

# Kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet na przykładzie Izraela

**Ida Janina Moczydłowska**

Uniwersytet Jagielloński, Instytut Judaistyki

e-mail: ida.moczydlowska@gmail.com

DOI: 10.24427/az-2022-0019

## Streszczenie

Przedmiotem artykułu jest sytuacja kobiet na rynku pracy w Izraelu. Zidentyfikowano czynniki kulturowe pozytywnie lub negatywnie wpływające na poziom aktywności zawodowej kobiet w badanym kraju. Główne determinanty sprzyjające decyzji o podjęciu pracy to poziom wykształcenia oraz odpowiedzialność za zaspokojenie potrzeb bytowych rodziny. Najistotniejszymi przeszkodami pozostają: pogodzenie nieodpłatnej pracy w domu z pracą zarobkową oraz normy kulturowe ograniczające decyzyjność i szanse kobiet na podwyższenie swoich kwalifikacji. Populacja Izraela analizowana ogółem tworzy środowisko sprzyjające utrzymaniu niskiego poziomu dysproporcji w uczestnictwie osób różnych płci w pracy zawodowej. Jednakże zidentyfikowano rażące różnice w pozycji kobiet na rynku pracy występujące w obrębie mniejszości etniczno-narodowych Izraela. Ich marginalna pozycja w skali kraju powoduje, iż perspektywa zatrudnienia kobiet ze społeczności mniejszościowych jest o wiele mniej korzystna.

## Słowa kluczowe

rynek pracy, płeć, zatrudnienie, kobiety, Izrael

## Wstęp

Uwarunkowania pracy zawodowej kobiet od wielu lat stanowią przedmiot interdyscyplinarnych badań naukowych [Brewster i Rindfuss, 2000, s. 271-296; Moczydłowska i Talaśka, 2022, s. 3-12; Moczydłowska, 2017, s. 183-196; Moczydłowska

i Szydło, 2017, s. 10-19; Rakowska, 2020, s. 71-94]. Badania te mają często charakter ponadnarodowy. W obliczu zmieniających się norm kulturowych i postępującego rozwoju gospodarczego coraz więcej kobiet w wielu regionach świata decyduje się na pracę zawodową. Badacze podejmujący ten problem z punktu widzenia nauk o zarządzaniu i jakości podkreślają, że obecnie kariery kobiet cechuje duża mobilność, częste przejścia międzyorganizacyjne, różnorodność form zatrudnienia, jak również ciągle doskonalenie się w ramach jednej branży lub okresowe zmiany specjalności, a nierzadko całkowite przekwalifikowywanie się [Lee i Cheon, 2009, s. 60-80]. W skali światowej poziom aktywności zawodowej kobiet w ostatnich dekadach prezentuje trend fluktuacyjny, jednakże różnica w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn jest niższa niż na początku XXI wieku [Gender..., 2021]. Jednakże nawet w najbardziej egalitarnych społeczeństwach, gdzie kobiety i mężczyźni posiadają w teorii równy statut społeczny i prawny, wciąż istnieje wiele czynników ograniczających udział kobiet w rynku pracy [Yellen, 2020]. W zależności od specyficznych uwarunkowań społeczno-ekonomicznych i kulturowych każdy kraj i każda społeczność tworzy różne perspektywy pracy uzależnione od tożsamości płciowej jednostki. Celem artykułu jest zidentyfikowanie czynników determinujących pozycję kobiet na rynku pracy w kraju o specyficznych cechach społeczno-kulturowych, jakim jest Izrael. Izrael stanowi dogodną płaszczyznę do badania schematów zatrudnienia w wymiarze międzynarodowym ze względu na głębokie społeczne kontrasty uwidaczniające zależność podjęcia pracy zawodowej i czynników środowiskowych [Atzmon i Izraeli, 1993]. Autorka podjęła próbę diagnozy wpływu cech kulturowych różnych grup obywateli tego kraju na możliwości rozwoju kariery zawodowej kobiet reprezentujących daną populację. Jako metodę badań wykorzystano krytyczną analizę źródeł. W sposób szczególnie zwrócono uwagę na to, jak przynależność kobiet mieszkających w Izraelu do arabskiego lub żydowskiego kręgu kulturowego wpływa na ich zatrudnienie, w tym samozatrudnienie.

## **1. Społeczno-gospodarcze uwarunkowania rynku pracy Izraela**

Dysproporcje w uczestnictwie kobiet i mężczyzn w rynku pracy są zjawiskiem powszechnym na skalę światową. Obecnie, uwzględniając sytuację wszystkich krajów członkowskich, Organizacji Narodów Zjednoczonych podaje, że poziom zatrudnienia kobiet wynosi średnio 47% w porównaniu do 72% zatrudnionych mężczyzn [A global gap, 2022]. Izrael wyróżnia się na tle swojego regionu – Bliskiego Wschodu – gdzie wszystkie kraje odnotowują znaczącą różnicę w procencie zatrudnionych kobiet i mężczyzn na poziomie 40-50%. W Izraelu różnica ta wynosi jedynie 7,2% [Gender..., 2021]. Izrael jest krajem rozwiniętym, o nowoczesnej i prężnie

funkcjonującej gospodarce. Zajmuje 20 miejsce w indeksie ekonomicznej złożoności (ECI) Uniwersytetu Harvarda [Country..., 2019]. Przejawia się to między innymi w tym, że w skali świata w Izraelu funkcjonuje największa liczba start-upów w przeliczeniu na mieszkańca (jeden na 1844 Izraelczyków), a na giełdzie w Nowym Jorku notowanych jest więcej przedsiębiorstw z Izraela niż z krajów Europy [Chaczko, 2014, s. 55]. Izrael nie posiada istotnych złóż surowców naturalnych, a jego gospodarka opiera się na przemyśle wysokich technologii. Źródłem rozwoju gospodarki tego kraju jest wysoki kapitał intelektualny i społeczny [Tadmor, 2022]. Zatrudnienie w Izraelu jest skupione w sektorze usług i przemysłu wysokich technologii. Istotny sektor na rynku zatrudnienia stanowią także: administracja oraz oświata i szkolnictwo wyższe [Chaczko, 2014, s. 54]. Najwyższy poziom zatrudnienia kobiet panuje w krajach rozwijających się, w których kobiety muszą zdobywać środki na utrzymanie i najczęściej wykonują zawody znacznie mniej prestiżowe niż mężczyźni [Cohn, 2017, s. 7], natomiast państwa powszechnie postrzegane jako bogate, chociażby kraje Zatoki Perskiej, charakteryzuje niski poziom zatrudnienia kobiet w porównaniu do mężczyzn [Gender..., 2021].

W regionie MENA (Bliski Wschód i Północna Afryka), do którego należy Izrael panuje jedna z największych różnic między zatrudnieniem kobiet i mężczyzn, gdzie średnio jedna kobieta na czterech mężczyzn posiada płatną pracę [Meunier i in., 2017, s. 9]. W krajach arabskich tego regionu panuje wysoki poziom dysproporcji w rozkładzie pracy w domu, którą obciążone są głównie kobiety [Herzog, 1998, s. 69]. W mikroskali na Bliskim Wschodzie podstawowymi determinantami decyzji o pracy zawodowej kobiet są obowiązki rodzinne i przywiązanie do tradycji, natomiast w makroskali są to przede wszystkim normy społeczne, struktura rynku pracy i urbanizacja. Jednakże najważniejszym czynnikiem pozostaje poziom wykształcenia [Spierings i in., 2010, s. 1391].

Specyficzną cechą społeczności Izraela jest powszechna służba wojskowa obowiązkowa zarówno dla kobiet i mężczyzn. W Izraelu, gdzie względy bezpieczeństwa i silna armia są kluczowe dla funkcjonowania państwa, stosunkowo mniejsze fundusze są przeznaczane na edukację, opiekę zdrowotną i usługi społeczne, które traktuje się jako bardziej sfeminizowane miejsca zatrudnienia [Herzog, 1998, s. 70]. Tamże w armii mężczyźni zyskują wyższą pozycję i prestiż zarówno w służbie powszechnej, jak i zawodowej, co od lat kreuje „męską tożsamość” armii narodowej [Herzog, 1998, s. 68]. Z badań wynika, że kobiety w ramach swojej powszechnej służby przelamują schematy społeczne, ale jednocześnie zostają „wtłoczone” w hierarchiczny system podporządkowany mężczyznom. Izraelskie żołnierki zwyczajowo wykonują pracę mniej prestiżową, czyli głównie prace administracyjne niskiej rangi [Sasson-Levy, 2015, s. 378].

## 2. Kobiety na izraelskim rynku pracy

Izrael plasuje się stosunkowo wysoko w rankingach równości szans płci. W indeksie równości płci ONZ zajmuje miejsce 26 na 162 krajów [The Next..., 2020], natomiast w rankingu CFR dotyczącym równości w miejscu pracy zajmuje miejsce 70 na 189 krajów [Women's..., 2018]. Izrael jest społeczeństwem wielokulturowym, w którym zawierają się konkretne grupy naznaczone marginalizacją, jak i również świadomą automarginalizacją na rynku pracy [Chaczkowski, 2014, s. 60]. Ogólny poziom zatrudnienia w Izraelu nie wskazuje na duże dysproporcje ze względu na płeć. Według Światowej Organizacji Pracy w roku 2020 wśród osób powyżej 15 roku życia zatrudnionych było średnio 63,9% populacji – 59,8% kobiet i 68,3% mężczyzn [Labor..., 2020]. Jednakże centralne biuro statystyczne Izraela dostarcza w swoich raportach informacji dotyczących dużych różnic poziomu zatrudnienia w ramach konkretnych grup społecznych charakterystycznych dla Izraela, to znaczy Żydów i Arabów. Należy podkreślić, że w społeczeństwie izraelskim pod względem narodowo-etnicznym 75% populacji określa się jako Żydzi, 20% jako Arabowie, a 5% obywateli to inne grupy [Religion..., 2018]. Wśród Żydów i Arabów około 30% identyfikuje się jako osoby religijne, w tym wśród izraelskich Żydów można wyszczególnić 14% populacji ultraortodoksyjnej [Religion..., 2018]. W porównaniu do Arabów, w populacji żydowskiej jest ponad 4 razy większy odsetek osób określających się jako świeckie, żyjących bez przywiązania do religii [Religion..., 2018]. Jest to istotne, ponieważ sytuacja zawodowa kobiet w bardzo dużym stopniu uwarunkowana jest przynależnością do grup etniczno-narodowościowych wyznaczających ich styl życia i pracy. Według raportu Narodowego Banku Izraela, obecnie jednym z podstawowych wyzwań izraelskiego rynku pracy jest mała aktywność zawodowa arabskich kobiet i mężczyzn ze środowiska Żydów ultraortodoksyjnych [Bank...2018, s. 30].

**Tab. 1.** Poziom zatrudnienia według płci i podziałów religijno-etnicznych w Izraelu

Rozróżnienie	Grupa	Procent zatrudnionych w danej grupie
Grupy etniczne	Arabowie	42,5%
	Żydzi	64,9%
Mężczyźni żydowscy	Ultraortodoksyjni	41,6%
	Świeccy	75,0%
Kobiety żydowskie	Ultraortodoksyjne	59,2%
	Świeckie	67,7%
Kobiety arabskie	Religijne	20,2%
	Świeckie	42,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Religion..., 2018].

Izrael przeznacza stosunkowo mało środków na rządowe programy na rzecz rynku pracy. W roku 2018 było to 0,2% PKB, co stanowi wartość trzy razy mniejszą niż średnia w krajach OECD. Mimo to poziom zatrudnienia różnych grup społecznych od dekad wyrównuje się [Bank...2018, s. 31]. W ujęciu ogólnym poziom zatrudnienia mężczyzn od roku 1995 charakteryzuje tendencja opadająca, natomiast wśród kobiet panuje zasadniczy wzrost, co przekłada się na ogólną tendencję rosnącą w całym społeczeństwie [Gender..., 2021]. Należy jednak wspomnieć, iż w obliczu kryzysowej sytuacji ostatnich lat kobiety w Izraelu, podobnie jak w innych krajach, były dysproporcjonalnie bardziej narażone na pogorszenie możliwości zatrudnienia ze względu na ich dużą reprezentację w sektorach najbardziej dotkniętych skutkami pandemii oraz z powodu presji związanej z opieką nad dziećmi w dobie restrykcji pandemicznych [Solomon, 2020; Mastercard...].

Jedną z kluczowych determinant aktywności zawodowej kobiet jest poziom ich edukacji. Analiza danych statystycznych pozwala na sformułowanie wniosku, że mieszkające w Izraelu Arabki mają niższy poziom wykształcenia niż mężczyźni, natomiast wśród kobiet deklarujących przynależność do narodowości żydowskiej trend jest odwrotny [Religion..., 2018]. Wyższe wykształcenie pozwala kobietom na elastyczny dobór miejsca i warunków zatrudnienia, co przeciwdziała konfliktowi roli wynikającemu z konieczności poświęcenia się pracy na rzecz rodziny i pracy zarobkowej. Warto zwrócić uwagę także na aspekt kulturowy. Kobiety z wyższym wykształceniem w większym stopniu mają kontakt z ideami egalitarnego społeczeństwa i walki o równouprawnienie, które inspirują bardziej zbalansowany podział pracy na rzecz domu i rodziny [Kulik, 2010, s. 423]. Schemat funkcjonowania przeciętnej żydowskiej rodziny w Izraelu ma charakter postępowy, odpowiadający wartościom przyjętym powszechnie w rozwiniętych krajach zachodu [Lavee i Katz, 2003; Szapira, 2018, s. 472]. Występuje to w kontraście do populacji arabskiej Izraela, która jest wciąż w trakcie tranzytu i stopniowego wdrażania idei równouprawnienia [Kulik, 2010, s. 436]. W Izraelu zatrudnienie kobiet koncentruje się w sektorze publicznym [Konor-Attias i in., 2001, s. 2] szczególnie w sferze edukacji, służby zdrowia i prac socjalnych [Abu-Bader, 2006, s. 10]. Według badań kobiety zatrudnione w sektorze prywatnym napotykały więcej trudności w radzeniu sobie z konfliktem pracy zawodowej i utrzymywania domu [Garrington, 2020]. Wciąż stosunkowo mało kobiet decyduje się na karierę inżynierską i techniczną, co odpowiada trendom widocznym w większości krajów świata [Gattiker i Cohen, 1997, s. 513]. Elastyczny rynek pracy Izraela oparty na europejskim modelu flexicurity [Ben-David i Bowers, 2014, s. 171] pozwala na bardziej adekwatne do potrzeb kobiet dobranie formy zatrudnienia, na przykład w postaci pracy w niepełnym etacie, z której często korzystają izraelskie kobiety [Cohen, Stier, 2006, s. 42].

Izrael określa się państwem nowoczesnym i egalitarnym. W ramach wyrównywania szans systemowych rząd podejmuje politykę równouprawnienia na różnych płaszczyznach. Ministerstwo Edukacji oferuje szkolenia na temat nauczania równości płci dla izraelskich nauczycieli [The questionnaire..., 2005, s. 4] oraz krajowe programy rozwojowe dla uczennic [Messer-Yaron, 2003]. Przy ministerstwie działa specjalny komitet nadzorujący usuwanie przejawów stereotypów płci z podręczników szkolnych [The questionnaire..., 2005, s. 5] Izraelska Rada Postępu Kobiet w Nauce i Technologii, w skład której wchodzi grono kobiet i mężczyzn z różnych publicznych i prywatnych sfer akademickich, przygotowuje kampanie publiczne dotyczące równouprawnienia [Council...]. W izraelskich uczelniach działają komitety monitorowania równych szans rozwoju kobiet i mężczyzn z wydzielonym organem doradcy władz akademii do spraw wpierania rozwoju statutu kobiet [The questionnaire..., 2005, s. 5]. Mimo to kobiety nadal w dużym stopniu muszą się mierzyć z ograniczeniami patriarchalnego społeczeństwa [Lewin i Stier, 2022, s. 212]. Przez nierówny podział obowiązków związanych z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci kobiety są postrzegane jako pracownicy mniej dyspozycyjni, a przez to mniej atrakcyjni dla potencjalnego pracodawcy [Heilbrunn i Davidovitch, 2011, s. 129]. Prawidłowość ta występuje mimo, że w Izraelu obowiązkowa edukacja rozpoczyna się od przedszkola, gdzie wysyłane są dzieci w wieku 3 lat i funkcjonuje dobrze rozwinięta kilkustopniowa edukacja powszechna, co zdejmuje z rodzin obowiązek opieki dziennej nad dziećmi od wczesnego wieku [Education..., 2017, s. 5].

Grupą kobiet najbardziej dotkniętą marginalizacją na izraelskim rynku pracy są Arabki. Badania dostarczają dowodów na to, że jedną z determinant ich aktywności na rynku pracy jest miejsce zamieszkania. Procent Arabek pracujących zawodowo jest wciąż o około połowę mniejszy wśród mieszkanek terenów wiejskich. Jedną z przeszkód w dostępie do zatrudnienia jest również utrudniony dostęp do edukacji [Religion..., 2018]. Kobiety narodowości arabskiej mają, w przeciwieństwie do większości Żydówek, mniejszy udział w szkolnictwie wyższym niż mężczyźni arabscy. Bardzo istotną determinantą, która leży u podstaw marginalizacji kobiet narodowości arabskiej jest patriarchalna kultura ich społeczności [Al-Krenawi i Graham, 1998, s. 110]. Z badań wynika, że w grupie kobiet Arabek z podstawowym wykształceniem w roku 1998 jedynie 11% mogło podejmować własne decyzje oraz tylko około połowa wszystkich Arabek była w stanie poruszać się poza domem bez zezwolenia rodziny. Te schematy kulturowe miały znaczący wpływ na możliwości rozwojowe arabskich kobiet mieszkających w Izraelu. Niski poziom zatrudnienia Arabek spowodowany jest także specyficznymi atrybutami terenów, w których koncentruje się zamieszkanie społeczności arabskiej, takimi jak utrudnienia w mobilności i brak dostępu do dobrze rozwiniętych infrastrukturalnie i transportowo centrów,

a także brak dostępu do placówek opieki dziennej dla dzieci. Nie tylko peryferyjne skupienie zamieszkania populacji arabskiej, ale również patriarchalne wartości powodują niski poziom wykształcenia kobiet arabskich [Hadad Haj-Yahya i in., 2018, s. 4]. Izraelki żydowskie w porównaniu do Arabek funkcjonują w relatywnie bardziej postępowym otoczeniu, gdzie ich pozycja społeczna jest wyższa, co przejawia się zarówno w dostępie do edukacji, jak i ich aktywności ekonomicznej czy politycznej [Ziv, 2018; Kavalier, 2020].

Kolejną grupą, w której występują duże dysproporcje w zakresie aktywności na rynku pracy są ultraortodoksyjni Żydzi. W tej wyizolowanej od reszty społeczeństwa grupie religijnej w Izraelu znanej jako haredim panuje nietypowy trend przewagi kobiet pracujących zawodowo. Sytuacja ta podyktowana jest rytmem kulturowym tej społeczności, w której najwyższą wartością jest wykształcenie religijne. Jest to strefa zarezerwowana dla mężczyzn, którzy poświęcają się edukacji w szkołach religijnych, podczas gdy obowiązek utrzymywania zwykle wielodzietnych rodzin spada na kobiety [Livio i Weinblatt, 2007, s. 32]. W ramach świeckiej edukacji mężczyźni ortodoksyjni mają bardzo niskie kwalifikacje. Zidentyfikowano w tej grupie deficyty nawet w ramach podstawowych kompetencji kognitywnych, takich jak umiejętności obliczeniowe i myślenie problemowe, które są fundamentem kluczowych kompetencji zawodowych w rozwiniętym technologicznie społeczeństwie [Bank...2018, s. 152]. Stąd też ich szanse na rynku wysokich technologii są niskie. W tej grupie przedsiębiorstw ultraortodoksyjni Żydzi stanowią jedynie 3% pracowników i głównie kobiety z tej społeczności znajdują tam zatrudnienie [Solomon, 2020; Women...]. Zawody oparte na nowoczesnych technologiach, zwłaszcza bazujące na pracy zdalnej są wyjątkowo popularne wśród kobiet ultraortodoksyjnych, gdyż pozwalają im na istotne z perspektywy ich tradycji ograniczanie kontaktu z osobami nienależącymi do ich grupy religijnej [Livio i Weinblatt, 2007, s. 32]. Podobna motywacja kreuje także szansę na rozwój zawodowy dla kobiet na polu edukacji i pracy społecznej, na przykład w roli terapeutów, gdzie istnieje zapotrzebowanie na osoby z wewnątrz środowiska. W przeciwieństwie do osób spoza społeczności haredim, kobiety te są w stanie zbudować zaufanie potencjalnych klientów, gdyż dzieląc z nimi wspólne wartości są w stanie w swojej komunikacji uwzględnić w specyficzne realia życia i swojej społeczności [Freund i Band-Winterstein, 2013, s. 430].

### 3. Perspektywa samozatrudnienia kobiet w Izraelu

Ograniczone możliwości na rynku pracy często motywują kobiety do samozatrudnienia, choć napotykać one tam również wiele przeszkód systemowych i kulturowych [Heilbrunn i in., 2014, s. 147]. W Izraelu mniej niż 1/3 właścicieli spółek

z ograniczoną odpowiedzialnością stanowią kobiety [Meunier i in., 2017, s. 2]. Choć według rankingu Mastercard Index of Women Entrepreneurs (MIWE) Izrael w 2020 roku był krajem najbardziej sprzyjającym kobietom prowadzącym swój biznes, Izraelki nadal napotykać wiele przeszkód w swojej działalności [Solomon, 2020; Women...]. Jednym z najważniejszych czynników, który pozwala kobietom w Izraelu na decyzję o założeniu własnych przedsiębiorstw, jest równość płci zagwarantowana w regulacjach prawnych oraz dostęp do zasobów ekonomicznych i finansów [Meunier i in., 2017, s. 10]. Istotnym aspektem wyrównywania szans w zakresie przedsiębiorczości są działania systemowe, na przykład oferowane przez rząd Izraela granty dedykowane kobietom zakładającym własną działalność gospodarczą [Ming, 2019]. Największym wyzwaniem, wobec którego stoją kobiety zakładające własną działalność gospodarczą pozostaje konflikt zobowiązań wobec domu i rodziny, gdzie oczekuje się od nich większego nakładu pracy niż od mężczyzn [Heilbrunn i in., 2014, s. 148]. Badania pokazały, iż niezależnie od grupy etnicznej czy klasy społecznej, emocjonalne i rzeczowe wsparcie od partnerów życiowych kobiet jest istotnym przyczynkiem do zapewnienia równowagi życia zawodowego i prywatnego i dzięki temu powodzenia w samozatrudnieniu [Heilbrunn i Davidovitch, 2011, s. 130]. Większość izraelskich kobiet decyduje się na własną działalność gospodarczą w momencie, kiedy ich dzieci są już dorosłe [Brush i in., 1997, s. 316]. Pozostałe czynniki sprzyjające powodzeniu w samozatrudnieniu kobiet to dostęp do edukacji i doświadczenie zawodowe oraz, co istotne ze względu na uwarunkowania kulturowe Izraela, bogata sieć kontaktów i powiązań społecznych [Brush i in., 1997, s. 316].

Kobiety ze społeczności arabskiej, których obecność na rynku pracy jest stosunkowo niska, decydują się zwykle na zakładanie małych działalności gospodarczych, które służą potrzebom ich lokalnych jednolitych etnicznych wspólnot. Działalność wielu z nich jest zamknięta w granicach ich domu i nie jest oficjalnie zarejestrowana. Poza ogólnymi przeszkodami, takimi jak braki w kompetencjach oraz brak źródeł finansowania przedsiębiorstwa, Arabki w znacznym stopniu muszą sobie radzić z potrzebą społecznej aprobaty ich działalności [Heilbrunn i Abu-Asbeh, 2011, s. 47]. W ich przypadku szczególnie istotne jest wsparcie partnerów, których kapitał finansowy często stanowi podstawę działalności przedsiębiorczej kobiet [Heilbrunn i in., 2014, s. 148]. Pomimo dużych różnic obu populacji zarówno Arabki jak i Żydówki postrzegają biurokrację, brak wsparcia rodziny oraz faworyzowanie mężczyzn w roli przedsiębiorców jako istotne przeszkody ich działalności [Heilbrunn i Palgi, 2016, s. 24]. Ciekawym przykładem unikatowych warunków zawodowych jest społeczność Beduinów, będąca wyodrębnioną częścią populacji arabskiej i stanowiąca około 3,5% populacji Izraela. Podobnie jak pozostałe Arabki, Beduinki



również napotykać wiele problemów z ograniczeniem ich wolności ze względu na normy społeczne, zwłaszcza w kontekście opuszczania domu i również koncentrują swoje biznesy na potrzebach lokalnej społeczności, zwłaszcza kobiet. Warto jednak zwrócić uwagę, że podejmując działalność gospodarczą kobiety w tej społeczności wskazują, iż opierają się głównie na kobietach ze swojej rodziny i otoczenia w poszukiwaniu siły roboczej, tym samym stwarzając dla nich nowe miejsca pracy dla kobiet [Abu-Rabia Queder i in., 2018, s. 67-69].

## Podsumowanie

Powyższa analiza pozwala na sformułowanie wniosku o dużym wewnętrznym zróżnicowaniu kulturowym Izraela, które wprost przekłada się na aktywność zawodową obywaterek tego kraju. Analizując trendy w skali makro widzimy rosnącą aktywność zawodową kobiet powiązaną z ich rosnącymi kompetencjami zawodowymi, a w przypadku kobiet należących do społeczności ultraortodoksyjnych Żydów aktywność ta jest nawet znacząco większa niż w populacji mężczyzn. Jednak zjawisko to nie dotyczy społeczności kobiet należących do społeczności arabskiej. Mimo że są one obywatelkami państwa promującego równość płci, ich przynależność do arabskiego kręgu kulturowego pociąga za sobą znaczące wykluczenie z rynku pracy. Arabki ze względu na swoją niską decyzyjność oraz brak możliwości rozwojowych rzadko podejmują pracę zawodową. W przypadku samozatrudnienia nierówności w kwestii tożsamości płciowej są nieznaczne w porównaniu z innymi krajami, jednakże samozatrudnienie kobiet identyfikujących się z kulturą arabską także ma swoją specyfikę. Zdecydowana większość ich firm to działalność nie wymagająca samodzielnego opuszczania domu oraz skierowana na potrzeby ludzi z własnego kręgu kulturowego.

## Literatura

1. *A global gap* (2022), Międzynarodowa Organizacja Pracy, <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#global-gap> [27.05.2022].
2. Abu-Bader S. (2005), *Gender, Ethnicity, and Job Satisfaction Among Social Workers in Israel*, *Administration in Social Work*, 29(3), s. 10. Doi: 10.1300/J147v29n03\_02.
3. Abu-Rabia Queder S., Biernacka A., Kressel G. M. (2018), *The connective strategies of Bedouin women entrepreneurs in the Negev*, *Journal of Arid Environments*, 149, s. 67-69. Doi: 10.1016/j.jaridenv.2017.10.004.

4. Al-Krenawi A., Graham J.R. (1998), *Divorce Among Muslim Arab Women in Israel*, Journal of Divorce & Remarriage, 29(3-4), s. 110. Doi: 10.1300/J087v29n03\_07.
5. Atzmon Y., Izraeli D.N. (1993), *Women in Israel*, Transaction Publishers, New Jersey.
6. Balf N. (2020), *A Multi-Pronged Approach to Gender Equality in Israel*, Wilson Center, <https://www.wilsoncenter.org/blog-post/multi-pronged-approach-gender-equality-israel> [30.05.2022].
7. *Bank of Israel Annual Report* (2018), 152, <https://www.boi.org> [30.05.2022].
8. Ben-David D., Bowers L. (2014), *Labor Market Reform in Israel and the Flexicurity Option*, TAUB Center for Social Policy Studies in Israel.
9. Brewster K.L., Rindfuss R.R. (2000), *Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations*, Annual Review of Sociology, 26, s. 271-296. <http://www.jstor.org/stable/223445> [27.05.2022].
10. Brush C., Hisrich R., Lerner M. (1997), *Israeli women entrepreneurs: An examination of factors affecting performance*, Journal of Business Venturing, 12(4). Doi: 10.1016/S0883-9026(96)00061-4.
11. Chaczko K. (2014), *Wielokulturowa (bez)robotność. Rzecz o izraelskim rynku pracy*, Labor et Educatio, 2, s. 54-55, 60, <https://www.ejournals.eu/pliki/art/9339/> [27.05.2022].
12. Cohen Y., Stier H. (2006), *The rise in involuntary part-time employment in Israel*, Research in Social Stratification and Mobility, 24(1), s. 42-53. Doi: 10.1016/j.rssm.2005.02.002.
13. Cohn S. (2017), *The Determinants of the Division of Labor between Men and Women in Paid Employment in the Global North and South*, Sociology of Development, 3(1), s. 7-16. Doi: 10.1525/sod.2017.3.1.1.
14. *Council for the Advancement of Women in Science and Technology*, Ministerstwo Nauki i Technologii, [https://www.gov.il/en/Departments/Units/most\\_women\\_council](https://www.gov.il/en/Departments/Units/most_women_council) [27.05.2022].
15. *Country & Product Complexity Ranking* (2019), Harvard Growth Lab, <https://atlas.cid.harvard.edu/rankings> [26.05.2022].
16. *Education system - Israel - described and compared with the Dutch system* (2017), Nuffic, <https://www.nuffic.nl/sites/default/files/2020-08/education-system-israel.pdf> [27.05.2022].
17. Freund A., Band-Winterstein T. (2013), *Between tradition and Modernity: Social Work-related change processes in the Jewish ultra-orthodox society in Israel*, International Journal of Intercultural Relations, 37(4), s. 430-445. Doi: 10.1016/j.ijintrel.2012.10.003.
18. Garrington Ch. (2018), *The work and family lives of women in Israel*, Dynamics of Inequality Across the Life-course, <https://dynamicsofinequality.org/the-work-and-family-lives-of-women-in-israel/> [07.06.2022].

19. Gattiker U. E., Cohen A. (1997), *Gender-Based Wage Differences: The Effects of Occupation and Job Segregation in Israel*, *Relations industrielles / Industrial Relations*, 52(3), s. 510-523. Doi: 10.7202/051184ar.
20. *Gender gap in labour force participation rates* (2021), Międzynarodowa Organizacja Pracy, <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#global-gap> [27.05.2022].
21. Hadad Haj-Yahya N., Schnell I., Khattab N. (2018), *The exclusion of young Arab women from work, education and training in Israel*, *Quality & Quantity*, 52, s. 3-12. Doi: 10.1007/s11135-016-0456-5.
22. Heilbrunn S., Davidovitch L. (2011), *Juggling Family and Business: Work–Family Conflict of Women Entrepreneurs in Israel*, *The Journal of Entrepreneurship*, 20(1), s. 124-138. Doi: 10.1177/097135571002000106.
23. Heilbrunn S., Abu-Asbeh K. (2011), *Disadvantaged and embedded: Arab women entrepreneurs in Israel*, *International Journal of Business and Social Science*, 2(11), s. 40-54.
24. Heilbrunn S., Abu-Asbeh K., Abu Nasra M. (2014), *Difficulties facing women entrepreneurs in Israel: a social stratification approach*, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 6(2), s. 133-146. Doi: 10.1108/IJGE-02-2013-0007.
25. Heilbrunn S., Palgi M. (2016), *Women entrepreneurs in the rural periphery of Israel: Comparing Israeli Palestinians and Israeli Jews*. Doi: 10.1057/9781137432155.
26. Herzog H. (1998), *Homefront and Battlefield: The Status of Jewish and Palestinian Women in Israel*, *Israel Studies*, 3(1), s. 66-78, <http://www.jstor.org/stable/30246796> [30.05.2022].
27. Kavalier T. (2020), *Even as Global Leader, Israeli Women Entrepreneurs ‘Not Even Close’ to Even Playing Field*, *The Medialine*, <https://themedialine.org/people/even-as-global-leader-israeli-women-entrepreneurs-not-even-close-to-even-playing-field/> [30.05.2022].
28. Konor-Attias E. (2014), *Women in the Labor Force Of the Israeli Welfare State*, ADVA Center, <https://adva.org/wp-content/uploads/2014/09/Women-in-the-Labor-Force.pdf> [27.05.2022].
29. Kulik L. (2007), *Equality in the Division of Household Labor: A Comparative Study of Jewish Women and Arab Muslim Women in Israel*, *The Journal of Social Psychology*, 147(4), s. 420-436. Doi: 10.3200/SOCP.147.4.423-440.
30. *Labor force participation rate, total (% of total population ages 15+) (national estimate) - Israel* (2018), Międzynarodowa Organizacja Pracy, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.NE.ZS?locations=IL> [29.05.2022].
31. Lavee Y., Katz R. (2003), *The Family in Israel: Between Tradition and Modernity*, *Marriage & Family Review*, 35(1-2), s. 188-199. Doi: 10.1300/J002v35n01\_11.

32. Lee J., Cheon B.Y. (2009), *Career aspirations of women in corporate management: the case of South Korea*, Asian Journal of Women's Studies, 15(3), s. 60-80. Doi:10.1080/12259276.2009.11666073.
33. Lewin A. C., Stier H. (2002), *Does Women's Employment Reduce Poverty? Evidence from Israel*, Work, Employment and Society, 16(2), s. 212-230. Doi: 10.1177%2F095001702400426811.
34. Livio O., Weinblatt K.T. (2007), *Discursive Legitimation of a Controversial Technology: Ultra-Orthodox Jewish Women in Israel and the Internet*, The Communication Review, 10(1), s. 26-35. Doi: 10.1080/10714420601168467.
35. Manela M., Samet. L. (2020), *Israel named by Mastercard as the best country for women entrepreneurs*, CTech, <https://www.calcalistech.com/ctechnews> [02.06.2022].
36. Messer-Yaron H. (2003), *Science in Israel*, Jewish Women's Archive, <https://jwa.org/encyclopedia/article/science-in-israel> [11.06.2022].
37. Meunier F., Krylova Y., Ramalho R. (2017), *Women's Entrepreneurship How to Measure the Gap between New Female and Male Entrepreneurs?*, Development Economics Global Indicators Group, <https://documents1.worldbank.org/curated/en> [29.05.2022].
38. Ming N.Y. (2019), *Israel wants more women and minorities in startups*, GovInsider, <https://govinsider.asia/connected-gov/israel-wants-more-women-and-minorities-in-startups/> [02.06.2022].
39. Moczydłowska J.M. (2017), *Percepcja cech i zachowań osób na stanowiskach kierowniczych przez pryzmat ich płci*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, 3-4, s. 9-21.
40. Moczydłowska J.M. (2017), *Płeć osób na stanowiskach kierowniczych a efektywność zarządzania*, Przedsiębiorczość i Zarządzanie XVIII, 11(II), s. 183-196.
41. Moczydłowska J.M., Szydło J. (2017), *Gender Stereotypes Versus the Characteristics of Management Style of Men and Women - The Perspective of Business Fields*, Economic and Social Development, s. 10-19.
42. Moczydłowska J.M., Talaśka J. (2022), *Kariera menedżerska kobiet na polskim rynku pracy*, Marketing i Rynek, 4, s. 3-12.
43. Rakowska A. (2020), *Women's Social Capital and Its Role in Their Professional Careers*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, 6(137), s. 71-94. Doi: 10.5604/01.3001.0014.5840.
44. *Ratio of female to male labor force participation rate (%) (national estimate)*, (2022), The World Bank, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FM.NE.ZS?end=2021&start=1960&view=chart> [11.06.2022].
45. *Religion and Self-Definition of Extent of Religiosity Selected Data from the Society in Israel Report No. 10* (2018), Central Bureau of Statistics, [https://www.cbs.gov.il/he/mediarelease/DocLib/2018/195/32\\_18\\_195b.pdf](https://www.cbs.gov.il/he/mediarelease/DocLib/2018/195/32_18_195b.pdf) [28.05.2022].

46. Sasson-Levy O. (2015), *Constructing identities at the margins: Masculinities and Citizenship in the Israeli Army*, *The Sociological Quarterly*, 43(3), s. 365-388. Doi: 10.1111/j.1533-8525.2002.tb00053.
47. Solomon S. (2020), *Mastercard ranks Israel as best country for female entrepreneurs*, *Times of Israel*, <https://www.timesofisrael.com/mastercard-ranks-israel-as-best-country-for-female-entrepreneurs/> [12.06.2022].
48. Solomon S. (2020), *Women lead way as Haredim make inroads into Israeli tech industry, report shows*, *Times of Israel*, <https://www.timesofisrael.com/women-lead-way-as-haredim-make-inroads-into-israeli-tech-industry-report-shows/> [02.06.2022].
49. Spierings N., Smits J., Verloo M. (2010), *Micro- and Macrolevel Determinants of Women's Employment in Six Arab Countries*, *Journal Of Marriage and Family*, 72(5), s. 1384-1399. Doi: 10.1111/j.1741-3737.2010.00772.x.
50. Szapira A. (2018), *Historia Izraela*, Wydawnictwo Akademickie Dialog, Warszawa.
51. Tadmor Z., *National Infrastructure in Israel – 2028*, Samuel Neaman Institute, <https://www.neaman.org.il/EN/National-Infrastructure-in-Israel-2028> [11.06.2022].
52. *The Next Frontier: Human Development and the Anthropocene – Israel*, (2020), Human Development Report Office, <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/ISR.pdf> [11.06.2022].
53. *The questionnaire to governments on implementation of the Beijing Platform for Action (1995) and the outcome of the 23rd special session of the General Assembly*, (2005), Organizacja Narodów Zjednoczonych, s. 4-5, <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/ISRAEL-English.pdf> [11.06.2022].
54. *Women's Workplace Equality Index* (2018), Council on Foreign Relations, <https://www.cfr.org/legal-barriers/country-rankings/> [25.05.2022].
55. Yellen J.L. (2020), *The history of women's work and wages and how it has created success for us all*, *The Brookings*, <https://www.brookings.edu/essay/the-history-of-womens-work-and-wages-and-how-it-has-created-success-for-us-all/> [12.06.2022].
56. Ziv A. (2019), *Israeli Women Are as Likely as Men to Get High-tech Jobs, but Are Paid Less*, *Haaretz*, <https://www.haaretz.com/israel-news/2019-07-24/ty-article/.premium/israeli-women-are-as-likely-as-men-to-get-high-tech-jobs-but-are-paid-less/0000017f-f202-d223-a97f-ffdf7ab50000> [25.05.2022].

## **Cultural determinants of women's professional activity using the case of Israel**

### **Abstract**

The subject of the article is the position of women on the labor market. Various environmental push and pull factors were identified in connection to women's professional activity. Main aspects encouraging women's decision to undertake a profession were education and responsibility for families finances. Meanwhile the most crucial disadvantages included work-family life conflict and social norms limiting women's decision-making. Unique cultural and economic environmental factors were identified in the context of self-employment of women in Israel. In its significant majority Israel's population is allowing for a small gender gap on the labor market. In case of ethnic minorities, however, the perspective for professional work is less substantial.

### **Key words**

Labour market, gender, employment, women, Israel