

"זו המציאות שאני מכירה": רווחה תעסוקתית אצל נשים במקצועות הטיפול בעמותות בישראל*

ענבר ליבנת,¹ מיכל אלמוג-בר,¹ מיכל סופר² ומימי אייזנשטדט³

¹ בית הספר לעבודה סוציאלית ולרווחה חברתית ע"ש פאול ברוואלד, האוניברסיטה העברית בירושלים

² בית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת חיפה

³ האוניברסיטה הפתוחה

תקציר

רקע: בעקבות קיצוצים בתקציבי רווחה ממשלתיים ונוכח הרחבת תהליכי הפרטה, ארגונים בחברה האזרחית המספקים שירותים חברתיים הפכו בעשורים האחרונים לספק מרכזי של שירותי הרווחה בישראל. הארגונים הללו מעסיקים מספר גדול של עובדים, מרביתם נשים, ובכך הפכו למקור תעסוקה מרכזי עבור נשים במקצועות הטיפול והרווחה. מרבית הנשים העובדות בארגונים אלה משתייכות לקבוצות מוחלשות, בהן נשים פלסטיניות אזרחיות ישראל, נשים חרדיות ונשים יוצאות אתיופיה וברית המועצות לשעבר.

מטרת המאמר: המחקר הנוכחי בחן תעסוקת נשים במקצועות הטיפול, הרווחה והבריאות, בהן עובדות סוציאליות, מרפאות בעיסוק, מטפלות באמנות ועוד, המועסקות בארגונים ללא כוונת רווח בישראל. המאמר נשען על המושג "רווחה תעסוקתית" אשר פרופ' דוד בר-גל ז"ל חקר, הרחיב ותרם לגוף הידע על אודותיו בהקשרים שונים: מערכות רווחה נלוות לעבודה, עבודה סוציאלית תעסוקתית (occupational social work) ורווחת עובדים ככלל.

שיטת המחקר: במחקר נערכו ראיונות עומק איכותניים עם 40 נשים מקבוצות מגוונות בחברה הישראלית, בעלות השכלה אקדמית, המועסקות במקצועות הטיפול בעמותות המספקות שירותים חברתיים במיקור חוץ. חומר הראיונות עובד באמצעות ניתוח תוכן תמטי.

ממצאים: בראיונות עלה כי העובדות בעמותות המספקות שירותים חברתיים במיקור חוץ מתמודדות עם תנאי עבודה עגומים, טשטוש גבולות בין העבודה לבית והיעדר מוטיבציה לשינוי מדיניות.

* מחקר זה נתמך על ידי הקרן הלאומית למדע (מענק מספר 1899/19). המחברות מבקשות להודות לנשים שראיינו על תובנותיהן, ולקרן הלאומית למדע על תמיכתה.

מסקנות והשלכות למדיניות: יש מקום לדיון מחודש במושג הרווחה התעסוקתית במדינת הרווחה העכשווית, במיוחד בהקשר לשירותים המסופקים במיקור חוץ באמצעות עמותות.

מילות מפתח: רווחה תעסוקתית, תעסוקה, נשים, עמותות, מיקור חוץ, ישראל.

מבוא

תחום רווחת העובדים מעורר עניין בתחום לימודי העבודה כמו גם בעבודה הסוציאלית (Barak & Riva & Rizza, 2021; Brunsdon & May, 2007; Bargal, 1999). על פי דורון (Doron, 1988), מערכת הרווחה הנלווית לעבודה משמשת מקור מרכזי להבטחת ביטחונם הסוציאלי של עובדים במקום עבודתם, וכן בעיתות שבהן נמצאים העובדים מחוץ למעגל העבודה. בעקבות קיצוצים בתקציבי רווחה ממשלתיים, ונוכח הרחבת תהליכי הפרטה שחלו בישראל בשני העשורים האחרונים, ארגונים בחברה האזרחית המספקים שירותים חברתיים הפכו לספק מרכזי של שירותי הרווחה במדינה. ארגונים אלה מעסיקים מספר גדול של עובדים, מרביתם נשים (כץ ויוגב-קרן, 2015), שהן גם הרוב מוחלט של העוסקים בתחומי הטיפול בישראל בכלל (דגן-בוזגלו וחסון, 2011). על כן הם הפכו למקור תעסוקה מרכזי עבור נשים במקצועות הטיפול והרווחה, במיוחד לנשים מקבוצות מוחלשות וקבוצות מיעוט – בהן נשים פלסטיניות אזרחיות ישראל, נשים חרדיות ונשים יוצאות אתיופיה וברית המועצות (ברה"מ) לשעבר (אלמוג-בר ואייזנשטדט, 2015; Almog-Bar & Ajzenstadt, 2010).

המחקר הנוכחי עוסק ברווחה תעסוקתית של נשים במקצועות הטיפול, הרווחה והבריאות, בהן עובדות סוציאליות, מרפאות בעיסוק, מטפלות בהבעה וביצירה ועוד, המועסקות בעמותות אשר מספקות שירותים חברתיים בישראל. המחקר בחן את חוויותיהן ותנאי עבודתן של נשים מקבוצות שונות בחברה הישראלית, בעלות השכלה אקדמית, אשר מועסקות בעמותות אלה. המאמר נשען על המונח "רווחה תעסוקתית" שפרופ' דוד בר-גל ז"ל חקר, הרחיב ותרם לגוף הידע על אודותיו בהקשרים שונים – מערכות רווחה נלוות לעבודה, עבודה סוציאלית תעסוקתית (occupational social work) ושביעות רצון מהעבודה.

המאמר נפתח בהצגת רקע תאורטי על אודות עבודות הטיפול, איזון חיים-עבודה, רווחה תעסוקתית ועבודה בעמותות, ובהמשך מוצגת שיטת המחקר. לאחר מכן מוצגות שלוש תמות מרכזיות שנמצאו במחקר. לבסוף מוצג דיון הקושר בין מושגים מעולם הידע של הרווחה התעסוקתית, שבו עסק פרופ' בר-גל ז"ל, לבין ממצאי המחקר, ומוצגות מסקנותיו והשלכותיו של המחקר.

רקע תאורטי

עבודת הטיפול, עבודה שקופה ואיזון חיים-עבודה

”עבודת הטיפול“ (care work) מוגדרת כעבודה בשכר או שאינה בשכר העוסקת בסיוע וטיפול באחרים. גלן (Glenn, 1992), לדוגמה, מקיפה בהגדרתה את תהליך העבודה כולו סביב עבודת הטיפול בשכר ולא בשכר (כולל למשל עבודות בית כגון כביסה ובישול). חשוב לציין כי לאורך ההיסטוריה, ההפרדה בין עבודה בשכר לעבודה לא בשכר בקרב נשים עירבה מעמד, גזע ואתניות, כך שנשים ממעמד בינוני ונמוך עבדו בעבודות טיפול אצל משפחות מהמעמד הגבוה (שם). עבודת הטיפול קשורה גם למונח ”עבודה שקופה“, אשר לפי דניאלס (Daniels, 1987) כוללת פעילויות שאינן מתוגמלות בשכר, כמו התנדבות ומשימות משק הבית. לפי בינס (Baines, 2011), עבודה שקופה היא גורם מארגן שמתחיל בקפירה הפרטית, בבית, וחודר גם אל תחום תעסוקתן של נשים בעמותות.

עבודת הטיפול קשורה באופן הדוק גם למונח איזון חיים-עבודה (work-life balance), שכן חלק מעבודת הטיפול נעשה כאמור ללא שכר. לפי גוץ (Götz, 2013), אף שעבודה ופעילויות שאינן-עבודה (non-work) נפרדות בעיקרן זו מזו, הן ממוקמות באותו שדה סוציולוגי, ועל כן יש לבחון את נקודות הממשק ביניהן. הספרות הענפה בנושא איזון חיים-עבודה מעידה על העניין העצום של תחומי הסוציולוגיה והפסיכולוגיה בניהול הגבולות בין העבודה לבית והמשפחה (Guest, 2002). בהמשך לכך, עם השנים מונח זה עבר חקירה והתפתחות, כמו גם ספג ביקורת (ראו למשל Eikhof et al., 2007; Sørensen, 2017). הוכשילד (Hochschild, 1997) ראתה במונח ”איזון חיים-עבודה“ סמן לאחת הבעיות שהמהפכה הפמיניסטית לא הצליחה לפתור: ככל שנשים נשארות המטפלות העיקריות שלא בשכר, ואמונות למשל על גידול הילדים וחינוכם, עבודות בית וטיפול בקשישים ובאנשים עם מוגבלות, וככל שגברים לא נכנסים באופן מספק או שוויוני לאותם אזורי טיפול – הנשים יאלצו להמשיך וללהטט בין עבודה ל”לא-עבודה“, וכך נמשך ומעמיק אי-השוויון בין גברים לנשים בשוק העבודה. מאמר זה ממקד את זווית הראייה בדיון על איזון חיים-עבודה ברווחה התעסוקתית ובהצטלבויותיה עם גבולות הספרה הפרטית והתעסוקתית.

רווחה תעסוקתית

בהגדרתו ה”קשיחה“ מתמקד המונח ”רווחה תעסוקתית“ במערכות הרווחה הנלוות לעבודה, ואילו בהגדרתו ה”רכה“ נכללות, למשל, תחושות וחוויית של עובדים לגבי עבודתם. על פי החלוקה של מיי וברונסדון (May & Brunsdon, 1994), מערכות רווחה נלוות לעבודה כוללות: סיוע כספי בעיתות מחלה, או תוספות שכר כגון השתתפות בנסיעות ובביטוח; שירותי רווחה אישיים, כגון ייעוץ וטיפול במקום העבודה או ייעוץ לגמלאים; טיפול רפואי; חינוך והכשרה מקצועית; שירותי תרבות ופנאי; ופעילויות אחריות תאגידית. גל ובר-גל (1999) הצביעו על החוסר המחקרי בתחום זה, הנובע מהתפיסה השלטת ש”מערכות נלוות לעבודה זוכות בדרך כלל להתייחסות במחקרי עבודה ולא בדיונים בנושאי רווחה“ (גל ובר-גל, 1999, עמוד 7). הם הדגישו את הצורך הדחוק במחקר על מערכות רווחה נלוות לעבודה, בהיותן חלק חשוב משירותי הרווחה, לפעמים עד כדי כך שבמדינת הרווחה:

פועלות במקביל שתי מערכות רווחה, האחת ממלכתית והשנייה – במסגרת העבודה. מערכות אלה מספקות מענים ברמות שונות לצרכים זהים [...] ומאפשרות למדינה להשתחרר מהאחריות להספקת מענים לצרכים שונים ולהעביר את האחריות הזאת לידי המעסיקים. החשש הוא כי תהליך זה עלול להסתיים בצמצום ההוצאה בעבור מערכות ממשלתיות וירידה ברמת השירות או התשלומים המוענקים במסגרתן או לחיסולן המוחלט. (שם, עמוד 8)

כמו כן הצביעו גל ובר-גל (שם) על סיכון לאי-שוויון והדרה נוכח ההבחנה שעולה במערכות הרווחה הנלוות לעבודה בין קבוצות שונות באוכלוסיית העובדים, אשר מייצרת מעמדות שונים בין מועסקים ושאנים מועסקים.

המושג "רווחה תעסוקתית" כולל גם היבטים של שביעות רצון בעבודה ואתגר בתפקיד, וכן היבטים של היעדר רווחה כגון שחיקה, עומס מנטלי והרצון לעזוב את מקום העבודה – נושא שמוּשך עד היום תשומת לב מחקרית ניכרת (Brown et al., 2021). אחד הניסיונות החלוציים בישראל לחקור את הנושא בקרב עובדים סוציאליים היה של בר-גל וגוטרמן (1996), אשר חקרו את תנאי העבודה של עובדים סוציאליים שעוסקים בטיפול ישיר בישראל – בכלל זה שביעות רצונם, איכות השירות שהם מעניקים והשחיקה שלהם. הם מצאו כי המשתנה "אתגר בתפקיד", אשר מודד את מידת השימוש בידע מקצועי בתפקיד ואת מידת העניין שמספק התפקיד לעובד, תורם במובהק לשביעות הרצון של העובדים בעבודה, קשור לתפיסת אפקטיביות השירות המקצועי ומצמצם את הנטייה לעזוב. בר-גל וגוטרמן (שם) הציעו דפוס שמאפשר להבין "את הקשרים הקיימים בין תנאי תפקיד וארגון ובין תוצרי קריירה מרכזיים" (עמוד 559). כגון שביעות רצון, איכות השירות, כוונה לעזוב ושחיקה.

נדבך נוסף ברווחה התעסוקתית הוא עבודה סוציאלית תעסוקתית (occupational social work), אשר חותרת להיטיב עם העובדים בארגון ולשפר את הרווחה התעסוקתית שלהם, לסייע בעיתות משבר ולהבטיח את עבודתם בארגון לאורך זמן (ברגל ושמיר, 1980). בסקירתם את התפתחות המקצוע בקרב ארגונים ממשלתיים וציבוריים בישראל טוענים ברגל ושמיר (שם) במבט לאחור כי העבודה הסוציאלית התעסוקתית בישרה מגמה, שלפיה עובדי ועובדות רווחת העובדים ומופעי ה"אחריות תאגידית" על צורותיהם השונות התפתחו מאותם מקורות. גדות ופיטובסקי-נוה (2021) ציינו כי העבודה הסוציאלית התעסוקתית עברה תמורות בייעודה, והן בחנו את אותן תמורות מנקודת מבטם של העוסקים בה. ממצאי המחקר חידדו את הצורך בהכשרה אקדמית להתמחות זו. באופן פרדוקסלי, עבודה סוציאלית תעסוקתית מתקיימת בעיקר בארגונים בינוניים-גדולים במגזר הציבורי והפרטי, ואילו בעמותות המספקות שירותים חברתיים בדרך כלל לא קיימת פונקציה כזאת – כלומר, אין מי ש"מטפל במטפלות".

תנאי עבודה ורווחה תעסוקתית בעמותות על רקע הפרטה

עם השנים, ובפרט במהלך העשורים האחרונים, השתנתה המדיניות הציבורית והחברתית בישראל כמו במדינות מערביות רבות ברחבי העולם לכיוון הניהול הציבורי החדש, ולאחרונה – המשילות הציבורית החדשה (Almog-Bar & Young, 2016). הפרדיגמות החדשות הללו שאבו השראה מדפוסי הניהול במגזר

העסקי, ולפיהן ארגוני החברה האזרחית (עמותות) והמגזר הפרטי אחראים במשותף עם הציבור על ייצור השירותים החברתיים. עיקרון מרכזי של המשילות הציבורית החדשה הוא תפיסת האזרח כשותף מרכזי בתהליכי קביעת מדיניות, לצד עקרונות נוספים כגון הדגשת האמון כערך מרכזי ושימוש בטכנולוגיה חדשנית ועכשווית (Osborne et al., 2013). התפקידים שממלאות העמותות נעים בין מתן שירותים לאספקת אמצעים להשתתפות אזרחית (Osborne et al., 2013). לפי פיליפס וסמית' (Phillips & Smith, 2011), הניהול הציבורי החדש והמשילות הציבורית החדשה מעודדים שניהם התקשרות של קבלנות והפרטת שירותים ממשלתיים לידי עמותות.

בעקבות קיצוצים בתקציבי רווחה והתרחבות תהליכי מיקור החוץ בשירותים החברתיים, במדינות המערב נרשמה מאז שנות התשעים עלייה בהיקף הפעילות של ארגונים בחברה האזרחית אשר מספקים שירותים חברתיים (Cnaan, 1995; Phillips & Smith, 2011). מרבית העובדים בארגונים אלה הם נשים, וייצוג היתר שלהן עומד בממוצע על 70% מכלל העובדים והעובדות בהם (כץ ויוגב-קרן, 2015; Benz, 2005). נוסף על כך, ארגונים בחברה האזרחית הפכו למקור מרכזי לתעסוקה במקצועות הרווחה, הטיפול והבריאות, והתפקידים בהם מתאפיינים באחריות גדולה לעבודת הטיפול לצד חוסר ביטחון תעסוקתי או עבודה במשרה חלקית (Ferrant et al., 2014).

נמצא כי במדינות שבהן עבודות בית ללא תשלום מבוצעות יותר על ידי נשים בהשוואה לגברים, נשים גם עבדו יותר במשרות חלקיות או בעבודות פגיעות (vulnerable). הסבר אפשרי לכך הוא שעבודות הטיפול ללא תשלום דורשות השקעה רבה של זמן ואנרגיה, והדבר מגביל את הגישה של הנשים לשוק העבודה ומתעל אותן לעבודות המניבות הכנסה נמוכה ולחוסר ביטחון תעסוקתי (Ferrant et al., 2014). המאבק של נשים למצוא איזון בין אחריות הטיפול בבית לבין עבודה בתשלום יכול להוביל ל"שנמוך תעסוקתי" (occupational downgrading), מונח שהגו הגויש וגורניק (Hegewisch & Gornick, 2013) לתיאור בחירת מקצוע הנמוך מיכולותיהן של העובדות, ולפיכך עבודה בתנאים גרועים יותר מכפי שהיו יכולות להשיג.

לצד מגמות אלה, בעקבות עליית מיקור החוץ בשירותים החברתיים, השתנתה גם סביבת העבודה בשירותים החברתיים במגזר הציבורי ובמגזר השלישי (Breitenbach et al., 2002; Zelnick & Abramovitz, 2020). ככלל, אפשר לזהות מהלך של הידרדרות בתנאי העבודה של עובדים במיקור החוץ של השירותים החברתיים, מהלך שעליו נתנו חוקרים את הדעת (Baines, 2011; Charlesworth et al., 2008; Cunningham, 2015). קראנפורד ווסקו (Cranford & Vosko, 2006) למשל הסבירו כיצד הפרטה מדרדרת נשים רבות לעבודה פוגענית בתנאי חוסר ביטחון תעסוקתי, נוסף על עבודתן ללא תשלום בבית. הן זיהו סיכון רב עוד יותר לעובדים ולעובדות בטיפול ולמקבלי הטיפול. בדומה לכך, טריידגרד (Trydegård, 2012) חקרה את חוויותיהם של עובדי טיפול בבתי אבות בסקנדינביה, ומצאה כי עבודתם נעשית בתנאים פיזיים ומנטליים סוחטים המידרדרים עם הזמן ובהיעדר תמיכה ממנהלים, עד שאחד מכל שלושה עובדים שקל להתפטר. לבסוף, הפרטת הטיפול בקשישים הפכה לעיתים את העבודה לאינטנסיבית יותר והובילה להידרדרות בתנאים, כפי שנראה ביפן לדוגמה (Broadbent, 2014).

בצד תנאי העבודה וההקשר התעסוקתי הפוגעני של נשים במקצועות הטיפול, הרווחה והבריאות בעמותות בחברה האזרחית, ושל עובדות סוציאליות בהן בפרט, חשוב להזכיר מושג מפתח של ליבת העשייה בעבודה הסוציאלית – "פרקטיקת מדיניות". זהו חלק אינהרנטי מהפרקטיקה המקצועית בעבודה הסוציאלית, שאף מבדיל אותה ממקצועות אחרים (וייס-גל וגל, 2011). פרקטיקת מדיניות מגלמת אולי יותר מכול את הדימוי של עובדים סוציאליים כסוכני שינוי. מחקרים שונים מצביעים על המעורבות המוגבלת של עובדים סוציאליים בעיצוב ובשינוי מדיניות חברתית (Jordan, 2004; Weiss, 2004; Gal, 2017). בשל פעילותם בסביבה המאמצת מדיניות נאו-ליברלית שמקדשת ערכים של אחריות אישית לבעיות שונות ולפתרון (Jordan, 2004).

תעסוקת נשים בעמותות בחברה האזרחית

נשים הן שחקניות משמעותיות בעמותות בחברה האזרחית ברחבי העולם, ומחקרים רבים תיעדו את ייצוג היתר שלהן בהם (כץ ויוגב-קרן, 2015; Mirvis & Hackett, 2014; Lee, 2014; Anheier & Salamon, 1998; Themudo, 2009; 1983). ייצוג היתר נמצא במדינות רבות, כולל גרמניה, בריטניה, ארצות הברית וישראל. אף כי נשים ממלאות תפקיד משמעותי בעמותות כשכירות, מתנדבות ולקוחות (Ishkanian & Lewis, 2007), ההיבטים המגדריים של העסקתן זוכים להכרה ולמחקר רק לעיתים רחוקות (שם). עקב כך חסר עדיין ידע על הנשים המועסקות בעמותות ועל סביבת העבודה הייחודית שלהן (Addicott, 2017).

לתעסוקת נשים בעמותות ישנם מספר מאפיינים ייחודיים. עבודה זו מאופיינת בגמישות ובאפשרות לשלבה עם חיי משפחה, ובשל כך נחשבו העמותות עוד משנות השמונים של המאה הקודמת למסגרת תעסוקה אטרקטיבית במיוחד עבור נשים (Mirvis & Hackett, 1983). המשרות של נשים בעמותות נוטות להיות חלקיות, זמניות ובמשמרות (Charlesworth et al., 2015). יתרה מכך, עבודה בעמותות דורשת השקעת זמן רבה יותר מכפי שמוגדר בתפקיד, ושעות נוספות בדרך כלל אינן מתוגמלות (Almog-Bar & Livnat, 2019; Baines et al., 2014). מחקר עדכני בתחום טוען כי ארגונים מסוג זה לא צריכים להסתפק בפיצוי רגשי במהותו על השכר הנמוך, אלא להתאים עצמם לדרישות של העובדים והעובדות (Robichau et al., 2022). צ'רלסוורת' ואחרים (Charlesworth et al., 2015) טענו כי האופי הממוגדר של עבודת הטיפול בעמותות מביא לציפייה החברתית מנשים בעמותות, ולא רק בהן, לספק טיפול בלתי מוגבל וגמיש, ללא קשר לשכר הנמוך ולתנאי העבודה הירודים.

אף שידוע כי העבודה בעמותות היא פעמים רבות תובענית ונצלנית (Almog-Bar & Livnat, 2019; Baines et al., 2012; Baines, Cunningham, et al., 2014; Kosny & MacEachen, 2010) על אודות תעסוקה זו בקרב נשות טיפול עודנו מוגבל. סביבת העבודה המוגדרת בעמותות מאופיינת בייצוג יתר של נשים ושמה דגש על ערכים וחזון חברתי, אך גם מדגישה הקרבה, בעיקר מגדרית (Baines et al., 2012). כיוון שעמותות הן מעסיק משמעותי של נשים בחברה הישראלית, הכרחי לחקור ולהבין לעומק את סביבת העבודה העכשווית בהן ואת המיקום הייחודי שמקבלות נשות טיפול בעלות השכלה אקדמית. ידע זה יתרום להבנה על אודות הסביבה הארגונית בעמותות, האתגרים שהיא מביאה איתה ונקודות החוזק שלה, ויאפשר דיון בצורת ההעסקה הנוכחית במסגרת מיקור חוץ של שירותים חברתיים.

נוכח החוסר בידע המחקרי על נשים המועסקות בעמותות אשר מספקות שירותים חברתיים, מטרת המחקר הנוכחי היא ללמוד את חוויות התעסוקה של נשים אלו. במחקר זה התמקדנו בעמותות ולא בארגונים פרטיים המספקים שירותים חברתיים, דווקא כדי לאפיין את הסביבה הארגונית הייחודית לעמותות ולהבין את המתרחש בהן – מתוך הכרה במשימתן של העמותות כארגונים ללא מטרת רווח המקדמים שוויון, צדק ושינוי חברתי, אשר מציבים את עובדיהם ולקוחותיהם במרכז.

שיטת המחקר

במחקר זה השתמשנו בשיטת מחקר איכותנית לבחינת חוויות התעסוקה של עובדות בעמותות אשר מספקות שירותים חברתיים, בהקשר לרווחתן התעסוקתית. השיטה האיכותנית מתאימה במיוחד למחקרים אקספלורטוריים בתחומים שבהם מסתמן חוסר במחקר, וכן היא משמשת כזרז להמשגה (Corbin & Strauss, 1990). כמו כן, התמקדנו בשיטת מחקר פמיניסטית כדי לשקף ולהקיף חוויות ותפיסות מתוך מודעות להקשר (קרומר-נבו ועמיתות, 2014). המחקר הפמיניסטי הסב, בין השאר, את תשומת הלב לנשים ולחוויותיהן (הרצוג, 2014). אך גם במסגרת אסכולה זו אין תמימות דעים לגבי מודל אחוד של מחקר פמיניסטי, וכך למשל חוקרות בתחום דנו בשאלה אם ”מספיק“ להחזיק בעמדה פמיניסטית ולהצטייד ברפלקסיביות כדי להגדיר את המחקר כפמיניסטי. עמדה נוספת העלתה לורד (Lorde, 1984), אשר טענה שאי אפשר לקיים מחקר פמיניסטי תוך שימוש ב”כלי האדון” – כלומר בכלי מחקר שבמשך שנים רבות הדירו עמדות, תפיסות ונקודות מבט של נשים.

זו אחת הסיבות לכך שבחרנו להקיף במחקרנו עובדות טיפול, ולא עובדי ועובדות טיפול – מתוך עמדה של סולידריות עם אותן נשים המהוות רוב במקצועות הטיפול, קל וחומר בעמותות בישראל. כמו כן, מתוך ראייה רב-ממדית של נשים, נסמכנו על עקרון ה”הצטלבויות” (intersectionality) (Crenshaw, 1989), ולפיכך ראינו נשים מקבוצות מגוונות בישראל – כגון יוצאות ברה”מ לשעבר ואתיופיה, נשים פלסטיניות ונשים חרדיות. דרך זו מוסיפה רובד של מורכבות לנתונים ואפשרות להעמקה בהם.

מדגם

המדגם הורכב מנשות טיפול בעלות השכלה אקדמית בתחום פעילותן, המועסקות בדרג המקצועי בעמותות בישראל: עובדות סוציאליות, מרפאות בעיסוק, מטפלות בהבעה וביצירה, מטפלות בתנועה ומתאמות טיפול בתחום בריאות הנפש (סל שיקום). המדגם כלל 40 מרואיינות המועסקות בעמותות אשר מספקות שירותים במיקור חוץ במסגרת קשרים חוזיים עם הממשלה. ארגונים אלו עוסקים בעיקר בהספקת שירותים חברתיים לאוכלוסיות שונות בחברה הישראלית, כגון מרכזי סיוע לנשים במצוקה, שירותי אומנה ושירותים לנוער בסיכון ולאנשים עם מוגבלות.

שיטת הדגימה הייתה דגימת נוחות משולבת בשיטת כדור השלג (snowball sampling). היכרותנו עם השדה סייעה לנו לאתר מועמדות לראיונות, וכן פנינו למובילות דעה מקבוצות שונות בחברה הישראלית – למשל, נשים חרדיות ונשים פלסטיניות אזרחיות ישראל, שסייעו לנו לפרסם את המחקר

ולהגיע אל מרואיינות פוטנציאליות. המרואיינות הגיעו מרקע אתני וסוציו-אקונומי מגוון, לרבות יהודיות חילוניות, פלסטיניות אזרחיות ישראל ונשים יהודיות חרדיות. המבנה המשפחתי שלהן היה מגוון וכלל נשים רווקות, נשואות, נשים ללא ילדים ואימהות. המדגם שיקף מגוון גאוגרפי, דתי ואתני, וכן מגוון בהיקף המשרות. פרטי הרקע של המרואיינות מוצגים בלוח 1.

איסוף הנתונים וניתוחם

הנתונים נאספו בין השנים 2019 ל-2021 באמצעות ראיונות עומק חצי-מובנים, שנערכו דרך תוכנת שיחות הווידאו Zoom (זום). לפני כל ראיון נערכה שיחה טלפונית עם המרואיינת הפוטנציאלית על מנת לוודא את התאמתה למחקר, להסביר על אודותיו, לענות על שאלות ככל שיעלו ולוודא את הסכמתה לראיון. המרואיינות חתמו על טופס הסכמה מדעת ושלחו אותו לצוות המחקר בדוא"ל. כל ראיון ארך בממוצע כ-75 דקות, והטווח נע בין 60-105 דקות. הראיונות הוקלטו באישור המרואיינות ולאחר מכן תומללו.

הנתונים שנאספו נותחו באמצעות ניתוח תוכן תמטי (שקדי, 2003). השתמשנו במסגרת בת ששת השלבים שהציעו בראון וקלארק (Braun & Clarke, 2006) על מנת לאתר ולזהות תמות חדשות שעלו מהנתונים: (א) קריאה והיטמעות בטקסטים של הראיונות המשוקלטים, (ב) קידוד, (ג) גיבוש תמות ראשוניות, (ד) בדיקת התמות שזוהו, (ה) דיוק ושיום התמות ו-ו) כתיבת התמות הסופיות. תהליך הקידוד והניתוח היה ספירלי, כך שבהמשך להתקדמות בשלבים בוצעו גם בדיקות חוזרות על שלבים קודמים והתבוננות רפלקסיבית בניתוח שנעשה בהם, כדי להבטיח את דיוק התמות.

אמינות

כדי להבטיח את אמינות המחקר (trustworthiness), כל המחברות קראו את החומרים ודנו בהם בצוות. כמו כן בוצע תיעוד הדוק במהלך איסוף הנתונים, לצד הקפדה על חשיבה רפלקסיבית בניהול יומן השדה ועל שקיפות התהליכים.

אתיקה

במאמר זה הוסרו מהציטוטים סימנים מזהים של המרואיינות. הטפסים וחומרי הראיון אובטחו באמצעות שני מנעולים. המחקר אושר בוועדת האתיקה של בית הספר לעבודה סוציאלית ורווחה חברתית באוניברסיטה העברית.

לוח 1: מאפייני הרקע של המרואיינות (N=40)

מספר מרואיינות	קטגוריה	
6	30-20	גיל
28	40-31	
5	50-14	
1	>51	
14	תואר ראשון	השכלה
26	תואר שני	
40	נשים	מגדר
33	יהודייה	דת
1	נוצרייה	
5	מוסלמית	
1	דרוזית	
26	עובדת סוציאלית	מקצוע
5	מרפאה בעיסוק	
1	מטפלת באמנות	
2	מטפלת בתנועה	
2	מטפלת בדרמה	
1	יועצת חינוכית	
1	מתאמת טיפול	
2	ביבליותרפיסטית	
29	משרה חלקית	היקף משרה
11	משרה מלאה	
21	קטן: פחות מ-2 מיליון ש"ח	תקציב שנתי של הארגון
15	בינוני: 2-10 מיליון ש"ח	
4	גדול: יותר מ-10 מיליון ש"ח	

ממצאים

בניתוח הנתונים זוהו שלוש תמות: (א) תנאי עבודה בעייתיים ושביעות רצון נמוכה של העובדות מהם, כולל תחושות של מרמור ותסכול, אך גם משוקעות רגשית בעבודה ותחושת שליחות ממנה. הקשיים העיקריים שתוארו בעבודה היו עומס, אינטנסיביות ושכר נמוך ובלתי מתגמל; (ב) חדירת העבודה אל הקפרה הפרטית; (ג) ההסתגלות לתנאים למרות הקשיים בעבודה. על אף המדגם המגוון, חוויות התעסוקה של נשים מקבוצות מגוונות בחברה הישראלית התבררו כדומות ומשותפות. להלן הרחבה על כל אחת מהתמות.

“אני עובדת סוציאלית גאה אבל גם קצת ממורמרת, קשה שלא – זה בא ביחד” : שביעות רצון נמוכה מתנאי העבודה

שביעות רצון נמוכה מתנאי ההעסקה, לצד כובד האחראיות ותחושת השליחות, היו הממצאים הבולטים ביותר שעלו מהראיונות במחקר זה. עם זאת עלה ניגוד בין הקושי עצמו לבין האופן שבו העובדות מכילות אותו, אשר ראוי להעמקה. כך תיארה עובדת סוציאלית העובדת עם נוער בסיכון:

מבחינת חסרונות – אני חושבת שתנאי ההעסקה שלנו. כמה שאני לא יכולה לומר שום דבר רע על תנאי ההעסקה כי באמת נותנים לי את כל מה שהצו נותן, אבל אני עם תואר שני מרוויחה, לא יודעת, 8,000 שקל בעבודה שאני מושקעת בה משש בבוקר כשאני פותחת את העיניים וקוראת מיילים, ומתעדכנת עד הלילה, עד אחת-עשרה וחצי בלילה כשאני הולכת לישון. מה שמשאיר מעט מאוד לילה. זו עבודה עם המון המון לחצים והמון המון אחריות. וכמה שנחמד לי עם 22 ימי חופש בשנה, לא תמיד יש לי כסף בשביל לצאת לחופשה הזאת עם 8,000 שקל. לא, אבל יש גם מורכבות, תשמעי. כיום המשכורת שלנו מורכבת מכל כך הרבה מרכיבי שכר, שיחד עם המשכורת הממוצעת, אפילו פחות מהממוצעת בשוק. אני לא כל כך יודעת מה השכר הממוצע בשוק היום. אבל הפנסיה שלי תהיה מאוד מאוד מאוד עצובה. זה מפחיד. וחבל, חבל שאנחנו לא יכולות להשתכר בהתאם לרמת ההשקעה שלנו בעבודה. אני חושבת שזה החיסרון העיקרי.

המראיינת שמצוטטת לעיל מתארת את התסכול והמרמור שלה מתנאי העבודה: העבודה מאופיינת בעומס רב ודורשת השקעה רבה, אך התנאים הפנסיוניים שייגזרו ממנה הם “עצובים”, והמשכורת לא מספיקה ליותר מהישרדות, אם בכלל. על פי אותה מראיינת, צו ההרחבה – שהוא הוראה מחייבת למעסיקים בדבר תנאי העבודה וזכויותיהם של עובדים סוציאליים – מגדיר תנאי מינימום לא מספקים, ולאורך הדברים בולטת תחושת ההישרדות והסיכון לעוני העולים ממנו. במחקר זיהינו כי המראיינות חוו קשיים ותסכול עמוק בעבודתן, והביעו שביעות רצון נמוכה מתנאי העבודה ומחוייבת התעסוקה שלהן באופן כללי. כמעט בכל משפט הן ציינו כי הן משוקעות רגשית בעבודה במידה רבה וחשות תחושת שליחות, אבל לא התעלמו גם מהחסרונות הבולטים – העומס, האינטנסיביות והשכר הנמוך והבלתי מתגמל.

נושא תנאי העבודה של עובדות מקצועות הטיפול בעמותות בישראל חזר ובלט בתיאור חווייתיהן של המראיינות, ואיגד תחתיו את התמות האחרות. חוסר שביעות הרצון מתנאי העבודה אומנם סותר את הסיפוק מהעבודה שתיארו המראיינות, אבל כפי שנראה בהמשך, אותו דיסוננס נמשך בדברי רובן. המראיינות תיארו תנאי עבודה בלתי מספקים עד מספקים במידה בינונית. את הקו התחתון אמור היה לקבוע, לפחות בקרב העובדות הסוציאליות, צו ההרחבה, אך דוגמאות רבות מהראיונות העלו שחלקן לא מקבלות את התנאים שלהם הן זכאיות מכוח החוק. כפי שתיארה המראיינת הבאה:

בגדול עמותה פרטית, היא לא כפופה לצו ההרחבה של העו"ס. זה היה ויתור שעשיתי במודע כשסיימתי את הלימודים, לא רציתי לעבוד במקום פרטי, אבל [...] עשיתי את

הוויתור שאני מרוויחה דברים אחרים, מקצועיים. לא בתנאי ההעסקה. מבחינת תנאי ההעסקה זה כל הזמן בשיפור, זה מאוד חשוב למנכ”לית והיא מאוד מנסה להשתפר בזה, אז המשכורת היא טיפה יותר גבוהה מההסכם של העו”ס. [...] אנחנו כל הזמן בשאיפה לצו הרחבה, לא מזמן נפתחה קרן השתלמות – כל פעם הצעדים, בטפסופים – אנחנו מנסות להשלים לכיוון צו ההרחבה.

במילים אחרות, ישנן עובדות סוציאליות בעמותות שמספקות שירותים חברתיים אשר לא מקבלות את צו ההרחבה לעובדים סוציאליים שלו הן זכאיות מכוח החוק. ההסבר לכך שעלה בריאיון הוא שמקום העבודה הוא עמותה פרטית. בהמשך לכך חזר בראיונות חוסר בקיאות לגבי תנאי ההעסקה: המרואיינת לא היו בטוחות אילו תנאים מגיעים להן, ואם זכויותיהן נשמרות. עם זאת, הן היו מודעות למתח בין תחושת השליחות שהן חשות בעבודה לבין תנאי עבודתן בפועל. כך תיארה את הסיטואציה עובדת סוציאלית העובדת גם היא עם נוער בסיכון:

בעמותה השכר היה זהה לכולן – זה השכר, אין מה לבקש תוספת; היו המון דברים בערב, המון דברים לעשות אקסטרה, לא משנה מאיזה פרופסיה היית. במובן הזה זה היה מאוד מעיק, היו המון דברים בערב, וזה כזה עמותה, כזה עובדים מה”לב” ומה”נשמה” ולא כל כך היה מקום לדבר על התנאים.

כפי שמציינת המרואיינת, הצורך לעבוד מ”הלב והנשמה” ללא התייחסות לתנאי העבודה צורם. מתיאור זה עולה כי תפיסת העבודה כשליחות ו”עבודת קודש” משמשת באופן חלקי גם ככסות המונעת מיקוח על תנאי העבודה. נראה כי עובדות הטיפול מפנימות את קורטוב הסרקזם הזה, וגם הן מגלות יותר ביקורת כלפי תחושת השליחות, שלפעמים נראה כי משמשת נגדן.

”גבולות חדירים“: חדירת העבודה הביתה ומחירה

”לקחת את העבודה הביתה” הוא ביטוי נפוץ שעלה בראיונות, והפך לתמה מרכזית בחשיבותה. לצידו חזר הדימוי ”לעמוד על המשמר”, המתייחס לשמירת הגבולות בין הבית לעבודה. כך סיפרה עובדת סוציאלית בעמותה המספקת שירותים לילדים הסובלים מקושי בריאותי: ”אני חושבת שכל שאני גדלה לעבוד עם ילדים חולים, אז זה הולך איתך הביתה. כאילו, ברמה הכי פשוטה, אתה רואה כל היום מה יכול להשתבש”. נשות הטיפול שראיינו הסבירו כיצד מתרחשת הזליגה של העבודה אל החיים הפרטיים: מצד אחד מדובר בפרקטיקות ארגוניות, ומצד שני, הן עצמן מתקשות מסיבות רגשיות אישיות לעצור את העבודה בפתח הבית. משום שהעבודה עצמה מאופיינת בעומס מקרים ובאינטנסיביות של כל מקרה, היא מעוררת תחושה ש”לא ניתן להפיל את העט בסוף יום העבודה”. הפתרון שנמצא, לטוב ולרע, הוא ”לקחת את העבודה הביתה”. בין הפרקטיקות הארגוניות שציינו המרואיינות עלו ביתר שאת הנושאים הבאים:

היעדר גבולות בארגון: עובדת סוציאלית העובדת עם נערות בסיכון סיפרה: ”את שומעת וקוראת המון דיווחים על פגיעות מיניות. כשאת עובדת במקום כזה, זה מאוד נכנס לך לחיים. ובגלל שזה מקום חסר גבולות, אז הכול כאילו ללא גבול חיצוני”. מציטוט זה עולה כי טשטוש הגבולות בין עבודה ללא-עבודה (non-work) מתחיל בספרת העבודה וזולג אל הבית.

ציפייה למחויבות תעסוקתית, אישית, רגשית וחברתית כלפי הארגון: "המקום הזה של עומס, הגלישה לחיים הפרטיים [...] זה היה כאילו מבחינת העבודה שכל כולך מחויבת לארגון [...] הרגשתי שזאת הציפייה". לעיתים אף תוארה ציפייה לשימוש במשאבים אישיים למטרות ארגוניות, למשל שימוש בחשבון פייסבוק פרטי לפרסום אירועי הארגון, או השתתפות בקבוצות וואטסאפ בנושאי העבודה גם בשעות הפנאי. כפי שסיפרה עובדת סוציאלית העובדת עם אוכלוסייה בסיכון:

אני לא יודעת כמה פעמים הייתי עם מטופלות במשטרה בהגשת תלונה, כמה פעמים הייתי איתן בחקירות, כמה פעמים הלכתי לכל מיני ביקורי בית הזויים כאלה, כמה לקחתי לאשפוז, כמה ביקרתי באשפוזים פסיכיאטריים. באמת, הייתי שם, הייתי שם כל כולי. וכאילו את לא רוצה אחר כך להגיע הביתה לפייסבוק הפרטי שלך, שאצלי במקרה הוא כאילו חצי פרטי חצי מקצועי בהקשר של הקליניקה, ולהתחיל לפרסם בהמוניך את ה... כאילו ד', אני עושה מספיק בעבודה. אני ממש מרגישה שאני תורמת מספיק, יותר מרוב האנשים בתחום הזה.

הטכנולוגיה כאמצעי לחצייה בין ספרות: חלק מהארגונים לא מספקים מכשיר טלפון נפרד לצורכי העבודה, כך שהעובדת מצופה להשתמש בעבודתה במכשיר הטלפון הפרטי שלה.

הכאוס כפרקטיקה ארגונית: חוסר הסדר עצמו הוא אמצעי לחציית הגבולות וטשטושם, כפי שסיפרה מרפאה בעיסוק שעובדת עם ילדים חולים:

פה זה כאילו כאוס אחד גדול מי עובד, מתי ובאיזה שעות. אז כולם עובדים כל הזמן, לא משנה איפה הם ומה הם עושים. אם אני, נגיד, בעבודה ואני צריכה לדבר עם מישהי אין לי שמץ של מושג אם היא עובדת באותו יום או לא. נגיד, אם אני במסגרת אחת ואני צריכה מישהי במסגרת אחרת אין לי מושג אם היא נמצאת היום. אז חצי מהזמן אנחנו רק בודקים עם האנשים האם הם בעבודה היום. יש כאלה שיגידו "לא", אבל בכל זאת ימשיכו לדבר.

אם כן, הגבולות בין העבודה לבית הופכים חדירים, והחוויה הופכת למוחשית מאוד ואפילו חודרנית ומטרידה. עבודת הטיפול בעמותה הופכת לגופנית ומתגלמת בגוף, ובהמשך לכך היא חודרת לחיים הפרטיים, לחלומות ולנשמה. להלן תיאור חשוף של עובדת סוציאלית שעובדת בבית אומנה, החושפת עד כמה בלתי אפשרי מבחינתה לעצור את הטיפול בפתח הבית:

הסיפור הזה של להיות זמינה 24/7 הוא לא רק להיות זמינה. יש משהו בעבודה הזאת, בעבודה סוציאלית, בעיניי, שזה גם תלוי מי ואיפה, שזה נורא חודר אותך. כאילו, זה לא רק את צריכה להיות זמינה. יש משהו, את יודעת, זה כאילו, בסופו של דבר זה מפגשים אנושיים או את פוגשת אנשים ואת נתקלת בחומרים כאלה ואחרים והם נכנסים אלייך, כאילו, לתוכך, והם הולכים איתך גם בסוף שבוע או בערב או בחלום או לא משנה... וזה מורכב.

בהתאם לכך, המילה "גבולות" עלתה בממצאים פעמים רבות, כי לדין של המרואיינות - הם שמאפשרים לאזן בין המחויבויות התעסוקתיות לאישיות, בין הפרטי לציבורי. אבל גם עבודת השמירה על הגבול עצמה נשאר בתחום האחריות של העובדת, ואילו אחריות המדינה והמעסיק על כך מיטשטשת. עם זאת, כאשר הקשינו ובדקנו אם חוויות אלה מאפיינות את מקצועות הטיפול גם ללא קשר לסביבת העבודה, הממצאים האירו כי מדובר בסביבת עבודה ייחודית לעמותות. העובדות תיארו את העמותות כמסגרת עבודה "חסרת גבול" במהותה, המאופיינת ביכולתה "להשתלט על החיים" - אם מתוך ניצול הרצון הטוב של המועסקות, או מתוך תחושת אי-נוחות שלהן עצמן לסרב. כך למשל ציינה עובדת סוציאלית העובדת עם אוכלוסיות בסיכון:

אני מאחלת, לעצמי, אני חושבת - להיות מאוד על המשמר שהגבולות נכונים ולא מתערעים, בכל מני מובנים. דיברנו על איזון בכל מיני מובנים - בין החיים לעבודה, איזון בין העבודה בפועל לשינוי המדיניות המיוחל, איזון בתוך ההדרכה, בין מה שמקבלת למה שצריכה לתת - הרבה איזונים שבהרבה עמותות עשוי מאוד להתערער, ועמותות עשויות לפעול בכיוון אחד מדי. אז אולי להיות עם האצבע על הדופק שזה לא סוטה מדי משום מקום.

כלומר, גם התחושות הנלוות לגלישתה של העבודה הביתה, למשל תחושת אשמה של העובדת על היעדר הצבת גבול ברורה מצידה, עקב תפיסת העובדות שזוהי אחריותן הבלעדית. עולה מכך כי עבודת סימון הגבולות ותחזוקם היא חד-צדדית: העובדת לא רק מאחלת זאת לעצמה אלא אף דורשת מעצמה התנהלות זו, ולתחושתה הארגון אינו מותיר לה ברירה אלא "לעמוד על המשמר" - מתוך הבנה שהיא צריכה להסתמך על עצמה בלבד בניהול הרגשות והגבולות שלה ביחס לעבודה.

"זו המציאות שאני מכירה": הסתגלות לתנאים למרות הקושי והיעדר מוטיבציה לשינוי מדיניות

כאשר שאלנו את המרואיינות על החוויה שלהן בעבודה, בדבריהן עלו לרוב עמדות חיוביות - או לפחות לא עלו עמדות שליליות רבות - כלפי מיקור החוץ הרווח כיום בשירותים החברתיים בישראל. ממצאי המחקר מעלים גם שמקצועות הטיפול לא נתפסים ככלי לשינוי מדיניות, אלא בעיקר ככלי לטיפול באינדיווידואל. נשות המקצוע שרואיינו במחקר ראו את הטיפול כמשימה העיקרית שלהן. יותר מכך, הממצאים מעלים את מה שאנו מכנות כאן הסתגלות של העובדות אל המצב הנוכחי של הפרטה ומיקור חוץ בשירותים החברתיים - מהמדינה אל ספקים חיצוניים, ובהם עמותות. מלבד תגובות נדירות על חסרונותיה של הפרטה, שהעלו שתי נשים מקבוצות מודרות בחברה - אישה יוצאת אתיופיה ואישה פלסטינית אזרחית ישראל - הופתענו מהתשובות שקיבלנו. ניכר כי רוב המשתתפות קיבלו את המצב הנוכחי של דרג מקצועות הטיפול בעמותות. כך ציינה מטפלת בתנועה העובדת בהוסטל לבני נוער בסיכון: "נכנסתי למציאות הזו, וזו המציאות שאני מכירה". מרואיינת אחרת, עובדת סוציאלית בעמותה שעוסקת בטיפול באלימות במשפחה, העידה:

דעתי על מיקור חוץ? זה כאילו האספקט היחיד מבחינתי שאני חושבת עליו שזה פשוט מייעל את הכספים של המדינה. כי אתה רואה את משרדי הממשלה שיושבים בלי הרבה עבודה, אז אני מניחה שזה זה. [...] אבל מכל מה שאני ראיתי העבודה [בעמותות] נעשית, ומכל הלב. אנשים באים ונותנים עבודה. גם זה שיש תחלופה, אנשים לא מתקבעים וכבר נשחקים, זה אפשר להגיד על היתרונות שבשכר הנמוך, שיש תחלופה ואז אתה לא כאילו נשחק ואתה עובר תפקיד ויש לך כוחות חדשים למשהו חדש. אבל מצד שני זה קשה לחיות ככה.

אומנם הציטוט מדבר בעד עצמו, אך הוא משמעותי וצובט לב: עד כמה הופנמה זוויית ה"מנג'ריאליזם" אפילו בקרב העובדות הסוציאליות. אנחנו מבקשות להעיר ולהאיר את מה שהגדרנו כתמת "הפנמת ההפרטה" - עד כמה עמוק חלחלה אותה הפרטה, שאחת משיטותיה היא מיקור חוץ לגורמים לא ממשלתיים, אל העובדות עצמן בדרג המקצועי הטיפולי. אף שהמראיינות ציינו גם כי תנאי העבודה אינם מקובלים עליהן, התגובות הללו הגיעו בכל זאת מקרב רבות מהן. להלן דוגמה נוספת, של מרפאה בעיסוק בעמותה המספקת שירותים לאוכלוסיות בסיכון:

מהניסיון הלא מאוד מאוד רחב שלי, יש משהו בעמותה יותר יעיל וקצת יותר יצירתי ויותר נכון מהרבה בחינות לעשות לא תחת הכובע של המדינה. זו החוויה שלי גם לפני העבודה שלי כמרפאה בעיסוק, גם יצא לי לעבוד בעמותות ויצא לי לעבוד במשרד החינוך. אני חושבת שהחסרונות, נגיד, זה החוסר פיקוח, אולי, והבלגן. אבל היתרונות זה התחום של הלב של האנשים, של היוזמות של היזמים, של המנהלים ושל העובדים. וגם האופציות לעשות שינויים. יש משהו בתפיסות במערכת הציבורית שהן מאוד נוקשות, מיושנות. בואי נגיד שאם הייתי רוצה לאט לאט להתקדם ולנסות לתפוס כל מיני כיסאות אז הייתי נשארת במגזר הציבורי. אני חושבת שיש משהו גם במקצוע וגם בכלל בעולם הזה שנכון להיות בו בכמה מקומות עבודה. לעבוד כמה שנים במקום, לעבור למקום אחר, ולהתפתח בין מקומות.

המראיינת מדברת על יוזמה וגמישות מול נוקשות ועל היכולת לייצר שינוי, אבל גם על אידאל תעסוקתי שמקדש מעבר ממקום למקום כל כמה שנים, לכאורה על מנת להתפתח. כלומר, המטבע העובר לסוחר הוא התפתחות מקצועית, ולא ותק או תנאי העבודה. אף שהיעדר שביעות הרצון מתנאי העבודה המתישים והתובעניים היו התמה הבולטת במחקר, המראיינות לא מיקמו את חוויות העבודה שלהן בהקשר לתהליכי ההפרטה ומיקור החוץ. הן לא זיהו סיבתיות או קשרים בין השכר העגום וההטבות הסוציאליות הנמוכות שהן מקבלות לבין הסביבה הארגונית וסביבת המדיניות שבהן הן עובדות. נראה כי מרבית הנשים שראיינו, אשר הגיעו מרקעים מגוונים, לא אחזו כלל באידאולוגיה התומכת ברעיון מדינת הרווחה, למרות - ואולי אף בגלל - עבודתן בסביבת עבודה המושפעת ממדיניות של הפרטה חלקית. כפי שמסכמת עובדת סוציאלית העובדת עם האוכלוסייה המבוגרת: "אני לא יודעת מספיק איך היה לפני או אחרי [מיקור החוץ בשירותים החברתיים]".

ההסתגלות לתנאים מגיעה גם בדמות שאיפה שהביעו רבות מהמראיינות לפתוח קליניקה פרטית, אם כתוספת לעבודתן בעמותה ("חיזוק לשכר") ואם כתחליף מלא ש"יחליף" אותן ממסגרת זו.

כך ציינה עובדת סוציאלית העובדת בעמותה המטפלת במשפחות: ”אני מקווה מתישהו בתקווה גם להצליח בנוסף לעבודה הציבורית גם לפתוח קליניקה כדי לעבוד וגם להתקיים בכבוד“. זה היה משפט נפוץ למדי במחקר, ומרואיינות רבות סיפרו על תקוותן לעבוד בעתיד באופן פרטי כדי לפצות במעט על התגמול הדל. למשל, ביבליותרפיסטית שעובדת בעמותה בתחום בריאות הנפש נשאלה בריאיון מה היא הייתה רוצה שיקרה לה מבחינה תעסוקתית בחמש השנים הקרובות, והשיבה:

יש לי vision [חזון] שאני אנהל באיזה חצי משרה או רבע משרה. שתהיה לי קליניקה פרטית של מטופלים שלי ואני אקבל תגמול מתאים ואני אתן את מיטבי. אבל זה לא משהו שאני אעשה דרך עולם השיקום.

כאן, כמו במקרים רבים אחרים, פגשנו בראיונות נשים אשר מוצאות את עצמן במקום מתסכל, ללא אופק תעסוקתי. אך הבעיה נתפסת בעיניהן בצורה אינדיווידואלית, ובהתאמה גם הפתרונות שהן מוצאות הם אישיים. בעיית השכר הנמוך, המובילה לקושי להיחלץ מהחווה המגדרי המודרני של מפרנסת שנייה במקרה הטוב, או מעוני במקרה הרע – מובילה לתפיסה של העובדות את עצמן כבודדות במערכה. זוהי עדות להעברת כוח הטיפול המדינתי מהכלל אל הפרט בחדר הטיפולים הפרטי, ולפירור המבנה החברתי שבו העובדות לא חוות את עצמן כ”קבוצה” כלל וכלל – אלא כיחידות שיכולת ההתארגנות שלהן מוגבלת, ויכולתן לשמש כסוכנות שינוי נעלמת כליל.

דיון

מחקר זה ביקש ללמוד על חוויותיהן של נשים במקצועות הטיפול, הרווחה והבריאות המועסקות בעמותות בחברה האזרחית בישראל, ועל תנאי העבודה שלהן. לפי הממצאים העיקריים, המרואיינות דיווחו על תנאי עבודה עגומים, שטטוש גבולות בין העבודה ל”שאינה-עבודה” והיעדר מוטיבציה לשינוי מדיניות. בחינת הממצאים לאור המושג ”רווחה תעסוקתית” מעלה מציאות של היעדר רווחה תעסוקתית שמתבטא בפרמטרים רבים, בהם שביעות רצון נמוכה של הנשים ממצבן התעסוקתי, מתנאי העבודה והשכר, מחדירת העבודה למרחבים הפרטיים ומהצורך העולה ונשנה שלהן להסתגל לתעסוקה בצל הפרטה חלקית של השירות בארגון שבו הן עובדות. החידוש במאמר זה הוא בקרקוע (grounding) של נושא תאורטי ביסודו – חדירת העבודה לספרה הפרטית, ובמצבים המעידים על הסתגלות העובדות לתהליך מיקור החוץ של השירותים החברתיים.

לכל הנשים שראיינו הייתה השכלה אקדמית ותואר טיפולי (לפחות תואר ראשון, ולעיתים גבוה יותר), והן הועסקו בתפקידי הדרג הטיפולי בעמותות המספקות שירותים חברתיים באמצעות מיקור חוץ. אף כי המרואיינות לא דיווחו על רווחה תעסוקתית, ואף על ההפך – נמצא כי הן חוות דחק ושחיקה במקום העבודה – הן הצליחו במידה כלשהי לתמרן בין חייהן הפרטיים והעבודה. עם זאת, נמצא גם כי העבודה חודרת דרך קבע אל המרחבים הפרטיים שלהן. על כן קשה לדבר על המציאות התעסוקתית של המרואיינות במונחים של ”איזון” בין החיים הפרטיים לעבודה, אלא יש להדגיש את התסכול העמוק מתנאי העבודה שלהן בעמותות – שבא לידי ביטוי במיוחד בשאיפה לפתוח קליניקה פרטית ו”להיחלץ”

מהעבודה בעמותה, או לפחות להוסיף הכנסה נוספת לשכרן הנמוך כיום. רובד נוסף של מורכבות עולה מהממצא שלמרות הכול, רוב המרואיינות ביטאו תחושת שליחות ותרומה מעבודתן, וזיהו יתרונות לעבודה בעמותה על פני המגזר הציבורי משום שהיא מאפשרת יצירתיות ומספקת הזדמנויות לשינויים. יכול להיות שגורמים אלה משאירים את הנשים בתפקידיהן הטיפוליים בארגונים השונים, למרות תנאי העבודה הלא פשוטים בהם.

נראה כי מקצועות הטיפול, הרווחה והבריאות שהקפנו במחקר זה לא נחלצו אפוא מהמגמות העגומות של עבודה בשירותים מופרטים שנצפות ברחבי העולם (Baines, 2011; Cunningham, 2008). העבודה נעשית עדיין בתנאים ירודים, השכר מביא את העובדות אל סף העוני, והן כמעט לא זוכות לרווחה תעסוקתית. מנגנוני הרווחה הנלווים לעבודה והטיפול הפנים-ארגוני בתחומי העבודה הסוציאלית התעסוקתית כמעט ולא קיימים בעבודה בעמותות – שכן מדובר בארגונים קטנים ומעוטי משאבים, העובדת תלויה בקשר שלה עם מנהל/ת הארגון או עובדות אחרות, ולרוב אין הטבות נלוות לעבודה. בהקשר זה רלוונטית ביותר הטענה של הוכשילד (Hochschild, 1997) לגבי היבלמות המהפכה הפמיניסטית, כי נראה שגם באפיק זה, נשים שמנסות ככל יכולתן להשתלב בשוק התעסוקה פוגשות "כתף קרה" בעולם העבודה במגזר השלישי – ולרוב נשארות בו מחוסר ברירה, או כשלב זמני בהתפתחות המקצועית שלהן, בשאיפה להקים קליניקה פרטית לאחר שיצברו ניסיון.

מדובר במקרה בוחן מעניין דווקא בשל ההשכלה האקדמית שרכשו כל המרואיינות בדרכן להפוך לנשות טיפול מוסמכות. הנאו-ליברליזם הביא איתו את ההבטחה "תלמד – תצליח!", לפיה כל אדם יכול למצוא עבודה בהתאם ליכולותיו, ובפרט אם רכש השכלה גבוהה. אפשר לראות בצורות ההעסקה הללו, וכן בחוויות התעסוקה שמשקפות אותן, מעין "חלום ושברו" של הבטחת ההשכלה הגבוהה בישראל. ממצאי מחקר זה חותרים תחת המודל הנאו-ליברלי של חזון ההשכלה הגבוהה ככלי לקידום תעסוקתי ולהתקדמות כלכלית, שכן ההשכלה האקדמית במקרה זה אינה מבטיחה רבות.

בהמשך לכך, נראה כי קיים פער בין ההגדרה של "רווחה תעסוקתית" לבין עולמות התעסוקה המופרטת של ישראל בימינו, כפי שמשקף בעיני נשים שעובדות בעמותות בדרג המקצועי: פער בין הנחת הציפייה לרווחה תעסוקתית במקום העבודה, לבין ההסתגלות של נשים למצב הקיים של היעדר רווחה כזו. מכך עולה כי תגמול הולם על מקצועות טיפוליים הוא עדיין חלום רחוק בקרב מרבית עובדות העמותות אשר מספקות שירותים חברתיים. ככלל, אנו מציעות להחיל את המשמעויות של שיפור הרווחה התעסוקתית בקרב המועסקות (והמועסקים) בדרג הטיפולי בעמותות – לשפר את תנאי התעסוקה שלהן, ולהקפיד כי עבודת הטיפול תתוגמל לא רק באמצעות תחושת שליחות, אלא קודם כול ביכולת של העובדות לכלכל את עצמן ואת התלויים בהן בכבוד.

עבודתו החלוצית של פרופ' דוד בר-גל ז"ל, שהיה לנו חבר ומורה דרך, הדגישה את חשיבות הרווחה של עובדים ועובדות במקומות העבודה, גם עבורם אישית וגם עבור לקוחות השירותים החברתיים. מחקריו הצביעו על הסכנות באי-שוויון בין קבוצות שונות של עובדים נוכח השונות בין מערכות רווחה נלוות לעבודה (גל ובר-גל, 1999), ועל הקשר בין שביעות רצון של העובד, איכות השירות המוענק, הכוונה לעזוב ושחיקה בתפקיד (בר-גל וגוטרמן, 1996). במחקרנו לא מצאנו מערכות רווחה נלוות

לעבודה בעמותות, אשר מתבטאות למשל בסיוע כספי מעבר לנדרש בחוק הישראלי, שירותי רווחה אישיים כגון ייעוץ וטיפול במקום העבודה, טיפול רפואי ו/או נפשי, חינוך והכשרה מקצועית או שירותי תרבות ופנאי – מערכות שנועדו להיטיב עם עובדי הארגון ולשפר את הרווחה התעסוקתית שלהם, לסייע בעיתות משבר ולהבטיח עבודה בארגון לאורך זמן.

בניגוד לכך, מצאנו בקרב נשים בעלות השכלה אקדמית במקצוע טיפולי רמה נמוכה של שביעות רצון מהעבודה – אף כי עבודתן כללה יתרונות כגון גמישות, יצירתיות ותחושת שליחות. המרואיינות תיארו תחושות קשות לגבי תנאי העבודה והשכר שלהן, תחושת חדירה אינטנסיבית של העבודה למרחבים הפרטיים, ומעל הכול – הסתגלות למצב הקיים בלי ניסיון לערער עליו או לקרוא עליו תיגר. כך, בזמן שמערכות הרווחה הנלוות בתעשיות אחרות דווקא מתרחבות, וניתן בהן דגש על זכויות העובד ושביעות רצונו (Lalitha & Priyanka, 2014) – בעמותות המספקות שירותים חברתיים במיקור חוץ של המדינה לא מתקיימות מערכות כאלה.

ניתן לתהות מדוע רווחה תעסוקתית לא ניתנת בעמותות המספקות שירותים במיקור חוץ. על פי החוויות שתיארו המרואיינות, המחסור במשאבים בעמותות מכתוב את היחס לעובדות, וכל ניסיון ”לחשוב אחרת” על היחס והתנאים הוא בגדר פריווילגיה שאין בעבורה מספיק משאבי זמן, כסף ופניות בארגון. ואכן, במקרים רבים הארגונים עצמם נמצאים במצב כלכלי הישרדותי מתמשך. שמיד (Schmid, 2003) הצביע על כך שהחוזים על פיהם מתבצע מיקור החוץ אינם מתייחסים כראוי למיומנויות המקצועיות של העובדים בארגונים המספקים את השירותים. בהיעדר דרישה ופיקוח, הארגונים חוסכים במשאבים על הכשרת עובדים ורואים בה הוצאה יותר מאשר השקעה.

מהמחקר הנוכחי עולה שהחיסכון לא נעשה רק בהכשרת העובדות, אלא גם בא על חשבון תנאי העבודה שלהן ורווחתן. ניתן גם לקשור את היעדרן של מערכות רווחה תעסוקתית מסודרות בעמותות לכך שחלק מהארגונים במגזר השלישי הם ארגונים בגודל בינוני שעובדיהם לא מאוגדים בוועדים, ולא קיימת בהם מחלקת משאבי אנוש מסודרת. בהיעדר לחץ של העובדים, ובהיעדר מודעות וראייה מערכתית של הנהלות הארגונים בצורך לטפל בצרכי הרווחה שלהם, חוויית התעסוקה של העובדות היא מורכבת.

יחד עם זאת, קשה להתעלם מההקשר וההסבר המגדרי להיעדר רווחה תעסוקתית בעמותות המספקות שירותים במיקור חוץ, שבהן הרוב הגדול של העובדות הן נשים. חוקרים העלו כי עובדות בשירותים החברתיים סבורות לא פעם שהדרישות ליעילות, אחריות ומקצועיות שהעלה מיקור החוץ, לצד שכר נמוך, משרות חלקיות ותנאי עבודה קשים, מתקזזים אל מול האפשרות לעבוד בעבודה חברתית-טיפולית המתאימה לערכים, לשאיפות ולתחושת השליחות החברתית שלהן (Baines, 2011; Cunningham, 2008). תפיסה זו מבוססת גם על ציפיות מגדריות להקרבה עצמית שחלות על העובדות (Charlesworth & Marshall, 2011).

עם זאת, מיקור החוץ הביא לא רק לשכר נמוך אלא גם להגדלת עומסי העבודה, הידוק הניטור על העובדות, התרבות הדרישות הביורוקרטיות, מחסור בכוח אדם והגברת לחצי הסביבה החיצונית, ועובדות רבות מרגישות עקב כך פגיעה ביכולתן לספק שירותים איכותיים (Cunningham, 2008). מתן

שירותים בתת-מימון, לצד לחצים כלכליים וחברתיים כמו עליית יוקר המחיה, מייצרים לחץ בעבודה ומקשים על העובדות להציב את צורכיהן מעל הצרכים של לקוחותיהן – ובכך גם מקלים על הארגונים להסתמך על ציפיות מגדירות להקרבה עצמית מעובדותיהם (Baines et al., 2012). יתרה מכך, האופי המגדרי המובהק של עבודת הטיפול בארגונים אלה מספק היגיון מוסדי כלל-מגזרי המעצב את הציפיות של המנהלים, הלקוחות, הקהילות והעובדות עצמן לגבי היכולת של כוח העבודה לספק טיפול גמיש ואינסופי ללא קשר לשכרן ולתנאי עבודתן (Charlesworth et al., 2015). כך, באופן פרדוקסלי, דווקא תהליכי ההפרטה החלקית אשר מדגישים התמקצעות ומקצועיות במטרה להעצים אנשי ונשות מקצוע (זיכלינסקי, 2010), מובילים לשחיקה בתנאי העבודה ולפגיעה בעובדות ובלקוחותיהן.

היעדר מערכות הרווחה התעסוקתית מצטרף לתנאי העבודה הקשים, להיעדר הגבולות בין עבודה לחיים הפרטיים ולתחלופת העובדים הגבוהה בשירותים החברתיים. אף כי העובדות הצביעו על איכויות רצויות בעבודתן, כגון גמישות ותחושת שליחות, הן הצביעו גם על חוסר שביעות רצון כללי מתנאי העבודה, מה שמשפיע על יכולתן לספק שירות איכותי ללקוחותיהן. היבט משמעותי נוסף של מדיניות ההפרטה ומיקור החוץ בשירותים החברתיים הוא תנאי העבודה הירודים, שביעות הרצון הנמוכה של העובדות, ותפיסת העבודה בעמותה כשלב זמני בהתפתחותן המקצועית לקראת הקמת קליניקה פרטית – שייתכן ותאפשר להן לעזוב את העמותות לטובת עבודה בשכר גבוה יותר. עם זאת, יש לבחון את המוטיבציה לפתוח קליניקה פרטית גם בהקשר למסלולי התעסוקה הנפוצים בקרב נשות טיפול: ייתכן שמסלול זה אופייני לעבודה טיפולית בכל מגזרי התעסוקה במשק, והוא מלמד על המקצוע הטיפולי עצמו בימינו אנו. מחקר עתידי יוכל להשוות בין תנאי העבודה של עובדות בדרג הטיפולי בין שלושת המגזרים – הפרטי, הציבורי והשלישי, כולל באזורי החפיפה ביניהם.

כמו בכל מחקר, גם למחקר זה מספר מגבלות. הרצון להעמיק בלימוד החוויה של עובדות מקצועיות אקדמאיות בעמותות הוביל להתמקדות באוכלוסייה זו במחקר הנוכחי. המספר המצומצם יחסית של המרואיינות ואופי המחקר אינו מאפשר הכללה של הממצאים. המחקר גם לא השווה את תנאי העבודה של עובדות בארגונים ללא כוונת רווח לתנאים של עובדות בארגונים למטרות רווח, אשר מספקים שירותים חברתיים במקביל לעמותות. לכן לא הייתה במחקר זה אפשרות לקבוע אם המאפיינים שמצאנו הם ייחודיים או חוצי-מגזרים. מחקר עתידי שמתייחס לסוגיה זו יוכל להשוות בין המגזרים מבחינת תנאי העבודה. המחקר גם לא השווה בין עובדות נשים לעובדים גברים בעמותות שמספקות שירותים חברתיים, ומחקר עתידי יוכל להאיר על הבדלים מגדריים אלה.

אחת ההשלכות לפרקטיקה במחקר זה היא הפניית הזרקור לאיגודים המקצועיים, כמו גם לארגוני הגג והתשתית של העמותות, אשר מתפקידם לספק לעובדים ולעובדות מידע משמעותי על זכויותיהם ומיצוין. ראוי גם שנושא זה יילמד בתוכניות לימוד והכשרה של מקצועות הטיפול, הרווחה והבריאות, כדי להעלות את המודעות של העובדות לתנאי העבודה העתידיים שלהן ולהשפעתם עליהן ועל הלקוחות. ראוי שנושא זה יילמד גם בתוכניות הכשרה של דרגי הניהול בארגונים חברתיים. כמו כן, חשוב שפיקוח מצד המדינה על עמותות המספקות שירותים חברתיים במיקור חוץ יכלול גם התייחסות לתנאי העבודה ולסביבת העבודה שבה מועסקים העובדים והעובדות.

למחקריו של פרופ' דוד בר-גל ז"ל על רווחה תעסוקתית יש משנה חשיבות כיום. על רקע המצב התקציבי הקשה של העמותות המספקות שירותים במיקור חוץ, התחרות הגוברת אל מול שירותים פרטיים, ועבודת הטיפול השקופה כמעט לגמרי של נשים – שהינן הרוב המוחץ של העובדים בעמותות המספקות שירותים חברתיים – יש מקום לדיון מחודש במונח הרווחה התעסוקתית במדינת הרווחה העכשווית, במיוחד בהקשר לשירותים המסופקים בה במיקור חוץ באמצעות עמותות.

נקודות מפתח

- בחינת הממצאים לאור המושג ”רווחה תעסוקתית“ העלתה היעדר רווחה תעסוקתית בקרב העובדות שמתבטא בפרמטרים רבים, בהם שביעות רצון נמוכה שלהן ממצבן התעסוקתי, תנאי עבודתן ושכרן, חדירת העבודה למרחבים הפרטיים והצורך להסתגל לתעסוקה בצל הפרטה חלקית.
- חידוש המאמר הוא בקרקוע (grounding) של נושא תאורטי ביסודו – חדירת העבודה לספרה הפרטית, דרך הממצאים על הסתגלות העובדות לתהליך מיקור החוץ של השירותים החברתיים.
- המאמר מפנה זרקור לאיגודים המקצועיים, כמו גם לארגוני הגג והתשתית של העמותות, אשר מתפקידם לספק לעובדים ולעובדות מידע משמעותי על זכויותיהם ומיצוין.
- יש צורך בדיון מחודש במושג הרווחה התעסוקתית במדינת הרווחה העכשווית, במיוחד בהקשר לשירותים המסופקים בה במיקור חוץ באמצעות עמותות.

מקורות

- אלמוג-בר, מ. ואייזנשטדט, מ. (2015). ”יש לך הרגשה שאתה נתקל בקיר, ואז אין לך ברירה אלא להקים עמותה“. **ביטחון סוציאלי, 98**, 97-128.
- בר-גל, ד. וגוטמן, נ. (1996). תפישת שביעות רצון אפקטיביות השירות ושחיקה בקרב עובדים סוציאליים בישראל. **חברה ורווחה, ט"ז(4)**, 541-565.
- ברגל, ד. ושמיר, ב. (1980). רווחה במקומות עבודה – תחום התערבות בעבודה סוציאלית. **ביטחון סוציאלי, 20**, 160-170.
- גדות, ל. ופיטובסקי-נוה, נ. (2021). בין ”משהו קצת מומצא“ ל”תפקיד בשיא ההתפתחות” – עבודה סוציאלית תעסוקתית בגלגולה המחודש. **ביטחון סוציאלי, 112**, 1-30.
- גל, ג. ובר-גל, ד. (1999). **מערכות הרווחה הנלוות לעבודה בישראל – דו"ח מחקר**. אוניברסיטת תל אביב.
- דגן-בוזגלו, נ. וחסון, י. (2011). **מחיר הטיפול: דו"ח על נשים בעבודות הטיפול בישראל**. מרכז אדוה.
- הרצוג, ח. (2014). דרכים לדעת: דמיון של התנגדות-מבט פמיניסטי על ראיון העומק בחברה מרואיינת. בתוך מ. קרומר-נבו, מ. לביא-אג'אי וד. הקר (עורכות), **מתודולוגיות מחקר פמיניסטיות** (עמודים 32-53). הקיבוץ המאוחד.
- וייס-גל, ע. וגל, ג'. (2011). **פרקטיקת מדיניות בעבודה סוציאלית**. אשכולות ומאגנס.

- זיכלינסקי, א. (2010). השפעת תהליכי הפרטה החלקית והמסחור על תכונות ארגוני המגזר השלישי בישראל. **ביטחון סוציאלי**, 82, 79-111.
- כץ, ח. ויוגב-קרן, ה. (2015). עבודה באי-נחת: אי יציבות תעסוקתית, עבודה חלקית וזמנית ושכר נמוך במגזר השלישי בישראל. **ביטחון סוציאלי**, 98, 15-37.
- קרומר-נבו, מ., לביא-אג'אי, מ., והקר, ד. (עורכות). (2014). **מתודולוגיות מחקר פמיניסטיות**. הקיבוץ המאוחד.
- שקדי, א. (2003). **מילים המנסות לגעת: מחקר איכותני - תיאוריה ויישום**. רמות.
- Addicott, K. (2017). There may be trouble ahead: Exploring the changing shape of non-profit entrepreneurship in third sector organizations. *Public Money & Management*, 37(2), 81-88. <https://doi.org/10.1080/09540962.2016.1266142>
- Almog-Bar, M., & Ajzenstadt, M. (2010). Women, welfare and civil society organizations: Creating an alternative women's welfare sphere in Israel. *Social Policy & Administration*, 44(6), 673-688. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2010.00737.x>
- Almog-Bar, M., & Livnat, I. (2019). Between the sticky floor and the glass ceiling: Employment of women as mid-level managers in Israeli non-profit organisations. *Israel Affairs*, 25(3), 467-487. <https://doi.org/10.1080/13537121.2019.1593655>
- Almog-Bar, M., & Young, D. R. (2016). Special issue of Nonprofit Policy Forum on "Policy towards nonprofits in international perspective: Current trends and their implications for theory and practice." *Nonprofit Policy Forum*, 7(2), 85-93. <https://doi.org/10.1515/npf-2016-0017>
- Anheier, H. K., & Salamon, L. M. (Eds.). (1998). *The nonprofit sector in the developing world: A comparative analysis*. Manchester University Press.
- Baines, D. (2011). 'It was just too hard to come back': Unintended policy impacts on work-family balance in the Australian and Canadian non-profit social services. *Community, Work & Family*, 14(2), 233-248. <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571403>
- Baines, D., Charlesworth, S., & Cunningham, I. (2014). Fragmented outcomes: International comparisons of gender, managerialism and union strategies in the nonprofit sector. *Journal of Industrial Relations*, 56(1), 24-42. <https://doi.org/10.1177/0022185613498664>
- Baines, D., Charlesworth, S., Cunningham, I., & Dassinger, J. (2012). Self-monitoring, self-blaming, self-sacrificing workers: Gendered managerialism in the non-profit sector. *Women's Studies International Forum*, 35(5), 362-371. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2012.07.002>
- Baines, D., Cunningham, I., Campey, J., & Shields, J. (2014). Not profiting from precarity: The work of nonprofit service delivery and the creation of precariousness. *Just Labour*, 22, 74-93. <https://doi.org/10.25071/1705-1436.6>
- Barak, M. E. M., & Bargal, D. (1999). Human services in the context of work: Evolving and innovative roles for occupational social work. *Administration in Social Work*, 23(3-4), 1-11. https://doi.org/10.1300/j147v23n03_01
- Ben, M. (2005). Not for the profit, but for the satisfaction? -Evidence on worker well-being in non-profit firms. *Kyklos*, 58(2), 155-176. <https://doi.org/10.1111/j.0023-5962.2005.00283.x>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Breitenbach, E., Brown, A., Mackay, F., & Webb, J. (Eds.). (2002). *The changing politics of gender equality in Britain*. Palgrave.

- Broadbent, K. (2014). 'I'd rather work in a supermarket': Privatization of home care work in Japan. *Work, Employment and Society*, 28(5), 702–717. <https://doi.org/10.1177/0950017013500113>
- Brown, A. R., Walters, J. E., & Jones, A. E. (2019). Pathways to retention: Job satisfaction, burnout, & organizational commitment among social workers. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 16(6), 577–594. <https://doi.org/10.1080/26408066.2019.1658006>
- Brunsdon, E., & May, M. (2007). Occupational welfare. In M. Powell (Ed.), *Understanding the mixed economy of welfare* (pp.149-176). The Policy Press.
- Charlesworth, S., Baines, D., & Cunningham, I. (2015). 'If I had a family, there is no way that I could afford to work here': Juggling paid and unpaid care work in social services. *Gender, Work and Organization*, 22 (6), 596-613. <https://doi.org/10.1111/gwao.12111>
- Charlesworth, S., & Marshall, H. (2011). Sacrificing workers? The curious case of salary sacrificing in non-profit community services in Australia. *International Journal of Public Sector Management*, 24(7), 673–683. <https://doi.org/10.1108/09513551111172495>
- Cnaan, R. A. (1995). Purchasing of services contracting: A symbiosis of voluntary organizations, government, and clients. *Journal of Health and Human Services Administration*, 18(1), 104-128. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10152338>
- Corbin, J. M., & Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative Sociology*, 13(1), 3-21. <https://doi.org/10.1007/bf00988593>
- Cranford, C. J., and Vosko, L. F. (2006). Conceptualizing precarious employment. Mapping wage work across social location and occupational context. In L. F. Vosko (Ed.). *Precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada* (pp. 43-66). McGill-Queen's University Press.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167. <https://doi.org/10.4324/9780429500480-5>
- Cunningham, I. (2008). *Employment relations in the voluntary sector*. Routledge.
- Daniels, A. K. (1987). Invisible work. *Social Problems*, 34(5), 403-415. <https://doi.org/10.2307/800538>
- Doron, A. (1988). The Histadrut, social policy and equality. *The Jerusalem Quarterly*, 47, 131- 144.
- Eikhof, D. R., Warhurst, C., & Haunschild, A. (2007). Introduction: What work? What life? What balance? Critical reflections on the work-life balance debate. *Employee Relations*, 29(4), 325–333. <https://doi.org/10.1108/01425450710839452>
- Ferrant, G., Pesando, L. M., & Nowacka, K. (2014). *Unpaid care work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. OECD Development Center.
- Glenn, E. N. (1992). From servitude to service: Historical continuities in the racial division of paid reproductive labor. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 18(1), 1–43. <https://doi.org/10.1086/494777>
- Götz, I. (2013). Encountering Arlie Hochschild's concept of 'emotional labor' in gendered work cultures: Ethnographic approaches in the sociology of emotions and in European ethnology. In G. Koch & S. Everke Buchanan (Eds.), *Pathways to empathy: New studies on commodification, emotional labor and time binds* (pp. 183–200). University of Chicago Press.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2013). The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries. *Work and Family Policy*, 14(2), 9–28.

- Hochschild, A. R. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. Macmillan.
- Ishkanian, A., & Lewis, J. (2007). Gender, civil society, and participation: Introduction to the special issue of Social Politics. *Social Politics*, 14(4), 407–414. <https://doi.org/10.1093/sp/jxm021>
- Jordan, B. (2004). Emancipatory social work? Opportunity or oxymoron. *British Journal of Social Work*, 34(1), 5–19. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bch002>
- Kosny, A., & MacEachen, E. (2010). Gendered, invisible work in non-profit social service organizations: Implications for worker health and safety. *Gender, Work & Organization*, 17(4), 359–380. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00460.x>
- Lalitha, K., & Priyanka, T. (2014). A study on employee welfare measures with reference to IT industry. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 2(7), 191-195. <http://ijetmas.com/admin/resources/project/paper/f201412291419868864.pdf>
- Lee, Y. J. (2014). The feminine sector: Explaining the overrepresentation of women in the nonprofit sector in the USA. *International Journal of Social Economics*, 41(7), 556–572. <https://doi.org/10.1108/ijse-01-2013-0011>
- Lorde, A. (1984). The master's tools will never dismantle the master's house. In Audre Lorde (Ed.), *Sister Outsider* (pp. 98-101). Crossing Press.
- May, M., & Brunson, E. (1994). Workplace care in the mixed economy of welfare. In R. Page & J. Baldock (Eds.), *Social policy review 6* (pp. 146-149). Social Policy Association.
- Mirvis, P. H., & Hackett, E. J. (1983). Work and work force characteristics in the nonprofit sector. *Monthly Labor Review*, 106(4), 3–12. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10309959/>
- Osborne, S. P., Radnor, Z., & Nasi, G. (2013). A new theory for public service management? Toward a (public) service-dominant approach. *The American Review of Public Administration*, 43(2), 135–158. <https://doi.org/10.1177/0275074012466935>
- Phillips, S., & Smith, S. R. (2011). *Governance and regulation in the third sector: International perspectives*. Routledge.
- Riva, E., & Rizza, R. (2021). Who receives occupational welfare? The importance of skills across Europe's diverse industrial relations regimes. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(1), 97-112. <https://doi.org/10.1177/1024258920980635>
- Robichau, R., Sandberg, B., & Russo, A. (2022). Beyond “psychic income”: An exploration of policy interventions to address work-life imbalances, burnout, and precarity in contemporary nonprofit work. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4221446
- Schmid, H. (2003). Rethinking the policy of contracting out social services to non-governmental organizations. *Public Management Review* 5(3), 308 -323. <https://doi.org/10.1080/1471903032000146928>
- Sørensen, S. Ø. (2017). The performativity of choice: Postfeminist perspectives on work-life balance. *Gender, Work & Organization*, 24(3), 297–313. <https://doi.org/10.1111/gwao.12163>
- Themudo, N. S. (2009). Gender and the nonprofit sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), 663–683. <https://doi.org/10.1177/0899764009333957>
- Trydegård, G. B. (2012). Care work in changing welfare states: Nordic care workers' experiences. *European Journal of Ageing*, 9(2), 119-129. <https://doi.org/10.1007/s10433-012-0219-7>
- Weiss-Gal, I. (2017). Social workers' policy engagement: A review of the literature. *International Journal of Social Welfare*, 26(3), 285–298. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12239>
- Zelnick, J. R., & Abramovitz, M. (2020). The perils of privatization: Bringing the business model into human services. *Social Work*, 65(3), 213-224. <https://doi.org/10.1093/sw/swaa024>