

סידרת ניירות עבודה של הפורום הכלכלי הערבי

פרישה מוקדמת בעקבות מרג'ינליזציה מגדרית ואתנית:

עדויות מנשים ערביות
פלסטיניות בישראל

מהא כרכבי סבאח ; עמליה סער; וסאמי מיעארי



المنتدى الاقتصادي العربي
الפורوم הכלכלي العربي
Arab Economic Forum

נייר עבודה מס 3 יוני 2023

המחקר נערך בחסות נְיִשֵּׁר הַזֶּה בַּבְּחִיט בְּרַעִיבֶה

מרקנטייל

FISCHER
F|B|C|&|Co

משרד פישר בכר חן וול אוריון ושות'
מכתב פישר באחר גינ וול אוריון ושרקאנה

הפורום הכלכלי הערבי

«הפורום למחקר כלכלי-חברתי ותכנון אסטרטגי»

הפורום למחקרי מדיניות כלכלית-חברתית הוא מוסד (עמותה רשומה) עצמאי א-פוליטי ללא מטרת רווח המיועד לחקר הסוגיות הכלכליות-חברתיות, וביצוע מחקרים יישומיים ומחקרי מדיניות בסטנדרט מדעי גבוה בתחומי הכלכלה והחברה, במטרה להוביל לשינוי מהותי במעמדה הכלכלי-חברתי של החברה הערבית בישראל.

הפורום מייחס חשיבות רבה לתהליכים החברתיים והכלכליים ולכוחם בעיצוב פניה של החברה הערבית, ובהקשר של השסע האתני והפערים הכלכליים-חברתיים הקיימים בין המיעוט הערבי המוחלש לרוב היהודי בישראל.

הפורום מיחס חשיבות רבה לחיזוק וקידום אנשי ונשות עסקים בחברה הערבית שמהווים קטליזטור חשוב לכלכלה בחברה הערבית ולכן הפורום הכלכלי הערבי מוזה מטריה מקצועית ומחקרית עבור אנשי עסקים ויזמים ערבים. המועדון של אנשי ונשות עסקים בחברה הערבים הינו מייסדו של הפורום הכלכלי הערבי אשר נועד לפתח ולהעצים אנשי ונשות עסקים ויזמים ערבים.



פרישה מוקדמת בעקבות מרג'נליזציה מגדרית ואתנית:

עדויות מנשים ערביות
פלסטיניות בישראל

מהא כרכבי סבאח ; עמליה סער; וסאמי מיעארי

[תקציר:]

מאמר זה מתמקד בנשים ערביות פלסטיניות בישראל על מנת לבחון כיצד תזמון היציאה שלהן לפרישה מושפע משוק העבודה וממאפיינים משפחתיים יותר רחבים. מקרה הבוחן הייחודי שלנו, המתקיים בשוק עבודה שבו קיימת דחיקה לשוליים בעקבות מגדר ומוצא אתני, מאפשר לנו להבין את הקשרים ההדדיים שבין מבנה הזדמנויות העבודה, התסריטים התרבותיים והסוכנות (agency) של נשים ומשפחותיהן. המאמר יספק ממצאים כמותיים מסקר כוח האדם הישראלי, המראים כי נשים ערביות פלסטיניות בישראל פורשות מהעבודה מוקדם, לפני גיל 50, למרות השיפור ברמת ההשכלה שלהן. אנו נשען על הממצאים הללו ונציג מחקר איכותני שבמסגרתו קיימנו עשרים ראיונות חצי-מובנים עם נשים שפרשו משוק העבודה מוקדם. המאמר יבחן את גורמי הדחיפה והמשיכה המובילים לפרישה מוקדמת. גורמי הדחיפה מקושרים לאופיו הבלתי יציב של מקומן של נשים בכוח העבודה, בעוד שגורמי המשיכה קשורים לתפקיד המשתנה של נשים בעבודת משק הבית.

מילות מפתח: השתתפות בשוק העבודה, נשים ערביות פלסטיניות, שוליות מגדרית, פרישה מוקדמת.

לאחרונה חלו שינויים דמוגרפיים וסוציו-אקונומיים, כמו עלייה בתוחלת החיים, עלייה בשיעור ההשתתפות הנשית בכוח העבודה ושינויים בדפוסי העבודה. כל אלו משפיעים על החוויה של נשים בשוק העבודה ומעמידים את השאלה הבאה בפני חוקרים: "מדוע נשים פורשות משוק העבודה מוקדם יותר?" מרבית המחקרים הקיימים מתמקדים בפרישה בקרב נשים לבנות בצפון הגלובלי (Global North). שם, המודל הנפוץ הוא מודל של משפחות עם שני מפרנסים ושילוב מלא של נשים בשוק העבודה. לעומת זאת, רק מחקרים מועטים בוחנים הקשרים חברתיים אחרים או קבוצות מיעוט אתניות וגזעיות. מגבלה נוספת של מחקרים קודמים בתחום הפרישה המוקדמת היא הנטייה שלהם להתמקד בגברים בתור המפרנסים העיקריים, למרות העלייה במספר הנשים המועסקות. המחקרים המועטים אשר בוחנים הבדלים מגדריים הם כמותיים (למשל Dahl et al., 2003; Finch, 2014) ואינם מתייחסים לקולן של נשים ולנרטיבים, ולעדויות אישיות (Berkovitch and Manor, 2019).

מטרת המחקר הזה בנושא פרישה מוקדמת של נשים ערביות פלסטיניות היא להשלים את הפערים הללו. לפי סקר כוח האדם הישראלי (Israeli Labor Force Survey) שיעורי העבודה בקרב נשים ערביות פלסטיניות נמוכים במיוחד, ועמדו רק על 36% ב-2019 (ILFS, 2019). בנוסף, שיעור העבודה של הקבוצה הזו יורד באופן דרמטי החל מגיל 45, שמונה עשר שנים לפני גיל הפרישה החוקי בישראל (62).¹ בשנת 2019 44% מהנשים הערביות בין הגילים 35-44 היו מועסקות, ורק 37% בין הגילים 45-54 היו מועסקות. בהשוואה, שיעור העבודה של נשים יהודיות בכל אחת מקבוצות גיל היה 90% (ILFS, 2019). נמצא ששיעורי האבטלה הגבוהים קשורים ליציאה משוק העבודה בגיל מוקדם יותר (Gorodnichenko and Song, 2013), ככל הנראה כתוצאה מייאוש, כיוון ששיעורי האבטלה משקפים את הסיכוי למצוא עבודה חדשה (Fischer and Sousa-Poza 2006). אך על פי כן, חוקרים לרוב התמקדו בחסמים המשפיעים על כניסת נשים לשוק העבודה, אך זנחו את שאלת הפרישה המוקדמת.

נשים ערביות פלסטיניות הן מקרה בוחן חשוב מכיוון שהן שייכות למיעוט אתני-לאומי שנדחק לשוליים, ורובן מאמינות בערכים פטריארכליים בכל הנוגע לתפקידים מגדריים וליחסי כוחות בתוך המשפחה (Author 1, 2020). באמצעות אימוץ המסגרת התיאורטית של שוליות מצטלבת (Hook, 2010; Moore and Ghilarducci, 2018), המחקר הזה בוחן כיצד פערים מגדריים ואתנו-לאומיים מעצבים הזדמנויות והתנסויות בשוק העבודה, ובהתאם לכך משפיעים על ההחלטה לפרוש מוקדם משוק העבודה. התמקדנו בראיונות חצי-מובנים שנערכו עבור המחקר הזה, יחד עם נתונים אתנוגרפיים מצטברים מהמחקרים קודמים של Author 3, על מנת לבחון את הסיבות שבגללן נשים נוטות לפרוש מוקדם יותר. הצבנו שתי שאלות הקשורות אחת לשנייה: כיצד פערים מגדריים ואתניים, המאפיינים את החוויות המצטברות של נשים בשוק העבודה, משפיעים

1 גיל הפרישה עבור נשים שנולדו משנת 1970 ואילך הועלה מ-62 ל-65. אך, עבור נשים מבוגרות יותר, ביניהן אלו שרואיינו במסגרת המחקר האיכותני והתיאורי, גיל הפרישה החוקי היה 62.

על ההחלטה שלהן לפרוש מוקדם? וכיצד ציפיות תרבותיות הקשורות בגיל ולמגדר, ונוגעות בתחומי הטיפול והאחריות המשפחתית, משפיעות על ההחלטה לפרוש מוקדם? אנו מזהים מגוון גורמי דחיפה ומשיכה הפועלים יחדיו ומובילים נשים לבחור בפרישה מוקדמת. בנוסף, אנו טוענים כי תהליך קבלת ההחלטות שלהן מונחה על ידי תסריט תרבותי – התסריט-המשפחתי הממוגדר (gendered kin-script) – המאפשר להן לצקת משמעות חיובית להחלטה שלהן, למרות חוסר היציבות שנובע מכך. אנו גורסים כי תסריט זה איננו סטטי או א-היסטורי, אלא תוצאה של התכתבות עם תנאים מבניים ופוליטיים-כלכליים המעצבים את חוויות שוק העבודה של נשים פלסטיניות.

2 סקירת ספרות

פרישה מוקדמת מוגדרת כיציאה מוחלטת וקבועה משוק העבודה באמצע הקריירה או לקראת סופה, אך לפני גיל הפרישה החוקי (Topa et al., 2018). ההחלטות בנוגע לתזמון הפרישה מושפעות על ידי גורמים רבים, מיקרו ומקרו, גורמי דחיפה (מגבלות על שוק העבודה) וגורמי משיכה (תמריצים כלכליים) (De Preter et al., 2013). גורמי ההשפעה האינדיבידואליים הנפוצים ביותר הם הכנסה, הון, בריאות וחוסר סיפוק מהעבודה. גורמים ברמת המקרו כוללים גורמים הקשורים לעבודה (למשל, מגזר תעסוקתי, הסדרים ארגוניים וכושר עבודה) (Damman et al., 2015; Feldman and Beehr, 2011), נורמות חברתיות הקשורות לתפקידים מגדריים, וגורמים ממסדיים כמו זכאות לפנסיה ותמריצים כספיים אטרקטיביים (כמו פיצויי פיטורין) ליציאה מוקדמת משוק העבודה.

מחקרים הראו כי הגורמים הללו עשויים להיות קשורים אחד בשני. החוקרים Mafukata and Mudau (2016) מספקים ממצאים איכותניים על מורים בדרום אפריקה, המראים כי פרישה מוקדמת נובעת משילוב של עומס עבודה גבוה, משכורות נמוכות וחוסר ביטחון תעסוקתי. אך על פי שנמצא כי חוסר סיפוק מהעבודה היה גורם דחיפה משמעותי יותר בקרב נשים מאשר בקרב גברים (Schnalzenberger et al., 2008) החוקרים Schnalzenberger et al. (2014) מסבירים כי אף על פי קיום קורלציה חיובית חזקה בין חוסר סיפוק מהעבודה והכוונה לפרוש מוקדם, פעמים רבות מגבלות ממסדיות מונעות את היציאה עצמה משוק העבודה. בנוסף, ההשפעה של גורמים אינדיבידואליים על ההחלטה לפרוש עשויה להיות כפולה. בעוד שמשאבים כספיים גדולים יותר, המאפשרים לעובדים מבוגרים יותר להמשיך לקיים את אורח החיים שלהם כפי שהם הורגלו אליו לפני הפרישה, עשויים למשוך אותם לפרישה מוקדמת (Fisher et al., 2016; De Preter et al., 2013; Robertson, 2000), עובדים המרוויחים מעט עשויים להרגיש שהם חייבים להמשיך לעבוד, על אף שהם היו מעדיפים לפרוש (Szinovacz, 2003). לעומת זאת, להכנסה גבוהה הייתה השפעה הפוכה על עיתוי הפרישה. עובדה זו העלתה את ההשערה כי אנשים עם הכנסה גבוהה עשויים לדחות את הפרישה לאור עלות אלטרנטיבית גבוהה יותר (Drobnič, 2002). קשרים הדדיים אחרים כוללים את החיבור שבין רמת השכלה נמוכה ופרישה מוקדמת (Siegrist et al., 2006). בהתאם לכך, כניסה מאוחרת יותר לשוק העבודה בעקבות לימודים ותנאי העסקה טובים יותר ידועים כגורמים אשר דוחים את הפרישה המוקדמת (de Breij et al., 2019; Fisher et al., 2016; Peiro, et al., 2012). אף על פי שבריאות

לקוויה נמצאה כגורם משמעותי המוביל לפרישה מוקדמת (van Rijn et al., 2014), ישנם אנשים שנמצאים בבריאות טובה ובכל זאת בוחרים לעזוב את העבודה כדי להתמקד בפנאי או בפעילויות שלא קשורות לעבודה כשהם עוד בקו הבריאות (von Bonsdorff and Ilmarinen, 2013). לבסוף, הבדלים בין סוגי העבודה גם משחקים תפקיד. החוקר Radl (2012) מדגיש כי במדינות מערב אירופה אנשים במקצועות צווארון כחול הביעו נטייה גדולה יותר לפרישה מוקדמת מאשר אנשים במקצועות השירות או עובדים עצמאיים.

המחקר שלנו מתייחס לשלושה פערי ידע בתוך הספרות המחקרית העשירה בנושא פרישה מעולם העבודה. פער הידע הראשון הוא המחסור היחסי במחקר מדעי המתמקד בדפוסי הפרישה של נשים, למרות החשיבות של שלב הפרישה הן של גברים והן של נשים (Henrietta, 2001). ההתייחסות לפער הידע הזה היא קריטית, מכיוון שדפוסי הפרישה של גברים לא יכולים להסביר נאמנה את דפוסי הפרישה של נשים משוק העבודה (Burr and Mutchler, 2007; Warner and Hofmeister, 2006; Fisher et al., 2016). בממוצע, נשים חוות יותר חוסר יציבות בעבודה (Loretto and Vickerstaff, 2015), יש להן פחות משאבים כספיים (Newman, 2003), יותר בעיות בריאותיות, ויותר אחריות בנוגע לטיפול במשפחה מאשר לגברים (Kim and Rizi, 2020; Moen, 2001). כל הגורמים הללו עשויים להשפיע על ההתנהגות התעסוקתית שלהן.

מחקרים מהתקופה האחרונה העוסקים בהבדלים מגדריים במגמות פרישה מצאו כי באופן כללי נשים נוטות לפרוש מוקדם יותר מגברים (Dahl et al., 2003; Finch, 2014; Warner and Hofmeister, 2006). חלק מהמחקרים מתמקדים בגורמים הקשורים למגדר ברמה האינדיבידואלית (למשל השכלה ומקצוע) והתגמולים השונים שלהם בשוק העבודה. מחקרים אחרים מדגישים נורמות תרבותיות ותפקידים מגדריים (Litwin et al., 2009; Saller, 2016), ומנסים להבין כיצד דרישות עבודה וטיפול שלא בתשלום עשויות להשפיע על ההחלטה לפרוש. מחקרים אלו בוחנים את הקשר שבין הקונפליקט שנובע מתוך עבודה בתשלום לעומת האחריות על משק הבית ובין תזמון הפרישה (Damman et al., 2015; Raymo and Sweeney, 2006). מחקרים הבוחנים את ההקשר הביתי בתור גורם המשפיע על תזמון הפרישה מוצאים כי ההיסטוריה המשפחתית לרוב משחקת תפקיד מכריע יותר בהשתתפות של נשים בשוק העבודה לעומת ההשתתפות של גברים בשוק העבודה, הן בשלב המוקדם והן בשלב המאוחר של החיים (Drobníč, 2002; Finch, 2014). למשל, Finch (שנת 2014) מראה כי נשים בריטיות שהקריירה שלהן הופסקה בשל הצורך לטפל במשפחה, לרוב יפרשו בשלב מאוחר יותר, על מנת לפצות על הזמן שבו ההכנסות שלהן ירדו בתקופה שהעבודה שלהן הופסקה, ובכך לשפר את ההכנסה הפנסיונית שלהן. אך נשים שעל פניו קיים הסיכוי הגבוהה ביותר שהן ידחו את זמן הפרישה, הן גם אותן נשים עם אוריינטציית העבודה הגבוהה ביותר, ועם קריירות מבוססות. החוויה של עבודה במשרה חלקית או עבודה זמנית על ידי אימהות נמצאה גם היא כגורם המאריך את זמן העבודה, כפי שנטען על ידי Kim and Rizzi (2020). על אף שמחקרים מעידים כי כאשר מדובר בפרישה מוקדמת, נשים נוטות לתת סיבות הקשורות למשפחה יותר מאשר גברים (Humphrey et al., 2003; Phillipson and Smith, 2005), מחקרים אחרים לא תומכים בדפוס הזה. מעבר לכך, לפי Price and Nesteruk (2010) מחקרים מועטים מראים כי הפרישה של נשים מושפעת יותר מהפרישה של בני זוגם ומתפקידם במשפחה במהלך חייהן מאשר הפרישה של גברים. למעשה,

Eismann et. al (2019) מצאו כי להשפעה של בני ובנות הזוג, הן של גברים והן של נשים, יש תפקיד מכריע בצורה דומה על ההחלטה של העובד לפנות לפרישה מוקדמת. כמו כן, נמצא כי אין הבדלים באופן ובמנגנונים שבעזרתם הם מפעילים את ההשפעה הזו, אף על פי שהמחקר שלהם מתבסס על מדגם סלקטיבי של נשים שעבדו 12 שעות בשבוע. חוסר העקביות הזו, והנתונים המוגבלים מדגישים את הצורך במחקרים נוספים בתחום.

פער הידע השני בספרות המחקרית הוא שמרבית המחקרים שכן בוחנים הבדלים מגדריים הם מחקרים כמותיים, לכן הם מפספסים הבדלים עדינים וניואנסים בתפיסות של נשים (Berkovitch and Manor, 2019). מעט מאוד תשומת לב הושקעה בניסיון להבין כיצד האופי, המשמעות ותהליכי הפרישה עשויים להשתנות בין נשים לגברים בדגש על ההקשר הביתי והמגדרי. החוקרות Loretto and Vickerstaff (2013), (2015) מתייחסות להבדלים שבין הגישות וההתנהגות השונה של נשים כלפי מסלולי העבודה שלהן בשלבים מאוחרים יותר בחיים. מחקר איכותני שנערך על ידי Loretto and Vickerstaff (2013) מצא כי לחלוקת העבודה, בין עבודה בשוק העבודה ובין עבודה במרחב הביתי, הייתה השפעה עמוקה על התזמון, המשמעות והתכנון של הפרישה, הן עבור נשים והן עבור גברים. באופן דומה, במחקר שנערך לאחרונה, Loretto and Vickerstaff (2015) מציינות כי על אף שעבודה במשרה חלקית לרוב מקושרת לשלבי החיים המוקדמים של נשים, היא רלוונטית, פעמים רבות, גם מאוחר יותר, כאשר מצופה מהן לטפל בבני הזוג שלהן, בהוריהם המבוגרים או בנכדים, או כאשר הן פשוט רוצות לעזוב עבודות משעממות. התוצאות הללו מדגישות את הצורך במחקר נוסף בנוגע לדרכים שבהן תפקידים מגדריים מתוחזקים, מועצמים או ניצבים בפני אתגרים במהלך מעגל החיים התעסוקתי של נשים, מכיוון שההתנסויות התעסוקתיות של נשים לאורך החיים מעוצבות על ידי סדרה של תהליכים ושינויים מגדריים (Moen, 2001; Modero-Cabib et al., 2016).

פער הידע השלישי הוא שמרבית המחקרים הקיימים מתמקדים בפרישה בקרב נשים לבנות בצפון הגלובלי (Global North). שם, המודל הנפוץ הוא מודל של משפחות עם שני מפרנסים ושילוב מלא של נשים בשוק העבודה. לעומת זאת, רק מחקרים מועטים בוחנים הקשרים חברתיים אחרים או קבוצות מיעוט אתניות וגזעיות (Flippen, 2005; O.Rand, 2005). המחקר המוגבל, שנערך בעיקר בארצות הברית, משתמש בשיטות כמותניות ומדגיש את עמדות הנחיתות של נשים ממיעוטים ביחס להון אנושי (למשל השכלה, עבודה, הכנסה, בריאות ומשאבים כספיים) כמנבאות מרכזיות לפרישה משוק העבודה (Brown and Warner, 2008; Burr and Mutchler, 2007; Warner and Hofmeister, 2006). לפי Brown and Warner (2008) חייהן של נשים ממיעוטים אתניים וגזעיים וחייהן של נשים לבנות מתפתחים בדרכים שונות בהתאם להשכלה, משאבים כספיים, בריאות, עבודה, והיסטוריות משפחתיות. כל אלו מייצרים הבדלים בדפוסי הפרישה שלהן משוק העבודה. באופן יותר ספציפי, נשים לבנות נוטות יותר לפרוש מהעבודה, בעוד שנשים שחורות והיספניות נוטות יותר להתמודד עם מוגבלות הקשורה לעבודה. לפי Lahey (2018) הבדלים בתחומי העיסוק וכישורי מוטוריקה גסה מהווים הסבר לחלק ניכר מההבדלים בשיעורי התעסוקה בין נשים שחורות ולבנות בגיל מבוגר. מחקרים אחרים, הבוחנים הבדלים אתניים מפרספקטיבה של מסלול החיים (Elder et al., 2003; Moen, 2001) מזהים גורמים משמעותיים נוספים – במיוחד בני זוג וילדים נתמכים – המשפיעים על ההחלטה של נשים לצאת משוק

העבודה. לנשים שחורות והיספניות יש פחות סיכוי לצאת משוק העבודה מוקדם בשל שיעור הנישואים הנמוך שלהן, שיעור פירוק הנישואים הגבוה יותר, ומספר הילדים הנתמכים הגבוה יותר (Brown and Warner, 2008; Szinovacz, 2003).

נותרו שאלות רבות בנוגע לגורמים המובילים לפרישה מוקדמת בקרב נשים החיות מחוץ לצפון הגלובלי או בשוליו. בנוסף, לא הוקדשה מספיק תשומת לב להצטלבויות שבין מגדר ומבני הזדמנויות התעסוקה המרובדים בצורה אתנית, והדרך שבה הן מעצבות את נתיבי התעסוקה, ואת התנסויות התעסוקה של נשים לאורך חייהן (Damman, 2017; Moen, 2001), ובהמשך לכך, את ההחלטה לפרוש מוקדם. בהתאם לכך, הגישה התיאורטית שלנו מונחית על ידי תיאוריית שוליות מצטלבת (McCall, 2005), המתייחסת למגדר ולאתניות בתור קטגוריות חברתיות משולבות, אשר ביחד משפיעות על החוויות, ההזדמנויות וההחלטות התעסוקתיות במקום ההתייחסות אליהן בתור גורמים נפרדים או נוספים.

נשים ערביות פלסטיניות בשוק העבודה הישראלי: שוליות מגדרית וסגרגציה אתנית

3

האוכלוסייה הערבית פלסטינית היא מיעוט אתנו-לאומי בישראל המהווה 21% מכלל האוכלוסייה בישראל (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2019). כ-80% מהמיעוט הזה הם מוסלמים והשאר נוצרים ודרוזים. מאז ייסודה של שמדינת ישראל ב-1948 נוצרו פערים מתמשכים בין הרוב היהודי למיעוט הערבי פלסטיני (Smootha, 1992). אף על פי כן, לצד אפליה מתמשכת, ערבים פלסטינים בישראל חוו בעשורים האחרונים שינויים חברתיים מאסיביים, ביניהם עלייה משמעותית ברמות ההשכלה של נשים. לאחרונה שיעור ההשכלה בקרב נשים ערביות פלסטיניות עבר את שיעור ההשכלה של גברים ערבים: 18% מהנשים הערביות הפלסטיניות השלימו 16 שנות השכלה או יותר, לעומת 16.2% גברים ערבים פלסטינים (הלמ"ס, 2019). אך למרות השיפור הדרמטי בשיעור ההשכלה שלהן, שיעור העבודה של נשים ערביות פלסטיניות, העומד על 36%, נותר נמוך יותר מזה של גברים ערבים (67%) ושל נשים יהודיות (64%) (הלמ"ס, 2020). שיעור ההשתתפות הנמוך של נשים ערביות פלסטיניות עקבי, אף על פי שהייתה לאחרונה עליה מתונה, ולמרות הניסיון של הממשלות בישראל להגדיל אותו. יתרה מכך, כאשר משווים בין קבוצות גיל, ניתן לראות כי שיעור ההשתתפות הגבוה ביותר בשוק העבודה הוא של נשים בגיל 25-44. כפי שהנתונים בתרשים 1 מראים, שיעור ההשתתפות בשוק העבודה של נשים יהודיות גדל עם הגיל וצונח רק בגיל 55. שיעור ההשתתפות של נשים פלסטיניות לעומת זאת, יורד כבר בגיל 45. הפערים האתניים קשורים גם לאלו שנמצאו בקרב סקטורים שונים בתחום התעסוקה. שיעור הנשים הערביות שעובדות במשרות שלא מצריכות השכלה מיוחדת או כישורים מיוחדים הוא גבוה משמעותית מזה של נשים יהודיות (Kasir and Yashiv, 2020). בהתאם לכך, לנשים יהודיות יש סיכוי גבוה בצורה משמעותית לעבוד במשרות המצריכות כישורים והשכלה ברמה גבוהה, כמו הנדסאיות, טכנאיות, מרצות, נשות מקצוע אחרות, ומנהלות.

במסגרת המחקר הבוחן את המעורבות המוגבלת של נשים ערביות בשוק העבודה בישראל, חוקרים התייחסו הן לחסמים תרבותיים והן לחסמים מוסדיים (Khattab

הסברים המבוססים על חסמים תרבותיים לרוב מתחקים אחר (and Miaari, 2013). ההיעדרות של נשים ערביות משוק העבודה הרשמי בשל נורמות פטריארכיות. הנורמות הללו מגבילות את ההזדמנויות התעסוקתיות של נשים בכך שהן מונעות מהן לעבוד מחוץ לבית או מגבילות אותן לעבודות שבהן יש עדיפות לעבודת משק בית או גידול ילדים (Abu-Baker, 2003). הסברים המבוססים על חסמים מוסדיים מדגישים את העובדה כי הזדמנויות העבודה של הערבים בישראל מוגבלות בעקבות הסגרגציה של ערים וכפרים ערביים, הסובלים מתשתיות ומשאבים מוגבלים, אפליה ממסדית ודעות קדומות (Yonay and Kraus, 2017). כל הגורמים הללו יוצרים תחרות משמעותית בין ערבים על הזדמנויות עבודה מצומצמות, הקיימות בתוך כלכלה שהיא מובלעת אתנית, במיוחד בקרב עובדים מוכשרים במיוחד (Khattab and Miaari, 2013). הממצאים הללו מדגישים את החשיבות של הבנת הקשרים ההדדיים שבין הגורמים התרבותיים, החברתיים והמוסדיים. למשל, המחסור בהזדמנויות עבודה עבור ערבים לאור הסגרגציה האתנית היא חסם קריטי אחד העומד בדרכן של נשים ערביות פלסטיניות, במיוחד לאור העובדה שהן לרוב מעדיפות למצוא עבודה בקרבת הבית כדי שהן יוכלו להמשיך ולתחזק את התפקיד המקובל שלהן מבחינה חברתית ומסורתית כמטפלות במשק הבית (Author 1, 2020). בהתאם לכך ובהמשך למחקר של (Saar 2017), אנו נטען כי התרבות והמבנה של הזדמנויות העבודה לא סותרות אחת את השנייה, אלא משלימות אחת את השנייה וקשורות זו בזו.

כפי שצוין קודם לכן, מרבית תשומת הלב הוקדשה לשאלות האם שיעור העבודה של נשים ערביות פלסטיניות נותר נמוך ומדוע, ולא לעובדה שהן נוטות לפרוש מוקדם יותר. המחקרים המועטים שכן מתייחסים למגמות של פרישה בקרב קבוצות אתניות שונות בישראל מתמקדים אך ורק בגברים, או בנשים יהודיות (Berkovitch and Manor, 2019; Litwin et al., 2009; Yashiv and Kasir, 2013). החוקרים Yashiv and Kasir (2013) מצאו כי בקרב גברים ערבים, שיעור ההשתתפות בשוק העבודה גדל עם הגיל אך יורד באופן משמעותי אחרי גיל 45. החוקרים טוענים כי פרישה מוקדמת בקרב גברים ערבים פלסטינים יכולה להיות קשורה למאפיינים התרבותיים של החברה הערבית, שבהן ילדים לרוב תומכים בהוריהם מגיל צעיר מאוד. אך היא יכולה גם לשקף את ייצוג היתר שלהם בעבודות כפיים שבהן עובדים מבוגרים פגיעים במיוחד. אף על פי שהחוקרות Berkovitch and Manor (2019) התמקדו אך ורק בחוויה של נשים ישראליות יהודיות בתקופה שלאחר הפרישה, המחקר שלהן מדגיש כיצד נשים לאחר פרישה השתמשו בשיח משפחתי ואישי, וציין את החשיבות של ההקשר החברתי בעיצוב החוויות והתפיסות של נשים.

למרות החשיבות שלהם, המחקרים הללו לא מסבירים כראוי את הגורמים המכריעים העומדים בבסיס הפרישה המוקדמת בקרב נשים ערביות פלסטיניות. לאור מחקרים שנערכו לאחרונה בקרב משפחות ערביות בישראל, המדגימים כי תפקידים מגדריים מסורתיים לרוב נותרו בעינם (Author 1, 2020), היבטים כמו אחריות ותפקידים מגדריים ופגיעות בתחום העבודה חשובים במיוחד. לכן, אף על פי שמחקרים קודמים טענו כי הבדלים בין גיל הפרישה בקרב נשים מרקעים אתניים שונים נובעים מאי שוויון בהון האנושי שלהם, השיפור הגדול ברמה הסוציו-אקונומית של נשים ערביות פלסטיניות קורא תיגר על המסקנות הללו (Belgrave, 1988; Newman, 2003). בהתאם לכך, מחקר זה יבחן את ההצטלבויות

בין ממדים שונים של שוליות בשוק העבודה מחד ואחריות ותפקידים מגדריים בעבודת משק הבית מאידך. זהו הסבר המתמקד בשוליות מצטלבת, המקבל פחות תשומת לב בתחום הזה.

4 מתודולוגיה

בהמשך לנתונים הסטטיסטיים שחשפו את תופעת הפרישה המוקדמת (Authors 3et. al., 2022), ביצענו עשרים ראיונות חצי-מובנים עם נשים שפרשו מוקדם. הנשים גויסו באמצעות דגימת כדור השלג, בשילוב עם מתודת קריטריון המדגם (Patton, 1990), אשר כלל שני קריטריונים: פרישה לפי הגדרה עצמית בין הגילים 45 ו-60 (see Loretto and Vickerstaff, 2015) במהלך העשור האחרון ונישואים.² בתוך המסגרת הזו, המרואיינות נבחרו באופן כזה כדי שהן ייצגו מגוון של מאפיינים אישיים כגון השכלה, דת ורמת הכנסה. המדגם כלל שמונה נשים מוסלמיות, שבע נשים נוצריות וחמש נשים דרוזיות, אשר גיל הפרישה הממוצע שלהן עמד על 55, שמונה שנים לפני גיל הפרישה הרשמי. כל המרואיינות היו נשואות, למעט אחת שהתאלמנה. לכולן היו ילדים ולארבע עשרה מתוך העשרים היו גם נכדים. לשש עשרה היו תארים אקדמיים ועבודות מקצועיות כגון הוראה, סיעוד וبنקאות. ההכנסה המשפחתית (דיווח עצמי) מיקמה את רוב המרואיינות במעמד הביניים או מעמד הביניים הנמוך (מהעשירון השלישי עד החמישי). ארבע נשים דיווחו על הכנסה משפחתית שמיקמה אותן בעשירון השביעי.

ראיונות עומק מאפשרים לנו להבין קשרים מורכבים, או במקרה הזה, את הסיבות שבגללן נשים החליטו לצאת לפרישה מוקדמת, תוך ניווט בין חישובים כלכליים, מגבלות מבויות וציפיות תרבותיות. בהמשך למתודולוגיות הנפוצות במחקר הפמיניסטי, השימוש בנרטיבים מספק תובנות בנוגע לתפיסות של נשים ובנוגע לשיח שלהן על לעבודה, המתייחס לספקטרום המלא של עבודה, מעבודה ללא תשלום במשק הבית ועד לעבודה בתשלום במרחב הציבורי. הניתוח שלנו עוקב אחר תמות מרכזיות שעלו מתוך הראיונות (Strauss and Corbin 1997), אשר פורשו לאחר מכן באמצעות תובנות מצטברות מהמחקר האתנוגרפי של Author 2.

5 ממצאים

על פי הנתונים שלנו, הנטייה של נשים ערביות פלסטיניות לעזוב את שוק העבודה לפני גיל הפרישה הרשמי מושפעת משילוב של גורמי משיכה ודחיפה, שמשקלם היחסי מוערך באמצעות מסגרת-על של תסריט תרבותי. המונח תסריט-משפחתי (Stack and Burton 1993) מתייחס לחלוקת האחריות והעבודה בין חברי משפחה כגון נשים וגברים, צעירים ומבוגרים, בנוגע לכלל העבודה הדרושה כדי לנהל משק בית, לגדל ילדים ולתמוך במשפחה הגרעינית והמורחבת. התסריט הזה מנחה את חברי המשפחה כשהם צריכים להחליט האם לשים בראש סדר העדיפויות את המטרות

2 המרואיינות קיבלו הצהרת אתיקה, חתומה על ידי כל שלושת החוקרים, אשר הסבירה את נושא המחקר, את המחויבות לשמירה על פרטיותן ואת האפשרות שלהן לעזוב את המחקר בכל שלב. כולן חתמו על טופס הסכמה מדעת.

והשאיפות האישיות שלהם, או את הצרכים של אחרים, והוא עוזר להם להבין האם התרומה שלהם תיתפס בתור מילוי חובה או בתור נדיבות ורוחב לב. תחומי האחריות והציפיות הללו הם לרוב ספציפיים למגדר ולגיל. מכיוון שאנו מתמקדים באופן בלעדי בנשים, מעתה נשתמש במונח יותר ספציפי: "תסריט-משפחתי ממוגדר".

התסריט-המשפחתי הממוגדר של נשים ערביות פלסטיניות הוא דינמי. אף על פי שחלוקת העבודה הכללית עדיין תקפה, שלפיה עבודה בתשלום היא משנית לחובות של אישה בטיפול במשק הבית, המאזן הנורמטיבי בין עבודה במשק הבית ועבודה בתשלום משתנה ככל שנשים עוברות שלבים שונים בחיים שלהם. התסריט הזה משתנה גם בהתאם לרקע המעמדי שלהן ולרמת ההשכלה שלהן. ציפיות ונורמות מקובלות של מה שהולם מבחינה מגדרית משתנות גם הן בהתאם להזדמנויות העבודה והזמינות של מחליפים שיכולים למלא את מטלות משק הבית. בנוסף, התסריט הממוגדר הפלסטיני משולב בתוך תסריט-משפחתי רחב יותר (Stack and Burton 1993). המונח תסריט-משפחתי מתייחס לחלוקת האחריות והעבודה בין חברי משפחה כגון נשים וגברים, צעירים ומבוגרים, בנוגע לכלל העבודה הדרושה כדי לנהל משק בית, לגדל ילדים ולתמוך במשפחה הגרעינית והמורחבת. התסריט הזה מנחה את חברי המשפחה כשהם צריכים להחליט האם לשים בראש סדר העדיפויות את המטרות והשאיפות האישיות שלהם, או את הצרכים של אחרים, והוא עוזר להם להבין האם התרומה שלהם תחשב בתור מילוי חובה או בתור נדיבות ורוחב לב (כלומר בתור אלטראיזם). תחומי האחריות והציפיות האלו לרוב מבוססות על מגדר ועל גיל ספציפיים. כל אלו משפיעים על מקרה הבוחן שנבדק כאן. הנטייה של נשים לפרוש לפני גיל הפרישה הרשמי קשור לתסריט-משפחתי ממוגדר באופן הבא: ההערכה שלהן לגבי האיזון האופטימלי בין עבודה בתשלום ועבודת משק הבית בשלב הזה של חייהן מונחה על ידי שילוב של התסריט הגנרי, הנסיבות שלהן והחוויות המצטברות שלהן משוק העבודה: גורמי המשיכה והדחיפה.

5.1 גורמי משיכה: ציפיות הקשורות לשלבי חייהן של נשים

עד כה התמקדה הספרות המחקרית באימהות לילדים קטנים, והדגישה את המתקנים הדלים לטיפול בילדים ואת תשתיות ההסעה הדלות כגורמי השפעה עיקריים על הנטייה של נשים לעבוד במשרה חלקית או לעשות הפסקה במשך כמה שנים. שתי הסיבות הללו תורמות לקושי של אימהות לאזן בין הדרישות המתחרות של אימהות ועבודה (למשל, Mandel and Birgier, 2016; Author 3 et. al., 2022). הנתונים שלנו, כפי שהם באים לידי ביטוי בקריאה המתייחסת לשלבי חיים שונים, מייצרים מורכבות נוספת. אימהות לילדים קטנים אכן נתקלות יותר בקשיים לאור המחסור במעונות ובגנים ברי השגה וברמה גבוהה. בהתאם לכך, נשים רבות מסתמכות על העזרה של האימהות שלהן או החמות שלהן. אלו הן נשים בתחילת שנות ה-50 לחייהן אשר פורשות מוקדם מעבודתן, בין היתר כדי לעזור לבנות שלהן במהלך השלבים המוקדמים של הקריירה

שלהן. נקודת חולשה נוספת של הספרות המחקרית היא האחריות המיוחסת לאימהות בנוגע להישגים וההצלחה האקדמית של ילדיהן המתבגרים או המבוגרים הצעירים, הבאה לידי ביטוי בהדרכה צמודה כשאלו לומדים למבחני הבגרות או למבחנים באוניברסיטה. מצופה מאימהות להיות פנויות פיזית ורגשית כדי לעזור לילדים שלהן בתקופה הארוכה הזו, אשר נחשבת כתקופה בעלת חשיבות מכרעת לגבי העתיד שלהם. סיבות נוספות, אך פחות מצוטטות, כוללות ילדים עם צרכים מיוחדים או מחלה של אחד מחברי המשפחה או סיוע לבעלים שמנסים לצמצם את ההוצאות העסקיות שלהם. המגוון הרחב של הפעילויות האלו מייצג את העבודה הבלתי פורמלית שנעשית על ידי נשים כחלק מהתסריט-המשפחתי הממוגר, ולו יש השפעה חיובית כלכלית ישירה על משקי הבית שלהן.

דינה, מורה ואימא לארבעה שפרשה בגיל 53, מעידה כי ההתפתחות המקצועית שלה תמיד הייתה תלויה בזו של בעלה: «לא קל להיות אשתו של רופא מצליח», היא אומרת. היא הצטרפה לשוק העבודה שבע שנים לאחר שהיא סיימה את האוניברסיטה, כי קודם כל היא ילדה שני ילדים ואחר כך הם עברו לארצות הברית לטובת ההתמחות של בעלה. בשלב מאוחר יותר בחיים, אחרי גיל 50, היא מצאה את עצמה בסיטואציה דומה, כאשר הציעו לבעלה לבוא לשבתון בארצות הברית. היא אומרת: "בעלי ידע כמה אני עייפה מלעבוד משמרות כפולות בבית ובבית הספר. הוא אמר לי 'אנחנו לא צריכים עוד משכורת. מגיע לך לנוח, וכך נוכל לנסוע לשבתון שלי'. בהתחלה לא הייתי בטוחה שזו ההחלטה הנכונה, אבל הגשתי בקשה לפרישה מוקדמת בכל אופן".

סמירה החליטה לפרוש בגיל 58 אחרי שהיא עבדה במשך יותר משלושים שנים בתור מורה, כשבעלה חלה ומכיוון שהיא הרגישה שהילדים שלה, שהיו אז כבר באוניברסיטה, רצו שהיא תהיה זמינה עבורם בבית.

העובדה כי התפקידים השונים בחיים תלויים באחרים ושתהליך הפרישה לא מבוסס על העובד האינדיבידואלי בלבד, מבוססת היטב. דינמיקה משפחתית, ובאופן ספציפי גורמים הקשורים לבן הזוג, עשויים לשחק תפקיד מרכזי בתזמון הפרישה. זוגות נוטים לתזמן את הפרישה שלהם באופן כזה שיותר אנשים שבני הזוג שלהם פרשו נוטים לפרוש גם הם (Fisher et al., 2016).

לינה עבדה במשך שלושים שנה בתור מורה לתלמידים עם צרכים מיוחדים, ומתוך אותן שנים היא מילאה בעשר השנים האחרונות תפקיד של סגנית המנהל של בית הספר. היא מתארת את עצמה כעובדת מסורה שעבדה אף מעבר לשעות העבודה הרשמיות תוך כדי גידול שלושת ילדיה. היו תקופות שבהן היא עבדה שישה ימים בשבוע. לגבי ההחלטה שלה לפרוש בגיל 58 היא אמרה:

"בעלי פרש מהתפקיד שלו בתור סגן מנהל בית ספר. הייתה לו עבודה נוספת באחר הצהריים והוא השקיע את הזמן שלו בעבודה הזאת. ראיתי גבר שיושב לבד בבית ומטפל בילדים, כשאני הולכת לבית הספר לעבוד ואמרתי לעצמי זהו זה... אני מרגישה מותשת והגוף שלי שחוק מחיים קשים".

אך ציפיות הן לא תכתיבים, ומעבר לכך, הן עשויות להתנגש עם ציפיות אחרות

שהן גם חלק מתסריט חברתי. בהתאם לכך, לא כל הנשים מחליטות לשים בראש סדר העדיפויות טיפול בנכדים ועזרה לילדים בגיל תיכון על פני עבודה בתשלום. נשים רבות מצליחות לשלב בין העיסוקים הללו, בדיוק כפי שלפני שלושים שנה הן הצליחו לעבוד במשמרות כפולות ולגדל את הילדים הקטנים שלהן. במרבית המקרים, ההחלטה לפרוש מתבססת על מגוון גורמים המשלבים ציפיות עבודה מגדריות במרחב הביתי והתנסויות מצטברות של נשים בעבודה.

גורמי דחיפה: תקרת זכוכית, גילנות (Ageism) ממסדית, גזענות ואפליה

5.2

נשים מדווחות על גורמי דחיפה שונים, ביניהם שחיקה, הגעה לתקרת זכוכית, תמריצים כספיים לצאת לפרישה מוקדמת (כתוצאה מגילנות ממסדית), התמודדות עם גזענות גלויה או סמויה של עובדים ומנהלים יהודים, או התמודדות עם התוצאות של אפליה במובלעת הכלכלית הפלסטית. שחיקה קשורה לפחות באופן חלקי לעובדה שנים רבות מתחילות לעבוד בגיל מוקדם. מציאת עבודה בגיל תשע עשרה או עשרים מאפשרת לנשים צעירות ולא נשואות לחוות עצמאות ולקבל גישה להכנסה לשימושן האישי. נשים רבות ממשיכות לעבוד גם בשנים המוקדמות של הנישואים שלהן. חלקן עוזבות את העבודה כדי לגדל ילדים אבל הנתון הזה משתנה ממקרה למקרה. חלקן מצליחות להמשיך לעבוד גם אחרי שילדיהן נולדים, אם יש להן את התמיכה הממסדית או המשפחתית הדרושה. באופן כזה או אחר, כשהן מגיעות לגיל חמישים, הגיל שבו הסטטיסטיקה מעידה על הגעה לשיא בנתוני הפרישה, נשים כבר בילו יותר משלושים שנה בעבודה במשמרות כפולות, בעבודה בתשלום ובבית, בגידול ילדים ובביצוע מטלות הקשורות למשק הבית.

סאנא, 59, פרשה בגיל חמישים אחרי שלושים שנות עבודה. היא התחתנה בגיל 17 והתחילה ללמוד בבית הספר לסיעוד כשהילד הבכור שלה היה רק בן שבועיים. בעלה התרעם על כך ודחף אותה לעבור להוראה. היא סיימה את הלימודים ועבדה כאחות במשך ארבע שנים במוסדות יהודיים מחוץ לכפר שלהם, עד שבעלה, אח מוסמך בעצמו, שכנע אותה לעזוב. למזלה, היא מצאה עבודה במהרה בקופת החולים הציבורית והמשפחתית בכפר שלה, שבה היא עבדה עוד 26 שנים עד הפרישה. סאנא תמיד עבדה במשרה חלקית, במשך חמישה ימים בשבוע. המשמעות של המשרה החלקית היתה משכורת נמוכה (שכר מינימום) ובהתאם לכך פנסיה נמוכה, על אף העובדה שהיא היתה האחות הראשית במרכז. הילד הצעיר ביותר של סאנא, שאותו ילדה בגיל 45, חלה בגיל 4 ולקח לרופאים שנה שלמה כדי לאבחן את הבעיה. לבסוף הוא החלים, אבל אמא שלו נותרה בטרומה. אז כשבסוף השנה בעלה אמר שכדאי שהיא תפרוש כדי שתוכל לטפל בבנם, היא הסכימה. כשראינו אותה תשע שנים מאוחר יותר, סאנא לא ידעה לומר לנו מה גובה ההכנסה שלה מהפנסיה. «אין לי מושג. בעלי הוא זה שמטפל בבנקים.»

הסיפור של סאנא הוא אחד מיני רבים, ולכל אחד מהסיפורים יש גורמים המייחדים אותו. יחד עם זאת, הוא מייצג כמה תמות נפוצות: היא החליטה להיות אחות בגיל מאוד צעיר. היא הצליחה להתמודד עם נסיעות יומיומיות כשהיה לה תינוק קטן בבית, ודחפה את עצמה לסביבת עבודה שבה עברית היא השפה השלטת, סיטואציה שבה הייתה לה מעט מאוד תמיכה חברתית. רק מאוחר יותר הדרישות המתנגשות הללו החלו לגבות ממנה מחיר, כשהעבודה בבית גדלה לאחר שנולד ילדם השני,

ובעלה עבד במשך שעות ארוכות מחוץ לבית. היא הסכימה לעזוב את העבודה שלה בבית החולים לפני שהייתה לה אלטרנטיבה. כך היא תיארה את שגרת יומה ב-26 השנים הבאות:

“היום שלי התחיל ב-5 בבוקר. התפללתי ועשיתי חצי מהבישולים ומטלות הבית לאותו יום. עבדתי כמו מכונה. ב-7 בבוקר הערתי את הילדים, הכנתי אותם לבית הספר ולקחתי אותם אליו ומשם המשכתי ישר לעבודה. החלק הקשה היה לחזור הביתה ומיד להגיש ארוחת צוהריים ולהשגיח עליהם בזמן שהם עושים את שיעורי הבית, בלי שום הפסקה. זו הייתה עבודה ללא הפסקה, במיוחד כי בעלי אף פעם לא היה שם. נחתי רק בלילה”.

הצומת הבא הגיע אחרי שהיא החליטה לפרוש לאחר שבנה החלים ממצבו הבריאותי הקשה. ההחלטה לפרוש הפתיעה את המנהל שלה, ערבי גם הוא, אשר ניסה לשכנע אותה להישאר ולצמצם את שעות העבודה שלה, אך היא סירבה. בכל צומת שבו סאנא הייתה צריכה לבחור מה לעשות, היו נשים שבחרו אחרת. הבחירות שלהן היו הגיוניות בהקשר של הנסיבות האישיות שלהן. התסריט-המשפחתי הממוגדר כולל כמה אפשרויות, אף על פי שחלקן נחשבות לבעלות יותר ערך מאחרות, ונשים מפעילות את הסוכנות שלהן בבחירה ביניהן. אל מול הערך הגבוה שמושם על טיפול במשק הבית, סטנדרט המחייב העולה מפעיל לחץ על הנשים להחזיק גם בעבודה בתשלום. ההחלטות שלהן לבסוף מתבססות על שילוב של שיקולים מבוססי הקשר (חובות, הוצאות, צרכים מתמשכים וסיטואציות מיוחדות), שאיפות אישיות, ומערכות יחסית בינאישיות. הדבר נובע מכך שהתסריט הממוגדר והתסריט המשפחתי שבהן ההחלטות האלו נטועות הם דינמיים ומגיבים למגבלות ולהזדמנויות המבניות, שנמצאות בעצמן בתהליכי שינוי.

תמה נוספת, פחות נפוצה אך כזו שבכל זאת חזרה על עצמה בראיונות, היא התסכול מחסימת קידום. מספר נשים אמרו שהן הרגישו מאוד מוערות בעבודה, ושניתנה להן סמכות מעבר לתיאור התפקיד הרשמי שלהן, עד לרמה שבה המחלקה או המשרד היה תלוי בביצועים שלהן. אך המצב הזה לא השתקף במשכורת או בקידום רשמי. חלקן טענו שהיחס אליהן נבע מכך שהן ערביות. אחרות טענו שהיחס הזה נבע מכך שהן נשים ערביות. ומתוך אלו שעבדו בתוך המובלעת הפלסטינית, חלק קישרו את המצב הזה לכך שלא היו להן קשרים נכונים. כל הנשים שהתייחסו לתסכול הזה הציגו אותו כגורם נוסף לשיקולים שלהן ולהחלטה שלהן לפרוש, אך לא כגורם הדחיפה המרכזי. במקום זאת, תיארו המרואיינות תחושת עייפות גדולה, ושהעבודה הייתה מאוד תובענית והשכר היה ממוצע במקרה הטוב.

אמירה, שעבדה במשך 35 שנה כיועצת השקעות בבנק, ללא העלאה משמעותית בשכר או קידום, הרגישה שהקידום בבנק לא היה קשור בכלל לביצועים אלא “להעדפות אישיות של המנהל”.

בדומה לכך, לינדה, עורכת דין פלילית, פרשה בגיל 50 אחרי 24 שנים בתביעה המחוזית. היא זוכרת כמה חוויות של גזענות ושל הטרדה מינית שחזרו על עצמן, אך היא אומרת שבסך הכל, היא נהנתה מהעבודה שלה ויצרה קשרים חברתיים משמעותיים. לינדה היתה מנהלת צוות מוערכת אך כשפורסם מכרז לקידום, היא הפסידה למישהו “צעיר

יותר". בשלב הזה היא התחילה לחשוב על פרישה. מעבר לתסכול שלה שהיא לא קיבלה את הקידום, הייתה לה תחושה עמוקה של שחיקה אחרי שהיא ניהלה ארבעה תיקי רצח וחוותה קשיים במערכת היחסים עם ילדיה.

בכל הנוגע לסקסיזם, גזענות, גילנות ממסדית וההטרדות הנלוות לכך, כמה מהמרואיינות דיווחו על סוגים מגוונים של יחס לא הולם, כולל גישות מתנשאות, גזענות גלויה וסמויה, בדיחות והערות סקסיסטיות כמו "את לא נראית ערביה", או, "את צריכה להכפיל את המאמצים שלך כדי לקבל קידום". חלק ציינו גם עידוד ממסדי לפרוש מוקדם, למשל של משרד החינוך או הבנקים. היבט נוסף של גילנות ממסדית הוא כאשר נשים מרגישות חסרות יכולות כשהן מתקשות להתרגל לטכנולוגיות או להליכים חדשים.

לונה, אשר פרשה מתפקיד ניהולי בבנק בגיל 52, ציינה כי היא התקשתה להסתגל לדיגיטציה. "הבנק לא היה מה שהוא היה בעבר. הכל השתנה, כל העבודה. הם הכניסו תוכנה חדשה ואני לא הצלחתי לעבוד איתה".

מרואיינות אחרות דיברו על הצורך להתחרות בעובדים צעירים יותר: סאמיה, שפרשה בגיל 52, אחרי שלושים שנה כמזכירה רפואית בבית חולים, דיברה על מישהו צעיר שהצטרף שנתיים לפני הפרישה שלה, שהיו לו תעודות אקדמיות שלה לא היו. "הוא התחיל להתערב לי בעבודה, ובהדרגה הוא השתלט על תחומי אחריות שהיו שלי באופן בלעדי. ניסיתי להסתדר איתו, אבל לא הצלחתי. ניסיתי לדבר עם הבוס שלי, אבל זה לא עזר. הבוס שלי ניסה לעזור לי על ידי העברה שלי למחלקה אחרת, אבל המשמעות הייתה הורדה בדרגה, אז סירבתי".

5.3 סדרי עדיפויות ממוגדרים בנוגע לעבודה

בחיים האמיתיים, לעיתים קרובות יש אינטראקציה בין גורמי משיכה ודחיפה מכיוון ששאלות הנוגעות להערכה, שחיקה, והערך של העבודה מתווכות דרך תסריט-משפחתי ממוגדר. "בשנה האחרונה", אמרה סאמיה, "בכל יום שבו החתמתי את השעון הייתה לי תחושה רעה שלא הייתה לפני כן. באותה תקופה הבן שלי היה צריך את העזרה שלי בניהול המסעדה החדשה שלו, ומכיוון שבעלי ידע שהוא לא יוכל לעשות את זה לבד, הוא עודד אותי לפרוש. באותו רגע הרגשתי שזו הייתה ההחלטה הנכונה." גורם משמעותי המדגיש את התלות שבין הערך של עבודה בתשלום ועבודת משק הבית של נשים הוא הנורמה שמשייכת את אחריות הפרנסה לגברים.

אמירה, יועצת חינוכית, פרשה בגיל 60 (שנתיים לפני גיל הפרישה הרשמי) בשל התעמרות. היא הרגישה מושפלת כאשר המנהל שלה הוריד אותה בדרגה מיועצת למורה רגילה. אמירה הייתה מודעת להשפעה שתהיה לפרישה מוקדמת על הפנסיה שלה, וזו ממילא תהיה יחסית מצומצמת, בגלל שהיא הועסקה דרך סוכנות כוח אדם ולא ישירות דרך משרד החינוך. אך היא אמרה "הכבוד שלי היה יותר חשוב". בראיון, המעיטה אמירה בחשיבות ההקרבה הכלכלית שהיא עשתה, באמצעות ההדגשה שהמשכורת שלה תמיד הייתה תרומה נוספת לכלכלת הבית. בעלה היה האחראי על הוצאות משק הבית, למרות העובדה שהיא "עזרה כשהיה בכך צורך". אחרת,

המשכורת שלה נועדה לשימושה האישי, כפי שהיא ניסחה זאת. היא הדגישה את הנקודה הזו עוד יותר לאחר התבוננות אחורה, והאמירה: "הלוואי שהייתי נשאת בבית עם הילדים שלי."

באופן דומה, לינדה, עורכת הדין אמרה: "היה ברור לנו, בלי לדבר על כך באופן גלוי, שהוא היה המפרנס העיקרי. לכן לי זה היה יותר חשוב לחזור הביתה ולטפל בילדים." היא הוסיפה: "אף על פי שמאוד רציתי להצליח, כסף לא היה חשוב בשבילי."

אף על פי שנשים מרגישות כי עבודה בתשלום חשובה ממגוון סיבות (ביניהן הגשמה עצמית, נתנית דוגמה אישית טובה לילדים שלהן והיכולת לקנות לעצמן דברים), פרנסה היא לא אחת מהן. כפי שאימאן, מורה שפרשה בגיל 55 אמרה "הכסף שלי (משכורת) היה שלי. הוא זה שהיה אחראי על הכספים בבית. אני עזרתי קצת כשהיה בכך צורך."

התסריט-המשפחתי הממוגדר פוטר כביכול נשים מהצורך לעבוד מחוץ לבית. אך למרות זאת, כפי שהראיונות הנוכחיים מעידים וכפי שתועד באופן נרחב במחקר הקודם של Author 2 (2017), נשים רבות עדיין רוצות שתהיה להן הכנסה עצמאית, ומשקי בית רבים זקוקים בפועל להכנסה שלהן. אי לכך, הערכת המשמעות והערך היחסי של עבודת משק הבית והעבודה בתשלום, מהווה תהליך דינמי ותלוי הקשר.

6 דיון

הנטייה של נשים ערביות פלסטיניות לעזוב את שוק העבודה לפני גיל הפרישה הרשמי מושפעת משילוב של גורמי דחיפה ומשיכה, אשר לרוב מתערבבים יחדיו כאשר מסתכלים עליהם דרך המסגרת של התסריט-המשפחתי הממוגדר. גורמי דחיפה נעים בין התנסויות שליליות גלויות, כמו החשיפה להתעמרות אישית, גזענות והתנהגות סקסיסטית, ועד לצורות סמויות יותר של אפליה או התעמרות, כמו אווירה בלתי נעימה או מתן קידום לאחרים. הגורמים הללו נטועים בתנאים הממסדיים והפוליטיים של כלכלה לאומית מופרדת (Khattab and Miaari, 2013), ושל הפרטה כלכלית המעדיפה החלפה של עובדים עם פנסיות טובות והטבות בעובדים חדשים עם ביטחון תעסוקתי מינימלי (Benish et al., 2018). החוויה של נשים היא שגורמי הדחיפה האלה מוחמרים על ידי תחושה של שחיקה לאחר שנים ארוכות שבהן הן עבדו במשמרות כפולות, ועל ידי ההתמודדות עם מגוון קשיים שנבעו מרצף העבודה בתשלום והעבודה במשק הבית. חשוב לציין כי נשים שפרשו מוקדם מדווחות על סיפוק וגאווה גדולים כשהן חושבות על שנות העבודה שלהן. רבות מהן מתייחסות למושג חיובי שהן קיבלו מקולגות ומלקוחות, ולתחושת הישג אישית חזקה. התחושות האלו לרוב מבוססות על איכות הביצועים שלהן, על היכולת שלהן לתחזק עבודה וגידול ילדים בהצלחה, על העובדה שהן התגברו על ההשגות של בעליהן, ועוד. אך התחושות החיוביות האלו לא שוללות בהכרח גם תחושות של תסכול וכאב מהסוג שצוין קודם לכן, והשילוב הזה לרוב מתורגם לתחושה אמביוולנטית כלפי כלל ההתנסויות המצטברות של נשים בשוק העבודה.

בנוגע לגורמי המשיכה, הנתונים שלנו מראים כי למרות ההקרבה הכלכלית הניכרת – והכואבת – שהנשים האלו הקריבו כשהן החליטו לפרוש מוקדם, הן נטו בראיונות שערכנו איתן להסתכל על ההחלטה שלהן בחיוב. רבות מהן ציינו שהן מרגישות עייפות ושהן שמחות שיש להן את האפשרות לקחת את החיים יותר בקלות, אפילו אם הן עוזרות בגידול הנכדים או מבצעות עבודה בלתי פורמלית אחרת. רבות מהן אמרו "החיים קצרים מדי וזה הזמן לחיות." לעומת זאת, קבלת הציפייה לשים בעדיפות גבוהה יותר את עבודת משק הבית מאשר את העבודה בתשלום מובילה נשים למסגר את הבחירה שלהן בתור ההחלטה הנכונה בשלב הזה של חייהן. חלקן מדגישות שהן צריכות פחות כסף עכשיו כשהילדים שלהן גדלו. אחרות, לעומת זאת, מבינות כי העזרה שהן יכולות לספק לילדים שלהן בכך שהן מטפלות בנכדים היא בפועל משמעותית בהרבה מאשר העזרה הכספית שהן היו יכולות לתת אילו הן היו ממשיכות לעבוד. כפי ש-Hoofdar (1989) הראתה, להזדמנויות עבודה עבור נשים ערביות יש גם חסרונות וגם יתרונות, והיתרון של ההכנסה הכספית של נשים נמדד אל מול כלל התרומה שהן היו יכולות לתרום אלמלא הן היו עובדות.

חשוב לציין, כי על אף שהאחריות של הפרנסה מיוחסת לגברים, נשים ערביות פלסטיניות רבות מתייחסות לעבודה בתשלום כמקור חשוב של הגשמה עצמית ועצמאות אישית בתוך מסגרת הנישואים. אך כשהן מגיעות לגיל חמישים, לנשים יש תפיסה יותר מציאותית של היתרונות של העבודה שלהן. לבסוף, ההחלטה לעזוב את שוק העבודה כדי לעזור לדור הצעיר יותר להשתלב בו היא לרוב תוצאה של שילוב בין לחץ מצד ילדי הנשים או בעליהן, התפכחות כללית ושחיקה, חוויות ספציפיות של גילנות וגזענות ממסדית, ורצון כנה להיות מוערכות וליהנות מאזור הנוחות של עבודת אהבה (love labor).

מעבר לפרישה רשמית, חלק מהנשים נסוגות בהדרגה משוק העבודה, מבלי להגיע להחלטה רשמית שהן מעוניינות לפרוש. אין זה בלתי נפוץ שנשים פורשות כבר בגיל 40 מכיוון שהן פוטרו, מכיוון שהשכר או היחס אליהן לא טוב, והן מאמינות שהן יכולות למצוא עבודה טובה יותר, או מכיוון שמשבר במשפחה דורש מהן זמן ועבודה. למרות העובדה שהן עשויות בהתחלה להתייחס למצבן כאבטלה זמנית, לפעמים הן לא מסוגלות למצוא עבודה חדשה. במקרים רבים כאלה, מהר מאוד נשים מוצאות את עצמן ניצבות מול הדרישה להקדיש את עצמן לטיפול ללא תשלום, לא רק של נכדים, אלא גם של הורים וחמים מבוגרים (Author 2, 2016). הדרישות הללו כבר לא מאפשרות להן לחפש עבודה בתשלום. לעיתים קרובות, בשלב שבו הן מוכנות להיכנס חזרה לשוק העבודה הן כבר מבוגרות מדי וחסרות כישורים עדכניים כדי להתקבל לעבודה. אנו יכולים להבין למה נשים בסיטואציות כאלה יתנחמו במסגור הפרישה שלהן כבחירה לעזור לאנשים שהן אוהבות, אפילו אם המסלול שהוביל אותן לשם כלל שילוב של בחירות, לחצים והחלטות אד הוק.

אין זה משנה אם הן החליטו לפרוש בצורה מודעת, או שהן נדחקו החוצה, או נדרשו לטפל במשק הבית באופן דחוף, או נכנעו לשחיקה, השיקולים של הנשים מגיבים להזדמנויות העבודה ולציפיות מהן בתוך המסגרת של התסריט-המשפחתי הממוגדר. תסריט זה הינו דינמי בעצמו, מכיוון שתפיסות בנוגע להתנהגות נשית הולמת משתנות במהלך שלבי החיים השונים. בהתאם לכך, הוא פתוח לפרשנויות פרגמטיות. כמעט בכל שלב בחיים, נשים עשויות להתמודד עם ציפיות שונות

- ולעיתים אף סותרות - בנוגע לאיזון הנכון שבין עבודת משק הבית ועבודה בתשלום. ההבדלים קשורים לחברות שלהן במעמד מסוים או בקבוצת סטטוס מסוימת, בגיל שלהן, ובהזדמנויות העבודה שלהן. ולאילו מתקיימת קורלציה עם ההשכלה, המיקום הגיאוגרפי והקשרים החברתיים. במילים אחרות, ההחלטות של נשים משופעות על ידי תנאים "אובייקטיביים", שהן מפרשות באמצעות תסריט ממוגדר.

לונה, מנהלת הבנק הבכירה, התחילה לעבוד בגיל 18 על אף שהיא התכוונה ללמוד משפטים. אך אביה בדיוק הלך לעולמו, והמשפחה הייתה במצב של הלם, והיא לא הרגישה שיש לה את הכוחות ללכת לאוניברסיטה. היא קודמה בצורה מהירה ואף קיבלה הצעה לקידום נוסף שאותו היא דחתה כי היא עצמה הפכה באותה תקופה לאלמנה (צעירה) עם שלושה ילדים. עבור לונה, העבודה שלה הצילה אותה ואת ילדיה. היא אפשרה לה לשרוד ולהתפתח כאדם, ואף לשגשג. מאוחר יותר היא התחתנה עם רופא מצליח והמשיכה לעבוד. "יצאתי מהבית מוקדם בכדי שלא להיתקע בפקקים. בעלי היה מתקשר לשאול מה שלומי ואני הייתי עונה בצחוק שאני תקועה בכביש עם עובדי הבניין. הוא היה אומר לי 'את לא צריכה את זה'". בנוגע להחלטה שלה לפרוש היא אמרה: "הילדים שלי כבר גדולים ואחרי אוניברסיטה, אז העול כבר איננו, ובעלי מבוסס מבחינה כלכלית. אני לא מבקשת ממנו לקנות לי דברים, אבל זה כן נותן לי תחושה ביטחון כללית."

גם אם נשים יכולות להרשות לעצמן לפרוש מוקדם, כמו לונה, וגם אם הפרישה המוקדמת שלהן נטועה בתנאי העסקה ובתנאים כלכליים בלתי יציבים (לרוב המקרה היותר נפוץ), התסריט-המשפחתי הממוגדר מאפשר להן לטעון את ההחלטה בפרשנות חיובית. באותו הזמן, התסריט עצמו תלוי במבנה של הזדמנויות העבודה הפתוחות בפניהן ובפני חברי המשפחה שלהן.

7 מסקנות

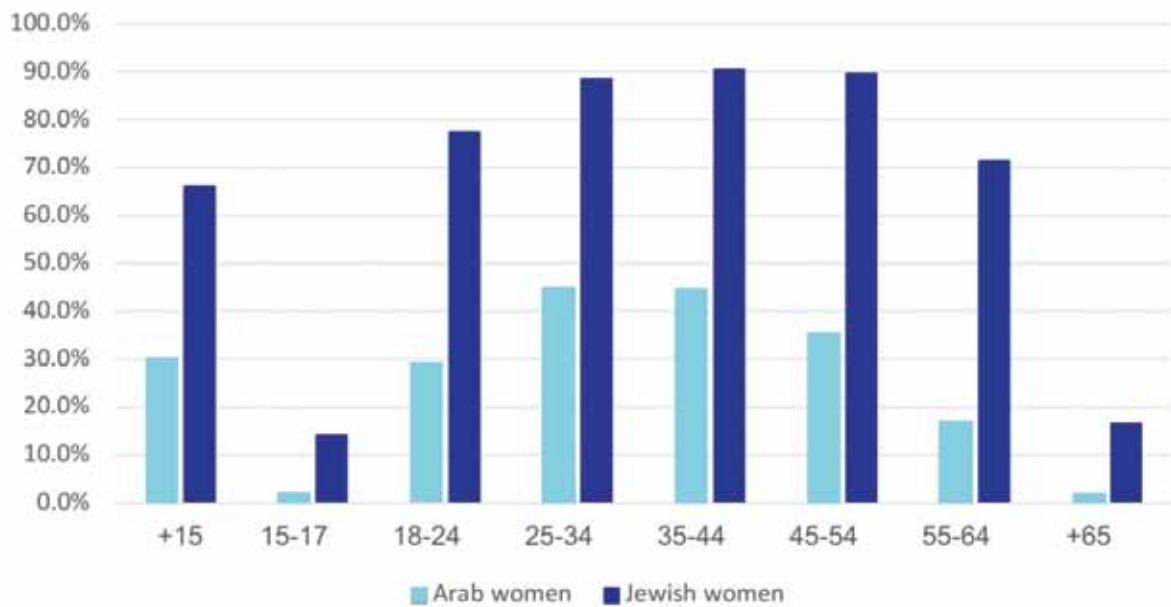
המבנה של הזדמנויות העבודה הזמינות לנשים ערביות פלסטיניות משתנה אט אט. כפי שחוקרים אחרים טענו, שוק העבודה הלאומי מאופיין בסגרגציה אתנית, וההצטלבות שבין אותה סגרגציה ובין מגדר, השכלה ומעמד, החריפו את השפעת האפליה על רוב הנשים הערביות פלסטיניות (e.g., Haidar 2021, Fuchs and Wilson 2018, Kraus and Yonay 2018, and Lewin-Epstein and Semyonov 2019). יחד עם זאת, סוגי מדיניות שונים שנועדו לקדם שילוב כלכלי הצליחו בעשור האחרון לייצר משרות חדשות. מדיניות ותוכניות הקשורות לאפליה מתקנת בהשכלה הגבוהה ובשוק העבודה מתחילות להותיר את חותמן, במיוחד על נשים צעירות ומשכילות ברחבי האקדמיה (Author 2 et al 2021). בהתאם לכך, משרות ומשכורות טובות יותר ממשיכות לשנות את האיזון שבין מרכיבים שונים של התסריט-המשפחתי הממוגדר, ומגדילות את הערך של עבודה של נשים בתשלום ביחס לעבודת משק הבית שהן עושות שלא בתשלום. עד כה, נראה כי לשינויים האלה לא היו השפעות מעצבות על נשים בשנות החמישים לחייהן, מכיוון שהן לא אלו שנהנות ממדיניות האפליה המתקנת. בפועל מצופה מהן לחזור לביתן ולעזור לנשים ולגברים צעירים ליהנות מההזדמנויות הגוברות האלו בתור סטודנטים ועובדים צעירים.

יחד עם זאת, הנרטיבים שלהן חושפים כי התסריט התרבותי – התסריט-המשפחתי הממוגדר – מספק להן מסגרת משמעותית שבתוכה הן יכולות להסביר את הפרישה המוקדמת שלהן. הוא פוטר אותן מהאחריות להרוויח כסף ולהתמודד עם סביבת עבודה מאתגרת. מעבר לכך, הוא מאפשר להן להירגע בתוך אזור הנוחות של עבודת אהבה עם הנכדים שלהן (ועבור חלקן, תמיכה בילדים שלהן בזמן שהם עובדים וכדי להשלים את הלימודים האקדמיים שלהם), אשר רובן תופסות כעבודה יותר מתגמלת ופחות מלחיצה מאשר השלב המוקדם יותר שבו הן היו אימהות לילדים קטנים.

חשוב לציין, נעל מנת שהניתוח שלנו לא יפורש בטעות כ- "תרבותני", אנו לא טוענים כי תרבות היא הגורם המרכזי מאחורי הפרישה המוקדמת של נשים. יש להדגיש שהתסריט-המשפחתי הממוגדר שאנו מתארים נעוץ בנסיבות ההיסטוריות והפוליטיות-כלכליות של הפלסטינים. כך, על אף שהוא מהווה מפה שבעזרתה נשים יוכלו לנווט בין הזדמנויות כלכליות מועטות, המפה היא אינטראקטיבית, והכיוונים שבה מתכווננים מחדש כדי להתאים את עצמם להזדמנויות ולתנאים משתנים. למשל, אנו צופים שתהיה ירידה בנטייה לפרישה מוקדמת בקרב אנשים צעירים יותר המשקיעים כעת במשרות מקצועיות עם הכנסה טובה יותר וחלוקה טובה יותר של עבודה במשק הבית (Ibid). בהתאם לכך, יוקר המחיה הגובר עשוי לדחוף נשים להמשיך ולעבוד על אף שהן היו מעדיפות לפרוש. כך או אחרת, יש צורך במחקר נוסף בנוגע להצטלבויות שבין מגדר, מעמד ושלב החיים שבו נשים נמצאות, על מנת להבין את ההשפעות של הגורמים הללו על פרישה מוקדמת, ואת ההשפעה האינטראקטיבית שלהם על התסריט-המשפחתי הממוגדר.

[טבלאות ותרשימים]

תרשים: שיעורי השתתפות בשוק העבודה לפי גיל עבור נשים יהודיות ונשים ערביות
בישראל (2019)



מקור: סקר כוח האדם, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

[מקורות]

Abu-Baker, K. (2003). Career women or working women? Change versus stability for young Palestinian women in Israel. In H. Naveh (ed.), *The Journal of Israeli History*, 2, 85–109.

Belgrave, L. L. (1988). The Effects of Race Differences in Work History, Work Attitudes, Economic Resources, and Health on Women' Retirement. *Research on Aging*, 10(3), 383-398.

Benish, A., Halevy, D. & Spiro, S. (2018). Regulating social welfare services: Between compliance and learning. *International Journal of Social Welfare*, 27(3), 226-235.

Berkovitch, N. & Manor, S. (2019). Narratives of Israeli Women in Retirement: Rewriting the Gender Contract. *Sex Roles*, 80, 200–217.

Burr J. A, & Mutchler J. E. (2007). Employment in later life: A focus on race/ethnicity and gender. *Generations*, 31(1):37–44.

Brown, T., & Warner, D. F. (2008). Divergent Pathways? Racial/Ethnic Differences in Older Women's Labor Force Withdrawal. *The Journals of Gerontology: Series B*, 63(3), 122–134.

Central Bureau of Statistics. *Labor Force Survey*. Israel: Central Bureau of Statistics, various years.

Central Bureau of Statistics. *Higher Education in Israel — Selected Data for 2018/19* / on the Beginning of the New Academic Year. Media Release, October 10, 2019.

Dahl, S.-A., Nilsen, Ø.A. & Vaage, K. (2003). Gender differences in early retirement behaviour, *European Sociological Review*, 19, 179-198.

Damman, M. (2017). Understanding retirement processes: the role of life histories. In Parry, E and McCarthy, J (eds), *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan, pp. 263–291.

Damman, M., Henken, K., & Kalmijn, M. (2015) "Women's Retirement Intentions and Behavior: The Role of Childbearing and Marital Histories." *European Journal of Population* 31, no. 4

De Breij, S., Martijn, H., & Dorly, J. H. D. (2020). Educational differences in macrolevel determinants of early exit from paid work: a multilevel analysis of 14 European countries. *European Journal of Ageing*, 17, 217–227

- De Preter, H., Van Looy, D., Mortelmans, D., & Denaeghel, K. (2013). Retirement timing in Europe: The influence of individual work and life factors. *The Social Science Journal*, 50, 145–151.
- Drobnič, S. (2002). Retirement timing in Germany: The impact of household characteristics. *International Journal of Sociology*, 32(2), 75–102.
- Eismann, M., Henkens, K. & Kalmijn, M. (2019) Origins and Mechanisms of Social Influences in Couples: The Case of Retirement Decisions, *European Sociological Review* 35 (6), 790–806.
- Elder, G. H., & Johnson, M. K. (2003). The life course and aging: Challenges, lessons, and new directions. In *Invitation to the life course: Toward new understandings of later life* (pp. 49–81). New York, NY: Baywood Publishing Company.
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66(3), 193–203.
- Finch, N. (2014). Why are women more likely than men to extend paid work? The impact of work-family life history. *European Journal of Ageing*, 11, 31–39.
- Fischer, J. A., & Sousa-Poza, A. (2006). *The institutional determinants of early retirement in Europe* (University of St. Gallen Economics Discussion Paper 2006–08).
- Fisher, G. G., Chafee, D. S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230–261.
- Flippen CA. (2005). Minority workers and pathways to retirement. In: Hudson R, editor. *The new politics of old age policy*. Johns Hopkins University Press; Baltimore: pp. 129–157.
- 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*.
- Gorodnichenko Y, Song J, Stolyarov D (2013) Macroeconomic determinants of retirement timing. Working Paper 19638. National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Haidar A (2021) *The New Arab Middle Class in Israel*. Jerusalem: The Walter Lebach Institute, Tel-Aviv University. (Hebrew)
- Henretta, J. C., Grundy, E., & S. Harris. (2001). Socioeconomic Differences in Having Living Parents and Children: A U.S.-British Comparison of Middle-Aged Women. *Journal of Marriage and Family* 63(3), 852–67.
- Hoodfar, H. (1996). Survival Strategies and the Political Economy of Low-Income Households in Cairo. In *Development, Change, and Gender in Cairo: A View from the Household*, edited by Diane Singerman and Homa Hoodfar, 1–26. Bloomington: Indiana University Press.

- Hook, Jennifer L. (2010) "Gender Inequality in the Welfare State: Sex Segregation in Housework, 1965–2003." *American Journal of Sociology*, 5, 115
- Humphrey, A., Costigan, P., Pickering, K., Stratford, N., & Barnes, M. (2003). *Factors affecting the labour market participation of older workers*. Leeds: Corporate Document Services.
- Kim, Y., & Rizzi, E. (2020). Who does not intend to retire? Mothers' opportunity costs and compensation at later ages in Europe. *Ageing and Society*, 40(10), 2128–2154.
- Kasir, N., & Yashiv, E. (2020). The Economic Outcomes of an Ethnic Minority: The Role of Barriers. IZA Discussion Papers, No. 13120, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Khattab, N., & Miaari, S. (Eds.). (2013). *Palestinians in the Israeli labor market: A multi-disciplinary approach*. Springer.
- Kraus, V., & Yonay, Y. P. (2018). *Facing barriers: Palestinian women in a Jewish-dominated labor market*. Cambridge University Press.
- Lahey, J. N. (2018). Understanding why Black women are not working longer. In C. Goldin & L. F. Katz (Eds.), *Women working longer: Increased employment at older ages* (pp. 85–110). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Lewin-Epstein, N., & Semyonov, M. (2019). *The Arab minority in Israel's economy: Patterns of ethnic*
- 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.
- Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2015). Gender, age and flexible working in later life. *Work, Employment and Society*, 29(2), 233249-.
- Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2013). The domestic and gendered context for retirement. *Human Relations* 66(1): 65–86.
- Moderó-Cabib, I., Gauthier, J., & Le Goff, J. M. (2016). The Influence of Interlocked Employment–Family Trajectories on Retirement Timing. *Work, Aging and Retirement*, 2 (1), 38–53.
- Mafukata, A. M., & Mudau, A. V. (2016). Exploring teacher mass resignation and early retirement from public schools. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 43(5), 22432255-.
- Mandel, H., & D. P. Birgier. (2016). The Gender Revolution in Israel: Progress and Stagnation. Pp. 153184- in *Socioeconomic Inequality in Israel: A Theoretical and Empirical Analysis*, edited by Nabil Khattab, Sami Miaari and Stier Haya. New York: Palgrave Macmillan Press.

- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality, *Sings: Journal of women in culture and society*, 30(3): 17711800-.
- Moen, P. (2001). The gendered life courses. In R. H. Binstock & L. K. George (Eds.), *Handbook of aging and the social sciences* (pp. 179–196). Academic Press.
- Moore, K., and Ghilarducci, T. (2018) “Intersectionality and Stratification in the Labor Market.” *Generations* 42, no. 2.
- Newman, M. E. (2003). The Structure and Function of Complex Networks. *SIAM Review* 45, (2), 167–256.
- O’Rand AM. (2005). When old age begins: Implications for health, work and retirement. In: Hudson R, editor. *The new politics of old age policy*. Johns Hopkins University Press; Baltimore: pp. 109–128.
- Patton, M. (1990). Purposeful sampling. *Qualitative Evaluation and Research Methods*, 2, 169–186.
- Peiro, J. M., Todera, N. & Potocnik, K. (2012). Retirement practices in different countries. In: M. Wang, ed. *The Oxford Handbook of Retirement*. New York: Oxford University Press, pp. 510540-.
- Phillipson, C., & Smith, A. E. (2005). Social exclusion of older people in deprived urban communities of England. *European Journal of Ageing*, 2(2), 7687-.
- Price, C. A., & Nesteruk, O. (2010). Creating retirement paths: Examples from the lives of women. *Journal of Women & Aging*, 22(2), 136– 149.
- Radl, J. (2012). “Too Old to Work, or Too Young to Retire? The Pervasiveness of Age Norms in Western Europe.” *Work, Employment and Society* 26, 5: 755–71.
- Raymo, J. M., & Sweeney, M. M. (2006). Work-family conflict and retirement preferences. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 61(3).
- Robertson, A. (2000). “I saw the handwriting on the wall”: Shades of meaning in reasons for early retirement. *Journal of Aging Studies*, 14(1), 63–79.
- Sa’ar, A. (2017). The gender contract under neoliberalism: Palestinian-Israeli women’s labor force participation. *Feminist Economics*, 23(1), 5476-.
- Saller, A. (2016). A gender perspective on retirement patterns in Europe: The role of work-related characteristics in explaining cross-country differences in retirement decisions. Master thesis, Lund University.
- Smootha, S. (1992). *Arabs and Jews in Israel*. V. 2, Boulder, CO: Westview.
- Schnalzenberger, M., Schneeweis, N., Winter-Ebmer, R. & Zweimüller, M. (2008). Job Quality and Retirement Decisions. In: A. Börsch-Supan, et al. eds. *First Results*

- from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (20042007-). Mannheim: Mannheim Research Institute for Economics of Aging (MEA), pp. 215-221.
- Schnalzenberger, M., Schneeweis, N., Winter-Ebmer, R. & Zweimüller, M., (2014) Job Quality and Employment of Older People in Europe. *Labour*, Vol. 28(2), pp. 141162-.
- Siegrist, J., & Rödel, A. (2006). Work stress and health risk behavior. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 473–481.
- Stack, C. B., & Burton, L. M. (1993). “Kinscripts.” *Journal of Comparative Family Studies* 24(2):157–70.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997). *Grounded Theory in Practice*. London: Sage.
- Szinovacz, M. E. (2003). Contexts and pathways: Retirement as institution, process, and experience. In: Adams, G.A.; Beehr, T.A., editors. *Retirement: Reasons, processes, and results*. New York:Springer;. p. 652-.
- Topa, G., Depolo, M., & Alcover, C. M. (2018). Early retirement: a meta-analysis of its antecedent and subsequent correlates. *Frontiers in psychology*, 8, 2157.
- van Rijn, R. M., Robroek, S. J. W., Brouwer, S., & Burdorf, A. (2014). Influence of poor health on exit from paid employment: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 71, 295–301.
- von Bonsdorff M. E. , & Ilmarinen J. (2013). Continuity theory and retirement . In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 73 – 87). New York, NY : Oxford University Press .
- Warner, D., & Hofmeister, M. (2006) “Late Career Transitions against Men and Women in the United States.” Essay. In *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*. London: Routledge.
- Yashiv, E., & Kasir, N. (2013). Arab women in the Israeli labor market: Characteristics and policy proposals. *Israel Economic Review*, 10(2), 141-.
- 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.

סידרת ניירות עבודה של הפורום הכלכלי הערבי

EARLY RETIREMENT UNDER
GENDER AND ETHNIC
MARGINALIZATION:
EVIDENCE FROM PALESTINIAN ARAB
WOMEN IN ISRAEL

MAHA SABBAH-KARKABI; AMALIA SA'AR; AND MIAARI, SAMI



المنتدى الاقتصادي العربي
الפורوم הכלכלי הערבי
Arab Economic Forum

PAPER NO. 3 JUNE 2023

המחקר נערך בחסות נְשֵׁר זהו הבחט ברגאיע

מרקנטיל

FISCHER
F|B|C|&|Co

משרד פישר בכר חן וול אוריון ושות'
מכתב פישר באחר גינ וול אוריון ושרקאנה



Arab Economic Forum

Forum for social and economic research and strategic planning in Israel

About the Forum

The Forum for socio-economic policy studies is a registered, independent, apolitical and non—for-profit institution that aims to study socio-economic issues and conduct applied research and policy studies at a solid scientific level in the fields of economy and society, in order to bring about a fundamental change in the socio-economic conditions of the Arab community in Israel.

The forum attaches great importance to the social and economic processes and their power in shaping the Arab society in Israel, as well as the ethnic gap and the socio-economic differences that exist between the marginalized Arab minority and the Jewish majority in Israel.

The Forum deems it very important to strengthen and develop business men and women in the Arab community who are an important driving force for the economy in this society, and it provides them with professional support and conducts academic research. Further, the Arab Economic Forum has established the Arab Business Men and Women Club in the Arab society, with the aim of empowering Arab entrepreneurs and businessmen and women, facilitating their networking, and developing their capabilities.



EARLY RETIREMENT UNDER GENDER AND ETHNIC MARGINALIZATION: EVIDENCE FROM PALESTINIAN ARAB WOMEN IN ISRAEL

MAHA SABBAH-KARKABI; AMALIA SA'AR; AND MIAARI, SAMI

[ABSTRACT]

In this paper, we focus on Palestinian-Arab women in Israel to study how their retirement timing decision is affected by the labor market and by broader family characteristics. Our unique case study in a labor market with gender and ethnic marginalization allows us to understand the interconnections between the structure of work opportunities, cultural scripts, and the agency of women and their families. We provide quantitative evidence, from the Israeli Labor Force Survey, that Palestinian-Arab women in Israel retire early, before the age of 50, despite the improvement in their education. We build on these findings with qualitative research and conduct twenty semi-structured interviews with early retirees. We explore evidence of push and pull factors leading to early retirement; while the push factors are linked to the precarious nature of women's position in the labor force, the pull factors are related to women's changing role in the domestic work sphere.

Keywords: Labor market participation, Palestinian Arab Women, Gender marginality Early Retirement.

1 INTRODUCTION

Recent demographic and socio-economic changes – including increasing life-expectancy, higher female labor force participation (FLFP) rates, and changes in employment patterns – are affecting women’s experience in the labor market and drawing scholars’ attention to the question; *why do women take early retirement?* Whereas most research into this phenomenon has primarily focused on White women in the global north, where it is relatively common to find dual-earner families and women who are highly engaged in the labor market, less scholarly attention has been paid to other social contexts and to ethnic and disadvantaged minorities. Another limitation of previous studies on early retirement is their tendency to focus on men as the main income generators, despite increasing numbers of employed women. The few studies that do examine gender differences are quantitative (e.g., Dahl et al., 2003; Finch, 2014), and do not take account of women’s voices, personal narratives, and testimonies (Berkovitch and Manor, 2019).

This study of Palestinian Arab women’s early retirement aims to fill these gaps. According to the Israeli Labor Force Survey (ILFS), employment rates among Palestinian Arab women have been notoriously low, standing at just 36% in 2019 (ILFS, 2019). Moreover, the employment rate of this group begins to decrease sharply from around the age of 45, eighteen years before the legal retirement age in Israel (62).¹ In 2019, 44% of Arab women aged 3544- were employed, but only 37% of those aged 4554-. By comparison, the employment rate among their Jewish counterparts in the same two age groups was 90% (ILFS, 2019). Higher unemployment rates have been shown to be associated with exiting the labor market at a younger age (Gorodnichenko and Song, 2013), most likely as a result of discouragement, given that unemployment rates reflect the chances of finding a new job (Fischer and Sousa-Poza 2006). However, scholars have mostly focused on the barriers affecting women’s entry to paid work but neglected to bring early retirement into the equation.

Palestinian Arab women comprise an important case study since they belong to a marginalized ethno-national minority, with a majority holding patriarchal values regarding gender roles and family relations (Author 1, 2020). By employing

1 The mandatory retirement age for women born in 1970 onwards has been raised from 62 to 65. However, for older women, of the cohorts that were sampled in the descriptive data, the mandatory retirement age was 62.

an intersectional approach (Hook, 2010; Moore and Ghilarducci, 2018) this study explores how gender and ethno-national disparities shape labor-force opportunities and experiences and, concomitantly, the decision to retire early. We draw on semi-structured interviews conducted for this study along with cumulative ethnographic data from Author 3's previous studies to explore the causes of women's inclination to retire early, posing two inter-related questions: how are women's decisions to retire early affected by their cumulative experiences in a labor market characterized by gender and ethnic disparities? How are these decisions affected by gender- and age-specific cultural expectations regarding care-work and family responsibilities? We identify a host of push and pull factors that combine to cause women to choose to retire early and argue that their decision-making process is guided by a cultural script – the gendered kin-script – that helps them invest their decision with positive meaning, despite the precarity that it entails. The script, we also argue, is not static or a-historic, but rather itself responds to the structural and political-economic conditions that shape Palestinian women's work experiences.

2 LITERATURE REVIEW

Early retirement is defined as the complete and permanent departure of an individual from the labor market at mid- or late-career stages and before the mandatory retirement age (Topa et al., 2018). Retirement timing decisions are affected by multiple factors, micro and macro, push (labor market constraints) and pull (economic incentives) (De Preter et al., 2013). The most prominent *individual factors* are income, wealth, health, and poor job satisfaction. Macro-level factors include *work-related issues* (e.g., employment sector, organizational arrangements, and working ability) (see Damman et al., 2015; Feldman and Beehr, 2011), *social norms* related to gender roles, and *institutional factors* such as pension eligibility and financially attractive incentives, (such as redundancy payments), to exit the labor market early.

Studies have pointed out that these factors might be interrelated. Mafukata and Mudau (2016) provide qualitative evidence for the case of teachers in South Africa, showing early retirement to be motivated by a combination of high workload, low salaries, and lack of security. While poor job satisfaction was found to be a more significant push factor for women than for men (Schnalzenberger et al. 2008), Schnalzenberger et al. (2014) explain that, even though there is a strong positive correlation between low job satisfaction and the intention to retire early, institutional constraints often prevent actual labor force exit. In addition, the impact of individual factors on retirement decisions may be twofold. Whereas greater financial resources, that enable older workers to sustain their preretirement living standards may pull them into early retirement ((Fisher et al., 2016; De Preter et al., 2013; Robertson, 2000), low-earning individuals may feel a need to continue

working even when they would prefer to retire (Szinovacz, 2003). However, high income was found to have the opposite effect on the timing of retirement, suggesting that high-earners might postpone retirement due to the greater opportunity cost involved. (Drobnič, 2002). Other interconnections include an association between lower education and early retirement (Siegrist et al., 2006); conversely, late career onset due to schooling and better working conditions are known to postpone retirement (de Breij et al., 2019; Fisher et al., 2016; Peiro, et al., 2012). Even though poor health was found to be a major cause for early retirement (van Rijn et al., 2014), some individuals in good health may also choose to leave work in order to pursue leisure or other non-work activities while they are in good health (von Bonsdorff and Ilmarinen, 2013). Lastly, differences between professions are also relevant; Radl (2012) stresses that in Western European countries, individuals with working-class professions show a more pronounced orientation towards early retirement than service-class or self-employed workers.

Within the wealth of research on retirement, there are three lacuna that our study addresses. The first is the relative dearth of scholarly attention to women's retirement patterns, despite the fact that retirement is an important phase in the lives of both men and women (Henrietta, 2001). Addressing this gap in the literature is crucial since understanding men's retirement cannot adequately explain the patterns of women's withdrawal from the labor force (Burr and Mutchler, 2007; Warner and Hofmeister, 2006; Fisher et al., 2016). On average, women experience more work instability (Loretto and Vickerstaff, 2015), have fewer financial resources (Newman, 2003), more health problems, and greater family-care responsibilities than men (Kim and Rizi, 2020; Moen, 2001), which might all affect their employment behavior.

Recent studies of gender differences in retirement trends find that, overall, women tend to retire earlier than men (Dahl et al., 2003; Finch, 2014; Warner and Hofmeister, 2006). Some studies focus on factors related to gender differences at the individual-level (e.g., education and occupation) and their differential rewards in the labor market. Others emphasize cultural norms and gender roles (Litwin et al., 2009; Saller, 2016), seeking to understand how unpaid work/care demands influence retirement decisions, and exploring gender differences in the association between the paid work vs domestic responsibilities conflict and the timing of retirement (Damman et al., 2015; Raymo and Sweeney, 2006). Studies that investigate the domestic context as a driver of retirement-timing find that family histories often play a more decisive role in women's labour-market participation, both in early and later life stages, compared to their male counterparts (Drobnič, 2002; Finch, 2014). For example, Finch (2014) shows that British women whose careers were interrupted due to family-care responsibilities are likely to retire later

in order to boost their pension income by making up for the earnings forgone during periods when work was interrupted. Yet, the women who are seemingly most likely to delay retirement are also those with the highest work orientation and the most established careers. The experience of part-time and temporary employment by mothers is also found to extend the time spent in employment, as shown by Kim and Rizzi (2020). At the same time, whilst some studies indicate that women are more likely than men to give family-related reasons for early retirement (Humphrey et al., 2003; Phillipson and Smith, 2005), other studies do not find such a pattern. Moreover, Price and Nesteruk (2010) argue that there is little research showing that women's retirement is typically more influenced than men's by their partners' retirement and their family-roles across the life-course. In fact, Eismann et. al (2019) find that male and female partners influence a worker's decision to pursue early retirement equally strongly, and that there is no difference in the mechanisms through which they exert this influence, albeit their study relied on a selective sample of female workers who worked for 12 hours a week. Such inconsistent and limited evidences emphasizes the need for more studies in this area.

The second lacuna in the literature is that most of the studies that do explore gender differences are quantitative, thus missing women's more nuanced perceptions (Berkovitch and Manor, 2019). Little attention has been given to investigating how the nature, meaning, and processes of retirement may differ between men and women, emphasizing the domestic and gendered context. (Loretto and Vickerstaff, 2013, 2015), address the differences regarding the attitudes and behaviors of women towards their employment trajectories in later stages of life. A qualitative study conducted by Loretto and Vickerstaff (2013) found that the division of labor, between market and family work, had a profound impact on the timing, meaning and planning of retirement both for women and men. Similarly, in their more recent study (Loretto and Vickerstaff, 2015) indicate that although women's part-time work is typically associated with earlier life stages, it is often also relevant in later life, when they face expectations to care for their partners, elderly parents, or grandchildren, or simply want to quit boring jobs. These results highlight the need for further research on the ways in which gender roles are maintained, intensified, or challenged over the working life cycle, since women's occupational experiences across life are shaped by a series of gendered transitions (Moen, 2001; Modero-Cabib et al., 2016).

The third lacuna is that most existing studies focus on retirement among white women in the global north where it is relatively more common to find dual-earner families and women who are fully engaged in the labor market, and only a few looks at other social contexts or at ethnic and racial minorities (Flippen, 2005; O'Rand, 2005). The scant research, mainly drawn from the U.S., employs quantitative methods and highlights the disadvantages for minority

women in regard to human capital (e.g., education, occupation, income, health, and monetary resources) as key predictors of retirement (Brown and Warner, 2008; Burr and Mutchler, 2007; Warner and Hofmeister, 2006). Brown and Warner (2008) find that the lives of women of color and those of white women evolve in different ways with respect to education, financial resources, health, and work and family histories, resulting in ethnic disparities in their labor force withdrawal pathways. More specifically, they find that White women are more likely to be retired, whereas Black and Hispanic women are significantly more likely to have a work-related disability. According to Lahey (2018), differences in occupation and gross motor skills explain a larger proportion of the difference in employment rates between White and Black women in old age. Other studies that look at ethnic differences from a life-course perspectives (Elder et al., 2003; Moen, 2001) identify significant additional factors—principally spouses and dependent children—that affect women’s decisions to exit the labor-force. Black and Hispanic women are less likely to exit the labor force early due to their lower rates of marriage, higher rates of marital dissolution, and higher number of dependent children (Brown and Warner, 2008; Szinovacz, 2003).

Many questions remain unanswered about the factors that promote early retirement among women who live outside, or on the margins of the global north. Additionally, insufficient attention has been paid to the intersections of gender regimes and ethnically stratified employment opportunity structures, in shaping women’s occupational trajectories and employment experiences throughout the life course (Damman, 2017; Moen, 2001), and consequently the decision to retire early. Accordingly, our theoretical approach is guided by intersectionality theory (McCall, 2005), which understands gender and ethnicity as combined social categories that *jointly* influence employment experiences, opportunities, and decisions, rather than as separate or additive effects.

3 PALESTINIAN ARAB WOMEN IN THE ISRAELI LABOUR MARKET: GENDER MARGINALIZATION AND ETHNIC SEGREGATION

The Palestinian Arab population constitutes an ethno-national minority in Israel, making up 21% of the total Israeli population (Israeli Central Bureau of Statistics–ICBS, 2019). Approximately 80% are Muslim while the rest are either Druze or Christian. Since the establishment of the state of Israel in 1948, there have been persistent disparities between the Jewish majority and the Palestinian Arab minority (Smooha, 1992). Nevertheless, alongside ongoing discrimination, Palestinian Arabs in Israel have, over the past few decades, experienced massive social changes, including a significant increase in women’s educational levels. Recently, Palestinian Arab women’s educational

attainment has surpassed that of Arab men, with 18% of Palestinian Arab women completing 16 or more years of education, compared to 16.2% in the case of Palestinian Arab men (ICBS, 2019). Yet, despite the dramatic improvements in their educational attainment, Palestinian Arab women's employment rate of 36% remains substantially lower than that of Arab men (67%), or Jewish women (64%) (ICBS 2020). The overall low participation rate among Palestinian Arab women is persistent, notwithstanding a moderate increase lately, and despite the Israeli government's attempts to increase it. Moreover, when comparing different age groups, we see that the highest participation rates are among women aged 25-44. As shown in figure 1, whereas the LFP rate of Jewish women increases with age and only drops at the age of 55, that of Palestinian Arab women significantly declines at the age of 45. Ethnic disparities are linked to those found between different occupational sectors. The proportion of Arab women working in unskilled jobs is substantially higher than that of Jewish women (Kasir and Yashiv, 2020). Conversely, Jewish women are much more likely than Palestinian Arab women to be employed in high-skilled jobs, such as practical engineers, technician agents, associate professionals, professionals, and managers.

When studying the limited engagement of Arab women in paid work in Israel, scholars have addressed both cultural and structural barriers (Khattab and Miaari, 2013). Explanations based on cultural barrier often trace Arab women's absence from the official workforce to patriarchal norms; these norms restrict women's occupational opportunities by either preventing them from working outside their home or relegating them to jobs that prioritize domestic work and childrearing (Abu-Baker, 2003). Explanations based on structural barriers highlight the fact that the labor force opportunities for Arabs in Israel are limited due to the segregation of Arab towns and villages which suffer from limited resources and infrastructure, institutional discrimination, and outright prejudice (Yonay and Kraus, 2017). All these factors create a considerable competition between Arabs for the scarce job opportunities that exist in an ethnic enclave economy, especially for highly qualified workers (Khattab and Miaari, 2013). These finding highlights the importance of understanding the interconnectedness between the cultural, social, and structural factors. For example, the lack of job opportunities for Arabs due to ethnic segregation is one crucial barrier standing in the way of Palestinian Arab women, particularly as they often prefer to find jobs close to home while maintaining their traditional and socially accepted role as keepers of the household (Author 1, 2020). As such, in this study, we follow Sa'ar (2017) to argue that the culture and structure of work opportunities are not mutually exclusive explanations but are *rather mutually intertwined*.

As mentioned earlier, more attention has been paid to whether and why Palestinian Arab women's employment rates remain low, while much less attention has been paid to their tendency to retire early. The few studies that address retirement trends among different ethnic groups in Israel solely focus on men or on Jewish women (Berkovitch and Manor, 2019; Litwin et al., 2009; Yashiv and Kasir, 2013). Yashiv and

Kasir (2013) find that among Arab men, LFP rates increase with age but decrease significantly at the age of 45. The authors suggest that early retirement among Palestinian Arab men could be related to the cultural characteristics of Arab society, in which children often support their parents from a very young age. However, it could also reflect their over-representation in menial jobs, in which older workers are particularly vulnerable. Although Berkovitch and Manor (2019) focused solely on Jewish Israeli women's experience of the period after retirement, their study highlights how retired women employed familial and individualistic discourses, emphasizing the importance of social context as shaping women's experiences and perceptions.

Despite their importance, these studies do not adequately explain the determinants underlying early retirement among Palestinian Arab women. Particularly pertinent in this respect are aspects such as gender-specific roles, responsibilities, and employment vulnerabilities, in light the recent studies of Arab families in Israel which demonstrate that traditional gender roles largely maintained (Author 1, 2020). Therefore, whereas earlier studies ascribe differences in retirement age among women of different ethnic backgrounds to inequalities in their human capital, Palestinian Arab women's massive improvements in socioeconomic attributes would lead one to question these conclusions (Belgrave, 1988; Newman, 2003). Accordingly, this study looks at the intersection between dimensions of workforce marginality on the one hand, and gender roles and responsibilities in the domestic work sphere, on the other. An intersectional explanation, which received less scholarly attention in this regard.

4 METHODOLOGY

Following the statistical data that revealed the phenomenon of early retirement (Authors 3et. al., 2022), we conducted twenty semi-structured interviews with early retirees who were recruited using the snowball method, combined with the criterion sampling method (Patton, 1990), that included two criteria; self-defined retirement between the ages of 45 and 60 years (see Loretto and Vickerstaff, 2015) during the past decade and being married.² Within these contours, interviewees were selected to capture a range of personal characteristics such as educational background, religion, and income level. The sample included eight Muslim, seven Christian, and five Druze women, whose average age at retirement was 55, eight years prior to the official retirement age. All the interviewees were married but one, who was widowed; all had children and fourteen of the twenty also had grandchildren. Sixteen had academic degrees and had been employed in professional occupations such as

2 Interviewees were presented with an ethics statement, signed by all three researchers, that explained the topic of the study, committed to protect their privacy, and declared that they could withdraw at any stage. They all signed informed consent forms.

education, nursing, and banking. Self-reported family income placed most in the middle or lower-middle ranges (3rd to 5th decile), with four women reporting a family income in the 7th decile.

Using in-depth interviews allows for understanding complex connections or, in the case at hand, the reasons underlying women's decision to take early retirement, as they navigate economic calculations, structural constraints, and cultural expectations. In keeping with feminist research, the use of narratives offers insight into women's perceptions and their discourse regarding work, covering the full domestic-unpaid – public paid work spectrum. Our analysis follows central themes that emerged in the interviews (Strauss and Corbin 1997), which are then interpreted using cumulative insights from Author 2's previous ethnographic research.

5 FINDINGS

According to our data, Palestinian Arab women's tendency to leave the labor force before the official retirement age is influenced by a combination of push and pull factors, whose relative weight is assessed through the lens of an overarching cultural script. The term kin-script (Stack and Burton 1993) refers to the division of labor and responsibilities between family members – women and men; young and old – regarding the overall work required to operate households, raise children, and support nuclear and extended families. These guide members in deciding whether to prioritize their personal goals and ambitions or others' needs, and in negotiating whether their contributions would be framed as duties or generosity. These responsibilities and expectations are often gender and age specific, and because of our exclusive focus on women, we will hereafter use the more specific term gendered kin-script.

The Palestinian Arab gendered kin-script is dynamic. While a generic division of labor still holds, according to which women's paid employment is secondary to their domestic care responsibilities, the normative balance between domestic and paid work changes as women go through different stages in life; it also varies depending on their class background and educational attainment. Expectations and perceived norms of gender propriety also vary in response to changes in employment opportunities and the availability of replacements to carry out domestic work. Additionally, the Palestinian gender script is embedded in a broader kin-script (Stack and Burton 1993). The term kin-script refers to the division of labor and responsibilities between family members – women and men and young and old – regarding the overall work required to operate households, raise children, and support nuclear and extended families. These guide members in their decision of whether to prioritize their personal goals and ambitions or others' needs, and help members recognize whether their contributions are considered either duties or voluntary (i.e., altruistic). These responsibilities and expectations are often based on and specific to gender and age. Bringing all this to bear on the case at hand, women's inclination to retire before the mandatory retirement age is tied to the

gendered kin-script as follows: Their assessment of the optimal balance between paid work and domestic work at that stage of their lives is guided by a combination of the generic script, and their circumstances and cumulative labor-force experiences: the pull and push factors.

5.1 PULL FACTORS: EXPECTATIONS RELATED TO WOMEN'S LIFECYCLE

To date the literature has focused on mothers of small children, highlighting poor childcare facilities and poor travel infrastructure as major reasons for women's tendency to work part time or to take time off for a few years. These are two reasons that contribute to the struggle that mothers face when balancing the competing demands of motherhood and employment (e.g., Author 3 et. al., 2022; Mandel and Birgier 2016). Our data, however, read from a life-cycle perspective, complicates the story. Mothers with young children do indeed struggle in the absence of high-quality, affordable day-care services; consequently, many rely on the help of their mothers and mothers-in-law. These are the same women, in their fifties, who retire early, partly to help their daughters during the early stages of *their* careers. Another blind spot in the literature is the responsibility ascribed to mothers for the academic success of their teenage and young adult offspring, through their hands-on coaching when studying for their high school matriculation and college examinations. Mothers are expected to be physically and emotionally available for their children during this extended period, which is considered of critical importance to their future. Additional, though less frequently cited reasons, include children with special needs or illness in the family, or assisting husbands who are trying to cut down on their business expenses. This broad range of activities represents *informal labor* done by women as part of the gendered kin script, which nevertheless has direct economic benefits for their households.

Dina, a teacher and a mother of four who retired at age 53, testifies that her professional development was always tied to that of her husband: "It's not easy to be a wife of a successful physician," she says. She joined the job market seven years after her college graduation, because first she had two babies and then they relocated to the US for her husband's residency training. Later in life, already over 50, she again found herself in similar circumstances, when her husband received an invitation to spend a sabbatical in the US. She says: "My husband knew how tired I was from working double shifts at home and in school. He said to me, 'we don't need another salary. You deserve a rest and this way we could go on my sabbatical.' At the beginning I wasn't sure that it was the right decision, but I applied for early retirement, nevertheless".

Samira decided to retire at age 58 after more than thirty years as a teacher, when her husband became ill, and because she felt that her children, by then students at the university, needed her to be available for them at home.

It is well established that life roles are interdependent, and the retirement process is not solely based on the individual worker. Family dynamics, in particular, factors relating to one's spouse, may play a key role in the timing of retirement. Couples tend to coordinate the timing of their retirement, such that individuals whose spouses are retired are more likely to retire (Fisher et al., 2016).

Lina, worked for thirty years as a teacher of pupils with special needs, and for the last ten of these she was the school's deputy director. She described herself as a dedicated employee who even worked beyond official working hours while raising her three children. There were times when she worked six days a week. About her decision to retire, at age 58, she said:

“My husband took retirement from his job as a deputy school principal. He had another job in the afternoon and would spend his time on that. I saw a man sitting at home alone, and I was going to school to work, as well as dealing with the children, I said to myself that's it... I feel weighed down, and my body is worn out from a hard life.”

Expectations, however, are not dictators and, moreover, they may conflict with other expectations, which are also part of the cultural script. Indeed, not all women decide to prioritize caring for grandchildren or coaching their high school children over a paid job. Many effectively combine the two, just as they did thirty-odd years earlier when they worked double shifts while raising their own small children. More often than not, the decision to retire is based on a host of factors that combine gender expectations in the domestic work sphere and women's cumulative experiences on the job.

5.2 PUSH FACTORS: GLASS CEILING, INSTITUTIONAL AGEISM, RACISM, AND FAVORITISM

Women report different push factors, including burnout, hitting a glass ceiling, being offered financial incentives to take early retirement (often as a result of institutional ageism), facing direct or indirect racism by Jewish employers and co-workers, or suffering as a result of favoritism in the Palestinian enclave economy. Burnout is, at least partly, linked to the fact that many women begin working at an early age. Getting a job at nineteen or twenty offers young unmarried women opportunities to experience independence and gain access to income for their personal use. Many continue to hold down their jobs during the early years of marriage. Some leave to raise their children, but this again varies from case to case. Some manage to keep their jobs after having children if they have the requisite institutional or familial support. One way or another, by the time they are in their mid-fifties, the age at which statistics indicate a peak in retirement, women have most likely spent more than thirty years working double shifts, in paid employment and at home, raising children and performing household chores.

Sana, 59, retired at the age of fifty after thirty years of employment. Married at 17, she started nursing school when her first born was merely two weeks old. Her husband resented this, urging her to become a teacher. She graduated as a nurse and worked for four years in Jewish institutions outside her village, until her husband, a qualified nurse himself, pressurized her to quit. Luckily, she promptly found a job in the public family health clinic in her village, where she worked for 26 years until her retirement. Sana always worked part time, five days a week to be precise. That meant a low salary, (minimum wage), and subsequently a low pension, despite the fact that she was the chief nurse at the center. Sana's youngest child, whom she bore at 45, became sick at age 4 and it took the doctors a whole year to diagnose the problem. He ultimately recovered, but his mother remained traumatized. So, when at the end of that year her husband said she should retire in order to care for the boy, she agreed. When we interviewed her nine years later, Sana was unable to tell us what her pension was. "I've no idea. My husband is the one dealing with the banks."

Sana's is one story among many, each with its particularities. Yet it reflects some common themes: She decided to become a nurse at a very young age. She managed daily commutes with a baby at home and thrust herself into a Hebrew-dominated work environment with very little social support. It was only later on that the conflicting demands started to take their toll on her, when the workload at home grew heavier after she had her second child and her husband worked long hours outside the home. She agreed to quit her job at the hospital before she knew she would have an alternative position. This is how she describes her routine during the following 26 years:

My day would start at 5 am. I'd pray and then do half the cooking and half the housework for the day. I worked like a machine. At 7 I'd wake up the kids, prepare them and take them to school and from there straight to work. The hard part was to return home and immediately serve lunch and watch over their homework without any break. It was nonstop, particularly as my husband was never there. I rested only at night.

The next juncture came when she took the decision to retire *after* her son recovered from his acute health condition. Her decision to retire was met with surprise by her manager, also Arab, who tried to convince her to stay and cut down on the number of hours, which she declined to do. In all her work-related decisions, there were women around Sana who chose differently, and their choices also made sense in the context of their own particular circumstances. So, the gendered kin-script includes several options, albeit marking some as more valued than others, and women exercise agency in deciding between them. Against the high value placed on care-work and home making, rising living standards create pressures on women to *also* hold down paying jobs. Their eventual decisions are based on a combination of context bound considerations (debts, expenses, ongoing needs and special situations), personal aspirations, and interpersonal relationships. This is so because the gender script, and the kin-script in which these decisions are embedded, are dynamic, responding to structural limitations and opportunities, which are themselves in flux.

A less frequent but recurring theme that came up in the interviews was frustration about blocked promotion. Several women said they felt highly appreciated at work and were given authority beyond their official job description, to the point that the department or office depended on their performance. Yet this was neither reflected in their salaries nor accompanied by official promotion. Some traced this treatment to their being Arab. Others, to their being Arab women. And among those who worked in the Palestinian enclave, some linked this to their not having the right connections. All the interviewees who cited such frustrations presented them as adding to their decision to retire, rather than as the main push factor. These interviewees, instead, related feeling very tired. Their jobs had been very demanding and the pay was average at best.

Amira, who spent 35 years as investment advisor at the bank, without a significant pay-raise or promotion, felt that promotions in the bank had nothing to do with her performance “but with the personal preferences of the manager.”

Similarly, Linda, a criminal lawyer, retired at 50 from the district attorney’s office after 24 years on the job. She relates several experiences of racism and recurring sexual harassment, yet says that, all in all, she enjoyed her work very much and made meaningful social connections. Linda was a highly appreciated team manager, but when a tender for promotion was published she lost it to “someone younger.” This was when she began thinking about retirement. In the background, besides her frustration about not getting the promotion, was a strong sense of burnout after managing four murder cases and experiencing complicated relations with her children.

As for institutional and popular ageism, racism, sexism, and related harassment, several of our interviewees, reported diverse types of maltreatment, including condescending attitudes, direct and indirect racism, sexist jokes and comments, such as “you don’t look like an Arab” or “you should double your efforts to get promoted.” Some also mentioned institutional encouragement to retire early, for example in the Ministry of Education or in banks. A different dimension of institutional ageism is when women are made to feel incompetent when finding it difficult to adjust to new technologies or procedures.

Luna, who retired from a managerial position at a bank at age 52, related that she found it difficult to adjust to digitalization. “The bank was no longer what it used to be. Everything changed, the whole job, they introduced new software, I was totally not with it.”

Other interviewees talked about competition with younger employees: Samia, who retired at age 52, after thirty years as a medical secretary at a hospital, talked about someone young, who joined two years prior to her retirement, with academic credentials that she didn’t have. “He started intervening in my work, and gradually taking over responsibilities that had been exclusively mine. I tried to get along with him, but I couldn’t. I tried talking to my boss, but it didn’t help. The boss offered to help me by transferring me to another ward, but that would have meant a demotion, so I refused.

5.3 GENDERED WORK PRIORITIES

In real-life situations, push and pull factors often interact, because questions of appreciation, burnout, and the value of work are invariably mediated through the gendered kin-script. *“In the last year,” Samia said, “every day I punched the clock I’d get a strange, bad feeling that I didn’t have before. Around that time, my son needed me to help him manage his new restaurant, and since my husband knew that he couldn’t do it alone, he encouraged me to retire. At that moment I felt that it was the right decision.”* An important factor that accentuates the interdependence between the value of women’s paid and domestic work is the norm that assigns the responsibility for breadwinning to men.

Amira, an educational councilor, retired at 60 (two years before the mandatory age) because of maltreatment. She felt humiliated when her superior demoted her from councilor to regular teacher. Amira was aware of the impact early retirement would have on her pension, which was, in any case, quite small, because she was employed through an outsourcing agency rather than directly by the Ministry of Education. Yet “my honor was more important.” In her interview, Amira played down the importance of the economic sacrifice she made by emphasizing that her salary had always been an extra contribution to the household economy. Her husband was the one responsible for meeting the costs of the household, although she’d “help when necessary.” Otherwise, her salary was for her own use, as she put it. She further underscores this point by stating, upon reflection: “I wish I’d stayed home with my children.”

Similarly, Linda, the lawyer, said: “It was clear to us, without ever talking about it explicitly, that he was the main provider. This is why it was important for me to come home early and take care of the kids more than it was to him.” She added “although I really wanted to succeed, money was never important to me...”

While women feel that their paid employment is important for a variety of reasons (including self-fulfillment, giving their children a good role model, and being able to buy their own things), breadwinning is not one of them. As Iman, a teacher who retired at age 55, said, “my money [salary] was mine. He was the one responsible for the household’s finances. I would help a little when needed.”

The gendered kin-script presumably exempts women from the need to work outside the house. However, as revealed by the present interviews and as documented extensively in Author 2’s (2017) previous research, many women still *want* to have an independent income, and many households effectively *need* their income. Therefore, assessing the relative value of their paid and domestic work is a dynamic and context-bound process.

6 DISCUSSION

Palestinian Arab women's tendency to leave the labor force before the official retirement age is influenced by a combination of push and pull factors, which often blend when perceived through the gendered kin-script. Push factors range from explicitly negative experiences, such as being subjected to personal, racist, or sexist abuse, to experiencing more subtle forms of discrimination or maltreatment, such as an unpleasant atmosphere or not getting a promotion. These, in turn, are grounded in the institutional and political conditions of an ethnically segregated national economy (Khattab and Miaari, 2013) and economic privatization that engenders the replacement of employees with good pensions and social benefits, with new ones hired with minimal job security (Benish et al., 2018). In women's experiences, these push factors are aggravated by a sense of burnout after long years of juggling double shifts, and sometimes also contending with a range of difficulties across the formal-domestic work continuum. Importantly, early retirees also report much satisfaction and pride when reflecting on their working years. Many relate positive feedback from clients and co-workers, as well as a strong sense of personal achievement. This is usually based on the quality of their performances, on their success in keeping their jobs while raising their children, or in overcoming their husbands' reservations, and more. Such positive feelings, however, do not necessarily exclude feelings of frustration and hurt of the kind described above, and this mixture often means that we find a tinge of ambivalence in women's cumulative labor-force experiences.

As for pull factors, our data reveals that despite the clear – and painful – economic sacrifice that women make when taking early retirement, when interviewed they tend to affirm their decision. Many describe having grown tired and express satisfaction that they can now take life more easily, even if they are caring for their grandchildren or doing other informal work. “Life is too short and it's time to live,” many said. Alternatively, heeding an expectation to prioritize their domestic care work over their public paid work leads women to frame their decision as the right choice at this stage of their lives. Some estimate that they need less cash now that their children have grown. Others, by contrast, realize that the in-kind help that they can give their children by caring for their grandchildren is effectively much more valuable than any money they could give if they had kept their jobs. As Hoodfar (1989) shows, for Arab women, employment opportunities have costs as well as benefits, and the benefit of women's cash income is invariably measured against the overall contribution that they could make if they were not employed.

Importantly, despite the assignment of breadwinning to men, many Palestinian Arab women consider paid work as an important source of self-fulfillment and personal independence within marriage. Still, by the time they reach their fifties, women have a more realistic grasp of the rewards of employment. All in all, though, the decision to leave the labor-force in order to help the younger generation integrate in it is

usually the result of a combination of pressures from their children or husband, general disillusionment and burnout, concrete experiences of institutional ageism or racism, and a sincere wish to be appreciated and to indulge in the comfort zone of love labor.

Beside official retirement, some women gradually withdraw from the labor force, without a clear decision to retire. It is not uncommon for women to leave work as early as their 40s, because they are laid off, because the pay or the treatment are bad and they believe they can find a better position, or because a crisis in the family requires their time and labor. And, while they may initially regard their situation as temporary unemployment, they are eventually unable to get re-employed. In many such cases, women quickly find themselves inundated with demands to dedicate themselves to unpaid care, not only of grandchildren, but also of aging parents and parents-in-law (Author 2, 2016), to the point that they are practically unable to search for a paying job. All too often, by the time they are ready to reapply, they are too old and lack up-to-date work skills. We can therefore understand why women in such situations would find it comforting to frame their retirement as a choice to help their loved ones, even if the trajectory that led them there was strewn with a combination of choices, pressures, and ad hoc decisions.

Whether they make an informed decision to retire, are forced out or pushed to take up an urgent domestic task, or succumb to burnout, women's considerations respond to their perceived work opportunities and the expectations directed at them within the gendered kin-script. The latter, as shown, is itself dynamic, since perceptions of feminine propriety change throughout the life cycle. Accordingly, it is open to pragmatic interpretations. At almost any given life stage, women may face different – sometimes even contradictory – expectations regarding the right balance between domestic care work and paid employment. The differences are tied to their membership of a particular class and status-group, to their age, and to available employment opportunities, which in turn correlate with education, geographical location, and social connections. Women's decisions, in other words, are affected by external "objective" conditions, which they interpret using the gendered script.

Luna, the senior bank manager, started working there at 18 even though she had intended to study law. But her father had just died, and the family was in a state of shock, and she didn't feel she had the strength to go to university. She was promoted rapidly and was offered even further promotion, but declined because, by then, she had become a [young] widow with three children. For Luna, her work saved her and her children. It allowed her to survive and to develop as a person and, in fact, to thrive. She later remarried a successful physician but kept her job. "I would leave home early to avoid the traffic. My husband would call to ask how I was and I'd jokingly answer that I was stuck on the road with the construction workers. He'd then say, 'you don't need this.'" Regarding her decision to retire she said: "my kids have grown up and graduated, so the burden is off, and my husband is economically well-established. It's not that I ask him to buy me stuff, but it still gives me a general sense of reassurance."

Whether, like Luna, women can afford to retire early, or whether their early retirement is rooted in precarious economic and employment conditions, which is the more prevalent case, the gendered kin-script allows them to invest their decision with positive value. At the same time, the script itself is contingent upon the structure of work opportunities open to them and their family members.

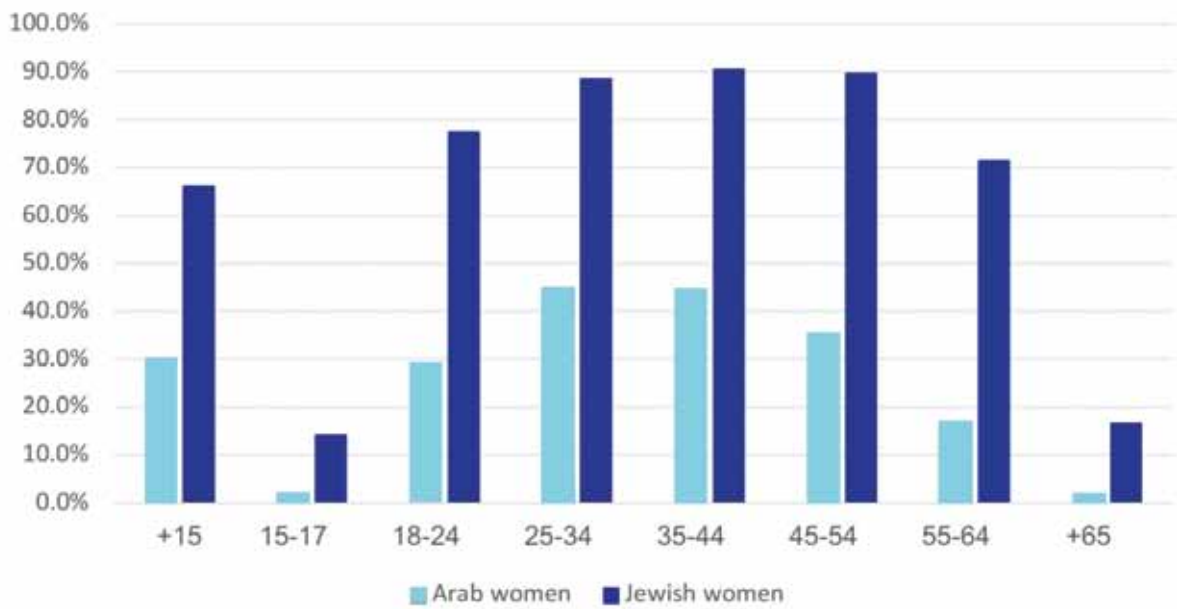
7 CONCLUSION

The structure of work opportunities available to Palestinian Arab women is slowly changing. As previous scholars argue, the national job market is characterized by ethnic segregation, and the intersection of this segregation with gender, education and class has aggravated the discrimination effect on most Palestinian Arab women (e.g., Haidar 2021, Fuchs and Wilson 2018, Kraus and Yonay 2018, and Lewin-Epstein and Semyonov 2019). At the same time, successive policies designed to promote economic integration have, over the past decade or so, created new openings. Policies involving affirmative action in higher education and the job market, are beginning to leave their mark, particularly among younger, highly educated women in academia (Author 2 et al 2021). Better jobs and salaries, in turn, change the balance between the different components of the gendered kin-script, increasing the value of women's paid employment in relation to their unpaid domestic care work. So far, these changes do not seem to have had a transformative effect on women in their fifties; they are not the beneficiaries of affirmative action policies. They are in fact expected to go back to their homes to help the younger women and men enjoy these growing opportunities, as students or as young employees. That said, their narratives reveal that the cultural script – the gendered kin-script – does afford a meaningful framework to explain their early retirement. It relieves them of the responsibility to earn money and cope with a very challenging working environment. Moreover, it allows them to relax into the comfort zone of love-work with their grandchildren, (and for some, of providing support to their own children as they strive to complete their academic studies), which most of them find rewarding and much less stressful than an earlier phase of mothering small children.

Importantly, lest our analysis be misinterpreted as culturist, we do not argue that culture is the prime force behind women's early retirement. To reiterate, the gendered kin-script we described is embedded in the Palestinians' historical and political-economic circumstances. So, while it provides a map for women to navigate scarce economic opportunities, this map is interactive, as it were, and its directions continuously recalibrate to accommodate changing conditions and opportunities. For example, we anticipate a decline in the inclination to retire early among younger professionals who are now invested in professional careers with a better income and a more balanced division of domestic labor (Ibid.). Conversely, the growing cost of living may push women to keep working even when they would rather retire. One way or another, further research is required into the intersections of gender, class, and stage of life in influencing early retirement, and their interaction effects on the gendered kin-script.

[TABLES AND FIGURES]

Figure 1: Labor Force Participation Rates by Age for Jewish Women and Arab Women in Israel (2019)



Source: Israeli Labor force survey, Central Bureau of Statistics

[REFERENCES]

Abu-Baker, K. (2003). Career women or working women? Change versus stability for young Palestinian women in Israel. In H. Naveh (ed.), *The Journal of Israeli History*, 2, 85–109.

Belgrave, L. L. (1988). The Effects of Race Differences in Work History, Work Attitudes, Economic Resources, and Health on Women's Retirement. *Research on Aging*, 10(3), 383-398.

Benish, A., Halevy, D. & Spiro, S. (2018). Regulating social welfare services: Between compliance and learning. *International Journal of Social Welfare*, 27(3), 226-235.

Berkovitch, N. & Manor, S. (2019). Narratives of Israeli Women in Retirement: Rewriting the Gender Contract. *Sex Roles*, 80, 200–217.

Burr J. A. & Mutchler J. E. (2007). Employment in later life: A focus on race/ethnicity and gender. *Generations*, 31(1):37–44.

Brown, T., & Warner, D. F. (2008). Divergent Pathways? Racial/Ethnic Differences in Older Women's Labor Force Withdrawal. *The Journals of Gerontology: Series B*, 63(3), 122–134.

Central Bureau of Statistics. *Labor Force Survey*. Israel: Central Bureau of Statistics, various years.

Central Bureau of Statistics. *Higher Education in Israel — Selected Data for 2018/19* on the Beginning of the New Academic Year. Media Release, October 10, 2019.

Dahl, S.-A., Nilsen, Ø.A. & Vaage, K. (2003). Gender differences in early retirement behaviour, *European Sociological Review*, 19, 179-198.

Damman, M. (2017). Understanding retirement processes: the role of life histories. In Parry, E and McCarthy, J (eds), *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan, pp. 263–291.

Damman, M., Henken, K., & Kalmijn, M. (2015) "Women's Retirement Intentions and Behavior: The Role of Childbearing and Marital Histories." *European Journal of Population* 31, no. 4

De Breij, S., Martijn, H., & Dorly, J. H. D. (2020). Educational differences in macrolevel determinants of early exit from paid work: a multilevel analysis of 14 European countries. *European Journal of Ageing*, 17, 217–227

- De Preter, H., Van Looy, D., Mortelmans, D., & Denaeghel, K. (2013). Retirement timing in Europe: The influence of individual work and life factors. *The Social Science Journal*, 50, 145–151.
- Drobnič, S. (2002). Retirement timing in Germany: The impact of household characteristics. *International Journal of Sociology*, 32(2), 75–102.
- Eismann, M., Henkens, K. & Kalmijn, M. (2019) Origins and Mechanisms of Social Influences in Couples: The Case of Retirement Decisions, *European Sociological Review* 35 (6), 790–806.
- Elder, G. H., & Johnson, M. K. (2003). The life course and aging: Challenges, lessons, and new directions. In *Invitation to the life course: Toward new understandings of later life* (pp. 49–81). New York, NY: Baywood Publishing Company.
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66(3), 193–203.
- Finch, N. (2014). Why are women more likely than men to extend paid work? The impact of work-family life history. *European Journal of Ageing*, 11, 31–39.
- Fischer, J. A., & Sousa-Poza, A. (2006). *The institutional determinants of early retirement in Europe* (University of St. Gallen Economics Discussion Paper 2006–08).
- Fisher, G. G., Chafee, D. S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230–261.
- Flippen CA. (2005). Minority workers and pathways to retirement. In: Hudson R, editor. *The new politics of old age policy*. Johns Hopkins University Press; Baltimore: pp. 129–157.
- 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*.
- Gorodnichenko Y, Song J, Stolyarov D (2013) Macroeconomic determinants of retirement timing. Working Paper 19638. National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Haidar A (2021) *The New Arab Middle Class in Israel*. Jerusalem: The Walter Lebach Institute, Tel-Aviv University. (Hebrew)
- Henretta, J. C., Grundy, E., & S. Harris. (2001). Socioeconomic Differences in Having Living Parents and Children: A U.S.-British Comparison of Middle-Aged Women. *Journal of Marriage and Family* 63(3), 852–67.

- Hoodfar, H. (1996). Survival Strategies and the Political Economy of Low-Income Households in Cairo. In *Development, Change, and Gender in Cairo: A View from the Household*, edited by Diane Singerman and Homa Hoodfar, 1–26. Bloomington: Indiana University Press.
- Hook, Jennifer L. (2010) “Gender Inequality in the Welfare State: Sex Segregation in Housework, 1965–2003.” *American Journal of Sociology*, 5, 115
- Humphrey, A., Costigan, P., Pickering, K., Stratford, N., & Barnes, M. (2003). *Factors affecting the labour market participation of older workers*. Leeds: Corporate Document Services.
- Kim, Y., & Rizzi, E. (2020). Who does not intend to retire? Mothers’ opportunity costs and compensation at later ages in Europe. *Ageing and Society*, 40(10), 21282154-.
- Kasir, N., & Yashiv, E. (2020). The Economic Outcomes of an Ethnic Minority: The Role of Barriers. IZA Discussion Papers, No. 13120, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Khattab, N., & Miaari, S. (Eds.). (2013). *Palestinians in the Israeli labor market: A multi-disciplinary approach*. Springer.
- Kraus, V., & Yonay, Y. P. (2018). *Facing barriers: Palestinian women in a Jewish-dominated labor market*. Cambridge University Press.
- Lahey, J. N. (2018). Understanding why Black women are not working longer. In C. Goldin & L. F. Katz (Eds.), *Women working longer: Increased employment at older ages* (pp. 85–110). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Lewin-Epstein, N., & Semyonov, M. (2019). *The Arab minority in Israel’s economy: Patterns of ethnic*
- 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.
- Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2015). Gender, age and flexible working in later life. *Work, Employment and Society*, 29(2), 233249-.
- Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2013). The domestic and gendered context for retirement. *Human Relations* 66(1): 65–86.
- Modero-Cabib, I., Gauthier, J., & Le Goff, J. M. (2016). The Influence of Interlocked Employment–Family Trajectories on Retirement Timing. *Work, Aging and Retirement*, 2 (1), 38–53.
- Mafukata, A. M., & Mudau, A. V. (2016). Exploring teacher mass resignation and early retirement from public schools. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 43(5), 22432255-.

- Mandel, H., & D. P. Birgier. (2016). The Gender Revolution in Israel: Progress and Stagnation. Pp. 153184- in *Socioeconomic Inequality in Israel: A Theoretical and Empirical Analysis*, edited by Nabil Khattab, Sami Miaari and Stier Haya. New York: Palgrave Macmillan Press.
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality, *Sings: Journal of women in culture and society*, 30(3): 17711800-.
- Moen, P. (2001). The gendered life courses. In R. H. Binstock & L. K. George (Eds.), *Handbook of aging and the social sciences* (pp. 179–196). Academic Press.
- Moore, K., and & Ghilarducci, T. (2018) “Intersectionality and Stratification in the Labor Market.” *Generations* 42, no. 2.
- Newman, M. E. (2003). The Structure and Function of Complex Networks. *SIAM Review* 45, (2), 167–256.
- O’Rand AM. (2005). When old age begins: Implications for health, work and retirement. In: Hudson R, editor. *The new politics of old age policy*. Johns Hopkins University Press; Baltimore: pp. 109–128.
- Patton, M. (1990). Purposeful sampling. *Qualitative Evaluation and Research Methods*, 2, 169–186.
- Peiro, J. M., Todera, N. & Potocnik, K. (2012). Retirement practices in different countries. In: M. Wang, ed. *The Oxford Handbook of Retirement*. New York: Oxford University Press, pp. 510540-.
- Phillipson, C., & Smith, A. E. (2005). Social exclusion of older people in deprived urban communities of England. *European Journal of Ageing*, 2(2), 7687-.
- Price, C. A., & Nesteruk, O. (2010). Creating retirement paths: Examples from the lives of women. *Journal of Women & Aging*, 22(2), 136– 149.
- Radl, J. (2012). “Too Old to Work, or Too Young to Retire? The Pervasiveness of Age Norms in Western Europe.” *Work, Employment and Society* 26, 5: 755–71.
- Raymo, J. M., & Sweeney, M. M. (2006). Work-family conflict and retirement preferences. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 61(3).
- Robertson, A. (2000). “I saw the handwriting on the wall”: Shades of meaning in reasons for early retirement. *Journal of Aging Studies*, 14(1), 63–79.
- Sa’ar, A. (2017). The gender contract under neoliberalism: Palestinian-Israeli women’s labor force participation. *Feminist Economics*, 23(1), 5476-.
- Saller, A. (2016). A gender perspective on retirement patterns in Europe: The role of work-related characteristics in explaining cross-country differences in retirement decisions. Master thesis, Lund University.

- Smooha, S. (1992). *Arabs and Jews in Israel*. V. 2, Boulder, CO: Westview.
- Schnalzenberger, M., Schneeweis, N., Winter-Ebmer, R. & Zweimüller, M. (2008). Job Quality and Retirement Decisions. In: A. Börsch-Supan, et al. eds. *First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (20042007-)*. Mannheim: Mannheim Research Institute for Economics of Aging (MEA), pp. 215-221.
- Schnalzenberger, M., Schneeweis, N., Winter-Ebmer, R. & Zweimüller, M., (2014) Job Quality and Employment of Older People in Europe. *Labour*, Vol. 28(2), pp. 141162-.
- Siegrist, J., & Rödel, A. (2006). Work stress and health risk behavior. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 473–481.
- Stack, C. B., & Burton, L. M. (1993). “Kinscripts.” *Journal of Comparative Family Studies* 24(2):157–70.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997). *Grounded Theory in Practice*. London: Sage.
- Szinovacz, M. E. (2003). Contexts and pathways: Retirement as institution, process, and experience. In: Adams, G.A.; Beehr, T.A., editors. *Retirement: Reasons, processes, and results*. New York:Springer;. p. 652-.
- Topa, G., Depolo, M., & Alcover, C. M. (2018). Early retirement: a meta-analysis of its antecedent and subsequent correlates. *Frontiers in psychology*, 8, 2157.
- van Rijn, R. M., Robroek, S. J. W., Brouwer, S., & Burdorf, A. (2014). Influence of poor health on exit from paid employment: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 71, 295–301.
- von Bonsdorff M. E. , & Ilmarinen J. (2013). Continuity theory and retirement . In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 73 – 87). New York, NY : Oxford University Press .
- Warner, D., & Hofmeister, M. (2006) “Late Career Transitions against Men and Women in the United States.” Essay. In *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*. London: Routledge.
- Yashiv, E., & Kasir, N. (2013). Arab women in the Israeli labor market: Characteristics and policy proposals. *Israel Economic Review*, 10(2), 141-.
- 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.