سلسلة أوراق عمل المنتدى الإقتصادي العربي

العقبات أمام مشاركة النساء العربيات بسوق العمل في إسرائيل

سامي ميعاري ■ نبيل خطاب ■ مها صباح كركبي

ورقة عمل رقم 1 | أيار 2020

المنتدى الاقتصادي العربي
הפורום הכלכלי הערבי
Arab Economic Forum

FBC&Co

המחקר נערך בחסות نُشِر هذا البحث برعاية

משרד פישר בכר חן וול אוריון ושות׳
مكتب فيشر باخر حين وول أوريون وشركائه

العقبات أمام
مشاركة النساء العربيات
بسوق العمل بإسرائيل

سامي ميعاري ■ نبيل خطاب ■ مها صباح كركبي

الملخص

تحقق هذه الدراسة في العوامل الكامنة خلف المعدل المتدني لمشاركة النساء العربيات الفلسطينيات بسوق العمل بإسرائيل، مقارنة بالنساء اليهوديات، على الرغم من التحصيل التعليمي العالي عند هذه المجموعة. ركزنا في الدراسة على أربعة عوامل يمكن أن تفسر لنا هذا الوضع: 1- العوامل الاجتماعية الاقتصادية مثل العمر والدراسة، 2 - العوامل الثقافية مثل التدين عند المرأة-الفرد وأسرتها، 3- السياسات العامة مثل سياسات رعاية الأطفال، 4- التقاعد المبكر للنساء العربيات من سوق العمل. وقد وجدنا أن هذه العوامل الأربعة تؤثر على احتمالات مشاركة النساء العربيات الفلسطينيات بسوق العمل. وخلصنا في الأخير إلى مناقشة الآثار المترتبة عن نتائج دراستنا على سياسات سوق العمل.

كلمات مفتاحية: المشاركة بسوق العمل- النساء العربيات- السياسة العامة- الجندر- الجنسية [1]- التدين- التقاعد المبكر

1 نستخدم مصطلح الجِّنسيّة السائد في البلاد العربية للإشارة إلى الهوية الوطنيّة أو التّبعية Nationality

1. المقدمة

كان معدل المشاركة بسوق العمل (LFP) عند النساء الفلسطينيات بإسرائيل أقل مما هو عند النساء اليهوديات وعند الرجال الفلسطينيين، وذلك بشكل متواصل وذي مغزى. في العام 2016 كانت 3 من كل 4 نساء عربيات بإسرائيل خارج القوى العاملة، مقارنة بواحدة فقط من كل 4 نساء يهوديات[2]. حاولت دراسات حديثة تفسير استمرار هذا المعدل المنخفض في نسبة النشاط الاقتصادي عند النساء الفلسطينيات بإسرائيل بالتركيز على المؤثرات الثقافية مثل الدين، والمعايير الجندرية والبطريركية (Sa'ar, 2017; Abu-Baker, 2016; Yonay, Yaish, & Kraus, 2015)، وأيضًا حيز جغرافي منفصل (Lewin-Epstein & Semyonov, 2019; Schnell & Shdema, 2016)، والسياسات الحكومية، والتمييز من قبل أرباب العمل على أساس الإثنية/الجنسية أو الدين (Lewin-Epstein & Semyonov, 2019; Sa›ar, 2015; Yonay & Kraus, 2017). وفي حين أن هذه الدراسات تبين بوضوح أهمية هذا الموضوع فإن مساهمتها في تقديم أجوبة حاسمة لتفسير المعدل المنخفض لمشاركة النساء العربيات بسوق العمل بإسرائيل يبقى غير كاف ومتحيز إلى حد كبير وذلك لثلاثة أسباب. أولًا أن معظم هذه الدراسات قدمت في البداية تفسيرات ترتكز إلى أدبيات راسخة وذات اعتبار (انظر على سبيل المثال: Herzog, 2004; Khattab, 2002; Margalioth, 2003; Semyonov, Lewin-Epstein, & Brahm, 1999). ثانيًا أن معظم هذه الدراسات غير قادرة على أن تفحص إمبيريقيًا الادعاءات ذات الصلة بأثر الثقافة. ثالثًا أن الهم الأول لهذه الدراسات هو شرح لماذا يكون الأكثر احتمالًا عند النساء الفلسطينيات عدم دخولهن سوق العمل، في حين كان ثمة اهتمام أقل لمعرفة سبب اتجاه النساء الفلسطينيات إلى ترك سوق العمل بنسب أعلى بكثير مما عند النساء اليهوديات أو عند الرجال الفلسطينيين.

تسعى هذه الدراسة إلى تجاوز الأدبيات الموجودة من خلال التركيز على أربعة عوامل هي التي تحدد مشاركة النساء الفلسطينيات بسوق العمل. العامل الأول هو اجتماعي واقتصادي، مثل التحصيل التعليمي. العامل الثاني هو المعتقدات الثقافية والمواقف تجاه النساء العاملات خارج المنزل. فمن المرجح أكثر أن تواجه المرأة العربية المعايير والقيود التقليدية فيما يتعلق بمشاركتها بسوق العمل الرسمي، وخاصة في الأسر المتدينة. العامل الثالث هو بنية الأسرة وسياسات رعاية الأطفال: النساء اللواتي لديهن عدد كبير من الأطفال في المنزل وإمكانية أقل في الحصول على دعم رعاية الأطفال هن أقل احتمالية للمشاركة بسوق العمل. العامل الرابع هو التقاعد المبكر للمرأة العربية من سوق العمل مقارنة بالنساء اليهوديات ومن المرجح انه يؤدي إلى تفاقم التفاوت في معدلات المشاركة بسوق العمل عبر المجموعتين. بشكل عام، فإن المساهمة الرئيسية لهذه الورقة هي استخدام مصادر بيانات جديدة لتحديد العوامل المختلفة التي توضح الفجوة في المدخول بين النساء اليهوديات والعربيات في إسرائيل، وبالتالي تحسين فهمنا لكيفية تصميم السياسات لتعزيز مشاركة أكبر للقوى العاملة بين النساء العربيات في إسرائيل.

لدراسة هذه العوامل، نستخدم مصدري بيانات رئيسيين. مجموعة البيانات الأولى هي مسح القوى العاملة الإسرائيلي (1995- 2016) والثانية هي المسح الاجتماعي (2002- 2016). تتمثل الخاصية الرئيسية للمسح الاجتماعي في أنه يتضمن معلومات تفصيلية عن العوامل الدينية والثقافية التي قد تؤثر على المشاركة في

2 حسابات المؤلفين باستخدام مسح القوى العاملة الإسرائيلي، والمسح الاجتماعي

القوى العاملة. نجد أن العوامل الاجتماعية الاقتصادية، والدينية/الثقافية، وكذلك العوامل المتعلقة بالسياسة العامة مهمة في تفسير الفجوة في المشاركة بسوق العمل بين المجموعتين. نجد أيضًا أن النساء الفلسطينيات أكثر عرضة للتقاعد مبكرًا من النساء اليهوديات. نجد أن محور الاختلافات في سن التقاعد بين النساء اليهوديات والعربيات، نساء عملن سابقاً في مهن عالية المهارة. نحاجج بأن العوامل التي تسهل دخول المرأة الفلسطينية إلى سوق العمل (عوامل الجذب) هي جانب واحد من اللغز، ولكننا نحتاج، لإكمال الجانب الثاني، إلى النظر في العوامل التي تتسبب في اعتزال المرأة مبكرًا (عوامل الدفع).

تتهيكل الورقة على النحو التالي. يصف القسم 2 الأدبيات ذات الصلة. القسم 3 يناقش الخلفية ذات الصلة. يقدم القسم 4 البيانات الرئيسية المستخدمة في التحليل. يقدم القسم 5 و 6 النتائج الرئيسية. يختتم القسم 7 الورقة ويناقش الآثار المترتبة على النتائج التي توصلنا إليها.

2. مراجعة الأدبيات

تركز هذه الورقة على أربعة عوامل قد تساعد في تفسير انخفاض معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة بين النساء العربيات مقارنة بالنساء اليهوديات. التفسير الأول هو أن الاختلافات في الخصائص الاجتماعية والاقتصادية تفسر الاختلافات في المشاركة في القوى العاملة بين النساء من الأقليات العرقية (Read and Cohen, 2007)، تركز سلسلة كبيرة من الأدبيات على رأس المال البشري وتستكشف إلى أي حد يمكن أن تؤدي الفوارق في التحصيل التعليمي إلى اختلافات في عروض فرص العمل لنساء الأقليات (Kahn and Wittington، 1996؛ Read، 2004؛ Read and Oselin، 2008). تقدم معظم الدراسات الإمبيريقية التي تركز على النساء الأميركيات دعمًا للفرضية القائلة بأن التعليم هو المحرك الرئيسي للمشاركة في القوى العاملة بين النساء (England et al., 2005; Evertsson et al., 2009).

استكشفت العديد من الدراسات دور رأس المال البشري بين النساء العربيات اللاتي يعشن في الدول الغربية. على عكس التأثير المعزِّز للتوظيف/تشغيل الذي يحدثه التعليم عادة عند النساء الغربيات، تشير هذه الدراسات إلى أن تأثير التعليم على التوظيف/تشغيل بين النساء العربيات اللاتي يعشن في هذه البلدان ضعيف. على سبيل المثال، يستخدم ريد وكوهين (Read & Cohen 2007) بيانات التعداد السكاني في الولايات المتحدة ويكتشفان أن التعليم العالي قليلًا ما يتوقع فرص عمل أعلى للمرأة العربية، على العكس من العلاقة القوية بين التعليم والتوظيف/تشغيل عند معظم المجموعات الإثنية الأخرى. يجد ريد وأوزلين (Read and Oselin 2008) أن النساء العربيات يستخدمن تعليمهن كمورد لأداء واجباتهن كزوجات وأمهات بدلاً من المشاركة بسوق العمل (مفارقة التعليم - التوظيف/تشغيل). وبالمثل، وجد خطاب وجونستون (Khattab and Johnston 2015) أن احتمال حصول النساء المسلمات في بريطانيا الحاصلات على شهادات، على وظيفة تتناسب مع مؤهلاتهن هو أقل مقارنة بنظيراتهن المسيحيات البريطانيات البيض .

فيما يخص إسرائيل، وثقت العديد من الدراسات نسبة المشاركة المتدنية للمرأة العربية بسوق العمل على الرغم من تحصيلها التعليمي العالي (Khattab, 2002; Kraus et al., 2018; Lewin-Epstein and Semyonov, 2019; Meler, 2016; Meler, 2019). كما لاحظ ياشيف وقصير (Yashiv and Kasir 2013) أنه على الرغم من أن متغيرات رأس المال البشري مثل التعليم العالي والحالة الاجتماعية مهمة في تفسير المشاركة في القوى العاملة بين النساء العربيات في إسرائيل، فإن التركيز الوحيد على هذه العوامل لا يكفي لتفسير الفجوة في المشاركة بين المرأة العربية واليهودية. وهذا يحفز نهجنا لدمج عوامل متعددة بالإضافة إلى متغيرات رأس المال البشري القياسية عند محاولة فهم المشاركة بسوق العمل.

التفسير الثاني هو أن العوامل الثقافية والمواقف الناتجة عنها تجاه عمل النساء خارج المنزل تردع الاناث من فئة الأقليات المشاركة في القوى العاملة (Aromolaran, 2004; Reimers 1985, Grossbard-Shechtman and Neuman, 1998; Abu Baker, 2002). من الناحية العملية، تركز الدراسات الحالية التي تدرس دور العوامل الثقافية على متغيرات مثل الدين، ودرجة التدين، واستخدام التكنولوجيا "الحديثة" مثل أجهزة الكمبيوتر والسيارات (Moghadam, 2004; Spierings et al., 2010). دراسات قليلة بحثت كمياً تأثير العوامل الثقافية على النساء المسلمات اللاتي يعشن في الدول الغربية. يحقق عبد الهادي (Abdelhadi 2017) في العلاقة بين توظيف/تشغيل الإناث ومستوى التدين للمرأة المسلمة في الولايات المتحدة (مقاسة بـ: حضور المسجد، عادات الصلاة والتصورات الذاتية المعلنة لأهمية المرأة) ويجد علاقة طردية بين حضور المسجد والتوظيف/تشغيل. في المقابل، لا تؤثر عادات صلاة المرأة وأهمية المكان الديني بشكل كبير على التوظيف/التشغيل. تقدم أنتيكول (Antecol 2000) وفرناندیز وفوغلي (Fogli Fernandez and 2009) مزيدًا من الأدلة على تأثير العوامل الثقافية على التوظيف/تشغيل في سياقات أخرى.

في السياق الإسرائيلي لا تزال الأدبيات حول تأثير الثقافة على المشاركة في القوى العاملة بين النساء العربيات تعتمد بالأساس على البحث النوعي. تقدم أبو بكر (Abu-Baker 2016) مناقشة حول كيف أن القوانين والعادات والممارسات المفروضة على الأقليات الفلسطينية تجعل من الصعب عليهم تحقيق الأمن الاقتصادي المتوفر للأغلبية اليهودية. تقدم ساعار (Sa'ar 2017) أدلة أنثروبولوجية حول كيفية تفاعل المخطط الثقافي الذي تواجهه المرأة الفلسطينية مع العوامل المؤسسية مثل سياسات التوظيف/تشغيل التمييزية والخصخصة الاقتصادية، للتأثير على المشاركة في القوى العاملة. تساهم هذه الورقة في هذه الأدبيات باستخدام معلومات تفصيلية حول العديد من الأبعاد المهمة للثقافة على المستوى الفردي لتحديد أثر هذه العوامل الثقافية. في هذا المسعى، ترتبط هذه الورقة ارتباطًا وثيقًا بـتحليل ياشيف (Yashiv 2010) الذي يستخدم بيانات من عام 2005 ليدرس تأثير الثقافة "الحديثة" على مخرجات سوق العمل عند المرأة العربية. على العكس من ياشيف (2010)، تركز هذه الورقة على أفق زمني أطول (2002- 2016) وتشرح التأثير المختلف للعوامل الثقافية بين النساء العربيات واليهوديات.

التفسير الثالث هو أن بنية الأسرة وسياسات رعاية الأطفال تؤثر على اتجاه المرأة للمشاركة بسوق العمل (Green-lees and Saenz, 1999; Tienda and Glass, 1985). من المعترف به جيدًا أن الأطفال في الأسرة يمكن أن يشكلوا قيدًا هاماً على مشاركة النساء في القوى العاملة (van der Lippe and van Dijk 2002; Pignatti, 2016). على وجه الخصوص، الأطفال في سن ما قبل المدرسة يحملون التأثير السلبي الأقوى على مشاركة المرأة في القوى العاملة (Platt & Khoudja، 2018). علاوة على ذلك، ففي البلدان التي لا يمكن الحصول فيها بسهولة على رعاية أطفال لأسباب بنيوية أو مالية، من المحتمل أن تكون الأمهات مسؤولات في المقام الأول عن تربية الطفل أثناء عمل الأب المأجور. في سياق إسرائيل، وبالنظر إلى أن المرأة العربية تسجل معدل خصوبة أعلى من النساء اليهوديات في إسرائيل، فإن مسؤوليات تربية الأطفال قد تمنع مشاركتها في القوى العاملة. وقد تم الاعتراف بأن نقص الخدمات مثل مراكز رعاية الأم والطفل، بأسعار معقولة، يكون عائق امام نسبة كبيرة من النساء اللاتي قد يبحثن عن عمل (Almagor-Luten, 2009; Stier and Lewin-Epstien, 2001).

تدرس مجموعة أصغر من الأبحاث أيضاً تأثير سياسة وسائل النقل على المشاركة في القوى العاملة. الافتراض الرئيسي لهذه الأدبيات هو أن السفر من وإلى العمل يمكن أن يؤثر على تكلفة الفرص المتوفرة لدى النساء، وخاصة تلك التي لديها أطفال صغار. لذلك، هناك دور لسياسة وسائل النقل العامة للتخفيف من تكلفة السفر التي تواجهها المرأة. وجد تقرير حديث صادر عن منظمة العمل الدولية أن الوصول المحدود إلى وسائل النقل الآمنة هو أكبر تحد يواجه مشاركة النساء في البلدان النامية في القوى العاملة، مما يقلل من احتمالية مشاركتهن بنسبة 15.5 ٪ (منظمة العمل الدولية، 2017). في السياق الإسرائيلي، يشير ملخي (Malchi 2013) إلى أن نقص وسائل النقل العامة في البلدات العربية وعبر المناطق العربية يمكن أن يعوق مشاركة المرأة بسوق العمل. يقدم

شنيل وشديما (Schnell and Shdema 2016) دليلاً على أن القرب الجغرافي من المركز الاقتصادي (تل أبيب) مهم بالنسبة لفرص دخول سوق العمل. على وجه الخصوص، يتمتع أولئك الذين يعيشون بالقرب من المركز بفرص أفضل للوظائف والشبكات التي قد تسهل عملية البحث عن وظيفة جيدة. إلى الحد الذي تكون فيه الإناث أقل قدرة على الحركة الجغرافية من الذكور (على سبيل المثال بسبب مسؤوليات رعاية الأطفال)، فإن مثل هذه النتائج تشير إلى وجود دور لسياسة النقل العام في الحد من البطالة الناجمة عن صعوبات التنقل frictional عند النساء.

التفسير الرابع هو إن النساء العربيات أكثر عرضة من النساء اليهوديات للتقاعد مبكرًا من سوق العمل. قد يساهم التقاعد المبكر عند هذه المجموعة في الفجوة الإجمالية في مشاركة الإناث في القوى العاملة. كما أن التقاعد المبكر يقلل أيضًا من إجمالي العوائد المتوقعة طوال الحياة من العمل، مما قد يمنع النساء الأصغر سنًا من دخول القوى العاملة في المقام الأول. في الوقت الحالي، تركز معظم الأبحاث حول التقاعد المبكر على البلدان المتقدمة، وتعالج الفروق بين الجنسين في وقت التقاعد والإبلاغ عن العوامل المختلفة التي تؤثر على قرار مواصلة العمل أو التقاعد للرجال والنساء (Komp, et al., 2010)، دال وآخرون. (Dahl 2000 et al) يقدمون دليلاً على وجود اختلافات بين الجنسين في اتجاهات التقاعد المبكر في النرويج. في النظر إلى الاختلافات الجندرية والعرقية، أشار مودرازيجا (Mudrazija 2010) إلى أن الاختلافات العرقية/الإثنية في وضع القوى العاملة وصنع قرار التقاعد، حقيقية. وينطبق هذا بشكل خاص على الاختلافات بين ذوي الأصول الأميركية اللاتينية (الهسبان) والبيض في الولايات المتحدة. في السياق الإسرائيلي، لا يوجد حاليًا غير القليل من البحوث حول التفاوتات في سن التقاعد المبكر بين النساء اليهوديات والعربيات. تركز الأعمال القائمة على سن التقاعد عند الرجال (Yashiv and Kasir 2013)، وتميل إلى عدم تحليل سن التقاعد بحسب الجنسية-الإثنية (Litwin 2009) كعامل متعلق بمعدل التوظيف/تشغيل المنخفض. على حد علمنا، هذه هي الورقة الأولى التي تساهم في تحليل قرارات التقاعد المبكر للنساء اليهوديات والعربيات في إسرائيل كل على حدة. بشكل عام، تساهم هذه الورقة في الأدبيات الموجودة بالطرق التالية. أولاً، تركز على العوامل الأربعة التي قد تدفع مشاركة الإناث في القوى العاملة، بدلاً من تحليل كل عامل على حدة. هذا مفيد لأنه من غير المرجح أن تحدث عوامل اللامساواة الإثنية بمعزل عن غيرها. من المحتمل أن تتقاطع الدوافع المختلفة وتؤدي بشكل مشترك إلى مخرجات غير متكافئة بسوق العمل (انظر على سبيل المثال Nazroo and Kapadia, 2013; Dale and Krueger. 2002). ثانيًا، بحثت القليل من الدراسات انخفاض معدل مشاركة النساء الفلسطينيات في القوى العاملة في إسرائيل. هذه المجموعة هي فئة مثيرة للاهتمام للدراسة لأنهم يعانون من عيوب ناتجة عن عنصرين من عناصر هويتهم، الإثنية-القومية والجندر، والتي يمكن أن تضخم وتفاقم عدم المساواة بسوق العمل. في المقابل، تتركز معظم الأبحاث في هذا المجال على توظيف الإناث من مجموعات المهاجرين، خصوصًا في الولايات المتحدة والبلدان الأوروبية.

3. الخلفية والسياق

شهد المجتمع العربي الفلسطيني في إسرائيل (يشكل 21٪ من مجموع السكان) تغيرًا اجتماعيًا هائلاً في العقود الأخيرة. خاصة الزيادة الملحوظة بالتحصيل التعليمي. الزيادة الملحوظة بين النساء، وكما هو الحال في المجتمعات الأخرى، وارتفاع المستوى التعليمي في المجتمع الفلسطيني، أدت إلى جذب المزيد من النساء العربيات الفلسطينيات إلى سوق العمل، ولكن معدلهن لا يزال منخفضًا حتى يومنا هذا.

هناك ميزتان هامتان لأنماط المشاركة في سوق العمل للنساء العربيات في إسرائيل التي تستحق الذكر. أولاً، معدل المشاركة في القوى العاملة (LFPR) للنساء الفلسطينيات منخفض مقارنة بالذكور العرب الإسرائيليين، وباليهوديات الإسرائيليات، وبالنساء في الدول المتقدمة الأخرى. واستنادًا إلى البيانات التي نشرها مكتب الإحصاء

المركزي الإسرائيلي، كان معدل المشاركة في القوى العاملة للعرب الإسرائيليين الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 54 عامًا حوالي 10 ٪ حتى بداية التسعينات، عندما بدأ في الارتفاع ببطء، ليصل إلى 5 ٪ في عام 2016. وبالمقارنة، كان معدل المشاركة في القوى العاملة عند النساء اليهوديات الإسرائيليات والنساء في البلدان المتقدمة مرتفعًا للغاية. تشير تقديرات حديثة إلى أن 70٪ تقريباً من النساء اليهوديات في إسرائيل يشاركن بنشاط في القوى العاملة، وهو رقم تم تأكيده في الإحصائيات الوصفية أدناه.

ثانياً، معدل المشاركة المنخفض للمرأة العربية في القوى العاملة في إسرائيل أمر غريب بالنظر إلى الزيادة في التحصيل التعليمي بين هذه المجموعة. عام 1970 كانت نسبة الإناث العربيات في إسرائيل الحاصلات على تعليم ابتدائي أو ثانوي 38٪. وارتفع هذا الرقم إلى 78.27٪ في عام 2011. وفي عام 2001، حصل 5.7٪ من النساء على التعليم العالي. ارتفع هذا الرقم إلى 15.63٪ في عام 2016.[3] علاوة على ذلك، تجاوز التحصيل التعليمي للمرأة العربية مثيله لدى الرجال العرب في إسرائيل. في عام 2016، بلغت نسبة الرجال العرب الذين حصلوا على تعليم لفترة أكثر من 16 سنة 13.95٪. بينما كانت النسبة 15.66٪ للمرأة العربية الإسرائيلية[4]. لا يزال تحسين التحصيل التعليمي للإناث مقارنة بالتحصيل التعليمي للذكور مستمرًا حتى يومنا هذا.

يسلط الجدول رقم 1 والرسم البياني رقم 1 الضوء على نمط معدل المشاركة في القوى العاملة المنخفض بين النساء العربيات مقارنة بالرجال العرب في إسرائيل وباليهوديات الإسرائيليات وبالرجال والنساء في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وفي الولايات المتحدة. باستخدام بيانات من موجة 2016 من مسح القوى العاملة الإسرائيلي ILFS يبين الجدول رقم 1 أن حوالي 40٪ من النساء العربيات يشاركن بسوق العمل. في حين أن هذا الرقم يتراوح بين 60٪ إلى 78٪ بين النساء اليهوديات الإسرائيليات، والنساء في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والنساء في الولايات المتحدة. كما يوضح الجدول أنه بالمقارنة مع الرجال العرب، 67٪ منهم منخرطون في القوى العاملة، فإن معدل مشاركة المرأة العربية في إسرائيل في القوى العاملة في إسرائيل منخفض.

يستخدم الرسم البياني 1 مسح القوى العاملة الإسرائيلي لتوضيح كيف تغيرت معدلات التوظيف/تشغيل عبر الزمن بحسب الجندر والهوية الإثنية. يوضح الشكل الاختلاف الكبير في المستويات بين معدلات توظيف/تشغيل النساء اليهوديات والنساء العربيات. مسار المرأة العربية هو في أسفل الشكل. على الرغم من أن المسار بالنسبة للمرأة العربية في مستوى منخفض، إلا أن الرقم يصور زيادة تدريجية على مرّ السنين من 19٪ عام 1995 إلى أكثر من 35٪ عام 2016.

هناك اختلاف عبر المجموعات التعليمية في معدل المشاركة في القوى العاملة. تكون المشاركة في القوى العاملة أعلى بين خريجات الجامعات اللاتي تعملن بشكل رئيسي في الوظائف التي تهيمن عليها الإناث مثل التدريس والتمريض والرعاية الاجتماعية. كان معدل توظيف/تشغيل خريجي الجامعات مستقرًا عبر الزمن. ومع ذلك، فإن معدل المشاركة في القوى العاملة عند النساء اللاتي حصلن على تعليم أقل يتزايد ببطء. وبالتالي فإن الارتفاع الكلي في معدل المشاركة في القوى العاملة للنساء العربيات الإسرائيليات ينبع بشكل أساسي من مزيج من الإنجازات التعليمية المتزايدة وزيادة التوظيف بين النساء الأقل تعليماً (Fuchs and Wilson, 2018).

3 حسابات المؤلفين باستخدام مسح القوى العاملة

4 نجد نتائج مشابهة عند ابو بكر (Abu-Baker 2016)

4. البيانات

4. 1 مصدر البيانات

في هذا التحليل، نستخدم مصدري بيانات: (1) مسح القوى العاملة الإسرائيلي من 1995 إلى 2016 و (2) المسح الاجتماعي من 2002 إلى 2016 [5]. مسح القوى العاملة يحتوي على عينة أكبر من المسح الاجتماعي بينما يحتوي المسح الاجتماعي على مجموعة واسعة من المتغيرات التي تضبط العوامل الثقافية التي تواجهها المرأة. وبالتالي، فإن استخدام مجموعتي البيانات هاتين يزودنا بصورة أكمل للعوامل التي تؤثر على مشاركة الإناث في القوى العاملة.

مسح القوى العاملة الإسرائيلي. مسح القوى العاملة الإسرائيلي (LFS) هو عبارة عن مسح تمثيلي للمقيمين الدائمين الذين يعيشون في إسرائيل والذين تزيد أعمارهم عن 15 عاماً. تشارك حوالي 9000 أسرة في المسح في كل فترة مسح، مما يجعلنا نحصل على أكثر من 20000 رصد فردي لكل فترة مسح. يحتوي مسح القوى العاملة على معلومات حول المتغيرات الرئيسية التي تسمح لنا بدراسة المحددات الاجتماعية والاقتصادية والدينية/الثقافية والسياسات العامة للمشاركة بسوق العمل. على وجه الخصوص، تحتوي البيانات على معلومات حول الجندر والعمر والتعليم والحالة الاجتماعية وعدد الأطفال. بالنسبة للدين، يحتوي مسح القوى العاملة على معلومات مفصلة عن دين المستجيبين وكذلك درجة التدين الخاصة بهم. هناك أيضاً معلومات تفصيلية عن مخرجات سوق العمل مثل حالة التوظيف/تشغيل، وعدد أشهر العمل في العام السابق، المهنة، وسبب عدم العمل (مثل الإصابة، والتقاعد). يمكن العثور على مزيد من التفاصيل حول مسح القوى العاملة في الملحق.

المسح الاجتماعي. المسح الاجتماعي (SS) من 2002 إلى 2016 هو مسح يتم إجراؤه سنويًا على عينة من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 20 عاماً وما فوق. الغرض الرئيسي من المسح الاجتماعي هو تقديم معلومات محدثة عن رفاهية الإسرائيليين وظروف معيشتهم. يحتوي المسح الاجتماعي على معلومات حول العديد من المتغيرات التي تجعلها مناسبة لتحليلنا. أولًا، على غرار مسح القوى العاملة، فإنه يتضمن معلومات عن العوامل الاجتماعية والاقتصادية مثل الجندر والعمر والتعليم والحالة الاجتماعية وعدد الطلاب. ثانيًا، يحتوي على معلومات تفصيلية عن دين المستجيب وتدينه. أحد نقاط القوة الرئيسية لمجموعة البيانات هذه هو توفر المعلومات حول تدين عائلة المستجيب عندما كان المستجيب في سن 15 عاماً. ويسمح لنا هذا بالتعامل مع التدين الحالي مقارنة بتدين الأسرة في سن 15، ما يجعل بالإمكان، جدلًا، تجاوز التداخلية المحتملة لمستويات التدين الحالية. ثالثًا، يحتوي المسح الاجتماعي على معلومات حول "حداثة" و"معرفة" المستجيب. على وجه الخصوص، معلومات حول ما إذا كان المستجيب يستخدم جهاز كمبيوتر، ولديه رخصة قيادة، وعلى مقدار إتقانه اللغة العبرية. وأخيرًا، يحتوي المسح أيضاً على معلومات حول تدابير السياسة العامة التي قد تؤثر على أنماط العمل. يوفر المسح الاجتماعي معلومات حول رضا المواطنين عن نظام النقل العام في المنطقة التي يعيشون فيها. يمكن العثور على مزيد من التفاصيل حول المسح الاجتماعي في الملحق.

4. 2 العينة

بما أن هذا التحليل مهتم بتوضيح الاختلافات بين النساء العربيات واليهوديات في مشاركتهن بسوق العمل في إسرائيل، فإننا نقصر عينتنا على النساء اليهوديات والعربيات اللاتي تتراوح أعمارهن بين 18 و 64 عاماً واللاتي كن يعشن في إسرائيل خلال وقت المسح. عند استخدام المسح الاجتماعي، نحتاج إلى قصر العينة على الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و 64 عاماً حيث إن هذا المسح يقتصر على أفراد فوق الـ 20 عاماً فقط.

5 يوفر مكتب الإحصاء المركزي الإسرائيلي بيانات هذين المسحين.

علاوة على ذلك، نقوم بعمل تقييد آخر لعينة مسح القوى العاملة. نظرًا لأن مسح القوى العاملة هي لوحة يتم فيها مقابلة الأفراد تقريباً 4 مرات على مدار عام، وبما أن المتغيرات التي نهتم بها لا تختلف كثيرًا عبر الأفراد بمرور الوقت (مثل الجنسية والدين والتدين)، فإننا نحتفظ لكل فرد فقط بالرصد الأخيرة. على سبيل المثال، إذا كان الفرد يجري مقابلة مرتين في العام T، مرة في الربع الأول ومرة ثانية في الربع الرابع، فإننا نحتفظ فقط بملاحظة الربع الرابع. يساعدنا تقييد العينة هذا على تجنب الاضطرار إلى معالجة الملاحظات من نفس الشخص مثل الملاحظات المختلفة. توضح فحوصات الصلابة أن نتائجنا قوية فيما يتعلق بتقييد العينة هذا.

4. 3 مواءمة المتغيرات عبر المسوحات والزمن

نجد عبر المسحين أن هناك درجة كبيرة من التداخل في طريقة تعريف المتغيرات وإنشائها. وحين لا تتداخل هذه المتغيرات، نقوم ببنائها بحيث تكون متسقة عبر المسحين. على سبيل المثال، على الرغم من أن مسح القوى العاملة يحتوي على معلومات عن عدد الأطفال دون سن الخامسة، إلا أن المسح الاجتماعي يحتوي فقط على مؤشر ثنائي عما إذا كان الفرد لديه أي أطفال بعمر أقل من 5. في هذه الحالة، نستخدم المعلومات في مسح القوى العاملة لإنشاء مؤشر ثنائي مشابه لمطابقة المتغير المتاح في المسح الاجتماعي. الاختلاف الوحيد بين المسحين هو في الفئة العمرية الأساسية. في حين أن الفئة العمرية الأساسية هي 18-24 في مسح القوى العاملة، فهي 20-24 في المسح الاجتماعي[6].

ضمن مسح معين، هناك بعض التغيير في المنهجية حول كيفية تحديد المتغيرات وكيفية مسح المستجيبين. على سبيل المثال، من 1996 إلى 2011، اعتمد مسح القوى العاملة نظام مسح ربع سنوي. في هذا النظام الفصلي، يتم إجراء مقابلات مع الوحدات 4 مرات على مدار 18 شهرًا[7]. من عام 2012 فصاعداً، اعتمد مسح القوى العاملة الإسرائيلي نظام مسح شهري. في النظام الشهري، تتم مقابلة الوحدات 8 مرات على مدار 16 شهرًا[8]. مع هذا التبديل، كانت هناك أيضًا العديد من التغييرات في كيفية تحديد المتغيرات. تتضمن هذه التغييرات التبديل من استخدام متغير العمر المتصل[9] إلى استخدام الفئات العمرية، وكذلك التبديل في رموز المهنة. نحن نوائم جميع هذه المتغيرات عبر الزمن لضمان المقارنة عبر سنوات المسح. علاوة على ذلك، نقوم بإدراج المتغيرات الصورية لسنة المسح في جميع تحليلات الانحدار لضمان ألا يكون أي اختلاف عبر السنة مدفوعاً بتغيرات في منهجية المسح.

4.4 الإحصائيات الوصفية

يحتوي الجدول 2 على بعض الإحصائيات الوصفية لعينة اهتمامنا الرئيسية بحسب نوع الجنس. في اللوحة A نقدم إحصائيات حول مخرجات سوق العمل. تشير الإحصائيات الوصفية في كل من مسح القوى العاملة والمسح الاجتماعي إلى أن النساء العربيات أقل عرضة للتوظيف/التشغيل أو أن يدخلن في القوى العاملة مقارنة بالنساء اليهوديات. على سبيل المثال، يشير المسحان إلى أن 70٪ تقريباً من النساء اليهوديات يعملن أو هن في القوى العاملة بينما أقل من 30٪ من النساء العربيات يعملن أو هن في القوى العاملة.

في اللوحة B، نقدم بعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية الأساسية للعينة. يشير كلا المسحين إلى أن غالبية

---

6 هذا الأمر يعود إلى نمطين مختلفين من أخذ العينات في المسحين. ففي حين ياخذ مسح القوى العاملة عينات من افراد فوق سن 15، فإن المسح الاجتماعي يأخذ عينات من أفراد فوق سن العشرين.

7 يتمّ استجوابهم أولًا في الربع الأول من المسح، ثم في الربع التالي، بعدها يحصل توقف لمدة ربعين، ثم يعاد استجوابهم في الربعين التاليين بطريقة مماثلة للاستجواب في الربعين الأولين.

8 يتمّ استجوابهم شهريًا في الشهور الأربعة الأولى ثم يلي ذلك انقطاع لمدّة ثمانية شهور وبعدها يتم استجوابهم 4 مرّات متتالية في خلال الشهور التّالية.

9 المتغيّر المتّصل: ما كان يأخذ أي قيمة في مداه مثل العمر يبدأ بالصفر ويزداد بصورة مستمرة في حين أن المتغير الوثاب أو المتقطع ما كان يأخذ قيماً ثابتة في مداه كعدد طلاب صفوف الصف الأول الثانوي في المدرسة وعدد أفراد الأسرة.

العينة (أكثر من 40 ٪) تتراوح أعمارهم بين 35-54 سنة. ويظهر أن السكان العرب هم أصغر سناً من السكان اليهود، بحيث إن ما يقرب من ربع السكان العرب تتراوح أعمارهم بين 35-44 سنة. في حين أن ما يقرب من 50٪ من النساء اليهوديات حصلن على درجة البكالوريوس أو أكثر، فإن أقل من ثلث النساء العربيات لديهن هذا المستوى من المؤهلات التعليمية. وهذا يثير احتمال أن تكون الاختلافات في معدلات المشاركة بسوق العمل تحركها مستويات مختلفة من رأس المال البشري. وأخيرًا، تشير هذه اللوحة أيضاً إلى أن النساء العربيات أكثر عرضة لأن يكون لديهن طفل عمره أقل من 5 سنوات مقارنة بالنساء اليهوديات. ما يقرب من 30٪ من النساء العربيات في العينة لديهن طفل واحد على الأقل دون سن الخامسة، في حين أن 23٪ من النساء اليهوديات لديهن طفل واحد على الأقل دون سن الخامسة. تشير الأدبيات الموجودة إلى أن سنّ ما قبل المدرسة يميل إلى أن يكون له التأثير السلبي الأقوى على مشاركة المرأة في القوى العاملة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تثير أيضًا احتمال أن تكون الاختلافات في مخرجات سوق العمل تحركها الاختلافات في بنية الأسرة. (Khoudja & Platt, 2018).

وأخيرًا، تعرض اللوحة C إحصائيات حول الحالة الاجتماعية للنساء في العينة. تشير الإحصائيات إلى أنه على الرغم من أن نسبة النساء اليهوديات والعربيات المتزوجات متماثلة إلى حد ما، فإن النساء اليهوديات أكثر عرضة للطلاق أو الانفصال مقارنة بالنساء العربيات. وعلى وجه الخصوص، ففي حين أن 10٪ من النساء اليهوديات في العينة مطلقات أو منفصلات، فإن 5٪ أو أقل من النساء العربيات مطلقات أو منفصلات. هذا يشير إلى أنه قد تكون هناك اختلافات ثقافية بين المجموعتين قد تؤثر أيضًا على مواقفهن تجاه المشاركة بسوق العمل. على وجه الخصوص، إلى الحد الذي يمكن فيه تفسير الطلاق أو الانفصال على أنه إشارة إلى تبني القيم الحديثة (العصرية)، فتقدم هذه الإحصائيات اقتراحات أولية بأن النساء اليهوديات اللواتي يعشن في إسرائيل أكثر حداثة من النساء العربيات اللواتي يعشن في إسرائيل.

5. النتائج

5. 1 التفاوتات في سوق العمل بين النساء اليهوديات والعربيات

يعرض الجدول 3 النتائج نسخة مبسطة من لمعادل الانحدار حيث يتم تضمين مؤشر عربي فقط. يضبط المعامل على المؤشر عربي (العامل القومي) التفاوت في المشاركة بسوق العمل بين النساء اليهوديات والعربيات. تشير نتائج مسح القوى العاملة (العمودين 1 و 3) إلى أن المرأة العربية تقل احتمالية عملها أو أن تكون في القوى العاملة بنسبة 37 نقطة مئوية. تظهر نتائج SS (العمودين 5 و 7) صورة مماثلة، مما يشير إلى أن النساء العربيات أقل عرضة للتوظيف/التشغيل أو للدخول في القوى العاملة بـ 34 نقطة مئوية و 31 نقطة مئوية مقارنة بالنساء اليهوديات. تتفق هذه النتيجة مع ياشيف وقصير Yashiv and Kasir (2013) اللذين يوثقان معدل المشاركة المنخفض للنساء العربيات مقارنة بالنساء اليهوديات.

في الأعمدة الزوجية من هذا الجدول، قمنا بتقسيم المؤشر عربي (عامل القومية) إلى ثلاث مجموعات دينية متميزة: المسلمون والدروز والمسيحيون. تشير نتائج هذه الأعمدة إلى أن التفاوتات في مخرجات سوق العمل بين النساء العربيات واليهوديات تحركها في الغالب النساء المسلمات اللواتي يقل احتمال عملهن عن النساء اليهوديات بأكثر من 40 نقطة مئوية. هناك أيضًا اختلاف مهم اقتصاديًا وإحصائيًا بين معدلات المشاركة في القوى العاملة بين النساء الدرزيات واليهوديات.

بالمقارنة مع النساء المسلمات والدرزيات، هناك تفاوت أقل بين النساء المسيحيات واليهوديات. على الرغم من أن الاختلاف المقدر مهم إحصائياً (أقل احتمالية للتوظيف/تشغيل من 8 إلى 9 نقاط مئوية)، إلا أن الفرق في معدلات التوظيف/تشغيل بين النساء اليهوديات والمسيحيات أصغر تقريباً من الفرق في معدلات التوظيف/تشغيل بين النساء اليهوديات والنساء المسلمات. أحد الأسباب المحتملة لذلك هو أن النساء المسيحيات في إسرائيل أكثر حداثة

وعلمانية مقارنة بالنساء المسلمات والدرزيات. كل من هذه السمات قد تزيد من معدلات المشاركة في العمل. يدعم التباين في المشاركة بسوق العمل عبر مختلف الجماعات العربية الدينية النتائج التي توصل إليها خطاب (Khattab 2002) الذي وجد أن النساء المسيحيات لديهن أعلى نسبة مشاركة في القوى العاملة مقارنة بالنساء المسلمات والدرزيات[10].

2 .5 العوامل الاقتصادية الاجتماعية

يعرض الجدول 4 تقديرات معادل الانحدار حيث يتم تضمين المؤشرات الديوغرافيه بالإضافة إلى المؤشر عربي. يشير معامل المؤشر عربي (عامل القومية) إلى أنه حتى عند التحكم بمرونة بمتغيرات العمر والتعليم والحالة الاجتماعية، لا يزال هناك تفاوت يعتد به إحصائياً وذو مغزى اقتصادياً في المشاركة بسوق العمل بين النساء اليهوديات والعربيات. على وجه الخصوص، باستخدام البيانات من مسح القوى العاملة، تشير المعامِلات إلى أن النساء العربيات هن أقل عرضة للتوظيف/التشغيل أو المشاركة في القوى العاملة بأكثر من 25 نقطة مئوية مقارنة بالنساء اليهوديات، بشرط السن، والتعليم، والحالة الاجتماعية، ومنطقة الإقامة.

تشير الاختلافات الكبيرة في المعامِل المقدر على المؤشر عربي في الجداول 3 و 4 (-0.37 مقابل -0.27) إلى أن نسبة كبيرة من التفاوت في المشاركة بسوق العمل عبر المجموعتين يمكن تفسيرها بعوامل اجتماعية واقتصادية. تشير المعامِلات على مؤشرات الفئات العمرية إلى شكل حرف U معكوس للعمر والمشاركة بسوق العمل. على وجه الخصوص، تتمتع النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 35 و 44 عاماً بأعلى معدل للمشاركة بسوق العمل، من حيث التوظيف/تشغيل والالتحاق في القوى العاملة، بينما تتمتع النساء فوق سن 60 بأقل معدل مشاركة بسوق العمل.

تشير المعاملات على مؤشرات التحصيل التعليمي إلى أن احتمال العمل والمشاركة في القوى العاملة يزداد مع التحصيل التعليمي. يزيد احتمال العمل أو المشاركة في القوى العاملة للأشخاص الحاصلين على درجة البكالوريوس على 35 نقطة مئوية أكثر من أولئك الذين لديهم أقل من درجة المدرسة الثانوية. يستمر تأثير التعليم على المشاركة في القوى العاملة إلى ما بعد مستوى البكالوريوس، وإن كان بشكل تدريجي أكثر. تتساوق العلاقة الإيجابية بين التحصيل التعليمي والمشاركة في القوى العاملة الموثقة في هذا الجدول مع الأدبيات الاعتيادية والارتباطية التي تشير إلى أن التعليم يزيد من المشاركة بسوق العمل خاصة بين النساء, Khattab 2002; Yashiv, 2010; Yashiv and Kasir, 2013; Totouom et al., 2018; Kingdon and Unni, 2001.

تظهر المعاملات على متغيرات مؤشر الحالة الاجتماعية أن النساء المتزوجات أقل ترجيحًا بكثير من النساء العازبات للعمل أو للدخول في القوى العاملة. على سبيل المثال، يُظهر استخدام البيانات من المسح الاجتماعي أن النساء المتزوجات أقل ترجيحًا للعمل بمقدار 5 نقاط مئوية وأقل ترجيحًا للدخول في القوى العاملة بمقدار 7 نقاط مئوية. أحد الأسباب المحتملة لذلك هو أن النساء المتزوجات أكثر عرضة للتواجد مع أطفال أو واجبات عائلية أخرى تزيد من التكلفة الضمنية للعمل. سبب آخر هو أن المرأة المتزوجة من المحتمل أن يكون لها أجر آخر في الأسرة (زوجها)، مما يقلل من أي حوافز للمشاركة بسوق العمل.

يظهر المعامل على مؤشر المطلق/المنفصل أن النساء المطلقات/المنفصلات أكثر عرضة للمشاركة بسوق العمل بنسبة 2-3 نقطة مئوية مقارنة بالنساء العازباوات، بتحديد شرط السن والتحصيل التعليمي. أحد الأسباب المحتملة لذلك هو أن الطلاق والانفصال، وهما حدثان زوجيان نادران إلى حد ما في المجتمعات التقليدية، يؤشران إلى أن هؤلاء النساء أكثر "حداثة". في المقابل، قد تؤثر نظرتهن "الحديثة" على ميلهن للمشاركة في القوى العاملة. تتوافق النتائج الإمبيريقية التي توصلنا إليها حول تأثير الحالة الاجتماعية على مخرجات سوق العمل مع نماذج عروض فرص العمل خلال دورة الحياة والتي تتوقع مفاضلة بين المنفعة من الزواج والأجر المتحصل من المشاركة بسوق العمل (Blundell and Macurdy, 1999; Blundell et al.,2007; van der Klauuw, 2007).

10 في الجدول A1 من الملحق، قدرنا نفس الانحدار باستخدام عينة مسح القوى العاملة كاملة. النتائج متشابهة للغاية من حيث الحجم.

5.3 التدين

يعرض الجدول 5 تأثير التدين على المشاركة بسوق العمل. في العمودين (1) و (3)، يفرض النموذج أن متغيرات التدين لها نفس التأثير على النساء اليهوديات والعربيات. تشير المعاملات هنا إلى تأثير التدين القوي على المشاركة بسوق العمل. على سبيل المثال، النساء المتدينات أقل احتمالية للتوظيف/تشغيل أو المشاركة في القوى العاملة بمقدار 6 نقاط مئوية مقارنة بالنساء العلمانيات، في حين أن النساء المتدينات جدًا أقل احتمالية للتوظيف/تشغيل أو المشاركة في القوى العاملة بنسبة 10 نقاط مئوية تقريبًا. يوضح العمودان (1) و (3) أيضًا أنه عندما يتم تضمين متغيرات التدين بالإضافة إلى المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، ينخفض معامل المؤشر عربي من حيث الحجم من0.27- إلى -0.243، مما يشير إلى أن الاختلافات في التدين تسهم أيضًا في التفاوتات في المشاركة بسوق العمل.

في العمودين (2) و (4)، نقدم معاملات تقديرية من النماذج حيث يتفاعل المؤشر عربي مع مؤشرات التدين. تشير المعاملات المقدرة إلى أن تأثير التدين أقوى بالنسبة للمرأة العربية من النساء اليهوديات. على سبيل المثال، فإن تأثير التدين بالنسبة للنساء اليهوديات ينخفض بنسبة 8.8 نقطة مئوية في احتمالية العمل في حين أن تأثير التدين بالنسبة للمرأة العربية يزيد عن 28 نقطة مئوية (0.196-0.088-).

في الجدول 6، نقدم نتائج مماثلة باستخدام عينة المسح الاجتماعي. نتائج نماذج الوحدة الاحتمالية (الأعمدة من 1 إلى 4) مشابهة جدًا للنتائج التي تم العثور عليها باستخدام عينة مسح القوى العاملة. تستخدم الأعمدة من (5) إلى (8) نماذج الوحدة الاحتمالية IV، بصياغة المؤشرات الثنائية للتدين بحسب مستويات التدين الأسري في سن 15. تتشابه المعاملات المقدرة من النموذج IV بشكل ملحوظ مع التقديرات من نموذج الوحدة الاحتمالية القياسي، مما يشير إلى أنه من غير المرجح أن يكون التجانس الداخلي مصدر قلق خطير. على سبيل المثال، يشير التقدير الاحتمالي إلى أن الأفراد المتدينين أقل عرضة للتوظيف/التشغيل بـ 6.5 نقطة مئوية من الأفراد العلمانيين (العمود 1) بينما يشير تقدير نموذج IV إلى أن الأفراد المتدينين أقل عرضة للتوظيف/التشغيل بـ 4.7 نقطة مئوية من الأفراد العلمانيين.

يمكن ملاحظة الاختلاف الرئيسي بين تقديرات الوحدة الاحتمالية القياسية وتقديرات الوحدة التحليلية IV في النماذج المترابطة حيث يكون المتغير التابع هو التوظيف/تشغيل. في حين يشير نموذج الوحدة الاحتمالية القياسية إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين النساء اليهوديات التقليديات مقارنة بالنساء اليهوديات العلمانيات (العمود 2: 2.8 نفطة مئوية)، يشير نموذج الوحدة التحليلية IV إلى عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين هاتين المجموعتين (العمود 6). مما يبعث على الاطمئنان، فإن مقارنة العمودين (2) و (6) والأعمدة (4) و (8) تشير إلى أن متغيرات التدين مستقرة بالنسبة للمرأة العربية، مما يسلط الضوء مرة أخرى على أنه من غير المحتمل أن يكون التجانس الداخلي مصدر قلق. بشكل عام، تظهر هذه النتائج أنه من المهم اعتبار التدين كمحدد رئيسي لعروض العمل. تتوافق هذه النتائج مع نتائج فلايشمان وخودجا (Khoudja and Fleishmann 2014) اللذين يجدان درجة انحدار سلبية بين التدين والمشاركة بسوق العمل[11].

5. 4 السياسات العامة

يعرض الجدول 7 و 8 تأثير السياسات العامة على مخرجات سوق العمل باستخدام مسح القوى العاملة LFS والمسح الاجتماعي SS على التوالي. يوضح العمودان (1) و (3) من الجدول 7 أنه بشرط الجنسية والسن والتعليم والحالة الزوجية، فإن وجود طفل دون سن 5 سنوات يقلل من احتمالية المشاركة بسوق العمل بمقدار 8 نقاط مئوية. مقارنة بتأثير التحصيل التعليمي الذي تم فحصه في الجدول 4، أن يكون لديك طفل واحد على الأقل دون سن 5 سنوات كافٍ لموازنة الزيادة في المشاركة في القوى العاملة الناتجة عن الحصول على درجة البكالوريوس

11 يقيس خوجا وفلايشمان (2014) التديُّن بالمدى الذي يوافق فيه المشاركون على القول بأن «ديني هو جزء مهم من ذاتي».

مقارنة بشهادة ما بعد الثانوية غير الأكاديمية. فيما يتعلق بالسياسات العامة، تشير هذه التقديرات إلى أنه يمكن تحسين خدمات رعاية الأطفال في إسرائيل لدعم مشاركة النساء اللواتي مع أطفال صغار بسوق العمل. يشير التفاوت في معدلات المشاركة بسوق العمل بين النساء مع أطفال صغار أو بدونهم إلى أن وجود أطفال صغار يتوجب العناية بهم يشكل عقبة مهمة أمام دخول سوق العمل.

يشير العمودان (2) و (4) إلى أن التأثير السلبي لوجود طفل دون سن الخامسة على مخرجات سوق العمل أكثر ضررًا للنساء العربيات مقارنة بالنساء اليهوديات. على وجه الخصوص، بالنسبة للنساء العربيات، فإن وجود طفل دون سن الخامسة يقلل من احتمالية مشاركتهن في القوى العاملة بأكثر من 10 نقاط مئوية. أحد الأسباب المحتملة لذلك هو وجود اختلافات في الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال عبر هاتين المجموعتين. سبب آخر محتمل هو أن المعايير المرتبطة بالدور الصحيح للأمهات تختلف عبر هاتين المجموعتين.

الجدول 8 يؤدي نفس التمرين باستخدام المسح الاجتماعي. التقديرات في الأعمدة (1) - (2) وفي الأعمدة (5) - (6) متشابهة في الحجم مع تلك الموجودة في مسح القوى العاملة. في الأعمدة (3) - (4) والأعمدة (6) - (7)، تشمل الانحدارات متغيرًا يرتبط بالنسبة المئوية من المستجيبين الذين يشعرون بالرضا عن وسائل النقل العام في منطقة إقامتهم الفرعية. تشير المعاملات المقدرة إلى أن النقل العام في منطقة معينة يزيد من المشاركة في القوى العاملة. علاوة على ذلك، هذا التأثير أقوى بين العرب. تشير هذه النتائج إلى أنه يمكن لواضعي السياسات الاستفادة من رافعة بسيطة تتمثل في تحسين النقل العام داخل المناطق لتسهيل سفر العاملات من المنزل إلى العمل.

بشكل عام، تشير هذه النتائج إلى أن السياسة العامة يمكن أن تلعب دورًا مهمًا في تقليص الفجوة في معدلات المشاركة بسوق العمل بين النساء العربيات واليهوديات. فيما يتعلق بتأثير الأطفال الصغار، تشير النتائج إلى أن سياسات رعاية الأطفال يمكن أن تسهل استمرار مشاركة الأمهات الشابات في القوى العاملة. يتوافق هذا التفسير مع الدراسات الموجودة التي توضح تأثير توفر رعاية الأطفال على عمل الإناث (Chevalier and Viitanen, 2010; Jaumotte; 2004). فيما يتعلق بتأثير الرضا عن وسائل النقل العام، تشير النتائج إلى أن أنظمة النقل الجيدة قد تساعد في الحد من نقص التنقل الجغرافي بين النساء والذي تم توثيقه أيضًا في بلدان أخرى متقدمة اقتصاديًا (Andrews, 1978; Howe and O'Connor 1982).

5.5 وجهات النظر والسلوك العصريين

يقدم العمودان (1) و (3) من الجدول 9 تقديرات معامِل للنماذج التي تزيد من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (العمر والتعليم والحالة الاجتماعية) مع المتغيرات التي تتوقف عند إجادة اللغة العبرية والدرجة التي تكون بها وجهة نظر المرأة وسلوكها عصريين («الحداثة»). يعرض العمودان (2) و (4) تفاعل هذه المتغيرات مع المتغير كون الفرد عربيا، لهذه التحليلات الرجعية regressions، نستخدم فقط موجات 2005 و 2006 من المسح الاجتماعي حيث إن هذين العامين فقط يحتويان على مقاييس لاستخدام الكمبيوتر وامتلاك رخصة قيادة.

عندما يتم تضمين متغيرات الحداثة في الانحدار بالإضافة إلى المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية الأساسية، ينخفض المعامل على المؤشر عربي في الحجم من أكثر من -0.25 (الجدول 4) إلى حوالى -0.17. هذا الانخفاض في حجم المعامِلات أكبر مما كان عليه عندما يتم تضمين متغيرات التدين (الجدول 6) ومتغيرات السياسة العامة (الجدول 8) في الانحدار، مما يشير إلى أن الاختلافات في حداثة وجهة النظر يمكن أن تفسر نسبة كبيرة من التفاوت في مخرجات سوق العمل. وبالتالي، تساهم هذه النتائج في زيادة عدد الأدبيات التي تشير إلى أهمية الحداثة والمواقف الناتجة عنها تجاه المشاركة بسوق العمل (Yashiv, 2010; Yashiv and Kasir, 2013). كما تدعم هذه النتائج السياسات التي تهدف إلى تحسين المشاركة بسوق العمل من خلال زيادة التدريب على مهارات الكمبيوتر وغيرها من المهارات التقنية.

على وجه الخصوص، يشير العمودان (1) و (3) إلى وجود علاقة إيجابية بين درجة الحداثة والمشاركة بسوق العمل. النساء اللواتي يستخدمن أجهزة الكمبيوتر أكثر عرضة للتوظيف أو المشاركة في سوق العمل. وبالمثل، فإن النساء اللواتي لديهن رخص قيادة يزيد احتمال توظيفهن أو دخولهن في القوى العاملة بمقدار 3-5 نقطة مئوية. هناك القليل من الأدلة على أن إتقان اللغة العبرية يرتبط إيجابياً بالمشاركة بسوق العمل.

عندما تتفاعل/تتداخل متغيرات الحداثة وإجادة اللغة العبرية مع المؤشر عربي، تقدم النتائج دليلاً ضعيفًا على أن هذه التأثيرات تختلف باختلاف القومية. يشير العمود (2) إلى أن تأثير الحصول على رخصة قيادة على احتمالية التوظيف أكبر بالنسبة للمرأة العربية من النساء اليهوديات ؛ ومع ذلك، فإن هذا التقدير مهم فقط عند مستوى 10 في المائة. لا يوجد تأثير تفاضلي لامتلاك رخصة قيادة على المشاركة في القوى العاملة بين النساء اليهوديات والعربيات (العمود 4). علاوة على ذلك، لا يوجد أي دليل على أن تأثير مستويات إجادة اللغة العبرية على المشاركة بسوق العمل يختلف بين النساء العربيات واليهوديات، كما يتضح من عدم أهمية التفاعل/التداخل المقدر بين المؤشر عربي ومستويات إجادة اللغة العبرية.

6. التقاعد المبكر

حتى الآن، تشير النتائج السابقة إلى أن المرأة العربية أقل احتمالية بكثير من النساء اليهوديات للمشاركة بسوق العمل بشرط عمر معين. السؤال المهم ذو الصلة هنا هو ما إذا كانت النساء العربيات أكثر عرضة للتقاعد مبكرًا من النساء اليهوديات. في هذا القسم، نفحص ما إذا كانت النساء العربيات أكثر عرضة للتقاعد مبكرًا من النساء اليهوديات وما إذا كان هذا يختلف باختلاف المهن.

ندرس هذا باستخدام استراتيجيتين. في الإستراتيجية الأولى، نقوم بإنشاء معدلات مشاركة إجمالية بسوق العمل لخلية ديموغرافية مضبوطة. تعريف الخلية الديموغرافية أنها نتاج تفاعل الخصائص التالية: القومية (العربية أو اليهودية)، والفئة العمرية، وخانات التعليم، والحالة الاجتماعية، والمهنة (رموز مكونة من رقم واحد لـ 8 فئات)، ومنطقة الإقامة، وسنة المسح. ثم نقيم انحدارًا لنسبة الأفراد العاملين (أو في القوى العاملة) في تلك الخلية بحسب القومية والفئات العمرية والتفاعل بين متغيرين مع التحكم في الحالة الاجتماعية والتحصيل التعليمي ومؤشرات المنطقة والسنة. يعتبر التفاعل بين الفئات العمرية ومؤشر القومية ذا أهمية خاصة وسيبلغنا عن كيفية اختلاف تأثير العمر على المشاركة بسوق العمل بين النساء اليهوديات والعربيات.

يستخدم الشكلان 2 و 3 التقديرات من هذه النماذج لرسم نموذج العمر الخاص بالتوظيف/تشغيل (الشكل 2) وبالمشاركة في القوى العاملة (الشكل 3)، بشكل منفصل لكل من النساء اليهوديات والعربيات. تقدم الأنماط الموضحة في هذه الأرقام دليلًا واضحًا على أن النساء العربيات أكثر عرضة لترك القوى العاملة مبكرًا مقارنة بالنساء اليهوديات. على وجه الخصوص، يظهر كلا الرقمين انخفاضاً كبيرًا في معدلات التوظيف/تشغيل والمشاركة في القوى العاملة بعد سن 44-54، مما يشير إلى أن المرأة العربية من المرجح أن تتقاعد بعد سن 55. وتظهر الأرقام أنه عند سن 60-64، تصبح الفجوة في التوظيف/تشغيل والمشاركة في القوى العاملة بين النساء اليهوديات والعربيات تقريباً 40 نقطة مئوية. على حد علمنا، هذه واحدة من أولى الدراسات التي توثق التقاعد المبكر نسبيًا للنساء العربيات مقارنة بالنساء اليهوديات.

لتقديم المزيد من الأدلة المباشرة على الاختلافات في سن التقاعد بين النساء اليهوديات والعربيات، ندقق في الاستراتيجية الثانية بطبيعة جدول مسح القوى الاجتماعية LFS للعثور على أفراد يتقاعدون خلال الفترة التي يحصل فيها المسح. على وجه الخصوص، نجد الأفراد الذين تم توظيفهم في t-1 لكنهم متقاعدون وليسوا في القوى العاملة في t. لاحظ أنه نظرًا لحقيقة أن مسح القوى الاجتماعية هو عبارة عن جدول قصير إلى حد ما (لمدة 1.5 عام تقريباً)، لا يوجد العديد من الأفراد الذين يتقاعدون خلال هذه الفترة الزمنية. عند هؤلاء الأفراد، نجد سن

تقاعدهم ومهنهم السابقة قبل التقاعد. ثم نقوم ببناء متغير صوري للتقاعد قبل سن 55، وهو العمر الذي يشير فيه الشكلان 2 و 3 إلى انخفاض في المشاركة بسوق العمل. أخيرًا، نقدر النماذج الاحتمالية لشرح الاختلاف في احتمالية التقاعد قبل سن 55، والتحكم في التحصيل التعليمي ومتغير المهنة الصوري.

تشير معدله الانحدار، الواردة في الجدول 10، إلى أن النساء العربيات أكثر عرضة للتقاعد قبل سن 55 من النساء اليهوديات بنسبة 16.8 نقطة مئوية، بشرط التحصيل التعليمي والمهنة (العمود 1). وهكذا، تؤكد البيانات الجزئية النمط الذي لوحظ في الشكلين 2 و 3: من المرجح أن تتقاعد النساء العربيات مبكرًا أكثر من النساء اليهوديات. في الأعمدة (2) إلى (4) من الجدول 10، نقدر الانحدار بحسب الفئات المهنية.

تشمل الوظائف منخفضة المهارة العمال عديمي المهارات وأعمال الصناعة/البناء والعمال الزراعيين المهرة. يشمل العمال ذوي المهارات المتوسطة العاملين في المبيعات/الخدمات، والمستخدمين في المكاتب، والمديرين. وأخيرًا، يشمل العمال ذوي المهارات العالية المحترفين المشاركين والأكاديميين المشاركين. تشير التقديرات إلى عدم التجانس عبر المهن: آثار التقاعد المبكر هي أقوى للأفراد العاملين في مهن عالية المهارة وأضعف للأفراد العاملين في مهن منخفضة المهارة. على سبيل المثال، من بين النساء اللواتي يعملن في مهن عالية المهارة، فإن النساء العربيات أكثر عرضة للتقاعد مبكرًا من النساء اليهوديات. من بين النساء اللاتي يعملن في مهن متوسطة المهارة، فإن النساء العربيات أكثر عرضة للتقاعد مبكرًا من النساء اليهوديات. بين العمال ذوي المهارات المتدنية، لا يوجد فرق ذي دلالة إحصائية في سن التقاعد للنساء العربيات واليهوديات.

بالنظر إلى العمل المحدود الذي يبحث في سن التقاعد التفاضلية بين النساء اليهوديات والعربيات، نعتقد أن هذه النتائج لها آثار مهمة على السياسة. بما أن المهن ذات المهارات العالية تحصل على أجر أفضل من المهن الأقل مهارة، فإن حقيقة أن التقاعد المبكر يميل إلى أن يتركز في هذه المهن له آثار على الحراك بين الأجيال في المجتمع العربي.[12]

12 لاحِظ أنه لا يوجد أفراد يحملون شهادة أعلى من البكالوريوس في هذه العيّنة الفرعيّة

7. خاتمة

تقدم هذه الورقة أدلة جديدة على الاختلافات في مخرجات سوق العمل بين النساء اليهوديات والعربيات المقيمات في إسرائيل. نوثق اختلافين مهمين في مخرجات سوق العمل عبر المجموعتين. أولاً، تقل احتمالية توظيف المرأة العربية أو مشاركتها بسوق العمل بأكثر من 25 نقطة مئوية مقارنةً بنظيراتها اليهوديات، حتى عند الأخذ بالاعتبار عوامل اجتماعية واقتصادية وثقافية مهمة. ثانياً، من المرجح أن تتقاعد المرأة العربية مبكرًا أكثر من النساء اليهوديات.

ندرس العوامل التي يمكن أن تسهم في الاختلافات في المشاركة بسوق العمل بين النساء اليهوديات والعربيات. نجد أن العوامل الاجتماعية الاقتصادية، الدينية والثقافية، وكذلك العوامل المتعلقة بالسياسة العامة مهمة في تفسير الفجوة في المشاركة بسوق العمل بين المجموعتين. تشير هذه النتائج إلى أنه بالإضافة إلى تحسين فرص الوصول المؤسساتية مثل التعليم العالي وعمليات التجنيد للتوظيف والتشغيل، يجب على واضعي السياسات الانتباه أيضًا إلى العوامل التكميلية التي قد تسهل تأثيرات مثل هذه المؤسسات. على سبيل المثال، يشير تأثير الثقافة والدين إلى أن المعايير الثقافية تؤثر على مشاركة المرأة في العمل، حتى عند تكييفها مع المتغيرات الاقتصادية القياسية مثل التحصيل التعليمي. هذه النتيجة تتوافق مع بحث سابق في سياقات أخرى حول المرأة المسلمة. تشير نتائجنا أيضاً إلى أن خدمات رعاية الأطفال ووسائل النقل العام الجيدة يمكن أن تكون وسيلة مهمة لتشجيع مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة.

نجد أن محور الاختلافات في سن التقاعد بين النساء اليهوديات والعربيات نساء عملن سابقاً في مهن عالية المهارة. وهذا يثير القلق من أنه حتى إذا كان دخول مهنة عالية المهارة يوفر بعض الوسائل لتحسين النتائج الاقتصادية، فإن التقاعد المبكر للمرأة العربية التي تدخل في هذه المهن سيعيق أي تقدم في سد الفجوة الاقتصادية بين النساء اليهوديات والعربيات. لذلك، تشير هذه النتائج إلى أنه بمجرد تشجيع المشاركة في القوى العاملة بين العمال الأصغر سناً، ينبغي اتخاذ تدابير لتأخير تقاعد النساء العربيات بحيث يمكن جني مكاسب المشاركة بسوق العمل طوال دورة الحياة وعبر الأجيال.

References

Abu-Baker, K. (2016). Gender policy in family and society among Palestinian citizens of Israel: Outside and inside influences. *Handbook of Israel: Major Debates*, 453-473.

Almagor-Luten, Orly. (2009). "Public Program to Increase Proportion of Employment for Arab Women." Jerusalem: Knesset Center for Research and Information, 2009. www.knesset.gov.il/mmm. (Hebrew)

Andrews, H. F. (1978). Journey to work considerations in the labour force participation of married women. *Regional Studies*, *12*(1), 11-20.

Antecol, H. (2000). An examination of cross-country differences in the gender gap in labor force participation rates. *Labour Economics*, *7*(4), 409-426.

Aromolaran, A. B. (2004). Wage returns to school in Nigeria. *African Development Review*, 16(3), 433-455.

Asian Development Bank. (2011). Women and Labour Markets in Sia: Rebalancing for Gender Equality.

Baker, K. A. (2002). "Carrer women" or "working women"? change versus stability for young Palestinian women in Israel. *The Journal of Israeli History*, *21*(1-2), 85-109.

Baxter, J., Buchler, S., Perales, F., & Western, M. (2015). A life-changing event: First birth and men's and women's attitudes to mothering and gender divisions of labor. *Social Forces*, *93*(3), 989-1014.

Bental, B., Kraus, V., & Yonay, Y. (2017). Ethnic and gender earning gaps in a liberalized economy: The case of Israel. *Social science research*, *63*, 209-226.

Blundell, R., & MaCurdy, T. (1999). Labor supply: A review of alternative approaches. In *Handbook of labor economics* (Vol. 3, pp. 1559-1695). Elsevier.

Blundell, R., MaCurdy, T., & Meghir, C. (2007). Labor supply models: Unobserved heterogeneity, nonparticipation and dynamics. *Handbook of econometrics*, *6*, 4667-4775.

Blundell, Richard W. and Thomas MaCurdy. (2008). Labour Supply in S.N. Durlauf and L.E. Blume. (eds.) The New Palgrave Dictionary of Economics. Second Edition, Palgrave Macmillan.

Charles, K. K., & Guryan, J. (2011). Studying discrimination: Fundamental challenges and recent progress. *Annu. Rev. Econ.*, *3*(1), 479-511.

Chevalier, A., & Viitanen, T. K. (2002). The causality between female labour force participation and the availability of childcare. *Applied economics letters*, *9*(14), 915-918.

Dahl, S. A., Nilsen IV, O. A., & Vaage, K. (2000). Work or retirement? Exit routes for Norwegian elderly. *Applied Economics*, *32*(14), 1865-1876.

Dale, S. B., & Krueger, A. B. (2002). Estimating the payoff to attending a more selective college: An application of selection on observables and unobservables. *The Quarterly Journal of Economics*, *117*(4), 1491-1527.

England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, *12*(2), 264-288.

Evertsson, M., England, P., Mooi-Reci, I., Hermsen, J., De Bruijn, J., & Cotter, D. (2009). Is gender inequality greater at lower or higher educational levels? Common patterns in the Netherlands, Sweden, and the United States. *Social Politics*, *16*(2), 210-241.

Fagan, J., & Barnett, M. (2003). The relationship between maternal gatekeeping, paternal competence, mothers' attitudes about the father role, and father involvement. *Journal of family issues*, *24*(8), 1020-1043.

Fernandez, R., & Fogli, A. (2009). Culture: An empirical investigation of beliefs, work, and fertility. *American economic journal: Macroeconomics*, *1*(1), 146-77.

Fernandez, R. M., & Su, C. (2004). Space in the study of labor markets. *Annu. Rev. Sociol.*, *30*, 545-569.

Fuchs, H., & Wilson, T. F. (2018). Arab Israeli women entering the labor market: Higher education, employment, and wages. *Policy Brief. Jerusalem: Taub Center for Social Policy Studies in Israel*.

Greenlees, C. S., & Saenz, R. (1999). Determinants of employment of recently arrived Mexican immigrant wives. *International Migration Review*, *33*(2), 354-377.

Grossbard-Shechtman, S., & Neuman, S. (1998). The extra burden of Moslem wives: clues from Israeli women's labor supply. *Economic Development and Cultural Change*, *46*(3), 491-517.

Hayward, M. D., Grady, W. R., & McLaughlin, S. D. (1988). The retirement process among older women in the United States: Changes in the 1970s. *Research on Aging*, *10*(3), 358-382.

Howe, A., & O'Connor, K. (1982). Travel to work and labor force participation of men and women in an Australian metropolitan area. *The Professional Geographer*, *34*(1), 50-64.

Jaumotte, F. (2004). Labour force participation of women. *OECD Economic studies*, *2003*(2), 51-108.

Kahn, J. R., & Whittington, L. A. (1996). The labor supply of Latinas in the USA: Comparing labor force participation, wages, and hours worked with Anglo and Black women. *Population Research and Policy Review*, *15*(1), 45-77.

Khattab, N. (2002). Ethnicity and female labour market participation: A new look at the Palestinian enclave in Israel. *Work, Employment and Society*, *16*(1), 91-110.

Khattab, N., & Johnston, R. (2015). Ethno-religious identities and persisting penalties in the UK labor market. *The Social Science Journal*, *52*(4), 490-502.

Khoudja, Y., & Fleischmann, F. (2015). Ethnic differences in female labour force participation in the Netherlands: Adding gender role attitudes and religiosity to the explanation. *European Sociological Review*, *31*(1), 91-102.

Khoudja, Y., & Platt, L. (2018). Labour market entries and exits of women from different origin countries in the UK. *Social Science Research*, *69*, 1-18.

King, Y. Naon, D. Welda-Tzadik, A. and Haviv, J. (2009). Employment of Arab women between the ages of 18-64. Brookdale Institute. (Hebrew)

Kingdon, G. G., & Unni, J. (2001). Education and women's labour market outcomes in India. *Education Economics*, *9*(2), 173-195.

Kraus, V., & Yonay, Y. P. (2018). *Facing barriers: Palestinian women in a Jewish-dominated labor market*: Cambridge University Press.

Lewin, A. C., & Stier, H. (2002). Who benefits the most? The unequal allocation of transfers in the Israeli welfare state. *Social Science Quarterly*, *83*(2), 488-503.

Lewin-Epstein, N., & Semyonov, M. (2019). *The Arab minority in Israel's economy: Patterns of ethnic inequality*: Routledge.

Li, Y., & Heath, A. (2018). Persisting disadvantages: a study of labour market dynamics of ethnic unemployment and earnings in the UK (2009–2015). *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-22.

Litwin, H. (2009). Understanding aging in a Middle Eastern context: The SHARE-Israel survey of persons aged 50 and older. *Journal of cross-cultural gerontology*, *24*(1), 49.

Malchi, Sharon. (2013). "The Role of Public Transport in the Entry of Women from the Arab Population in Israel into the Work Cycle." Research no. 5, Fellows Program, Koret-Milken Institute. (Hebrew)

Meler, T. (2016). Finding the Keys to Autonomy: Educated Palestinian–Israeli Single Women Migrating South in Search of Work. *Journal of Muslim Minority Affairs, 36*(4), 465-483.

Meler, T. (2019). Underemployment Versus Relocation: Coping Mechanisms of Palestinian Women in Israel with Patriarchal and Spatial Impositions. *Sociological Spectrum, 39*(5), 300-318.

Nazroo, J. Y., & Kapadia, D. (2013). *Ethnic inequalities in labour market participation?*. ESRC Centre on Dynamics of Ethnicity, University of Manchester [for] Joseph Rowntree Foundation.

Read, J. N. G. (2004). Cultural Influences on Immigrant Women's Labor Force Participation: The Arab-American Case1. International Migration Review, 38(1), 52-77.

Read, J. N. G., & Cohen, P. N. (2007). One size fits all? Explaining US-born and immigrant women's employment across 12 ethnic groups. Social Forces,85(4), 1713-1734.

Read, J. N. G., & Oselin, S. (2008). Gender and the education-employment paradox in ethnic and religious contexts: The case of Arab Americans. *American Sociological Review*, *73*(2), 296-313.

Reimers, C. W. (1985). Cultural differences in labor force participation among married women. *The American Economic Review*, *75*(2), 251-255.

Sa'ar, A. (2015). Palestinian women in the Israeli workforce and the idea of economic citizenship.*economic sociology_the european electronic newsletter, 16*(2), 14-20.

Sa'ar, A. (2017). The gender contract under neoliberalism: Palestinian-Israeli women's labor force participation. *Feminist Economics, 23*(1), 54-76.

Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2001). Welfare regimes, family-supportive policies, and women's employment along the life-course. *American journal of sociology*, *106*(6), 1731-1760.

Tienda, M., & Glass, J. (1985). Household structure and labor force participation of black, Hispanic, and white mothers. *Demography*, *22*(3), 381-394.

Totouom, A., Mboutchouang, V. D. P., & Kaffo Fotio, H. (2018). The Effects of Education on Labour Force Participation in Cameroon: A Gender Perspective. *African Development Review*, *30*(1), 45-55.

Van der Klaauw, W. (1996). Female labour supply and marital status decisions: A life-cycle model. *The Review of Economic Studies*, *63*(2), 199-235.

Van der Lippe, T., & Van Dijk, L. (2002). Comparative research on women's employment. *Annual review of sociology*, *28*(1), 221-241.

Yashiv, E. (2010). *Modernity vs. tradition in the determination of female labor supply*. Pinhas Sapir Center for Development, Tel Aviv University.

Yashiv, E., & Kasir, N. (2013). Arab women in the Israeli labor market: Characteristics and policy proposals. *Israel Economic Review*, *10*(2), 1-41.

Yonay, Y. P., & Kraus, V. (2017). The role of the state and the pliability of tradition: Israeli Palestinian and Middle-Eastern Jewish women in the labor force. *Research in Social Stratification and Mobility, 50*, 29-39.

Yonay, Y. P., Yaish, M., & Kraus, V. (2015). Religious Heterogeneity and Cultural Diffusion: The Impact of Christian Neighbors on Muslim and Druze Women's Participation in the Labor Force in Israel. *Sociology, 49*(4), 660-678.

الجداول والأشكال

الجدول رقم 1: معدل المشاركة في القوى العاملة بأعمار 15-64 سنة في إسرائيل ودول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والولايات المتحدة (2016)

	عرب	يهود	منظمة التعاون	الولايات المتحدة
رجال	67.88	78.87	80.2	78.7
نساء	36.44	77.58	63.6	67.3

المصادر: أخذت الأرقام المتعلقة بإسرائيل من مسح القوى العاملة الإسرائيلي (حسابات المؤلف)، وعلى منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من موقع منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على الإنترنت، وعلى الولايات المتحدة من موقع منظمة العمل الدولية. **ملاحظات:** لا يشمل العرب الذين يعيشون في القدس الشرقية ومرتفعات الجولان.

الجدول رقم 2: الإحصائيات الوصفية للعينة الرئيسية

	مسح القوى العاملة		المسح الاجتماعي	
	يهود	عرب	يهود	عرب
	(1)	(2)	(3)	(4)
مخرجات سوق العمل				
في العمل	0.68	0.26	0.67	0.29
	(0.47)	(0.44)	(0.47)	(0.45)
في القوى العاملة	0.73	0.30	0.72	0.32
	(0.45)	(0.46)	(0.45)	(0.47)
المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية				
من عمر 25 إلى 29	0.11	0.12	0.13	0.13
	(0.31)	(0.33)	(0.33)	(0.33)
من عمر 30 إلى 34	0.11	0.13	0.11	0.12
	(0.31)	(0.33)	(0.31)	(0.33)
من عمر 35 إلى 44	0.22	0.24	0.21	0.23
	(0.41)	(0.43)	(0.40)	(0.42)
من عمر 45 إلى 54	0.20	0.17	0.19	0.17
	(0.40)	(0.38)	(0.39)	(0.37)
من عمر 55 إلى 64	0.18	0.11	0.17	0.11
	(0.39)	(0.31)	(0.38)	(0.31)
شهادة بكالوريوس وما فوقها	0.47	0.30	0.48	0.30
	(0.50)	(0.46)	(0.50)	(0.46)
مع طفل واحد دون الخمس سنوات	0.23	0.31	0.23	0.29
	(0.42)	(0.46)	(0.42)	(0.45)
الحالة الاجتماعية				
متزوج	0.61	0.64	0.58	0.60
	(0.49)	(0.48)	(0.49)	(0.49)
مطلق أو منفصل	0.10	0.04	0.10	0.05
	(0.30)	(0.20)	(0.30)	(0.22)
مجموع الملاحظات الفردية	248,605	52,501	34,883	8,625

ملاحظات: يعرض هذا الجدول إحصائيات وصفية للعينة الرئيسية. انظر القسم 3. 2 في النص الرئيسي لإجراءات اختيار العينة.

الجدول 3: العلاقة بين الجنسية ومخرجات سوق العمل

	مسح القوى العاملة				المسح الاجتماعي			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	في العمل		في القوى العاملة		في العمل		في القوى العاملة	
عرب	***-0.371		***-0.371		***-0.340		***-0.309	
	(0.002)		(0.002)		(0.004)		(0.004)	
مسلمين		***-0.455		***-0.446		***-0.412		***-0.369
		(0.002)		(0.002)		(0.005)		(0.005)
دروز		***-0.398		***-0.397		***-0.356		***-0.295
		(0.007)		(0.007)		(0.015)		(0.014)
مسيحيين		***-0.088		***-0.098		***-0.070		***-0.069
		(0.004)		(0.004)		(0.011)		(0.010)
مجموع الملاحظات الفردية	301,106	301,106	301,106	301,106	43,508	43,508	43,508	43,508

ملاحظات: ثمة آثار هامشية من الانحدارات الاحتمالية. الانحدارات تشمل المتغير الصوري السنوي. ثمة أخطاء معيارية قوية بين قوسين.
المصدر: مسح القوى العاملة LFS 1995- 2005؛ المسح الاجتماعي SS 2002- 2016

* p<0.001 *** p<0.01 ** p<0.05

الجدول 4: العلاقة بين الخصائص الاجتماعية والاقتصادية ومخرجات سوق العمل

	مسح القوى العاملة				المسح الاجتماعي			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	في العمل		في القوى العاملة		في العمل		في القوى العاملة	
عرب	***-0.258	***-0.256	***-0.266	***-0.262	***-0.243	***-0.238	***-0.226	***-0.218
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)
الفئات العمرية								
25-29	***0.129	***0.134	***0.125	***0.137	***0.093	***0.114	***0.077	***0.106
	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.008)	(0.009)	(0.007)	(0.008)
30-34	***0.150	***0.157	***0.136	***0.153	***0.084	***0.115	***0.046	***0.088
	(0.004)	(0.004)	(0.003)	(0.004)	(0.008)	(0.009)	(0.008)	(0.008)
35-44	***0.169	***0.176	***0.147	***0.163	***0.107	***0.141	***0.060	***0.103
	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.004)	(0.007)	(0.009)	(0.007)	(0.008)
45-54	***0.164	***0.171	***0.131	***0.148	***0.104	***0.140	***0.047	***0.091
	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.004)	(0.008)	(0.009)	(0.007)	(0.008)
55-59	***0.058	***0.067	***0.015	***0.035	0.017	***0.057	***-0.050	-0.000
	(0.004)	(0.005)	(0.004)	(0.005)	(0.010)	(0.011)	(0.009)	(0.010)
60-64	***-0.131	***-0.121	***-0.192	***-0.170	***-0.175	***-0.130	***-0.253	***-0.199
	(0.004)	(0.005)	(0.004)	(0.005)	(0.010)	(0.012)	(0.010)	(0.011)
التحصيل التعليمي								
مدرسة ثانوية	***0.181	***0.181	***0.189	***0.191	***0.162	***0.163	***0.167	***0.170
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)
شهادة التأهيل	***0.235	***0.234	***0.218	***0.218	***0.233	***0.229	***0.208	***0.204
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)
مستوى ما بعد ثانوي غير أكاديمي	***0.320	***0.321	***0.312	***0.314	***0.312	***0.313	***0.296	***0.298
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.008)
بكالوريوس	***0.377	***0.377	***0.360	***0.362	***0.389	***0.388	***0.357	***0.358
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.008)
ماستر	***0.401	***0.401	***0.378	***0.379	***0.409	***0.408	***0.370	***0.369
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.010)	(0.010)	(0.009)	(0.009)
دكتوراه	***0.445	***0.445	***0.424	***0.425	***0.448	***0.447	***0.397	***0.398
	(0.010)	(0.010)	(0.009)	(0.009)	(0.022)	(0.022)	(0.020)	(0.020)
الحالة الاجتماعية								
متزوج		***-0.013		***-0.031		***-0.051		***-0.072
		(0.003)		(0.003)		(0.006)		(0.006)
مطلق/منفصل		***0.018		***0.030		***-0.032		-0.013
		(0.004)		(0.004)		(0.009)		(0.009)
أرمل		***-0.039		***-0.050		***-0.097		***-0.102
		(0.006)		(0.006)		(0.014)		(0.013)
مجموع الملاحظات الفردية	230,069	230,069	230,069	230,069	42,916	42,916	42,916	42,916

ملاحظات: ثمة آثار هامشية من الانحدارات الاحتمالية. الانحدارات تشمل المتغير الصوري السنوي. ثمة أخطاء معيارية قوية بين قوسين.

المصدر: مسح القوى العاملة 2016 -2001 LFS؛ المسح الاجتماعي 2016 -2002 SS

* p<0.001 *** p<0.01 ** p<0.05

الجدول رقم 5: العلاقة بين التدين ومخرجات سوق العمل

(مسح القوى العاملة بعد 2014)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	في العمل		في القوى العاملة	
تقليدي	***0.025	0.003	***0.020	*0.010
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
متدين	***0.057	**-0.017	***0.053	*-0.014
	(0.005)	(0.006)	(0.005)	(0.006)
متدين جدًا	***0.102	***0.088	***0.093	***0.078
	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.006)
عربي	***0.243	***0.112	***0.246	***0.118
	(0.004)	(0.008)	(0.004)	(0.008)
عربي X تقليدي		***-0.168		***-0.166
		(0.010)		(0.009)
عربي Xمتدين		***-0.196		***-0.184
		(0.012)		(0.011)
عربي X متدين جدًا		*-0.063		**-0.078
		(0.031)		(0.028)
مجموع العينة الملاخظة	63,328	63,328	63,328	63,328

ملاحظات: ثمة آثار هامشية من الانحدارات الاحتمالية. تشمل الانحدارات المتغيرات العمرية الصورية، وخانات التعليم، والحالة الاجتماعية، ومتغير المنطقة الصوري، ومتغير السنة الصوري (انظر الجدول 4). ثمة أخطاء معيارية قوية بين قوسين

المصدر: مسح القوى العاملة -2014 2016

* p<0.001 *** p<0.01 ** p<0.05

الجدول رقم 6: العلاقة بين التدين ومخرجات سوق العمل

(المسح الاجتماعي)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	في العمل		في القوى العاملة		في العمل (IV)		في القوى العاملة (IV)	
تقليدي	-0.016**	-0.003	-0.018	-0.007	-0.005	0.011	-0.006	0.007
	(0.005)	(0.006)	(0.019)	(0.023)	(0.005)	(0.006)	(0.018)	(0.022)
متدين	-0.065***	-0.028***	-0.069***	-0.034	-0.047***	-0.008	-0.050**	-0.013
	(0.005)	(0.006)	(0.018)	(0.023)	(0.005)	(0.006)	(0.017)	(0.022)
متدين جدًا	-0.145***	-0.121***	-0.150***	-0.126**	-0.127***	-0.103***	-0.132***	-0.107*
	(0.008)	(0.009)	(0.034)	(0.046)	(0.007)	(0.008)	(0.031)	(0.043)
عربي	-0.231***	-0.101***	-0.230***	-0.097*	-0.214***	-0.082***	-0.213***	-0.079
	(0.005)	(0.011)	(0.007)	(0.046)	(0.005)	(0.010)	(0.007)	(0.041)
عربي X تقليدي		-0.120***		-0.113		-0.129***		-0.121*
		(0.014)		(0.065)		(0.013)		(0.058)
عربي Xمتدين		-0.194***		-0.180**		-0.190***		-0.181***
		(0.013)		(0.060)		(0.012)		(0.054)
عربي X متدين جدًا		-0.195***		-0.168*		-0.181***		-0.161*
		(0.023)		(0.086)		(0.020)		(0.076)
مجموع الملاحظات الفردية	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916

ملاحظات: ثمة آثار هامشية من الانحدارات الاحتمالية موجودة في الأعمدة من 1 إلى 4. ثمة آثار هامشية من الانحدارات الاحتمالية IV موجودة في الأعمدة من 5 إلى 8 حيث استخدمنا متغيرات التدين وفق معيار تدين الأسرة في عمر 15. تشمل الانحدارات المتغيرات العمرية الصورية، وخانات التعليم، والحالة الاجتماعية، ومتغير المنطقة الصوري، ومتغير السنة الصوري (انظر الجدول 4). ثمة أخطاء معيارية قوية بين قوسين.

المصدر: المسح الاجتماعي 2002 - 2001

* p<0.001 *** p<0.01 ** p<0.05

الجدول رقم 7: العلاقة بين السياسات العامة ومخرجات سوق العمل

مسح القوى العاملة

	(1)	(2)	(3)	(4)
	في العمل		في القوى العاملة	
عربي	***-0.255	***-0.249	***-0.261	***-0.254
	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)
مع طفل دون عمر الخمس سنوات	***-0.082	***-0.077	***-0.082	***-0.076
	(0.003)	(0.003)	(0.002)	(0.003)
عربي X		***-0.023		***-0.026
مع طفل دون عمر الخمس سنوات		(0.005)		(0.005)
مجموع الملاحظات الفردية	230,136	230,136	230,136	230,136

ملاحظات: ثمة آثار هامشية من الانحدارات. تشمل الانحدارات المتغيرات العمرية الصورية، وخانات التعليم، والحالة الاجتماعية، ومتغير المنطقة الصوري، ومتغير السنة الصوري (انظر الجدول 4). ثمة أخطاء معيارية قوية بين قوسين.

المصدر: مسح القوى العاملة 2001 - 2016

* p<0.001 *** p<0.01 ** p<0.05

الجدول رقم 8: العلاقة بين السياسات العامة ومخرجات سوق العمل (المسح الاجتماعي)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	في العمل		في العمل		في القوى العاملة		في القوى العاملة	
عربي	***0.237	***0.224	***0.245	***0.832	***0.216	***0.207	***0.220	***0.711
	(0.005)	(0.006)	(0.005)	(0.055)	(0.005)	(0.006)	(0.004)	(0.050)
مع طفل دون عمر الخمس سنوات	***0.078	***0.069	***0.081	***0.080	***0.077	***0.071	***0.081	***0.080
	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.005)	(0.006)	(0.005)	(0.005)
عربي X مع طفل دون عمر خمس سنوات		***-0.037				*-0.024		
		(0.010)				(0.009)		
% نسبة الرضا من وسائل النقل			***0.113	0.038			***0.090	0.022
			(0.026)	(0.026)			(0.025)	(0.025)
عربي X % نسبة الرضا من وسائل النقل				***1.084				***0.908
				(0.102)				(0.093)
مجموع الملاحظات الفردية	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916

ملاحظات: ثمة آثار هامشية من الانحدارات. نسبة الرضا٪ من وسائل النقل تشير إلى النسبة المئوية من المواطنين في منطقة المستجيبين الفرعية الذين افادوا عن رضاهم أو عدم رضاهم على وسائل النقل العام. تشمل الانحدارات المتغيرات العمرية الصورية، وخانات التعليم، والحالة الاجتماعية، ومتغير المنطقة الصوري، ومتغير السنة الصوري (انظر الجدول 4 الأعندة 1 و 2 و 5 و 6) كما تشمل متفيرات المنطقة الصورية. ثمة أخطاء معيارية قوية بين قوسين.

المصدر: المسح الاجتماعي 2002 - 2016

* p<0.001 *** p<0.01 ** p<0.05

الجدول رقم 9: العلاقة بين الحداثة ومخرجات سوق العمل
(المسح الاجتماعي)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	في العمل		في القوى العاملة	
عربي	***-0.168	***-0.188	***-0.172	***-0.191
	(0.020)	(0.027)	(0.018)	(0.024)
متغيرات الحداثة				
استخدام الكمبيوتر	***0.167	***0.171	***0.162	***0.166
	(0.016)	(0.017)	(0.015)	(0.017)
حيازة رخصة قيادة	***0.046	*0.032	**0.034	0.020
	(0.014)	(0.015)	(0.013)	(0.014)
مستوى إجادة العبرية				
ضعيف	*-0.081	-0.081	*-0.068	-0.058
	(0.034)	(0.045)	(0.030)	(0.041)
متوسط	*-0.056	-0.037	-0.046	-0.053
	(0.027)	(0.042)	(0.024)	(0.039)
جيد	0.008	0.030	-0.010	-0.005
	(0.029)	(0.054)	(0.026)	(0.051)
جيد جدًا	0.057	-0.130	***0.105	-0.072
	(0.033)	(0.074)	(0.031)	(0.076)
متغيرات الحداثة X عربي				
عربي X		*0.067		0.056
حيازة رخصة قيادة		(0.032)		(0.029)
عربي X		-0.009		-0.015
استخدام الكمبيوتر		(0.031)		(0.028)
مستوى إجادة العبرية X عربي				
ضغيف X عربي		-0.007		-0.025
		(0.069)		(0.061)
متوسط X عربي		-0.038		0.011
		(0.056)		(0.050)
جيد X عربي		-0.038		-0.007
		(0.065)		(0.060)
جيد جدًا X عربي		*0.191		*0.189
		(0.083)		(0.083)
مجموع الملاحظات الفردية	5,837	5,837	5,837	5,837

ملاحظات: ثمة آثار هامشية من الانحدارات. تشمل الانحدارات المتغيرات العمرية الصورية، وخانات التعليم، والحالة الاجتماعية، ومتغير المنطقة الصوري، ومتغير السنة الصوري. ثمة أخطاء معيارية قوية بين قوسين.

المصدر: المسح الاجتماعي 2005 - 2006

* p<0.001 *** p<0.01 ** p<0.05

الجدول رقم 10: التقاعد المبكر

(مسح القوى العاملة)

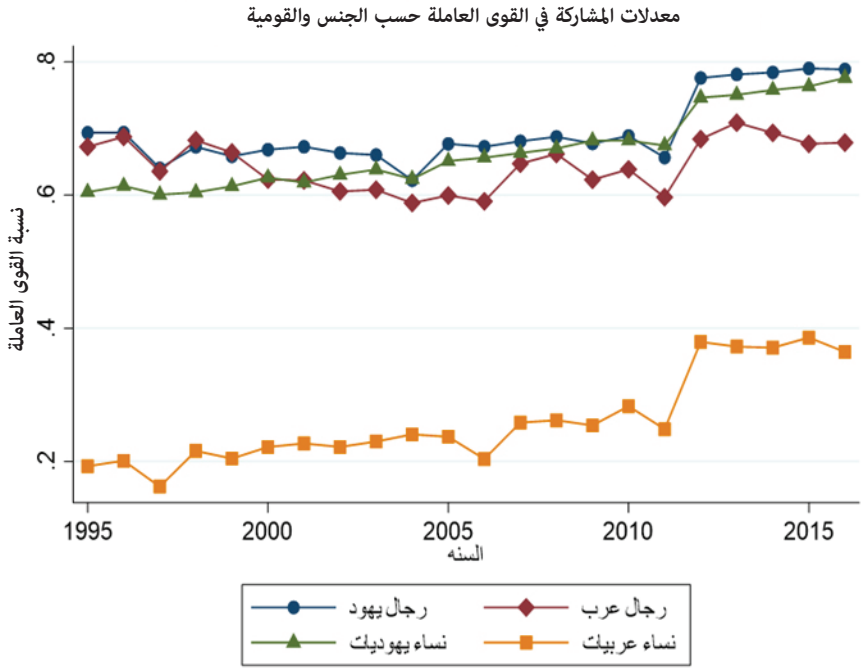
المتغير التابع: احتمال التقاعد قبل عمر 55

	(1)	(2)	(3)	(4)
	كل المهن	**مهارة متدنية**	**مهارة متوسطة**	**مهارة عالية**
عربي	0.168***	0.134	0.137*	0.263***
	(0.036)	(0.073)	(0.059)	(0.063)
التحصيل التعليمي				
مدرسة ثانوية	0.006	0.027	0.041	-0.117
	(0.033)	(0.073)	(0.042)	(0.065)
شهادة التأهيل	-0.017	0.042	-0.007	-0.045
	(0.032)	(0.072)	(0.042)	(0.077)
ما بعد الثانوي غير أكاديمي	-0.001	-0.009	0.029	-0.009
	(0.031)	(0.067)	(0.043)	(0.069)
بكالوريوس	0.011	0.083	-0.010	0.023
	(0.032)	(0.088)	(0.041)	(0.070)
ماستر	-0.050		-0.025	-0.054
	(0.031)		(0.048)	(0.067)
مجموع الملاحظات الفردية	1,304	206	648	434

ملاحظات: تشمل العينة الأفراد الذين تقاعدوا خلال فترة المسح عندما جرى أخذ العينات (بحيث يمكن ملاحظة سن التقاعد الأول). ثمة آثار هامشية من الانحدارات الاحتمالية. يتضمن الانحدار في العمود (1) 9 متغيرات المهنة الصورية مكونة من رقم واحد. العمود (2) يقدر الانحدار على العمال ذوي المهارات المتدنية (العمال غير المهرة، الصناعة / البناء، والعمال الزراعيين المهرة). العمود (3) يقدر الانحدار على العمال ذوي المهارات المتوسطة (المبيعات / الخدمات، رجال الدين، والمديرين). العمود (4) يقدر الانحدار على العمال ذوي المهارات العالية (المهنيين المعاونين والأكاديميين). تشمل جميع الانحدارات متغيرات السنة الصورية. ثمة أخطاء معيارية قوية بين قوسين.

* $p<0.001$ *** $p<0.01$ ** $p<0.05$

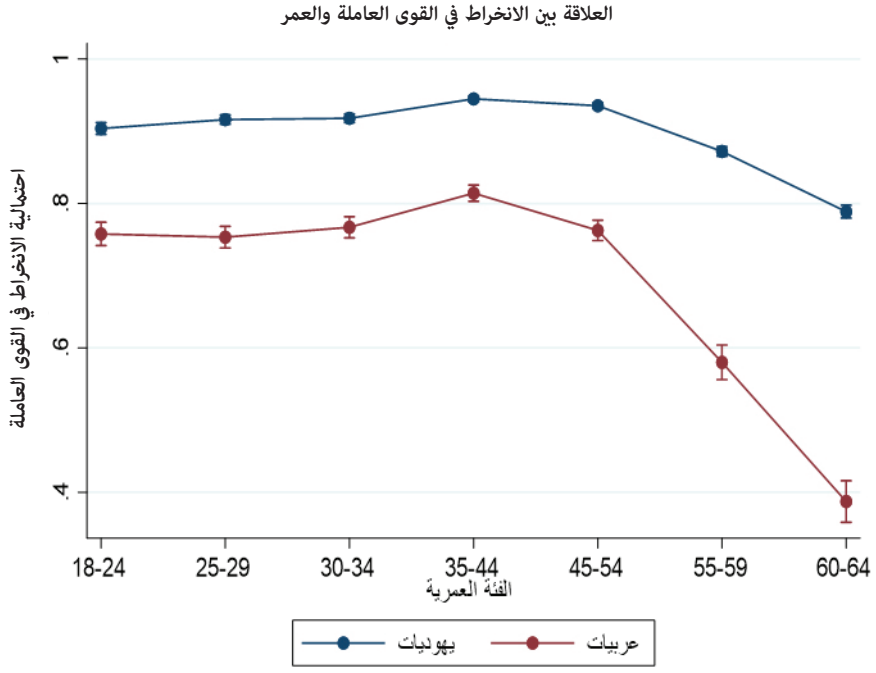
الشكل 1: معدلات التوظيف/تشغيل بحسب الجندر والهوية الوطنية -1995 2016



المصدر: حسابات المؤلفين استنادًا إلى مسح القوى العاملة الإسرائيلي -1995 2016

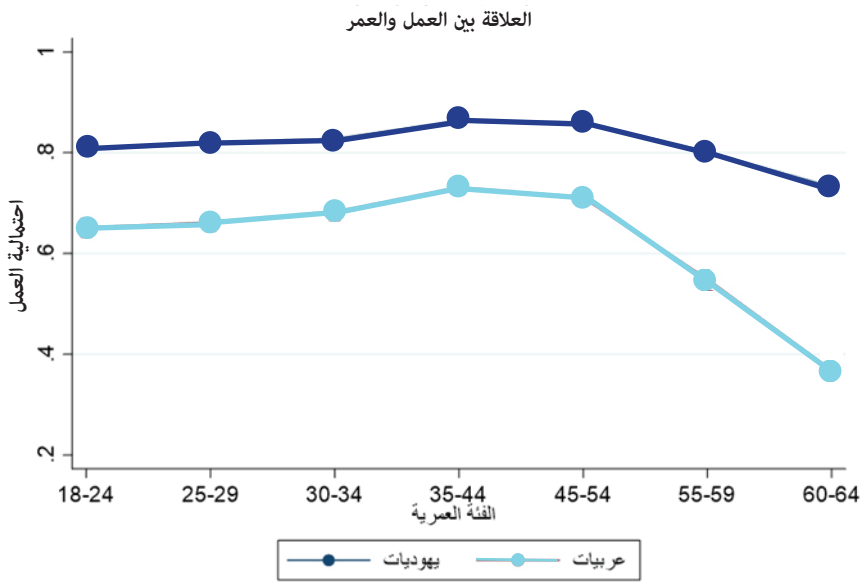
ملاحظات: لا تشمل العينة العرب في القدس الشرقية ومرتفعات الجولان. تتعلق البيانات بالجزء الرئيسي من أفراد القوى العاملة بعمر 15 إلى 64

الشكل 2: الاحتمالية المتوقعة للتوظيف بحسب الجنسية والعمر



المصدر: مسح القوى العاملة

الشكل 3: الاحتمالية المتوقعة للوجود في القوى العاملة بحسب الجنسية والعمر



المصدر: مسح القوى العاملة

[ملحق]

ملحق البيانات

مسح القوى العاملة الإسرائيلي

بدأ مسح القوى العاملة الإسرائيلي في عام 1954. يشمل المسح جميع السكان الدائمين الذين يبلغون من العمر 15 عامًا وما فوق. من عام 1995 إلى عام 2011، اعتمد المسح الإسرائيلي نظام مسح ربع سنوي. في النظام الفصلي (ربع سنوي)، يتم إجراء مقابلات مع الوحدات 4 مرات على مدار 18 شهرًا. تجري مقابلتهم أول مرة في الربع الأول من المسح، ثم في الربع التالي، ثم بعد انقطاع ربعين، ثم في الربعين التاليين بطريقة موازية لتلك الخاصة بالتحقيقين الأولين. من عام 2012 فصاعدًا، اعتمد المسح الإسرائيلي نظام مسح شهري. في النظام الشهري، تتم مقابلة الوحدات 8 مرات على مدار 16 شهرًا. تتم مقابلتهم شهريًا في الأشهر الأربعة الأولى ثم بعد انقطاع لمدة 8 أشهر، يتم إجراء المقابلات أربع مرات متتالية في الأشهر التالية.

المسح الاجتماعي

يتم إجراء المسح الاجتماعي سنويًا منذ عام 2002 على عينة من الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 20 عامًا وما فوق. الغرض الرئيسي من المسح الاجتماعي هو توفير معلومات محدثة عن رفاهية الإسرائيليين وظروف معيشتهم.

يتألف مجتمع المسح من السكان المقيمين الدائمين غير المؤسسيين13 في إسرائيل الذين تتراوح أعمارهم بين 20 عامًا وأكثر، وكذلك أولئك المقيمين في مؤسسات غير احتجازية. يدير الاستبيانات مكتب الإحصاء المركزي الإسرائيلي (ICBS) ويستخدم المستجوبون أجهزة كمبيوتر محمولة لإجراء المقابلات الشخصية بمساعدة الكمبيوتر. أجريت المقابلات بالعبرية والعربية والروسية، مع حوالي 7،500 شخص، يمثلون حوالي 4.5 مليون شخص في الفئة العمرية

13 المقصود بالسكان غير المؤسسين أولئك الذين هم هم من غير العاملين في المؤسسات الاحتجازية كالسجون والمصحات النفسية وبيوت المسنين، وكذلك الذين هم خارج الخدمة العسكرية.

جداول إضافية

الجدول A1: العلاقة بين الجنسية ومخرجات سوق العمل

	مسح القوى العاملة (عينة كاملة)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
	في العمل		في القوى العاملة	
عرب	***-0.384		***-0.383	
	(0.001)		(0.001)	
مسلمين		***-0.462		***-0.452
		(0.001)		(0.001)
دروز		***-0.383		***-0.382
		(0.003)		(0.003)
مسيحيين		***-0.101		***-0.113
		(0.002)		(0.002)
مجموع الملاحظات الفردية	1,111,213	1,111,213	1,111,213	1,111,213

ملاحظات: ثمة آثار هامشية من الانحدارات الاحتمالية. الانحدارات تشمل المتغير الصوري السنوي. ثمة أخطاء معيارية قوية بين قوسين.
المصدر: مسح القوى العاملة 1995 - 2005؛ المسح الاجتماعي 2002 - 2016

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

الجدول 2A: العلاقة بن الخصائص الاجتماعية الاقتصادية ومخرجات سوق العمل

	مسح القوى العاملة (عينة كاملة)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
	في العمل		في القوى العاملة	
عرب	***-0.277	***-0.258	***-0.277	***-0.261
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
الفئة العمرية				
25-29	***0.112	***0.111	***0.110	***0.116
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
30-34	***0.136	***0.135	***0.123	***0.131
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
35-44	***0.156	***0.153	***0.135	***0.141
	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.002)
45-54	***0.152	***0.149	***0.123	***0.129
	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.002)
55-59	***0.052	***0.048	***0.010	***0.016
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
60-64	***-0.119	***-0.120	***-0.173	***-0.165
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
التحصيل التعليمي				
مدرسة ثانوية	***0.193	***0.193	***0.205	***0.207
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
شهادة التأهيل	***0.258	***0.253	***0.247	***0.243
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
مابعد الثانوي غير أكاديمي	***0.326	***0.328	***0.323	***0.327
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
بكالوريوس	***0.395	***0.391	***0.383	***0.382
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
ماستر	***0.423	***0.418	***0.406	***0.404
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
دكتوراه	***0.463	***0.462	***0.443	***0.444
	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)
الحالة الاجتماعية				
متزوج		***-0.008		***-0.023
		(0.001)		(0.001)
مطلق/منفصل		***0.023		***0.033
		(0.002)		(0.002)
أرمل		***-0.033		***-0.042
		(0.003)		(0.003)
مجموع الملاحظات الفردية	871281	871281	871281	871281

الانحدارات تشمل المتغير الصوري السنوي ومتغير المنطقة الصوري. ثمة أخطاء معيارية قوية بين قوسين

* p<0.001 *** p<0.01 ** p<0.05

الجدول A 3: العلاقة بين التدين ومخرجات سوق العمل

مسح القوى العاملة (عينة كاملة بعد 2014)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	في العمل		في القوى العاملة	
تقليدي	***-0.023	0.003	***-0.019	***0.010
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
متدين	***-0.059	***-0.024	***-0.054	***-0.020
	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)
متدين جدًا	***-0.106	***-0.092	***-0.099	***-0.084
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
عربي	***-0.250	***-0.113	***-0.248	***-0.116
	(0.002)	(0.004)	(0.002)	(0.004)
عربي X تقليدي		***-0.175		***-0.170
		(0.005)		(0.005)
عربي X متدين		***-0.193		***-0.179
		(0.006)		(0.005)
عربي Xجدًا متدين		***-0.092		***-0.100
		(0.015)		(0.014)
مجموع الملاحظات الفردية	269351	269351	269351	269351

ملاحظات: ثمة آثار هامشية من الانحدارات. تشمل الانحدارات المتغيرات العمرية الصورية، وخانات التعليم، والحالة الاجتماعية ومتغير السنة الصوري. (انظر الجدول 4). ثمة أخطاء معيارية قوية بين قوسين.

المصدر: مسح القوى العاملة 2002 - 2016

* p<0.001 *** p<0.01 ** p<0.05

الجدول A 4: العلاقة بين السياسات العامة ومخرجات سوق العمل

(مسح القوى العاملة: عينة كاملة)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	في العمل		في القوى العاملة	
عربي	***-0.257	***-0.248	***-0.260	***-0.248
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
مع طفل دون عمر الخمس سنوات	***-0.079	***-0.071	***-0.078	***-0.067
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
عربي X		***-0.033		***-0.041
مع طفل دون عمر الخمس سنوات		(0.003)		(0.002)
مجموع الملاحظات الفردية	871,281	871,281	871,281	871,281

ملاحظات: ثمة آثار هامشية من الانحدارات. تشمل الانحدارات المتغيرات العمرية الصورية، وخانات التعليم، والحالة الاجتماعية ومتغير المنطقة الصوري ومتغير السنة الصوري.(انظر الجدول 4). ثمة أخطاء معيارية قوية بين قوسين.

المصدر: مسح القوى العاملة 2002 - 2016

* p<0.001 *** p<0.01 ** p<0.05

Arab Economic Forum Working Papers Series

Obstacles to Labour Market Participation among Arab Women in Israel

Sami Miaari ■ Nabil Khattab ■ Maha Sabbah-Karkabi

Working Paper No. 1 | May 2020

F|B|C|&|Co

המחקר נערך בחסות نُشِر هذا البحث برعاية

משרד פישר בכר חן וול אוריון ושות׳

مكتب فيشر باخر حين وول أوريون وشركائه

المنتدى الاقتصادي العربي

הפורום הכלכלי הערבי

Arab Economic Forum

Obstacles to Labour Market Participation among Arab Women in Israel

Sami Miaari[1] ■ Nabil Khattab[2] ■ Maha Sabbah-Karkabi[3]

Abstract

This study investigates the factors that underlay the low labour force participation rate among Palestinian-Arab women in Israel relative to Jewish women despite the high educational attainment among this group. We focus on four factors that could explain this pattern: (i) socioeconomic factors such as age and education, (ii) culture factors such as the religiosity of the individual-woman and her family, (iii) public policies such as childcare policies, and (iv) the early retirement of Arab women from the labour market. We find that all four of these factors affect the probability of Palestinian-Arab women participating in the labour market. We conclude by discussing the implications of our findings for labour market policies.

Keywords: Labour market participation, Arab women, Public policy, Gender, Nationality, Religiosity, Early Retirement.

1 Corresponding Author. Department of Labor Studies, Tel-Aviv University and Blavatnik School of Government, University of Oxford. Email: samimiaari@tauex.tau.ac.il.
2 Sociology and Anthropology Program, Doha Institute for Graduate Studies
3 School of government and Society, The Academic College of Tel Aviv-Yaffo Research Associate, Center for Research and Study of the Family, University of Haifa.

1. Introduction

The labour force participation (LFP, hereafter) rate among Palestinian women in Israel has been consistently and significantly lower than Jewish women and Palestinian men. In 2016, three out of four Arab females in Israel were out of the labour force, compared to only one out of three Jewish women.[4] Recent studies have attempted to explain the persistent low rate of economic activity among Palestinian women in Israel by focusing on cultural influences such as religion, gender norms, and patriarchy (Sa'ar, 2017; Abu-Baker, 2016; Yonay, Yaish, & Kraus, 2015), spatial segregation (Lewin-Epstein & Semyonov, 2019; Schnell & Shdema, 2016), state policies, and employer discrimination on the grounds of ethnicity/nationality or religion (Lewin-Epstein & Semyonov, 2019; Sa'ar, 2015; Yonay & Kraus, 2017).

While these studies clearly demonstrate the importance of the issue, their contribution to a conclusive answer of why the LFP rate among Palestinian women in Israel is low remain largely inadequate and partial due to three reasons. First, most of these studies have primarily offered explanations that are well established in the literature (for example see: Herzog, 2004; Khattab, 2002; Margalioth, 2003; Semyonov, Lewin-Epstein, & Brahm, 1999). Second, most of these studies are unable to empirically examine the claims in relation to the impact of culture. Third, the prime concern of these studies is to explain why Palestinian women are less likely to enter the labour market, while less attention is paid to whether and why Palestinian women tend to leave the labour market in greater proportions than Jewish women and Palestinian men.

This study seeks to goes beyond the existing literature by focusing on four factors that determine LFP among Palestinian women. The first factor is socio-economic factors such as educational attainment. The second factor is cultural beliefs and attitudes towards women working outside the home. Arab women are more likely to face traditional norms and constraints with regards to their participation in the formal labour market, especially in religious households. The third factor is family structure and childcare policies: women with more children at home and little access to childcare support are less likely to participate in the labour market. The fourth factor is that the early retirement of Arab women from the labour market relative to Jewish women is likely to exacerbate the disparities in labour market participation rates across the two groups. Overall, the main contribution of this paper is to use novel data sources to quantify the different channels that explain the earning gap between Jewish and Arab women in Israel, thereby improving our understanding of how policies should be designed to foster greater labour force participation among Arab women in Israel.

4 Author's calculations using the Israeli Labour Force Survey and Social Survey.

To examine these factors, we use two main data sources. The first dataset is the Israeli Labour Force Survey (1995-2016) and the Social Survey (2002-2016). A key strength of the Social Survey is that it includes detailed information on religious and cultural factors that may affect labour force participation. We find that socioeconomic factors, religious/cultural, as well as public policy-related factors are important in explaining the gap in labour market participation between the two groups. We also find that Palestinian women are much more likely to retire early than Jewish women. We find that the differences in retirement age between Jewish and Arab women are driven by women who previously worked in high-skilled occupations. We argue that factors facilitate the entry of Palestinian women into the labour market (pull factors) is one piece of the puzzle, however, to complete it we need to consider factors causing women to retire early (push factors).

The paper is structured as follows. Section 2 describes related literature. Section 3 discusses relevant background. Section 4 presents the main data used for the analysis. Section 5 presents our empirical model. Section 6 presents the main results. Section 7 concludes and discusses the implications of our findings.

2. Literature Review

This paper focuses on four factors that may help explain the low female labour force participation rate among Arab women in comparison to Jewish women. The first explanation is that differences in socio-economic characteristics accounts for differences in labour force participation among women from minority racial groups (Read and Cohen, 2007), A large strand of literature places focus on human capital and explores the extent to which variation in educational attainment can account for differences in minority women's labour supply (Kahn and Wittington, 1996; Read, 2004; Read and Oselin, 2008). Most empirical studies focusing on American women provide support for the hypothesis that education is a main driver of labour force participation among women (England et al., 2005; Evertsson et al., 2009).

Several studies have explored the role of human capital among Arab women living in Western countries. Contrary to the employment-boosting effect that education typically has for Western women, these studies suggest that the effect of education on employment among Arab women living in these countries is muted. For example, Read & Cohen (2007) use census data in the U.S. and find that higher education only weakly predicts higher employment for Arab women, contrary to the strong relationship between education and employment for most other ethnic groups. Read and Oselin (2008) find that Arab women use their education as a resource to fulfil their duties as wives and mothers instead of participating in the labour market (the education-employment paradox). Similarly, Khattab and Johnston (2015) find that Muslim women in Britain with degrees have a lower likelihood to attain a job commensurate with their qualifications than their White British Christian counterparts.

In the context of Israel, many studies have documented the low labour market participation of Arab women despite their high educational attainment (Khattab, 2002; Kraus et al., 2018; Lewin-Epstein

and Semyonov, 2019; Meler, 2016; Meler, 2019). As noted by Yashiv and Kasir (2013), although human capital variables such as higher education and marital status are important in explaining labour force participation of Arab women in Israel, a sole focus on such factors is not sufficient to explain the gap in participation among Arab and Jewish women. This motivates our approach to incorporate multiple factors in addition to the standard human capital variables when attempting to understand labour market participation.

The second explanation is that cultural factors and resulting attitudes towards women working outside the home deter female labour force participation among minority groups (Aromolaran, 2004; Reimers 1985, Grossbard-Shechtman and Neuman, 1998; Abu Baker, 2002). In practice, existing studies examining the role of cultural factors focus on variables such as religion, the degree of religiosity, and the use of "modern" technology such as computers and cars (Moghadam, 2004; Spierings et al., 2010). A few studies have quantitatively examined the impact of cultural factors on Muslim women living in Western countries. Abdelhadi (2017) investigates the correlation between female employment and the level of religiosity of Muslim women in the US (measured by mosque attendance, prayer habits, and self-reported perceptions of the importance of women) and find a positive correlation between mosque attendance and employment. In contrast, a woman's prayer habits and the importance of the place of religion have no significant impact on employment. Antecol (200) and Fernandez and Fogli (2009) provide further evidence on the impact of cultural factors on employment in other contexts.

In the context of Israel, the literature on the impact of culture on labour force participation among Arab women remains primarily qualitative in nature. Abu-Baker (2016) provides a discussion of how the laws, customs, and practice imposed on Palestinian minorities make it difficult for them to achieve the economic security of Jewish majorities. Sa'ar (2017) provides anthropological evidence on how cultural schema faced by Palestinian women interact with institutional factors such as discriminatory employment policies and economic privatisation to affect labour force participation. This paper contributes to this literature by using detailed information on several important dimensions of culture at the individual level to quantify the impact of these cultural factors. In this endeavour, this paper is most closely related to Yashiv (2010) who examines the impact of "modern" culture on the labour market outcomes of Arab women using data from 2005. In contrast to Yashiv (2010), this paper focuses on a longer time horizon (2002-2016) and allows for the impact of cultural factors to differ across Arab and Jewish women.

The third explanation is that family structure and childcare policies affect women's propensity to participant in the labour market (Greenlees and Saenz, 1999; Tienda and Glass, 1985). It is well recognized that children in the household can be an important constraint to women's labour force participation (van der Lippe and van Dijk 2002; Pignatti, 2016). In particular, children of pre-school age tend to have the strongest negative effect on women's labour force participation (Khoudja & Platt, 2018). Furthermore, in countries where childcare is not easily accessible for structural or monetary reasons, mothers are likely to be primarily responsible for raising the child while the father is in paid work. In the context of Israel, given that Arab women tend to have a higher fertility rate than Jewish women in Israel, the child-rearing responsibilities may deter labour force participation. It has been recognized that a lack of services such as welfare centres for mother and children, at reasonable prices, discourage a significant proportion of women who might otherwise seek work (Almagor-Luten, 2009; Stier and Lewin-Epstien, 2001).

A smaller strand of research also examines the impact of transportation policy on labour force participation. The main assumption of this literature is that journeys to and from work can impose an opportunity cost on women, especially those with young children. Therefore, there is a role for public transportation policy to alleviate this travel cost faced by women. A recent report by the International Labor Organization finds that limited access to safe transportation is the greatest challenge to labour force participation that women face in developing countries, reducing their participation probability by 15.5 percentage points (ILO, 2017). In the context of Israel, Malchi (2013) notes that a lack of public transportation in Arab villages and across Arab localities can hinder the labour market participation of women. Schnell and Shdema (2016) provide evidence that geographic proximity to the economic center (Tel Aviv) is important for the labour market prospects of workers. In particular, those who live closer to the centre enjoy better opportunities for jobs and networks that might facilitate the process of searching for a good job. To the extent that females are less geographically mobile than males (e.g. due to childcare responsibilities), such findings suggest that there is a role for public transportation policy in reducing the labour market frictions for women.

The fourth explanation is that, conditional on working, Arab women are more likely than Jewish women to retire early from the labour market. The early retirement among this group may contribute to the overall gap in female labour force participation. Early retirement also reduces the total lifetime expected returns from working, which may deter younger women from entering the workforce in the first place. Currently, most research on early retirement focuses on advanced countries, addressing gender differences in the time on retirement and reporting different factors influencing the decision to continue working or retire for men and women (Komp, et al., 2010). Dahl et al. (2000) provide evidence that there are gender-differences in trends in early retirement in Norway. Looking on gender and race differences, Mudrazija (2010) indicated that race/ethnicity differences in the labour force status and retirement decision making are real. This is particularly true for the differences between Hispanics and whites in the US. In the context of Israel, there is currently little research on the disparities in early retirement ages between Jewish and Arab women. Existing work focuses on retirement ages on men (Yashiv and Kasir, 2013) and tends not to decompose retirement ages by ethnic-nationality (Litwin, 2009) as a factor related to low employment rate. To the best of our knowledge, this is the first paper that contributes to analyse early retirement decisions for Jewish and Arab women in Israel separately.

Overall, this paper contributes to the existing literature in the following ways. First, it focuses on all four factors that may drive female labour force participation, rather than each factor in isolation. This is helpful because the drivers of ethnic inequalities are unlikely to occur in isolation. Different drivers are likely to intersect and jointly result in unequal labour market outcomes (e.g. Nazroo and Kapadia, 2013; Dale and Krueger. 2002). Second, few studies have examined the low labour force participation rate of Palestinian women in Israel. This group is an interesting population to study because they suffer disadvantages resulting from two components of their identity, ethnic-nationality and gender, which can mutually amplify and exacerbate labour market inequalities. In contrast, most research in this field is concentrated on female employment from immigrant groups, mainly in the U.S. and European countries.

3. Background and Context

The Palestinian Arab society in Israel (constitute 21% of the total population) has undergone a massive social change in the last decades. A particularly important, is that the educational attainment that has significantly increased. Significant increase noticed among women and as in other societies, the rise in the educational level in Palestinian society, has drawn more Palestinian Arab women to the labour market, however, their rate still low till recently.

There are two important features of the labour market patterns of Arab women in Israel that are worth noting. First, the labour force participation rate (LFPR) of Palestinian Arab women is low in comparison to Arab-Israeli males, Jewish-Israeli women, and women in other developed countries. Based on data published by the Israeli Central Bureau of Statistics, the LFPR of Arab-Israeli between 25 and 54 years old was around 10% until the beginning of the nineties, when it began to rise slowly, reaching 35% in 2016. In comparison, the LPFR of Israeli Jewish women and women in developed countries is much high. A recent estimate indicates that almost 70% of Jewish women in Israel are actively engaged in the labour force, a figure that is confirmed in the descriptive statistics below.

Second, the low LPFR of Arab women in Israel is peculiar given the increase in educational attainment among this group. In 1970, the percentage of Arab-Israeli females with elementary or high school education was 38%; this figure rose to 78.27% in 2011. In 2001, 5.7% of women had tertiary education; this figure rose to 15.63% in 2016.[5] Furthermore, Arab- women's educational attainment has surpassed that of Arab men in Israel. In 2016, the percentage of Arab men with 16+ years of education was 13.95%; whereas the figure was 15.66% for Arab-Israeli women.[6] The improvement of female educational attainment over male educational attainment continues to the present day.

Table 1 and Figure 1 highlights the pattern of low LFPR among Arab-Israeli women compared to Arab-Israeli men, Jewish-Israeli women, and men and women in OECD countries and the U.S. Using data from the 2016 wave of the Israeli Labour Force Survey, Table 1 shows that roughly 40% Arab-Israeli women participate in the labour market; whereas this figure is between 60% to 78% among Jewish-Israeli women, women in OECD countries, and women in the US. The table also shows that compared to Arab-Israeli men, 67% of whom are engaged in the labour force, Arab-Israeli women's LFPR is low.

Figure 1 uses the Israeli Labour Force Survey to demonstrate how employment rates have changed across time by gender and ethnic nationality. The figure demonstrates the large difference in levels between the employment rates of Jewish women and Arab women. The trend for Arab women is at the bottom of the figure. Although the trend for Arab women is low in levels, the figure depicts a gradual increase over the years from 19% in 1995 to over 35% in 2016.

5 Author's calculations using Labour Force Survey.
6 Similar results are reported by Abu-Baker (2016).

There is variation across educational groups in LFPR. Labour force participation is higher among female college graduates who mainly work in female-dominated occupations such as teaching, nursing, and social welfare. The employment rate of college graduates has been stable across time. The LFPR of women with less education has, however, been slowly increasing. Thus, the overall rise in the LFPR of Arab-Israeli women stems mainly from a combination of increased educational achievements and increased employment among women with less education (Fuchs and Wilson, 2018).

4. Data

4.1. Data Source

In this analysis, we use two sources of data: (i) The Israeli Labour Force Survey from 1995 to 2016 and (ii) the Social Survey from 2002 to 2016.[7] The labour force survey has a larger sample than the social survey while the social survey contains a wider range of variables that capture the cultural factors faced by women. Using both these datasets therefore provides us with a fuller picture of the factors that affect female labour force participation.

The Israeli Labour Force Survey. The Israeli Labour Force Survey (LFS) is a representative panel survey of permanent residents living in Israel who are over the age of 15. Roughly 9,000 households participate in the survey in each survey period, resulting in over 20,000 individual observations per survey period.

The LFS contains information on the key variables that allow us to examine the socioeconomic, religious/cultural, and public policy determinants of labour market participation. In particular, the data contains information on gender, age, education, and marital status, and the number of children. For religion, the LFS contains detailed information on the religion of the respondent as well as their degree of religiosity. There is also detailed information on labour market outcomes such as employment status, the number of months worked in the previous year, their occupation, and any reason for not working (e.g. injury, retirement). More details on the LFS can be found in the appendix.

The Social Survey. The Social Survey (SS) from 2002 to 2016 is a survey conducted annually on a sample of persons aged 20 and older. The main purpose of the SS is to provide up-to-date information on the welfare of Israelis and on their living conditions.

The SS contains information on several variables that make it suitable for our analysis. First, similar to the LFS, it includes information on socioeconomic factors such age gender, age, education, marital status, and the number of students. Second, it contains detailed information on the religion and religiosity of the respondent. A key asset of this dataset is the availability of information on the religiosity of the respondent's family when the respondent was 15. This allows us to instrument for current religiosity with family religiosity at age 15, arguably overcoming the potentially endogeneity of current religiosity levels. Third, the SS contains information on the "modernity" and "knowledge" of the respondent. In particular, information on whether the respondent uses a computer, has a driving license, and their Hebrew proficiency is available. Lastly, the survey also contains information on public policy measures

7 Both these sources of data are provided by the Israeli Central Bureau of Statistics.

that might affect work patterns. The SS provides information on the satisfaction of citizens with the public transport system in the district that they live in. More details on the SS can be found in the Appendix.

4.2. Sample

Since this analysis is interested in explaining the discrepancies in labour market participation between Arab and Jewish women in Israel, we restrict our sample to Jewish and Arab women 18-64 years old living in Israel during the time of the survey. When using the SS, we need to restrict the sample to individuals 20-64 since this survey only samples individuals above 20 years old.

Furthermore, we make one other sample restriction for the LFS. Since the LFS is a panel where individuals are interview roughly 4 times over a course of a year and since the variables that we are interested in do not vary much across individuals over time (e.g. nationality, religion, religiosity), for each individual we only keep the last observation. For example, if an individual is interview twice in year T, once in quarter 1 and another in quarter 4, we only keep the quarter 4 observation. This sample restriction helps us avoid having to treat observations from the same person as different observations. Robustness checks illustrate that our results are robust to this sample restriction.

4.3. Harmonization of variables across surveys and time

Across the two surveys, there is a large degree of overlap in the way the variables are defined and constructed. Where these variables do not overlap, we construct them such that they are consistent across the two surveys. For example, while the LFS contains information on the number of children under 5, the SS only contains a binary indicator of whether the individual has any children under 5. In this case, we use the information in the LFS to construct an analogous binary indicator to match the variable available in the SS. The only discrepancy between the two surveys is in the base age category. While the base age category is 18-24 in the LFS, it is 20-24 in the SS.[8]

Within a given survey, there is some change in methodology in how variables are defined and how the respondents are surveyed. For example, from 1996 to 2011, the LFS adopted a quarterly survey system. In the quarterly system, units are interviews 4 times over the course of 18 months.[9] From 2012 onwards, the ILFS adopted a monthly survey system. In the monthly system, units are interviewed 8 times over the course of 16 months.[10] With this switch, there were also several changes to how variables were defined. These changes include a switch from using a continuous age variable to age categories and a switch in occupation codes. We harmonize all these variables across time to ensure comparability across survey years. Furthermore, we include survey year dummies in all our regressions to ensure that any variation across year is not driven by changes in survey methodology.

8 This is due to different sampling in the two surveys. While the LFS samples individuals above 15, the SS samples individuals about 20.

9 They are first interviewed in the first quarter of the survey, the following quarter, then following a break of two quarters, they are interviewed in the following two quarters in a manner parallel to those of the first two investigations.

10 They are interviewed monthly in the first four months and then following a break of 8 months, they are interviews four more times consecutively in the following months.

4.4. Descriptive Statistics

Table 2 contains some descriptive statistics for our main sample of interest by nationality. In Panel A, we present statistics on labour market outcomes. In both the LFS and SS, the descriptive statistics indicate that Arab women are far less likely to be employed or to be in the labour force compared to Jewish women. For example, both surveys indicate that roughly 70% of Jewish women are employed or in the labour force whereas less than 30% of Arab women are employed or in the labour force.

In Panel B, we present some basic socioeconomic characteristics of the sample. Both surveys indicate that the majority of the sample (over 40%) are between 35-54 years old. The Arab population appears to be slightly younger than the Jewish population, with almost a quarter of the Arab population being between 35-44 years old. While almost 50% of Jewish women have a bachelor's degree of more, less than a third of Arab women have this level of educational qualification. This raises the possibility that differences in labour market participation rates may be driven by different levels of human capital. Lastly, this panel also indicates that Arab women are much more likely to have a child under 5 years old compared to Jewish women. Roughly 30% of Arab women in the sample have at least one child under 5 whereas 23% of Jewish women have at least one child under 5. The existing literature suggests that pre-school age tend to have the strongest negative effect on women's labour force participation (Khoudja & Platt, 2018), therefore this finding also raises the possibility that differences in labour market outcomes could be driven by differences in family structure.

Finally, Panel C presents statistics on the marital status of the women in the sample. The statistics indicate that although the proportion of Jewish and Arab women who are married are fairly similar, Jewish women are much more likely to be divorced or separated compared to Arab women. In particularly, while 10% of Jewish women in the sample are divorced or separated, 5% or fewer Arab women are divorced or separated. This indicates that there may be cultural dissimilarities between the two groups which may also affect their attitudes towards labour market participation. In particular, to the extent that divorce or separation can be interpreted as a signal of modern values, these statistics provide preliminary suggestions that Jewish women living in Israel are more modern than Arab women living in Israel.

5. Empirical Strategy

This study is interested in understanding how differences in labour force participation rates between Jewish and Arab women in Israel can be explained by socioeconomic, religiosity/cultural, and public policy-related factors. Our empirical strategy is based on the participation equation (1). To estimate this equation, we assume an error structure such that the equation can be estimated using a probit specification. In the following notation, we expand the vector into the main factors that we are interested in analyzing the effects of. Our main empirical specification can be written as follows:

The variables in equation (2) are defined as follows. is the labour market outcome of individual. We focus on two outcomes: (a) whether the individual is employed and (b) whether the individual is in the

labour force. It is worth commenting on the distinction between these two definitions of labour market participation. Definition (a) requires that individuals have worked for at least one hour in the previous week; definition (b) includes individuals who have worked for over one hour in the previous work and individuals who have not worked in the previous week but are currently actively seeking work.

The variable takes on the value of 1 if the individual is Arab and 0 otherwise. This variable is available for all years in both datasets. We construct this variable by defining Arab as Muslims, Druze, and Christians.

The vector consists of sociodemographic variables of the individual. In this vector, we include dummies for age categories (24 or below, 25-29, 30-44, 45-54, 55-59, 60-64), dummies for the highest education attainment level (less than secondary school, secondary school, matriculation, non-academic post-secondary degree, Bachelors, Masters, and PhD), dummies for marital status (single, married, divorced or separated, and widowed). These variables are available from 2001 onwards in the LFS and for all years in the SS.

 is a vector of religiosity variables (secular, traditional, religious, very religious). This variable is available from 2014 onwards in the LFS while it is available for all years in the SS. To overcome concerns that the degree of religiosity is endogenous to labour market outcomes, we use the SS to estimate instrumental variable (IV) versions of equation (1) where we instrument for the degree of religiosity in the survey period by the religiosity of the participant's family at age 15. In particular, a dummy for each level of family religiosity is used to instrument for each corresponding level of respondent reported religiosity. These instruments are likely to be valid for two reasons: (a) family religiosity at age 15 is likely to influence respondents' own religiosity; (b) family religiosity at age 15 is unlikely to directly influence labour market outcomes in midlife other than via its effect on the respondent's own religiosity and resulting attitudes towards labour market participation.

 is a vector of public policy variables. As discussed previously, policies such as the availability of childcare services and public transportation is likely to affect the opportunity cost of working and therefore influence the labour market participation of women. Unfortunately, the LFS and SS both do not include information on the availability of childcare services. Therefore, we instead use a binary indicator for having any children under 5 as a proxy for this public policy variable. The intuition for this is that while having a child under 5 is likely to take away time from work, the availability of childcare services should ameliorate this negative effect of young children on labour force participation. To the extent that the presence of young children exerts a negative effect on labour force participation, this would suggest that there is weak support for mothers in the form of childcare services. To examine the effects of public transport on labour force participation, we use a variable in the SS that captures the percentage of respondents in a given district who are satisfied with the public transport in that region.

 is a vector that captures the "modernity" of the woman. In this vector, we include indicators for whether the woman typically uses a computer, has a driving license, and indicators for her Hebrew proficiency level. The inclusion of this vector is motivated by existing research which suggests that cultural factors, and in particular a woman's degree of "modernity", affects labour supply (Yashiv, 2010).

Finally, is a vector of year and district dummies. The year and district dummies respectively help account for variation across survey years and across districts that might affect labour market outcomes.[11]

11 We do not include district dummies in the regressions that include a variable for the percentage of respondents who

In equation (2), we are interested in the coefficients. captures the difference in labour force participation rates between Arab and Jewish women, conditional on the other variables included in the regression. to capture the effects of the other variables on labour force participation. Where possible, we extend equation (2) to allow for interactions between the Arab indicator and the indicators. This allows for the effects of these variables of interest to vary by ethnic-national groups.

6. Results

6.1. Labour market disparities between Jewish and Arab women

Table 3 presents results from a simplified version of equation (2) where only an Arab indicator is included. The coefficient on the Arab indicator captures the disparity in labour market participation between Jewish and Arab women. The results from the LFS (columns 1 and 3) indicate that Arab women are 37 percentage points (pp) less likely than Jewish women to be employed or to be in the labour force. Results from the SS (columns 5 and 7) depict a similar picture, suggesting that Arab women are 34 pp and 31 pp less likely to be employed or in the labour force compared to Jewish women. This finding is consistent with Yashiv and Kasir (2013) who document the low participation rate of Arab women relative to Jewish women.

In the even columns of this table, we break down the Arab indicator into three distinct religious groups: Muslims, Druzes, and Christians. The results from these columns indicate that the disparities in labour market outcomes between Arabs and Jewish women are predominantly driven by Muslim women who are over 40 pp less likely to be employed than Jewish women. There is also an economically and statistically significant difference between the labour force participation rates between Druze women and Jewish women.

In comparison to Muslims and Druzes, there is less disparity between Christians and Jewish women. Although the estimated difference is statistically significant (8-9 pp less likely to be employed), the difference in employment rates between Jewish and Christian women is almost 5 times smaller than the difference in employment rates between Jewish women and Muslim women. One potential reason for this is that Christian women in Israel are more modern and secular compared to Muslim and Druze women. Both these traits might increase labour participation rates. The variation in labour market participation across different religious Arab groups supports the findings of Khattab (2002) who find that Christian women have the highest labour force participation rate relative to Muslim and Druze women.[12]

are satisfied with the public transport in their region. This allows us to exploit district level variation in satisfaction with public transport.

12 In Table A1 of the appendix, we have estimated the same regression using the full LFS sample. The results are very similar in magnitude.

6.2. Socioeconomic factors

Table 4 presents estimates of equation (2) where the vector is included in addition to the Arab indicator. The coefficient on the Arab indicator suggests that even when controlling flexibly for age, education, and marital status, there remains a statistically significant and economically meaningful disparity in labour market participation between Jewish and Arab women. In particular, using data from the LFS, the coefficients suggest that Arab women are over 25 pp less likely to be employed or be in the labour force compared to Jewish women, conditional on age, education, marital status, and district of residence.

The significant differences in the estimated coefficient on the Arab indicator in Table 3 and 4 (-0.37 vs. -0.27) indicates that a significant proportion of the disparity in labour market participation across the two groups can be explained by socioeconomic factors. The coefficients on the age category indicators suggest an inverted U-shape age and labour market participation profile. In particular, women between 35-44 years old have the highest labour market participation rate, defined both in terms of employment and being in the labour force, while women over 60 have the lowest labour market participation rate.

The coefficients on the education attainment indicators indicate that the probability of being employed and being in the labour force increases with educational attainment. Those with a bachelor's degree are over 35 pp more likely than those with less than a secondary school degree to be employed or in the labour force. The effect of education on labour force participation continues even beyond the bachelor's level, although at a more gradual rate. The positive relationship between educational attainment and labour force participation documented in this table is consistent with a large causal and correlational literature suggesting that education increases labour market participation especially among women (Khattab, 2002; Yashiv, 2010; Yashiv and Kasir, 2013; Totouom et al., 2018; Kingdon and Unni, 2001).

The coefficients on the marital status indicator variables show that married women are significantly less likely than single women to be employed or in the labour force. For example, using data from the SS shows that married women are 5 pp less like to be employed and over 7 pp less likely to be in the labour force. One potential reason for this is that married women are more likely to have children or other family duties that increases the opportunity cost of working. Another reason is that married women are likely to have another wage-earner in the household (their husband), decreasing any incentives to participate in the labour market.

The coefficient on the divorced/separated indicator shows that divorced/separated women are 2-3 pp more likely to participate in the labour market compared to single women, conditional on age and educational attainment. One potential reason for this is that divorce and separation, both fairly rare marital events in traditional societies, signals that such women are more "modern". In turn, their modern outlook might influence their propensity to participate in the labour force. Our empirical findings on the effect of marital status on labour market outcomes are consistent with lifecycle labour supply models which predict a tradeoff between utility from marriage and labour market participation/wage (Blundell and Macurdy, 1999; Blundell et al.,2007; van der Klauuw, 2007)

6.3. Religiosity

Table 5 presents estimates using the LFS where the Arab indicator and and vectors are included. Our main interest is in the effect of religiosity on labour market participation. Therefore, we do not present the coefficients on the vectors for ease of reading the table.

In column (1) and (3), the model imposes that the religiosity variables have the same effect on Jewish and Arab women. The coefficients here indicate a strong effect of religiosity on labour market participation. For example, religious women are 6 pp less likely to be employed or in the labour force than secular women while very religious women are almost 10 pp less likely to be employed or in the labour force. Columns (1) and (3) also show that when the religiosity variables are included in addition to the socioeconomic variables, the coefficient on the Arab indicator decreases in magnitude from over -0.27 to -0.243, suggesting that differences in religiosity also contribute to disparities in labour market participation.

In columns (2) and (4), we present estimated coefficients from models where the Arab indicator is interacted with the religiosity indicators. The estimated coefficients indicate that the effect of religiosity is even stronger for Arab women than Jewish women. For example, the effect of being religious for Jewish women is a 8.8 pp decrease in the probability of being employed while the effect of being religious for an Arab women is over 28 pp (-0.088-0.196).

In Table 6, we present analogous results using the SS sample. The results from the probit models (columns 1 to 4) are very similar to the results found using the LFS sample. Columns (5) to (8) use IV probit models, instrumenting the religiosity binary indicators by family religiosity levels at age 15. The estimated coefficients from the IV model are remarkably similar to the estimates from the standard probit model, suggesting that endogeneity is unlikely to be a serious concern. For example, the probit estimate suggests that religious individuals are 6.5 pp less likely to be employed than secular individuals (column 1) while the IV estimate suggests that religious individuals are 4.7 pp less likely to be employed than secular individuals.

The main difference between the standard probit and IV probit estimates can be seen in the interaction models where the dependent variable is employment. While the standard probit model indicates a statistically significant difference between traditional Jewish women compared to secular Jewish women (column 2: 2.8 pp), the IV probit model indicates no statistically significant difference between these two groups (column 6). Reassuringly, comparing columns (2) and (6) and columns (4) and (8) indicates that the religiosity variables are stable for Arab women, again highlighting that endogeneity is unlikely to be a concern. Overall, these results demonstrate that it is important to consider religiosity as a key determinant of labour supply. These results are consistent with the findings of Khoudja and Fleishmann (2014) who find a negative religiosity-labour market participation gradient.[13]

13 Khoudja and Fleishmann (2014) measure religiosity by the extent to which participants agree with the statement "My religion is an important part of myself."

6.4. Public policies

Table 7 and 8 presents the effect of public policies on labour market outcomes using the LFS and SS respectively. Columns (1) and (3) of table 7 shows that conditional on nationality, age, education, and marital status, having a child under 5 years old reduces one's probability of participating in the labour market by 8 pp. Compared to the effect of educational attainment examined in Table 4, having at least one child under 5 years old is sufficient to offset the increase in labour force participation resulting from acquiring a Bachelor's degree compared to a non-academic post-secondary school degree. In terms of public policies, these estimates indicate that childcare services in Israel could be improved to support the labour market participation of women with young children. The disparity in labour market participation rates between women with and without young children suggests that having young children to look after presents an important obstacle to working.

Columns (2) and (4) indicate that the negative effect of having a child under 5 on labour market outcomes is more detrimental for Arab women compared to Jewish women. In particular, for Arab women, having a child under 5 decreases their probability of participating in the labour force by over 10 pp. One potential reason for this is that there are differences in access to childcare services across these two groups. Another potential reason is that the norms associated with the rightful role of mothers differs across these two groups.

Table 8 performs the same exercise using the SS. The estimates in columns (1)-(2) and in columns (5)-(6) are similar in magnitude to those from the LFS. In columns (3)-(4) and columns (6)-(7), the regressions include a variable for the percentage of respondents who are satisfied with the public transportation in their subdistrict of residence. The estimated coefficients indicate that public transport in a given district increases labour force participation. Furthermore, this effect is stronger among Arabs. These results suggest that a simple lever that policymakers can make use of is to improve public transportation within districts to facilitate the travels of female workers from home to work.

Overall, these results indicate that public policy could play an important role in reducing the gap in labour market participation rates between Arab and Jewish women. Regarding the effect of young children, the results indicate that childcare policies could facilitate the continued labour force participation of young mothers. This interpretation is consistent with existing studies demonstrating the effect of availability of childcare on female employment (Chevalier and Viitanen, 2010; Jaumotte; 2004). Regarding the effect of satisfaction of public transportation, the results suggest that good transportation systems may help reduce the lack of geographic mobility among women which has also been documented in other economically-advanced countries (Andrews, 1978; Howe and O'Connor 1982).

6.5. Modern Outlook and Behaviour

Columns (1) and (3) of Table 9 presents coefficient estimates of models that augment the socioeconomic variables (age, education, and marital status) with variables that capture Hebrew proficiency and the degree to which the woman's outlook and behaviour is modern ("modernity"). Columns (2) and (4) of this Table interacts these additional variables with the Arab indicator. For these regressions, we only use the 2005 and 2006 waves of the SS since only these two years contain measures of both computer-use and ownership of a driving license.

When the modernity variables are included in the regression in addition to basic socioeconomic variables, the coefficient on the Arab indicator drops in magnitude from over -0.25 (Table 4) to roughly -0.17. This decrease in the magnitude of the coefficients is larger than when religiosity variables (Table 6) and public policy variables (Table 8) are included in the regression, indicating that differences in the modernity of outlook can explain a large proportion of the disparity in labour market outcomes. These results therefore contribute to a growing literature that indicates the importance of modernity and consequential attitudes towards work on labour market participation (Yashiv, 2010; Yashiv and Kasir, 2013). These results also lend support to policies that aim to improve labour market participation by increasing training in computer skills and other technical skills.

In particular, columns (1) and (3) suggest that there is a positive relationship between the degree of modernity and labour market participation. Women who use computers are 16-17 pp more likely to be employed or be in the labour market. Similarly, women who have driving licenses are 3-5 pp more likely to be employed and in the labour force. There is little evidence that Hebrew proficiency is positively correlated with labour market participation.

When the modernity and Hebrew proficiency variables are interacted with the Arab indicator, the results provide weak evidence that these effects vary across nationalities. Column (2) suggests that the effect of having a driving license on the probability of being employed is larger for Arab women than Jewish women; however, this estimate is only significant at the 10 percent level. There is no differential impact of having a driving license on being in the labour force between Jewish and Arab women (column 4). Furthermore, there is also no evidence that the impact of Hebrew proficiency levels on labour market participation differs across Arab and Jewish women, as indicated by the lack of significance of the estimated interaction between the Arab indicator and Hebrew proficiency levels.

7. Early Retirement

Thus far, the preceding results indicate that Arab women are significantly less likely than Jewish women to participate in the labour market conditional on a given age. An equally important and related question is whether Arab women are more likely to retire early than Jewish women. In this section, we examine whether Arab women are more likely to retire early than Jewish women and whether this varies across occupations.

We examine this using two strategies. In the first strategy, we create aggregate labour market participation rates for a refined demographic cell. A demographic cell is defined by the interaction of the following characteristics: nationality (Arab or Jewish), age group, education bins, marital status, occupation (1-digit codes for 8 categories), district of residence, and survey year. We then regress the proportion of individuals employed (or in the labour force) in that cell on nationality, age categories, and the interaction between two variables while controlling for marital status, educational attainment, district and year indicators. The interaction between the age categories and the nationality indicator is of particular interest and will inform us about how the effect of age on labour market participation differs across Jewish and Arab women.

Figures 2 and 3 uses the estimates from these models to plot age profiles for employment (Figure 2) and labour force participation (Figure 3), separately for Jewish and Arab women. The patterns depicted in these figures provide clear evidence that Arab women are much more likely to leave the labour force early compared to Jewish women. In particular, both figures show a dramatic drop in employment and labour force participation rates after age 44-54, indicating that Arab women are likely to retire after age 55. The figures show that by age 60-64, the gap in employment and labour force participation between Jewish and Arab women is almost 40 pp. To the best of our knowledge, this is one of the first studies that documents the relatively early retirement of Arab women compared to Jewish women.

To provide more direct evidence of the differences in retirement age between Jewish and Arab women, in the second strategy we exploit the panel nature of the LFS to find individuals who retire over the period when they are interviewed. In particular, we find individuals who were employed in but retired and not in the labour force in. Note that due the fact that the LFS is a fairly short panel (of roughly 1.5 year), there are not many individuals that retire over this time span. Among these individuals, we find their age of retirement and their previous occupation before retirement. We then construct a dummy variable for retiring before age 55, the age at which Figures 2 and 3 indicate a drop-off in labour market participation. Finally, we estimate probit models to explain variation in the probability of retiring before age 55, controlling for educational attainment and occupation dummies. In particular, we estimate the following equation:

where the dependent variable is an indicator for retiring before 55, the vector includes education dummies, and is a vector of 1-digit occupation dummies.

These estimated coefficients for equation (3), presented in Table 10, indicates that Arab women are 16.8 pp more likely than Jewish women to retire before age 55, conditional on educational attainment and occupation (column 1). Thus, the microdata confirms the pattern observed in Figures 2 and 3: Arab women are significantly more likely to retire early than Jewish women. In columns (2) to (4) of Table 10, we estimate the regression by occupational categories. Low-skilled occupations include unskilled workers, industry/construction works, and skilled agricultural workers. Middle-skilled workers include those in sales/services, clerical workers, and managers. Lastly, high-skilled workers include associate professionals and academic professionals. The estimates indicate heterogeneity across occupations: the early-retirement effects are strongest for individuals working in high-skilled occupations and weakest for individuals working in low-skilled occupations. For example, among women who work in high-skilled occupations, Arab women are 26 pp more likely to retire early than Jewish women. Among women who work in middle-skilled occupations, Arab women are 13.7 pp more likely to retire early than Jewish women. Among low-skilled workers, there is no statistically significant difference in the retirement ages of Arab and Jewish women.[14]

Given the limited work looking at differential retirement ages between Jewish and Arab women, we believe that these findings have important implications for policy. Since high-skilled occupations tend to be remunerated better than lower-skilled occupation, the fact that early retirement tends to be concentrated in this occupation has implications for intergenerational mobility among the Arab community.

14 Note that there are no individuals with more than a BA qualification in this subsample.

8. Conclusion

This paper presents novel evidence on the differences in labour market outcomes between Jewish and Arab women living in Israel. We document two important differences in labour market outcomes across the two groups. First, Arab women are over 25 pp less likely to be employed or to participate in the labour market compared to their Jewish counterparts, even when controlling for important socioeconomic and cultural factors. Second, Arab women are much more likely to retire early than Jewish women.

We examine the factors that could contribute to differences in labour market participation between Jewish and Arab women. We find that socioeconomic factors, religious and cultural, as well as public policy-related factors are important in explaining the gap in labour market participation between the two groups. These results suggest that in addition to improving institutional access to economic opportunities such as higher education and employment recruitment processes, policymakers should also pay attention to supplementary factors that might facilitate the effects of such institutions. For example, the impact of culture and religion suggests that cultural norms affect female labour participation, even when conditioning on standard economic variables such as educational attainment. This result is in accordance with previous research in other contexts about Muslim women. Our results also suggest that childcare services and good public transport can be important means to encourage the participation of Arab women in the labour force.

We find that the differences in retirement age between Jewish and Arab women are driven by women who previously worked in high-skilled occupations. This raises the concern that even if entering a high-skilled occupation provides some means to improve economic outcomes, the early retirement of Arab women who enter this occupation will impede any progress in closing the economic gap between Jewish and Arab women. These findings therefore suggest that once labour force participation is encouraged among younger workers, measures should be taken to delay the retirement of Arab women so that the gains from labour market participation can be reaped across the life cycle and across generations.

References

Abu-Baker, K. (2016). Gender policy in family and society among Palestinian citizens of Israel: Outside and inside influences. *Handbook of Israel: Major Debates*, 453-473.

Almagor-Luten, Orly. (2009). "Public Program to Increase Proportion of Employment for Arab Women." Jerusalem: Knesset Center for Research and Information, 2009. www.knesset.gov.il/mmm. (Hebrew)

Andrews, H. F. (1978). Journey to work considerations in the labour force participation of married women. *Regional Studies*, *12*(1), 11-20.

Antecol, H. (2000). An examination of cross-country differences in the gender gap in labor force participation rates. *Labour Economics*, *7*(4), 409-426.

Aromolaran, A. B. (2004). Wage returns to school in Nigeria. *African Development Review*, 16(3), 433-455.

Asian Development Bank. (2011). Women and Labour Markets in Sia: Rebalancing for Gender Equality.

Baker, K. A. (2002). "Carrer women" or "working women"? change versus stability for young Palestinian women in Israel. *The Journal of Israeli History*, *21*(1-2), 85-109.

Baxter, J., Buchler, S., Perales, F., & Western, M. (2015). A life-changing event: First birth and men's and women's attitudes to mothering and gender divisions of labor. *Social Forces*, *93*(3), 989-1014.

Bental, B., Kraus, V., & Yonay, Y. (2017). Ethnic and gender earning gaps in a liberalized economy: The case of Israel. *Social science research*, *63*, 209-226.

Blundell, R., & MaCurdy, T. (1999). Labor supply: A review of alternative approaches. In *Handbook of labor economics* (Vol. ٣, pp. ١٦٩٥-١٥٥٩). Elsevier.

Blundell, R., MaCurdy, T., & Meghir, C. (2007). Labor supply models: Unobserved heterogeneity, nonparticipation and dynamics. *Handbook of econometrics*, *6*, 4667-4775.

Blundell, Richard W. and Thomas MaCurdy. (2008). Labour Supply in S.N. Durlauf and L.E. Blume. (eds.) The New Palgrave Dictionary of Economics. Second Edition, Palgrave Macmillan.

Charles, K. K., & Guryan, J. (2011). Studying discrimination: Fundamental challenges and recent progress. *Annu. Rev. Econ.*, *3*(1), 479-511.

Chevalier, A., & Viitanen, T. K. (2002). The causality between female labour force participation and the availability of childcare. *Applied economics letters*, *9*(14), 915-918.

Dahl, S. A., Nilsen IV, O. A., & Vaage, K. (2000). Work or retirement? Exit routes for Norwegian elderly. *Applied Economics*, *32*(14), 1865-1876.

Dale, S. B., & Krueger, A. B. (2002). Estimating the payoff to attending a more selective college: An application of selection on observables and unobservables. *The Quarterly Journal of Economics*, *117*(4), 1491-1527.

England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, *12*(2), 264-288.

Evertsson, M., England, P., Mooi-Reci, I., Hermsen, J., De Bruijn, J., & Cotter, D. (2009). Is gender inequality greater at lower or higher educational levels? Common patterns in the Netherlands, Sweden, and the United States. *Social Politics*, *16*(2), 210-241.

Fagan, J., & Barnett, M. (2003). The relationship between maternal gatekeeping, paternal competence, mothers' attitudes about the father role, and father involvement. *Journal of family issues*, *24*(8), 1020-1043.

Fernandez, R., & Fogli, A. (2009). Culture: An empirical investigation of beliefs, work, and fertility. *American economic journal: Macroeconomics*, *1*(1), 146-77.

Fernandez, R. M., & Su, C. (2004). Space in the study of labor markets. *Annu. Rev. Sociol.*, *30*, 545-569.

Fuchs, H., & Wilson, T. F. (2018). Arab Israeli women entering the labor market: Higher education, employment, and wages. *Policy Brief. Jerusalem: Taub Center for Social Policy Studies in Israel*.

Greenlees, C. S., & Saenz, R. (1999). Determinants of employment of recently arrived Mexican immigrant wives. *International Migration Review*, *33*(2), 354-377.

Grossbard-Shechtman, S., & Neuman, S. (1998). The extra burden of Moslem wives: clues from Israeli women's labor supply. *Economic Development and Cultural Change*, *46*(3), 491-517.

Hayward, M. D., Grady, W. R., & McLaughlin, S. D. (1988). The retirement process among older women in the United States: Changes in the 1970s. *Research on Aging*, *10*(3), 358-382.

Howe, A., & O'Connor, K. (1982). Travel to work and labor force participation of men and women in an Australian metropolitan area. *The Professional Geographer*, *34*(1), 50-64.

Jaumotte, F. (2004). Labour force participation of women. *OECD Economic studies*, *2003*(2), 51-108.

Kahn, J. R., & Whittington, L. A. (1996). The labor supply of Latinas in the USA: Comparing labor force participation, wages, and hours worked with Anglo and Black women. *Population Research and Policy Review*, *15*(1), 45-77.

Khattab, N. (2002). Ethnicity and female labour market participation: A new look at the Palestinian enclave in Israel. *Work, Employment and Society*, *16*(1), 91-110.

Khattab, N., & Johnston, R. (2015). Ethno-religious identities and persisting penalties in the UK labor market. *The Social Science Journal*, *52*(4), 490-502.

Khoudja, Y., & Fleischmann, F. (2015). Ethnic differences in female labour force participation in the Netherlands: Adding gender role attitudes and religiosity to the explanation. *European Sociological Review*, *31*(1), 91-102.

Khoudja, Y., & Platt, L. (2018). Labour market entries and exits of women from different origin countries in the UK. *Social Science Research*, *69*, 1-18.

King, Y. Naon, D. Welda-Tzadik, A. and Haviv,J. (2009). Employment of Arab women between the ages of 18-64. Brookdale Institute. (Hebrew)

Kingdon, G. G., & Unni, J. (2001). Education and women's labour market outcomes in India. *Education Economics*, *9*(2), 173-195.

Kraus, V., & Yonay, Y. P. (2018). *Facing barriers: Palestinian women in a Jewish-dominated labor market*: Cambridge University Press.

Lewin, A. C., & Stier, H. (2002). Who benefits the most? The unequal allocation of transfers in the Israeli welfare state. *Social Science Quarterly*, *83*(2), 488-503.

Lewin-Epstein, N., & Semyonov, M. (2019). *The Arab minority in Israel's economy: Patterns of ethnic inequality*: Routledge.

Li, Y., & Heath, A. (2018). Persisting disadvantages: a study of labour market dynamics of ethnic unemployment and earnings in the UK (2009–2015). *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-22.

Litwin, H. (2009). Understanding aging in a Middle Eastern context: The SHARE-Israel survey of persons aged 50 and older. *Journal of cross-cultural gerontology*, *24*(1), 49.

Malchi, Sharon. (2013). "The Role of Public Transport in the Entry of Women from the Arab Population in Israel into the Work Cycle." Research no. 5, Fellows Program, Koret-Milken Institute. (Hebrew)

Meler, T. (2016). Finding the Keys to Autonomy: Educated Palestinian–Israeli Single Women Migrating South in Search of Work. *Journal of Muslim Minority Affairs, 36*(4), 465-483.

Meler, T. (2019). Underemployment Versus Relocation: Coping Mechanisms of Palestinian Women in Israel with Patriarchal and Spatial Impositions. *Sociological Spectrum, 39*(5), 300-318.

Nazroo, J. Y., & Kapadia, D. (2013). *Ethnic inequalities in labour market participation?*. ESRC Centre on Dynamics of Ethnicity, University of Manchester [for] Joseph Rowntree Foundation.

Read, J. N. G. (2004). Cultural Influences on Immigrant Women's Labor Force Participation: The Arab-American Case1. International Migration Review, 38(1), 52-77.

Read, J. N. G., & Cohen, P. N. (2007). One size fits all? Explaining US-born and immigrant women's employment across 12 ethnic groups. Social Forces,85(4), 1713-1734.

Read, J. N. G., & Oselin, S. (2008). Gender and the education-employment paradox in ethnic and religious contexts: The case of Arab Americans. *American Sociological Review*, *73*(2), 296-313.

Reimers, C. W. (1985). Cultural differences in labor force participation among married women. *The American Economic Review*, *75*(2), 251-255.

Sa'ar, A. (2015). Palestinian women in the Israeli workforce and the idea of economic citizenship.*economic sociology_the european electronic newsletter, 16*(2), 14-20.

Sa'ar, A. (2017). The gender contract under neoliberalism: Palestinian-Israeli women's labor force participation. *Feminist Economics, 23*(1), 54-76.

Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2001). Welfare regimes, family-supportive policies, and women's employment along the life-course. *American journal of sociology*, *106*(6), 1731-1760.

Tienda, M., & Glass, J. (1985). Household structure and labor force participation of black, Hispanic, and white mothers. *Demography*, *22*(3), 381-394.

Totouom, A., Mboutchouang, V. D. P., & Kaffo Fotio, H. (2018). The Effects of Education on Labour Force Participation in Cameroon: A Gender Perspective. *African Development Review*, *30*(1), 45-55.

Van der Klaauw, W. (1996). Female labour supply and marital status decisions: A life-cycle model. *The Review of Economic Studies*, *63*(2), 199-235.

Van der Lippe, T., & Van Dijk, L. (2002). Comparative research on women's employment. *Annual review of sociology*, *28*(1), 221-241.

Yashiv, E. (2010). *Modernity vs. tradition in the determination of female labor supply*. Pinhas Sapir Center for Development, Tel Aviv University.

Yashiv, E., & Kasir, N. (2013). Arab women in the Israeli labor market: Characteristics and policy proposals. *Israel Economic Review*, *10*(2), 1-41.

Yonay, Y. P., & Kraus, V. (2017). The role of the state and the pliability of tradition: Israeli Palestinian and Middle-Eastern Jewish women in the labor force. *Research in Social Stratification and Mobility, 50*, 29-39.

Yonay, Y. P., Yaish, M., & Kraus, V. (2015). Religious Heterogeneity and Cultural Diffusion: The Impact of Christian Neighbors on Muslim and Druze Women's Participation in the Labor Force in Israel. *Sociology, 49*(4), 660-678.

[Tables and Figures]

Table 1: Labour force participation rate among 1564- y/o in Israel, OECD countries, and the United States (2016)

	Arabs	Jews	OECD	US
Men	67.88	78.87	80.2	78.7
Women	36.44	77.58	63.6	67.3

Sources: The figures on Israel are taken from the Israeli Labour Force Survey (author's calculations), on the OECD from the OECD's website, and on the United States from the International Labor Organization's website. Notes: Does not include Arabs living in East Jerusalem and in the Golan Heights.

Table 2: Descriptive statistics of the main sample

	Labour Force Survey		Social Survey	
	Jewish	Arab	Jewish	Arab
	(1)	(2)	(3)	(4)
Labour market outcomes				
Is Employed	0.68	0.26	0.67	0.29
	(0.47)	(0.44)	(0.47)	(0.45)
In Labour Force	0.73	0.30	0.72	0.32
	(0.45)	(0.46)	(0.45)	(0.47)
Social economics variables				
years old 25-29	0.11	0.12	0.13	0.13
	(0.31)	(0.33)	(0.33)	(0.33)
years old 30-34	0.11	0.13	0.11	0.12
	(0.31)	(0.33)	(0.31)	(0.33)
years old 35-44	0.22	0.24	0.21	0.23
	(0.41)	(0.43)	(0.40)	(0.42)
years old 45-54	0.20	0.17	0.19	0.17
	(0.40)	(0.38)	(0.39)	(0.37)
years old 55-64	0.18	0.11	0.17	0.11
	(0.39)	(0.31)	(0.38)	(0.31)
Bachelors or more	0.47	0.30	0.48	0.30
	(0.50)	(0.46)	(0.50)	(0.46)
Has child under 5 y/o	0.23	0.31	0.23	0.29
	(0.42)	(0.46)	(0.42)	(0.45)
Marital status				
Married	0.61	0.64	0.58	0.60
	(0.49)	(0.48)	(0.49)	(0.49)
Divorced or separated	0.10	0.04	0.10	0.05
	(0.30)	(0.20)	(0.30)	(0.22)
Observations	248,605	52,501	34,883	8,625

Notes: This table presents descriptive statistics for the main sample. See Section 3.2. in main text for sample selection procedure.

Table 3: Relationship between nationality and labour market outcome

	Labour Force Survey				Social Survey			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Is Employed		In Labour Force		Is Employed		In Labour Force	
Arab	***-0.371		***-0.371		***-0.340		***-0.309	
	(0.002)		(0.002)		(0.004)		(0.004)	
Muslim		***-0.455		***-0.446		***-0.412		***-0.369
		(0.002)		(0.002)		(0.005)		(0.005)
Druze		***-0.398		***-0.397		***-0.356		***-0.295
		(0.007)		(0.007)		(0.015)		(0.014)
Christian		***-0.088		***-0.098		***-0.070		***-0.069
		(0.004)		(0.004)		(0.011)		(0.010)
Observations	301,106	301,106	301,106	301,106	43,508	43,508	43,508	43,508

Notes: Marginal effects from probit regressions reported. Regressions include year dummies. Robust standard errors in parentheses. **Source:** LFS 1995- 2016; SS 2002 -2016 .

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Table 4: Relationship between Socioeconomic characteristics and labour market outcome

	Labour Force Survey				Social Survey			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Is Employed		In Labour Force		Is Employed		In Labour Force	
Arab	***-0.258	***-0.256	***-0.266	***-0.262	***-0.243	***-0.238	***-0.226	***-0.218
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)
Age Categories								
25-29	***0.129	***0.134	***0.125	***0.137	***0.093	***0.114	***0.077	***0.106
	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.008)	(0.009)	(0.007)	(0.008)
30-34	***0.150	***0.157	***0.136	***0.153	***0.084	***0.115	***0.046	***0.088
	(0.004)	(0.004)	(0.003)	(0.004)	(0.008)	(0.009)	(0.008)	(0.008)
35-44	***0.169	***0.176	***0.147	***0.163	***0.107	***0.141	***0.060	***0.103
	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.004)	(0.007)	(0.009)	(0.007)	(0.008)
45-54	***0.164	***0.171	***0.131	***0.148	***0.104	***0.140	***0.047	***0.091
	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.004)	(0.008)	(0.009)	(0.007)	(0.008)
55-59	***0.058	***0.067	***0.015	***0.035	0.017	***0.057	***-0.050	-0.000
	(0.004)	(0.005)	(0.004)	(0.005)	(0.010)	(0.011)	(0.009)	(0.010)
60-64	***-0.131	***-0.121	***-0.192	***-0.170	***-0.175	***-0.130	***-0.253	***-0.199
	(0.004)	(0.005)	(0.004)	(0.005)	(0.010)	(0.012)	(0.010)	(0.011)
Educational Attainment								
Secondary school	***0.181	***0.181	***0.189	***0.191	***0.162	***0.163	***0.167	***0.170
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)
Matriculation	***0.235	***0.234	***0.218	***0.218	***0.233	***0.229	***0.208	***0.204
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)
Non-academic post-sec	***0.320	***0.321	***0.312	***0.314	***0.312	***0.313	***0.296	***0.298
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.008)
BA	***0.377	***0.377	***0.360	***0.362	***0.389	***0.388	***0.357	***0.358
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.008)
MA	***0.401	***0.401	***0.378	***0.379	***0.409	***0.408	***0.370	***0.369
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.010)	(0.010)	(0.009)	(0.009)
PhD	***0.445	***0.445	***0.424	***0.425	***0.448	***0.447	***0.397	***0.398
	(0.010)	(0.010)	(0.009)	(0.009)	(0.022)	(0.022)	(0.020)	(0.020)
Marital Status								
Married		***-0.013		***-0.031		***-0.051		***-0.072
		(0.003)		(0.003)		(0.006)		(0.006)
Divorced		***0.018		***0.030		***-0.032		-0.013
Separated/		(0.004)		(0.004)		(0.009)		(0.009)
Widow		***-0.039		***-0.050		***-0.097		***-0.102
		(0.006)		(0.006)		(0.014)		(0.013)
Observations	**230,069**	**230,069**	**230,069**	**230,069**	**42,916**	**42,916**	**42,916**	**42,916**

Notes: Marginal effects from probit regressions reported. Regressions include year and district dummies. Robust standard errors in parentheses. **Source:** LFS 2001 -2016 and SS 2002 -2016

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Table 5: Relationship between religiosity and labour market outcome

	(Labour force survey after 2014)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Is Employed		In Labour Force	
Traditional	***-0.025	0.003	***-0.020	*0.010
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
Religious	***-0.057	**-0.017	***-0.053	*-0.014
	(0.005)	(0.006)	(0.005)	(0.006)
V religious	***-0.102	***-0.088	***-0.093	***-0.078
	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.006)
Arab	***-0.243	***-0.112	***-0.246	***-0.118
	(0.004)	(0.008)	(0.004)	(0.008)
Arab X Traditional		***-0.168		***-0.166
		(0.010)		(0.009)
Arab X Religious		***-0.196		***-0.184
		(0.012)		(0.011)
Arab X V religious		*-0.063		**-0.078
		(0.031)		(0.028)
Observations	63,328	63,328	63,328	63,328

Notes: Marginal effects from probit regressions reported. Regressions include age dummies, education bins, marital status, district dummies, and year dummies (see Table 4). Robust standard errors in parentheses. **Source:** LFS 2014 -2016

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Table 6: Relationship between religiosity and labour market outcome (Social Survey)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Is Employed		In Labour Force		(Is Employed (IV		(In Labour Force (IV	
Traditional	**-0.016	-0.003	-0.018	-0.007	-0.005	0.011	-0.006	0.007
	(0.005)	(0.006)	(0.019)	(0.023)	(0.005)	(0.006)	(0.018)	(0.022)
Religious	***-0.065	***-0.028	***-0.069	-0.034	***-0.047	-0.008	**-0.050	-0.013
	(0.005)	(0.006)	(0.018)	(0.023)	(0.005)	(0.006)	(0.017)	(0.022)
V religious	***-0.145	***-0.121	***-0.150	**-0.126	***-0.127	***-0.103	***-0.132	*-0.107
	(0.008)	(0.009)	(0.034)	(0.046)	(0.007)	(0.008)	(0.031)	(0.043)
Arab	***-0.231	***-0.101	***-0.230	*-0.097	***-0.214	***-0.082	***-0.213	-0.079
	(0.005)	(0.011)	(0.007)	(0.046)	(0.005)	(0.010)	(0.007)	(0.041)
Arab		***-0.120		-0.113		***-0.129		*-0.121
X Tradition		(0.014)		(0.065)		(0.013)		(0.058)
Arab		***-0.194		**-0.180		***-0.190		***-0.181
X Religious		(0.013)		(0.060)		(0.012)		(0.054)
Arab		***-0.195		*-0.168		***-0.181		*-0.161
X V religious		(0.023)		(0.086)		(0.020)		(0.076)
Observations	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916

Notes: Marginal effects from probit regressions reported in columns (1) to (4). Marginal effects from IV probit regressions reported in columns (5) to (8) where the religiosity variables are instrumented by family religiosity at age 15. Regressions include age dummies, education bins, marital status, district dummies, and year dummies (see Table 4). Robust standard errors in parentheses. **Source:** SS 2002- 2016

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Table 7: Relationship between public policies and labour market outcome

	(Labour force survey)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Is Employed		In Labour Force	
Arab	***-0.255	***-0.249	***-0.261	***-0.254
	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)
Had child under 5 y/o	***-0.082	***-0.077	***-0.082	***-0.076
	(0.003)	(0.003)	(0.002)	(0.003)
Arab X		***-0.023		***-0.026
Has child under 5		(0.005)		(0.005)
Observations	230,136	230,136	230,136	230,136

Notes: Marginal effects from probit regressions reported. Regressions include age dummies, education bins, martial status, district dummies, and year dummies (see Table 4). Robust standard errors in parentheses. **Source:** LFS 2001- 2016

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Table 8: Relationship between public policies and labour market outcome (Social Survey)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Is Employed		Is Employed		In Labour Force		In Labour Force	
Arab	***-0.237	***-0.224	***-0.245	***-0.832	***-0.216	***-0.207	***-0.220	***-0.711
	(0.005)	(0.006)	(0.005)	(0.055)	(0.005)	(0.006)	(0.004)	(0.050)
Had child under 5 y/o	***-0.078	***-0.069	***-0.081	***-0.080	***-0.077	***-0.071	***-0.081	***-0.080
	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.005)	(0.006)	(0.005)	(0.005)
Arab		***-0.037				*-0.024		
X Has child under 5		(0.010)				(0.009)		
satisfied %			***0.113	0.038			***0.090	0.022
with transport			(0.026)	(0.026)			(0.025)	(0.025)
Arab X				***1.084				***0.908
satisfied %				(0.102)				(0.093)
with transport								
Observations	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916	42,916

Notes: Marginal effects from probit regressions reported. "% satisfied with transport" refers to the percentage of citizens in the respondent's subdistrict who report being satisfied or very satisfied with public transport. All regressions include age dummies, education bins, marital status, and year dummies (see Table 4. Columns (1), (2), (5), (6) also include district dummies. Robust standard errors in parentheses. **Source:** SS 2002 -2016

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Table 9: Relationship between modernity and labour market outcome (Social survey)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Is Employed		In Labour Force	
Arab	***-0.168	***-0.188	***-0.172	***-0.191
	(0.020)	(0.027)	(0.018)	(0.024)
Modernity variables				
Uses computer	***0.167	***0.171	***0.162	***0.166
	(0.016)	(0.017)	(0.015)	(0.017)
Has driving license	***0.046	*0.032	**0.034	0.020
	(0.014)	(0.015)	(0.013)	(0.014)
Hebrew level				
Poor	*-0.081	-0.081	*-0.068	-0.058
	(0.034)	(0.045)	(0.030)	(0.041)
Average	*-0.056	-0.037	-0.046	-0.053
	(0.027)	(0.042)	(0.024)	(0.039)
Good	0.008	0.030	-0.010	-0.005
	(0.029)	(0.054)	(0.026)	(0.051)
Very good	0.057	-0.130	***0.105	-0.072
	(0.033)	(0.074)	(0.031)	(0.076)
Arab X Modernity variables				
Arab X		*0.067		0.056
Has driving license		(0.032)		(0.029)
Arab X		-0.009		-0.015
Uses computer		(0.031)		(0.028)
Arab X Hebrew level				
Arab X poor		-0.007		-0.025
		(0.069)		(0.061)
Arab X average		-0.038		0.011
		(0.056)		(0.050)
Arab X good		-0.038		-0.007
		(0.065)		(0.060)
Arav X v good		*0.191		*0.189
		(0.083)		(0.083)
Observations	5,837	5,837	5,837	5,837

Notes: Marginal effects from probit regressions reported. Robust standard errors in parentheses. All regressions include age dummies, education bins, marital status, district dummies, and year dummies. **Source:** SS 2005- 2006

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Table 10: Early Retirement (LFS)

Dependent variable: Probability of being retired before 55

	(1) All Jobs	(2) Low-skilled	(3) Middle-Skilled	(4) High-skilled
Arab	***0.168	0.134	*0.137	***0.263
	(0.036)	(0.073)	(0.059)	(0.063)
Educational attainment				
Secondary school	0.006	0.027	0.041	-0.117
	(0.033)	(0.073)	(0.042)	(0.065)
Matriculation	-0.017	0.042	-0.007	-0.045
	(0.032)	(0.072)	(0.042)	(0.077)
Non-academic post-sec	-0.001	-0.009	0.029	-0.009
	(0.031)	(0.067)	(0.043)	(0.069)
BA	0.011	0.083	-0.010	0.023
	(0.032)	(0.088)	(0.041)	(0.070)
MA	-0.050		-0.025	-0.054
	(0.031)		(0.048)	(0.067)
Observations	1,304	206	648	434

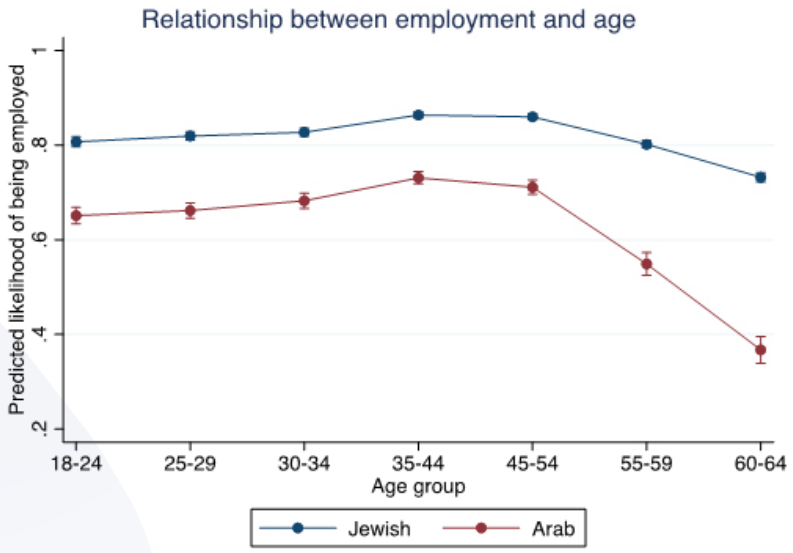
Notes: Sample includes individuals who retired over the survey period when they are sampled (so that age of first retirement can be observed). Marginal effects from probit regressions reported. Regression in column (1) includes 9 1-digit occupation dummies. Column (2) estimates the regression on low-skilled workers (unskilled, industry/construction, and skilled agricultural workers). Column (3) estimates the regression on middle-skilled workers (sales/services, clerical workers, and managers). Column (4) estimates the regression on high-skilled workers (associate professionals and academic professionals). All regressions include year dummies. Robust standard errors in parentheses.

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Figure 1: Employment rate, by gender and ethnic nationality, 1995- 2016

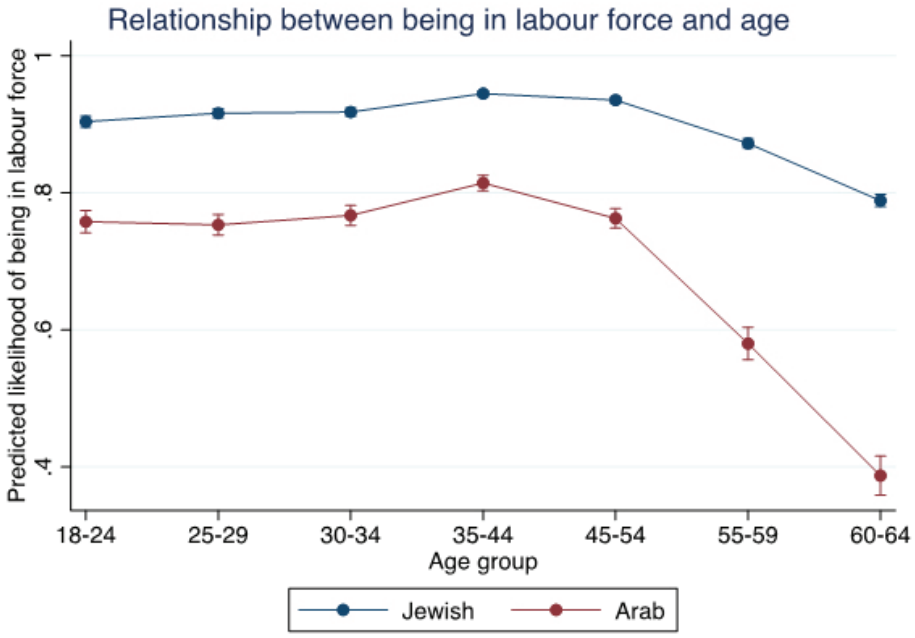
Source: Authors' calculation based on Israeli Labour Force Survey, 1995- 2016. **Notes:** Sample does not include Arabs from East Jerusalem and the Golan Heights. The data relate to the major segment of the labour force – persons aged 15 to 64.

Figure 2: Predicted probability of being employed by nationality and age



Source: Labour force survey

Figure 3: Predicted probability of being in labour force by nationality and age



Source: Labour force survey

[Appendix]

A. Data Appendix

The Israeli Labour Force Survey

The Israeli Labour Force Survey began in 1954. The survey population includes the entire permanent population ages 15 and over. From 1995 to 2011, the ILFS adopted a quarterly survey system. In the quarterly system, units are interviews 4 times over the course of 18 months. They are first interviewed in the first quarter of the survey, the following quarter, then following a break of two quarters, they are interviewed in the following two quarters in a manner parallel to those of the first two investigations. From 2012 onwards, the ILFS adopted a monthly survey system. In the monthly system, units are interviewed 8 times over the course of 16 months. They are interviewed monthly in the first four months and then following a break of 8 months, they are interviews four more times consecutively in the following months.

The Social Survey

The Social Survey has been conducted annually since 2002 on a sample of persons aged 20 and older. The main purpose of the Social Survey is to provide up-to-date information on the welfare of Israelis and on their living conditions.

The survey population comprises the permanent non-institutional population of Israel aged 20 and older, as well as residents of non-custodial institutions. Questionnaires are administered by Israel Central Bureau of Statistics (ICBS) interviewers using laptops to conduct computer-assisted personal interviews. The interviews are conducted in Hebrew, Arabic and Russian, with about 7,500 people, who represent about 4.5 million people in the age bracket.

B. Additional Tables

Table A1. Relationship between nationality and labour market outcomes

	(Labour Force Survey (Full sample			
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Is Employed		In Labour Force	
Arab	***-0.384		***-0.383	
	(0.001)		(0.001)	
Mulsim		***-0.462		***-0.452
		(0.001)		(0.001)
Druze		***-0.383		***-0.382
		(0.003)		(0.003)
Christian		***-0.101		***-0.113
		(0.002)		(0.002)
Observations	1,111,213	1,111,213	1,111,213	1,111,213

Notes: Marginal effects from probit regressions reported. Regressions include year dummies. Robust standard errors in parentheses. **Source:** LFS 1995 -2016; SS 2002- 2016.

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Table A2. Relationship between Socioeconomic characteristics and labour market outcome

	(Labour Force Survey (Full Sample			
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Is Employed		In Labour Force	
Arab	***-0.277	***-0.258	***-0.277	***-0.261
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Age Categories				
25-29	***0.112	***0.111	***0.110	***0.116
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
30-34	***0.136	***0.135	***0.123	***0.131
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
35-44	***0.156	***0.153	***0.135	***0.141
	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.002)
45-54	***0.152	***0.149	***0.123	***0.129
	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.002)
55-59	***0.052	***0.048	***0.010	***0.016
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
60-64	***-0.119	***-0.120	***-0.173	***-0.165
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Educational Attainment				
Secondary school	***0.193	***0.193	***0.205	***0.207
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Matriculation	***0.258	***0.253	***0.247	***0.243
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Non-academic post-sec	***0.326	***0.328	***0.323	***0.327
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
BA	***0.395	***0.391	***0.383	***0.382
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
MA	***0.423	***0.418	***0.406	***0.404
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
PhD	***0.463	***0.462	***0.443	***0.444
	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)
Marital Status				
Married		***-0.008		***-0.023
		(0.001)		(0.001)
Divorced/Separated		***0.023		***0.033
		(0.002)		(0.002)
Widow		***-0.033		***-0.042
		(0.003)		(0.003)
Observations	871281	871281	871281	871281

Notes: Regressions include year and district dummies. Robust standard errors in parentheses.

Table A3. Relationship between religiosity and labour market outcome

	(Labour force survey FULL SAMPLE after 2014)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Is Employed		In Labour Force	
Traditional	***-0.023	0.003	***-0.019	***0.010
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Religious	***-0.059	***-0.024	***-0.054	***-0.020
	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)
V religious	***-0.106	***-0.092	***-0.099	***-0.084
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
Arab	***-0.250	***-0.113	***-0.248	***-0.116
	(0.002)	(0.004)	(0.002)	(0.004)
Arab X Traditional		***-0.175		***-0.170
		(0.005)		(0.005)
Arab X Religious		***-0.193		***-0.179
		(0.006)		(0.005)
Arab X V religious		***-0.092		***-0.100
		(0.015)		(0.014)
Observations	269351	269351	269351	269351

Notes: Marginal effects from probit regressions reported. Regressions include age dummies, education bins, marital status, district dummies, and year dummies (see Table 4). Robust standard errors in parentheses. **Source:** LFS 2002- 2016

Table A4. Relationship between public policies and labour market outcome

	(Labour force survey FULL SAMPLE)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Is Employed		In Labour Force	
Arab	***-0.257	***-0.248	***-0.260	***-0.248
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Had child under 5 y/o	***-0.079	***-0.071	***-0.078	***-0.067
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Arab X		***-0.033		***-0.041
Has child under 5		(0.003)		(0.002)
Observations	871,281	871,281	871,281	871,281

Notes: Marginal effects from probit regressions reported. Regressions include age dummies, education bins, marital status, district dummies, and year dummies (see Table 4). Robust standard errors in parentheses. **Source:** LFS 2002 -2016

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001