Между 2019 г. и 2023 г. процентът на участие на арабските мъже на пазара на труда в Израел достига между 75,3 % и 77,9 %, докато процентът на участие на арабските жени варира между 36,7 % и 44,8 %.

### **1.3.3. Политическото положение на жените в Израел**

Проучването за политическото положение на жените в Израел показва, че в тази област има предпочитание към мъжете в сравнение с жените, което се различава значително поради ясната и видима разлика между жените и мъжете в политическия живот. В научната

литература се прави разграничение между два основни вида политическо участие: първият е коренното участие, което се изразява в гласуване, протестни действия и членство в обществени организации, а вторият е участие в ръководството, което се изразява в политическото представителство на жените на висши ръководни длъжности. При тези два вида участие се наблюдава голяма разлика между половете по отношение на политическото участие. Израел набляга на глобалната норма за непропорционално представителство на жените в институциите, вземащи решения. Той също така се счита за една от страните с най-ниска степен на представителство на жените в парламента.

В Израел съществуват три общи форми на политическо участие на жените, като всички те са валидни:

1. Политическото участие на жените е по-слабо от това на мъжете поради ангажираността им с домашните грижи, отглеждането на децата и моделите на ранна социализация.
2. Жените участват в политическия процес в по-малка степен от мъжете, но по различен начин.
3. Понастоящем няма разлика между политическото поведение на жените и мъжете.

#### **1.3.4 Отношение към статута на жените и политическо участие:**

Проведени са само няколко проучвания и е написана ограничена по обем професионална литература за политическото участие на арабските жени в Израел. Тези няколко проучвания установяват, че силното привързаност към традициите при мюсюлманите всъщност отслабва тяхното политическо участие, особено сред жените. Равнището на подкрепа за укрепване на лидерството влияе отрицателно върху активността и убежденията на жените, свързани с ефективността на мерките, насочени към насърчаване на политическото участие встрани от съществуващата система. Процентът на участие на жените в политическите партии и движения намалява с издигането им в йерархията. Следователно съществуват много пречки, които не позволяват на жените да се интегрират в първите редици на различните политически партии.

#### **1.4 Жените в арабския свят:**

Професионалната литература свързва женския светоглед с нещо, което свидетелства за нарастващата гениалност на жените. Това възприятие прави разлика между жените от източния и западния свят. Ако се вгледаме във възприемането на изобразяването на жените от Изтока, ще разберем, че то отразява един вид стереотипно възприемане на тези жени като "харем" на "тайнствения Изток", което е вид стереотип, мит, който показва жените в негативен план.

##### **1.4.1 Заетост на жените в арабския свят:**

През 2022 г. Световната банка съобщи, че жените в Близкия изток съставляват едва 19% от работната сила, което е един от най-ниските проценти в света. Жените в Близкия изток навлизат на пазара на труда след завършване на университет на позиции в сектори, включващи здравеопазване, селско стопанство, публична администрация и образование - професии, които съставляват над 65% от женската работна сила. Последните проучвания обаче показват, че жените остават маргинализирани в работната среда, което от своя страна вреди на растежа на БВП в региона. Освен това през 2022 г. равнището на безработица сред арабските жени достигна 42,5 %, което е три пъти повече от средното равнище на безработица в световен мащаб от 14,9 % и два пъти повече от равнището на безработица сред арабските мъже от 25%.

#### **1.5. Трудови права на жените според израелските закони:**

Израелските жени имат правно признание във всички аспекти на живота в израелската демократична система. Жените и мъжете са равни според израелските закони. Има много закони, приети в Израел към жените, а основният закон е Законът за заетостта на жените и се нарича "Закон за равни права на жените в Израел (1951 г.)", който е закон, одобрен от израелския Кнесет през 1951 г. От този основен закон произтичат няколко закона, които са:

1. Забрана за нощен труд.
2. Закон за заетостта на жените, приет от Кнесета през 1954 г., който включва защита на бременните жени и предоставяне на отпуск по майчинство.

3. Бременната работничка и майката имат право на определени и различни улеснения, като например:

а) отпуск след раждане.

б) Отпуск от медицински прегледи по време на бременността.

в) Ограничения при уволнение на бременна работничка: Законът забранява уволнението/прекратяването на трудовия договор на бременна работничка, която все още не е ползвала отпуск по майчинство и която е работила на работното си място най-малко шест месеца.

4. Законът за равното заплащане на работниците мъже и жени, който е приет през 1964 г. и актуализиран през 1996 г.

## **1.6 Жените на трудовия пазар:**

### **1.6.1. Теоретични подходи:**

Жените съставляват голяма част от работната сила, а платеният труд придобива все по-голямо значение в живота на много жени. Въпреки че светът на труда на мъжете и жените все повече си приличат, различията продължават да съществуват в някои области, особено по отношение на доходите и професиите. Доходите на жените са много по-ниски от тези на мъжете. Повечето жени също така работят в малък брой професии, особено в професии, в които повечето работници са жени. Концентрацията на жени и мъже в различни професии, повечето от които се заемат от единия пол, се нарича "диференциация на пазара на труда по пол". Професионалната полова сегрегация може да бъде обяснена с теорията за човешкия капитал и теорията за социализация на половете.

#### **- Теория за човешкия капитал (ТЧК):**

ТЧК свързва нивото на заплата на служителя с нивото на неговия човешки капитал. С други думи, корелацията в този случай е свързана с други компоненти като образование, професионално обучение на работното място и брой години опит в професията, които отразяват производителността на служителя и по този начин икономическата стойност на служителя. Според тази теория, колкото по-високо е нивото на човешкия капитал на служителя, толкова по-голям е неговият икономически принос или производство и по този

начин той получава по-висока заплата. Аргументът е, че жените печелят по-малко, защото са натрупали по-малко години опит и инвестират по-малко в обучение, особено на работното място. Теорията приема, че пазарът на труда функционира по недискриминационен начин и че основният приоритет на жените е да създадат семейство.

Теорията за социализация на половете твърди, че процесът на социализация на ролите на половете допринася в голяма степен за тази сегрегация на пазара на труда по начина, по който момичетата се насърчават да поемат основната отговорност за домакинската работа, докато момчетата се насърчават да поемат отговорността за прехраната. Всеки от тях не само се учи да изпълнява половите роли, но и усвоява умения, както и ценности и професионални стремежи. Процесът на социализация също така насърчава развитието на различни личностни характеристики, които в крайна сметка оказват влияние върху професиите, за които мъжете и жените смятат, че са подходящи.

**- Фактори, влияещи върху заетостта и безработицата при жените:**

Интересно е, че когато участниците в проведеното изследване бяха помолени да посочат основните фактори, които карат жените да работят, те се позоваха по-малко на възприятията и мотивацията и повече на практически аспекти като: възможност за намиране на работа чрез образование и професия, практическа подкрепа за семейството и възраст на децата. Някои от тях посочиха и личността на жената и нейните мотиви. Друг важен въпрос, който се очерта, беше способността за намиране на работа и ресурсите от умения, необходими за намиране на работа. Жените говореха за професионален опит или липса на такъв, ниско ниво на иврит, което се отразява на способността за интегриране на еврейския пазар на труда, и за нивото на търсене на различни професии.

**- Влияние на политиките върху заетостта на жените:**

Правителствената политика се разглежда като оказваща влияние и важна за способността на жените да се интегрират на пазара на труда в много аспекти:

*Детската градина* дава възможност за независимост, а не за зависимост от семейството. Защото една работеща жена, чието дете е в детска градина, може да работи без притеснения и без да разчита на хората, а това я развива в работата.

*Работата от дома*: Работата от вкъщи се разглежда като възможност за по-добро справяне с конфликта между дома и работата.

- **Връзка между труда през целия живот и разликата в заплащането между половете в рамките на модела на човешкия капитал:**

Предвид факта, че жените по принцип работят по-малко часове извън дома през целия си живот, може да се очаква, че те ще "придобият" по-малко човешки капитал от мъжете. По-малкият човешки капитал в предприятията в сравнение с мъжете означава по-ниско почасово заплащане за жените. Следователно разликите в заплащането на мъжете и жените стават по-големи. Отново, тъй като трудът на жените през целия живот става по-кооперативен, а подкрепата на мъжете за работа през целия живот намалява, би трябвало да се очаква разликите в заплащането между мъжете и жените да се намалят.

### **1.7. Отношение към положението на жените и образованието:**

Стремещът към висше образование е придобил голямо значение, тъй като е движещ фактор за повишаване на квалификацията и социалната мобилност. Предвид липсата на традиционна работа и нейните видове и влиянието на международни икономически промени, образованието се превърна в алтернативен път за мобилност. Проучванията, разглеждащи въпроса за връзката на жените с висше образование, показват, че жените, принадлежащи към етнически малцинства, имат по-голям ангажимент за интегриране във висшето образование в сравнение с мъжете от същия произход. Образованието се разглежда като фактор,

допринасящ за правилното възпитание на децата, способността за независимост и самочувствие в процеса на развод, възможността да избор на образован партньор, фактор на власт за жените, подобряващ икономическия статус и даващ независимост, социално признание и свобода. Факторите, които насърчават образованието и мотивират жените да учат, включват, наред с другото, стимулиране от страна на семейството, вътрешна мотивация и възприятия. Въпреки това областите на обучение, предпочитани от арабските студентки, не се различават много от областите на обучение, предпочитани от всички арабски студенти. Повечето арабски студентки са привлечени от хуманитарните и социалните науки, но през последните години се наблюдава ясна тенденция към парамедицински и медицински специалности, както и намаляване на тенденцията за изучаване на право. Семейните условия, които ограничават обучението на арабските жени, особено в еврейските градове, са следните:

- Волята, според която жената е ограничена да учи в институции, отдалечени от нейното местоживеене, за да се предотврати животът ѝ извън дома.
- Смятане на обучението на арабските жени за приемливо право, независимо от това колко условно или ограничено може да бъде то.
- Правото на жените да учат в рамките на патриархалната култура е инструмент, който ги защитава и им осигурява оръжие, с което могат да се изправят срещу непознати обстоятелства.
- Въпреки образованието на арабските жени, те остават подчинени на семействата си, особено на съпрузите си, които контролират семейството и вземането на решения.

### **1.7.1. Нагласи към жените и заетостта:**

С увеличаване на процента на образованите арабски жени се наблюдава промяна в тяхната работа и навлизането им в различни сфери на труда и професии, като образование или медицински сестри, медицина, право, инженерство, както и различни офис дейности, които не изискват професионални познания, като селско стопанство, текстил и фабрики. Тази промяна доведе и до промяна в икономическия аспект на семейството. През 2021 г. процентът на

арабските жени в академичното обучение на всички нива на образование достигна повече от половината от общия брой на студентите в университетите (около 60%), а процентът на жените сред студентите с първа степен на образование достигна около 58%, но техният процент в обучението варира от областите на инженерството с различните му специализации, физиката, математиката и природните науки. Едва 30-40% от студентите изучават компютри, докато процентът им в обучението в областите на образованието и сродните медицински професии като медицинските сестри е около 80%, а процентът им в обучението в областите на медицината, социалните науки и биологията достига около 70%. Разгледаните данни показват, че съществува рязко разделение, което характеризира положението на жените на пазара на труда като цяло и на арабските жени на израелския пазар на труда в частност, като същевременно се разглежда проникването на домашните и семейните изисквания в сферата на труда; това са данни, които са повлияни от традиционната култура на арабското общество. Тези многобройни и противоречиви изисквания поставят работещите арабски жени в постоянна борба между задълженията. Конфликтът между задължението ѝ като съпруга и майка и задължението ѝ като професионалист на фона на традиционната култура, в която живее, се изразява най-вече в трудностите при разпределянето на времевите ресурси между дома и работата и довежда жените до осъзнаването, че за да лавират удобно между изискванията на дома и изискванията на работата, те се нуждаят от професионална гъвкавост.

## **1.8. Методология:**

### **1.8.1. Изследователски метод:**

Извадката на анкетната популация в количествената част включва 620 жени на възраст 15-65 години, попълнили въпросника от всички региони на Израел. Изследването е непредставително. Изследваната популация в качествената част включва 15 арабски бизнесдами на възраст между 25 и 58 години, които притежават малък и среден бизнес. Повечето от интервюираните жени са били омъжени, с



изключение на две самотни жени и две вдовици. С изключение на три жени, всички те са майки на две и повече деца. По-голямата част от жените живеят в смесени или арабски градове в централния и северен регион, а пет от тях живеят в арабски села на север.

### **1.8.2. Инструментариум:**

Използвани са няколко основни изследователски инструмента - наблюдения, интервюта, фокус групи и количествено изследване чрез анкетиране. Целта на използваните методи бе да се проучи опитът на арабско-израелските жени по отношение на заетостта, като се наблегне на влиянието на образованието и на трудностите, с които арабските жени се сблъскват по-специално на еврейския пазар на труда в два аспекта: арабското общество и неговите изостанали нагласи по въпроса за заетостта на жените и израелския пазар на труда, който дискриминира жените. Чрез използваните методи се засягаха проблеми като: заетостта на жените, влиянието на държавната политика, култура, ценности, стереотипи, разделението на ролите и традициите, интеграцията в гражданския сектор.

Наблюдения: Наблюденията бяха проведени в продължение на три месеца, от октомври 2023 г. до декември 2023 г. Всяка сесия за наблюдение продължи между два и три часа и се проведе общо шест наблюдения на различни места.

Интервюта: По време на изследването бяха проведени 15 интервюта с арабско-израелски жени бизнесдами. Всяко интервю продължи между час и час и половина и се проведе в домове, работни места и обществени центрове. Интервютата също бяха проведени за период от три месеца, от октомври 2023 г. до декември 2023 г.

Фокус група: Бяха проведени три фокус групи с общо 19 арабско-израелски участнички. Групите бяха хетерогенни и разнообразни по отношение на характеристиките на участниците (възраст, образование, професия, семейства, религия, семеен статус).

Количествено проучване: Количественото проучване беше проведено в продължение на три месеца, между юли 2023 г. и септември 2023 г. Процесът на събиране на данни приключи в края на септември, а анализът на резултатите беше извършен през октомври 2023 г.

Извадката в количественото непредставително изследване се състои от 620 израелски арабски жени на възраст 15-65 години. Изследваната група в качествено изследване включва 15 арабски бизнесдами на възраст между 25 и 58 години, които притежават малък или среден бизнес. Повечето от интервюираните жени са омъжени и имат деца. Преобладаващата част от жените живеят в смесени или арабски градове в Централния и Северния регион, а една трета от тях живеят в арабски села на север. Респондентите бяха хетерогенни и разнообразни по отношение на характеристиките на участничките (възраст, образование, професия, различни семейства, различни религии, различен семеен статус, с или без деца), за да се видят различните гледни точки, мнения и виждания на изследваните лица

### **1.8.3. Етика:**

Етиката се занимава с търсенето на принципи, ангажименти и ценности, които трябва да ръководят и характеризират подходящото поведение на качествения изследовател. Като основен изследователски инструмент, специалните отношения, които се развиват между изследователя и изследваните лица, повдигат уникални въпроси на изследователската етика. Въпросите на изследователската етика са: извънкогнитивно споразумение, неприкосновеност на личния живот и анонимност, реципрочност и партньорство.

### **1.8.4. Валидност и надеждност:**

Надеждността на изследването се определя от способността на изследователя да отрази пред участниците в изследването и читателите връзката между метода на изследване, избраните инструменти, начина на тяхното използване, процеса на събиране и анализ на данните, както и между изследователския проблем и изследователските въпроси, придържайки се към интелектуалната почтеност и доказвайки, че резултатите от изследването са реални, точни и безпристрастни.

## **2. Проблеми при насърчаването на арабско-израелските жени на пазара на труда: Национални и местни измерения**

## **2.1. Арабските жени на израелския пазар на труда**

Израелското общество е дълбоко етнически и национално разделено общество, в което палестинското арабско националистическо малцинство е изтласкано встрани и се превръща в своеобразно управлявано и контролирано малцинство, което се отразява в областите: образование, професионален престиж, заплати, политика, власт и финансов потенциал. Делът на арабските ученици, които завършват средно образование, е много по-нисък от този в еврейския сектор, а средният доход на арабското семейство е много по-нисък от този на еврейското. Много проучвания посочват икономическата слабост, от която страда арабският сектор. Участието на арабските жени в израелската работна сила е много по-ниско от това на еврейските жени и мъже. Статистическите данни за 2022 г. сочат, че 51 % от арабските жени са навлезли на израелския пазар на труда в сравнение с 85 % от еврейските жени, като 18,5 % от арабските жени в Израел (на възраст 18-35 години) работят на непълно работно време в сравнение с 26 %, които работят на пълно работно време. Що се отнася до категорията на тези, които не работят, основните причини се дължат на посвещаване на учене в размер на 28 % и посвещаване на домакинска работа в размер на 15 %. 12 % от арабските жени работят в академичните среди, 13 % - в сферата на образованието, а 6 % - в сектора на здравните услуги. 32 % от жените работят като служители в държавния сектор, а 37,6 % - като служители в арабския частен сектор. Около 14 % от работещите жени са независими.

В статута на арабските жени са настъпили мащабни промени, а участието им в работната сила се е увеличило значително с разпространението на образованието, повишаването на възрастта за сключване на брак, подобрените възможности за семейно планиране и промяната в семейната структура. Въпреки това делът на арабските жени, участващи в работната сила в Израел, е много по-нисък от потенциалния им дял в арабската работна сила.

### **2.1.1. Арабско-израелски жени в образованието - статистически данни**

Централното статистическо бюро в Израел посочва, че представителството на арабските студенти (мъже и жени) във

висшето образование в Израел възлиза на 8,4 % от студентите през 2004 г., нараства до 11,9 % през 2010 г. и до 14,4 % през 2015 г., а през 2021 г. достига 17,2 %. През 2004 г. арабските студенти са представлявали 2% от студентите в магистърските програми, през 2010 г. - 5,2%, през 2015 г. - 10,5%, а през 2021 г. - 16%. Арабските студенти представляват 3,4% от докторантите през 2004 г., 4% през 2010 г., 5,9% през 2015 г. и 8% през 2021 г. 2021. Процентът на жените, включително арабските жени, достига 56,6 през 2004 г. и нараства до 57,6 през 2015 г. сред студентите бакалаври; 57% сред студентите магистри през 2004 г. и нараства до 61%, и 52% през 2004 г. и 2015 г. сред докторантите, и над 60% сред докторантите през 2022

### **2.1.2. Арабските жени в политиката - статистически данни**

Степента на политическо представителство на жените и моделите на тяхното политическо овластяване получиха допълнително внимание през последните десетилетия. В Израел общото представителство на жените в политическата сфера е по-малко от 10 %, представителството на арабските жени е много по-ниско от това. На позиции, свързани с вземането на решения, арабските жени съставляват едва 8,3 % от всички министри, 0 % от представителите на министрите и 6 % от помощниците на представителите на министрите. Във всички министерства жените съставляват 30% от служителите. В Министерството по въпросите на жените, жените представляват 68,1%. Към края на XX век обаче настъпва промяна в характеристиките на жените в Израел - обстоятелство, което води до увеличаване на степента на тяхното политическо участие, което произтича от два фактора: първият е свързан с голямото значение, на което се радват жените в Израел. Вторият фактор е свързан със значителното повишаване на нивото на образование на жените. По отношение на представителството на арабските жени в Кнесета (израелския парламент). През 2020 г. 5 от 30-те арабски жени бяха членове на израелския Кнесет, включително една друзка. Участието на арабските жени в Израел в политическата дейност преди създаването на държавата Израел е било по-решително и активно, отколкото през първите две десетилетия след създаването ѝ. Професионалната литература посочва значителен спад в

политическата активност на арабските жени в Израел. Ключов елемент на това оттегляне е социалният и политическият контекст на живота под военно управление, който представлява основна пречка за организирането на жените в обществена политическа дейност.

### **2.1.3. Заетост на арабските жени - статистически данни**

Навлизането на арабските жени на пазара на труда не е нещо ново; арабските жени винаги са поемали отговорност за някои селскостопански дейности заедно с мъжете. Единствената промяна е, че сега тя се появява в заплащането за техния труд. Въпреки тази промяна делът на арабските жени, работещи на пазара на труда, остава много нисък в сравнение с дела на еврейските жени, които принадлежат към същия пазар на труда. Една от причините за това ниско ниво на участие на арабските жени в работната сила и пазара на труда е разпръснатостта на бюрата по труда сред арабското население, тъй като има само 14 бюра по труда от общо 120, разпределени в цялата страна. Арабските жени в Израел са на дъното на скалата на участие в гражданската работна сила и по същия начин са на дъното на скалата на заплатите на служителите. През 2023 г. равнището на заетост на арабските жени достига 44,6 % в сравнение с 83 % за еврейските жени.

### **2.1.4. Пречки, възпрепятстващи интеграцията на арабските жени на пазара на труда**

Литературата за трудностите при интегрирането на арабските жени на израелския пазар на труда показва ниския статус на всички жени в Израел като цяло и по-специално на арабските жени. Сред пречките, които възпрепятстват интеграцията на еврейските и арабските жени на израелския пазар на труда, се посочват следните:

- "Стъкленият таван" - бариера, която съществува, но е невидима и пречи на жените да се издигнат до висши и влиятелни позиции само защото са жени.
- Неблагоприятна среда, известна в израелския контекст като „Мътна почва“ - пречка, която кара жените да остават на работни места с ниско заплащане и статут.
- Сексуален тормоз.

Когато разглеждаме различните аспекти, които затрудняват и възпрепятстват интеграцията на арабските жени на пазара на труда, откриваме, че те произтичат от различни фактори:

- ❖ Политиката на израелското правителство изключва арабските общности от всякакво значително развитие или разпределение на ресурси.
- ❖ Що се отнася до религиозния аспект, оказва се, че религията има голямо значение за определянето на трудовия статус на жените.
- ❖ Социалните норми са важен фактор за формиране на отношенията на власт между половете и разпределението на жените в професионалната класа.
- ❖ От многото елементи на злоупотреба, които характеризират работата на арабските жени, един от най-ярките и най-лесните за документиране е заплатата, която остава постоянно и преобладаващо по-ниска от тази на другите демографски групи.

#### **2.1.5. Насърчаване на жените на пазара на труда**

Съществуват редица фактори, които могат да подобрят статута на арабските жени в Израел като цяло и в частност на пазара на труда:

- ❖ Създаване на възможности за работа в арабския регион и развитие на индустриалните зони, като същевременно се предоставят възможности за работа на арабските жени и се насърчават работодателите да наемат арабски жени.
- ❖ Увеличаване на начините за интегриране на арабското население в публичния сектор и отдаване на предпочитание на арабските жени.
- ❖ Насърчаване на предприемачеството сред арабските жени, като се използва опитът на социалните организации, работещи в тази област.
- ❖ Изпълнение на правителствените решения, свързани с финансовите кредити за програми за преодоляване на различията в системата на училищното образование.
- ❖ Увеличаване на достъпа на арабските жени до висшите учебни заведения и формулиране на програми за подпомагане на жените по време на обучението им.

- ❖ Разработване на национален план за увеличаване на броя на детските градини и домовете за отглеждане на деца, особено на възраст от 0 до 3 години.

## **2.2. Женското предприемачество - начин да се увеличи участието на жените на пазара на труда**

Предприемачеството е създаването на нова организация и понякога връзката е с предприемачи, които са създали нова инициатива и продължават да я управляват, а понякога - с тези, които са изобретили нещо ново в света на бизнеса - продукт, процес или технология, и са го комерсиализирали агресивно. Жени предприемачи и изобретатели в социален смисъл: те избират нетрадиционен професионален живот с малко присъствие на ролеви модели. В бизнес измерение те могат да бъдат иновативни по отношение на начина, по който управляват бизнеса си.

### **2.2.1 Мотиви за насочване към предприемачество**

Решението на жената да започне бизнес често не е резултат от един-единствен мотивиращ фактор и затова трябва да се обърне внимание на факторите, които я карат да започне и да притежава бизнес:

1. Движещи мотиви:

А. Вътрешни движещи мотиви: Липса на удовлетвореност от професията, дискриминация на пазара на труда, жени, завръщащи се на пазара на труда след период на майчинство.

Б. Външни движещи мотиви: Отношение на малцинствата.

2. Мотиви за оттегляне: Социализация, независимост, нужда от постижения, финанси.

Проучванията показват, че жените променят работното си място, когато има конфликт между изискванията на работата и дома. Изискванията за гъвкавост увеличават вероятността жените с малки деца да се насочат към предприемачеството в сравнение с жените без деца. Що се отнася до мъжете, това не оказва влияние върху професионалния живот. Необходимостта от гъвкавост се изразява в това, че на самостоятелно заетите жени се позволява да контролират вида на работата и работното време, като по този начин се постига баланс между дома и работата.

Според израелското Централно статистическо бюро през 2016 г. жените са съставлявали по-малко от 25 % от всички самостоятелно заети лица в икономиката. Това показва, че като цяло самостоятелно заетите жени в Израел са сравнително малко и са съсредоточени върху женски професии и сектори, като обслужват предимно жени клиенти. През 2016 г. голям процент от тях (около 85 %) се фокусират върху управлението на салони за красота, детски градини, кафенета, ресторанти, магазини и професионални услуги, като например адвокатски и застрахователни кантори.

### **2.2.2. Финансиране:**

Основната трудност е получаването на необходимото финансиране за стартиране и експлоатация на дейността. Тъй като повечето арабски жени са безработни или непълноценно заети, за тях е трудно да получат заем по обичайния ред. Освен това повечето от тези, които се насочват към започване на бизнес, го правят поради финансови затруднения в семейството и финансово положение, което възпрепятства получаването на заем от банките. Освен това има недостиг на средства за отпускане на заеми на арабски жени, а сред банките съществува необявена политика да избягват отпускането на заеми на арабски жени, тъй като шансовете им да върнат заемите се считат за малки.

### **2.2.3 Обучение:**

Съществува и друга пречка, свързана с трудностите при набирането на жени за получаване на подходящо обучение, която произтича от няколко фактора:

1. Трудността на арабските бизнесдами, които нямат бизнес обучение, да се адаптират по време на кратък преходен период към ситуацията на доставчика (дори и само частично).
2. Липса на местна инфраструктурна подкрепа - системи, които би следвало да осигуряват подкрепа за жените след започване на трудова дейност, включително социални служби и адекватни услуги за детска грижа.
3. Семействата на жените възразяват срещу липсата на достатъчно знания в областта на предприемачеството.



4. Финансови затруднения на местните власти.

Фокусиране върху видовете предприятия, с които е наситена икономиката - поради липса на образование или обучение

#### **2.2.4. Биизнес атрибути:**

Въз основа на информацията, събрана по време на индивидуалните интервюта, видовете предприятия, притежавани от интервюираните лица, се отнасят главно до две области: търговия и услуги. Малкият брой видове работа е важна характеристика, която показва ограниченията, пред които са изправени тези жени.

#### **2.2.5. Проблемът със съвместяването на домашните и служебните задължения**

Много от интервюираните посочват необходимостта от гъвкавост като мотив за предприемачество. В отговора на въпроса: какво ви накара като арабско-израелска жена да се насочите към предприемачеството? Шест от петнадесетте интервюирани са посочили като основна причина необходимостта от увеличаване на гъвкавостта на работното време. Според тях предприемачеството е идеалният начин за съчетаване на изискванията за изпълнение на домашните задължения и нуждите на работата. Ето защо те са избрали предприемачеството с мисълта, че гъвкавостта и контролът върху работното време ще им позволят да лавират между дома и работата. Трябва да се спомене, че тези жени приемат за даденост отговорността си за дома и децата дори в случаите, когато съпругът на практика не работи. Възможно е този мотив за тях да произтича от факта, че са по-свързани с традициите, според които жените трябва да носят бремето на традиционна домакиня, независимо дали работят извън дома си или дали съпругът им работи или просто е безработен. Освен това, освен гъвкавостта, бяха посочени и други мотиви, които са накарали жените да се насочат към предприемачеството: пет от жените споменаха, че са се насочили към предприемачеството поради липса на възможности на пазара на труда или в резултат на разочарованието от условията на договора им като служители. За седем от жените това са били различни лични мотиви, които са ги тласнали към предприемачеството, като например привързаност към

сферата на тяхната професия или стремеж към успех. Освен това пет от жените са се насочили към предприемачеството и поради нуждата от допълнителни доходи, за да подобрят финансовото състояние на семейството си.

### **2.3. Арабските жени на израелския пазар на труда**

Данните, събрани от Централното статистическо бюро в Израел, сочат, че през 1970 г. процентът на участие на арабските жени е бил по-малко от 10 %, а този на еврейските жени - повече от 30 %. Коефициентът на трудова активност на арабските жени остава постоянен през 80-те години и до средата на 90-те години на ХХ в., след което се повишава до ниво от над 20 % през 2010 г. През 2016 г. той достига ниво от 27 %, докато коефициентът на заетост на работното място сред всички израелски жени през 2016 г. достига ниво от 65 % по данни на ОИСП. Процентът на участие на жените на пазара на труда се е увеличил значително в Израел - от 45 % през 1990 г. до 73 % през 2019 г.

Сравнявайки процента на работещите жени в Израел с този на мъжете от 2019 г. до 2022 г., установяваме, че процентът на участие на арабските жени е най-нисък в сравнение с жените хареди, които имат най-висок процент на заетост. Обратно, мъжете хареди имат най-нисък процент на заетост в сравнение с мъжете евреи.

Освен това, въз основа на данни, предоставени от Израелското централно статистическо бюро, през 2014 г. 36,6 от арабските жени са били заети в сектора на образованието, главно като учителки, 18,2 - в здравеопазването и медицинските сестри, 11,6 % - в търговията на дребно и търговията, 9,4 % - в селското стопанство, и 8,4 % - в банковите услуги. Позициите на учителската професия, здравеопазването и медицинските сестри и банковото дело са добре известни с щедрите си политики в подкрепа на майчинството, които позволяват на жените да съчетават кариерата и семейния живот. Въпреки това жените, които търсят кариера в тези области, също са склонни да имат малък брой деца.

### **2.4. Модел:**

Анализирайки научната литература за участието на пазара на труда, може да се подчертае, че се използва модел на измерването - модел, който се определя от подробно описание на квазиконкавната функция на полезност, която нараства с потреблението(с) и свободното време(1). Проблемът на индивида е да максимизира полезността си, както следва:

$$(1) \quad \max U(c_i, l_i, v_i)$$

.s.t

$$(2) \quad c_i = y_i + w_i h_i$$

$$(3) \quad h_i + l_i = T$$

$$c \geq 0$$

$$h \geq 0$$

Когато  $U$  е функцията на полезност, тя е вектор на индивидуалните качества. Тези качества могат да бъдат очаквани или неочаквани и могат да включват културни фактори.  $W$  е заплащането на час,  $Y$  е доходът от други ресурси,  $T$  е общият брой часове, с които разполага индивидът, а  $n$  е броят на работните часове. Решението на тази задача дава оферта за работните часове  $n$  като положителна функция на  $w$  и отрицателна на  $y$  и като функция на вектора на качеството  $v$ .

Решението за участие  $p_i$  се дава по следния начин:

$$4) \quad p_i = 1 \{h^* > h\}$$

Когато променливата  $h^*$ , броят на работните часове, които индивидът иска да работи, е на определен праг  $h_0$ , индивидът участва ( $p_i=1$ ); в противен случай индивидът не участва ( $p_i=0$ ).  $h^*$  и  $h$  (брой работни часове) се получават от формулировката на функцията на полезност. За обсъждане на различните функционални форми виж Blundell, MaCurdy и Meghir (Blundell, et al, 2008).

За  $h_i^*$  и  $h_{i0}$  ще приемем следната функционалност: желаните работни часове за дадено лице се определят по следния начин:

Когато  $h_0$  е константа;  $z_i$  е вектор на обяснителните екзогенни променливи, като пол, възраст и семейно положение;  $\ln w_i$  е лог. на предложеното възнаграждение за индивида;  $\ln y_i$  е лог. на доходите

на индивида от други източници (т.е. не от работа);  $g_i$  представлява непредвидени характеристики. Параметрите в уравнението са 50, 52 и 53, а векторът е 51.

Прагът  $h_0$  се определя по следния начин:

Когато  $\gamma_1$  е вектор на параметрите, който не е задължително да е идентичен с 51,  $\gamma_0$  е константа,  $u_2$  и  $u_3$  са параметри, а  $Z$  са непредсказуеми характеристики.

Ще посочим, че векторът на характеристиките  $v_t$  се възприема в уравнения (6) и (7) от константите 50 и  $\gamma_0$  от вектора  $z_1$  и от непредсказуемите изрази  $\xi_i$  и  $Z$ . Трябва да се спомене също така, че векторът  $z_1$  може да се раздели на два компонента, както следва:

$$z_1 = z^0 + z^C \quad (8)$$

Като се има предвид, че  $z$  включва образователни и демографски променливи, а  $z^C$  включва културни променливи. Следователно решението за участие  $p_i$  се описва с уравнението:

$$p_i = 1 \quad \{h^* > h_0\} \quad (9)$$

За неучастващите не се очаква заплащане и затова ще приемем, че:

$$\ln W_i = 0 + z_{i0} + z_{i1} \quad (10)$$

Когато  $z_{2i}$  е вектор на екзогенните променливи,  $\theta_0$  е параметър, а  $\theta_1$  и  $\theta_2$  са вектори на параметрите и  $m_i$  са неочаквани характеристики. По отношение на променливата "друг доход" ще приемем, че тя се определя от:

$$\ln y_i = \theta_0 + \theta_1 Z_i + X_i \quad (11)$$

Като се има предвид, че  $z = [z_{1i}, z_{2i}, z_{3i}]$ , което означава, че векторът на екзогенните променливи, който включва както горепосочените променливи, така и допълнителни екзогенни променливи  $z_{3i}$ .  $x_i$  са неочаквани характеристики.

Следователно, чрез интегриране на уравнения (9), (10) и (11), участието е дадено по следния начин:

$$p_i = 1 \quad \{P_0 + z_{i1} P_1 + z_{i2} P_2 + z_{i3} P_3 + U_i\} \quad (12)$$

Като се има предвид, че  $e_1, e_2$  и  $e_3$  са вектори на параметрите, векторите  $z_{1i}, z_{2i}, z_{3i}$  са дефинирани, както е посочено по-горе, а  $u_i$  е неочаквана характеристика.

Това уравнение може да бъде оценено чрез различни форми в зависимост от предположението за разпределението на неочакваните характеристики. По-долу ще го оценим по метода на пробите.

Оценката е свързана с уравнение (12). При основните регресии се използват данните от проучването, проведено от изследователя, като същевременно се включват в уравнението на културните променливи.

#### **2.4.1. Регресия:**

В началото ще представя резултатите от оценката на уравнението с данните от проведеното от нея проучване; обяснителните променливи включват "класическите" променливи образование и възраст, демографски променливи (семейно положение, брой деца, форма на общност на пребиваване), брой допълнителни доставчици и религия.

Резултатите от регресията показват, че възрастовите коефициенти показват нарастващ профил и по-късно се понижават в цикъла на живота. Това означава, че при използване на контролиращи променливи очакваният профил на участие през целия живот има гърбовидна форма.

#### **2.4.2 Изменения в променливи с пояснителна цел през годините**

В този раздел показвам разликите във времето в променливите с пояснителна цел, като използвам данни от проучване, проведено от Израелското централно статистическо бюро.

#### **2.4.3 Промени във времето - разпределение по метода Fairlie:**

В този раздел изследвам ефекта от разпределението на обяснителните променливи върху разликата във вероятността за участие в работната сила между арабските жени и еврейките въз основа на данни, събрани от Израелското централно статистическо бюро. По отношение на всяка от обяснителните променливи ще разгледам и промените през годините в регресионните коефициенти в разпределението на Fairley.

#### **2.4.4 Степен на участие:**

Каква е очакваната полза от мерките за насърчаване на заетостта? Не трябва да забравяме, че с течение на времето процентът на участие

на арабските жени в пазара на труда постоянно се е повишавал. Това означава, че не са прилагани конкретни политически мерки, които да са ясно насочени към арабските жени. Това, което може да се направи тогава, е да се проведат симулации на вероятни бъдещи сценарии. Въпреки това не трябва да се забравя несигурността, която е присъща на всяка подобна дейност. Тази несигурност произтича от факта, че промените в темповете на раждаемост, образованието, културните и социалните модели, както и в икономическите стимули, оказват влияние върху нарастването на населението и увеличаването на участието, така че несигурността е в няколко измерения.

### **3. РЕЗУЛТАТИ**

#### **3.1.Триангулация**

Триангулацията редовно се използва, за да се покаже, че поне две стратегии се използват като част от изследване с конкретна крайна цел - да се проучат последиците от дадена тема. С други думи, триангулацията е техника, при която различни източници се използват по различни начини, за да се проучи появата на конкретен наблюдаван факт и за да се изясни неговото значение. В моя случай събрах информация чрез интервюта, Фокус групи, въпросници и количествени данни. За да проверя данните от изследването, в анализите си ще приложа пресечната точка на информацията, събрана в наблюденията, интервютата, фокус групи и въпросниците. Чрез резултатите от различните изследователски метода става ясно, че сред израелските араби съществува положително възприятие за работата на жените и тяхната интеграция на пазара на труда. В този смисъл работещите жени се възприемат като силни и двигатели на промяната. Жените, които заемат ръководни длъжности в работата си, също се възприемат като влиятелни и образовани хора, които могат да променят обществото. Интеграцията на израелските арабски жени на пазара на труда се разглежда като благоприятна: Първо, те могат да помогнат на семейството в икономическо отношение.

Второ, наличието на работа дава на работещата жена икономическа независимост и споделя статута ѝ със съпруга ѝ при вземането на решения на семейно ниво. Трето, на заетостта се гледа като на самореализация, удовлетворение и напредък. Четвърто, жените се възприемат и оценяват от обществото и са влиятелни и носители на промени в обществото.

### **3.2 Емпирични резултати**

При разглеждането на изследователските хипотези открих съответствие между независимите променливи и моя изследователски въпрос, който се отнася до участието на арабско-израелските жени на пазара на труда. Първо, въз основа на количествените резултати, резултатите от интервюта и фокус групите установих, че израелските арабски мъже изразяват по-негативно отношение към работещите жени, а от интервюта и отговорите на въпросниците става ясно също, че омъжените арабски жени нямат система за подкрепа за работа на пълно работно време. За разлика от интервюта, въпросникът показва предварително убеждение, че жените са подходящи предимно за секретарска и чиновническа работа. В изследването си установих също така, че колкото по-високо е образователното ниво на жената, толкова по-голяма е нейната финансова независимост. Установено бе също така, че колкото по-висок е доходът на семейството, толкова по-малко важно е за жените да работят и толкова по-ниско е нивото им на финансова независимост. Освен това въз основа на методите, които приложих, констатирах, че съществува положителна връзка между положителните нагласи към работата на жените и финансовата им независимост. Установено е също така, че образованието и доходите водят до независимост на жените, които са склонни да имат собствена банкова сметка и дори не се колебаят да подадат молба за развод в случай на вътрешносемейно насилие срещу съпругата. Колкото по-високи са доходите и нивото на образование на жената, толкова по-голяма е нейната финансова независимост. Освен това различията в образованието на еврейските и арабските жени са истинската причина за ниския процент на участие на арабските жени. Една от причините за ниския процент на участие на арабските жени

е разделението на труда в Израел. Резултатите от моето изследване показват, че е налице комбинация от ниски заплати (главно поради ниското образование на арабските жени), липса на възможности за работа в арабските градове (работата близо до дома спестява време и транспортни разходи) и висока раждаемост.

### **3.2.1 Влияние на образованието**

За по-голямата част от интервюираните от нас жени образованието се разглежда като ключов фактор не само за интегриране на пазара на труда, но и за саморазвитие, напредък, икономическа независимост и подобряване на статуса на жените в по-широк смисъл. Образованието се разглежда като премахване на бариера номер едно пред повишението на жените и е ясно, че една жена, която е учила, ще има по-големи шансове за намиране и търсене на работа. Увеличаването на дела на арабските жени във висшите учебни заведения в Израел е една от важните промени в областта на висшето образование сред арабското малцинство в Израел. Това увеличение е част от по-широк процес на увеличаване на общия дял на жените студенти в академичните институции.

Моите констатации показват, че съществува положителна връзка между образованието на арабските жени и техния социален статус. Колкото по-високо е нивото на образование на една жена, толкова по-ценена е тя от заобикалящото я общество. Освен това трудностите при намирането на работа според мен започват още в гимназията. Според проучване, проведено от Централното статистическо бюро през 2011 г., само един от всеки четирима израелски араби е имал 13 години или повече образование, в сравнение с един от всеки двама евреи. Трябва да се отбележи, че възможностите за работа, с които разполагат арабските жени, ограничават възможностите за избор на специалности в сравнение с арабските студенти.

### **3.2.2 Професия**

Според проучване израелската икономика е загубила поне 1,5 милиарда шекела през 2010 г., тъй като през последните години не е инвестирала в подкрепа на заетостта в арабския сектор. Проучванията показват също, че за фундаментална промяна в



условията на заетост на израелските араби необходимите инвестиции от страна на правителството възлизат на няколко милиарда нови свободни работни места. Съществуват обаче много проблеми, свързани със степента на участие на арабско-израелските жени на пазара на труда. Заплатите за работа в арабския сектор са ниски, в допълнение към ниската степен на участие в работната сила, особено сред жените, от които само 27 % работят или търсят работа, в сравнение с около 60 % сред еврейските жени. Дори, ако арабска жена намери работа, тя вероятно ще бъде в област, в която трудът е нископлатен, като например медицински сестри, почистване, социални грижи или образование.

### **3.2.3 Въпросът за конфликта между дома и работата**

Въпросът за конфликта между работата и дома беше повдигнат от всички интервюирани и се появи в отговорите на въпросника. Този конфликт се отнася както за служителките, така и за самостоятелно заетите арабско-израелски жени. Много от лицата, работещи на свободна практика, посочват необходимостта от гъвкавост като основна причина за откриването на собствен бизнес. Освен това тази констатация съвпада с теорията за социализацията, която твърди, че процесът на социализация на джендър задълженията насърчава момичетата да поемат отговорността за домакинската работа и да избират области, в които вероятността за конфликт с домашната работа е малка.

Констатациите в моята работа показват, че арабските жени с по-високо образование са по-уважавани от заобикалящото ги общество. По-високото образование обаче е положително свързано и с мнението, че самотните арабски жени, работещи на израелския пазар на труда, са по-малко ценени в арабското общество.

### **3.3 Култура, ценности, отношение на арабското общество към разделението на труда между половете:**

През последното десетилетие на арабските работнички в Израел се обръща все по-голямо внимание в научните среди. В своята етнонационална група, както и в класовата си рамка, условията на живот на арабските жени в Израел са се подобрили значително през

последните десетилетия по отношение на обучението, заетостта, общото благосъстояние, в частност правата и стандарта на живот. В обобщение, както се очакваше, подкрепата от страна на съпруга се разглежда като силно влиятелна и решаваща. Съпругът се разглежда като този, който премахва бариерите и променя опита на жената в положителен, легитимен и ценен. Както е изразено в следните цитати: "Подкрепящият съпруг е съпругът, който дава развитие на жената и премахва бариерите на близкото и далечното общество пред нея, а оттук тя тръгва да работи с любов и подкрепа". "Подкрепящата майка е мъжът, който помага в къщата с аспектите на храненето и почистването на децата"; "Всичко зависи от мъжа".

### **3.4 Дискриминация на арабско-израелските жени в еврейския трудов сектор**

Работещите израелски арабски жени страдат от лошите последици на многостранна и непредсказуема дискриминация. От една страна, те са подложени на потисничество въз основа на пола и сексуалната ориентация, което се проявява в ниското ниво на заплащане, което тези работници получават, във видовете работа, които им се предлагат, и във възможностите им за израстване. Освен това е налице сегрегация и нетолерантно отношение, с които арабско-израелските работнички се сблъскват в някои еврейски работни среди. По отношение на основния въпрос: "Били ли сте дискриминирани в процеса на наемане, защото сте жена? Ако приемем, че отговорът е "да", как?" Голяма част от интервюираните отговориха, че не са се сблъскали с дискриминация на етапа на сключване на договор, тъй като работните места, с които са били свързани, са били представяни като женска работа и че компаниите са търсели жени за заемане на длъжностите. Интервютата показват, че опитът на жените на работното място не е прост. Жените твърдят, че са били дискриминирани, независимо дали става въпрос за заплащане или за отношение. Опитът на жените на пазара на труда изглежда е свързан с дискриминация и дори експлоатация.

### **3.5 Влияние на религията върху степента на участие в работната сила сред жените мюсюлманки, християнки и друзи в Израел**

Няма съществена разлика във възприятията на религиозните жени и според тях ислямската или християнската вяра не създава съществена разлика във възприятията. Повечето респонденти смятат, че работата на жените на ръководни длъжности не е в ущърб на ролята им на майки и съпруги, и не са съгласни с твърдението, че амбицията на жените е да бъдат добри съпруги и майки и затова не могат да работят на ръководни длъжности. Твърдението, че арабските жени, работещи на израелския пазар на труда, са поценени от арабското общество, получи умерено и слабо съгласие от респондентите, а повечето респонденти смятат, че жените на висши длъжности не са ценени от обществото.

### **3.6 ДИСКУСИЯ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Целта на настоящото дисертационно изследване бе да се проучи участието на арабските жени на пазара на труда в Израел. Беше необходимо да се проучи дали следването на пътя на предприемачеството за някои от тези жени е добра стратегия за съчетаване на задоволяването на домакинските им нужди със задълженията, докато търсят работа като собственици на бизнес. Всички интервюирани съобщават, че образованието, което са получавали вкъщи, е насаждало в съзнанието на момичетата характера на неработеща майка, която отговаря за дома и е подпомагана от дъщерите си, които споделят с нея тежестта на домакинската работа.

От друга страна, повечето от тях са получили образование с акцент върху важността на ученето, с постоянно насърчаване от страна на родителите им да получат образование, въпреки че през повечето време родителите са необразовани. Мнозинството от интервюираните заявиха, че не се е поставял толкова голям акцент върху това да излязат да работят. Те също така съобщават, че разширеното им семейство или съпругът им не са се съгласявали да

им помагат, независимо дали тези съпруги са били наети или самостоятелно заети. От резултатите от проучването мога да заключа, че интервюираните вече са поели на плещите си задълженията, необходими за ръководене на бизнес, но все още не са се освободили от връзките на традиционното арабско общество, докато децата им не пораснат, когато почувстват, че се освобождават от семейните си задължения и имат по-голяма свобода да инвестират в бизнес. В моите констатации могат да се отбележат основните моменти:

- Образованието недвусмислено се разглежда като ключ към успеха, който легитимира и подпомага процеса на интеграция на пазара на труда, а образованието влияе върху информираността и мотивацията на жените.
- Наличието на детски градини се разглежда като позволяващо решение и добър отговор на отговорността на жените за отглеждането на децата.
- Правителствената политика се разглежда като ключов фактор, когато усилията трябва да бъдат насочени към образование, съвети и насоки, като действително "посредници" между желанието на жените да работят и тяхната мотивация.
- Практиките пред идеите: изглежда, че общото в различните разбирания е, че факторите за решаване на проблемите трябва да бъдат практически.

## **Самооценка на приносите на дисертационния труд**

1. Разработен е цялостен модел за изследване на интеграцията на арабските жени на израелския пазар на труда в

интердисциплинарната рамка на икономическата социология, политическите теории и теориите за организацията.

2. Представена е реалната картина на участието на арабските жени на пазара на труда, като са показани различни тенденции във времето и са направени сравнения с други общности по етнически произход и пол в Израел.

3. Верифицирано е значението на образованието като водещ фактор за заетост на пазара на труда, който действа успоредно с влиянието на семейството, традициите, културата, както и на националните закони и политическата среда.

4. Емпирично са доказани възгледите и оценките на арабските жени относно участието им на пазара на труда, идентифицирани са различните бариери, които създават трудности за трудовата им интеграция.

5. В контекста на теоретичните изводи и емпиричните проверки на темата за трудовата интеграция на арабските жени в Израел са представени и редица политически и трудови мерки, насочени към подобряване на анализирания процес.

**Публикации по темата на дисертационния труд**

1. Abu Ahmad, R. (2024). Arab women's participation in the Israeli labor market: Challenges and achievements; NotaBene-bg.org 2024; ISSN1313-7859; <https://notabene-bg.org/read.php?id=1533>
2. Abu Ahmad, R. (2023).The effect of educational level on the involvement of Palestinian Arab women in the labor market in the State of Israel / Yearbook of Psychology in SWU Neofit Rilski, Doctoral Session of the Faculty of Philosophy, 2023, 599 - 606p./ ISSN 2683-0426 <http://yearbookpsy.swu.bg/wp-content/uploads/2024/06/Doctoral-School-and-7th-Doctoral-Scientific-Session-of-the-Faculty-of-Philosophy-2023.pdf>
3. Abu Ahmad, R. (2024). The impact of social media on the involvement of Palestinian Arab women in the labor market in the state of Israel. Postmodernism Problems; Journal Postmodernism problems e journal; ISSN 1314-3700; <https://pmpjournal.org/index.php/pmp/article/view/401>



**SOUTH WEST UNIVERSITY  
"NEOFIT RILSKI"**

**SOUTH-WEST UNIVERSITY "NEOFIT  
RILSKI"-BLAGOEVGRAD  
FACULTY OF PHILOSOPHY  
DEPARTMENT OF SOCIOLOGY**

**AUTOREFERAT**

PhD Thesis for the acquisition of the educational  
and scientific degree "Doctor" in Sociology,  
Anthropology and Cultural sciences

**Redan Abu Ahmad**  
**THE INTEGRATION OF ARAB WOMEN IN  
THE  
LABOR MARKET IN THE STATE OF ISRAEL**

**Scientific supervisor:  
Prof. Valentina Milenkova, DSc**

**BLAGOEVGRAD  
2025**

## PhD Thesis Contents

Annotation..... **Error! Bookmark not defined.**

Introduction..... **Error! Bookmark not defined.**

Actuality and importance of the issue  
addressed ..... **Error! Bookmark not defined.**

The research problem: ..... **Error! Bookmark not  
defined.**

Description of the situation in the research field  
and identification of research issues:..... **Error!  
Bookmark not defined.**

The Aim of the PhD thesis: ..... **Error! Bookmark not  
defined.**

Level of Investigation: ..... **Error! Bookmark not  
defined.**

The main research hypotheses: ....**Error! Bookmark  
not defined.**

The research methodology: ... **Error! Bookmark not  
defined.**

Theoretical importance and practical value of  
thesis: ..... **Error! Bookmark not defined.**

The Structure of the Thesis .... **Error! Bookmark not  
defined.**

1. LITERATURE REVIEW AND METHODOLOGY **Error!  
Bookmark not defined.**



1.1. Historical Development of the Feminist Movement in the Context of Promoting Women's Framing Labor Market ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.1.1 The First Wave of Global Feminist Movements: ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.1.2 The Second Wave: ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.1.3 The Third Wave: A Coalition of Feminism: ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.2. Women Employment in Israel and around the World..... **Error! Bookmark not defined.**

1.3 The Arab society in Israel: **Error! Bookmark not defined.**

1.3.1. Arab household characteristics: ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.3.2 The status of women in the Arab society in Israel: ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.3.3. Political Situation of a Woman in Israel: ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.3.4 Attitudes towards the Status of women and political involvement: .. **Error! Bookmark not defined.**

1.4 Women in the Arab World **Error! Bookmark not defined.**

1.4.1 Employment of Women in the Arab World:..... **Error! Bookmark not defined.**

1.5. Women Labor Rights according to the Israeli Laws..... **Error! Bookmark not defined.**

1.6 Women in the labor market: ...**Error! Bookmark not defined.**

1.6.1. Theoretical approaches: ..**Error! Bookmark not defined.**

1.7. Attitudes towards the status of women and education:..... **Error! Bookmark not defined.**

1.7.1. Attitudes regarding women and employment: ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.8. Methodology: ... **Error! Bookmark not defined.**

1.8.1. Research Method: ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.8.2. Research tools ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.8.3. Ethics ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.8.4. Validity and Reliability: ....**Error! Bookmark not defined.**

2. Problems in Promoting Arab-Israeli Women in the Labor Market: National and Local Dimensions .. **Error! Bookmark not defined.**

2.1. *Arab women in the Israeli labor market.*.. **Error! Bookmark not defined.**

- 2.1.1. Arab-Israeli Women in Education – Statistical Data ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 2.1.2. Arab Women in Politics – Statistical Data: ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 2.1.3. Arab women in employment – statistical data..... **Error! Bookmark not defined.**
- 2.1.4. Obstacles preventing the integration of Arab women in the labor market: ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 2.1.5. Promotion of women in the labor market ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 2.2. Female entrepreneurship – a way to increase women participation in the labor market: ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 2.2.1 Motives of Turning to Entrepreneurship: **Error! Bookmark not defined.**
  - 2.2.2. Funding: ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 2.2.3 Training:..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 2.2.4. Business Attributes:.. **Error! Bookmark not defined.**
  - 2.2.5. Issue of reconciling home and work duties: ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 2.3. Arab women in the Israeli labor market:..... **Error! Bookmark not defined.**
- 2.4. The Model: ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.4.1. The Regression: ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.4.2 Changes in the Explanatory Variables over the Years: ... **Error! Bookmark not defined.**

2.4.3 Changes over time – breakdown according to Fairlie method **Error! Bookmark not defined.**

2.4.4 Rates of participation: ..**Error! Bookmark not defined.**

3. FINDINGS ..... **Error! Bookmark not defined.**

3.1 Triangulation: .... **Error! Bookmark not defined.**

3.2 Empirical Findings..... **Error! Bookmark not defined.**

3.2.1 The influence of education..... **Error! Bookmark not defined.**

3.2.2 Occupation: **Error! Bookmark not defined.**

3.2.3The issue of home-work conflict: ..... **Error! Bookmark not defined.**

3.3 Culture, values, Arab society's attitude toward the gender division of labor:..... **Error! Bookmark not defined.**

3.4 Discrimination against Arab-Israeli women in the Jewish Labor Sector:..... **Error! Bookmark not defined.**

3.5 The impact of Religion on Labor Force Participation Rate among Muslim, Christian and Druze Women in Israel: ..... **Error! Bookmark not defined.**

3.6 DISCUSSION AND CONCLUSIONS ..... **Error! Bookmark not defined.**

3.7 Implications for policies. **Error! Bookmark not defined.**

BIBLIOGRAPHY..... **Error! Bookmark not defined.**

Appendix..... **Error! Bookmark not defined.**

Appendix A ..... **Error! Bookmark not defined.**

Questionnaire: Arab Women's Survey ..... **Error! Bookmark not defined.**

Declaration of responsibility ..... **Error! Bookmark not defined.**

Appendix B..... **Error! Bookmark not defined.**

Appendix C:..... **Error! Bookmark not defined.**

Main Characteristics of the Interviewees:.. **Error! Bookmark not defined.**

Appendix D: ..... **Error! Bookmark not defined.**

Research tools and qualitative research procedure: ..... **Error! Bookmark not defined.**

Appendix E: ..... **Error! Bookmark not defined.**

Interviews by Arab female entrepreneurs: **Error!**  
**Bookmark not defined.**

## **Introduction**

The feminist movement was born as a reaction to the reality of women as a subordinate group in almost every society including Western societies. There have been many definitions of feminist reform and its use in the medical, psychological, and social fields. This term began to be used a century ago. But what these different definitions of feminism have in common is that women suffer injustice because of their gender. The development of the feminist movement has led to the recognition of women's rights in almost all areas of life and work. However, the issue of the gap between men and women has remained as wide to varying degrees as ever, despite receiving much comprehensive

treatment in research. This gap has widened significantly with regard to women's work and employment. Despite the efforts of various feminist movements and their success in recognizing women's rights, the gap in employment between men and women is still large, and the bias in men's employment still exists.

The issue of women's employment and their rights in all areas of life and their social integration in various fields of the profession is one of the important issues addressed on the scientific agenda. The issue of women's employment in Israel in general, and the issue of Arab-Israeli women in particular, is considered a very important issue due to the increasing reference to the issue of women's rights after the development of various international feminist freedom and liberation movements.

### **The importance of the study**

A large number of studies, especially feminist studies, in recent years have focused on the issue of the status of Arab women in general and in Israel in particular, within Palestinian society in Israel, against state institutions. Many studies have proven that the work participation rate of Arab women in Israel is still very low, especially compared to Israeli women. Among the pressures exerted by Arab women that prevent them from participating in work are patriarchal family culture, institutional oppression, discrimination and bias in the labor market in Israel in general.

This study seeks, through a literature review, to show the current problem of Arab women's integration into

the labor market from three aspects: firstly - the characteristics of women themselves in education, secondly - the traditional cultural and social norms of Arab society about the traditional roles of women as an obstacle to integration into the labor market, and thirdly - culture. And the norms of Israeli society that limit women's participation in the labor market. The study presents a new and interactive view that the education of Arab women (the personal factor) has an impact on the status of women in Arab society on the one hand, and on the other hand the impact of education of Arab women on integration into the labor market and the status it receives in Arab society and Israeli society.

### **The research problem**

The main scientific problem solved in the study is the analysis of the relationship between the level of education of Arab women in Israel and their chances of integration into the labor market and local life. The conceptual framework of this study will attempt to provide an explanation that the employment of Arab women in Israel is affected by their education on the one hand and the norms existing in Arab society on the other hand.

### **The Aim of the PhD thesis**

The aim of this study is to examine the factors that affect the integration of Arab women into the labor market in Israel and to present an empirical and theoretical testing model on the barriers/factors that hinder/enhance the integration of Arab women into the labor market. This study aims not only to understand the issue of Arab-Israeli women's integration into the



labor market, but also to provide prescriptions on how to enhance their integration.

### **The Objectives**

1. To trace the historical development of the feminist movement in the context of promoting women in the labor market.
2. To show with statistical data the employment of women in Israel, as well as the state of the Arab community in Israel.
3. To present different theories about the place of women in the labor market.
4. To trace some of the main factors influencing employment and unemployment among women.
5. To analyze the education of women in Israel and Arab women in particular.
6. To conduct a quantitative survey and a research using qualitative methods with Arab women in Israel.
7. To process and analyze the results obtained.
8. To outline the state of integration of Arab women in the labor market in Israel, showing the influence of various factors in this process.

### **Level of Investigation**

The study will examine the problem at the personal, societal and national levels, as each of these levels affects the integration of Arab-Israeli women. The model will present a set of personal, social and national factors that affect the integration of Arab women into the labor market.

### **The main research hypotheses**

1. There is a positive correlation between the education of Arab women and their promotion in the labor market as business managers.

2. The level of patriarchy within conservative Arab society can have an adverse effect on the integration of Arab women into the Israeli labor market.
3. There is a positive relationship between the level of education of Arab women and their position in society.
4. There will be a positive correlation between a woman's education and her family's perceptions of women's status in general and women's status in Arab society.
5. Educated Arab women will express positive attitudes toward the status of women, the integration of Arab women into the Israeli labor market and their integration into management-oriented positions.
6. National laws that facilitate the integration of women into the Israeli economy and affirmative action programs that promote the integration of Arab women in particular can increase the integration of Arab women into the economy.
7. The political climate in Israel and the division between Arabs and Jews hinder the integration of Arab-Israeli women into the Israeli labor market.
8. A highly educated Arab woman working in the Israeli labor market will earn more than a less educated Arab woman.

### **The research methodology**

The study methodology combines quantitative and qualitative research. A standardized questionnaire was designed and distributed randomly to a sample of approximately 620 Arab women in Israel, who constitute a sample of Arab women in Israel. The survey is nonrepresentative. The dependent variable in the study was the labor force participation rate (LFPR). The independent variables include: the level of education, the status of the Arab woman within her family, the patriarchal system within Arab society, and

the Israeli laws that facilitate affirmative action for Arab women and women in general. The qualitative research is based on interviews with 15 Arab businesswomen aged between 25 and 58 who own small and medium-sized enterprises, and on the researcher's impressions of the role of various factors. Another research method was the focus group. Three focus groups were conducted with a total of 19 Arab-Israeli female participants. The groups were heterogenic and diverse in terms of the participants' characteristics (age, education, profession, families, religion, family status). The other qualitative method used was observation. The research uses two main theories: human capital theory (HCT) and social patriarchy theory.

**Contribution and innovation** of this study is reflected in several aspects: The first is related to the education factor; the second refers to the social and cultural factors that influence the Arab society's perception of educated and successful Arab women. The present study also contributes to the possibility of applying and understanding the impact of Arab women's education on their social status and integration into the Israeli labor market.

### **Theoretical importance and practical value of the Ph.D. thesis**

The importance of the current work is that it presents a model that integrates the main personal factors and cultural factors that have an impact on the integration of Arab women into the labor market in Israel. The study is based on two types of approaches: the first is the education factor; The second is the social and

cultural factors that affect Arab society's view of educated and successful Arab women. The current study also contributes to the feasibility of implementation and understanding of the impact of Arab women's education on their social status and integration into the Israeli labor market.

### **1.1. Historical Development of the Feminist Movement in the Context of Promoting Women's Framing Labor Market**

The word "feminism" was born as a medical term, and the meaning of the word feminism changed over time to terms in the field of psychology. Definitions of feminism varied until they reached the conclusion that feminism is a system of beliefs and ideas that belong to a social and political movement aimed at achieving better equality and freedom for women.

"Rule of men", "patriarchal society" – rule by the father, is the main social model of Western human society. This society is based on a hierarchical system, headed by the male father, who controls the woman and children. In a patriarchal society, men are the ones who organize society, its institutions, laws, values, and culture. This study indicates that the increase in women's education undermines the father's position in the family and gives women the power and knowledge to integrate socially and economically into Israeli society. Because a woman has a meaning of her own, without the basic function assigned to her by patriarchal society, which is to be a loyal wife and raise children, and nothing else.

It is acceptable to divide the history of feminism into two waves: the first wave swept the Western world from the mid-nineteenth century until the end of the

1920s, and the second wave swept the Western world in the 1960s and 1970s.

### **1.1.1 The First Wave of Global Feminist Movements**

The first wave was liberal in nature and was characterized by demands for the protection of women's rights. Researchers were interested in and sought to achieve gender equality and equality in education, work and politics. This study therefore presents a more important impact of Arab women's education, as part of the position of basic rights, opinions and capacity for independent external integration.

Israel was founded in 1948, many years after the first wave, and as a result, it is not appropriate to talk about the repercussions of this wave on the feminist movement in Israel. The original first wave of women's activism in Palestine under the Zionist movement pursued the emancipation of social relations and approaches to changing unequal social conditions. The mission of the battle for justice was to achieve numerical justice between females and males in wages, positions, vacancies, and access to key positions.

### **1.1.2 The Second Wave**

The feminist voice became almost completely silent between the two world wars, as feminist movements were forced to retreat due to security concerns, the rise of national socialism, and the rise to power in Germany and Italy. But the second wave that gained momentum during the 1950s was of a radical nature, as women demanded a much deeper cultural revolution. After World War II, women began to demand a revolution deep within the basic structures of patriarchal society, as well as a revolution against the stereotypes and prejudices that continued to hinder women from practicing various activities. It is certain that Zionist

Jewish women were greatly influenced by the second wave. Due to the political situation and lack of trust between Jews and Arabs, there was no cooperation between Jewish feminist movements and Arab women.

### **1.1.3 The Third Wave: A Coalition of Feminism:**

Since the 1960s, feminist movements have grown and expanded their approach to include other areas, such as: political participation, economics and poverty, higher education and others. This expansion marked the beginning of third wave feminism. The third wave has built into itself what is called the “intersection of oppression.” The definition of women began to be divided into categories: black, religious, poor, and dark-skinned women; Women from countries that suffered from colonial rule, lesbians and more. In the third wave of women's liberation in Israel, feminist activists raised the importance of diversity of voices and multiculturalism. By utilizing feminist activist discourse, the Ph.D. thesis studied, examined, and proposed ways to deal with and promote diverse Arab personalities in the Israeli labor market. It is also tried to search for the foundations of the disparity by thinking about what Arab women have learned and how the integration of their work can be enhanced.

### **1.2. Women Employment in Israel and around the World**

Global agendas attach great importance to studying the issue of women's employment and addressing it on a broad scale. It is possible to observe gender inequality in the field of work, which continues to become increasingly severe. Since the emergence of women's movements and their demand for recognition of women's rights, it seems that women still suffer from many deprivations in terms of access to labor markets and, often, do not have the level of freedom to work. A

large proportion of female labor goes to unpaid work that does not add to the GDP. Females perform approximately 75 percent of all unpaid care work in the world, including critical tasks that keep family units functioning such as food preparation and cleaning. Time spent in unpaid care work has a strong negative relationship with work ability rates, and the unequal sharing of family duties is a major barrier to female upgrading in the economy. Women consistently face higher unemployment rates than men, except for a short period in 2020 when the pandemic led to a peak in unemployment among both genders (and slightly higher among men). These restrictions on access to the labor market have forced women to withdraw back into a bubble of low value-added areas of work that are notorious for paying low wages; Which made them work despite the unequal unequal working conditions. Therefore, it can be noted that women's representation is prominent in areas such as: the agricultural sector, education, health system, food services, clerks, and the like. Women's participation in the workforce in Arab countries reached about 21% in 2023, and this rate has remained constant over the past three decades. This means that the actual employment of women is very low, much less than 21%.

### **1.3 The Arab society in Israel**

The demographics of Israel, monitored by the Israeli Central Bureau of Statistics, include various characteristics that define the country's population. Israel has witnessed major changes in its demographic composition. Israel was initially formed as a homeland for the Jewish people, and it attracted Jewish immigrants from Europe, Asia, Africa, and the Americas. The Israeli Central Bureau of Statistics

defines Israel's population as including Jews living throughout the West Bank and Palestinians in East Jerusalem, but excludes Palestinians anywhere in the rest of the West Bank and Gaza Strip and foreign workers anywhere in Israel. This calculation reaches about 9,842,000 million in 2023. Of them: about 7,208,000 people are Jewish, and about 503,000 live outside the self-defined borders of the State of Israel in the West Bank. About 2,080,000 people are Israeli citizens classified as Arabs, some of whom are considered Palestinian, including the Druze, Circassians, all other Muslims, Christian Arabs, and Armenians (whom Israel considers “Arabs”). About 554,000 people were classified as “other.” The diverse group of Others consists of those of Jewish descent but who are not recognized as Jews under religious law, family members of non-Jewish Jewish immigrants, non-Arab Christians and Armenians, and residents who have no distinct ethnic or religious classification. The Arab population as a whole is characterized by larger families and a lower level of education and income than the population of Israel.

### **1.3.1. Arab household characteristics**

In 2016, the number of families in the Arab sector reached 368 thousand families. The percentage of families with children is very high (73% compared to 42% among the Jewish population). In 2021, 76.5% of Jewish families were able to cover their expenses, compared to 53.7% of Arab families. The employment rate among Jewish men reached 64.4% and 61.6% among Jewish women, while in the Arab community it reached 50.4% and 28.3% for men and women, respectively. Other data in 2022 showed that 36.6% of Jews have an academic degree, compared to 16.2% of Arabs. Poverty risk rates in Israel have been higher



than in European Union countries in the past decade, both at the overall level and among population groups at risk of poverty.

### **1.3.2 The status of women in the Arab society in Israel**

The Qur'an changed the traditional rules of women's status, as Arab women had no legal status, and women had little or no rights to property and inheritance, and thus women had a higher status and different social rights. Existing literature on women in the Middle East examines the ways in which women deal with multiple power structures (political, economic, social, and cultural) that dictate the frameworks of their lives. It also examines the ways in which women interact with these forces, realizing and reshaping the boundaries of their cultural freedom. On this basis, the common denominator among women in Arab cultures, as well as their life experiences, is dependency on a man, father, brother, or husband. Oppression and discrimination in social indicators within Arab society are intertwined and linked to the national discrimination to which Arab women are exposed under Israeli policy in general and towards them in particular. This discrimination affects women's status within their families and in society, in terms of their access to education, employment, health services and social care, as well as their psychological well-being. In 2022, there was an improvement in the employment rate of Arab women in Israel by 44.8%. However, this rate is lower than the employment rate of Jewish women, 83.2%. In 2021, the average wage of an Arab woman was 67% of the average wage of a Jewish woman. Although women's participation in the labor market is increasing, the traditional gender division of labor and its inequality, one of the mechanisms that

bring women into the labor market while at the same time keeping them on the margins, is defining women as second breadwinners for the family, which affects women's opportunities in promotion and ability to negotiate in the labor market. Most women in Israel work in professions that can be called "feminine" professions. Occupational segregation has a decisive impact on women's economic position. It limits their chances of promotion. In general, "feminist" jobs have lower salaries and less professional status. Between 2019 and 2023 - The participation rate of Arab men in the labor market in Israel reached between 75.3% and 77.9%, while the participation rate of Arab women ranges from 36.7% to 44.8%.

### **1.3.3. Political Situation of a Woman in Israel**

A study of the political situation of women in Israel shows that there is a preference in favor of men compared to women in this field, which differs significantly due to the clear and prominent gap between women and men in political life. The research literature distinguishes between two main types of political participation: the first is rooted participation, which is reflected in voting, protest actions, and membership in public organizations, and the second is participation in leadership, which is reflected in the political representation of women in senior leadership roles. In these two types of participation, there is a large gender gap with regard to political participation. Israel emphasizes the global norm of disproportionate representation of women in decision-making institutions. It is also considered one of the lowest countries in terms of women's representation in parliament.

In Israel, there are three common forms of women's political participation, all of which are valid:

1. Women's political participation is less than men's because of their involvement in home care, child-rearing, and early socialization patterns.
2. Women participate in the political process to a lesser degree than men, but in a different way.
3. At present, there is no difference between the political behavior of women and men.

#### **1.3.4 Attitudes towards the Status of women and political involvement**

Only a few studies have been conducted and a limited range of professional literature has been written about Arab women's political participation in Israel. These few studies found that the strong attraction to tradition among Muslims actually weakened their political participation, especially among women. The level of support for strengthening leadership negatively affects women's activities and beliefs related to the effectiveness of measures aimed at promoting political participation away from the existing system. The percentage of women's participation in political parties and movements decreases as they move up the ranks. Consequently, there are many obstacles that prevent women from integrating into the front ranks of various political parties.

#### **1.4 Women in the Arab World**

The professional literature has associated women's worldview as something that attests to women's increasing brilliance. This perception distinguishes between women from the Eastern and Western worlds. If we look at the perception of the depiction of Eastern women, we realize that it reflects a kind of stereotypical perception of these women as a "harem" of the "mysterious East," which is a kind of stereotype, a myth that shows women as negative.

### **1.4.1 Employment of Women in the Arab World**

In 2022, the World Bank reported that women in the Middle East made up only 19% of the workforce, one of the lowest percentages in the world. Women in the Middle East entered the labor market after graduating from university in positions in sectors including health care, agriculture, public administration, and education, jobs that make up more than 65% of the female workforce. However, recent studies show that women remain marginalized in work environments, which in turn hurts GDP growth in the region. Furthermore, the unemployment rate among Arab women will reach 42.5% in 2022, three times the global average unemployment rate of 14.9%, and double the unemployment rate among Arab men of 25%.

### **1.5. Women Labor Rights according to the Israeli Laws**

Israeli women have legal recognition in all aspects of life in the Israeli democratic system. Women and men are equal under Israeli laws. There are many laws stipulated by Israel to women, and the basic law is the Women's Employment Law and it is called the "Law for Equal Rights for Women in Israel (1951), which is a law that was approved in the Israeli Knesset in 1951. Several laws are derived from this basic law, which are:

1. Night work ban.
2. The Women's Employment Law, enacted by the Knesset in 1954, includes protection for pregnant women and provision of maternity leave.
3. The pregnant worker and the mother are entitled to certain and different facilities, such as:
  - a) Leave after childbirth.
  - b) Absence from medical examinations during pregnancy.

- c) Limits on dismissal of a pregnant worker: The law prohibits the dismissal/dismissal of a pregnant worker who has not yet taken maternity leave and who has worked at her workplace for at least six months.
- 4. The Equal Pay Law for Male and Female Workers, which was adopted in 1964 and updated in 1996.

## **1.6 Women in the labor market**

### **1.6.1. Theoretical approaches**

Women make up a large part of the workforce, and paid work is increasingly important in the lives of many women. Although the male world of work and the female world of work are increasingly similar, differences persist in some areas, especially income and occupations. Women's income is much lower than men's income. Most women also work in a small number of professions, especially in professions where most of the workers are women. The concentration of women and men in different jobs, most of which are held by one gender, is called "gender differentiation in the labor market." Occupational gender segregation can be explained by human capital theory and gender socialization theory.

#### **1.6.1.1 Human Capital Theory (HCT)**

HCT links an employee's salary level to his or her human capital level. In other words, the correlation in this case is related to other components such as education, on-the-job vocational training and the number of years of experience in the profession, which reflects the employee's productivity and thus the economic value of the employee. According to this theory, the higher the level of an employee's human capital, the greater his economic contribution or production, and thus he receives a higher salary. The argument is that women earn less because they have

accumulated fewer years of experience and invest less in training, especially on the job. The theory assumes that the labor market operates in a non-discriminatory manner and that women's top priority is to start a family.

Gender socialization theory posits that the process of socialization of gender roles is a major contributor to this labor market segregation in the ways that girls are encouraged to take primary responsibility for domestic work, while boys are encouraged to take responsibility for livelihood. Each of them is not only taught to perform gender roles, but also learns skills as well as values and professional aspirations. The socialization process also encourages the development of different personality traits that ultimately influence the careers for which men and women feel they are suited.

#### **1.6.1.2 Factors influencing employment and unemployment of women**

Interestingly, when participants were asked to identify the main factors that make women work, they referred less to perceptions and motivations and more to practical aspects such as: ability to find work through education and profession, practical support for the family, and age of children. Some also pointed to the woman's personality and motivations. Another prominent issue that emerged was the ability to find work and the skills resources required to find work. The women talked about professional experience or lack of experience, a low level of Hebrew affecting the ability to integrate into the Jewish labor market and the level of demand in various jobs.

#### **1.6.1.3 The influence of political policy on women's employment**

Government policy is seen as influential and important to women's ability to integrate into the labor market in many aspects:

*Kindergarten* allows independence rather than dependence on family. Because a working woman whose child is in kindergarten can work without worry, and without relying on people, and this advances her at work.

*Working from home*: Working from home is seen as allowing the conflict between home and work to be better dealt with.

#### **1.6.1.4 Linking the Lifespan Work and Gender Wage Difference under the Human Capital Model**

Since women, in general, work fewer hours outside their home throughout their lives, one would expect women to “purchase” fewer human capital projects than men. Lower human capital in enterprises compared to men means lower hourly wages for females. Therefore, the differences in wages between men and women become greater. Again, as women's lifelong labor becomes more cooperative, and men's lifelong work drive support declines, one should expect wage differentials between men and women to narrow.

### **1.7. Attitudes towards the status of women and education**

The pursuit of higher education has gained great importance because it is a driving tool for promotion and social mobility. In light of the absence of traditional work and its types and exposure to international economic changes, education has turned into an alternative mobility path. Studies examining the issue of women's relationship with higher education have indicated that women belonging to an ethnic minority group have a greater commitment to

integration into higher education compared to men of the same origin. Education is seen as contributing to proper education for children, the ability to be independent and self-confident in the divorce process, the ability to choose an educated partner, a power factor for women, improves economic status, and gives independence, social acceptance and freedom. Factors that encourage education and motivate women to study include, among others, encouragement from the family, intrinsic motivation and perceptions. However, the fields of study preferred by Arab female students are not very different from the fields of study preferred by all Arab students. Most Arab students are drawn to the humanities and social sciences, but in recent years, there has been a clear trend for paramedical and medical studies, and a decrease in the trend for studying law. The family conditions that limit the study of Arab women, especially in Jewish cities, are as follows:

- The will under which a woman is restricted to studying in institutions far from her place of residence to prevent her from living outside the home.
- Considering Arab women's studies as an acceptable right, no matter how conditional or restricted it may be.
- Women's right to study within the framework of patriarchal culture is a tool to protect them and provide them with a weapon with which they can face unknown circumstances.
- Despite the education of Arab women, they remained subject to their families, especially their husbands, who controlled the family and decision-making.

#### **1.7.1. Attitudes regarding women and employment**

With the increase in the percentage of educated Arab women, there has been a change in their work and their entry into various fields of work and professional



professions, such as education or nursing, medicine, law, engineering, and various office jobs that do not require professional knowledge, such as agriculture, textiles, and factories. This change has also led to a change in the economic aspect of the family. In 2021, the percentage of Arab women in academic studies at all levels of study reached more than half of the total university students (about 60 percent), and the percentage of women among first-degree students reached about 58 percent, but their percentage in studies ranges from the fields of engineering with its various specializations, physics, mathematics, and science. Only 30 to 40 percent of students study computers, while their percentage in studying the fields of education and allied medical professions such as nursing is about 80 percent, and their percentage in studying the fields of medicine, social sciences, and biology reaches about 70 percent. The theories reviewed indicated that there is a sharp separation that characterizes the position of women in the labor market in general and Arab women in the Israeli labor market in particular, while addressing the infiltration of home and family demands into the field of work. Works that are influenced by the traditional culture of Arab society. These multiple and contradictory requirements place working Arab women in a constant struggle between duties. The conflict between her duty as a wife and mother, and her duty as a profession, against the background of the traditional culture in which she lives, is mainly manifested in the difficulty of dividing time resources between home and work, and brings women to a level with the realization that in order to maneuver comfortably between the requirements of home and the requirements of work, they need To professional flexibility.

## **1.8. Methodology**

### **1.8.1. Research Method**

The sample and survey population in the quantitative part includes 620 women aged 15-65 years who filled out the questionnaire from all regions of Israel. The survey is nonrepresentative. The research population in the qualitative part includes 15 Arab businesswomen, aged between 25 and 58, who own small and medium-sized businesses. Most of the women interviewed were married except for two single women and two widows. With the exception of three women, all of them are mothers of two or more children. The vast majority of women live in mixed or Arab cities in the central and northern region, and five of them live in Arab villages in the north.

### **1.8.2. Research tools**

There are several principal research tools – observations, interviews, focus groups, survey/questionnaires .

The aim of the methods used was to explore the experiences of Arab-Israeli women in terms of employment, focusing on the impact of education and the difficulties that Arab women face in particular in the Jewish labor market in two aspects: Arab society and its backward attitudes towards the issue of women's employment, and the Israeli labor market, which discriminates against women. The methods used addressed issues such as: women's employment, the influence of state policy, culture, values, stereotypes, the division of roles and traditions, and integration into the civil sector.

Observations: The observations were conducted over three months, from October 2023 to December 2023. Each observation session lasted between two and three

hours, and a total of six observations took place in a variety of locations.

**Interviews:** During the research, 15 interviews were conducted with Arab-Israeli female entrepreneurs. Each interview lasted between an hour and an hour and a half, and took place in homes, workplaces and public centers. The interviews were also conducted over a period of three months, from October 2023 to December 2023.

**Focus group.** Three focus groups were conducted with a total of 19 Arab-Israeli female participants. The groups were heterogenic and diverse in terms of the participants' characteristics (age, education, profession, families, religion, family status).

**Quantitative survey:** The quantitative survey was conducted over three months, between July 2023 and September 2023. The data collection process was completed at the end of September, and the analysis of the results was carried out in October 2023.

The sample in the quantitative nonrepresentative survey consisted of 620 Israeli Arab women aged 15-65. The study group in the qualitative study included 15 Arab businesswomen aged between 25 and 58 who owned small or medium-sized businesses. Most of the women interviewed were married and had children. The majority of the women lived in mixed or Arab cities in the Central and Northern regions, and one-third of them lived in Arab villages in the North.

The respondents were heterogeneous and diverse in terms of participant characteristics (age, education, profession, different families, different religions, different family status, with or without children) in order to see the different perspectives, opinions and views of the individuals surveyed.

### **1.8.3. Ethics**

Ethics deals with the adherence to principles, commitments and values that should guide and characterize the behavior of a qualitative researcher. The main theme of research ethics is the relationship that develops between the researcher and the research subjects regarding the confidentiality of information and the correctness of its use. Research ethics is specified in: extra cognitive agreement, confidentiality and anonymity, reciprocity and partnership.

### **1.8.4. Validity and Reliability**

The reliability of the study will be determined by the researcher's ability to reflect to the research subjects and readers the relationship between the research method, the chosen tools, the method of employing them, the process of data collection and analysis, and between the research problem and the research questions. While adhering to intellectual integrity and proving that the findings of the study are real, accurate and unbiased.

## **2. Problems in Promoting Arab-Israeli Women in the Labor Market: National and Local Dimensions**

### **2.1. Arab women in the Israeli labor market**

Israeli society is a deeply ethnically and nationally divided society, in which the Palestinian Arab nationalist minority has been pushed aside into a kind of governed and controlled minority, and this is reflected in the areas of: education, professional prestige, salaries, politics, power and financial power. The proportion of Arab students who complete high school is much lower than that in the Jewish sector, and the average Arab family income is much lower than its

Jewish counterpart. Many studies point to the economic weakness that the Arab sector suffers from. The participation of Arab women in the Israeli workforce is much lower than that of Jewish women and men. Statistics for 2022 indicate that 51% of Arab women entered the Israeli labor market, compared to 85% of Jewish women, as 18.5% of Arab women in Israel (age 18-35 years) work part-time, compared to 26% who work full-time. As for the category of those who do not work, the main reasons are due to devoting themselves to study at a rate of 28%, and devoting themselves to housework at a rate of 15%. 12% of Arab women work in academic professions, while 13% work in education and 6% work in the health services sector. 32% of women work as employees in the government sector, while 37.6% work as employees in the Arab private sector. About 14% of working women are independent.

There have been far-reaching changes in the status of Arab women, and their participation in the labor force has increased significantly with the spread of education, the rise in the age of marriage, the expansion of family planning, and family fragmentation. However, the proportion of Arab women participating in the labor force in Israel is much lower than their potential share in the Arab labor force.

### **2.1.1. Arab-Israeli Women in Education – Statistical Data:**

The Central Bureau of Statistics in Israel indicates that the representation of Arab students (males and females) in higher education in Israel amounted to 8.4% of university students in 2004, and rose to 11.9 in 2010 and to 14.4 in 2015, and reaches 17.2 in 2021. Arab students represented 2% of master's students in 2004, 5.2% in 2010, 10.5% in 2015, and 16% in 2021.

Arab students represented 3.4% doctoral studies in 2004, 4% in 2010, 5.9% in 2015, and 8% in 2015. 2021. The percentage of women, including Arab women, reached 56.6 in 2004 and rose to 57.6 in 2015 among undergraduate students; 57% among master's students in 2004 and rose to 61%, and 52% in 2004 and 2015 among doctoral students, and more than 60% among doctoral students in 2022.

### **2.1.2. Arab Women in Politics – Statistical Data:**

The degree of women's political representation and patterns of their political empowerment have received additional attention over the past decades. In Israel, the overall representation of women in the political sphere is less than 10%. The representation of Arab women is much lower than that. In decision-making positions, Arab women constitute only 8.3% of all ministers, 0% of ministers' representatives, and 6% of assistants to ministers' representatives. In all ministries, women constitute 30% of employees. In the Ministry of Women's Affairs, women represent 68.1%. However, by the end of the twentieth century, a change occurred in the characteristics of women in Israel, a circumstance that led to an increase in the rate of their political participation, which stems from two factors: the first relates to the great importance that women enjoy in Israel. The second factor relates to the significant increase in the level of education for women. Regarding the representation of Arab women in the Knesset (Israeli Parliament). In 2020, 5 out of 30 Arab women served in the Israeli Knesset, including one Druze woman. The participation of Arab women in Israel in political activity before the establishment of the State of Israel was more determined and active than it was in the first two decades after its establishment. Professional literature indicates a significant decline in

the political activity of Arab women in Israel. A key element of this withdrawal was the social and political context of life under military rule which presented a fundamental obstacle to women's organizing in public political activity.

### **2.1.3. Arab women in employment – statistical data**

The entry of Arab women into the labor market is not a new thing; Arab women have always taken responsibility for some agricultural work alongside men. The only change is that it now appears in her pay for her work. Despite this change, the proportion of Arab women working in the labor market remains very low compared to the proportion of Jewish women who belong to the same labor market. One of the reasons for this low level of Arab women's participation in the labor force and labor market is the dispersion of employment offices among the Arab population, as there are only 14 employment offices out of 120 distributed throughout the country. Arab women in Israel are at the bottom of the civilian labor force participation scale, and similarly they are at the bottom of the employee wage scale. In 2023, the employment rate for Arab women reached 44.6%, compared to 83% for Jewish women.

### **2.1.4. Obstacles preventing the integration of Arab women in the labor market**

The literature on the difficulties of Arab women's integration into the Israeli labor market indicates the low status of all women in Israel in general, and the status of Arab women in particular. Among the obstacles that prevent the integration of Jewish and Arab women into the Israeli labor market are the following:

- The glass ceiling – a barrier that exists but is invisible, preventing women from advancing to senior and influential positions just because they are women.
- Muddy ground – an obstacle that makes women stay in jobs with low wages and status.
- Sexual harassment.
  - When examining the various aspects that face and hinder the integration of Arab women into the labor market, we find that they stem from various factors:
- ❖ The Israeli government policy works to exclude Arab communities from any significant development or resource allocation.
- ❖ With regard to the religious aspect, it turns out that there is great importance for religion in determining the employment status of women in particular.
- ❖ Social norms are an important factor in shaping gender power relations and the professional class allocation of women.
- ❖ Of the many abusive elements that characterize Arab women's work, one of the most prominent and easiest to document is the salary, which remains consistently and overwhelmingly lower than that of other demographic groups.

#### **2.1.5. Promotion of women in the labor market**

There are a number of factors that may enhance the status of Arab women in Israel in general and in the labor market in particular:

- ❖ Creating job opportunities in the Arab region and developing industrial areas, while providing job opportunities for Arab women and encouraging employers to employ Arab women.
- ❖ Increasing ways to integrate the Arab population into the public sector, and giving preference to Arab women.



- ❖ Encouraging entrepreneurship among Arab women while drawing on the expertise of social organizations working in this field.
- ❖ Implementing government decisions related to financial appropriations for programs to bridge the gap in the school education system.
- ❖ Increasing Arab women's access to higher education institutions and formulating programs to assist them during their studies.
- ❖ Design a national plan to increase the number of day care homes and child care homes, especially for ages 0 to 3 years.

## **2.2. Female entrepreneurship – a way to increase women participation in the labor market:**

Entrepreneurship is the creation of a new organization and, sometimes, the relationship is with entrepreneurs who have created a new initiative and continue to run it, and sometimes, with those who have invented something new in the business world - a product, process, or technology and aggressively commercialized it. Women entrepreneurs and inventors in the social sense: they choose unconventional professional lives with little role model presence. In the business dimension, they can be innovative in terms of the way they run their business.

### **1.2.1 Motives of Turning to Entrepreneurship**

A woman's decision to start a business is often not the result of a single motivating factor, and therefore, the drivers that drive her to start and own a business must be addressed:

1. Driving motives:
  - A. Intrinsic driving motives: Lack of satisfaction with an occupation, Discrimination in the labor market,

returners to the labor world after a period of motherhood.

- B. Extrinsic driving motives: Attitude of minorities.
- 2. Pulling motives: Socialization, Independence, Need for achievement, Finance.

Studies have found that women change their work situation when there is a conflict between work demands and home demands. Demanding flexibility increases the chance that women with young children will turn to entrepreneurship compared to women without children. As for men, this has no effect on professional life. The need for flexibility is expressed by allowing self-employed women to control the type of work and working hours, thus allowing a balance between home and work.

According to the Israeli Central Bureau of Statistics, women made up less than 25% of all self-employed workers in the economy in 2016. This shows that self-employed women in Israel in general are relatively small and focus on female professions and sectors, mainly serving female clients. In 2016, a high percentage of them (about 85%) focus on managing beauty salons, kindergartens, cafes, restaurants, shops, and professional services such as law and insurance offices.

### **2.2.2. Funding**

The main difficulty is obtaining the necessary financing to start and operate the project. Since most Arab women are unemployed or underemployed, it is difficult for them to obtain a loan in the normal process. In addition, most of those who go to start a business do so because of financial difficulties in the family and financial situation that hinders obtaining a loan from banks. Moreover, there is a shortage of funds for loans to Arab women, and there is an undeclared policy

among banks to avoid granting loans to Arab women as their chances of returning the loans are considered low.

### **2.2.3. Training**

There is another difficulty facing the difficulty of recruiting women to obtain appropriate training, which stems from several factors:

1. The difficulty of Arab businesswomen who lack business training in adapting during a short transitional period to the supplier situation (even if only partially).
2. Lack of local infrastructure support – frameworks that should be by the woman's side after starting work, especially social welfare offices and appropriate frameworks for carrying children.
3. Women's families object to the lack of sufficient knowledge in the field of entrepreneurship.
4. Financial difficulties in local authorities.
5. Focus on the types of businesses the economy is saturated with – due to lack of education or training.

### **2.2.4. Business Attributes**

Based on the information collected during the individual interviews, the types of businesses owned by the interviewees mainly belong to two areas: trade and services. The narrow number of types of work is an important feature that indicates the constraints these women face.

### **2.2.5. Issue of reconciling home and work duties**

Many of the interviewees have indicated the need for flexibility as a motive in turning to entrepreneurship. In the answer to the question of: what has brought you as an Arab-Israeli female to turn to entrepreneurship? Six interviewees out of fifteen have indicated the need for increasing the flexibility in the working hours as a main reason. To their claim, they have seen in entrepreneurship as an ideal way of combining

between the demands to meet home duties and the needs of work. Therefore, they have opted for entrepreneurship with the thought that flexibility and control of working hours would allow them to maneuver between home and work. It should be mentioned that these women take for granted their responsibility for their home and children even in instances when the husband practically does not work. It might be that this motive for them stems from the fact that they are more connected to the traditions that women have to bear the burden of a traditional housewife regardless whether she works outside her home or whether her husband is working or simply unemployed.

Additionally, except for flexibility, other motives have been stated that have brought the women to turn to entrepreneurship: five of the women have mentioned that they turned to entrepreneurship due to a lack of options in the labor market, or as a result of the disappointment from their contract terms as employees. For seven of the women it was various personal motives which have pushed them to entrepreneurship, such as affinity to the field of their occupation in or the aspiration to succeed. Additionally, five of the women have turned to entrepreneurship also following the need for additional income in order to improve the financial condition of their family.

### **2.3. Arab women in the Israeli labor market:**

Data collected from the Central Bureau of Statistics in Israel indicate that the participation rate of Arab women in 1970 was less than 10% and that of Jewish women was more than 30%. The labor force rate for Arab women remained constant during the 1980s and

until the mid-1990s, and since then It rose to a level of over 20% in 2010. In 2016, it reached a level of 27%, while the LFPR rate among all Israeli women in 2016 reached a level of 65% according to OECD data. The percentage of women's participation in the labor market has increased significantly in Israel from 45% in 1990 to 73% in 2019.

Comparing the percentage of working women in Israel with men from the years 2019 to 2022, we find that the participation rate of Arab women is the lowest compared to Haredi women, who have the highest employment rates. Conversely, Haredi men have the lowest employment rates compared to Jewish men.

Further, based on data provided by the Israeli Central Bureau of Statistics, in 2014, 36.6% of Arab women were employed in the education sector, mainly as school teachers, 18.2% in the health and nursing services, 11.6% in retail and trade, 9.4% in agriculture, and 8.4% in banking services. The position of teaching, health and nursing, and banking are well known for their generous pro-maternal policies that allow women to combine career and family life. Having said that, women who seek career in these fields, also tend to have a small number of children.

#### 2.4. The Model

Analyzing the scientific literature on participation in the labor market, can be highlighted using a model of measurement—a model that is specified by to detail the quasi-concave utility function that is rising with consumption( $c$ )and leisure( $l$ ).An individual's problem is to maximize his utility as follows:

$$(1) \quad \max U(c_i, l_i, v_i)$$

.s.t

$$(2) \quad c_i = y_i + w_i h_i$$

$$(3) \quad h_i + l_i = T$$

$$c \geq 0$$

$$H \geq 0$$

When  $U$  is the utility function, it is a vector of individual qualities. Those qualities could be expected or unexpected and might include cultural factors.  $W$  is pay per an hour,  $Y$  is income from other resources,  $T$  is the total of hours available for an individual, and  $n$  is the number of working hours. The solution to this problem produces an offer of work hours  $n$  as a positive function of  $w$  and negative of  $y$  and as a function of the quality vector  $vt$ .

The participation decision  $p_i$  is given by:

$$p_i = \begin{cases} 1 & \text{if } h^* > h_0 \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases}$$

When the variable  $h^*$ , number hours of work, that an individual wants to work, is on a certain threshold  $h_0$ , the individual participates ( $p_i=1$ ); otherwise the individual does not participate ( $p_i=0$ ).  $h^*$  and  $h$  (number of hours of work) are derived from phrasing of the utility function. For discussion of various functional forms see Blundell, MaCurdy and Meghir (Blundell, et al, 2008).

We shall adopt functionality as follows for  $h_i^*$  and  $h_{i0}$ : the desired work hours for an individual are given by the following:

When  $h_0$  is constant;  $z_u$  is vector of explanatory exogenous variables such as gender, age and marital status;  $\ln w_i$  is log of proposed pay for an individual;  $\ln y_i$  is log of income of an individual from other sources (meaning not from work);  $g_i$  represents non-

predicted characteristics. The parameters in the equation are  $\beta_0, \beta_1$  and  $\beta_2$  and the vector is  $\beta_3$ .

The threshold  $\beta_0$  is given by the following:

When  $\beta_1$  is vector of parameters which is not necessarily identical to  $\beta_2, \beta_3$  is constant,  $\beta_4$  and  $\beta_5$  are parameters, and  $Z$  is non-predicted characteristics.

We shall indicate that the vector of characteristics  $\beta_6$  is perceived in equations (6) and (7) by the constants  $\beta_0$  and  $\beta_1$  by vector  $\beta_2$  and by the non-predicted expressions  $\beta_3$  and  $Z$ . It should be mentioned as well, that the vector  $\beta_2$  can be broken down into two components as follows:

$$\beta_2 = \beta_2^e + \beta_2^c$$

Whereas  $\beta_2^e$  includes education and demographic variables and  $\beta_2^c$  includes cultural variables. The decision of participation  $p_i$  is therefore describes by the equation:

$$p_i = 1 \text{ if } h_i^* > \beta_0$$

For non-participants, pay is not expected and therefore, we shall assume that:

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 z_i^e + \beta_2 z_i^c$$

When  $z_i$  is a vector of exogenous variables,  $\beta_0$  is a parameter, and  $\beta_1$  and  $\beta_2$  are vectors of parameters and  $m_i$  are non-expected characteristics. Regarding the variable of "other income" we shall assume that it is determined by:

$$\ln y_i = \beta_3(Z_i) + X_i$$

Whereas  $z = [z_1, z_2, z_3]$ , meaning that vector of exogenous variables that includes both the variables mentioned above and further exogenous variables  $z_3$ .  $X_i$  are non-expected characteristics.

Therefore, by integration of equations (9), (10) and (11), participation is given by:

$$p_i = 1 \text{ if } \beta_0 + \beta_1 z_i^e + \beta_2 z_i^c + \beta_3 Z_i + X_i > \beta_0$$

Whereas  $\beta_1$ ,  $\beta_2$  and  $\beta_3$  are vectors of parameters, the vectors  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$  are defined as above and  $u_i$  is non-expected characteristics.

This equation can be estimated by various forms, depending on the assumption regarding distribution of non-expected characteristics. Following we shall estimate it by probit method.

Estimation relates to equation (12). The basic regressions make use of a survey data conducted by the researcher, while being included in the cultural variables equation.

#### **2.4.1. The Regression:**

In the beginning, I will present results of estimation of equation with data of the survey she has conducted; the explanatory variables include the "classic" variables of education and age, demographic variables (marital status, number of children, form of residence community), number of additional providers and religion.

The regression results show that the age coefficients show a rising profile and later descend on cycle of life. Meaning, when using supervising variables, the expected participation profile throughout life has a hump shape.

#### **2.4.2 Changes in the Explanatory Variables over the Years**

In this section I show differences over time in the explanatory variables using data from a survey conducted by the Israeli Central Bureau of Statistics.

#### **2.4.3 Changes over time – breakdown according to Fairlie method**

In this section, I examine the effect of the distribution of explanatory variables on the gap in the probability of labor force participation between Arab women and Jewish women based on data collected by the Israeli



Central Bureau of Statistics. Regarding each of the explanatory variables, I will also examine changes over the years in regression coefficients in the Fairley partitioning.

#### **2.4.4 Rates of participation**

What is the expected benefit of measures to encourage employment? We must remember that over time the participation rate has risen steadily among Arab women. This means that specific policy measures that clearly target Arab women have not been implemented. What can be done then is to run simulations of plausible future scenarios. However, the uncertainty inherent in any exercise of this type must be remembered. This uncertainty stems from the fact that changes in birth productivity, education, cultural and social patterns, as well as in economic incentives, all influence increasing population and increasing participation so that uncertainty is in multiple dimensions.

### **3. FINDINGS**

#### **3.1 Triangulation**

Triangulation is regularly used to show that at least two strategies are used as part of an investigation with a specific end goal of investigating the consequences of a topic. In other words, triangulation is a technique in which different sources are used in different ways in order to examine the occurrence of a particular observable fact, and in order to clarify its meaning. In my case, I collected information through interviews, focus groups, questionnaires, and quantitative data. In order to verify the research data, I apply the intersection of information collected in observations,

interviews, focus groups and questionnaires in my analyses.

Through the results of the research methods, it is clear that there is a positive perception among Israeli Arabs about women's work and their integration into the labor market. Women workers in this sense are seen as strong and agents of change. Women who hold senior positions in their work are also seen as influential and educated people who can make a difference in society. The integration of Israeli Arab women into the labor market is seen as enabling: First, they can help the family economically. Second, having a job gives a working woman economic independence and shares her status with her husband in making decisions at the family level. Third, employment is viewed as self-actualization, fulfillment, and progress. Fourth, women are viewed and appreciated by society, and they are influential and agents of change in society.

### **3.2 Empirical Findings**

By examining the research hypotheses, I found a match between the independent research variables and my research question, which is the participation of Arab-Israeli women in the labor market. First, based on quantitative findings, interview results, and focus groups, I found that Israeli Arab men expressed more negative attitudes toward working women, and it is also clear from the interviews and questionnaire answers that married Arab women do not have a support system for full-time work. In contrast to the interviews, the questionnaire indicates a prior belief that women are mostly suitable for secretarial and clerical jobs. I also found in my research that the higher a woman's educational level, the greater her financial independence. It was also found that the higher the family income, the less important it is for women to

work and the lower their level of financial independence. Moreover, based on the research methods I applied, there is a positive relationship between positive attitudes toward women's work and women's financial independence. It was also found that education and income lead to the independence of women, who tend to have their own bank account and even do not hesitate to file for divorce in the event of intra-family violence against the wife. The higher a woman's income and level of education, the greater her financial independence. Moreover, the educational disparity between Jewish and Arab females is the real reason for the low participation rate of Arab females. One of the reasons for the low participation rate of Arab females is the division of labor in Israel. My research results show that there is a combination of low salaries (mainly due to low education among Arab females), lack of job opportunities in Arab cities (working close to home saves time and transportation costs), and high birth rates.

### **3.2.1 The influence of education**

For the majority of the women we interviewed, education is seen as the key factor not only for integration into the labor market but also for self-development, advancement, economic independence and broader status enhancement of women. Education is seen as removing the number one barrier to women's promotion, and it is clear that a woman who has studied will have better chances of finding and searching for work. The rise in the proportion of Arab women in higher education institutions in Israel is one of the important changes in the field of higher education among the Arab minority in Israel. This increase forms part of a broader process of increasing the overall rate of female students in academic institutions.

My findings indicate that there is a positive relationship between Arab women's education and their social status. The higher a woman's level of education, the more appreciated she is by the surrounding society. Furthermore, the difficulty of finding a job in my opinion begins as early as high school. According to a survey conducted by the Central Bureau of Statistics in 2011, only one in four Israeli Arabs had 13 years of schooling or above, compared to one in two Jews. It should be noted that the job opportunities available to Arab women limit the scope of choosing their fields of study compared to Arab students.

### **3.2.2 Occupation**

According to a study, the Israeli economy will lose at least 1.5 billion shekels in 2010, because it did not invest in recent years in supporting employment in the Arab sector. Studies also indicate that for a fundamental change in the employment conditions of Israeli Arabs, the required investment by the government amounts to several billion new vacancies. But there are many problems surrounding the rate of participation of Arab-Israeli women in the labor market; Work wages in the Arab sector are low, in addition to the low participation rate in the labor force, especially among women, of whom only 27% work or are looking for work, compared to about 60% among Jewish women. Even if an Arab woman finds work, it will likely be in a field where work is low-paid, such as nursing, cleaning, social care, or education.

### **3.2.3 The issue of home-work conflict:**

The issue of work-home conflict was raised throughout the interviewees and appeared in the questionnaire answers. This conflict applies to both female employees and self-employed Arab-Israeli women.

Many freelancers cited the need for flexibility as their main reason for opening their own business. In addition, this finding coincides with socialization theory which posits that the process of gender duty socialization encourages girls to take responsibility for housework and choose areas where the likelihood of conflict with their homework is low.

The findings in my work indicate that Arab women with more education are more respected by their surrounding society. However, higher education is also positively associated with the view that single Arab women working in the Israeli labor market are less valued in Arab society.

### **3.3 Culture, values, Arab society's attitude toward the gender division of labor**

Over the past decade, Arab women workers in Israel have received increasing academic attention. In its ethno-national group, as well as in its class framework, the living conditions of Arab females in Israel have improved significantly over recent decades with regard to training, employment, general welfare, in particular, rights and standard of living. In sum, as expected, spousal support was seen as highly influential and crucial. The husband is seen as the one who removes barriers and changes the woman's experience into a positive, legitimate and appreciated one. As expressed in the following quotes: "The supportive husband is the husband who gives the woman development and removes the barriers of society near and far from her, and from here she sets out to work with love and support." "A supportive mother is a man who helps around the house with aspects of the children's feeding and cleaning"; "It all depends on the man."

### **3.4 Discrimination against Arab-Israeli women in the Jewish Labor Sector**

Working Israeli Arab females suffer the ill effects of multifaceted and unpredictable discrimination. On the one hand, they are subjected to oppression on the basis of gender and sexual orientation, which is evident in the low level of wages these workers receive, the types of work offered to them, and their opportunities for advancement. Furthermore, there is the segregation and intolerant treatment that Arab-Israeli female workers experience in some Jewish work environments. Referring to the main question: “Were you discriminated against in the process of pimping because you were female? Assuming the answer is yes, how?” A large number of interviewees responded that they did not face discrimination at the contracting stage because the jobs they were associated with were portrayed as female work and that companies were looking for females to fill the positions. The interviews show that women's experiences in the workplace are not simple. The women claimed that they were discriminated against, whether in salary or attitudes. Women's experience in the labor market appears to involve discrimination and even exploitation.

### **3.5 The impact of Religion on Labor Force Participation Rate among Muslim, Christian and Druze Women in Israel**

There is no significant difference in the perceptions of religious women, and in their opinion, the Islamic or Christian faith does not create a significant difference in perceptions. Most respondents believed that women working in senior roles are not detrimental to their role as mothers and wives, and did not agree with the claim that women's ambition is to be good wives and mothers, and therefore they cannot work in senior positions. The statement that Arab women working in the Israeli labor market are more appreciated by Arab

society received moderate and low agreement from respondents, and most respondents believed that women in senior positions are not appreciated by society.

### **3.6 DISCUSSION AND CONCLUSIONS**

The purpose of the current study was to examine the labor market participation of Arab women in Israel. It was necessary to study whether following the path of entrepreneurship for some of these women was a good strategy for them to combine meeting their household needs with duties while searching for a job as business owners. All interviewees reported that the education they received at home instilled in the girls' minds the character of a non-working mother who is in charge of the home and is assisted by her daughters who share the burden of household work with her. On the other hand, most of them received education with an emphasis on the importance of study, with constant encouragement from their parents to obtain education, despite the fact that most of the time the parents are uneducated. The majority of interviewees said that there was not as much emphasis placed on them going out to work. They also reported that their extended family or husband did not agree to help them, regardless of whether these wives were employed or self-employed. From the results of the study, I can conclude that the interviewees have already shouldered the duty required to run a business, but they still have not freed themselves from the bonds of traditional Arab society until their children grow up, when they feel that they are being freed from their family obligations and have greater freedom to Investing in business. The main points can be noted in my findings:

- Education is unequivocally viewed as the key to success that legitimizes and aids the process of integration into the labor market, and education influences women's awareness and motivation.
- The availability of kindergartens is seen as allowing a solution and good response to women's responsibility for raising children.
- Government policy is seen as a key factor when efforts should target education, advice and guidance, indeed 'mediating' between women's desire to work and their motivation.
- Practices before ideas: it appears that the commonality to the different understandings is that solution factors should be practical.

### **Self-Assessment of PhD Dissertation Contribution:**

1. A comprehensive model is developed to study the integration of Arab women in the Israeli labor market within the interdisciplinary framework of economic sociology, political theories, and theories of organization.
2. The real picture of Arab women's participation in the labor market is presented, showing various trends over time and making comparisons with other ethnic and gender communities in Israel.
3. The importance of education as a leading factor for employment in the labor market is presented, acting in parallel with the influence of family, traditions, culture, as well as national laws and political environment.



4. The views and evaluations of Arab women regarding their participation in the labor market are empirically proven, the various barriers that create difficulties for their labor integration are checked.

5. In the context of the theoretical conclusions and empirical verifications of the topic of the labor integration of Arab women in Israel, a number of political and labor measures aimed at improving the analyzed process are also presented.

### **Publications related to the topic of the dissertation:**

1. Abu Ahmad, R. (2024). Arab women's participation in the Israeli labor market: Challenges and achievements; NotaBene-bg.org 2024; ISSN1313-7859; <https://notabene-bg.org/read.php?id=1533>

2. Abu Ahmad, R. (2023).The effect of educational level on the involvement of Palestinian Arab women in the labor market in the State of Israel / Yearbook of Psychology in SWU Neofit Rilski, Doctoral Session of the Faculty of Philosophy, 2023, 599 - 606p./ ISSN 2683-0426 <http://yearbookpsy.swu.bg/wp-content/uploads/2024/06/Doctoral-School-and-7th-Doctoral-Scientific-Session-of-the-Faculty-of-Philosophy-2023.pdf>

**3.** Abu Ahmad, R. (2024). The impact of social media on the involvement of Palestinian Arab women in the labor market in the state of Israel. *Postmodernism Problems; Journal Postmodernism problems e journal*; ISSN 1314-3700;  
<https://pmpjournal.org/index.php/pmp/article/view/401>