

אשת חיל

תכנית לעידוד תעסוקה בקרב נשים

דו"ח מחקר

מאת: ד"ר ענת הרבסט

התכנית הבינתחומית ללימודי מגדר

אוניברסיטת בר אילן

והאוניברסיטה הפתוחה

מחקר זה מומן על ידי המוסד לביטוח לאומי ועל ידי האוניברסיטה הפתוחה

אוקטובר, 2015

תוכן עניינים

1	1. תקציר
2	2. תכנית אשת חיל – רקע כללי
2	2.1 תכנית אשת חיל – היסטוריה והתפתחות
4	2.2 הפעלת התכנית
7	3. רקע תיאורטי – סקירת ספרות המחקר
7	3.1 מגמת החלפת קצבאות קיום בתעסוקה בשכר
9	3.2 אמהות ותכניות מ"רווחה לעבודה"
10	3.2.1 רטוריקת תכניות מ"רווחה לעבודה"
12	3.2.2 פרקטיקות של אמהות בתגובה להשתתפות בתכניות
14	3.3 תעסוקת אמהות בישראל – פריזמה ייחודית
17	4. ניתוח מדיניות – אמהות, רווחה ועבודה
	4.1 מדיניות רווחה ואמהות בישראל – מהלך היסטורי של עיגון זכויות חברתיות-כלכליות
17	4.2 אמהות ותכניות מ"רווחה לעבודה" ועידוד תעסוקה בישראל
19	4.3 גישות של תכניות עידוד תעסוקה ביחס לזכאיות/צרכניות/לקוחות
20	4.4 אמהות העוסקות בעבודות טיפול ובניקיון
22	4.5 טיפול בילדים
23	5. רקע כלכלי-חברתי ותעסוקתי של נשים ואמהות מהקבוצות המשתתפות במחקר
26	6. שיטת המחקר
29	7. תיאור הממצאים הסטטיסטיים
33	7.1 פילוח גיאוגרפי, אתני וגילאי
33	7.2 פילוח לפי מצב משפחתי
36	7.3 עבודה בשכר
41	7.4 השכלה
42	7.5 הסדרי מגורים
43	7.6 אלימות במשפחה
44	7.7 רמת דתיות
45	8. ניתוח שיח אמהות משתתפות בתכנית אשת חיל ורכוזות
46	8.1 משתתפות – ניתוח שיח:
46	8.2 רכוזות אשת חיל – ניתוח שיח
55	

63.....	9. סיכום.....
64.....	10. הצעות למחקר המשך.....
65.....	רשימת מקורות.....
74.....	תרשימים.....
74.....	לוחות.....
76.....	נספחים.....

תודות

למראיינות מחקר זה אשר פתחו את צוהר ליבן, חשפו בפנינו רגשות, קשיים, חוויות ומשאלות, וחלקו עמנו ידע שלא יסולא בפז, תודה חמה וכנה על מפגשים מלמדים, מעשירים ומרתקים.

לקרן המחקרים של המוסד לביטוח לאומי, על הפניית תקציב למחקר זה, וכן לקרן המחקרים הפנימית של האוניברסיטה הפתוחה שמימנה גם היא חלק ממחקר זה.

למירי אנדבלד – מנהלת אגף מחקר כלכלי – מינהל המחקר והתכנון המוסד לביטוח לאומי, לד"ר דפנה אידלסון, לאוה פרימן ולגלית שולמן מרשות המחקר של האוניברסיטה הפתוחה תודה לכן על ליווי המחקר.

לעינת ויונטה מנהלת תכנית אשת חיל, ולורדית יצחקי-לבוב - מנהלת לשעבר של התכנית, תודה על המאמצים שעשיתן כדי לקיים את המחקר ולאפשר לו לקרום עור וגידים.

ללינדה דגן, מפקחת ארצית, משרד הרווחה והשירותים החברתיים, ולרחל אגמון המפקחת לשעבר, תודה לכן על שיתוף הפעולה, ועל הסיוע בקיום המחקר.

לרכזות האזוריות והיישוביות בתכנית, תודה לכן על כך שהייתן חלק משמעותי כל כך מהתהוות מחקר זה, ועל הידע החשוב שחלקתן עמנו, על אמפטיה ונכונות אינסופיות לסייע למראיינות ולמראיינות.

לעוזרות המחקר היקרות שעבדו על חומרי המחקר במסירות ובשקדנות רבה, נתונה תודתי החמה, במיוחד על רגישות רבה כלפי המראיינות וכלפי הנושא, ועל תובנות חשובות שהעליתן במהלך המחקר (על-פי סדר אלף-בית): אמאל אלטלאקה, רחל אנדסאו, יולי בן חיים, נאג'ם נסראללה, עינב צברי, מירי רום-שורצולד, מיכל שטיין.

למשקלטת אסנת בראל שעשתה את עבודתה ברגישות, מסירות ובנאמנות.

1. תקציר

מחקר זה ביקש ללמוד על האופנים בהם מפרשות האמהות המשתתפות בתכנית עידוד תעסוקה – "אשת חיל", את תפקידן כאמהות העובדות בשכר ועל הפירושים שהן מעניקות למשמעות העבודה בשכר עבור ילדיהן. כמו כן, על הפרקטיקות בהן פועלות האמהות ביחס לדפוסי המדיניות כלפי אמהות, וכיצד פועלת התכנית ביחס לעידוד תעסוקת אמהות ולתהליכי המדיניות הקשורים בה.

המחקר נערך במשך שלוש וחצי שנים, בין נובמבר 2011 ליולי 2015, ובו התראיינו 105 אמהות חד-הוריות ונשואות, המשתתפות בתכנית "אשת חיל". בנוסף רואיינו 20 רכזות של התכנית. המחקר מעלה כי האמהות רואות בתכנית מקור לתמיכה משמעותית, אך לצד זאת המחקר מעלה כי צעדי מדיניות משלימים הינם חיוניים על מנת להגשים תעסוקה ברת קיום לאמהות ולילדיהן.

2. תכנית אשת חיל – רקע כללי

קבוצת האמהות שרואיינה למחקר זה היא אמהות חד-הוריות ונשואות המשתתפות בתכנית "אשת חיל" המבוססת על מודל עבודה המשלב ליווי קבוצתי ואימון אישי. תכנית זו פועלת בפריסה ארצית בעשרות ישובים ברחבי הארץ (ראו פרק 7 ניתוח נתונים סטטיסטיים). קבוצות היעד העיקריות של התכנית הן: נשים עולות מאתיופיה, נשים עולות ממדינות חבר העמים לשעבר, כמו כן ערביות/בדואיות/דרוזיות וכן יהודיות ותיקות. חלקן קיבלו בעבר או מקבלות כיום קצבאות הבטחת הכנסה או קצבת הבטחת מזונות מהמוסד לביטוח לאומי.

2.1. תכנית אשת חיל – היסטוריה והתפתחות

תכנית אשת חיל פותחה על ידי הג'וינט בשנות ה-90 של המאה ה-20 על מנת לתת מענה לקידום תעסוקת נשים יוצאות אתיופיה. ייחודה של התכנית היא בהיותה תהליך רב-שלבי ארוך טווח, תוך שילוב בין עבודה קבוצתית לעבודה פרטנית. העקרונות עליהם מבוססת התכנית הם רגישות תרבותית וגישה מערכתית כלפי המשתתפות בהיותן חלק ממשפחה, קהילה ותרבות. התכנית מופעלת בשיתוף פעולה עם גורמים ממשלתיים, משרד הקליטה ומשרד הרווחה והרשויות המקומיות (סטרקוב ובר-און, 2007).

עניין נוסף המייחד את התכנית הוא שלמרות שניתן לשייכה למשפחת תכניות "מרווחה לעבודה", אין בה אלמנט כפיה המעוגן בחקיקה. כלומר הנשים המשתתפות בתכנית מגיעות אליה מרצונן, ואין כפיה פורמלית של השתתפות בתכנית או שלילת קצבאות, כפי שלמשל זו עוגנה בתכניות קלאסיות של "מרווחה לעבודה" כמו "מהל"ב ו"אורות לתעסוקה" שנסגרו זה מכבר. אלה היו תכניות מנדטוריות אשר כפו על המשתתפים השתתפות והתייצבות וכן החלו עליהם סנקציות של שלילת קצבאות (ראו: בניש, 2008; גל, 2007).

תכנית חלוץ של אשת חיל שפותחה על-ידי אגף שילוב עולים בג'וינט ישראל בוצעה בעשרה יישובים בשנים 1994-5, על מנת לעודד נשים יוצאות אתיופיה להשתלב בעולם העבודה. התכנית כללה סדנאות הכנה וליווי קצר לקראת הכניסה לעולם העבודה. מסקנת תכנית החלוץ הייתה כי יש להעמיק ולהרחיב את תהליך ההכנה לקראת היציאה לעבודה ואת הליווי בהשתלבות והקידום בעבודה. מכאן החל להתבסס מודל עבודה חדש שרק

בשנת 1997 קיבל את השם "תכנית אשת חיל". התכנית התרחבה במהלך השנים והופעלה עבור קבוצות של נשים ערביות-אזרחיות-ישראל, נשים עולות מחבר העמים לשעבר בעיקר מאוזבקיסטן ומקווקז, ונשים יהודיות ותיקות מהפריפריה (בעיקר מזרחיות) (ירון-אמביה, 2011).

בשנת 2001 לאחר ממצאי מחקר ההערכה הראשון התחילה התכנית לפעול גם בקרב נשים יוצאות קווקז ובוכרה ומאוחר יותר בקרב נשים יהודיות ותיקות. במהלך שנת 2005 הוקמה תב"ת – מיזם תעסוקה מיסודם של ממשלת ישראל והג'וינט, עם הקמתה הועברה תכנית אשת חיל לאחריות תב"ת, הפעלת התכנית התבצעה באותה עת על ידי "שדולת הנשים" שביוזמתה התכנית החלה להיות מופעלת גם בקרב יהודיות ותיקות (סטרקוב ובר-און, 2007). בשנת 2006 החלה התכנית לפעול בקרב נשים ערביות (חסך-דאהר ושטרסברג, 2011).

מודל ההפעלה של התכנית כולל 5 שלבים: התכנית בכל יישוב מתחילה בבחירת יישוב, איתור מועמדות ויצירת קבוצה ולאחריהם מתקיימים ברצף חמישה שלבים מרכזיים: א. הכנה לקראת יציאה לעבודה; ב. שילוב אישי בעבודה; ג. מועדון אשת חיל שלב א - תמיכה וליווי אישי וקבוצתי לנשים עובדות; ד. מועדון אשת חיל שלב ב - קידום תעסוקתי אישי וחברתי; ה. מנהיגות תעסוקתית (ירון-אמביה, 2011).

השלב הראשון הוא איתור קבוצת נשים (בדרך כלל 15-30), והכנת תשתית ביישוב, לאחר מכן מועברת סדנה בת 30 שעות "סדנת הכנה לעבודה", שמטרתה להכין את הנשים לעולם העבודה. במהלך הסדנה נפגשות הנשים מספר פעמים בשבוע ועוסקות בתכנים הקשורים לעולם העבודה. במקביל להשתתפות בסדנה, המשתתפות מקבלות ליווי אישי מרכזת התכנית וכן סיוע בהשמה בעבודה (ירון-אמביה, 2011; סטרקוב ובר-און, 2007; שחר, 2012).

השלב השני, הוא שילוב בעבודה. שלב שבו המשתתפות משולבות בתעסוקה באופן פרטני עם ליווי, תמיכה והכוונה של רכזת התכנית, במטרה לשלבן בעולם העבודה שילוב אפקטיבי ואיכותי תוך התייחסות להיבטים הרגשיים והאישיים. שלב זה כולל כמה מרכיבים מקבילים: 1. איתור מקומות עבודה וגיוס מעסיקים. 2. קידום תהליך השמה אישי וחיבור בין צרכי הנשים למקום העבודה. 3. שילוב ושיתוף הנשים בתהליך. 4. הכנה לכניסה לעבודה. 5. ליווי ומעקב (ירון-אמביה, 2011).

במקביל, לאחר סיום הסדנה, בשלב ג', מצטרפות המשתתפות ל"מועדון אשת חיל" הפועל כקבוצת תמיכה והעצמה לנשים שהתחילו לעבוד ולהתקדם בעבודתם (לוי-רוזליס ובר-און, 2001). שלב זה ממשיך את ההיכרות עם עולם העבודה ומאפשר תמיכה במשולבות בעבודה וסיוע בקידומן התעסוקתי, האישי והחברתי של המשתתפות. העבודה הקבוצתית במועדון מהווה גם הזדמנות לפיתוח קשרים ועזרה הדדית בקהילה. במקביל למסלול הקבוצתי ממשיכה להתקיים עבודה פרטנית-אישית מול הרכזת (ירון-אמביה, 2011).

שלב ד – "מועדון מתקדם" – קידום תעסוקתי ומינוף חברתי. בשלב זה המטרה היא לשמר הישגים תעסוקתיים, לשפר התמדה בעבודה, שיפור איכות העבודה, העלאת כושר ההשתכרות וליווי אישי (ירון-אמביה, 2011).

שלב ה' – מנהיגות תעסוקתית - בניית קבוצת מנהיגות בתחום התעסוקה מקרב משתתפות התכנית מטרתו המרכזית היא בניית קבוצה של פעילות מתוך מועדון אשת חיל שתהפוכה לשותפות ומובילות ביישובן (ירון-אמביה, 2011 ; לוי-רוזליס ובר-און, 2001).

2.2. הפעלת התכנית

התכנית פועלת כיום בעשרות קבוצות נשים בקהילות אתניות וגיאוגרפיות שונות, והובלתה נעשית על ידי צוות ארצי הכולל מנהלת ארצית ורכזות אזוריות המנחות רכזות בכל אחד מהיישובים. התכנית הופעלה בעבר על ידי העמותות: "שדולת הנשים בישראל", "קרן אברהם", "מעורבות", "החברה למתנ"סים" וכיום מופעלת על-ידי עמותת "בעצמי". אוכלוסיית היעד של התכנית מתמודדת עם תהליכי שינוי בתחומים רבים: יחסים בין ובתוך המשפחה, תפקידים במשפחה וכן השתלבות חברתית, כלכלית ותרבותית. תכנית אשת חיל מתייחסת למימד התעסוקתי של שינוי זה, כחלק משינוי אישי, משפחתי וקהילתי ומניחה כי ההשתלבות בעבודה מהווה עבור אוכלוסיות אלו גם מנוף לקידום תעסוקתי כלכלי וגם מקדמת את השתלבותן בחברה הישראלית. התכנית מופעלת באחריות משרד הרווחה (ירון-אמביה, 2011).

תכניות עידוד תעסוקה מתבצעות ברמה היישובית. ביישובים בהם יש שיעור גבוה של משפחות מאותה קבוצה אתנית מקימים קבוצה, שעוברת יחד תהליכים של ליווי בתעסוקה, תוך מתן העצמה ותמיכה ובמקביל איתור מקומות עבודה וגיוס מעסיקים.

מכיוון שהתכנית מופעלת מתוך תפיסה של "רגישות תרבותית" רכזות כל הקבוצות למעט בודדות שייכות לאותה קבוצה אתנית, לה שייכות המשתתפות (ירון-אמביה, 2011; לוי-רוזליס ובר-און, 2001; סטרקוב ובר-און, 2007).

בין השנים 2010-2013 הופעלה תכנית אשת חיל על-ידי החברה למתנ"סים. בשנת 2011 כשהחל מחקר זה מנתה תכנית אשת חיל 31 קבוצות והתפלגותן הייתה כדלקמן: 13 קבוצות של נשים ערביות, 9 קבוצות של יוצאות אתיופיה, 6 קבוצות של נשים ותיקות, 2 קבוצות של יוצאות קווקז, וקבוצה אחת של נשים יוצאות בוכרה.

התפלגות הקבוצות מאוגוסט 2013 כשעמותת "בעצמי" חזרה להפעיל שוב את התכנית הייתה כזו: 16 קבוצות של נשים ערביות, 13 קבוצות של יוצאות אתיופיה, 5 קבוצות של נשים ותיקות ו-3 קבוצות יוצאות קווקז.

באופן הדרגתי, ובעקבות המלצות ועדת טרכטנברג, גדלה התכנית, בעת סיום המחקר, תכנית אשת חיל מנתה 70 קבוצות: 49 קבוצות של נשים ערביות, 13 קבוצות של נשים יוצאות אתיופיה, 5 קבוצות של נשים יוצאות קווקז, ו-3 קבוצות של יהודיות ותיקות.

תנאי קבלה הנוכחיים העיקריים המוגדרים לגיוס משתתפות הם: אמהות בגילאי 25-45 (בעיקר), מחברות מסורתיות, שאינן משתתפות בכוח העבודה, לא מועסקות, או מצויות בתת-תעסוקה, ללא רקע תעסוקתי משמעותי או מרוחקות תקופות ממושכות מכוח העבודה, מעוטות השכלה וללא הכשרה מקצועית רלוונטית. לא במצב משברי ו/או אקוטי/התמכרות, מתחת ל-40% נכות, עם מוטיבציה לעבוד ו/או פוטנציאל לקידום, מחויבות להשתתף בכלל התכנית. אין זה אומר שבהכרח תמיד מגייסים נשים על פי אמות מידה אלו במדויק (מידע נמסר במייל מתכנית אשת חיל 24.7.15).

אמהות מהקבוצות המשתתפות בתכנית סובלות ממוחלשות רב-ממדית ועקב כך חוות הדרה ולעיתים אף דה-לגיטימציה. צמתי ההדרה המרכזיים: מגדר, עוני, מגורים בפריפריה, שייכות לקבוצות אתנו-לאומיות מוחלשות, וחלקן בשל חד-הוריותן.

מחקרים שנעשו עד היום על התכנית העלו את השפעותיה החיוביות על המשתתפות, ברמת הקבוצה – העידוד ההדדי מהשיתוף בתוך הקבוצות, ביכולתם לרכוש כלים של חיפוש עבודה והכרת שוק העבודה (חסן-דהאר וסטרוסברג, 2011). מחקר נוסף שבחן עלות-תועלת של התכנית הן מבחינת המשתתפות והן מבחינת המשק, העלה כי

התכנית מגיעה תוך פרק זמן קצר (בין 1.4-1.6 שנים) ל"החזרת ההשקעה למשק" – כלומר תועלת נטו חיובית למשק (הכנסה ביחס להוצאה). זאת ועוד, המחקר העלה כי בקרב נשים ערביות, יוצאות אתיופיה ויהודיות ותיקות בהשוואה לקבוצות ביקורת ההשתלבות בעבודה של קבוצת המשתתפות באשת חיל, הייתה גבוהה בכ-50% לעומת קבוצת הביקורת שלא השתתפה בתכנית. עם זאת המחקר העלה כי שכרן הממוצע של המשתתפות בתכנית היה נמוך מאד. לפי הפירוט להלן: נשים ערביות - שכרן הממוצע עמד על – 1,730 ש"ח, יוצאות אתיופיה – 2,560 ש"ח ויהודיות ותיקות – 2,630 ש"ח (במחירי 2012). (לוי ודויטש, 2014).

מחקר אחר שבחן את מידת ההתמדה והקידום בתכנית אשת חיל ובתכניות אחרות העלה כי משתתפות אשת חיל נחשפו במידה מועטה יחסית לקידום בשכרן לעומת נקודת הפתיחה ושמרבית המשתתפות בתכנית השתכרו מתחת לשכר מינימום. מעל מחציתן מועסקות כעובדות פקידות, סוכנות, עובדות מכירות ועובדות שירותים. במשלח יד זה קיימות בין היתר המשרות: מטפלות בקשישים ובילדים, מזכירות בתחומים שונים וכן מוכרות בחנויות ומכירות טלפוניות (שחר, 2012). ממצאים אלה מתקשרים לאופן התעסוקה של המשתתפות בריאיונות על כך נדון בפרקים הבאים. מחקר זה מתבסס על שיטת מחקר שונה מהמחקרים שהוצגו לעיל כפי שנראה בהמשך.

3. רקע תיאורטי – סקירת ספרות המחקר

מחקר זה ממשיך את מסורת המחקר הפמיניסטית של מדיניות הרווחה הישראלית (ראו למשל: אלבין, 2005; יזרעאלי, 2001; Ajzenstadt & Gal, 2001; Ajzenstadt, 2009; Helman, 2011; Herbst, 2013). המחקרים שנעשו עד כה מלמדים על הצורך בבחינת מדיניות הרווחה כסוגיה מגדרית מרכזית שיש לה השלכות עמוקות על מעמדן הכלכלי-חברתי של נשים במדינת ישראל. מחקר זה משמש נדבך נוסף על התיאוריות הקיימות בדבר העמקת שילובן של אמהות ובפרט אמהות חד-הוריות שלא עבדו בשכר קודם לכן, או שנמצאו בתעסוקה חלקית שלא מרצון, בשוק העבודה (למשל: Millar & Millar, 2005; Ridge, 2009), ובחינת אופן השפעת שילוב תעסוקה על אמהות משוליות מרובה (Bernstein, Benjamin & Motzafi-Haller, 2011; Manoogian, Jurich, Sano & Ko, 2015; Mink, 1998; Herbst & Benjamin, 2015; Pulkingham, Fuller & Kershaw, 2010).

מחקר זה נטל את השראתו מעבודותיהן של חוקרות פמיניסטיות אשר ניתחו את השפעותיהן של תכניות "מרווחה לעבודה" ותכניות עידוד תעסוקה על אמהות. תכניות אלו הפכו להיות נפוצות במדינות הרווחה במערב בסוף המאה העשרים ותחילת המאה העשרים ואחת (ראו למשל: הלמן, 2014; Abramovitz, 2000, 2006; Breitzkreuz, 2005; Manoogian, Jurich, Sano & Ko, 2015; Hirschmann, 2001; Korteweg, 2003, 2006; Mink, 1998; Millar, 2005; Millar & Ridge, 2009; Morgen & Maskovsky, 2003; Orloff, 2001; Pulkingham, Fuller & Kershaw, 2010; Skevik, 2005; Woodward, 2008).

3.1.1 מגמת החלפת קצבאות קיום בתעסוקה בשכר

העיקרון של מעבר לעבודה בשכר היה מרכזי ברפורמות הרווחה במדינות מערביות רבות, תוך שהוא מספק את הציווי הפיננסי להוציא אנשים מרווחה לעבודה, והציווי המוסרי להפוך אנשים ל"אזרחים טובים יותר". עבודה בשכר מוצגת כאחריות הראשונה של האזרחות, הנתיב ליציאה מתלות לעצמאות ולאי-תלות כלכלית, הפתרון לעוני, הקשר שיש

לפרטים לחברה הרחבה, מודל חיקוי להציע לילדים (הן עבור אמהות והן עבור אבות) והדבק שמחזיק את החברה יחד (Williams, 2001).

בחינת השתלבותן של אמהות בכלל ובמיוחד אמהות חד-הוריות בעבודה בשכר מהווה אבן בוחן בבדיקת האוריינטציה של מדיניות מדינת הרווחה (Duncan & Edwards, 2005; Hobson, 1994; Kilkey, 2000; Kilkey & Bradshaw, 1999; Skevik, 2005). בתוך קבוצת האמהות החד-הוריות אתגר עיצוב המדיניות הינו משמעותי במיוחד עבור אמהות עניות וילדיהן (Abramovitz, 2000; Hirschmann, 2001; Morgen & Maskovsky, 2003). פגיעות לעוני ומוחלשות רב-ממדית הינן תופעות מוכרות במרבית המדינות עבור אמהות חד-הוריות (Gornik & Jantti, 2009; Lewis & Hobson, 1997; Maclanahan, Caspar & Soresen, 1995).

מחקרים רבים שנערכו לאחר הרפורמות ברווחה בארצות הברית הראו שתכניות מרווחה-לעבודה נכשלו בחילוף רוב האנשים מהעוני, מכיוון שהעבודות שזמינות לאלה שעוזבים את הרווחה הן לרוב "עבודות רעות" אשר משלמות משכורות נמוכות ואינן מספקות הטבות סוציאליות, ביטחון תעסוקתי, או אפשרויות לקידום (Albelda, 2001; Cancian, 2001; Gardiner & Millar 2006; Morgen, Acker & Weigt, 2010). המחקר גם מראה כי הקבוצה שמשלמת את המחיר הכבד ביותר של אופני מדיניות זו הן אמהות של ילדים צעירים (Dodson 2007; Weigt 2006).

Orloff (2001) ו-Lewis (2001) טענו שפיתוח המדיניות החברתית הנוכחית מבוסס יותר ויותר על המחויבות של כל אדם מבוגר לשוק העבודה ללא קשר למחויבויות הטיפול המגדריות. Orloff (2001), רואה את רפורמת הרווחה כתזוזה אל עבר מיסוד "הזהות המגדרית" ("gender sameness"). בהתייחסותה לרפורמות דומות בבריטניה והולנד, טענה Lewis שמדיניות רווחה מבוססות יותר ויותר על האידיאל של "מודל משפחתי של מבוגר-עובד" ("adult-worker model family"), במקום על משטר מרכזי שנכח בעבר הגבר-המפרנס (the breadwinner male). שתיהן טענו שאותה זהות מגדרית במדיניות החברתית יכולה להיות בעלת השפעה חיובית על שוויון מגדרי. עם זאת, הן גם הכירו בכך שמשמעותה יכולה להיות שמדיניות חברתיות מעריכות מחויבות לעבודה בתשלום בעוד שהן לא מכירות בערכים של עבודת טיפול לא בתשלום.

Lewis (2001) הדהדה את הטיעון של Orloff (2001) שמדיניות חברתיות נוכחיות נעות אל עבר "זהות מגדרית", היא טוענת ש"מודל משפחה של מבוגר-עובד" בו ישנה הנחה שכל המבוגרים נמצאים בשוק העבודה, מחליף את המודל של הגבר המפרנס בחלק ממדינות אירופה, ובאופן הברור ביותר בבריטניה ובהולנד (Lewis, 2001). מצד אחד, המודל הזה מכיר בהשתתפות ההולכת וגדלה של נשים בכוח העבודה. מצד שני, על ידי התבססות המדיניות החברתית על מודל זה, ממשלות לא מכירות בכך שהרבה מן העבודה של נשים היא במשרה חלקית, בין השאר, משום שנשים עדיין אחראיות באופן לא פרופורציונאלי לעבודת הטיפול ההכרחית לשימור משפחה (Lewis 1992). הלכה למעשה, פרקטיקות העבודה בתשלום של נשים ואמהות הופכות או נותרות נשיות.

מחקר על תכנית עידוד תעסוקה של נשים בקנדה העלה כי רבות מאמהות שעזבו את תכניות עידוד התעסוקה חזרו למסגרת הרווחה או חיו בעוני בתקופה של שנתיים אחרי עזיבת התכנית. מאפייני העבודות שמרביתן מצאו במסגרת התכניות היו – חלקיות, זמניות, נטולות הטבות, חסרות גמישות בשכר נמוך. משרות אלו אינן מאפשרות לאמהות הכנסה שתאפשר להוציא הוצאות הקשורות בטיפול, בריאות וחינוך הילדים. היעדר גמישות של הסדרי טיפול בילדים מהווים גורם לחזרת האמהות לרווחה (Breitkreuz, 2005). זאת ועוד, המחקרים מעלים כי לילדים עניים בעיות בריאות רבות באופן לא מידתי ביחס לילדים ממשפחות בעלות הכנסה בינונית, מה שמעמיק את הצורך בטיפול של ההורים בהם ובהוצאות נוספות (Breitkreuz, 2005; Dodson, 2013).

3.2. אמהות ותכניות מ"רווחה לעבודה"

תכניות עידוד התעסוקה אשר החליפו את תכניות המאבק בעוני בארצות הברית יוצאות מנקודות הנחה מוטעות לגבי אמהות חד-הוריות מועטות הכנסה. אפשרויות התעסוקה הפתוחות בפניהן מציעות שכר נמוך ובו בזמן שעות עבודה אינטנסיביות או/ובלתי-שגרתיות. כתוצאה מכך זמן הטיפול בילדיהן של נשים אלו מצטמצם. לצד עוני מטריאלי, הן חוות עוני זמן (time poverty). אמהות חד-הוריות נעדרות בני זוג לחלוק עימם טיפול והן נעדרות משאבים נדרשים למסגרות לטיפול בילדים. כתוצאה מכך, זמן הטיפול שלהן בילדיהן ובביתן מצטמצם באופן משמעותי, והן נאלצות לתמרן בין שמירה על ילדיהן לבין

העבודה בשכר, ולעתים קרובות אף להשאיר את ילדיהן במצבים לא בטיחותיים (Albelda, 2011).

רפורמת הרווחה האמריקאית של שנות ה-90 של המאה ה-20, הוגדרה כעצמאות כלכלית ממדינת הרווחה. הכותרת המובילה הייתה: "השגת סיפוק עצמי" – אוטונומיה כלכלית (ללא הישענות על מדינת הרווחה) (self-sufficiency), לפי רפורמה זו, נשים הנשענות על רווחה יכלו להשיג אוטונומיה כלכלית בשני ערוצים: נישואין, או נישואין מחדש ועבודה בשכר. למעשה רפורמת הרווחה לא יצרה פתרונות טיפול לנשים ודרשה מהן להיות עצמאיות כלכלית, בעצם עצמאות "גברית" בהינתן היעדר הסדרי הטיפול במסגרת הרפורמה (Korteweg, 2003). תעסוקת אמהות בשכר הצטיירה כ"נורמה החדשה", נורמה זו הוטמעה ככזו שתציל את הנשים מהסטיגמה ההיסטורית שמקושרת לרווחה ותיתן להן שליטה על חייהן (Korteweg, 2003).

חוויותיהן של אמהות בשכר נמוך מעלות כי הורים בשכר נמוך צריכים להתמודד עם 3 מישורים במקביל: תביעות בית הספר (נזכיר כי שיעור הילדים עם צרכים מיוחדים אצלן גבוה יותר) (Breitkreuz, 2005; Dodson, 2013), עבודה בשכר ומשפחה. בארצות הברית משפחות עניות מורכבות ממיעוטים גזעיים ואתניים שמוצמדים להם סטריאוטיפים ומופעלת כלפיהן הפלייה הן בשיח של מקום העבודה והן דרך המדיניות. תמה שחזרה על עצמה אצל האמהות היא בעיות כרוניות של ניסיון לעשות ג'אגלינג בין חיי יום-יום של המשפחה, צרכי הלימודים של הילדים ומחויבויות של שוק העבודה. אמהות עם שכר נמוך דיברו גם על תביעות שוק העבודה שעושות את חיי המשפחה לקשים, סדר זמנים לא אפשרי, כפיית שעות נוספות, ללא חופשות מחלה, דרישות לעבודה בערב ובסופי שבוע ומעט גמישות, או בכלל לא. האמהות מתארות חוויית היקרעות בין הצרכים הרבים של הילדים בחינוך מיוחד והצורך לקבוע פגישות בבית הספר בהקשר לכך והצורך לפנות זמן לילדיהן, לבין דרישות העבודה (Dodson, 2013).

3.2.1 רטוריקת תכניות מ"רווחה לעבודה"

חלק מיצירת תהליך עידוד התעסוקה הינו שיטת אימון המתבססת על מונחים מתחום הפסיכולוגיה כמו, העצמה, חשיבה חיובית תוך התעלמות מהכשלים המבניים הטמונים

בכלכלה הניאו-ליברלית, כגון: עבודת עוני, אי-יציבות תעסוקתית מתמשכת, ניצול עובדים ופערים כלכליים הולכים ומעמיקים (הלמן, 2014; Korteweg, 2003, 2006).

במחקר שנעשה על סדנאות שהתקיימו בארצות הברית ובהולנד נמצא כי במסגרת השיח מחוזקות קטגוריות ממוגדרות וסטיגמות על אמהות עניות. הלכה למעשה דרך מנגנוני מדינת הרווחה בסדנאות העבודה הללו נשים הנשענות על קצבאות מופנות לא פעם להיות עובדות מנותקות (למשל על-ידי עבודה אצל קבלני כוח אדם), אמהותן מוחלפת במנגנוני השוק והן נתפסות כאזרחיות תלויות שיכולות להפוך לעצמאיות רק אם הן ייקחו את מודל הגבר העובד העצמאי (Korteweg, 2003, 2006).

במחקרה על תכניות מ"רווחה לעבודה" בישראל העלתה הלמן (2014), כי סדנאות ההכנה לעולם העבודה והאופן בו תרגמו עובדי הקצה (המאמנים בתכנית), את "אזרחות השוק" תוך כדי האינטראקציה עם המשתתפות, הובנתה כפרויקט של כינון מחודש של הסובייקטיביות של המשתתפות, על מנת לעצב את העצמי היזמי שלהן כאידאל אתי ונורמטיבי. דבר זה בא לידי ביטוי בשיח של המאמנים ובסלוגנים שנוצקו לתוך חלל הסדנאות. אזרחות שוק מטילה את האחריות על האדם להיות זה שמשקיע ומתקדם כל חייו בלמידה ובשיפור כישוריו, השקעה זו תוביל אותו להצלחה ולעצמאות ותגן עליו מפני סיכונים חברתיים (הלמן, 2014).

גם בארצות הברית אופן פעולה זה נוצק לסדנאות. כך למשל, בכפתורים שלבשו עובדי המקום, היה כתוב "איזה הבדל עושה עבודה". מאמנים אמרו למשתתפים "הסדנה הזו היא בשבילכן", ו"עבודה הולכת להפוך את החיים שלכן לקלים יותר" (Korteweg, 2006). העבודה נתפסת כעניין מוסרי לעבוד זה להיות מוסרי ועבודה ואמהות הולכים יחד כך לדוגמה נאמר למשתתפות על-ידי מנהל התכנית: "אל תתייחסו לעבודה בשכר מינימום כאל עבודה ללא מוצא, היא פותחת דלתות לעיתים מקבלים תגמול על מאמץ, לעיתים לא" (Korteweg, 2003).

כשאמהות עניות העובדות בשכר נמוך, מבקשות גמישות תעסוקתית הן נתפסות כחסרות "אחריות אישית". הסטריאוטיפ של חוסר האחריות נוטה להתפשט מעבר לעבודה. אמהות העובדות בשכר נמוך שחוות התפרקות משפחה נשפטות לעתים קרובות לא רק כעובדות חסרות אחריות, אלא גם זוכות לביקורת על אמהות לא אחראית. עבודות

אלה בשכר נמוך מרחיקות את ההורים ממחויבות הורית בשל היותן חסרות גמישות תעסוקתית (Dodson, 2013).

3.2.2. פרקטיקות של אמהות בתגובה להשתתפות בתכניות

להלן יוצגו מספר מחקרים מרכזיים שעסקו בפרקטיקות תגובה של אמהות לתכניות עידוד תעסוקה ולתכניות מ"רווחה לעבודה". בבריטניה במחקר על השפעות תכניות עידוד תעסוקה על אמהות חד-הוריות וילדיהן, האמהות דיווחו כי החסם העיקרי שלהן בהשתלבות בשוק העבודה בשכר מחדש הוא היעדר הסדרי טיפול והזנה נאותים לילדיהן (Millar & Ridge, 2009). ילדיהן שהתראיינו למחקר גם הם, תיארו את חשיבות תוספת ההכנסה עבור המשפחה ואת מאמצייהם לסייע לאמהותיהן לשרוד בעבודה (למשל: הסתרת העובדה כי הם חולים, כדי שהאמהות לא תפסדנה ימי עבודה, אחריות על מטלות הבית וסיוע לאחים הצעירים). ילדים דיווחו על מעונות יום וצהרונים שלא ענו על צורכיהם. מהמחקר עולה גם כי גמישות והתחשבות של המעסיק בעבודה אפשרה את הישארותן, וכן תמיכה של המשפחה מסביב. נתוני המחקר מצביעים על כך שאמהות רבות נכנסו לשוק עבודה במשרות לא-בטוחות עם שכר נמוך (Ridge, 2007).

תרומה חשובה למחקר על תכניות מ"רווחה לעבודה" נמצאה במחקר השוואתי על משתתפות בסדנאות מ"רווחה-לעבודה" בארצות הברית ובהולנד. ממצאיו מעלים כי הדיון על עבודה בשכר בארצות הברית הושפע באופן ברור משיעורי ההשתתפות הגבוהים של נשים בכוח העבודה שם. הן בארצות הברית והן בהולנד השיח שליווה את התכניות תיאר את העבודה בשכר במונחים של עצמאות. בארצות הברית העצמאות הזו קודמה על ידי פנייה לאינטרס העצמי הכלכלי של הנשים ואילו בהולנד המסר נקשר לשחרור פמיניסטי מהאילוצים לכאורה שמדינת הרווחה הניחה על חיי הנשים. המשתתפות בארצות הברית הכירו בכך שתעסוקה בתשלום וטיפול בקריירה מושגת רק באמצעות ניצולן תוך התעלמות של דרישות העבודה מהצורך לבלות זמן עם בני משפחה. בהולנד לעומת זאת, המשתתפות בסדנה ראו עבודה בתשלום כהפקעת הטיפול שאמור להיות מופנה למשפחה (Korteweg, 2006).

במחקר שנעשה על אמהות חד-הוריות המשתתפות בשתי תכניות מ"רווחה לעבודה" בארצות הברית, נמצא כי האמהות קיבלו על עצמן את מנדט האם העובדת. נשים עניות שנשענו על רווחה ראו בתעסוקה לא רק מקור להישרדות כלכלית, אלא גם כאמצעי לאספקת ביטחון למשפחה, כמקור להשראה אישית וכ"אחריות אזרחית" שלהן. נשים העריכו את המפגש בין נשים לבין עצמן שנוצר בקבוצות הללו, כמקור לתמיכה אישית (Woodward, 2008).

אמהות בתכניות אלו מאמצות בסופו של דבר זהות אזרחית של עובדות (worker citizen identity). תהליך זה קורה דרך התערבויות חוזרות ונשנות של מדריכים במועדוני תעסוקה (job clubs) שהפרשנויות האסטרטגיות החלקיות שלהן מכוננות את הנשים הללו כ"עובדות עתידיות". בתהליך זה האמהות עוסקות במחיקה/העלמה של העצמי, תוך שהן מאמצות סובייקטיביות ייחודית שמכחישה או מטילה סנקציות על המציאות של מי שהן עכשיו, בניגוד למי שהן תהפוכנה להיות. על ידי הדה-לגיטימציה של האמהות גם כפעולה וגם כזהות חברתית, רפורמות הרווחה מתעלמות ממצואות החיים של אמהות עניות (Kingfisher & Goldsmith, 2001; Korteweg, 2006).

בחינת אמהות מקבוצת מיעוט בעלות הכנסה נמוכה המשולבות בתכניות מ"רווחה לעבודה" בארצות הברית העלתה כי האמהות שנתקלות בקשיים כלכליים משמעותיים בחרו שלא לקחת עבודה בכל מחיר. הן חיפשו דרכים שונות להגן על ילדיהן מפני סיכונים וחינכו אותם להיות אזרחים מוסריים והגונים. הן מוקירות את אמהותן ומבקשות לתת לילדיהן תחושה שהם אהובים ומוערכים (Manoogian, Jurich, Sano & Ko, 2015).

מחקר נוסף שהתבצע בקנדה על אמהות המשתתפות בתכניות מ"רווחה לעבודה" העלה כי האמהות במחקר אימצו וחיזקו באופן מגוון סובייקטיביות של אזרחות פעילה מגדרית (gendered active citizen subjectivity) חלקן היו אמביוולנטיות כלפי התכנית והמסרים שלה, אך אחרות דחו הגדרה זו והביעו נרטיב פוליטי רפלקסיבי נוגד-הגמוניות. אמהות אלו התנגדו ללחץ לצאת ממעגל הרווחה בכל מחיר ולמצוא כל עבודה שהיא, מכיוון שהן לא קיבלו את הרעיון שעבודה בשכר נמוך עדיפה על רווחה, גם בעוד שהן הסכימו לרעיון שבטווח הארוך, רווחה איננה הפתרון והשכלה היא המפתח להישגים ולהצלחה (Pulkingham, Fuller & Kershaw, 2010).

מהסקירה לעיל עולה כי לתכניות מ"רווחה לעבודה" פנים מגוונים באשר להשפעותיהן על האמהות. כמו כן, עולה כי האמהות אינן רואות ברווחה פתרון טוב עבורן לטווח ארוך. מרביתן רוצות לעבוד בשכר, אך לא למוטט את ההגנה האמהית הנדרשת בעיניהן לילדיהן.

3.3. תעסוקת אמהות בישראל – פריזמה ייחודית

ישראל עשויה לשמש בבואה חשובה למחקר על אמהות בתכניות עידוד תעסוקה מאחר והיא מהווה חברה בעלת מבנה משפחתי ייחודי. על-פי חוקרי המשפחה המרכזיים בישראל – זו חברה המרוכזת סביב המשפחה – דבר הבא לידי ביטוי במדדים הבאים: שיעור ילודה גבוה, שיעור גירושין נמוך ושיעור גבוה של נישואין. אלה נקשרים במרכזיותה של הדת במדינה, בעיות הביטחון וההיסטוריה של העם היהודי (יזרעאלי, 1990; פוגל-ביז'אווי, 1999; פרס וכץ, 1991; Israeli, 1988). זאת ועוד, החברה הישראלית, מעלה על נס את חיי המשפחה בכלל ואת לידת הילדים בפרט.

עם קום המדינה נתפסו הילודה והאמהות ככלי לקידום המטרות הקולקטיביות. אחת המשימות המרכזיות של פרויקט כינון האומה הייתה התמודדות עם הסוגיה הדמוגרפית, אשר נעשתה בשני מישורים: עידוד העלייה ועידוד הילודה בקרב יהודים (ברקוביץ', 2001; הייזלטון, 1978; Yuval-Davis, 1985). אמהות בישראל מהווה עבור נשים "כרטיס כניסה" ואישור להרחבת זכויותיהן האזרחיות (ברקוביץ', 2001). שיעור המשפחות החד-הוריות בישראל הינו נמוך ביחס למדינות מערביות אחרות ומשפחות אלו בישראל מאופיינות בשיעורי תעסוקה גבוהים ביחס לאמהות נשואות. כמו כן משפחות אלו מתאפיינות בשיעורי עוני גבוהים ביחס למערב (אנבלד, ברקלי, גוטליב והלר, 2014; שטייר, 2011; OECD, 2014). בישראל ניכרות השפעותיהן של הגירה ושל מקום המגורים על תעסוקת נשים בכלל ואמהות בפרט. מקום מגורים מכתוב לא רק את שיעור התעסוקה אלא גם את סוג התעסוקה. בפריפריה שיעור גבוה מהנשים העובדות מועסקות בסוגי תעסוקה פחות יוקרתיים כמו: פקידות, עבודה במכירות וגם עבודות מקצועיות ובלתי מקצועיות, לעומת נשים במרכז הנוטות יותר לעסוק בסוגי תעסוקה יוקרתיים, מקצועות אקדמיים, ניהוליים, חופשיים וטכניים (Fogiel-Bijaoui, 2003).

מאז שנות השמונים של המאה העשרים חלה עלייה משמעותית ברמת ההשכלה של נשים ובמיוחד בשיעורי הכניסה שלהן למוסדות ההשכלה הגבוהה. השיפור בהון האנושי של נשים נעשה במקביל לפתיחת הזדמנויות תעסוקה גם לנשים. מה שדרבן זאת הוא גם המעבר לתעשיות עתירות ידע. עם זאת, שיעורי התעסוקה של נשים ואמהות בתחומי עבודה כמטפלות בילדים, קשישים, אנשים עם מוגבלויות, טלמרקטינג, פקידות ועוד, אף עלה (בנימין, 2002 ; 2006).

על השינויים במבנה שוק העבודה וביחסי העבודה נוספה התערערות כוחם של האיגודים המקצועיים וצמיחתם של דפוסי העסקה בלתי שגרתיים (בנימין, 2006), אלה הגבירו את הצורך בשני מפרנסים למשפחה במערב וכן בישראל (שטייר, 2010). השינוי שחל בדפוסי התעסוקה של נשים לא גרר בעקבותיו שינוי משמעותי אצל הגברים: בעוד הנשים הגבירו את חלקן בתחום הכלכלי, הגברים לא הגבירו באופן ניכר את חלקם בעבודת הטיפול ואחזקת משק הבית. חלוקת העבודה המסורתית נותרה על כנה בכל מדינות המערב, כולל אלו המספקות תמיכה למשפחות העובדות ומעודדות חלוקה שיוויונית של עבודת המשפחה (שטייר, 2010). זאת ועוד, בישראל, כמו ברוב המדינות המערביות, נשים מתרכזות במספר קטן של עבודות, בעיקר בתפקידי פקידות ושירות, ובמקצועות ההוראה והאחיות (Kraus, 2002). העבודות הללו, יותר מאלה של הגברים, תלויות בידיעה טובה של השפה. זה, בנוסף לסיכויים הנחותים של נשים בשוק העבודה, מקשה על נשים עולות להבטיח עבודה מתאימה ודוחף אותן עמוק יותר לעמדות שוליות (Steir & Levanon, 2003). ממצאי מחקרן של בוקסבאום, דגן, דיאב ואברמוביץ' (2008), מלמדים על עומק הפוגענות שיוצר שוק העבודה עבור נשים מוחלשות. שוק עבודה עבור נשים אלה מהווה מרחב אלים ומעורער בו זכויותיהן מופרות באופן מתמשך.

דבר זה מתחזק במיוחד בקבוצות שהיציאה עבורן לשוק העבודה מעורבת בחסמים מרובים. דבר זה נכון עבור אמהות מהגרות (עולות ממדינות חבר העמים לשעבר ומאתיופיה), אמהות החיות בפריפריה, אמהות ערביות (בשל חסמי תעסוקה ייחודיים לקבוצה זו) (דגן-בוזגלו, 2008 ; פוקס וגלעד, 2015 ; קינג, נאון ווולדה-צדיק, 2009 ; Steir & Levanon, 2003). עבור אמהות חד-הוריות, העבודה החלקית והמחויבות המרכזית של אמהות לבית מותירות אותן פגיעות כלכלית בעקבות גירושין, שיעור הירידה בכוח הקנייה של נשים ומשאבים הכלכליים העומדים לרשותם נמוכה עד עשרות אחוזים מאבות גרושים (Jansen, Mortelmans & Snoeckx, 2009; Manting & Bauman, 2006).

בהמשך לסקירת הספרות שהוצגה לעיל, אלה שאלות המחקר שהועלו: (1) מהם האופנים בהם מפרשות האמהות המשתתפות בתכנית עידוד תעסוקה – "אשת חיל", את תפקידן כאמהות העובדות בשכר? (2) מהו המנעד של הפירושים שהן מעניקות למשמעות העבודה בשכר עבור ילדיהן? (3) מהן הפרקטיקות בהן הן פועלות ביחס לדפוסי המדיניות כלפי אמהות, אותן הן חוות, וכיצד הן מפרשות אותה, מקבלות אותה או מבקשות לעצבה מחדש? (4) כיצד רכזות התכנית פועלות ביחס לעידוד תעסוקת אמהות וכיצד הן מפרשות את תהליכי המדיניות ביחס לתעסוקתן?

4. ניתוח מדיניות – אמהות, רווחה ועבודה

לעיצוב מדיניות רווחה משמעותיות מרחיקות לכת עבור אמהות וילדיהן. מדיניות רווחה המתוכננת ומבוצעת מתוך קשב ואחריות כלפי זכויות וצרכים של אמהות וילדים עשויה להשפיע לטובה על מעמדן הכלכלי ועל מניעת פגיעות לעוני. חשיבות המדיניות עשויה אף להתחזק יותר כאשר מדובר באמהות בעלות שוליות מרובה בכלל ועבור אמהות חד-הוריות בעלות שוליות מרובה בפרט. הפרק להלן יסקור את המדיניות הנוהגת ביחס לאמהות בכלל ואמהות חד-הוריות בפרט וכן את השינויים שחלו בתפיסת האזרחות החברתית של אמהות בישראל במהלך שני העשורים האחרונים.

4.1. מדיניות רווחה ואמהות בישראל – מהלך היסטורי של עיגון זכויות חברתיות-

כלכליות

נשים הוכנסו לתוך מערך הזכויות של מדינת הרווחה הישראלית על בסיס היותן אמהות ומטפלות בילדים ללא תשלום. האמהות בישראל הובנתה עבור נשים יהודיות כמשימה לאומית (Yuval-Davis, 1996). והנוכחות של מיעוט פלסטיני בתוך גבולות המדינה הובילה להגדרת הקונפליקט מול הפלשתינים במונחים של "איזון דמוגרפי" (ברקוביץ', 2001). חקיקת הרווחה הישראלית עיגנה זכויות חברתיות-כלכליות לאמהות כבר בראשית דרכה של המדינה. אלה נוצקו לספר החוקים הישראלי כבר עם חקיקת חוק הביטוח הלאומי ב-1953 - אחד מ-3 הפרקים שנכללו בו באותה עת היה ביטוח אמהות. ביטוח זה עיגן את הזכות של אמהות תושבות המדינה ללדת ללא תשלום בבתי החולים הציבוריים וכן לקבל מענקי לידה וחופשת לידה (דורון, 1994; השילוני-דולב, 2013). בחוק זה עוגנו גם זכויותיהן של אלמנות נפגעי עבודה ואלמנות שארים ויתומיהן. נוסף לחקיקה מ-1949 שעיגנה את זכויותיהן של אלמנות צה"ל ויתומיהן, חוק זה מומן על ידי תקציב הביטחון.

ב-1954 נחקק חוק עבודת נשים שעיגן הגנות על העובדת מפני פיטורין ותשלום דמי לידה, חוק זה הורחב משמעותית בשני העשורים האחרונים וכיום מעניק הגנה מפני פיטורין לנשים ובני זוגן לאורך תקופת טיפולי הפוריות, ולאחריה, וכן מעגן הגנה על נשים המועסקות אצל קבלני כוח אדם (בן ישראל, 2013).

בשנות השבעים של המאה העשרים – תור הזהב של מדינת הרווחה הישראלית (גל, 2005), הורחב באופן משמעותי מערך מעונות היום הציבוריים (גל, 2005; הולר וגל,

2011) וכן נפתחו שערי הגנה נוספים על אמהות מפני עוני. ב-1972 נחקק חוק המזונות (הבטחת תשלום) שעיגן את זכויותיהן של אמהות פרודות/גרורות/נשואות שהגבר היה חייב במזונותיהן ובמזונות ילדיהן ולא עמד בתשלום (הרבסט, 2011). חוק זה הרחיב את קבוצות האמהות החד-הוריות הזכאיות לקצבאות, עם זאת טרם הוגדרה משפחה חד-הורית באופן סטטוטורי (הרבסט, 2009).

גלי העלייה הנרחבים מאתייפיה בשנות השמונים של המאה העשרים ומברית המועצות לשעבר מ-1989 ועד 1995, שבעקבותיהן עלה שיעור המשפחות החד-הוריות בישראל מ-8% מכלל המשפחות עם ילדים מתחת לגיל 18 ל-12.5% מכלל המשפחות עם ילדים מתחת לגיל 18, השפיעו על הרחבת מערך הזכויות הכלכליות-חברתיות של משפחות חד-הוריות. חוק משפחות חד-הוריות כונן ב-1992, והגדיר לראשונה באופן סטטורי מי היא המשפחה החד-הורית וכן מיהו "הורה יחיד". יתירה מזו, החוק אפשר הגנה כלכלית מינימלית לאמהות חד-הוריות לצורך גידול ילדיהן (הרבסט, 2009; Helman, 2011), (המונח "הורה יחיד" השתנה ל"הורה עצמאי" ב-2014). חוק משפחות חד-הוריות תיקן את חוק הבטחת הכנסה מ-1982 והרחיב את הזכאות לקצבאות אלו בקרב אמהות חד-הוריות (זוסמן ופריש, 2007; פלוג, קסיר ומידן, 2006).

חוק זה טשטש במידת מה את ההיררכיה של ה"מגיעות" שנהגה קודם ביחס לזכות של אמהות חד-הוריות במצבים משפחתיים שונים (רווקות, אלמנות, גרושות, פרודות, עגונות) לקצבאות. לדידן של חוקרות פמיניסטיות, חקיקת הרווחה הישראלית ביחס לנשים לאורך שנותיה התאפיינה בדאגה למילוי משימות לאומיות-דמוגרפיות והתרכזה פחות במימוש זכויותיהן של הנשים כפרטים הזכאים לזכויות חברתיות (Ajzenstadt & Gal, 2001).

בשנת 2003 קוצצו באופן דרסטי בכשליש קצבאות הקיום אשר עוגנו במסגרת חוק המזונות וחוק הבטחת הכנסה ובכמחצית קצבאות הילדים (דורון, 2005). כמו כן, הועלה באופן משמעותי הקנס על עבודה לעובדים בשכר נמוך המקבלים השלמת הכנסה (אחדות, היילבורן ושמלצר, 2005). במקביל לקיצוצים הופעלו במקביל מספר תכניות של "מרווחה לעבודה". מכאן והלאה נחלשה באופן משמעותי זכאותן של אמהות חד-הוריות לקבלת קצבאות קיום ואלו נדרשו להיות אמהות עובדות ומטפלות. קיצוצים אלו לוו בדה-לגיטימציה נרחבת לאמהות חד-הוריות עניות שהתקיימו על קצבאות קיום, ובמונחים של גנאי כמו: "תלויות" ברווחה (Herbst, 2013).

לצד חקיקה נרחבת זו, כוננו לאורך השנים חוקים שעניגו הגנה על אמהות המועסקות בשכר, כמו חוק שיויון הזדמנויות בעבודה (ב-1988) וחוק שכר שווה לעובדת ולעובד (ב-1996). חוקים אלה תוקנו פעמים רבות מאז חקיקתם. כמו כן, זכויותיהן של חלק מהנשים המועסקות במגזר הציבורי באופן ישיר מעוגנות גם על ידי הסכמים קיבוציים. מדינת ישראל מאופיינת בשלד נרחב של חקיקת רווחה, אך תוכנו לא בהכרח מהווה תמיד הגנה משמעותית על זכויות האמהות.

4.2. אמהות ותכניות מ"רווחה לעבודה" ועידוד תעסוקה בישראל

בישראל הופעלו לראשונה תכניות מ"רווחה לעבודה" מ-2005 בארבעה מרכזי תעסוקה ברחבי הארץ¹. תכניות אלו היו חלק מתכנית רחבה יותר של האוצר לפתרון בעיות התעסוקה. אמהות בכלל ואמהות חד-הוריות בפרט, היוו קבוצת יעד משמעותית בגודלה בתכניות אלו. שתי התכניות שפעלו על פי הוראת שעה נסגרו מאחר והוראה זו לא חודשה ב-2010².

סגירת התכניות הייתה קשורה בבעייתיות הטמונה בתכנית העלו כמה חוקרים ולצידן ארגונים חברתיים. בין היתר נטען, כי הפרטת שירות התעסוקה בעצם מסירה את אחריות המדינה מגורל המובטלים ובכך משאירה אותם לבדם מול החברות הפרטיות (אגבריה-זחאלקה, 2007). זאת ועוד, הזכיינים חויבו להוריד בתוך חודשים אחדים אלפי דורשי עבודה מרשימת הזכאים לגמלאות קיום, אך מקבלי קצבאות הבטחת הכנסה השתלבו בעבודות לא יציבות וחלקיות, שמשלמים בהן שכר נמוך. העסקה כזו, המאופיינת בכניסות ויציאות תכופות משוק העבודה, אינה מאפשרת ליצור בסיס יציב לקיום, ועל כן לא סוללות למובטלים דרך לעצמאות כלכלית ולהיחלצות מעוני (בר-צורי, 2004). הפעלתם של מרכזי תעסוקה על ידי גורמים פרטיים הייתה בעצם הפרטה של

¹ בעיקרון התכניות התבססו על הדגם האמריקני של תוכנית מ"רווחה לעבודה", הפעילו אותן זכיינים פרטיים מחברות בין-לאומיות בשילוב עם חברות ישראליות. בכל אזור הוקם מרכז תעסוקה, שבו התייצבו המשתתפים בתוכנית בין 30 ל-40 שעות שבועיות. "מתכנני יעדים תעסוקתיים" מטעם החברה הופקדו על תהליך ההשמה של כל אחד מהמשתתפים, ובכך החליפו חלקית את שירות התעסוקה שהיה אמון בלעדית על ביצוע מבחני תעסוקה. עוד הוחלט כי משתתפים שלא תימצא בעבורם משרה יועסקו בשירות הקהילה, בגופים ציבוריים או בעמותות, כדי ליצור הרגלים ומחויבות לחיי עבודה. המשך תשלום קצבת הבטחת הכנסה הותנה בהשתתפות שוטפת בפעילות המרכז (בן ישראל, 2013).

² מבחינת השפעת התכנית על הכנסות המשפחה נמצא בדו"ח כי ההכנסה למשפחה בקבוצת הניסוי שהשתתפה בתכנית גדלה ב-400 ש"ח לעומת ההכנסה למשפחה בקבוצת הביקורת שלא השתתפה בתכנית, אך ההכנסה למשפחה מגמלת הבטחת הכנסה בקבוצת הניסוי ירדה בסכום דומה (אחדות ועמיתים, 2008). אם כן, התכנית לא השפיעה על ההכנסה המשפחתית הכוללת מכל המקורות, מאחר שהגידול בהכנסות מעבודה קוּזַז על ידי ירידה בהכנסות מגמלת הבטחת הכנסה. כ-25% מבני קבוצת הניסוי הועסקו באמצעות קבלני כוח אדם. 35% מהם נקלטו בעבודות לא מקצועיות, בעיקר בעבודות ניקיון (אחדות ועמיתים, 2008). דבר זה מלמד על כך שהתכנית הצליחה לשלב בעיקר בתחום העבודות הבלתי-מקצועיות ולא הצליחה להרחיב את הזדמנויות התעסוקה של מקבלי הקצבאות באופן משמעותי. יתר על כן, שיעור שלילת הגמלאות היה גבוה מאוד.

התפקיד הציבורי שמילא בעבר שירות התעסוקה הממלכתי באותם אזורים והלכה למעשה הפרטה זו מהווה כשל של המדינה בניהול זכויותיהן של אוכלוסיות מוחלשות. זאת ועוד, רשויות המדינה לא נערכו כראוי לפיקוח על החברות הפרטיות כדי להבטיח כי יעדי התכנית יוגשמו (בניש, 2008).

התכניות כאמור לעיל היו מנדטוריות והיה גלום בתוכן אלמנט של כפייה על השתתפות וסנקציה של אובדן קצבאות. לעומת תכניות אלו, התפתחו תכניות רבות שאינן מנדטוריות ואינן מכילות לכאורה אלמנט של כפייה וסנקציה. חלקן ייעודיות לנשים ולאמהות, ביניהן: "אשת חיל", צופיה", "אדית", גם תכנית "עידוד תעסוקה להורים יחידים שפועלת מאז 2003 שאינה מוגדרת כתכנית לאמהות אך הלכה למעשה, כמעט בכל המקרים הזכאיות להשתתף בה הן אמהות חד-הוריות (אחדות, 2007). הגם שיש הבדל משמעותי בין התכניות המנדטוריות לוולונטריות, יש בהן לא מעט אלמנטים דומים, כפי שנראה להלן. בפרק הבא נסקור גישות מרכזיות של התייחסות ללקוחות בתכניות עידוד תעסוקה.

4.3. גישות של תכניות עידוד תעסוקה ביחס לזכאיות/צרכניות/לקוחות

פרק זה מתחיל מראש בהגדרה בעייתית במידת מה: "צרכניות" או "לקוחות" או אולי "זכאיות"? חלק נכבד מהנשים הפונות לתכניות אלו מופנות על ידי מערכת הרווחה. הן למעשה זכאיות לשירות, אך הן גם צרכניות שלו וגם לקוחות של המצרך שהוא התכנית. הבעיה עם המונח לקוחה הוא שהוא שאול מן העולם העסקי ולא מעולם הזכויות החברתיות בו למעשה אנו עוסקות בדפים אלו. להלן יוצגו שתי הגישות עוסקות במתן שירותי רווחה; הראשונה, "גישת ניהול מקרה" (case management approach) מבוססת על הערכה אישית, אינטראקציה רגשית עם לקוחות, גילוי תחומי העניין שלהם וזיהוי המכשולים העומדים בפניהם. השנייה, "גישת העבודה תחילה" (work-first), דורשת מהלקוחות לקחת עבודה, כל עבודה ועכשיו. בבסיסה עומדת ההנחה כי לא קיימים מכשולים רבים בפני לקוחות בדרך לתעסוקה מעבר למוטיבציה האישית שלהם, וכל עבודה (גם עבודה בשכר נמוך, ללא הטבות, עם מעט ביטחון, וסיכויים נמוכים להתקדמות) היא התרופה הטובה ביותר לתלות ברווחה (Johnson Dias & Maynard-Moody, 2006).

תמיכה אפקטיבית יותר בנשים החוזרות לשוק העבודה מבוססת על ההערכה שנשים מעוניינות לחזור לעבוד, על ההקשבה לנשים, ועל ההבנה של מציאות חייהן. חלק מהתמיכה היא ההכרה בגורמים המבניים היוצרים אי-שוויון בשוק העבודה העכשווי וניסיונות לתקנם (Grant, 2009). על חשיבותה של תמיכה במסגרת תכניות עידוד תעסוקה ניתן ללמוד ממחקר שהעלה כי אנשים המעורבים בקבוצות עזרה-עצמית וארגוני מתנדבים מקומיים קטנים העריכו תמיכה המבוססת על הדדיות, אמון, כבוד הדדי, חוסר רשמיות וחוסר שיפוטיות (Deacon & Williams, 2004).

קבוצות של נשים בלבד, עם מאמנות נשים ועם דמיון מעמדי ואתני, מספקות את החיזוק ההדדי של המשתתפות זו את זו במקביל לתהליך שהן עוברות מול מנחת הקבוצה. קבוצות אלו של מודעת עצמית, הכרה בקשיים דומים ושיתוף הדדי היו חלק מעבודה פמיניסטית של קבוצות נשים נפגעות אלימות במשפחה. כלי זה עשוי להיות יעיל גם בעבודה בתכניות עידוד תעסוקה בשל התמיכה וחוסר השיפוטיות הטמון בגישה זו (Herbst & Benjamin, 2015).

תמיכה מותאמת אישית לנשים וביסוס מתן השירות על הבטחה להכנת נשים לעבודות שאינן נמצאות בשולי שוק העבודה יכולה לסמן צעד לעבר התמודדות עם אי השוויון בשוק העבודה. נוסף על כך, יש צורך לטפל במעסיקים מקומיים, ולשכנעם לייצר הזדמנויות להתקדמות עבור עובדים הממוקמים בשולי שוק העבודה ובעבודות במשרה חלקית. זה יאפשר הכנת הנשים המצויות בשולי שוק העבודה להתקדם לתעסוקה בעלת שכר גבוה יותר וכן יציבה יותר (Grant, 2009).

לעומת זאת, כאשר המטרה המרכזית של המדיניות היא השמת אנשים כמה שיותר מהר בשוק העבודה, וזו מלווה גם בצמצום של המשאבים המוקצים להכנתם לכניסה מחדש לשוק העבודה, רק חלק מהנשים מקבלות תמיכה בכניסה לעבודה. ככל שהעזרה לה זקוקות הנשים מורכבת יותר, וככל שהן רחוקות יותר משוק העבודה כך יורד הסיכוי שלהן לקבל תמיכה (Grant, 2009). גישה סובלנית ותמיכה משחקים תפקיד חשוב בהצלחת המשתתפות בעבודה ובמימוש הפוטנציאל האישי שלהן. נשים העריכו את החברויות שנוצרו בעקבות המפגשים ואת התמיכה ההדדית (Woodward, 2008).

מאחר ושיעור ניכר מהמשתלבות בתכניות עידוד תעסוקה עובדות בעבודות ניקיון ובטיפול בילדים, קשישים, ואנשים עם מוגבלויות, נקדיש את החלק הבא לדיון בתעסוקה "נשית" זו.

4.4. אמהות העוסקות בעבודות טיפול ובניקיון

עבודות הטיפול קיבלו תפנית משמעותית בשני העשורים האחרונים. רוב עבודת הטיפול בילדים, קשישים, ואנשים עם מוגבלויות מתבצעת על ידי נשים. השינויים שחלו בהעסקת נשים בעבודה זו יפורטו להלן: ראשית, העלייה בתעסוקת נשים ואמהות, גם לילדים צעירים בשכר, לא קיבלה במקביל במרבית מדינות הרווחה מענים לטיפול ציבורי מפקח ומסובסד בילדים, קשישים, ואנשים עם מוגבלויות. הדרישה לטיפול בקשישים אף הועמקה במערב לנוכח העלייה בתוחלת החיים (בן ישראל, 2013). אלו הגבירו את הדרישות לטיפול ושירות ביתיים, מה שיצר במדינות המפותחות גירעון של מטפלים (care deficit) (ארנרייך והוכשילד, 2006 ; Williams, 2001).

שנית, שינויים במבנה ההעסקה בישראל ואף במדינות מערביות נוספות, יצרו מצב ששירותים אלו התבססו על כוח עבודה זול של נשים מוחלשות כמו מהגרות, עובדות לא-מקצועיות ונעדרות הזדמנויות תעסוקתיות בשל הפלייה, מגורים בפריפריה ועוד. העלייה באבטלה ובאי-השיוויון והפמיניזציה של ההגירה, דרבנו את הורדת השכר של עובדות אלו לתחתית והפכו את הנשים הללו פגיעות לניצול. משרות אלה הפכו רובן ככולן למשרות רעות ופוגעניות (בנימין, 2002 ; 2006 ; Zeytinoglu & Muteshi, 2000).

שלישית, ההפרטה המתמשכת של השירותים הציבוריים כמו מעונות יום לילדים ופתרונות טיפול ממוסדים לקשישים ולאנשים עם מוגבלויות הובילו לגידול במספר הנשים שמועסקות כמטפלות באנשים מבוגרים בבתים. הלכה למעשה, ההפרטה של מנגנוני מדינת הרווחה יצרה פגיעה עמוקה בעובדות המרכזיות של מנגנוני הרווחה. היעדר פיקוח מספק של המדינה על אופני העסקת נשים דרדר אף יותר את מעמדן של נשים המועסקות בטיפול (אייזנשטט ורוזנהק, 2001 ; בנימין, 2002).

שני תחומי תעסוקה מרכזיים המאפיינים עבודה של נשים בכלל ואמהות בפרט הם טיפול וניקיון. באשר לעבודת הטיפול, מציעה Williams כי הארגון מחדש של עבודת הטיפול מושך נשים לעבוד בעבודות טיפול בהן השעות והמיומנויות הנדרשות מתאימות

במיוחד לנשים שיש להן אחריות כמו טיפול בילדיהן שלהן. אך רוב העבודות הללו לא מציעות לנשים את ההטבות הנחוצות בכדי לספק להן ביטחון כאשר יגיעו לגיל מבוגר (Ungerson, 2000), או את המשאבים לשלם עבור הטיפול העתידי בהן. בדרך זו, עבודת הטיפול נועלת את העובדות בעלות השכר הנמוך במעגל של הישרדות יום-יומית (Williams, 2001), וחשיפה לפגיעות ועוני מתמשכים. באופן כללי מחקר על תכניות מ"רווחה לעבודה" בארצות הברית העלה כי המשתתפים שנשלחו שוב ושוב לעבודות ניקיון דיווחו כי הניסיון שלהם בתכנית שבר את רוחם. עבור חלקם במיוחד האפרו-אמריקאים ציינו שסוג העבודות שהוצעו להם הזכירו להם את תקופת העבודות של אבותיהם (Johnson-Dias, & Maynard-Moody, 2006).

4.5. טיפול בילדים

מדינת ישראל הינה אחת המדינות בעלות שיעור גבוה של ילודה מבין מדינות ה-OECD, ממוצע של 3.05 ילדים לאישה לעומת ממוצע של 1.706 ילדים לאישה במדינות ה-OECD (OECD, 2014). יחד עם זאת שיעור ההשקעה הציבורית במעונות יום עומד על – 0.2% הוצאה ציבורית מתוך התוצר, לעומת 0.8% ממוצע ה-OECD (ראו לוח 1 להלן). לעומת זאת, שיעור האמהות לפעוטים (0-3) המועסקות בשכר הינו גבוה ועומד על 60.22%, שיעור זה גבוה ביחס למדינות ה-OECD, שם הממוצע עומד על 52.16% העסקה של אמהות לפעוטים (ראו לוח 2 להלן). זאת ועוד, מחקר השוואתי בין ישראל למדינות מערביות אחרות העלה כי ישראל נמצאת בקבוצת המדינות שבהן שיעור ההשתתפות של ההורים בעלותן של המסגרות המסובסדות הוא גבוה מאד. כמו כן, נמצאו פערים משמעותיים בין האוכלוסייה היהודית לערבית בשיעור השתתפותם של ילדי הגיל הרך במסגרות מסובסדות. פערים אלה קשורים בין היתר בהיצע קטן מאד של מסגרות מסובסדות להורים ערבים בעלי הכנסה נמוכה (הולר וגל, 2011). מערכת הצהרונים בישראל מופעלת על ידי מספר גדול של גופים, מאז 2007 מאפשר משרד הכלכלה הכרה מטעמו בצהרונים ביישובים באשכולות חברתיים-כלכליים מסויימים, המאפשרת להורים לקבל סבסוד חלקי על פי מבחני הכנסה, אם כי, מספר המסגרות הללו הינו נמוך יחסית (דגן-בוזגלו וחסון, 2015).

לוח 1: הוצאה ציבורית ושיעורי רישום למעונות-יום, ישראל ומדינות ה-OECD

מדינה	הוצאה ציבורית על מעונות, מתוך התוצר	שיעור הילדים מתחת לגיל 3, במעונות יום ציבוריים
ישראל	0.2%	37%
שוודיה	1.1%	46.7%
איסלנד	0.9%	55.7%
נורבגיה	0.9%	54%
פינלנד	0.8%	27.7%
קוריאה	0.7%	50.5%
צרפת	0.6%	48%
ספרד	0.6%	39.3%
לוקסמבורג	0.6%	45.8%
אוסטריה	0.5%	13.9%
אנגליה	0.4%	42%
יפן	0.3%	25.9%
אוסטרליה	0.3%	33.2%
צ'ילה	0.2%	17.9%
איטליה	0.2%	24.2%
פולין	0.1%	6.9%
ניו-זילנד	0.1%	36.8%
הונגריה	0.1%	10.9%
בלגיה	0.1%	39.2%
צ'כיה	0.1%	4%
גרמניה	0.1%	23.1%
מקסיקו	0.1%	8.3%
פורטוגל	0.0%	45.9%
אירלנד	0.0%	28.8%
ממוצע OECD	0.8%	32.6%

(עיבוד נתונים מתוך OECD, 2014)

לוח 2: תעסוקת אמהות, ישראל ומדינות ה-OECD

מדינה	שיעור אמהות מועסקות	
	הילד הצעיר בגיל 3-5	הילד הצעיר בגיל 0-3
ישראל	68.06%	60.22%
אוסטרליה	48.70%	-
אוסטריה	68.07%	66.27%
בלגיה	72.69%	62.06%
קנדה	70.38%	64.54%
צ'ילה	60.66%	53.74%
צ'כיה	79.95%	21.47%
פינלנד	76%	51.80%
צרפת	69.45%	58.10%
גרמניה	65.49%	52.84%
הונגריה	61.99%	5.97%
ארצות הברית	73.76%	53.87%
איסלנד	83.60%	-
אירלנד	52.62%	58.83%
איטליה	50.56%	53.40%
יפן	47.90%	29.80%
קוריאה	-	-
לוקסמבורג	55.645	72.75%
מקסיקו	68.46%	43.84%
ניו-זילנד	61.28%	42.20%
נורבגיה	-	-
פולין	67.37%	53.91%
פורטוגל	77.83%	67.55%
ספרד	57.06%	55.01%
אנגליה	61.19%	56.87%
ממוצע OECD	65.65%	52.16%

(עיבוד נתונים מתוך OECD, 2014)

5. רקע כלכלי-חברתי ותעסוקתי של נשים ואמהות מהקבוצות המשתתפות

במחקר

תכנית אשת חיל כאמור מופעלת בעיקר עבור ארבע קבוצות אתנו-לאומיות מובחנות של אמהות: הקבוצה הראשונה היא של עולות מאתיופיה, הקבוצה השנייה היא של עולות מחבר העמים לשעבר, בעיקר מאוזבקיסטן ומקווקז (אם כי, ישנן גם משתתפות בודדות ממדינות אחרות מחבר העמים לשעבר). הקבוצה השלישית היא של אמהות ערביות-אזרחיות-ישראל, כולל דרוזיות ובדואיות. הקבוצה הרביעית היא של יהודיות ותיקות מהפריפריה, בעיקר מזרחיות.

הנחת העבודה של התכנית היא שאמהות מקבוצות אלה אינן משולבות בשוק התעסוקה או מצויות בו באופן חלקי או זמני, ויש מקום להעמיק את שילובן בשוק העבודה. להלן נסקור רקע כללי על תעסוקת נשים בקרב ארבע הקבוצות.

האוכלוסייה ממוצא אתיופי מהווה נכון ל-2015, כ-1.7% מאוכלוסיית אזרחי ישראל. אוכלוסייה זו צעירה יחסית, ומאופיינת באחוז גבוה של ילדים ובאחוז נמוך של בני 65 ויותר (פוקס וגלעד, 2015)³. מרבית יוצאי אתיופיה מרוכזים במספר קטן של יישובים ושכונות בעלות דירוג כלכלי-חברתי נמוך ובדירור בעל ערך כספי נמוך. בחלק מהמקרים פרמטרים אלו אף נמצאים במגמת ירידה (דיין, 2014; חביב, הלבן-אילת, שץ ואלמוג, 2012). דבר זה כרוך במדיניות הדיור שנהגה בישראל עם קליטת העולים, המדיניות הפורמלית המוצהרת הייתה שלא ליצור בידוד של העולים באזורים ספציפיים, אך למרות כוונות אלו, בפועל התרחשה התוצאה ההפוכה (סבירסקי וסבירסקי, 2002). שיעור המשפחות החד-הוריות בקרב יוצאי אתיופיה עומד על 27% - שיעור גבוה יחסית לקבוצות אתניות אחרות (דיין, 2014).

במהלך שני העשורים האחרונים חלה עלייה ניכרת בשיעור תעסוקת נשים יוצאות אתיופיה. בשנים 1998-2000 היו מועסקות רק כ-35% מיוצאות אתיופיה ואילו בשנים 2009-2011 עלה שיעור זה לקרוב ל-65% (פוקס, וגלעד, 2015). שיעור ניכר מיוצאי אתיופיה, מועסקים כעובדי ניקיון ומטבח - כמחצית מהנשים מוצאות את פרנסתן בעיסוק הנ"ל. (פוקס וגלעד, 2015). בשנת 2013 הסתכמה ההכנסה הכספית ברוטו של משק בית של יוצאי אתיופיה בכ-35% פחות מהכנסה הממוצעת בכלל האוכלוסייה (פוקס וגלעד,

³ קהילת יוצאי אתיופיה בישראל הגרו מלמעלה מ-500 כפרים קטנים הפזורים על פני טריטוריה רחבת ידיים באזור צפון וצפון-מערב אתיופיה, בעיקר באזורים הסמוכים לאגם טאנה וצפונה לו במחוזות תיגרה, גונדאר ווולו ומעטים מהערים גונדאר ואדיס-אבבה (בלשה, 2005).

(2015), ושכרם של יוצאי אתיופיה עמד על כ-59% משכרם של היהודים הוותיקים (חביב, הלבן-אילת, שץ ואלמוג, 2012).

עולות ממדינות חבר העמים לשעבר - כאמור בקרב קבוצת המשתתפות מתכנית אשת חיל העולות ממדינות חבר העמים לשעבר, שתי הקבוצות המרכזיות הן של יוצאות קווקז ויוצאות אוזבקיסטן. נתמקד בהתייחסות למאפיינים הספציפיים של קבוצות אלו להלן. אם כי יש לזכור כי טווח הנתונים שיוצג להלן הינו מוגבל מאחר ואין מידע סטטיסטי מפורט ועקיב בישראל על תעסוקת נשים בקבוצות אלו. כ-80% מעולי קווקז מרוכזים ב-19 ישובים (אלנבוגן-פרנקוביץ, קונסטנטינוב ולוי, 2004)⁴. המהגרים מבוכרה שהגיעו מסוף של השמונים של המאה העשרים מתגוררים בעיקר במרכז הארץ - בדרום תל-אביב-יפו, רמלה, ירושלים, אור-יהודה, קריית מלאכי, שדרות, אשדוד, לוד, נתניה ובת-ים (דגן-בוזגלו, 2008)⁵. נשים מהרפובליקות האסייתיות חוו קשיים מרובים יותר הן במונחי תעסוקה והן במונחי מעמד תעסוקתי מנשים מהרפובליקות האירופאיות (וירצר, 1997; שרעבי, 1998). גם המגורים באזורי הפריפריה העמיקו את קשיי השילוב.

נשים ערביות - שיעור התעסוקה של נשים ערביות עומד על כ-27% וכמחציתן עובדות במשרות חלקיות (דגן-בוזגלו, חסון ואופיר, 2014) כאשר בוחנים את ענפי התעסוקה מגלים כי קיים ייצוג יתר בענף המנהל הציבורי והחינוכי (24.2%). בולט ייצוג חסר בענפי הבנקאות, הביטוח הפיננסיים והשירותים העסקיים (8.5%) (דיוקן האישה הערבייה העובדת, 2010). 42.8% מהנשים הערביות עוסקות במשלחי יד הקשורים לתחומי ההוראה והטיפול (לעומת 23.8% מהנשים היהודיות) כאשר 15.6% עוסקות בתחומי מזכירות, פקידות וחשבונות (לעומת רבע אצל יהודיות) (דיוקן האישה הערבייה העובדת, 2010). נשים הגרות בערים גדולות משתתפות יותר בשוק העבודה כנראה עקב נגישות תחבורתית. עם זאת למגורים בירושלים ישנה השפעה שלילית, כנראה עקב השתייכות בפועל למשק הפלסטיני. שיעור התעסוקה במחוז תל אביב והמרכז הוא 24.5%, בחיפה והצפון 11.9%, בירושלים 11.9% ובדרום 0.9% (ישיב וקסיר, 2012).

⁴ יהודי קווקז הגיעו מאזורים שונים בצפון הקווקז ובמזרחו - אזרבייג'ן העצמאית בדרום הקווקז, רפובליקת דגיסטן בצפון-מזרח הקווקז (חלק מפדרציה הרוסית), הרפובליקות: צ'צ'ניה, אוסטיה, קברדינו-בלקריה ואינגושוטיה (חלק מהפדרציה הרוסית), מחוז סטובופול בצפון הקווקז (חלק מרוסיה), עוד קבוצות קטנות בחלקים נרחבים של בריה"מ לשעבר-בערים השונות (מוסקבה, סנט פטרסבורג ועוד) ומיעוט מגיאורגיה (מלכה, 2007).

⁵ העולים מבוכרה הגיעו מהעיר בוכרה וסביבתה (אוזבקיסטן) כמו גם עולי טגייקיסטן נקראים עולי בוכרה. הם נקראים לעיתים יהודי המדבר, בניגוד לעולי קווקז שהם יהודי החר (מלכה, 2007).

נשים יהודיות ותיקות – קבוצה זו היא רובה ככולה נשים מזרחיות⁶, המתגוררות באזורי פריפריה חברתית-כלכלית. שיעור התעסוקה של נשים מזרחיות דור ראשון בגיל 15 ומעלה עמד בשנת 2012 על 35.9% לעומת אשכנזיות⁷ דור ראשון ששיעור התעסוקה שלהן עמד על 55.7%. בדור שני הפערים בשיעורי התעסוקה התמתנו ועמדו על 67.3% תעסוקה של נשים מזרחיות דור שני ושל 79.1% אשכנזיות דור שני (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקרי כוח אדם לוחות: 1.6, 1.7). אם כי הפערים במשלחי היד ובשכר של נשים מזרחיות לא התמתנו. בשכבות הגיל 45-65 נשים אשכנזיות — דור ראשון ודור שני - הן בעלות השכר החציוני הגבוה ביותר, לעומת מזרחיות, יוצאות ברית המועצות לשעבר וערביות, בין אם מדובר בעובדות במשרה מלאה ובין אם במשרה חלקית (דגן-בוזגלו, קונור-אטיאס ואופיר, 2014).

יש לזכור שעבור קבוצות אשר הדרתן מהספירה החברתית-כלכלית, תעסוקתית, מתרחשת באופן מתמשך, מרחף איום של עבודת-עוני בשל מוגבלות לעבודות ניקיון או טיפול בקשישים באמצעות קבלני כוח אדם ועבודה שעתית כקופאיות - כל אלו אינן עבודות שמאפשרות קיום בכבוד (סבירסקי וקפלה, 2005).

⁶ דור ראשון שנולדו באסיה או בצפון אפריקה וכן דור שני להורים יוצאי מדינות אלו.
⁷ ילידות אירופה או אמריקה, או דור שני להורים שנולדו במדינות אלו, לא כולל ברית המועצות לשעבר.

6. שיטת המחקר

מתודולוגית המחקר שנבחרה למחקר זה הינה איכותנית. בלב השיטה האיכותנית⁸, על תפיסה פילוסופית שעיקרה – ניסיון לראות את המציאות כשלם, ולא מקטעים מתוכה. (צבר בן-יהושע, 1990, 2001; Denzin & Lincoln, 1994). זאת ועוד, גישה זו אומרת כי אין מציאות אובייקטיבית אחת, אלא ריבוי מציאויות סובייקטיביות הנתפסות אחרת על-ידי כל פרט, וזאת בשונה משיטת המחקר הפוזיטיביסטית, הטוענת כי ישנה "אמת אחת ויחידה" (צבר בן-יהושע, 1990). מתודולוגיה זו מתאפיינת ביחסה ההוליסטי לתופעות, וגורסת כי השלם עולה על כלל חלקיו (צבר בן יהושע, 2001).

מחקר זה ביקש ללמוד על האופן שבו מפרשות האמהות המשתתפות בתכנית עידוד תעסוקה – "אשת חיל", את תפקידן כאמהות העובדות בשכר, או מנסות להשתלב בעבודה בשכר. המחקר ביקש לראות דרך עיניהן של אמהות, את המנעד השונה של הפירושים שהן מעניקות למשמעות העבודה בשכר עבורן, עבור ילדיהן, והשפעות עבודתן על המשפחה הגרעינית והמורחבת ועל הקהילה. המחקר ביקש ללמוד מהן על הפרקטיקות בהן הן פועלות ועל דפוסי המדיניות כלפי אמהות אותן הן חוות, וכיצד הן מפרשות אותה, מקבלות אותה או מבקשות לעצבה מחדש. על כן המתודולוגיה האיכותנית שתמקד בסיפוריהן האישיים הקשורים לנושא, היא המתודולוגיה המתאימה ביותר.

מחקר זה מתבסס על ידע שתיאורטיקניות פמיניסטיות העוסקות בתעסוקת נשים ממיקומי שוליים עיצבו. על-פי תפיסת עולם זו את הידע ניתן ללמוד מתוך חוויותיהן וקולן של הנשים עצמן. חוויותיהן וקולותיהן של הנשים הם מקור ידע חיוני. על-פי האפיסטמולוגיה של נקודת המבט (Feminist Standpoint Epistemology), הפעולות היומיומיות משוקעות במבני כוח של הזדמנויות ואילוצים מטריאליים ותפיסותיהם של בני אדם מעוצבות בהתאם למיקומם בהיררכיה של מבני הכוח. גישה זו, אומרת כי התנאי להבנת מבני הכוח הוא הבנת המציאות דרך עיני הסובייקטים הפועלים בתוכם (הקר, לביא-אג'אי וקרומר-נבו, 2014).

מחקר זה עוסק בחוויותיהן של נשים החיות בשוליות מרובה, האמהות המשתתפות בתכנית סובלות ממוחלשות רב-ממדית ועקב כך חוות הדרה ולעיתים אף דה-לגיטימציה.

⁸ במחקר נעשה שימוש גם במידע כמותי רלוונטי, המצוי למשל בדו"חות ה-OECD, המוסד לביטוח לאומי והלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

צמתי ההדרה המרכזיים: מגדר, עוני, מגורים בפריפריה, שייכות לקבוצות אתנו-לאומיות מוחלשות, וחלקן בשל היותן אמהות במשפחות חד-הוריות.

כדי להתמודד עם השוליות המרובה של האמהות המרואיינות למחקר ועם סוגיית יחסי הכוח הלא-שוויוניים בין החוקרת למרואיינות ננקטו שני אופני פעולה (ראו: נגר-רון, 2014). הראשון, ניסיון לייצר "מרחב מוגן" על ידי כך שהמראיינת והמרואיינת משתפות זו את זו בפרטים אישיים (נגר-רון, 2014). השני, שימוש במבנים המשותפים לחוקרת ולנחקרת כגון: אמהות, שייכות לאותה קבוצה אתנית, מעמד ומגדר (נגר-רון, 2014). במסגרת מחקר זה כל המראיינות היו נשים, בחלק מהמקרים המראיינות היו חלק מאותה קבוצה אתנית של המרואיינות. אם כי, יש לציין כי לא בהכרח התנאים כולם התקיימו כל העת. כמו כן, ננקטו אמצעים טכניים כגון בחירת מקום הריאיון לפי בקשת המרואיינת כדי לתת לה תחושה של שייכות (נגר-רון, 2014). עם זאת, יש לזכור כי לא ניתן לטשטש לגמרי את יחסי הכוח המובנים בין המרואיינת למראיינת, אך ניתן לנסות לצמצםם ככל האפשר.

כלי המחקר

כלי המחקר בו נעשה שימוש במחקר זה הם ריאיונות אישיים מובנים למחצה. הריאיון מספק נגישות להקשרים התרבותיים של החוויות, העמדות, הדעות והתנהגות הנשים, ולכן הוא מספק דרך להבין את המשמעות של הקשרים אלו בעולמן (שקדי, 2010). בריאיונות החצי מובנים נעשה שימוש בשאלות פתוחות, שהתייחסו למספר נושאים העולים משאלות המחקר ומהשדה התיאורטי וסייעו למרואיינות לחשוף את סיפורן בנושא, את משמעותו ואת עמדותיהן ודעותיהן (ספקטור-מרזל, 2010; שקדי, 2003). באמצעות זה התאפשר המרחב הדרוש למרואיינות להבנות את תשובותיהן בדרכן ובשפתן שלהן (שקדי, 2010). גישה זו חשובה מאוד במחקר זה, הן בשל מטרתו לגלות תובנות חדשות בנושא, והן בשל הצורך בהשמעת קולן של נשים מוחלשות.

הריאיון המובנה למחצה הנו אחד הכלים הנפוצים ביותר לאיסוף נתונים במחקר האיכותי (Seidman, 1998). סוג זה של ריאיון מכיל טווח רחב של שאלות ונושאים מוכנים מראש, אך הוא גמיש דיו כדי לאפשר למרואיינות ליזום נושאים חדשים או להרחיב נושאים רלוונטיים (Payne, 1999). בכלי זה גם המראיינת חופשיה לגשש אחר

אינפורמציה נוספת בהתאם לדרך שבה מתפתחת השיחה, וללא מחויבות מוחלטת למספר מוגדר של שאלות או נושאים (Devault, 1990; Payne, 1999; Seidman, 1998). במסגרת המחקר הריאיונות הוקלטו, שוקלטו ונותחו. כל השמות במחקר הם שמות בדויים על מנת לשמור על פרטיות המרואיינות.

איתור המרואיינות

המחקר נערך במשך שלוש וחצי שנים, בין נובמבר 2011 ליולי 2015, ובו התראיינו 105 אמהות חד-הוריות ונשואות, המשתתפות בתכנית "אשת חיל". בנוסף רואיינו 20 רכזות של התכנית. תהליך איתור המרואיינות נעשה בדרכים מגוונות. ראשית, דרך פנייה למנהלת תכנית אשת חיל שאישרה קבוצות בהן ניתן לפנות למשתתפות. לאחר מכן פנייה לרכזות האיזורית שקבעו קבוצות בהן מתאים לקיים ריאיונות אישיים. בשלב הבא פנו הרכזות היישוביות לאמהות במהלך אחד המפגשים הקבוצתיים ותיארו את המחקר והנשים נשאלו מי מהן תרצה לקחת חלק במחקר. הרכזות שהתראיינו למחקר זה נבחרו כך שיהיה ייצוג גיאוגרפי ואתני מגוון.

ניתוח הנתונים

ניתוח הנתונים נעשה בשיטת ניתוח תמות (Thematic Analysis). מתוך מכלול הראיונות האישיים חולצו תמות, קטגוריות של משמעות העולות מהחומרים שנאספו. לצורך כך נעשה ניתוח התוכן על-פי קטגוריות – תמות ונושאים החוזרים על עצמם. התמות לניתוח הוגדרו מראש על פי התיאוריות המרכזיות העומדות בבסיס מחקר זה, וכן צמחו מתוך חומרי הראיונות (שקדי, 2010). שיטת הניתוח שנקטה אם כן, שואבת את כוחה מתפיסה קונצפטואלית זו, ונשענת על ידע הטמון בתיאוריה המעוגנת בשדה – כלומר על הזנה הדדית בין התיאוריה לשדה האמפירי.

הניתוח התבסס על השקפה המניחה מראש קיומם של יחסי כוח בלתי-שוויוניים בחברה. מטרת הניתוח היא לחקור ולחשוף אי-שוויון חברתי כפי שהוא מתהווה, מובע ומקבל לגיטימציה על-ידי סיפורי המרואיינות (Fairclough, 1993; van Dijk, 2001). גישה זו מיוסדת על ההכרה שהפרקטיקות החברתיות הנהוגות, ובכללן – השימוש בשפה, קשורים בגורמים ובהשפעות שאינם בהכרח מודעים. לשון אחר: היחסים והקשרים בין

שפה לבין שימוש בכוח הם לעתים קרובות חמקמקים וסמויים מן העין. ברם, ההתייחסות הסתגלתנית כלפי אי-שקיפותן של הפרקטיקות הקיימות וכלפי היעדר הנראות של ההנחות האידאולוגיות ויחסי הכוח העומדים בבסיסן, היא שמסייעת להותיר את יחסי הכוח הללו על כנם (Fairclough, 1995). לכן ניתוח הריאיונות התמקד בסוגיות חברתיות מנקודת המבט והניסיון של קבוצות מוחלשות בחברה (van Dijk, 1993).

אופן הניתוח

בניתוח הריאיונות שימשו טקסטים שונים לחילוץ תמות מרכזיות, מסגרות פרשנות והתייחסויות תרבותיות, ולבירור הדרכים שבהן הן נישאות, מקודמות, או נדחקות לשוליים, על-ידי שחקנים שונים. המידע נותח באמצעות יצירת קטגוריות, אשר נבחרו על-פי גופי הידע וסקירת הספרות, ונעשתה הרחבה ושינוי שלהן על-פי התכנים המובאים בטקסטים השונים ובריאיונות. הניתוח התייחס לאותן תמות מרכזיות שעל-פיהן התבצע המחקר תוך בדיקת אפשרות לזיהוי תמות חדשות היכולות לתרום לביסוסן ולהרחבתן. הצגת הממצאים והדיון בהם התנהלו במקביל, על מנת לתת לנתונים עומק ופריזמה רחבה מספיק. כמו כן, דרך ניתוח זו אפשרה ליצור רצף הגיוני בין הנתונים לבין התמות התאורטיות המצויות בבסיס העבודה.

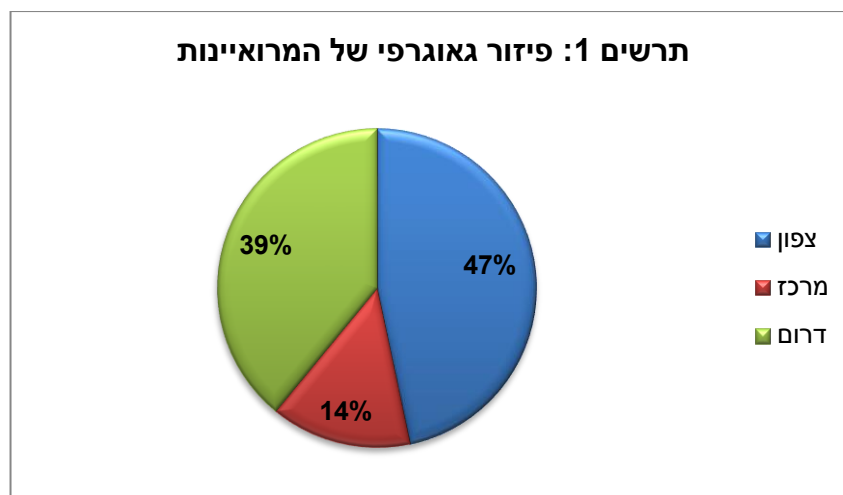
7. תיאור הממצאים הסטטיסטיים

פרק זה יציג להלן את מאפייניהן של המרואיינות למחקר זה והוא מחולק ל-7 תתי-פרקים: 1. פילוח גיאוגרפי, אתני וגילאי, 2. פילוח לפי מצב משפחתי, 3. עבודה בשכר, 4. השכלה, 5. מגורים, 6. אלימות במשפחה 7. רמת דתיות.

המחקר נערך במשך שלוש וחצי שנים, בין נובמבר 2011 ליולי 2015, ובו התראיינו 105 אמהות חד-הוריות ונשואות, המשתתפות בתכנית "אשת חיל". בנוסף רואיינו 20 רכזות של התכנית, אך ניתוח נתוניהם אינו חלק מפרק זה (ניתוח הריאיונות של הרכזות מצוי בפרק 8). כל המרואיינות להלן השתתפו באופן אקטיבי בתכנית בשלבים השונים שלה בעת הריאיון, למעט מספר משתתפות בודדות שהתראיינו לאחר שסיימו את התכנית לכל אורכה.

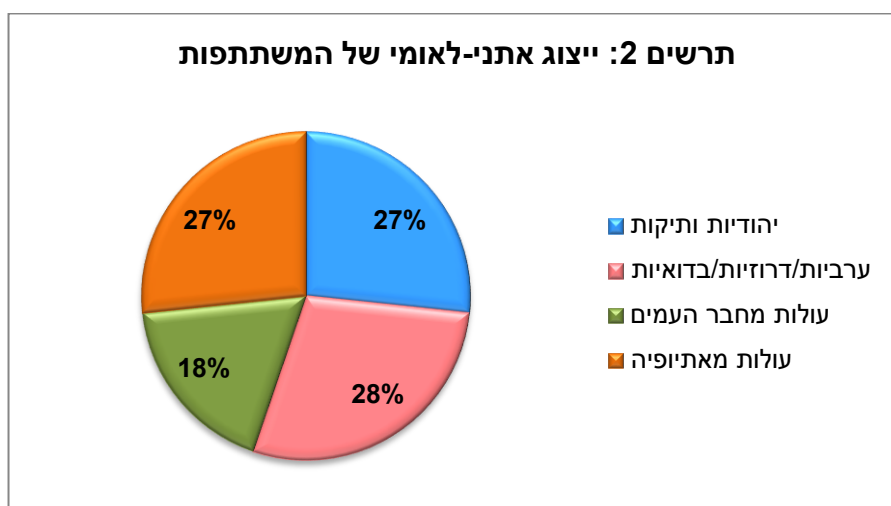
7.1. פילוח גיאוגרפי, אתני וגילאי

בתרשים מס' 1 ניתן לראות את חלוקת המרואיינות לפי אזורי הארץ. באזור הצפון נערכו ריאיונות ביישובים (להלן לפי סדר א-ב בכל אחד מהאזורים): אום-אל-פחם, איכסאל, בועיינה-נוג'ידאת, דבוריה, דליית-אל-כרמל, הקריות, טירת הכרמל, מנדא, עספיה, עכו ופרדס-חנה; באזור המרכז נערכו ריאיונות באור יהודה, בית שמש, גדרה ורמלה. בדרום נערכו ריאיונות באשקלון, באר-שבע, כסייפה, נתיבות, קריית גת, קריית מלאכי ושדרות. כמעט כל המרואיינות שהשתתפו בתכנית אשת חיל מייצגות את האזורים החברתיים-כלכליים הפריפריאליים-מוחלשים של הארץ, הגם שהריאיונות התקיימו לכל אורכה, מרבית המרואיינות - 86% מתגוררות בערים וכפרים של צפון ודרום הארץ, ממרכז הארץ התראיינו רק 14% מכלל הנשים למחקר זה.



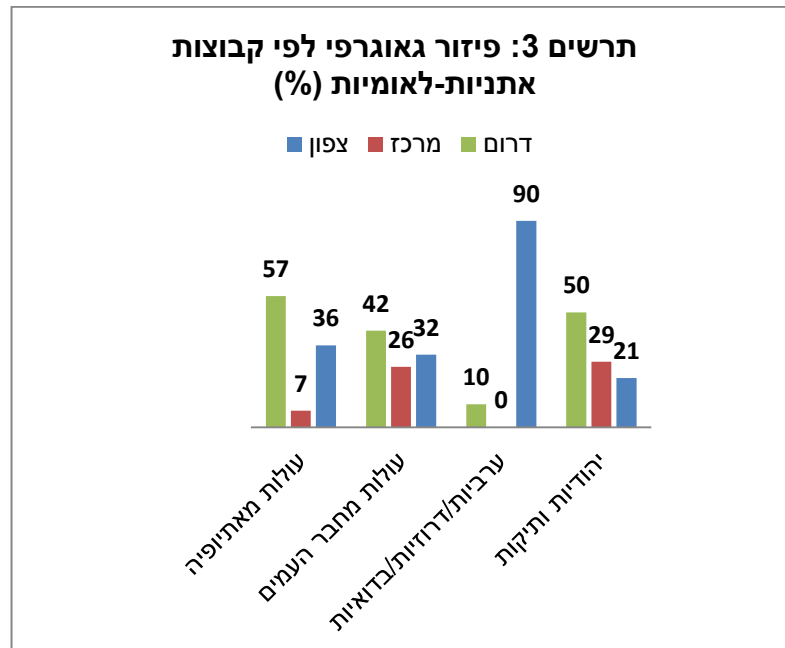
תרשים מס' 2 מתאר את הייצוג האתני-לאומי המגוון של המרואיינות. המרואיינות חולקו לארבע קטגוריות של אוכלוסיות; יהודיות ותיקות (27%), ערביות/דרוזיות/בדואיות (28%), עולות מאתיופיה (27%) ועולות מחבר העמים (18%).

בתוך קבוצת הערביות/דרוזיות/בדואיות - 83.3% הן נשים ערביות ובדואיות, ו-16.6% הן נשים דרוזיות. בקרב העולות מחבר העמים העולות מאזור אוקראינה מהוות כ-26%, העולות מאוזבקיסטן - כ-21%, ועולות מאזור קווקז, בעיקר אזרבייג'ן - 53%.

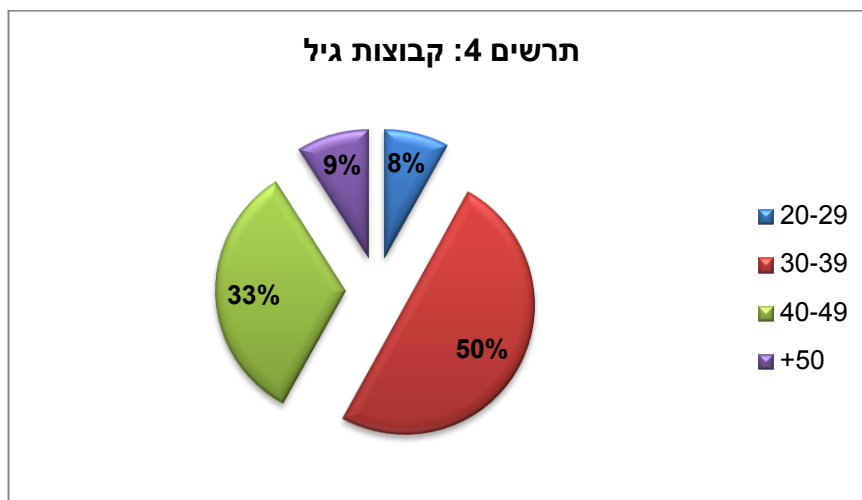


תרשים מס' 3 מעלה כי רוב המרואיינות הערביות/דרוזיות/בדואיות הינן מאזור הצפון - 90% מתוך כלל המרואיינות בקבוצה זו, במסגרת הריאיונות שנעשו למחקר זה במרכז הארץ קבוצה זו אינה מיוצגת כלל. רוב המרואיינות יוצאות אתיופיה הינן מאזור הדרום (57%) כשליש מהן מצפון הארץ (36%) ומיעוט מתוך המרואיינות ממרכז הארץ (7%). המרואיינות היהודיות הוותיקות מתפלגות גם הן בין רוב בדרום (50%), 29% במרכז הארץ

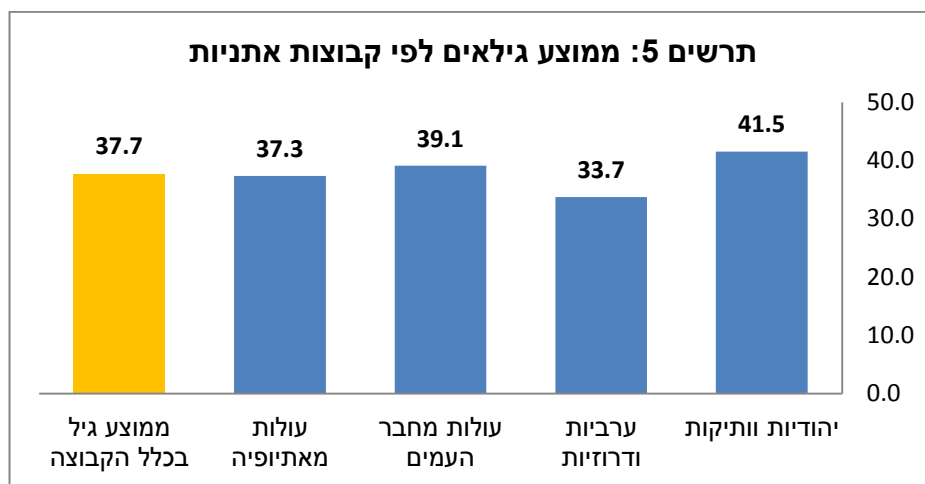
ו-21% בצפונה. קבוצת המרואיינות העולות מחבר העמים מתפלגות באופן יותר הומוגני בחלקי הארץ השונים.



גילאי המרואיינות נעים בין 22 ל-57, כאשר הגיל הממוצע עומד על 37.7. **תרשים מס' 4** מציג את התפלגות הגילאים. קבוצות הגיל הצעירות (20-29) והבוגרות (+50) מהוות מיעוט בקרב המרואיינות (8%) ואילו הקבוצה הדומיננטית ביותר (50%) היא של נשים בעשור הרביעי לחייהן (30-39).

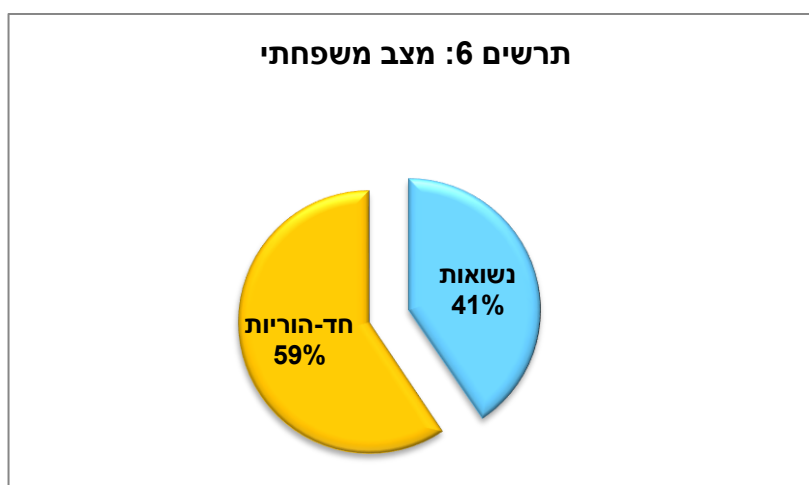


תרשים מס' 5 ממחיש את ממוצע הגילאים בתוך כל קבוצה אתנו-לאומית. ממוצע הגילאים הגבוה ביותר הוא בקרב היהודיות הוותיקות- 41.5 ואילו הנמוך ביותר הוא בקרב הערביות/דרוזיות/בדואיות- 33.7 כאשר ממוצע הגילאים בכלל הקבוצות הוא 37.7.



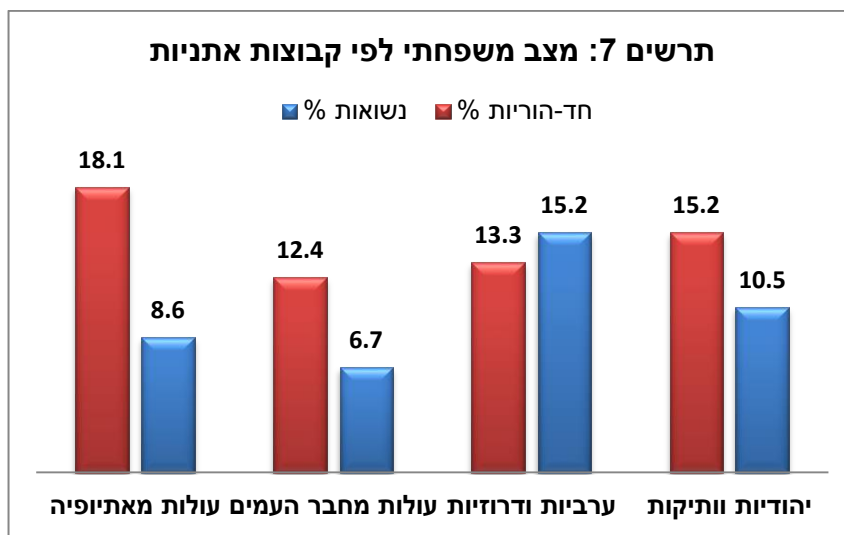
7.2. פילוח לפי מצב משפחתי

בתרשים מס' 6 ניתן לראות כי אמהות חד-הוריות היוו 59% מהמרואינות ואילו נשואות היווה 41%. דבר זה כרוך בכך שבשלב הראשון של המחקר נעשה ניסיון להתמקד באמהות חד-הוריות ורק לאחר מכן באמהות נשואות.

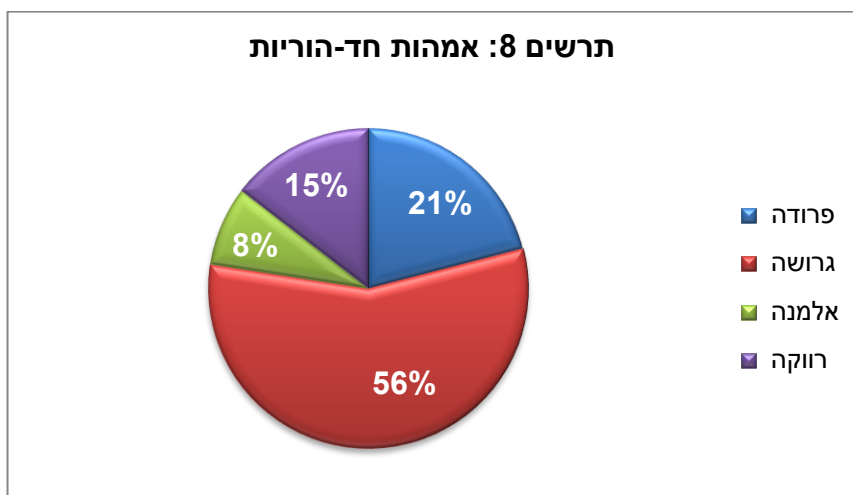


בתרשים מס' 7 ניתן לראות את ההתפלגות בין אמהות חד-הוריות לנשואות בתוך הקבוצות האתנו-לאומיות השונות. ניתן לראות כי אחוז האמהות החד-הוריות הגבוה ביותר הוא בקרב העולות מאתיופיה - 18.1%. לאחר מכן נמצאת קבוצת היהודיות

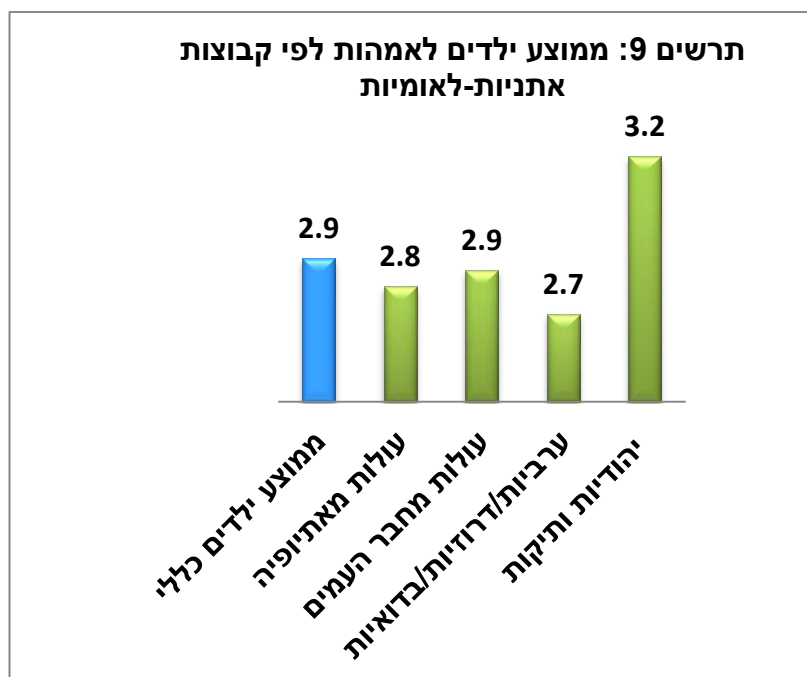
הוותיקות- 15.2%. ובקרב ערביות/דרוזיות/בדואיות ועולות מחבר העמים האחוז כמעט שווה -13.3% ו-12.4% בהתאמה. חלוקה זו איננה מעידה בהכרח על ההלימה בינה לבין החלוקה כפי שהיא בקרב כלל משתתפות אשת חיל. דבר זה כרוך בכך שבשלב הראשון של המחקר נעשה ניסיון להתמקד באמהות חד-הוריות ורק לאחר מכן באמהות נשואות.



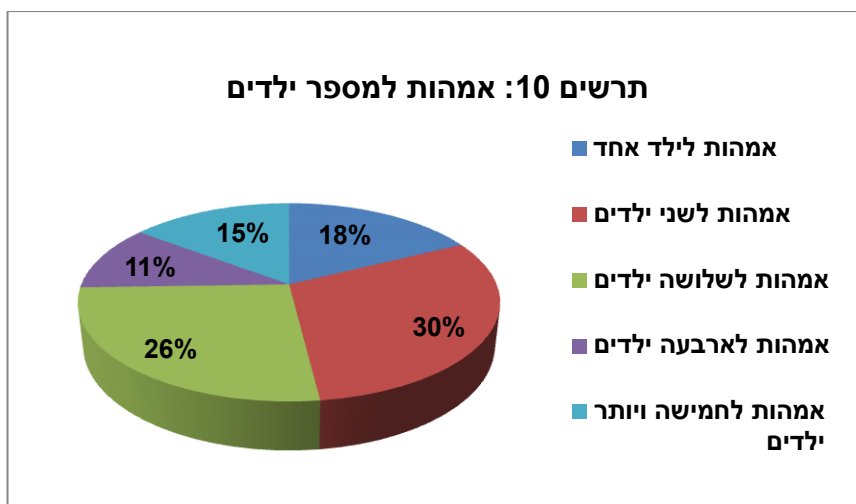
בתרשים מס' 8 ניתן לראות כי המצב המשפחתי השכיח ביותר בקרב האמהות החד-הוריות הינו - 'גרושה' והן מהוות 56%. אין הלימה בין הנתונים בתרשים זה לנתונים של טולדנו ווסרשטיין (2014), המעלים כי בשנת 2013 עמד שיעורן של ההורים הגרושים העומדים בראש משפחות חד-הוריות על 66%.



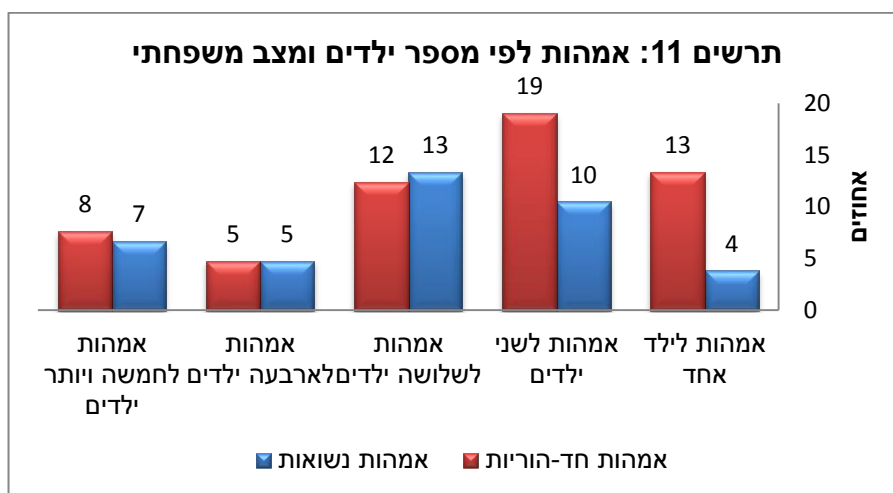
בתרשים מס' 9 ניתן לראות כי בממוצע ליהודיות וותיקות יש את מספר הילדים הגבוה ביותר - 3.2. כאשר שאר קבוצות הנשים נמצאות קצת מתחת לשלושה ילדים למשפחה; בקרב עולות מחבר העמים ישנו ממוצע של 2.9 ילדים, עולות מאתיופיה עם 2.8 וערביות/דרוזיות/בדואיות עם 2.7 ילדים. התפלגות זו דומה למדי להתפלגות בכלל האוכלוסיה בישראל: ממוצע ילדים לאישה עומד על 3.03 בכלל האוכלוסיה, בקרב יהודיות עומד על 2.98, ובקרב מוסלמיות, נוצריות ודרוזיות על 3.51, 2.17, ו-2.33 בהתאמה (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2011).



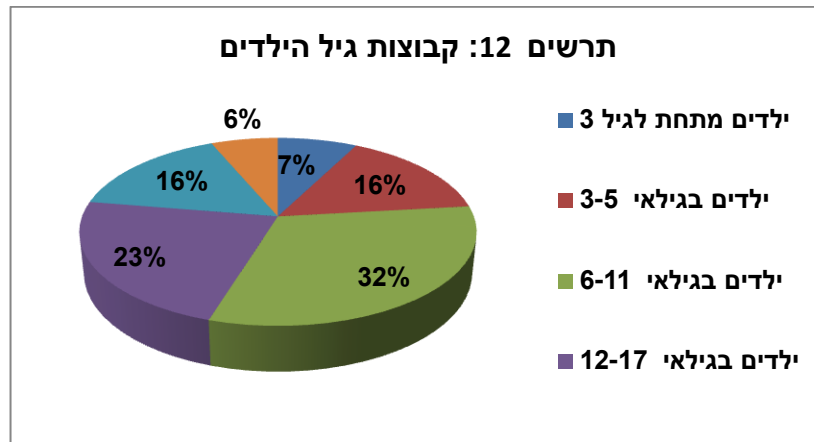
בהתאמה לתרשים 9, גם **בתרשים מס' 10** ניתן לראות כי מרבית הנשים הן בעלות 2 עד 3 ילדים, כאשר 30% מהנשים הן אמהות לשני ילדים ו-26% הן אמהות לשלושה ילדים ו-18% מהאמהות ילד אחד. רק ל-11% מהאמהות יש ארבעה ילדים ול-15% מהן חמישה ילדים.



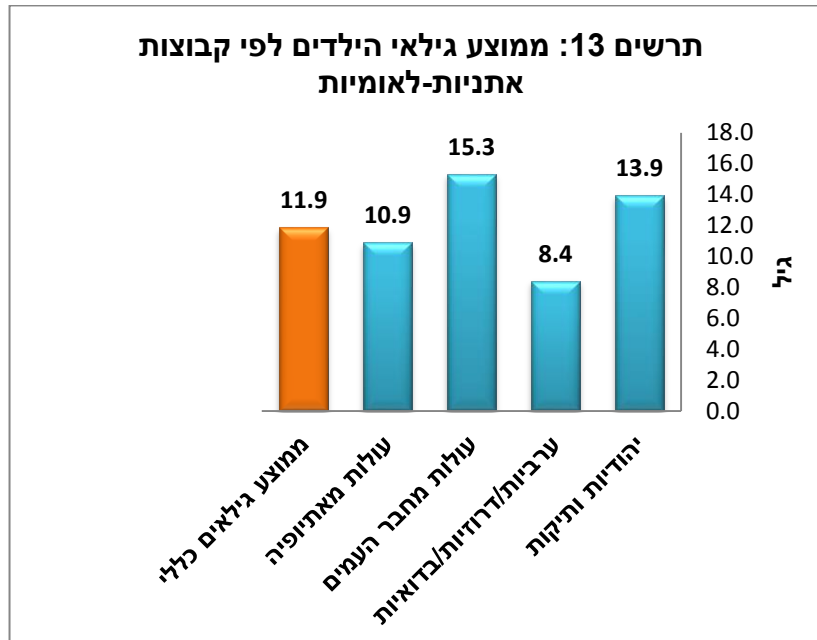
מתרשים מס' 11 עולה כי שיעור האמהות החד-הוריות שיש להן ילד אחד או שני ילדים עולה על שיעור האמהות הנשואות שיש להן ילד אחד או שניים. ממצאים אלה לגבי שיעור גבוה של משפחות חד-הוריות עם ילד אחד או שניים, עולים בקנה אחד עם הממצאים של טולדנו ווסרשטיין (2014), בישראל בשנת 2013 שיעור המשפחות החד-הוריות עם ילד אחד עמד על 54.5% מכלל המשפחות החד-הוריות ואילו שיעור המשפחות החד-הוריות עם שני ילדים עמד על 30.6%, מכלל המשפחות החד-הוריות רק לשאר היה שלושה ילדים או יותר.



תרשים מס' 12 מעלה כי לרוב המכריע של המרואיינות ילדים מתחת לגיל 18 – 82%. כמו כן, כשליש מהילדים הינם צעירים בגילאי 6-11 – 32%.

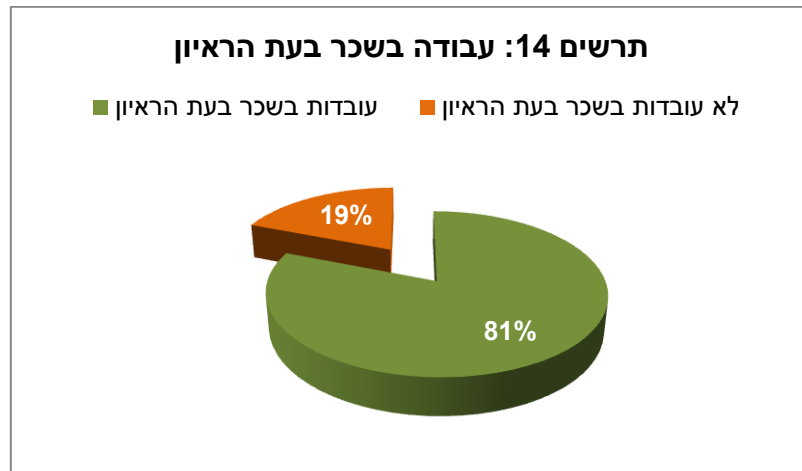


תרשים מס' 13 מראה כי ממוצע גילאי הילדים בקרב כל הנשים עומד על 11.9 שנים. בקרב אוכלוסיית הנשים הערביות/דרוזיות/בדואיות גיל ממוצע הילדים הוא הנמוך ביותר ועומד על 8.4, ובקרב העולות מחבר העמים גיל ממוצע הילדים הוא הגבוה ביותר ועומד על 15.3 שנים.



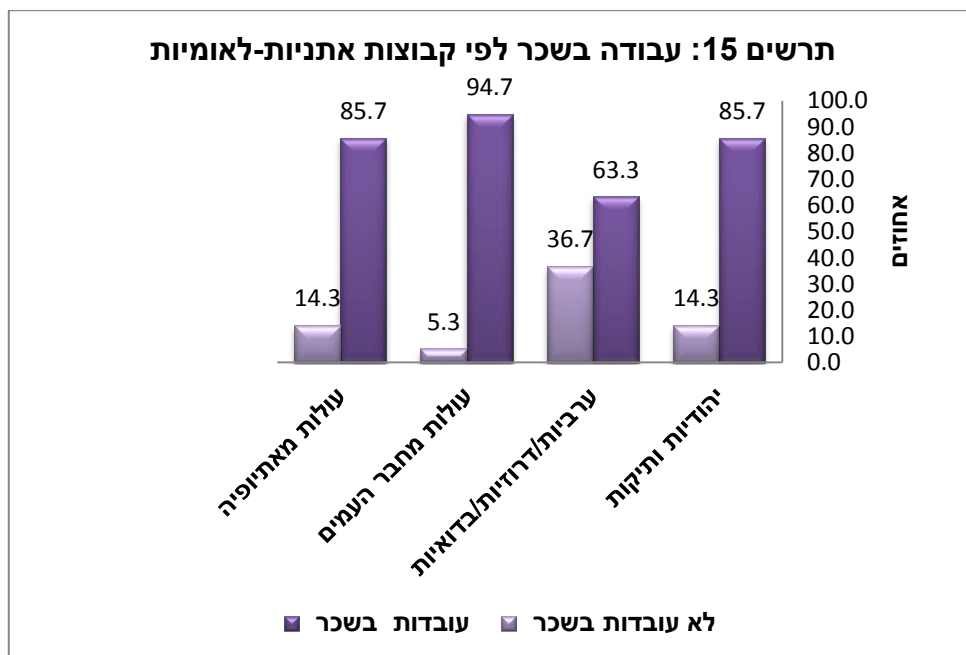
7.3. עבודה בשכר

בתרשים מס' 14 ניתן לראות כי רוב המרואיינות עבדו בשכר בעת הראיון (81%).



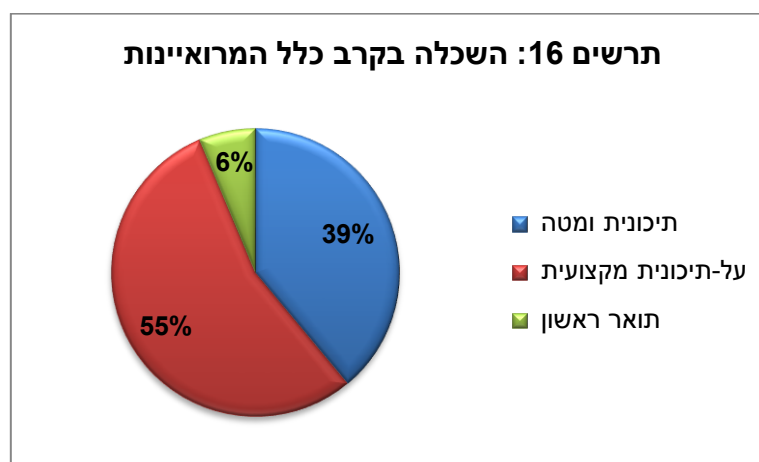
תרשים מס' 15 מאפשר תמונה השוואתית על-פי הקבוצות האתנו-לאומיות בין האמהות העובדות בשכר לבין אלו שאינן עובדות בשכר. שיעור התעסוקה הגבוה ביותר הוא בקרב העולות מחבר העמים והוא עומד על 94.7%. שיעור תעסוקה שווה נמצא בקבוצת המרואיינות היהודיות הותיקות ויוצאות אתיופיה והוא עומד על 85.7%. שיעור התעסוקה הנמוך ביותר נמצא בקרב המרואיינות הערביות/דרוזיות/בדואיות והוא עומד על 63.3%.

ככלל הנתונים מעלים כי שיעור האמהות המועסקות בקרב המרואיינות מכלל הקבוצות האתנו-לאומיות (81%) גבוה משיעור התעסוקה הארצי של אמהות (ראו לוח 2).

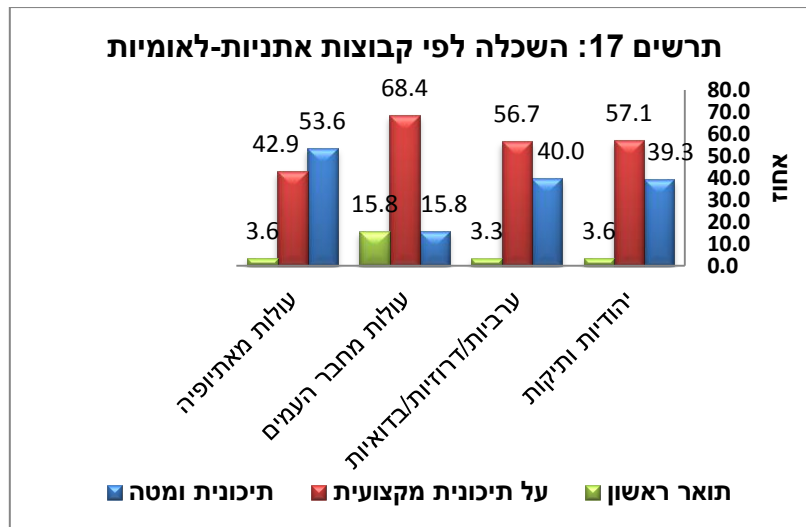


7.4. השכלה

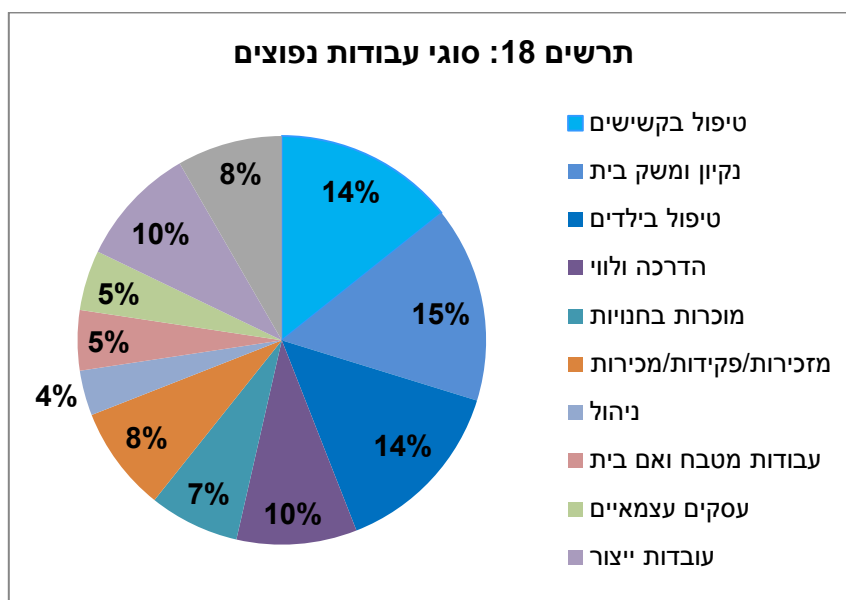
תרשים מס' 16 מאפשר לראות את נתוני ההשכלה בקרב המרואיינות ואולי מהווה הסבר אפשרי למצב התעסוקה ואופייה וכן לאי-השוויון בהזדמנויות לרכישת השכלה גבוהה בישראל (להרחבה ראו: קונור-אטיאס וגרמש, 2012). 55% מהמרואיינות השלימו תיכון ולמדו בקורסים מקצועיים ו-39% הינן בעלות השכלה תיכונית ומטה. 6% מהנשים שרואיינו הינן בעלות תואר ראשון. אף אחת מהמרואיינות לא למדה לתואר מתקדם.



תרשים מס' 17 מציג תמונה השוואתית של רמות השכלה בתוך הקבוצות האתניות-לאומיות השונות. ניתן לראות אחוזי השכלה מקצועית גבוהים (56.7%) בקרב ערביות/דרוזיות/בדואיות לצד נתוני תעסוקה נמוכים (תרשים 15). הדבר מצביע כנראה על היעדר הלימה בין תוכן או סוג השכלה לבין דרישות השוק או אפשרויות העסקה בשכר. לעומת זאת ניתן לראות אחוזים יחסית גבוהים של בעלות תואר ראשון (15.8%) בקרב העולות מחבר העמים יחד עם נתונים תעסוקה גבוהים.



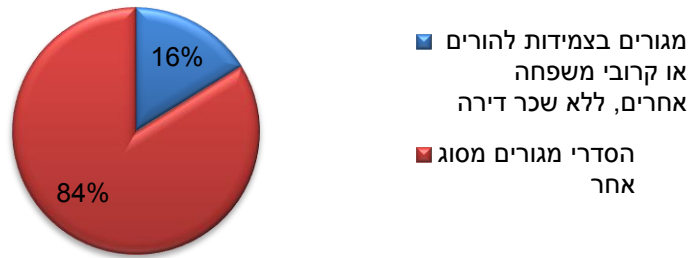
מצב ההשכלה של האמהות שרואיינו עומד בקשר ישיר עם סוגי המקצועות והעבודות. **תרשים מס' 18** מציג את סוגי העבודות בתשלום. ניתן לראות בבירור כי סוגי העבודות הנפוצות הינן טיפול בקשישים, עבודות ניקיון ועבודות הקשורות בטיפול בילדים (43%). מקור הפרנסה השני המרכזי הוא עבודות בפס ייצור (10%). אלו הן עבודות שוחקות, בשכר נמוך ולרוב במשמרות.



7.5. הסדרי מגורים

תרשים מס' 19 מתייחס להסדרי מגורים השונים בקרב המרואיינות. 16% מהנשים מתגוררות אצל ההורים או בצמידות אליהם או לקרובי משפחה אחרים ללא שכר דירה ואילו 84% בהסדרי מגורים מסוג אחר הכוללים הוצאות על שכר דירה.

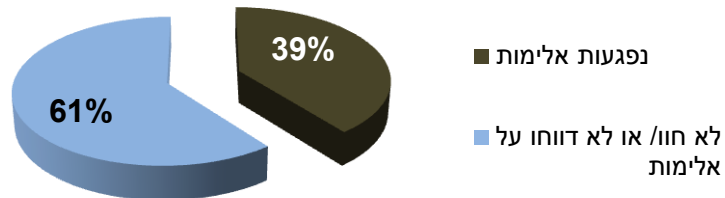
תרשים 19: מגורים בצמידות להורים או קרובי משפחה אחרים, ללא שכר דירה, לעומת הסדרי מגורים מסוג אחר



7.6. אלימות במשפחה

בתרשים מס' 20 ניתן לראות כי למעלה משליש מהמרואיינות (39%) דיווחו על חוויות של אלימות אשר עברו בנישואיהן או במערכות יחסים זוגיות אחרות, או על-ידי בן הזוג לשעבר.

תרשים 20: אלימות נגד נשים

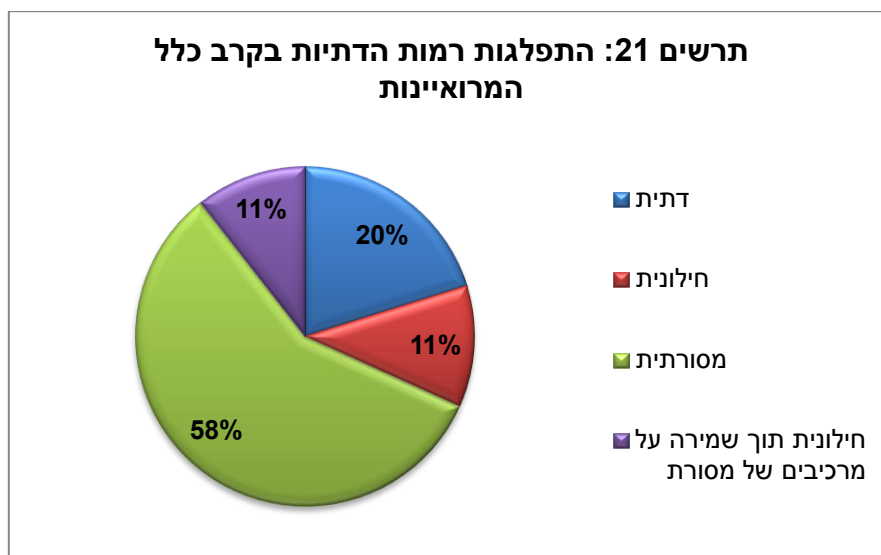


במסגרת מחקר זה חשוב לציין מספר הערות בהקשר לנושא האלימות. ההערה הראשונה הינה מתודולוגית: שאלות בנוגע לאלימות נשאלו תוך התחשבות ברגשות המרואיינות. לא תמיד הסיפור האישי של המרואיינות חשף אלימות גם אם זו התרחשה. ההערה השנייה היא שלא תמיד הגדירו המרואיינות את חוויותיהן הזוגיות כאלימות שחוו, למרות שעל-פי ידע מחקרי פרקטיקות מסוימות שהן תיארו מוגדרות כאלימות. למשל, חלק מהנשים לא ראו בפעולות בני זוגן המונעות מהן גישה חופשית לכסף משותף ואף לכספים שלהן עצמן

בתור אלימות כלכלית. דוגמה אחרת, נשים אשר בני זוגם מונעים מהן יציאה מן הבית או אפשרות לעבוד, לא תמיד מפרשות זאת כאלימות גרידא. בדרך כלל האלימות אשר דווחה באופן גלוי הייתה אלימות פיזית. משתי הערות אלה משתמע כי מספר האמהות במחקר שחוו אלימות במסגרות זוגיות עשוי להיות רב יותר. דוח של ארגון ה-OECD מעלה כי 30% מהנשים מעל גיל 15 עברו או עשויות לעבור אלימות פיזית ומינית על ידי בן זוג או בן זוג לשעבר (Taylor, Bell, Jacobson & Pereznieto, 2015). מספר אמהות הצהירו אף על אלימות שחוו במקומות העבודה.

7.7. רמת דתיות

תרשים מס' 21 מציג את רמת הדתיות בקרב כלל המרואיינות. ניתן לראות כי יותר מחצי (69%) מגדירות עצמן כמסורתיות או כחילוניות ששומרות על מרכיבי מסורת. ורק מיעוט (11%) מגדירות עצמן כחילוניות.



8. ניתוח שיח אמהות משתתפות בתכנית אשת חיל ורכזות

כאמור שמות המרואיינות כולן הינם בדויים, ונעשה מאמץ לטשטש את זהותן, דבר זה נכון גם לגבי הרכזות שהתראיינו למחקר זה. להלן יוצג ניתוח הריאיונות של האמהות שהשתתפו במחקר ושל הרכזות שהשתתפו בו. קטגוריות הניתוח שיוצגו להלן נובעות מספרות המחקר וכן מדברי המרואיינות כפי שמקובל בתיאוריה המעוגנת בשדה (ראו פרק שיטות המחקר). נתחיל בניתוח דברי המשתתפות לאחר מכן נעבור לניתוח דברי הרכזות.

8.1 משתתפות – ניתוח שיח:

להלן יודגם וינתח קומץ מדברי המרואיינות, מאחר וכמות המרואיינות הינה גדולה מאד (105), יוצגו להלן ציטוטים בודדים המדגימים את הקשר בין הנושאים המרכזיים שהועלו על ידי המרואיינות לבין ספרות המחקר הקיימת. כך גם נבחרו התימות המוצגות להלן, אלה כאמור נושאים שחזרו על עצמם בדברי המרואיינות. חמש תימות יוצגו להלן: אשת חיל כמקור של תמיכה וכוח, העבודה כמקור משמעות ודוגמה לילדים, אמהות ואזרחות שוק, אחריות הורית לפני "עבודה בכל מחיר" ו"עבודת עוני".

אשת חיל כמקור של תמיכה וכוח

במחקר הפמיניסטי (Collins, 1990), מוכרת העובדה כי קבוצות הומוגניות של נשים עם מדריכה או מאמנת אישה, עשויות להוות כשלעצמן מקור לתמיכה ולעידוד. הן יכולות ליצור העלאת מודעות לסוגיות המשותפות לנשים. אם הליווי הינו תומך ומתחשב, איננו ביקורתי ושיפוטי אזי הקבוצה עשויה לספק מקור של רשת הגנה ועידוד לנשים, במיוחד אם הן מגיעות מקבוצות מוחלשות.

במחקר זה היו אמהות שהביעו הערכה רבה לתמיכה שהן מקבלות מתכנית אשת חיל. הן העלו כי הקבוצה מציעה להם תחושה של אחווה לנוכח הקשיים שהן נתקלות בהן בחיי היום-יום. חלק מהן סיפרו על כך שהן שואבות את הכוח מהגילוי שהאישי הוא פוליטי כשהן שומעות שהמכשולים האישיים שלהן באים לידי ביטוי בתיאוריהן של נשים אחרות בקבוצה:

הכרתי בנות שם, שגם כמוני פחות או יותר. מאד נחמד. למדתי המון. היו סדנאות.

ממש זה נתן לי המון כוח, חוזק, לשמוע גם בנות אחרות שגם יש בנות שהן באותו

מצב, גם גירושין. זה נתן לי המון חוזק. התחזקתי הרבה. למדתי הרבה. להיות יותר אסרטיבית, לעמוד על מה שאני רוצה. ב'אשת חיל' גם היינו צריכים לדבר על הדברים האישיים, דברים אישיים שלנו. את יודעת, לשתף מישהו בדבר אישי. הן אומרות לך משהו שקרה להן, ואני מספרת משהו. את יודעת, נוצר חיבור מאד מאד מדהים (דיקלה, עולה מאוזבקיסטן, גרושה, אם לשלושה ילדים, עובדת כפועלת ייצור).

משתתפת אחרת מצביעה על הידע המעשי החשוב והכלים שהיא רוכשת במהלך הסדנאות. גם כלים אלה מהווים חלק מאותה מערכת תמיכה :

הם [בסדנה] נותנים הצעה איך לנהל את הפנסיה ומה זכויות העובד והם מסבירים [...] זה עזר לי מאד. במידה והמעביד מפטר ללא פיצויים, או שהמעביד מפטר לפני סוף השנה שהיא מגיעה. כל העניינים להתייעץ ולבדוק. לא לעזוב סתם את מקום העבודה (ווארטה, עולה מאתיופיה, נשואה, אם לשני ילדים, עובדת בניקיון במשרה מלאה).

נשים מקבוצות מוחלשות לעתים קרובות יכולות לצבור כוח מקבוצות נשים, הפיכת קשיי הפרט לחוויות משותפות. Collins (2000) זיהתה זאת כמערכת תמיכה וסולידריות. הקבוצות שהן רובן הומוגניות מבחינה אתנית מספקות גם הן אפשרות לשיתוף ואחוה :

יש גיבוש והרגשת אחווה בקבוצה. יש עשרים וחמש בנות פלוס המורה. אנחנו כל הזמן מתקשרות ויש לנו קבוצה בווטסאפ, אנחנו דואגות אחת לשנייה, אני אוהבת את ההרגשה הזאת שיש מישהו שאני דואגת לו והוא דואג לי ואכפת לו ממני ואכפת לי מאחרים. אם מישהי מוצאת עבודה והיא לא מתאימה לה אז היא מעבירה לאחרות. אם מישהי מוצאת עבודה ויש לה עבודה אז היא מצלמת ושמה את התמונה בווטסאפ שכולן יראו וילכו להגיש. יש הרגשה מאד יפה עם זה (ליזט, ערביה, נשואה, אמא לשלושה ילדים, עובדת במשרה חלקית, עונתית, משגיחה בבחינות).

דבר זה מתחזק עבור נשים נפגעות טראומה, כמו: אלימות במשפחה והטרדה מינית. יש לזכור כי טראומות אלו הינן חלק שכיח מאד בחייהן של נשים ולכן בקבוצות של נשים ניתן לתת להן מקום ולאחר מכן לאפשר צמיחה והתפתחות:

אמרתי לך, הייתי במצב מאד קשה. השתתפתי בתכנית יום אחרי יום אחרי יום וזה עזר לי מאד מבחינה נפשית, מבחינה חברתית. עמדתני על הרגליים. חשוב מבחינה נפשית. הייתי הרוסה. כאילו לא יודעת כלום. לא רואה, רק הבעל ומה הוא עושה ומה קרה ומה... תמיד בוכה. רק זה. היום אני לא בוכה לאף אחד. בכלל. אומרים לי "הלב שלך היה מת" (שירין, ערביה, פרודה, אמא לארבעה ילדים, עובדת במשרה חלקית כאם בית).

הדברים של שירין מתארים את המשמעות החשובה של המרחב המוגן שעשוי להתקיים בתכניות אלו, אם המסר כלפי המשתתפות איננו שיפוטי, אלא מכיל ותומך, אם המאמנות מצליחות לראות את החולשה של הנשים, להתחבר אליה ולאפשר לנשים להתמודד איתה, זה מאפשר להתקדם למשימות הבאות. האמונה בנשים וההכרה כי הן מעוניינות לעבוד בשכר, ההכרה במציאות חייהן המורכבת (Grant, 2009), הכבוד ההדדי וחוסר שיפוטיות (Deacon & Williams, 2004), עשויים להפחית ניכור וזה יאפשר מצע טוב להמשך עבודה עם הנשים.

העבודה כמקור משמעות ודוגמה לילדים

אמהות רואות בעבודה בשכר לא רק מקור לאחריות אזרחית אלא גם אחריות אישית והקניית ערכי עבודה לילדיהן (Woodward, 2008).

דוגמא לתת להם [לילדים], שלא יהיו פרזיטים. כן, ממש. אני רואה גם בסוג העבודה את הדוגמא. כי אני כל הזמן מלמדת אותם שאם הם ילמדו עכשיו אז יהיה להם טוב בעתיד. עכשיו כשהם קטנים. ואם הם לא ילמדו אז הם יעבדו קשה. גם חשוב במה לעבוד. כאילו, אני לא רוצה שהבת שלי תראה אותי עובדת בניקיון כל החיים. אני רוצה שהם יגיעו רחוק. אני אעשה את הכל (שושן, יהודיה ותיקה, גרושה, אם לארבעה ילדים, עובדת בניקיון, משרה חלקית).

הדברים שהמשתתפות העלו לעיל עולים בקנה אחד עם מחקרים אשר מראים כי עבור נשים המקבלות רווחה, עבודה בשכר היא דרך לשפר הערכה עצמית וביטחון עצמי וגם חשובה כדי לתמוך במשפחותיהם ודוגמה לילדים של עבודה קשה. נשים האמינו שזו חובתן לתמוך כלכלית בילדיהן (Woodword, 2008).

אני אוהבת את העבודה שלי. אני בכלל אוהבת לעבוד. גם כשאני חולה אני הולכת לעבוד. כיף לי. קודם כל אני מאד אוהבת להיות בחברת אנשים. אני אוהבת נרא להקשיב לאחרים [...]. אני באמת מאד אוהבת חברה. כשאני לבד אני מרגישה שחסר משהו. אני לא אוהבת להיות לבד (שירה, יהודיה ותיקה, גרושה, אם לחמישה ילדים, עובדת כסייעת לגנת במשרה מלאה).

דבריה של המשתתפת לעיל העובדת במשרה שבה התנאים אינם פוגעניים (היא מועסקת ישירות), ומאפשרים קיום, מדגימים את הטענה החוזרת על עצמה במחקרים שונים שנעשו על נשים המקבלות רווחה, נשים מעוניינות לעבוד ולא לחיות מקצבאות, אך הן זקוקות למרחב של עבודה תקין ולא פוגעני או נצלני. מרחב שיאפשר להן לקיים אמהות מגנה על ילדיהן (Manoogian et al., 2015 ; Woodward, 2008).

אמהות ואזרחות שוק

אמהות לוקחת על עצמן את משמעות אזרחות השוק. לפי מודל אזרחות השוק אזרחים צריכים למצוא עצמם עבודה בשכר ללא קשר למחויבותם ההורית (Korteweg, 2003). אמהות אלו נאלצות לעיתים להשאיר את הילדים בבית לבדם הגם שזה עשוי לסכן את ילדיהן (Dodson, 2013).

הם באמת... הם המון שעות לבד גם, את מבינה? המון שעות לבד. הקטן שלי בגן חובה, הגדול בכיתה ט'. הוא לוקח. אם לא הוא, שיהיה בריא, הגדול, אני מסבירה לו: 'בשביל לתת לכם חיים באמת טובים אני חייבת לעבוד. מה שאבא משלם מזונות זה לא מספיק, זה לא מספיק לכלום. ואני כן רוצה לתת לכם. אבל יש לזה מחיר'. מצד אחד ממש כואב לי, המון פעמים כשבאתי ל'אשת חילי דווקא התפרצתי ובכיתי כזה ואני אומרת: 'לעזאזל, רציתי עבודה עם משכורת שהייתי רוצה, השגתי. אבל מה עם הילדים שלי? מה? זה בא על חשבונם, כאילו, את

יודעת. זה לא צריך להיות על חשבונם. הקטן שלי שכל כך חיכיתי לו המון שנים שהוא יגיע לעולם, אני אומרת, לא מגיע לו, לא מגיע לו (גינה, עולה מאוזבקיסטן, גרושה, אם לשני ילדים, מנהלת חשבונות, משרה מלאה).

גינה מתארת חוויה בה היא נקרעת בין הצרכים של הילדים לזמן איתה לבין הצורך לפרנס את המשפחה. האמהות הללו חסרות משאבי זמן וגם משאבים כלכליים (Breitkreuz, 2005) על מנת לגדל את ילדיהן כפי שהיו מבקשות:

יש כמה קשיים בשילוב בין העבודה לבין הבית שכל הזמן הילדים שלי רוצים אותי קרוב. הבן הבכור הוא בגיל ההתבגרות עכשיו. הוא כל הזמן רוצה שאני אשמע אותו. יש לו את הבעיות משלו, הוא רוצה מישהו להדריך אותו בכיוון הנכון, מה כן, מה לא, מה טוב ומה רע. והבת הקטנה שלי מאד תלויה בי. גם היא בכתה א' בשנה זאת רוצה להיות קרובה אלי (סמירה, ערביה, פרודה, אמא לשלושה ילדים, מועסקת בשתי משרות חלקיות, מלווה בהסעות לילדים עם מוגבלויות ואם בית).

גם סמירה מתארת את הקושי להתמודד עם הצער של ילדיה ועם הקושי שלהם עם חסרונה, אבל שתי האמהות משלימות עם המצב ומצהירות כי החליטו לקחת על עצמן את התפקיד של מפרנסות למרות הקושי. המחקר מעלה כי עבור אמהות עבודה בשכר הינה משמעותית, עבודה מספקת עבורן כמו עבור אזרחים רבים אחרים מקור לזהות ולמשמעות (Woodword, 2008).

אחריות הורית לפני "עבודה בכל מחיר"

אמהות לילדים צעירים עשויות לעמוד בפני בחירה אם נכון עבורן לקחת עבודה בכל מחיר או לוותר על עבודה בשכר לצורך גידול נאות של הילדים כפי שהן רואות אותו. האמהות להלן מהדהדות את מחקרן של (Manoogian et al (2015, בו נמצא שאמהות בחרו לוותר על עבודה מבחינה מוסרית כדי לגדל את ילדיהן באופן ראוי ולחנך אותם להיות אזרחים טובים ומוסריים:

אין לי אפשרות עכשיו לעבוד. אני צריכה להוציא את הילדים לגן, להכניס אותם לגן, וזה קשה לי. אז אני חושבת לעצמי, עוד מעט, הם קצת יגדלו ויהיה יותר קל.

עכשיו אני לא יודעת איפה לעבוד גם. הייתי עובדת עם הקשישים קצת. אבל זה לא אותו דבר. פה ילד חולה, שם ילד חולה. זה קשה. לבד, ואת יודעת שהכל על הגב שלך [...] לפחות בשלב הזה. יש לי את המטרה עכשיו של לגדל את הילדים שלי, להביא אותם לעצמאות שלהם, לעשות את הדרך הכי טובה שיש (סופיה, פרודה, עולה מקווקז, אמא לשלושה ילדים, לא עובדת בשכר).

סופיה מסבירה כי בשל העובדה שילדיה צעירים כל כך, כולם בני שש ומטה. עליה להתמקד באחריותה האמהית כלפיהם, במיוחד לאור העובדה שהיא פרודה והאחריות הבלעדית על הילדים מוטלת עליה. היא גם מסבירה שיש לכך מחיר כבד מבחינתה:

הגנים יקרים, נסיעות כל יום. אני לא יודעת. הדברים הקטנים שאת מסתכלת על זה, הנסיעות באוטובוס. נסיעה באוטובוס את פשוט אוספת אגורות. בשביל לנסוע באוטובוס. וזה במצב טוב. במצב לא טוב אז תצאי שעה לפני מהבית ותלכי פשוט ברגל. אבל אין מה לעשות. באמת, אם הייתי יכולה לדבר שם עם מישהו מהחברי כנסת שמחליטים על החוקים האלה של ביטוח לאומי באמת כי... כמו שאמרת, מי שיושב שם לא מכיר את הבעיות מקרוב, לא מכיר. בשבילם זה אנשים שרוצים, איך אמרו על זה פעם, לחיות על חשבוננו או לאכול חינם. זה ממש לא לאכול חינם, ממש לא, ממש לא. זה לחיות ולסבול. מי שמגיע למצב של ביטוח לאומי זה צריך להיות בן אדם מסכן. לא סתם כי משעמם לי ובא לי לשבת ליישר את הגב שלי, רגל על רגל ושיביאו לי כסף. הם לא מחלקים שם מיליונים (סופיה, פרודה, עולה מקווקז, אמא לשלושה ילדים, לא עובדת בשכר).

להלן, דבריה של מורן שאומרת שהייתה רוצה מאד לעבוד בשכר אך שום עבודה שמוצעת לה לא מאפשרת לה להגן על ילדיה, בשל אופי המשרות המוצעות:

אם הייתי יכולה למצוא עבודה אפילו פשוטה, פקידותית. משהו רק לשעות הבוקר. כי רוב העבודות זה משמרות או שזה עד שעה מאוחרת. וזה לא מתאים. נגיד, עבודה פקידותית, נגיד משמונה בבוקר אחרי שאני שולחת את הילדים, עד שעה שתים, שלוש מקסימום. קשה מאד, מאד קשה. רוב העבודות שיש, נגיד חנויות וסופרים זה הכל משמרות. משמרות זה סיפור. אני מכירה את הילדים שלי. ביום שאני, למשל, היום אחר הצהריים יש לי סדנא. ביום שאני לא איתם הם עושים מה שבא להם. הם

לא מכינים שיעורים, הולכים לישון מאוחר (מורן, גרושה, עולה מאתיופיה, אמא לחמישה ילדים, לא עובדת בשכר).

דבריה של מורן כמו ארוגים בדברי הרכזות שיוצגו בהמשך, המעלים כי אין בהיצע כמעט משרות שיכולות להתאים להורים. ככל שהנשים מוחלשות יותר הן פגיעות יותר מבחינת היצע המשרות הקיים שלעיתים קרובות דוחק אותן עוד ועוד לשולי שוק העבודה, לעבודות קשות ונמוכות שכר שאינן מאפשרות קיום למשפחות עם ילדים. זאת ועוד, החשש לבריאותם ולביטחונם של הילדים ואי-היכולת לשלם להסדרי טיפול הולמים לילדים מפעיל את האמהות נמוכות השכר:

לצערנו הרב המדינה גורמת להמון נזק שבעתיד לבוא תצטרך לשלם מחיר מאד יקר, מאד מאד יקר על כל מה שקורה עכשיו. הילדים הם פשוט לבד עם עצמם, או מול המחשב, או אין מי שיקבל אותם. אני לא אומרת שכולם ככה [...] אז אני יודעת שאני חייבת להיות איתה [עם הבת] קשוחה ולהחזיק אותה ולהדריך אותה לדרך הטובה והנכונה. ואני מבינה ואני מכירה אותה. שזה לכוון אותה להקשיב, ללמוד כמו שצריך, להיות קשוב לדברים (סוזן, רווקה, יהודיה ותיקה, אמא לילדה, עובדת כמורה ומדריכה במשרה מלאה).

סוזן ממשיכה לספר כי בחרה בשנים האחרונות לעבור לגור עם אמה המתגוררת בגפה, על מנת שיהיה לה ולבתה אפשרות להתקיים כלכלית באופן סביר יותר וכן על מנת שהילדה לא תישאר לבד ללא השגחה, מאחר ואין ביכולה לשלם מספיק להסדרי טיפול הולמים. פרקטיקה זו של מגורים בצמידות למשפחה עלתה לא מעט אצל מרואיינות המחקר והיא פרקטיקה מוכרת במחקר על אנשים עניים ובמיוחד על אמהות חד-הוריות. פרקטיקה זו מאפשרת לעיתים "להחזיק את הראש מעל פני המים" מבחינה כלכלית ולתת מעטפת של הגנה לילדים (Gardiner & Millar 2006).

עבודת עוני

חלק מהאמהות המשתתפות בתכנית הביעו את התחושות הקשות לגבי ניצולן באופן התעסוקתי הנוכחי ובתמורה לעבודה שהן מבצעות. כך למשל דבריה של פזית:

אני חושבת שצריכים... מישהו שמחליט, מישהו שזה, הרי הוא יושב טוב. אני לא חושבת שהוא רואה את הדברים של הנשים הקטנות, הם לא רואים את זה כי הם מרוויחים בוחטות. בשבילם זה לא... לפחות שיסתכלו מה יש לעשות בשכר מינימום שלושים שקל, ארבעים שקל, מה יש לעשות? מה יכול לגרום להם לזה שיתרמו, יתנו, לא יודעת מה? זה דברים שבאמת, כאילו, שהם צריכים להסתכל על האנשים הקטנים. לא רק על זה שיושב בכסא, בסדר, סבבה, למען זה הוא למד, למען זה הוא הגיע לאן שהגיע. אבל יש את האנשים שאין להם את היכולת, אין להם השכר. אפילו כשהם רוצים ללמוד, יש להם ראש והכל, אבל השכר הוא לא מאכיל אותנו. בגלל השכר אנחנו תקועים בשכר מינימום. בגלל השכר לא מקדם אותנו כי יש את הילדים. צריך לגדל ילדים, צריך לפרנס משפחה. זה קשה לנו. אם היו חושבים קצת על הדברים האלה אני חושבת שהמדינה הייתה נראית אחרת ולא היה עוני. לא חושבת שהיה עוני. אין מישהו שלא רוצה לעבוד (פזית, עולה מאתיופיה, נשואה, אם לשלושה ילדים, עובדת כסייעת במשרה מלאה).

האמהות אף עושות חיבור בין האישי לפוליטי ומצביעות על מקור הבעיה – מדיניות ההעסקה והשכר:

לוקחים אותי לקבלן. זה משהו מרגיז אותי, זה משהו מרגיז אותי, אני אומרת לך. ארבע אלף שקל את תקבלי כאילו תעבדי כמו חמור. וזה משכורת על הפנים. זה מה שמעצבן. את לא תקבלי כמו מדינה משהו, חלק מקבל משכורת שמונה אלף שקל, עשר אלף שקל. את מקבלת ארבע אלף שקל כל הזמן. זה מכה, אני אומרת לך. אני אומרת שהמדינה עושה אותנו ככה. זה לא שהעובדים עושים ככה. זה כל הזמן אני ממש מאשימה המדינה שלנו, המדינה עושה אותנו חצי אנשים, חצי אנשים. את לא יכולה לגדול. במה תגדלי? במה תעשי ילדים שלך להגדיל בארבע אלף שקל? (אביינש, עולה מאתיופיה, נשואה, אם לשלושה ילדים, עובדת בניקיון במשרה מלאה).

אביינש אומרת "המדונה עושה אותנו חצי אנשים", היא גם מצביעה על אי הצדק והעוולה כלפיה, וכלפי מועסקות אחרות כמותה. יתירה מזו, היא גם מצהירה שהיא מכירה בכך שזהו מצב ללא מוצא "כל הזמן".

כאב העוני חוזר על עצמו ללא הרף בדברי המרואיינות, הן מספרות כי השכר בעבודה שלהן מוביל אותן למעין "מעגל שוטה", של עבודה אינסופית, אך הישארות בעוני, כך דבריה של שירין מדגימים זאת:

אמרתי [לבת שלי] שאני לא יכולה, אין לי אוטו, אין לי כסף להביא. היא ישבה ובכתה. ומה אמרה לי: "את אשה ענייה, את אשה ענייה. כל האנשים יש להם אוטו, כל האנשים יש להם כסף. את רק רק מקבלת את הכסף מהאנשים שבסביבה, את ענייה, שאת לוקחת מאנשים". את מבינה? בכיתי. אבל לא יכולה ל... היא לא יכולה להבין באיזה מצב אני. את מבינה? אני לא יכולה לתת ולא יכולה לעשות להם ככה חיים שהם רוצים כילדים. הבנת אותי? ואם הילד שלך אומר לך שאת ענייה, שאת לא יכולה לעשות, לא יכולה... זה מה זה כואב (שירין, ערביה, פרודה, אמא לארבעה ילדים, עובדת במשרה חלקית כאם בית).

שירין מתארת סיטואציה חיים שכיחה של נשים ערביות עניות, יש לזכור כי שיעורי התעסוקה של נשים ערביות הינם נמוכים כאמור, בשל אפלייה ובשל אבטלה גבוהה באזורי מגוריהן, וכך היא מתארת את תחושתה הקשה של מצב ללא מוצא. להלן נעבור לניתוח דברי הרכזות שישלימו את התמונה של ניתוח דברי המשתתפות בתכנית.

8.2 רכזות אשת חיל – ניתוח שיח

ניתוח השיח של 20 הרכזות שהתראיינו למחקר זה מעלה מידע חשוב ביחס להשפעות התכנית על שילוב או העמקת שילובן של אמהות בעבודה בשכר. מחקרים עסקו בחשיבות ההשפעה של "עובדי הקצה" או ה"מאמנים" על המשתתפים בתכניות עידוד תעסוקה שונות (הלמן, 2014; Morgen, 2001; Korteweg, 2003). מתוך שיח הרכזות עולים תכנים של "עבודה תחילה" ו"אזרחות שוק", אך לא רק. בשיח שלהן מאד בולטת התמיכה והאמפטיה כלפי האמהות, כלפי מרכזיות התפקיד האמהי, וכלפי ההדרה שנשים ואמהות חוות בשוק העבודה בפרט ובחיהן בכלל כחלק מקבוצה של נשים בעלות שוליות מרובה. זאת ועוד, הרכזות אינן מתעלמות מהמנגנונים המבניים והמוסדיים הממקמים את האמהות לא פעם בעבודת עוני, ובכך ניתן לראות שהן אינן מקבלות את שיח "אזרחות השוק" וה"עבודה תחילה" בכל מחיר. הרכזות משקפות לא פעם שיח מתנגד למדיניות החותרת תחת רווחתן של אמהות וילדיהן, והן מעלות הצעות מאד חשובות לתיקון החסמים המבניים. הניתוח בנוי על פי תימות – נושאים שחזרו על עצמם בדברי הרכזות וחלקם גם מוכרים בספרות המחקר. ארבע תימות יוצגו להלן הן: תמיכה, אזרחות שוק ועבודה בכל מחיר?, מדיניות של הורות וטיפול בילדים, אמהות ועבודת עוני.

תמיכה

קבוצות של נשים עם מאמנות נשים עשויות להיות מקור לתמיכה כשלעצמו. במסגרת סדנאות בהן נוצרת הגברת מודעות אישית בתוך הקבוצה ומפגשים פנים-מול-פנים (Collins, 1990). הרכזות שדבריה מוצגים להלן מסבירה כי לעיתים היא אף נותנת את מספר הטלפון שלה לבית הספר של הילדים. על מנת שלא יפריעו לנשים בעת העבודה והיא בכך תגן עליהן מפני סכנת פיטורין:

יש ימים שאני נותנת את הפלאפונים [למעסיקים] שלי. לבית ספר [...] שיגידו לי אם המקרה באמת חריג. אם הוא מרגיש... אם יש לו חוס גבוה. אל תצלצל [לאמא] אלא אם אין ברירה (דליה).

בקבוצת של נשים גם קל יותר לקבל הכרה בחשיבות עבודת האמהות. מהתיאור להלן עולה כי הרכזת פונה למשתתפת בתכנית שמבקרת את עצמה שלא הספיקה הרבה בחייה למעט גידול ילדיה :

איך לא עשית עם עצמך כלום? את מגדלת שלושה ילדים, את עשית המון דברים עד היום. אל תגידי שאת לא עשית כלום. את עשית את כל מה שיכולת לעשות, החינוך של הילדים שנתת זה גם עבודה. אמנם לא מכירים את זה בכסף אבל זה עבודה' אמרתי לה (תרצה).

קבוצות של נשים גם יכולות לתת הכרה למה שמתרחש במשפחתה של האישה, לבדוק מה קורה לה בזוגיות, ובחיי המשפחה, האם למשל היא סובלת מאלימות, ואולי הדבר העיקרי שעולה מדברים אלה הוא התמיכה והידיעה שלנשים יש סיטואציית חיים מורכבת, והן צריכות הכרה בתנאי החיים המיוחדים שלהן :

מלכתחילה התכנית הייתה מאד ממוקדת תוצאות, מאד מאד מאד, שזה מאד הגביל בהתחלה. מאד ככה דאגו לדעת האם אחרי סדנא של היכרות עם עולם התעסוקה כבר היו השמות, או לא היו השמות, כמה היו, כמה יצאו לעבודה. ופחות התייחסו לתהליך. והיום אנחנו הרבה יותר תהליכיים, הרבה יותר מתמקדים, כי אנחנו יודעים שהתמדה בעבודה לא תקרה ושאיפות לא יתעצמו אצל האשה אם לא יתייחסו לתהליך, לרגש שבתוך המקום הזה. כי כל הזמן ידחפו אותה רק לתוצאה מבלי להתייחס למה שקורה בתוך המשפחה, בתוך הבית ובתוכה היא עצמה – זה לא יצליח. פשוט ברגע שתיגמר התכנית יגמרו השאיפות והכל ייגמר והכל יישאר איפה שזה היה תקוע וזה יחזור [...] קודם כל, אני ממש שמה דגש על עבודה קבוצתית. אין. אמרתי לך, בלי עבודה קבוצתית זה לא היה קורה. התמיכה הזאת של הקבוצה היא חלק משמעותי מאד בהתפתחות של האשה שהיא עושה את השינוי שלה. התמיכה שהיא מקבלת. ושנית, כל הזמן לתת לה לזהות בתוך עצמה את הכוחות. התכנית של זיהוי הכוחות הפנימיים שלה ובניית הערכה עצמית שלה (מרים).

מהדברים שהועלו לעיל ניכרת ההתחברות של הרכזות למשתתפות לא ממקום של ביקורת אלא דווקא מתוך ההכרה בקשיים אפשריים שאיתם צריך להתמודד לפני השילוב בעבודה. להלן ננתח את ההתייחסות של הרכזות לאזרחות שוק.

אזרחות שוק ועבודה בכל מחיר?

מדברי הרכזות כפי שנראה להלן נמצא מנעד של תפיסות לגבי התפקיד של תעסוקה בשכר בחיי המשתתפות. ישנן רכזות שמציעות לבצע חשיבה מחודשת על האופן שבו מתנהלת התכנית, ולאפשר מעבר לתפיסה של התעסוקה לא רק במובן של כמות העבודה אלא של איכותה. הרכזות שדבריה מצוטטים להלן מבטאת זאת בדבריה:

היום רוב הנשים הן די כבר מושמות באיזה שהיא צורה [...] אנחנו צריכות לעשות את התזוזה ואת הצעד הבא. אז צריך נשים גם עם יותר יכולות, כדי לא להעביר מניקיון אחד לניקיון שני. כי היום אנחנו לא רואות את זה כהצלחה. אלא כן רואות הצלחה כמי שנכנסת להשלמת לימודים, מישהי שמוסיפה שעות עבודה, מישהי שעוברת מקבלן להעסקה ישירה (מיטל).

התפיסה של חשיבות העבודה עבור הנשים המשתתפות בתכנית עומדת לנגד עיני הרכזות, והן עושות במהלך עבודתן מאמצים רבים לקשור קשרים עם מעסיקים וכן שיתופי פעולה עם גורמים מגוונים בקהילה על מנת להרחיב את ההזדמנויות התעסוקתיות של הנשים. לצד זאת, מדגישות הרכזות את ייחודה של תכנית אשת חיל, המתמקד בתהליך ממושך שעוברות הנשים וכן בעובדה שתהליך זה אינו מבוסס על כפייה, כפי שזה היה נהוג עבור תכניות מ"רווחה לעבודה". כך עולה מדברי הרכזות להלן:

זה גם היה מצוין לראות אשה עובדת, מתחילה לעבוד, וגם חוזרת לספסל הלימודים. אני ראיתי בזה משהו מאד... ראיתי את האור בעיניים שלהן. גם שלי. כי זה משהו... תמיד אמרתי לרכזות: 'אנחנו לא צריכות לעשות מה שאנחנו רוצות. מה שמתאים למשתתפת [...] הכל בנוי על אמון שבין המשתתפת לרכזות. למה אני רוצה לומר. אנחנו לא וויסקונסין' (עמית).

כשהרכזות לעיל מצהירה: "אנחנו לא וויסקונסין", והיא מדגישה את ה"אמון שבין המשתתפת לרכזות", היא מסבירה כי תהליך אשת חיל הינו מורכב יותר מתכניות מ"רווחה לעבודה" קלאסיות בכך שהוא נותן מקום למשאלות של המשתתפות ולתהליך שהן עוברות עם הרכזות. הדגש על התהליך מצוי גם בדבריה של הרכזות הבאה:

התפישה היא מאד איטית. אין את הלחץ הזה בהתחלה. הנשים באמת עוברות העצמה, שזה תהליך מאד מעצים, משנה [...] הן עוברות תהליך מאד ארוך עד שהן מתחילות... לא שהן מחליטות היום 'אני רוצה לעבוד ואני הולכת לעבוד'. לא. כאילו,

את מקבלת את כל הכלים בשביל להיכנס לעולם העבודה, את מקבלת את ההעצמה המתאימה. אפילו להתלבש, איך לצאת, איך להגיע, איך ל... הכל, ממש, הן מקבלות את כל הכלים בשביל להיות שם [...] אנחנו מדברים על 'העצמה תחילה' בפרויקט בשביל לקבל את כל מה שמגיע להן להתחיל לעבוד. אבל תוך כדי, אחרי שהן התחילו לעבוד הן מקבלות מלגה, אז הן עובדות, לומדות. אחר כך אנחנו מדברות על קידום. זה שלבים מאד איטיים כאלה, לא... לא שאנחנו מתחילים והן מגיעות לסוף (רותם).

לעומת הדברים לעיל, מה שעולה מדברי הרכזת הבאה הוא שאין לשכוח כי המטרה הראשית היא שילוב בעבודה בשכר. כל התהליך שהנשים עוברות בדרך לשם צריך לשרת מטרה זו:

תגידי העצמה עד מחר, אם היא לא משתלבת בעבודה, האם השגת את המטרה שלך או לא? לי זה ברור שלא [...] בעיני, וזה מה שאני מנסה כל הזמן להעביר. אני לא צריכה רק העצמה. כאילו ההעצמה היא בשביל שהיא תתחיל להסתכל על זה ולהחליט מה היא בוחרת לעצמה (ליאורה).

גם מדברי הרכזת לעיל יש דגש על התהליך שהנשים עוברות בדרך להשמה, אם כי היא מבהירה שהיעד המרכזי הוא שילוב בתעסוקה. בחלק הבא יובאו דברי הרכזות כמי שמעלות את הבעיות הכרוכות במנגנונים המבניים ביחס לתעסוקת אמהות.

מדיניות של הורות וטיפול בילדים

להלן יוצגו דברי הרכזות שבהם מודגשים המנגנונים המבניים המעכבים את השתלבותן של האמהות בעבודה בשכר. ממצאים ממחקרים קודמים העלו כי המאמנים תלו את האחריות על אי-השתלבות בעבודה בשכר על המשתתפים בתכנית ולא קשרו זאת בגורמים מבניים כמו מבנה שוק העבודה, או האבטלה המבנית (הלמן, 2014; ; Korteweg, 2003; Morgen, 2001). במחקר זה עולה כי דווקא הרכזות מתייחסות לגורמים מבניים. מדברי הרכזות המצוטטים לעיל עולה בעיה עם מנגנון הקנס על עבודה למקבלי שכר נמוך המקבלים הבטחת הכנסה:

[...] זה שהן ברגע שהן יוצאות לעבודה מעל שלושת אלפים שקל לוקחים להן את הבטחת ההכנסה. מה אכפת לך שיש לה אוטו שנת 1994? מה זה מעניין אתכם? מה

אכפת לכם שיש לה חבר לחיים שמפרנס אותה? מה זה העניין שלכם? [...] במקום
לאפשר לה לצוף מעל פני המים אתם כל הזמן נותנים לה מכה ונותנים לה שתשקע
למטה יותר (אלונה).

בדבריה מציגה הרכות את מנגנון הקנס הגלום בקצבת הבטחת הכנסה למשתכרי שכר
נמוך. כמו כן, את הפיקוח והמעקב הצמודים המוטלים על מקבלות קצבאות אלו. קצבאות
הבטחת הכנסה תלויות במבחני הכנסות ותעסוקה קפדניים מאד. זאת ועוד, במנגנוני
קצבאות הבטחת הכנסה ומזונות (הבטחת תשלום) גלום מנגנון דיסריגרד, המאפשר
למקבלי קצבאות לזכות בהשלמה כלשהי לשכר נמוך. אך מנגנון זה נפגע עד מאד
בקיצוצים של שנת 2003, מה שמכביד עוד יותר על אמהות חד-הוריות עניות המשתכרות
שכר נמוך מלהתקיים (להבהרה ראו: אחדות, היילבורן ושמלצר, 2005; גל ודורון, 2000;
מורגנשטיין ושמלצר, 2000). הרכות להלן מציגה עוד סוג של חסם מבני והוא שירותי
הטיפול בילדים:

הן צריכות מסגרות הרבה יותר טובות לילדים, הרבה יותר טובות, באמת. אם אנחנו
צריכים אז הן צריכות, מאסט [...] זאת אומרת, שאם יהיה מועדוניות אז מועדוניות
טובות שהן יוכלו לעמוד בהן, שיוריד מהן את הלחץ של הלימודים, שילדים יגיעו
אחרי שהם הכינו שיעורים ולא יצטרכו הן להתמודד עם דברים שקשה להן
להתמודד. גם בזמן שיש לנו סדנאות, זה שאין סידור לילדים זה מכה (מיטל).

דברי הרכות לעיל מציעים כי ללא שירותי טיפול הולמים לילדים לא ניתן לקיים לאורך
זמן בצורה הולמת את העבודה בשכר של האמהות וכי אלו כרוכים זה בזה. דבר זה הועלה
מכבר במחקר על תכניות עידוד תעסוקה (Millar & Ridge, 2009), שטען כי טיפול ועבודה
בשכר הם שני צדדים של אותו מטבע שצריכים להיות מותאמים – כלומר ללא טיפול
איכותי בילדים אמהות מתקשות לשרוד את שוק העבודה. גם משרות שאינן תואמות
לאמהות הן חסם מבני משמעותי, כך עולה מדברי הרכות הבאות:

אבל שוק העבודה מובנה באופן כזה שהמשרה בעצם היותה היא יותר מתאימה
לאורח חיים גברי, אם נתייחס כאילו לתפקידים המסורתיים של גברים ונשים.
שהרבה פעמים השעות מחמש עד שבע כשהיא צריכה לקום למפעל, ולצורך העניין
היא בתפקיד הטיפולי האמהי המסורתי, אז זה באמת יוצר בעיה. או לאשה אחרי
ארבע, או משרת אם וכן הלאה [...] אני לפעמים מרימה ידיים. אני אומרת, זה לא

פשוט, זה מאד מורכב. יש פה כמה מפעלים שעברו לעבוד שתיים עשרה שעות משמרת או עשר שעות משמרת[...]. זה ממש קשה. זה לא... זה לא מתאים לנשים בגיל הפוריות, מה שנקרא [...] בתחום החקיקה, קודם כל הייתי רוצה, החזון, שיבנו שעות אם. זאת אומרת, שמפעלים, נניח, בואי נגיד ששבע [שעות] זה כן הגיוני או שמונה (עמית).

הדברים שמציגה הרכזת לעיל נאמרים מתוך כאב: "אני לפעמים מרימה ידיים", למרות שבמהלך הריאיון כולו פירטה בהרחבה את מאמציה האדירים בהשקעה בשיתופי פעולה עם המעסיקים, עם ארגונים חברתיים ועם גורמים מוסדיים, בשלב שבו הזכירה את אופני התעסוקה המוצעים לאמהות צעירות, היא ציינה זאת במעין סוג של ייאוש. הרכזת הבאה מדברת מתוך כאב עמוק על ההשלכות של אופני התעסוקה המוצעים לאמהות לילדים צעירים על הילדים עצמם:

אנחנו הוצאנו את הנשים כאילו שילכו וילמדו וילמדו. כאילו, שילכו לעבוד. ברגע שהם יוצאים לעבודה. ושמה יש את הלמידה, יש את העברית. אבל באיזה שהוא שלב שכחנו את הילדים [...] תראי, אם אשה הולכת לעבוד משבע עד ארבע, כבר שעה היא לא מלווה את הילדים. אם זה בשבע היא מתחילה היא צריכה לצאת בשש. אז כבר הילדים במיטה והיא הולכת לעבודה. וכשהיא חוזרת בארבע, מערכת החינוך מתי מסיימים, שלוש: עד שתגיע זה חמש, הילדים כבר בחוץ [...] אז אנחנו רואים, את רואה את ה... אני רואה עכשיו את הנוער. הנוער מסתובב, הנוער שותה, הנוער... כאילו, זה מזה בא, לא סתם (לאה).

דברי הרכזת לעיל מדגישים את תוצריה המסוכנים של מדיניות שאיננה לוקחת בחשבון את צרכי הילדים ומסכנת את בריאותם הפיסית והנפשית, כך היא מטביעה זאת: "שכחנו את הילדים". ניתן לומר שדברי הרכזת לעיל מתייחסים לשלוש סוגיות הנוגעות לחסמים מבניים: קנס על עבודה על ידי הקצבאות, שירותי טיפול הולמים לילדים ומשרות מתאימות להורים. נראה כי לדידן לא ניתן לקיים לאורך זמן בצורה הולמת את העבודה בשכר של האמהות ללא פתרון הבעיות במנגנונים מבניים אלו. להלן ננתח את ההתייחסות לסוגי העבודות המוצעים לנשים.

אמהות ועבודת עוני

תכניות עידוד תעסוקה שולחות אמהות לעבודת עוני שמותירה אותה ללא משאבי זמן מספקים לטפל בילדיהן (Breitkreuz, 2005). הרכזות מכירות בכך בצער כי לעיתים כל מה שניתן להציע לנשים הוא עבודות ניקיון בשכר מינימום ובתנאי ניצול:
זה כאילו עבדות עוד יותר עבדות. עם אותו שכר עבודה הרבה יותר קשה. אבל אין לך ברירה. וזה כואב. פשוט אין ברירה [...] אני מרגישה באמת צער, כאילו, אני לא הייתי רוצה לראות אותן שמה. הלוואי והיה איזה מקום אחר שהיה יכול לקחת אותן (אפרת).

בדברים לעיל מתארת הרכזות מקרה בו הועברו משתתפות בקבוצה שהייתה אחראית עליה והועסקו בעבודת ניקיון על ידי קבלן כוח אדם אחד והן הועברו להעסקה אצל קבלן אחר באותו מקום עבודה. הקבלן החדש אף הכביר את כמות העבודה המוטלת עליהן, אך שכן נותר כמות שהוא. היא מתארת כאב על מצב ללא מוצא: "הלוואי והיה איזה מקום אחר שהיה יכול לקחת אותן" ובכך היא מדברת על היעדר המשרות ביישובי הפריפריה ועל אופן ההעסקה הנצלני בו מועסקות המשתתפות. בדבריה הבאים היא מתארת מקרה בו אף ניסו להעבירן ממעסיק למעסיק ללא פיצויים:

פשוט הם ניסו לרמות אותן, לנצל אותן ממש עד הטיפה האחרונה, שגם את הפיצויים האלה לא יקבלו. [...] זה פשוט... זה ממש... זה הדיר שינה מעיני. אמרתי שאני לא יכולה לישון ככה, שזה נשים שעבדו מעל ארבע שנים. זאת לא עבודה קלה. תשלם את מה שמגיע, כי זה לא הוגן, כי אתה יודע שזה נשים שהן לא יודעות עברית, כי אתה יודע שזה נשים שהן גם ככה מוחלשות. אז להחליש אותן. הן בתוך קורת הגג שלכם. אתם נשים שאתם רואים אותן, השקופים האלה שאתם רואים במסדרון. זה אתם אלה שיושבים במשרד הנקי שלכם בזכות הנשים האלה. אין לכם לב, כאילו? (אפרת).

בדברים הבאים של רכזת אחרת עולה אף נימה של חוסר תקווה לגבי העתיד:
עתיד זה כאילו... את יודעת, זה מתחיל מההווה. כשהווה מתחיל להיות טוב... במקום שהן נמצאות בו כרגע זה לא מבטיח להן שום דבר חוץ מההישרדות העכשווית (אורית).

מהדברים לעיל עולה כי הרכזות הינן סוכנות אקטיביות הבוחנות בעיניים פקוחות את מצב שוק התעסוקה ואת החסמים המבניים שעומדים לפני הנשים ומנסות לפעול על מנת להשיג את מטרות התכנית ובמקביל לספק תמיכה לנשים המשתתפות בה.

9. סיכום

במחקר זה ביקשנו לעמוד על האופנים בהם מפרשות האמהות המשתתפות בתכנית עידוד תעסוקה – "אשת חיל", את תפקידן כאמהות העובדות בשכר ועל תפיסתן את השפעותיה על ילדיהן. כמו כן, ביקשנו לבחון את הפרקטיקות בהן פועלות האמהות ביחס לדפוסי המדיניות כלפיהן וכיצד הן מפרשות אותה, מקבלות אותה או מבקשות לעצבה מחדש. זאת ועוד, בחנו כיצד פועלת התכנית ביחס לעידוד תעסוקת אמהות וכיצד מתפרשים תהליכי המדיניות המופעלים על אמהות.

ממצאי המחקר מעלים כי התכנית מספקת מסגרת תמיכה חשובה עבור האמהות והתהליכים שהן עובדות במהלך חייהן, החברתיים, משפחתיים ותעסוקתיים. עם זאת, המעטפת סביב התכנית איננה מאפשרת לחלק ניכר מהאמהות לצאת ממשרות פוגעניות, בעלות שכר נמוך והן בבחינת המשתתפות דרך ללא מוצא. תמיכה מותאמת אישית לנשים היא תחילת הדרך, אך לכך צריכה להתווסף אפשרויות לעבודות שאינן נמצאות בשולי שוק העבודה. ללא הכנת תשתית הולמת של מענים לטיפול בילדים, וללא התמודדות עם אי השוויון בשוק העבודה. אמהות ימשיכו להיחשף לשוק עבודה פוגעני, וילדיהן ימשיכו לשלם את מחיר תעסוקה זו. נוסף על כך, יש צורך לטפל בצורות ההעסקה ובמעסיקים על מנת שעובדות הממוקמות בשולי שוק העבודה ובמשרות פוגעניות יוכלו להתקדם לתעסוקה בעלת שכר גבוה יותר וכן יציבה יותר.

היעדר משרות המאפשרות קיום במיוחד באיזורי פריפריה, היעדר פתרונות טיפול הולמים וכן היעדר משרות המאפשרות להורים טיפול בילדיהן לא יאפשרו לאורך זמן תעסוקה ברת אפשרות קיום לאמהות אלה. מצב זה חושף אותן לפגיעות לעוני והדרה מתמשכים.

ממצאי מחקר זה מהדהדים טענה החוזרת על עצמה במחקרים שונים שנעשו על נשים עניות ו/או נשים המקבלות קצבאות קיום, נשים מעוניינות לעבוד ולא לחיות מקצבאות, אך הן זקוקות למרחב של עבודה תקין ולא פוגעני או נצלני. מרחב שיאפשר להן לקיים אמהות מגנה על ילדיהן. ללא תהליכי מדיניות מקבילים שיאפשרו מעטפת הגנה זו, הן ברמת היצע המשרות המותאמות להורים, אי השוויון בשוק העבודה, פתרונות טיפול הולמים לילדים, מדיניות עידוד תעסוקה לבדה לא תוכל לספק מענים.

10. הצעות למחקר המשך

תכניות עידוד תעסוקה הינן משמעותיות לנשים עצמן בעיקר, אך לא רק להן. חשוב לעשות מחקר המשך שיבחן את ההשפעות על הילדים לאורך זמן. מחקר שבחן את השפעת תכניות עידוד תעסוקה על ילדים בבריטניה (Ridge, 2007), בהקשר לתעסוקת האמהות וכיצד הם תורמים להצלחת "פרויקט העבודה של האמהות", העלה כי לילדים היה תפקיד מרכזי בהישארות האמהות בעבודה. תוספת ההכנסה הכספית לבית, או התקווה להכנסה נוספת גרמה לילדים לתמוך באמהות על ידי סיוע במטלות הבית ו/או טיפול באחים צעירים. עם זאת, הילדים סיפקו זווית ראייה חשובה על מדיניות הטיפול בבריטניה, ילדים דיווחו על מעונות יום וצהרונים שלא ענו על צורכיהם. דבר זה חשוב במיוחד מאחר ואמהות של ילדים צעירים הינן במוקד מדיניות זו (Weigt 2006; Dodson 2007).

נקודה חשובה נוספת היא בחינת השיפור באיכות התעסוקה לאורך זמן, חשוב לא להסתפק בכך שהאמהות משתלבות בתעסוקה, אלא לבחון האם הן פגיעות פחות לעוני. אם איכות התעסוקה שלהן משתפרת, הן במובן של שכר והן במובן של קידום בתפקיד. מאחר ומחקרים רבים העלו כי אמהות שהשתלבו בתכניות עידוד תעסוקה, או מרווחה-לעבודה נותרו עניות וחסרות ביטחון תעסוקתי (Albelda, 2011; Gardiner & Millar 2006; Morgen, Acker & Weigt, 2010).

רשימת מקורות

- אגבריה-זחאלקה, א. (2007). אין פועלים זרים, אין צורך בוויסקונסין. 21 אתגר : בטאון פוליטי תרבותי, 15-16.
- אחדות, ל., היילברון, ג., ושמלצר, מ. (2005). דו"ח שנתי : סקירה שנתית, פרק 3. http://www.btl.gov.il/SiteCollectionDocuments/btl/Publications/SkirotShantiot/AnnualSurvey2005/perek_3_2005.pdf
- אחדות, ל., שמלצר, מ., היילברון, ג., גאליה, א., אליאב, ת., ברקלי, נ., נאון, ד., חביב, ג., קינג, י., בן-שוהם, א., פישמן, נ., וולדה-צדיק, א., ונוימן, פ. (2008). דוחות מחקר בנושא תכנית מהל"ב/אורות לתעסוקה - דו"ח מסכם מס' 6 - ממצאי מעקב אחרי השפעת תוכנית מהל"ב. מאיירס-גיוינט-מכון ברוקדייל והמוסד לביטוח לאומי.
- אחדות, נ. (2007). התכנית לשילוב הורים יחדים בשוק העבודה : משאבים וחסמים להשתלבות בתעסוקה. ביטחון סוציאלי 73, 69-111.
- אייזנשטט, מ., ורוזנהק, ז. (2001). הפרטה ודפוסי מעורבות חדשים של המדינה : תוכנית הסייעוד בישראל. ביטחון סוציאלי 60, 113-128.
- אלבין, ע. (2005). דיני הבטחת הכנסה והשלכתם על זכותן של נשים עניות לשוויון בשוק העבודה. עבודה, חברה ומשפט יא, 155-185.
- אלנבוגן-פרנקוביץ, ש., דולב, ט., קינג, י., ושורק, י. (2005). השתלבות יוצאי קווקז בישראל : צרכים, מדיניות ואתגרים לעתיד. ירושלים : מאיירס-גיוינט-מכון ברוקדייל.
- אנדבלד, מ., ברקלי, נ., גוטליב, ד., והלר, א. (2014). ממדי העוני והפערים החברתיים : דו"ח שנתי. ירושלים : המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.
- ארנרייך, ב., והוכשילד, ר., א. (2006). מבוא. בתוך : ב, ארנרייך, ו,א, ר, הוכשילד (עורכות). האישה הגלובלית : מטפלות, עוזרות ועובדות מין בכלכלה החדשה (עמ' 7-23). תל אביב : בבל.
- בוקסבאום, י., דגן, מ., דיאב, א. ואברמוביץ, ד. (2008). עובדות בשוק תעסוקה מעורער. חיפה : מרכז מהות.
- בלשה, ש. (2005). השפעה הפיסקאלית של עולי אתיופיה על ציר הזמן, האוניברסיטה העברית ירושלים, בית הספר למדיניות ציבורית ומכון פהר, הסדר הכתומה, נובמבר.
- בן ישראל, ר. (2013) ביטחון סוציאלי. רעננה : האוניברסיטה הפתוחה.
- בנימין, א. (2002). הדואליות ביחסים בין המדינה לנשים בישראל : המקרה של נשים המועסקות דרך חברות כוח אדם במגזר הציבורי. חברה ורווחה כב, 455-480.
- בנימין, א. (2006) במורדות שוק העבודה : מסחור כוח עבודה נשי בישראל. תרבות דמוקרטית 10(4), 66-98.
- בניש, א. (2008). מיקור חוץ בראי משפט ציבורי : הפרטת תכניות "מרווחה לעבודה" ובעיית כשלי הפיקוח. משפטים ל"ח(2), 283-349.
- בר-צורי, ר. (2004). תעסוקה, אבטלה ומדיניות רווחה, בתוך : הקצאת משאבים לשירותים חברתיים. ירושלים : מרכז טאוב, 251-286.

ברקוביץ, נ. (2001). אזרחות ואימהות: מעמדן של הנשים בישראל. בתוך י, פלד, וע, אופיר (עורכים), ישראל: מחברה מגויסת לחברה אזרחית (עמ' 206-243). תל-אביב: הקיבוץ המאוחד.

גל, ג'. (2005). ביטחון סוציאלי בישראל. ירושלים: מאגנס, האוניברסיטה העברית.

גל, ג'. (2007). תכנית ויסקונסין מרווחה לעבודה. פנים: כתב על לתרבות, רווחה וחינוך 41, 20-27.

גל, ג', ודורון, א. (2000). גמלאות הבטחת הכנסה ומלכודות עוני: הניסיון הישראלי. ביטחון סוציאלי, 58, 113-131.

דגן-בוזגלו, נ., חסון, י. (2015). מדיניות לצמצום פערי שכר מגדריים: מבט בינלאומי. תל אביב: מרכז אדוה.

דגן-בוזגלו, נ., חסון, י., ואופיר, א. (2014). פערי שכר מגדריים בישראל. שוות ערך- לקידום שכר שווה. תל אביב: מרכז אדוה.

דגן-בוזגלו, נ. קונור-אטיאס, א. ואריאן, א. (2014). נשים בנות 60 ומעלה בשוק העבודה: דפוסי עבודה, תעסוקה ושכר. תל אביב: מרכז אדוה.

דגן-בוזגלו, נ. (2008). פרקטיקות העסקה לא מפלות בישראל כלפי אזרחים ערבים, ישראלים יוצאי אתיופיה ומהגרים חדשים מבוכרה וקווקז. תל אביב: מרכז אדוה.

דורון, א. (1994). ביטוח אמהות: יחסי גומלין בין חקיקה, מדיניות יישום והפעלה. חברה ורווחה י"ד (2), 147-162.

דורון, א' (2005). שחיקתה של מדינת הרווחה בשנים 3-2000: המקרה של קצבאות הילדים. עבודה, חברה ומשפט. י"א: 95-120.

דיין, נ. (2014). השתלבות יוצאי אתיופיה בישראל-תמונת מצב. המרכז האקדמי רופין: המכון להגיר ושילוב חברתי.

הולר, ר. וגל, ג'. (2011). סבסוד מסגרות לגיל הרך: ישראל בפרספקטיבה בינלאומית משווה. ביטחון סוציאלי 87: 37-63.

הייזלטון, ל. (1978). צלע האדם: האישה בחברה הישראלית. ירושלים: עידנים.

הלמן, ש. (2014). כיצד קופאיות, מנקות ומטפלות סיעוד הפכו ליזמות: סדנאות מרווחה לעבודה וכינון העצמי הניאו-ליברלי. סוציולוגיה ישראלית טו (2), 312-335.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2011). שנתון סטטיסטי לישראל 2011. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. סקרי כוח אדם.

http://www.cbs.gov.il/reader/cw_usr_view_SHTML?ID=328

הקר, ד., לביא-אגיא, מ., וקרומר-נבו, מ. (2014). הזמנה לדיון במתודולוגיות מחקר פמיניסטיות. בתוך: מ, קרומר-נבו, מ, לביא-אגיא, וד, הקר (עורכות), מתודולוגיות מחקר פמיניסטיות, (עמ' 31-7). תל אביב: מגדרים הקיבוץ המאוחד.

הרבסט, ע. (2009). "אנחנו תומכים בחוק משפחות חד-הוריות, במסכנים": חוק משפחות חד-הוריות-מבט לאחור. ביטחון סוציאלי 80, 25-85.

הרבסט, ע. (2011). 'זוהי הגנה של המדינה על האישה ועל הילדים שהבעל-אב זנח אותם ועזבם לאנחות': חוק המזונות (הבטחת תשלום), התשל"ב-1972. עיונים בתקומת ישראל, 681-651.

השילוני-דולב, י. (2013). *מהפכת הפריזון*. כותר.

וירצר, ר. (1997). *השפעת המוצא הגיאוגרפי על השתלבותם של המהגרים המאוחרים מבריה"מ לשעבר בשוק העבודה הישראלי*. חיבור לשם קבלת התואר מוסמך. תל אביב: אוניברסיטת תל אביב.

זוסמן, נ., ופריש, ר. (2007). *השפעות תשלומי העברה על היצע עבודה של אימהות חד הוריות*. ביטחון סוציאלי 73, 113-147.

חביב, ג., הלבן-אילת, ח., שץ, א., ואלמוג, י. (2010). *מעקב אחרי אינדיקטורים מרכזיים למצבה של האוכלוסייה האתיופית ברמה הארצית, דוח מספר 2*. ירושלים: מאיירס-גוינט-מכון ברוקדייל והמשרד לקליטת העלייה.

חסן-דאהר, ס., ושטרסברג נ. (2011). *התכנית "אשת חיל" ו"אביחיל" בקרב האוכלוסייה הערבית-מחקר הערכה*. ירושלים: מאיירס-גוינט-מכון ברוקדייל.

טולידנו, א., וווסרשטיין, ש. (2014). *משפחות חד-הוריות, 1993-2013*. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.

יזרעאלי, ד. (1990). *נשים, עבודה, משפחה ומדיניות ציבורית*. בתוך: א, גלברזון, א, גלין, וא, רוזנשטיין (עורכים), *משאבי אנוש ויחסי עבודה בישראל (עמ' 327-343)*. תל אביב: רמות.

יזרעאלי, ד. (2001). *יחסי עבודה ומשפחה, המקרה של נשים במעמדות הביניים בישראל*. האישה ביהדות, סדרת דיונים 7, 3-16.

ירון-אמבייה, ר. (2011). *תכנית אשת חיל מדריך הפעלה*. ירושלים: גוינט ישראל, תב"ת.

ישיב, ע., וקסיר, נ. (2012). *נשים ערביות בשוקה העבודה בישראל: מאפיינים וצעדי מדיניות*. בנק ישראל: חטיבת המחקר.

לוי, נ., ודויטש, צ. (2014). *הערכת תועלת-עלות של תכנית אשת חיל*. ירושלים: מאיירס-גוינט-מכון ברוקדייל.

לוי-רוזליס, מ., ובר-און, נ. (2001). *אשת חיל דו"ח הערכה רטרוספקטיבי*. משתנים: הערכה וייעוץ ארגוני.

מורנגשטיין, ב., ושמלצר, מ. (2000). *השינויים במאפייני מקבלי הבטחת הכנסה בעשור האחרון: הפטנציאל לתעסוקה*. ביטחון סוציאלי, 58, 28-53.

מלכה, מ. (2007). *"פצעי בגרות" הבניית האתניות בקרב נערים מ"דור הביניים" של ההגירה מקווקז*. עבודת גמר לשם קבלת תואר מוסמך. באר-שבע: אוניברסיטת בן גוריון בנגב.

נגר-רון, ס. (2014). *על דיבור, שתיקה ו"רפלקטיביות בזמן אמת" בריאיונות עם נשים בעלות שוליות מרובה*. בתוך: מ, קרומר-נבו, מ, לביא-אגיא, וד, הקר (עורכות), *מתודולוגיות מחקר פמיניסטיות (עמ' 112-133)*, תל-אביב: הקיבוץ המאוחד-סדרת מגדרים.

סבירסקי, ב., וקפלה, י. (2005). *מצב התעסוקה בקרב ישראלים אתיופים*. ירושלים: אדוה.

סבירסקי, ש., וסבירסקי, ב. (2002). היהודים יוצאי אתיופיה בישראל: דיור, תעסוקה, חינוך. מידע על שוויון 11. תל אביב: מרכז אדוה.

סטרסקוב, ו., ובר-און, נ. (2007). הערכת תכנית אשת חיל לנשים עולות מבוכרה, קווקז וישראליות וותיקות: הדו"ח המרכזי. משתנים: הערכה וייעוץ ארגוני.

ספקטור מרזל, ג. (2010). מנגנוני ברירה בטענה של זהות סיפורית. בתוך: ל, קסן, ומ, קרומר-נבו (עורכות). ניתוח נתונים במחקר איכותני, (עמ' 96-63). באר-שבע: אוניברסיטת בן-גוריון.

פוגל-ביז'אוי, ס. (1999). משפחות בישראל: בין משפחתיות לפוסט-מודרניות. בתוך ד, יזרעאלי, א, פרידמן, ה. דהאן-כלב, ח, הרצוג, מ, חסן, ח, נוה, וס, פוגל-ביז'אוי (עורכות), מין, מגדר, פוליטיקה (עמ' 107-166). תל אביב: קו אדום, הוצאת הקיבוץ המאוחד.

פוקס, ה., גלעד, ב. (2015). תקציר מדיניות-מגמות בהשכלה ובתעסוקה בקרב ישראלים ממוצא אתיופי. ירושלים: מרכז טאוב.

פלוג, ק., קסיר, נ., ומידן א. (2006). חוק משפחות חד-הוריות, היצע עבודה ועוני. רבעון לכלכלה 53(3), 463-516.

פרס, י., וכץ, ר. (1991). המשפחה בישראל: שינוי והמשכיות. בתוך: ל, שמגר-הנדלמן, ור, בר-יוסף (עורכות), משפחות בישראל (עמ' 9-32). ירושלים: אקדמון.

צבר בן-יהושע, נ. (1990). המחקר האיכותי בהוראה ובלמידה. תל אביב: מודן.

צבר בן-יהושע, נ. (2001). מסורות וזרמים במחקר האיכותי. לוד: דביר.

קונור-אטיאס, א., וגרמש, ל. (2012). זכאות לתעודת בגרות לפי יישוב 2009-2010. תל אביב: מרכז אדוה.

קינג, י., נאון, ד., וולדה-צדיק, א. (2009). תעסוקת נשים ערביות בנות 18-64. ירושלים: מאיירס, גיווינט, מכון ברוקדייל.

שחר, א. (2012). שילוב בעבודה או קידום בתעסוקה? מידת ההתמדה בקרב צעירים ונשים, משתתפי שלוש תכניות תעסוקה של תב"ת: "אשת חיל", "סטרייב" ו"צופיה". עבודת גמר לשם קבלת תואר מוסמך. ירושלים: האוניברסיטה העברית.

שטייר, ח. (2010). סוף עידן "המפרנס היחיד": משפחות עם שני מפרנסים בישראל. בתוך: ו, מילבאואר, ול, קוליק (עורכות), משפחות עובדות: הורים בשוק העבודה בישראל, היבטים כלכליים, חברתיים ומשפטיים (עמ' 17-45). ראשון לציון: פלס.

שטייר, ח. (2011). רווחה ותעסוקה של אימהות חד-הוריות ישראל במבט השוואתי. נייר מדיניות מס' 2011.07. ירושלים: מרכז טאוב.

שקדי, א. (2003). המשמעות מאחורי המילים. רמות: אוניברסיטת תל אביב.

שקדי, א. (2010). מילים המנסות לגעת. (מהד' שביעית). תל-אביב: רמות-אוניברסיטת תל-אביב

שרעבי, מ. (1998). קליטה תעסוקתית של מהגרים אקדמאים מחבר עמים בשנים 1989-1997. עבודת גמר לשם קבלת תואר מוסמך. תל אביב: אוניברסיטת תל אביב.

(2010). דיוקן האישה הערבייה העובדת. משרד התמ"ת-חטיבת מחקר וכלכלה.

- Abramovitz, M. (2000). *Under Attack: Fighting Back, Women and Welfare in the United States*. New York: Monthly Review Press.
- Abramovitz, M. (2006). Welfare reform in the United States: gender, race and class matter. *Critical Social Policy*, 26(2), 336–364.
- Acker, J. (2006) Inequality regimes: Gender, class and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Ajzenstadt, M. (2009). Moral Panic and Neo-Liberalism: The Case of Single Mothers on Welfare in Israel. *The British Journal of Criminology*, 49(1), 68-87.
- Ajzenstadt, M., & Gal, J. (2001). Appearances can be deceptive: Gender in the Israeli welfare state. *Social Politics*, 8(3):234-293.
- Albelda, R. (2001). Fallacies of welfare-to-work policies. *American Academy of Political and Social Science*, 577(1), 66-78.
- Bernstein, D., Benjamin, O., & Motzafi-Haller, P. (2011). Diversity in an Israeli intersectional analysis: The salience of employment arrangements and interpersonal relationships. *Women's Studies International Forum*, 34, 220–231.
- Breitkreuz, R. S. (2005). Engendering citizenship: A critical feminist analysis of Canadian welfare-to-work policies and the employment experiences of lone mothers. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 32, 147-165.
- Cancian, M. (2001). Rhetoric and reality of work-based welfare reform. *Social Work*, 46(4), 309-314.
- Collins, P. H. (1990). *Black Feminist Thought*, New York: Routledge.
- Collins, P. H. (2000). Gender, Black feminism, and Black political economy. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 568, 41-53.
- Deacon, A., & Williams, F. (2004). Introduction: Themed section on care, values and the future of welfare. *Social Policy & Society*, 3(4), 385-390.
- Denzin, K. N., & Lincoln, S. Y. (1994). Introduction: entering the field of qualitative research. In K. N. Denzin., & S. Y. Lincoln. (Eds.), *Handbook of qualitative research*. (pp. 1-17). London: Sage Publications, Thousand Oaks.
- DeVault, L. M. (1990). Talking and listening from women's standpoint: Feminist strategies for interviewing and analysis. *Social Problems*, 37(1), 96-116.
- Dodson, L. (2007). "It's like a family": Caring labor, exploitation, and race in nursing homes. *Gender & Society*, 21(6), 905-928.

- Dodson, L. (2013). Stereotyping low-wage mothers who have work and family conflicts. *Journal of Social Issues*, 69(2), 257-278.
- Duncan, S., & Edwards, R. (1997). *Single Mothers in an International Context: Mothers or Workers?* London: UCL Press.
- Fairclough, N. (1993). *Discourse and Social Change*. Cambridge: Polity Press.
- Fairclough, N. (1995). *Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language*. London: Longman.
- Fogiel-Bijaoui, S. (2003). Families in Israel: Post modernity, feminism and the state. In H. Naveh (Ed.), *Women's times: New studies from Israel. Gender and Israeli Society* (vol. II, pp. 38-62). London, Oregon & Portland: Vallentine Mitchell.
- Gardiner, K., & Millar, J. (2006). How low-paid employees avoid poverty: An analysis by family type and household structure. *Journal of Social Policy*, 35, 351-369.
- Gornik, J. C., & Jantti, M. (2009). *Child Poverty in Upper-Income Countries: Lesson from the Luxembourg Income Study*. Luxembourg Income Study Working Paper Series (working paper No. 509).
- Grant, L. (2009). Women's disconnection from local labour markets: Real lives and policy failure. *Critical Social Policy*, 29(3), 330-350.
- Helman, S., (2011). The wages of care-giving in Israel: Single Parent Families Act. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18(1), 52-81.
- Herbst, A. (2013). The Legitimacy of Single Mothers in Israel Examined through Five Circles of Discourse. *Israel Studies Review*. 28(2), 228-246.
- Herbst, A., & O, Benjamin. (2015). Between activation and supporting women: Alternative operation of welfare-to-work programs. *Journal of Social Policy and Administration* (forthcoming).
- Hirschmann, J. N. (2001). A Question of Freedom, a Question of Rights? Women and Welfare. In J. N. Hirschmann., & U. Liebert (Eds.), *Women and Welfare: Theory and Practice in the United Europe* (pp. 84-107). New Brunswick: Rutgers University Press.
- Hobson, B. (1994). Solo mothers, social policy regimes, and the logics of gender, In D. Sainsbury (Ed.), *Gendering Welfare States* (pp. 170-187). London: Sage Publications.

- Izraeli, D. N. (1988). Burning out in medicine: A comparison of husband and wives in dual career couples. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 329-346.
- Jansen, M., Mortelmans, D., & Snoeckx, L. (2009). Repartnering and (re)employment: Strategies to cope with the economic consequences of partnership dissolution. *Journal of Marriage and Family*, 71, 1271-1293.
- Johnson-Dias, J., & Maynard-Moody, S. (2006). For-profit welfare: Contracts, conflicts, and the performance paradox. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17, 189-211.
- Kilkey, M. (2000). *Lone Mothers Between Paid Work and Care: The Policy Regime in Twenty Countries*. Aldershot: Ashgate.
- Kilkey, M., & Bradshaw, J. (1999). Lone mothers, economic well-being, and policies. In D. Sainsbury (Ed.), *Gender and the welfare state regimes* (pp.147-184). Oxford: Oxford University Press.
- Kingfisher, C., & Michael, G. (2001). Reforming Women In the United States and Aotearoa/New Zealand: A Comparative Ethnography of Welfare Reform in Global Context. *American Anthropologist*, 103(3), 714–32.
- Kraus, V. (2002). *Secondary breadwinners: Israeli women in the labor force*. London: Praeger.
- Korteweg, A. C. (2003). Welfare reform and the subject of the working mother: Get a job, a better job, then a career. *Theory & Society*, 32, 445-480.
- Korteweg, A. C. (2006). The construction of gendered citizenship at the welfare office: An ethnographic comparison of welfare-to-work workshops in the United States and the Netherlands. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 13(3), 314-340.
- Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes, *Journal of European Social Policy*, 3, 73-159.
- Lewis, J. (2002). Gender and welfare state change. *European Societies*, 4(4), 57-331.
- Lewis, J., & Hobson, B. (1997). Introduction. In J. Lewis (Ed.), *Lone Mothers in European welfare regimes* (pp. 1-20). London: J. Kingsley Publishers.
- Maclanahan, S. S., Caspar, L. M., & Soresen, A. (1995). Women's roles and women's poverty. In K. Oppenheim Mason & A. Jensen (Eds), *Gender and Family Change in Industrialized Countries* (pp. 258-278). Oxford: Clarendon Press.

- Manoogian, M. M., Jurich, J., Sano, Y., & Ko, J. L. (2015). "My kids are more important than money": Parenting expectations and commitment among Appalachian low-income mothers. *Journal of Family Issues*, 36(3), 326-350.
- Manting, D., & Bouman, A. M. (2006). Short- and Long-Term Economic Consequences of the Dissolution of Marital and Consensual Unions. The Example of the Netherlands. *European Sociological Review*, 22(4), 413-429.
- Millar, J. (2005). Work as welfare: Lone Mother, social security and employment. In P. Saunders (Ed), *Welfare to Work in Practice: Social Security and Participation in Economic and Social Life* (pp. 23-42). Aldershot: Ashgate Publishing Ltd.
- Millar, J., & Ridge T. (2009). Relationships of Care: Working Lone Mothers, their Children and Employment Sustainability. *Journal of Social Policy*, 38(1), 103–121.
- Mink, G. (1998). *Welfare's End*. Ithaca: Cornell University Press.
- Morgen, S. (2001), The Agency of Welfare Workers: Negotiating Devolution, Privatization, and the Meaning of Self-Sufficiency, *American Anthropologist*, 103(3), 747–61.
- Morgen, S., Acker, J., & Weigt, J. (2010). *Stretched thin: Poor families, welfare work and welfare reform*. Ithaca: Cornell University Press.
- Morgen, S., & Maskovsky, J. (2003). The Anthropology of Welfare Reform: New Perspectives on US Urban Poverty in the Post-Welfare Era. *Annual Review of Anthropology*, 32, 315-338.
- OECD (2014). OECD Family Database [electronic resource]. Paris: OECD. www.oecd.org/social/family/database.htm
- Orloff, A. S. (2001). Ending the Entitlements of Poor Single Mothers. In J. N. Hirschmann., & U. Liebert (Eds.), *Women and Welfare: Theory and Practice in the United Europe* (pp. 133-159). New Brunswick: Rutgers University Press.
- Payne, S. (1999). Interview in qualitative research. In A. Memon., & R. Bull (Eds.), *Handbook of psychology interviewing* (pp. 89-102). Chichester: Wiley.
- Pulkingham, J., Fuller, S., & Kershaw, P. (2010), Lone Motherhood, Welfare Reform and Active Citizen Subjectivity. *Critical Social Policy*, 30(2), 91-267.

- Ridge, T. (2007). It's a Family Affair: Low-Income Children's Perspectives on Maternal Work. *Journal of Social Policy*, 36(3), 399-416.
- Seidman, I. (1998). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences*. New York & London: Teachers College, Columbia University.
- Skevik, A. (2005). Working their way out of poverty? Lone mothers in policies and labour markets. In P. Saunders (Ed.), *Welfare to work in practice: Social security and participation in economic and social life* (pp. 221-236). Aldershot: Ashgate.
- Stier, H., & Levanon, V. (2003). Finding an adequate job: Employment and income of recent immigrants to Israel. *International Migration*, 41(2), 81-107.
- Taylor, G., Bell, E., Jacobson, J., & Perezniето, P. (2015). Addressing violence against women and girls through DFID's economic development and women's economic empowerment programmers. *DFID guidance note- Part A*. London: VAWG Helpdesk.
- Ungerson, C. (2000) Thinking about the production and consumption of long-term care in Britain: does gender still matter, *Journal of Social Policy*, 29(4), 44-623.
- Van Dijk, A. T. (1993). Principles of critical discourse analysis. *Discourse & Society*, 4(2), 249-283.
- Van Dijk, A. T. (2001). Multidisciplinary CDA: a plea for diversity. In: R. Wodak & M. Meyer (Eds.), *Methods of critical discourse analysis* (pp. 95-120). London: Sage
- Weigt, J. (2006). Compromises to carework: The social organization of mother's experiences in the low-wage labor market after welfare reform. *Social Problems*, 53(3), 332-351.
- Williams, F. (2001). In and beyond New Labour: towards a new political ethics of care. *Critical Social Policy*, 21(4), 467-493.
- Woodward, K. (2008). The multiple meanings of work for welfare-reliant women. *Qualitative Sociology*, 31, 149-168.
- Yuval-Davis, N. (1985). The bearers of the collective: Women and religious legislation in Israel. *Feminist Studies*, 11, 15-27.
- Zeytinoglu, I, U., & Muteshi, J, K. (2000). Gender, Race and Class Dimensions of Nonstandard Work. *Relations Industrielles*, 55(1), 133-167.

תרשימים

- 34..... תרשים 1 : פיזור גאוגרפי של המרואיינות
- 34..... תרשים 2 : ייצוג אתני-לאומי של המשתתפות
- 35..... תרשים 3 : פיזור גאוגרפי לפי קבוצות אתניות-לאומיות (%)
- 35..... תרשים 4 : קבוצות גיל
- 36..... תרשים 5 : ממוצע גילאים לפי קבוצות אתניות
- 36..... תרשים 6 : מצב משפחתי
- 37..... תרשים 7 : מצב משפחתי לפי קבוצות אתניות
- 37..... תרשים 8 : אמהות חד-הוריות
- 38..... תרשים 9 : ממוצע ילדים לאמהות לפי קבוצות אתניות-לאומיות
- 39..... תרשים 10 : אמהות למספר ילדים
- 39..... תרשים 11 : אמהות לפי מספר ילדים ומצב משפחתי
- 40..... תרשים 12 : קבוצות גיל הילדים
- 40..... תרשים 13 : ממוצע גילאי הילדים לפי קבוצות אתניות-לאומיות
- 41..... תרשים 14 : עבודה בשכר בעת הראיון
- 42..... תרשים 15 : עבודה בשכר לפי קבוצות אתניות-לאומיות
- 42..... תרשים 16 : השכלה בקרב כלל המרואיינות
- 43..... תרשים 17 : השכלה לפי קבוצות אתניות-לאומיות
- 43..... תרשים 18 : סוגי עבודות נפוצים
- 44..... תרשים 19 : מגורים בצמידות להורים או קרובי משפחה אחרים, ללא שכר דירה, לעומת הסדרי מגורים מסוג אחר
- 44..... תרשים 20 : אלימות נגד נשים
- 45..... תרשים 21 : התפלגות רמות הדתיות בקרב כלל המרואיינות

לוחות

- 24..... לוח 1 : הוצאה ציבורית ושיעורי רישום למעונות-יום, ישראל ומדינות ה-OECD

לוח 2 : תעסוקת אמהות, ישראל ומדינות ה-OECD.....25

נספחים

ריאיון מובנה למחצה עם האמהות המשתתפות בתכנית

שאלון פרטים אישיים (הפרטים יישארו חסויים)

גיל:

תפקיד במקום העבודה:

מצב משפחתי:

מספר ילדים וגילאים:

שאלה לחד-הוריות בלבד: מצב כלכלי טרם פרידה/גירושין/התאלמנות/ רווקות לפני לידה

שאלה לחד-הוריות בלבד: מצב כלכלי אחרי פרידה/גירושין/התאלמנות/ רווקות אחרי לידה

המקצוע של בן הזוג/הגרוע:

ארץ מוצא ההורים:

השכלה:

רקע דתי/מסורתי:

מגורים (שכור/בבעלות/אצל ההורים/אחר):

רכב:

חלק א - שאלות כלליות

1. ספרי לי על עצמך. את יכולה להתחיל מהיכן שאת רוצה: היכן גדלת, קצת על המשפחה שלך.
2. ספרי לי על חוויית הקליטה בארץ. מה עשית בארץ המוצא? (רק למהגרות)
3. ספרי לי על הרקע הקשור לאמהות חד-הורית שלך (רק לחד-הוריות)

תכנית אשת חיל

4. ספרי לי איך הגעת לתכנית "אשת חיל".

5. האם את משתתפת בתכנית כעת?
6. אם סיימת את התכנית, לפני כמה זמן סיימת?
7. ספרי לי עוד על הנשים שעוברות את התהליך איתך.
8. מה התחושה הכי חזקה שלך בתכנית? מה ריגש אותך/תרם לך? היה משמעותי עבורך?
9. האם קיבלת את המשרה הנוכחית דרך אשת חיל?
10. אם לא השגת את המשרה דרך אשת חיל, כיצד השגת את המשרה?

חלק ב':

"כעת נעבור לסוגיות נוספות הקשורות לחווית האמהות והתעסוקה":

11. ספרי לי על עבודתך :
 - % משרה,
 - משמרות? (לפרט סוג המשמרות, שעות בכל משמרת, כמה משמרות בשבוע, באיזה שעות?)
 - ותק בעבודה?
 - האם הגיעה למשרה דרך אשת חיל ואם כן איך קרה התהליך?
 - אם לא מצאה דרך אשת חיל איך מצאה את העבודה?
 - היסטוריה תעסוקתית: העבודות הקודמות שהיו לך כאן בישראל (רצוי לפרט את כל ההיסטוריה התעסוקתית של המרואיינת כלומר כל מקומות העבודה שהיו לה מאז גיל 18-20, ותק % משרה).
12. האם את רואה שינוי ביחס לתפקידים בהם התחלת בעבודה בעקבות התכנית? אם כן, ממה הוא נגרם לדעתך?

אמהות ותעסוקה

13. ספרי לי איזו אמה את, מה זה להיות אמה עבורך?
14. ספרי לי אם אלו קשיים את מתמודדת ביום יום עם חוויית גידול הילדים והתעסוקה.
15. איך מקבלים ילדייך את היותך אם עובדת? או אם המשולבת בתכנית "אשת חיל"?
16. איך הסביבה שלך – משפחה וקרובים מקבלת את היותך אם עובדת בשכר?

17. האם את נתקלת בדיעות שליליות על אמהות המועסקות בשכר? מאיזה סוג? תני לי דוגמא...למה זה קרה לדעתך? כיצד זה משפיע עלייך?
18. איזה משא ומתן את מנהלת, אם בכלל, מול הסביבה הקרובה על מנת שיסייעו לך בפרוייקט עבודה-משפחה?
19. איזו תחושה יש לך כשאת מקבלת שכר?
20. האם את רואה בעבודה שלך פתח לעתיד טוב יותר לילדייך?
21. מהי הצלחה בעבודה בעינייך?
22. יש נשים הטוענות שבשל חוויית ההגירה והשינוי המקצועי, הן חשות חוסר נוחות במקצוע בו הן עוסקות, האם זוהי גם תחושתך?
23. האם יש מקורות נוספים שמסייעים לך עם השילוב של עבודה-משפחה?
24. האם את היית רוצה מקורות תמיכה נוספים? אנא פרטי.
25. איזה סוגי תמיכה לדעתך יש לתת לאמהות כאשר הן עובדות בשכר?

חלק ג'

רשתות של סיוע – לצורך מינוף חברתי-כלכלי

26. האם כשחיפשת עבודה היו גורמים מלבד אשת חיל שסייעו לך בכך? חברים, קרובי משפחה, אחר?
27. האם את מכירה אנשים מחוץ משפחה או ליישוב שיכולים להעניק לך ידע, תמיכה, או סיוע?
28. האם בזכות התכנית את מתראה עם אמהות נוספות באופן קבוע או אקראי?
29. האם תכנית אשת חיל מקשרת אותך עם גורמים נוספים ביישוב, למשל: מתנ"ס, חוגים, קבוצות חברתיות ועוד?

חלק ד'

עתידך הכלכלי

30. קודם דיברנו על התחושה שלך כשאת מקבלת שכר, האם מרכיבי תלוש השכר מוכרים לך?

למשל: האם את יודעת אם משולמים לך דמי נסיעות? הבראה? ימי מחלה?

31. האם את מקבלת דוחות הפנסיה המגיעים מחברת הביטוח?

32. האם את יודעת איזו קצבה תקבלי בתקופת הפנסיה שלך?

33. האם את חושבת שאת מקבלת את כל זכויות העבודה המגיעות לך?

34. האם באשת חיל את מקבלת מידע על זכויות המגיעות לך במסגרת העבודה בשכר? תלוש שכר, שכר מינימום, נסיעות, פנסיה.

35. האם את יודעת מהי גובהה של קצבת הזיקנה כיום?

36. האם את מאמינה שהעבודה בשכר תשפיע על עתידך הכלכלי בגיל זיקנה?

חלק ה'

37. היכן היית רוצה לראות עצמך בעוד כמה שנים מבחינת התפקיד? ההשכלה? המשפחה?

38. לסיום, האם יש דבר מה נוסף שברצונך לספר לי ולא עלה בשיחה עד כה?

ריאיון מובנה למחצה עם רכזות התכנית

כללי:

שם פרטי

קבוצה/ות עליהן את אחראית

מועד הצטרפותך לתכנית כרכזת

תעסוקה:

כיצד את רואה את האופן בו משתלבות האמהות המשתתפות בתכנית בשוק העבודה?

האם ישנם לדעתך הבדלים בהשתלבות בתעסוקה בין האמהות החד-הוריות לאימהות הנשואות ואם כן, מהם?

מהו בעיניך התפקיד של הגופים השותפים בהעמקת השילוב התעסוקתי? והאם את מוצאת שהם מסייעים/מערימים קשיים/או שתוכלי לספר מה היא החווייה שלך מולם.

- מעסיקים
- מתנ"ס
- עירייה
- אחרים

מה את חושבת לגבי אפשרויות או מחסומים להשתלבות בתעסוקה עבור אמהות, ומה היה לדעתך כדאי לשנות או לשפר, למשל: בתחום החקיקה, בתחום הטיפול בילדים, הסעות או כל דבר שאת מעלה על דעתך?

כיצד את פועלת מול המשתתפות על מנת לתמוך בשילוב התעסוקתי?

כיצד את פועלת מול הגופים השונים, לצורך שילוב האמהות בעבודה?

כיצד נראים בעיניך התהליכים שעוברות המשתתפות בתכנית?

מה את חושבת שהאמהות צריכות על מנת להצליח בשילוב אמהות ותעסוקה.

האם את מרגישה שהסביבה הקרובה – משפחה/שכנים/מכרים מערימים עליהן קשיים או מסייעים להן או אחרת בשילוב אימהות-תעסוקה?

מה הצלחה עבורך מבחינת הנשים בפרט והתכנית בכלל?

מה את חושבת לגבי סוגי העבודות שאמהות משולבות/משתלבות בהן בעקבות התכנית ובכלל? הייתי שמחה אם תפרטי כאן בהרחבה על הקשיים, הדילמות והתובנות שלך בנושא.

עמיד כלכלי:

האם את רואה בעבודות בשונות שלוקחות על עצמן הנשים פתח לעתיד כלכלי טוב יותר עבורן?

כיצד חוויית ההגירה משפיעה עליהן לדעתך (עבור מהגרות)?

כיצד החווייה של המגורים בפריפריה משפיעה עליהן (עבור מתגוררות בפריפריה)?

כיצד חוויית היותן מיעוט משפיעה על האמהות?

האם את מאמינה שהאמהות המשתלבות בתעסוקה מצליחות לעמוד על זכויותיהן הבסיסיות הקשורות בתנאי העבודה: כמו: שכר מינימום, דמי נסיעות? הבראה? ימי מחלה?

האם הן מודעות למתרחש בתחום הפנסיה?

האם הן מודעות לקשר בין שכרן לקצבת הפנסיה?

ולסיום:

החלום שלך לגבי השילוב התעסוקתי של האמהות ונשים וההשכלה שלהן בכלל ובפרט עבור אמהות המשתתפות בתכנית אשת חיל?