

התכנית לשילוב הורים יחידים בשוק העבודה: משאבים וחסמים להשתלבות בתעסוקה*

מאת נטע אחדות¹

מאמר זה בוחן את השאלה באיזו מידה מסבירים חסמים הקשורים להון אנושי ומשטני רקע את מצבן התעסוקתי של אימהות חד הוריות המקבלות את הגמלה להבטחת הכנסה, ואשר היו זכאיות להשתתף בתכנית לשילוב הורים יחידים בשוק העבודה. נמצא כי כל מאפייני ההון האנושי שנבדקו קשורים להשתלבות בתעסוקה. כאשר לנשים יש מקצוע או הכשרה, וככל שהן בעלות רמת השכלה גבוהה יותר, ניסיון תעסוקתי עשיר יותר, והן נהנות מבריאות טובה יותר – גופנית ונפשית, כך הן נטו יותר להשתלב בתעסוקה. באשר למשטני הרקע, נמצא כי ככל שלנשים מספר קטן יותר של ילדים, גיל הילד הצעיר מבוגר יותר, והוותק בארץ קצר יותר כך הן נוטות יותר להשתלב בתעסוקה. כמו כן, גם מאפייני שוק העבודה המקומי שנבחנו נמצאו קשורים להשתלבות בעבודה – ככל ששיעור דורשי העבודה המקומי נמוך יותר כך נטו הנשים להשתלב בעבודה יותר.

מבוא

נושא שילובם בתעסוקה של מקבלי גמלאות קיום עומד במוקד הדיון הציבורי בשנים האחרונות, בעוד מעצבי המדיניות ומקבלי ההחלטות מתלבטים בדבר הדרך היעילה ביותר לשם השגת יעד זה. אחת מקבוצות המטרה בהקשר זה היא קבוצת האימהות החד הוריות, אשר שיעורן בקרב מקבלי גמלאות הקיום נמצא במגמת עלייה מראשית

* המחברת מבקשת להודות לד"ר ג'וני גל, ד"ר מרים שיף, ד"ר סיגל שלח ולגב' לאה אחדות, על עזרתם הרבה בכתיבת עבודת המוסמך עליה מבוסס מאמר זה.
1 בית הספר לעבודה סוציאלית ולרווחה חברתית ע"ש פאול ברוואלד, האוניברסיטה העברית בירושלים.

שנות התשעים (המוסד לביטוח לאומי, 2003; Larsen, 1998). בקיץ 2003 אומצה בישראל התכנית לשילוב הורים יחידים בשוק העבודה. במסגרת תכנית זו ניתן תמריץ כספי לאימהות חד הוריות אשר ישתלבו בשוק העבודה או לכאלה אשר יגדילו את היקף משרתן. תמריץ זה הוא אחד מצעדי המדיניות הראשונים שנקטו הלכה למעשה, והוא משקף את התפיסה בדבר מעבר מגישה פסיבית להתמודדות עם אוכלוסייה השווה תקופות ממושכות מחוץ למעגל העבודה, לגישה אקטיבית מיסודה אשר במסגרתה המדינה תתגמל את אלה מבין הנתמכים אשר ישתלבו בתעסוקה.

מחקרים שונים אשר בחנו את השתלבותם של מקבלי גמלאות בשוק בעבודה זיהו קבוצות חסמים שונות אשר מעיבות על יכולתם של הנתמכים להשתלב בתעסוקה ולהתמיד בה, ביניהם חסמים הקשורים למאפייני הון אנושי, רמת בריאות (פיזית ונפשית), משתני רקע שונים ומאפייני שוק העבודה המקומי של הנתמכים.

מאחר וזוהי תכנית ראשונה מסוגה המופעלת בישראל, והמיועדת לקבוצת האימהות החד הוריות בלבד, ויהיו החסמים העומדים בפני אוכלוסייה זו בבואה להשתלב במעגל העבודה הוא בעל חשיבות רבה. לפיכך, מטרתו של מחקר זה היא לבחון את המשאבים ואת החסמים המתייחסים להון אנושי ואת משתני הרקע של הורים יחידים הזכאים להשתתף בתכנית בבואם להשתלב בתעסוקה. יחד עם זאת, מחקר זה אינו מבצע הערכה של תכנית התמריץ ותרומתה האפשרית להשתלבותן של האימהות במעגל העבודה, אלא עושה שימוש במדגם האימהות אשר היו זכאיות להשתתף בתכנית על מנת לבחון את הקשרים בין מאפייני הון אנושי ומשתני רקע ובין השתלבות בעבודה.

יהיו החסמים העיקריים העומדים בפני השתלבותן של אימהות חד הוריות בשוק העבודה יאפשר למקד באופן יעיל הקצאת משאבים לתכניות התערבות המיועדות להסרת חסמים וצמצומם לשם השגת מטרת השילוב.

סקירת ספרות

משפחות חד הוריות

משפחה חד הורית מוגדרת כמשק בית המנוהל על ידי הורה אחד עבורו ועבור ילדיו. דפוס משפחתי זה כולל גרושה, אלמן/ה, נשוי/אה החיה בנפרד ורווק/ה עם ילדים שהם מתחת לגיל 18 (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2003). רובן המכריע של המשפחות החד הוריות הן משפחות אשר בראשן עומדת אישה המגדלת לבד את ילדיה. אימהות חד הוריות כתופעה חברתית-דמוגרפית מתקשרת לשתי התפתחויות דמוגרפיות

כלליות: הראשונה, הגידול באוכלוסיית הנשים הרווקות בכלל, שהן ברובן משפחות של נשים המגדלות את ילדיהן לבד (בר צורי וטל, 2002) והשנייה, שיעורי הגירושין אשר נמצאים בעלייה מתמדת בשני העשורים האחרונים. מגמה זו קיימת בחלק ניכר מן המדינות המפותחות (Duncan & Edwards, 1997; Larsen, 1998; Kieman et al., 1998). על רקע התפתחויות אלה, אוכלוסיית האימהות החד הוריות צפויה לגדול גם במהלך השנים הקרובות (Lewis, 1997).

בשלושת העשורים האחרונים עלתה רמת ההשכלה של נשים וגדל שיעור השתתפותן בכוח העבודה.² שינויים אלה הגבירו את מידת אפשרויות האוטונומיה והעצמאות של נשים, וגרמו לירידה בערכם של הנישואים כמקור של ביטחון כלכלי עבורן. זאת ועוד, במקביל נרשמו שינויים בדפוסי ההתחברות הבן-זוגית: גידול בשיעור הגירושין – בין השאר הודות לגליטימציה הגוברת של הגירושין והגמשת הכללים המאפשרים אותם; גידול בשיעור הלידות מחוץ לנישואין, בד בבד עם ירידה בשיעור הלידות במסגרת הנישואין וירידה במרכזיותו של מוסד הנישואין (Larsen, 1998). תהליכים אלה הובילו לכך, שלצד הדפוס השגור של יחידה משפחתית ובה זוג הורים, גבר ואישה, השתרשו גם דפוסים אלטרנטיביים, ובהם הדפוס של יחידה משפחתית ובה הורה אחד, הורה זה הוא בדרך כלל אישה (סבירסקי ואח', 2002).

קבוצת האימהות החד הוריות ניצבה במהלך שנות התשעים בראש סדר היום הפוליטי במרבית מדינות המערב, אשר נאלצו להתמודד עם התרחבות התופעה ובמקביל עם הוצאה חברתית גבוהה יותר על קצבאות המשולמות לקבוצה זו. זאת כתוצאה מפגיעותן הכלכלית, מעבודתן במשלחי יד בלתי מקצועיים בהם השכר המשולם נמוך וכן מתעסוקתן בהיקפי משרה חלקיים אשר לא מאפשרים להן לתמוך במשפחתן באופן בלבדי.

אימהות חד הוריות בישראל – היקף התופעה

מגמת הגידול במספר המשפחות החד הוריות בישראל בעשור האחרון דומה למגמה הקיימת במדינות מפותחות אחרות בעולם, אולם היקף התופעה בישראל מצומצם בהשוואה למדינות אלה. בשנים 1988–2000 גדל מספרן בקצב של כשבעה אחוזים לשנה, לעומת גידול של שני אחוזים בקרב כלל המשפחות עם ילדים. ואילו משנת 2000 ועד היום, הסתמנה האטה בקצב הגידול של אוכלוסייה זו ושיעור הגידול נע בין שני אחוזים לארבעה אחוזים בשנת 2004. ב-2004 קבוצה זו מנתה על פי אומדן כ-117 אלף משפחות שהן כשישה אחוזים מכלל משקי הבית בישראל וכ-12 אחוזים

² כך למשל, בארצות הברית האירופי, על כל עשרה גברים שהשתתפו בכוח העבודה ב-1970, השתתפו שלוש נשים בספרד ושש נשים בשוודיה, ואילו ב-1997 עלתה השתתפות הנשים בספרד לשש ולתשע בשוודיה (Duncan & Edwards, 1997).

מכלל המשפחות עם ילדים. לשם השוואה, בשנות השבעים עמד שיעורן של משפחות אלה על כ-4.5 אחוזים מכלל המשפחות עם ילדים בישראל (המוסד לביטוח לאומי, 2003; 2005). לעומת זאת, ממוצע שיעור המשפחות החד הוריות במדינות מפותחות אחרות עמד על כתשעה אחוזים בשנות השבעים ועלה ליותר מ-17 אחוזים בשנות התשעים.

אחד הגורמים שהביאו לגידול בשיעור המשפחות החד הוריות בישראל הוא העלייה ההמונית של שנות התשעים ממדינות חבר העמים לשעבר. שיעור המשפחות החד הוריות בקרב העולים גבוה פי שלושה משיעורן בקרב הוותיקים (המוסד לביטוח לאומי, 2003).

מקרב המשפחות החד הוריות שבראשן נשים, הדפוס המשפחתי המקובל ביותר הוא של גרושות - 55 אחוזים, כאשר שאר הקטגוריות - נשואה וחיה בנפרד, אלמנה ורווקה - נעות כל אחת סביב 12-16 אחוזים. לשם השוואה, בשנות השבעים הדפוס השכיח היה אלמנות, כ-60 אחוזים מכלל המשפחות החד הוריות בשנים אלה (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2003; לנתונים לשנים קודמות ר' כץ ובנדור, 1986; כץ ופרס, 1996).

בחינת מאפייני כוח העבודה של אימהות חד הוריות בהשוואה לנשואות מלמדת כי שיעור ההשתתפות של אימהות חד הוריות גבוה במעט מזה של הנשואות, אך גם שיעור אבטלתן גבוה (עשרה אחוזים) ביחס לזה של האימהות הנשואות (חמישה אחוזים) (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2003).

אוכלוסיית המשפחות החד הוריות, שבראש מרביתן עומדת אישה כאמור, מאופיינת בכך שמקורות הקיום הכלכליים שלה נפגעים ולכן חלק גדול מאוכלוסייה זו שרוי במצוקה כלכלית חריפה וחלקה בקרב האוכלוסייה הענייה הולך וגדל. יחד עם זאת, חשוב להוסיף כי בקרב האימהות החד הוריות קיימת קבוצה של אימהות משכילות, בעלות מקצוע, מבוססות מבחינה כלכלית ורווקות. במובן זה הן קבוצה בעלת אופי ייחודי בתוך אוכלוסיית האימהות החד הוריות.

משפחות חד הוריות המקבלות גמלה להבטחת הכנסה

רוב המשפחות החד הוריות הנתמכות על ידי המוסד לביטוח לאומי נמנות עם האוכלוסייה השיורית המקבלת גמלה להבטחת הכנסה.⁴ בשנת 2004 שילם המוסד גמלה לכ-42 אלף משפחות. בחינת ההתפתחות בעשור האחרון מלמדת שמספר המשפחות החד הוריות המקבלות גמלה גדל - בדומה לגידול בכלל האוכלוסייה השיורית - פי 4.5 מראשית שנות התשעים. בשנים 1992-1993 הוכפל מספרן, ואילו בשנים 1994-1999 הוא גדל בקצב של 11-13 אחוזים לשנה. בשנים 2000-2001 הסתמנה האטה מסוימת בקצב הגידול, כ-7.5 אחוזים לשנה (המוסד לביטוח לאומי, 2003).

המשפחות החד הוריות במערכת הבטחת הכנסה, אשר בראש מרביתן עומדת אישה,⁵ הן קטנות יחסית למשפחות עם ילדים בכלל האוכלוסייה: כ-56 אחוזים עם ילד אחד לעומת כ-32 אחוזים בכלל האוכלוסייה. ממצא זה בולט בעיקר בקרב הרווקות אך לא בקרב הפרודות והנשואות.⁶

כ-47 אחוזים מהמשפחות החד הוריות מקבלות גמלה בעילה של אם שילדיה מתחת לגיל המחייב במבחן תעסוקה או אלמנה. 27 אחוזים מקבלות גמלה בגלל שכר נמוך, והשאר בגלל חוסר תעסוקה או מסיבה של "בלתי ניתן להשמה" זמנית או לצמיתות (המוסד לביטוח לאומי, 2003).

במישור התעסוקתי, ל-40 אחוזים מכלל המשפחות החד הוריות המקבלות גמלה יש הכנסה מעבודה. שיעור החד הוריים העובדים כפול בקרב העולים משיעורם בקרב הוותיקים (52 אחוזים לעומת 27 אחוזים). כמו כן, שיעור החד הוריים העובדים עם ילד אחד גבוה משיעור החד הוריים העובדים עם שני ילדים או יותר (כ-47 אחוזים לעומת כ-30 אחוזים בהתאמה). זאת ועוד, ניתוח מקורות ההכנסה של משפחות אלה מלמד שההכנסה מעבודה במוצע למשפחה היא כשני שלישים משכר המינימום (המוסד לביטוח לאומי, 2003).

בדומה למדינות מערביות רבות, ישראל מתחבטת בנוגע למדיניות הרצויה לשילובם של נתמכים בשוק העבודה. קבוצת מטרה מרכזית בהקשר זה, מכלל הנתמכים, היא קבוצת האימהות החד הוריות. הגישה השלטת כיום במרבית מדינות

4 אוכלוסייה שיורית המקבלת גמלה להבטחת הכנסה מוגדרת כאוכלוסייה בגיל העבודה שאין לה כיסוי במסגרת הסיכונים הכלכליים והחברתיים המכוסים על ידי ענפי הביטוח האחרים של המוסד לביטוח לאומי.

5 באוכלוסייה הכללית שיעור הגברים מקרב המשפחות החד הוריות עומד על כעשרה אחוזים, אולם מקרב מבלי הגמלה להבטחת הכנסה הוא נמוך יותר ועומד על כאחוז אחד בלבד.

6 רוב המשפחות החד הוריות המקבלות גמלה הבטחת הכנסה הן משפחות של אלמנות, גרושות ופרודות (80 אחוזים), וכ-18 אחוזים הם משפחות של רווקות (המוסד לביטוח לאומי, 2003).

המערב מכונה "מרווחה לעבודה" והיא מתמקדת באימוץ תכניות התערבות שמטרתן להביא להשתלבותם של מקבלי גמלת הבטחת הכנסה בשוק העבודה, תוך נקיטת אמצעים מכוונים שאף יאלצו אוכלוסייה זו לבצע את המעבר מהישענות על תמיכה ציבורית לשם קיומה לעבודה בשכר בשוק החופשי (דורון, 2000). בבסיס הגישה עומד העיקרון כי המדינה תסייע במשאבים נוספים לאלה שישתלבו במעגל העבודה ולא תגדיל גמלה או תקל את תנאי הזכאות לה לאלה אשר אינם עובדים.

הרקע לאימוץ מדיניות זו הנו המיתון הכלכלי החריף שהתפתח ברבות ממדינות הרווחה במהלך שנות השמונים, אשר הביא לגידול בשיעור האבטלה, ובמקביל שינויים דמוגרפיים וחברתיים שבעקבותיהם גדל מספר הזקנים והתרבו אוכלוסיות נוספות כמו משפחות חד הוריות, שנוקקו לסיוע ממשלתי. כל אלה הביאו מצד אחד לעלייה תלולה בתשלומי ההעברה שנועדו לסייע למובטלים ולאוכלוסיות נזקקות נוספות, ומצד שני הקשו על המדינות לממן את ההוצאה ההולכת וגדלה על הבטחת הכנסה (גל, 2000; דו"ח ועדת תמיר, 2001; לרמן, אקס ווטסון, 1998; קטן, 2000; www.oecd.org; www.europa.eu.int).

בעקבות שינויי הגישה פותחו במדינות הרווחה השונות תכניות מסוג זה. דוגמאות בולטות לכך הן תכנית ה-TANF⁷ המונהגת בארצות הברית מאז אמצע שנות התשעים ותכניות ה-New Deal הנהוגות בבריטניה. תכניות אלה שונות ממדינה למדינה, אולם ניתן לזהות בכלל תכניות אלה מספר מאפיינים משותפים:

ראשית, יש בהן, במרבית המקרים, אלמנט של חיוב (compulsion), דהיינו אי מילוי דרישות התכניות עלול לגרום לאובדן גמלאות או לחלופין, ההשתלבות בעבודה מקנה הטבות שונות.

שנית, התכניות הללו עוסקות בעבודה, אם בצורה של השתלבות מלאה בשוק העבודה ואם בצורה של פעילות לשם יצירת תנאים (הקניית כישורים) להשתלבות בשוק העבודה.

שלישית, התכניות הללו מיועדות לקבוצת האוכלוסייה הנזקקת לסיוע במסגרת תכנית "רשת ביטחון", דהיינו לנזקקים למערכות סיוע סלקטיביות המיועדות לאוכלוסייה הנתמכת לאורך זמן בתכניות רווחה ממשלתיות, שאיננה זכאית לאף תכנית ביטחון סוציאלי אחרת והיא חסרת אמצעים מספיקים לקיום בעצמה (Ledemel & Trickey, 2000).

יחד עם זאת חשוב לציין, כי במרבית מדינות אירופה, בשונה מארצות הברית, החיוב של אימהות חד הוריות להשתתף בתכניות מקדמות תעסוקה הוא מינימלי. כך למשל, בתכנית New Deal for Lone Parents המונהגת בבריטניה, בשלב הראשון

ההשתתפות היתה על בסיס וולונטרי בלבד, ומשהתברר כי שיעור נמוך בלבד של כעשרה אחוזים בחרו להשתתף הוחלט לחייב את כולן לפחות בפגישה ראשונה עם יועץ התעסוקה האישי.

משאבים חסמים להשתלבות בתעסוקה

מחקרים שונים שבדקו את המעבר של מקבלי תמיכות סעד בארצות הברית ובמדינות אירופה מרווחה לתעסוקה מדגישים את קיומם של חסמים שונים באוכלוסייה זו, המקשים הן על כניסתה לעבודה והן על התמדה בה. קבוצת חסמים עיקרית בהקשר זה מתייחסת לחסמי הון אנושי: השכלה נמוכה, היעדר מקצוע והיעדר ניסיון תעסוקתי. מחצית ממקבלי הסעד בארצות הברית חסרים תעודה של בית ספר תיכון וכשליש סיימו בית ספר יסודי בלבד. כמו כן, למעטים ניסיון בעבודה מהשנים האחרונות ולמעלה ממחצית מהנבדקים סבלו משילוב של שני חסמים לפחות, כאשר כישורי תעסוקה ירודים נמצאו כחסם השכיח ביותר (Olson & Pavetti, 1996). זאת ועוד, מחקר אחר אשר בחן את תכנית ה-NDYP⁸ בבריטניה מצא כי כמחצית מהנבדקים הם בעלי עשר שנות לימוד בלבד ולמעלה מ-20 אחוזים נעדרי ניסיון וכישורים תעסוקתיים (Woodfield et al., 1999). יתרה מזאת, מחקרים ביחס לניסיון בעבודה מצביעים על כך כי ככל שאדם נמצא מחוץ לשוק העבודה זמן ממושך יותר, כך יקשה עליו יותר למצוא עבודה. יכולות להיות לכך מספר סיבות: מעסיקים מסתייגים מאנשים שלא עבדו זמן רב, התיישנות של כישורים תעסוקתיים, "ניוון" של מיומנויות למציאת עבודה ו/או התייאשות נוכח קשיים במציאת עבודה (Layard, 1999; ; Trickey, 1998).

קבוצת חסמים שנייה מתייחסת לליקויי בריאות גופניים ונפשיים, כך למשל, במחקר שנערך בארצות הברית בקרב אימהות המקבלות TANF נמצא כי 17-19 אחוזים דיווחו על בעיה בריאותית המגבילה את יכולתן לעבוד (Loprest & Acs, 1996) וכשליש מקרב ההורים מקבלי הסיוע נמצאו כסובלים מליקויים נפשיים (Sweeney, 2000). יתרה מזאת, שילוב של ליקויי בריאות גופנית ובעיות נפשיות מקשה במיוחד על השתלבות בתעסוקה (Barusch & Taylor, 1999).

קבוצת חסמים אחרונה מתייחסת לחסמים הנובעים ממאפיינים דמוגרפיים כגון גיל, מצב משפחתי ומספר ילדים קטנים (בגילאי טרום בית ספר). גיל צעיר של ההורה מהווה חסם להשתלבות בתעסוקה. גם הימצאותם של ילדים קטנים בבית מהווה חסם, שיש לו השפעה גדולה על יכולתן של אימהות לצאת לעבודה. זאת, שכן הן מוגבלות ביכולתן להתחייב לעבודה, בייחוד בהיקף של משרה מלאה, וגם

משום שעליהן להתחשב בכדאיות הכלכלית שבעבודתן, בהתחשב בזמינות הסדרים ובהוצאות הקשורות בטיפול בילדים מחד גיסא, ובגובה הגמלה המובטחת מאידך גיסא (קינג ואח', 2003).

אנשים עלולים לסבול מיותר מחסם אחד, וצירופים מסוימים של חסמים עלולים ליצור קשיים משמעותיים במיוחד (Barusch & Taylor, 1999). כך למשל, במחקר מעקב אחר 665 נשים חד הוריות מקבלות סעד שנערך במישגן בארצות הברית, נמצאו שיעורי תעסוקה נמוכים בקרב נשים אשר סבלו מחסמי הון אנושי בלבד או בצירוף חסמים נוספים, לעומת נשים שלא סבלו מחסמים אלה (Danziger, Kalil & Anderson, 2000). זאת ועוד, ממצאי מחקר אחר מצביעים על כך שהמגבא החזק ביותר של אי השתתפות בתעסוקה הוא ריבוי חסמים. מתוך כלל החסמים שנבחנו במחקר זה, שישה נמצאו מובהקים סטטיסטית כבעלי השפעה על הסתברות ההשתלבות בעבודה של מקבלי ה-TANF: השכלה נמוכה מ-12 שנות לימוד, היעדר ניסיון תעסוקתי בשלוש השנים האחרונות, הימצאותו של ילד מתחת לגיל שנה בבית, הימצאותו של ילד בעל צרכים מיוחדים, חוסר שליטה באנגלית ומצב בריאותי (פזי או נפשי) לקוי (Zedlewski, 1999).

ממחקר שנערך בארץ (קינג ואח', 2003) על חסמים להשתלבות בתעסוקה בקרב מקבלי הגמלה להבטחת הכנסה, עולה כי השכלה נמוכה מהווה חסם להשתלבות בתעסוקה. כך למשל, כרבע ממקבלי הגמלה הבלתי מועסקים הם בעלי עד שבע שנות לימוד וכשליש נוספים הם בעלי 8-11 שנות לימוד, וכן כמעט מחצית ממקבלי הגמלה הבלתי מועסקים דיווחו על כך שאין להם מקצוע. כאשר נבחן ניסיונם התעסוקתי של מקבלי הגמלה הבלתי מועסקים, נמצא כי 35 אחוזים לא עבדו מעולם תמורת שכר, או עבדו רק בעבודות מזדמנות שנמשכו פחות משלושה חודשים ברציפות וכי 30 אחוזים הועסקו בעבודות קבועות אך לא בחמש השנים האחרונות. עוד עולה מממצאי מחקר זה כי ביחס לבריאות פיזית, כמעט מחצית מקבלי הגמלה הבלתי מועסקים דיווחו על מחלה/מגבלה בריאותית הפוגעת בתפקוד היומיומי שלהם, וביחס לרווחה נפשית, 74 אחוזים הוערכו על ידי ה-GHQ-12⁹ כבעלי רווחה פסיכולוגית נמוכה (קינג ואח', 2003).

התכנית לשילוב הורים יחידים בשוק העבודה

התמורות במדיניות לא פסחו גם על ישראל, וכך אומצה מדיניות המשלבת בתוכה שני מרכיבים עיקריים: החלשת התמריצים השלילים לעבודה שבמערכת הגמלה להבטחת הכנסה והנהגת תכניות בעלות אופי אקטיבי של מרווחה לעבודה. זאת, במטרה לצמצם את ההוצאה הממשלתית על תשלומי הגמלה. שני מרכיבים אלה באו לידי ביטוי במדיניות הכלכלית החברתית של הממשלה בשנים 2002-2004, בעת שהונהגו שינויים מרחיקי לכת בתכניות הביטוח הלאומי המבטיחות הכנסה לאוכלוסייה בגיל העבודה – הגמלה להבטחת הכנסה ודמי אבטלה. תיקוני החקיקה בחוק הבטחת הכנסה הקיפו את כל מרכיביו: רמת הגמלה, מבחן ההכנסות ומבחן התעסוקה. הגמלה להבטחת הכנסה הופחתה בשיעור ממוצע של כ-30 אחוזים לכ-70 אחוזים מהאוכלוסייה הזכאית לה. זאת ועוד, הפטור ממבחן תעסוקה לאימהות לילדים קטנים הוגבל לאימהות לילדים עד גיל שנתיים ולא עד גיל שבע, כפי שהיה נהוג בעבר.

הקיצוץ בהבטחת הכנסה לא עמד בפני עצמו, אלא הצטרף לשורה ארוכה של קיצוצים, ביניהם קיצוץ בקצבאות הילדים, כך שמשפחות עם ילדים לרבות משפחות חד הוריות, נפגעו לאין שיעור מצעדים אלה.

כתגובה לתכנית הכלכלית התעוררה מחאה חברתית שבראשה עמדו האימהות החד הוריות. משרד האוצר לא נסוג מעמדותיו והציע תכנית חלופית – התכנית לשילוב הורים יחידים בשוק בעבודה – שבמסגרתה יינתן מענק כספי להורים יחידים שיגדילו את הכנסתם מעבודה. תכנית זו משקפת את המעבר מגישה פסיבית להתמודדות עם בעיית האבטלה ואי ההשתתפות בכוח העבודה לגישה אקטיבית. החוק לשילוב מקבלי גמלאות בשוק העבודה (2004) שמכוונו הופעלה תכנית ניסיונית של מרווחה לעבודה באמצעות הקמת מרכזי תעסוקה בארבעה אזורים בארץ מהווה נדבך נוסף במדיניות הכלכלית של הממשלה.

עיקרי התכנית

התכנית משלבת תמריצים להורים יחידים ולמעסיקהם (הרשות לתכנון כוח אדם, 2003), ומיועדת להורים יחידים שקיבלו גמלת הבטחת הכנסה לפי חוק הבטחת הכנסה, או תשלום מזונות לפי חוק המזונות במאי 2003. ההטבה העיקרית הניתנת במסגרת התכנית היא מענקי עבודה להורים יחידים אשר הגדילו את הכנסתם החודשית מעבודה ב-1,200 ש"ח לפחות למשך ארבעה חודשים רצופים. סכום המענק עולה עם משך תקופת העבודה הרצופה עד למענק מרבי של 9,600 ש"ח עבור שנת עבודה מלאה. כמו כן, התכנית כוללת השתתפות המדינה בהוצאות החברה, מימון חלקי של

9 General Health Questionnaire: כלי הבדק את תדירותן של תחושות שליליות כגון הרגשת דיכאון, לחץ, חוסר ערך עצמי, ושל תחושות חיוביות כגון יעילות ותרומה, הנאה מפעילויות יומיומיות ויכולת התמודדות עם בעיות. הוא מתמקד בהפסקת התפקוד הנורמלי ולא במחלות נפש או מצוקות המאפיינות את האדם לאורך חייו.

מעונות יום לילדים קטנים, פרויקט ימות עסקית ותכניות הכשרה מקצועית. באשר לתמריצים למעסיקים, מעסיק יהיה זכאי למענק של עד 12,000 ש"ח עבור שנת העסקה מלאה בגין קליטת עובד במשרה מלאה. העסקת הורה יחיד בחלקיות משרה תזכה את המעסיק בשיעור יחסי של ההטבה. ההטבות יינתנו בתום כל ארבעה חודשי עבודה רצופים של ההורה היחיד. כמו כן ייהנו המעסיקים מהשתתפות במימון הוצאות הנסיעה של ההורים היחידים המועסקים על ידם ומהסדרי הסעות כאשר לא קיימת תחבורה ממקום המגורים של העובד למקום התעסוקה.

במסגרת המחקר הנוכחי נבחנו השאלה האם סיכוייהן של אימהות חד הוריות להשתלב בעבודה גדלים ככל שמשאבי ההון האנושי העומדים לרשותן רבים יותר והאם סיכויים אלה מוסברים גם על ידי מאפייני הרקע שלהן. כלומר, באיזו מידה מסבירים חסמים הקשורים להון אנושי ומשטני רקע את מצבן התעסוקתי של האימהות בתקופת התכנית.

המסגרת התיאורטית לבחינת שאלת המחקר

המודלים הכלכליים של היצע העבודה עוסקים בגורמים המנבאים האם פרט מסוים יעבוד ומה יהא היקף עבודתו. נקודת המוצא היא שהפרט מקצה את זמנו המוגבל בין פעילויות בשוק העבודה (market activities) ובין פעילויות שאינן בשוק העבודה (nonmarket activities), ושהפרט בוחר את הצירוף שמניב את מירב התועלת עבורו.

המודל הפשוט של היצע עבודה מתייחס לפעילויות שאינן עבודה כמקשה אחת, אך מודלים מתקדמים יותר מנתחים את הקצאת הזמן בין מגוון הפעילויות שאינן בשוק העבודה: פעילויות במשק הבית, לרבות טיפול בילדים, לימודים או כל השקעה אחרת בהון אנושי וצריכת סוגים שונים של פנאי (Becker, 1975; Gronau, 1977; Mincer 1962, 1974). המודל התיאורטי המניח הקצאת זמן בין עבודה בשוק העבודה, עבודה בבית ופנאי, מתאים לניתוח תהליך קבלת החלטה של אישה נשואה או אם לילדים. כמו כן, המודל המנתח את הקצאת הזמן בין לימודים לעבודה ו/או פנאי, משמש את תיאוריית ההון האנושי (Becker, 1965, 1975). ככל השקעה, השקעה בהון אנושי בהווה מניבה פירות בעתיד. דוגמה לכך יכולה להיות ההחלטה להשקיע בהשכלה; השקעה בהשכלה משמעה ויתור על עבודה (חלקי או מלא) ועל השכר שבצדה, וזאת תמורת שכר גבוה יותר בעתיד.

המודל הכלכלי של היצע העבודה מתאר תהליך קבלת החלטות המורכב משני שלבים: בשלב הראשון מחליט האדם אם לעבוד או לא, ובמידה והחליט לעבוד – הוא

מחליט בשלב השני על מספר שעות העבודה. שתי החלטות אלה תלויות באופן זה או אחר בגורמים הבאים:

- (1) השכר המוצע לפרט בשוק על ידי מעסיקים.
- (2) המאפיינים של הפרט כמו מאפייני הון אנושי (השכלה, ניסיון תעסוקתי) ומאפיינים דמוגרפים (מצב משפחתי, מספר ילדים וגיל הילדים).
- (3) הכנסה שאינה מעבודה (כמו תשלומי העברה או הכנסת בן הזוג).
- (4) מערכת הטעמים של הפרט (שבדרך כלל קשה לבטאה במדדים כמותיים ולהצביע על תרומתה להסבר של היצע עבודה).

לשם המחשה נתמקד בהחלטה של הפרט האם להשתתף בכוח העבודה או לא. הפרט יהיה מוכן להקדיש ולו שעה אחת בלבד לשעת עבודה רק אם השכר המוצע לו בשוק יהיה גבוה מהערך שהוא מייחס לשעת פעילות שאינה בעבודה, למשל במשק הבית. כלומר, לכל פרט יש "שכר סף" (reservation wage) הקובע את עצם הכניסה שלו לשוק העבודה. שכר הסף הוא הערך שהפרט מייחס לשעת פעילות שאינה מעבודה במצב בו הוא אינו עובד עדיין. הפרט יהיה מוכן לעבוד רק אם השכר שיוצע לו בשוק יהיה גבוה משכר הסף שלו. שכר הסף נקבע על פי מאפייניו של הפרט, הכנסתו שאינה מעבודה ומערכת הטעמים שלו. השכר בשוק העבודה נתון לו, אם כי בהמשך נראה שמעשיו ומאפייניו של הפרט משפיעים גם הם על השכר שיוצע לו בשוק. ולכן השאלה הנשאלת על רקע זה היא מה תהיה רמת השכר שמעסיקים יציעו לפרט בעל מאפיינים מסוימים?

על פי התיאוריה הכלכלית (Becker, 1975), השכר שיוצע לפרט מסוים תלויה בתפוקה שלו בעבודה, כלומר בפרודוקטיביות שלו. מעסיק המעוניין ברווחים מירביים לא ישלם שכר הגבוה מהפרודוקטיביות של העובד. מודל ההון האנושי מציע מסגרת תיאורטית שבאמצעותה ניתן לנבא את מידת הפרודוקטיביות של העובד או של אלה הרוצים לעבוד, ולפיכך גם את מרחב הצעות השכר והמשרות שיעמדו בפני הפרט. עיקר התיאוריה הוא כי ההשקעה בהון אנושי מגדילה את הפרודוקטיביות של העובד ולפיכך גם את סיכויו לעבוד ולהשתכר שכר גבוה (Becker, 1975; Mincer, 1962), ולכן ניתן לנבא באמצעותה את השתתפותו של הפרט בכוח העבודה ואת מגוון הצעות השכר שיעמדו לרשותו. בהתאם למודל ההון האנושי, השקעה בהון אנושי מגדילה את הפרודוקטיביות של הפרט בעבודה הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך. המשתנים המנבאים פוטנציאל עבודה והשתכרות גבוהים יותר הם גם אלה המנבאים אבטלה נמוכה יותר. השקעה בהון אנושי אינה מתמצה רק ברכישת השכלה כללית (כמו בית ספר יסודי ותיכון ואף לימודים על תיכוניים), אלא גם כוללת הכשרה מקצועית ספציפית (לימודי מקצוע, למשל) והכשרה מקצועית תוך כדי עבודה (on the job training).

מינסר ובקר (Becker, 1965, 1975; Mincer, 1962) הדגישו את החשיבות של ניסיון בעבודה כמשאב אנושי ואת השחיקה בהון אנושי כתוצאה מהפסקות תכופות או ממושכות בחיי העבודה. כמו כן, הם הדגישו כי ההשקעה בהון אנושי אינה מתמצה בהשכלה, בהכשרה מקצועית ובניסיון תעסוקתי, אלא גם בערוצים נוספים: באותה מידה ששיפור הידע מגדיל את הפרודוקטיביות, כך גם שיפור הבריאות הפיזית והנפשית.

באופן דומה, גם הרקע המשפחתי מופיע בתיאוריית ההון האנושי כמנבא השקעה בהון אנושי וכמנבא יכולת למצות את התועלת הגלומה בהשקעה זו, כך למשל, ככל שההשקעה בהון אנושי מתבצעת בגילאים צעירים יותר כך ניתן ליהנות מפירותיה לאורך תקופה ממושכת יותר. השקעה זו פוחתת עם הגיל, גם בגלל ש"מחיר" ההשקעה (הפסד השכר) גבוה יותר בגילאים מבוגרים (Becker, 1965, 1975; Mincer & Polachek, 1974).

בהתייחס לנשים, מציינת הספרות (Becker, 1975) כי ההנחה היא שנשים מקצות פחות זמן לעבודה ויותר זמן לתחזוקת משק הבית וטיפול בילדים ובאופן זה הן בעלות תמריץ פחות חזק להשקיע ברכישת השכלה או בכישורי עבודה. כמו כן, כפי שנאמר, העיתוי של השקעה בהון אנושי חשוב. כאשר ההשקעה מופסקת בגיל הביניים (גידול ילדים) או בגיל צעיר יותר בשל כך, הגידול בסיכויים להשתלב בעבודה ולהגדיל את השכר הוא מתון יחסית. נשים נשואות או נשים להן ילדים מאופיינות באי רציפות בחיי העבודה ולפיכך חלה שחיקה (depreciation) בהון האנושי, הנובעת מהתיישנות הניסיון ומאובדנו. לכן השכר העתידי העומד בפניהן נמוך יותר.

מודל ההון האנושי מהווה בסיס גם להבנה של תהליך היציאה מרווחה לעבודה של אימהות חד הוריות. נשים בעלות משאבי הון אנושי מוגבלים מתקיימות ומקיימות את משפחתן מתמיכה ציבורית באופן בלבדי. אם הן מוצאות עבודה, זו בדרך כלל אינה מחלצת אותן מעוני. יתרה מזאת, היעדר השכלה וניסיון תעסוקתי בשילוב הצורך לטפל בילדים קטנים יוצרים חסם מורכב עבור אימהות חד הוריות בבואן להשתלב בתעסוקה. באופן זה, נשים שלהן מספר ילדים, ממירות את ההשקעה בהשכלה והכשרה באחריות ההולכת וגדלה של טיפול במספר רב של ילדים בכוחות עצמן, כך שנבצרת מהן האפשרות להשקיע בהון האנושי ולהגדיל את סיכוייהן להשתלב בתעסוקה יציבה (Brooks & Buckner, 1996; Harris, 1993).

באופן דומה, מאפיינים אשר משקפים מסלול אירועי חיים יכולים להצביע אף הם על המרת ההשקעה בהון אנושי בהשקעה במשפחה: לידה בשלב מוקדם בחייה של האישה עלולה לסכן את אפשרויות ההשכלה של האישה בהמשך ומכאן עשויה להגביל את יכולתה לעבוד; אימהות חד הוריות שמעולם לא נישאו, יהיו בעלות משאבים מועטים כדי לתמוך בילדיהן בעתיד משום שאין להן תמיכה כלכלית שמספקת פעמים

רבות המסגרת המשפחתית בה יש מפרנס גבר; הגיל בו הפכה האישה לאם חד הורית ומשך הזמן בו היא נמצאת בסטטוס זה משפיעים אף הם על ההסתברות לצאת ממערכת הגמלאות ולהשתלב בתעסוקה. ככל שגילה של האישה גבוה יותר, כך יכולתה לצאת ממערכת הגמלאות משתפרת וזאת מתוך הנחה שזו האחרונה הרחיבה את רשתות האינפורמציה שלה ופיתחה מיומנויות חיים אחרות שעשויות להקל על השתלבותה בתעסוקה, כגון יכולת לפתרון בעיות וניהול יעיל של זמן. באופן דומה, יתרונות נוספים יכולים להיווצר עם חלוף הזמן כאשר נשים אלה מסתגלות לחיי משפחתן המשתנה ומפתחות אסטרטגיות כלכליות לתמיכה בילדיהן.

לבסוף, הסביבה החברתית והכלכלית בה מתרחשת קבלת הגמלאות הנה בעלת השפעה על המעבר מרווחה לעבודה. כוחה של ההשקעה בהון האנושי בהשתלבות נשים בכוח העבודה משתנה כאשר מביאים בחשבון את אזור מגוריה של האישה. תנאי שוק העבודה המקומי משפיעים באופן ישיר על ההסתברות לצאת לעבודה ומשתנים על פי מאפייני אזור המגורים (Hariss, 1993).

מטרת המחקר והשערות המחקר

מטרת המחקר היא לזהות את החסמים והמשאבים המתייחסים למשתני רקע ולמאפייני הון אנושי והקשורים להשתלבותן במעגל העבודה של אימהות חד הוריות אשר היו זכאיות להשתתף בתכנית לשילוב הורים יחידים בשוק העבודה. מחקר זה אינו מבצע הערכה של תכנית התמריץ ותרומתה האפשרית להשתלבותן של האימהות במעגל העבודה, אלא עושה שימוש במדגם האימהות אשר היו זכאיות להשתתף בתכנית על מנת לבחון את הקשרים בין מאפייני הון אנושי ומשתני רקע ובין השתלבות בעבודה.

השערות דו משתניות:

(א) מאפייני רקע:

1. ככל שגיל הנשים מבוגר יותר כך הן יישו יותר להשתלב בתעסוקה.
2. ככל שלנשים מספר רב יותר של ילדים כך הן יישו פחות להשתלב בתעסוקה.
3. נשים להן ילדים צעירים יישו פחות להשתלב בתעסוקה מאשר נשים להן ילדים בוגרים.
4. האם קיים קשר בין ותק בארץ ובין השתלבות בעבודה?

(ב) הון אנושי:

השכלה:

5. נשים בעלות רמת השכלה (על פי מספר שנות לימוד) גבוהה יותר ייטו להשתלב בתעסוקה יותר מאשר נשים בעלות רמת השכלה נמוכה.
6. נשים בעלות תעודת בגרות מלאה ייטו להשתלב בתעסוקה יותר מאשר נשים שאין להן תעודת בגרות מלאה.
7. נשים בעלות מקצוע או הכשרה בתחום מסוים ייטו יותר להשתלב בתעסוקה מאשר נשים נעדרות מקצוע או הכשרה.

היסטוריה וניסיון תעסוקתי:

8. נשים אשר עבדו בתקופת ההורות היחידה ייטו להשתלב יותר בתעסוקה מאשר נשים אשר לא עבדו כלל בהיותן אימהות חד הוריות.
9. נשים אשר עבדו בחמש השנים לפני הפעלת התכנית ייטו יותר להשתלב בתעסוקה מנשים אשר לא עבדו בתקופה זו.
10. נשים אשר השלימו תקופה ממושכת של עבודה (בשנים) בחמש השנים שקדמו להפעלת התכנית ייטו יותר להשתלב בעבודה מאשר נשים אשר עבדו תקופות קצרות או לא עבדו כלל.
11. נשים אשר מאופיינות ביציבות תעסוקתית ייטו יותר להשתלב בתעסוקה מאשר אלה המאופיינות בניידות תעסוקתית רבה.

בריאות:

12. נשים אשר אינן סובלות ממחלות/מגבלות בריאותיות ייטו יותר להשתלב בתעסוקה מאשר נשים הסובלות ממחלות/מגבלות בריאותיות.

רווחה פסיכולוגית:

13. נשים להן רמה גבוהה יותר של רווחה פסיכולוגית ייטו יותר להשתלב בתעסוקה מאשר נשים להן רמה נמוכה של רווחה פסיכולוגית.

(ג) מאפייני שוק העבודה המקומי:

14. ככל ששיעור דורשי העבודה מהאוכלוסייה בגיל העבודה ביישוב מגוריהן של האימהות נמוך יותר, כך הן ייטו יותר להשתלב בתעסוקה.

השערות רב משתניות:

1. מאפייני ההון האנושי הכוללים השכלה, מקצוע, ניסיון תעסוקתי, מאפייני

בריאות ומאפייני רווחה פסיכולוגית, יהיו קשורים, כל אחד, למצבן התעסוקתי של הנשים (עובדות כיום/לא עובדות), ואלה יחדיו יסבירו חלק מהשונויות במשתנה התלוי (מצבן התעסוקתי של הנשים בתקופת התכנית).

2. מאפייני שוק העבודה המקומי (שיעור דורשי העבודה מהאוכלוסייה בגיל העבודה ביישוב) יהיה קשור למצבן התעסוקתי של הנשים. למשתנה זה תהיה תרומה להסבר השונות מעבר למה שכבר הוסבר על ידי מאפייני ההון האנושי.

3. מאפייני הרקע של האימהות יהיו קשורים, כל אחד, באופן מובהק למצבן התעסוקתי של האימהות (עובדות כיום/לא עובדות), ואלה יחדיו יסיפו לשונות המוסברת מעבר למה שכבר הוסבר על ידי משתני ההון האנושי ומאפייני שוק העבודה המקומי.

שיטת המחקר

אוכלוסיית המחקר

אוכלוסיית המחקר הינה אימהות חד הוריות שקיבלו גמלת הבטחת הכנסה או דמי מזונות מהמוסד לביטוח לאומי במאי 2003 והופנו לעבודה על ידי לשכות התעסוקה. הנתונים מתבססים על קובץ הפניות לעבודה של שירות התעסוקה מאוגוסט 2004, כלומר על כל מי שהופנתה לעבודה על ידי פקיד ההשמה בשירות התעסוקה מתחילת התכנית באוגוסט 2003 ועד אוגוסט 2004.

מדגם המחקר ומאפייניו

משתתפות המחקר נדגמו בדגימה הסתברותית המשלבת דגימת שכבות ואשכולות על פי רשת פריסה גיאוגרפית של המשתתפות ומונה 2,500 אימהות חד הוריות הזכאיות להשתתפות בתכנית.

מדגם המחקר כולל שתי שכבות: השכבה הראשונה מונה אימהות חד הוריות אשר לא איישו את המשרה לאחר ששירות התעסוקה הפנה אותם לתעסוקה, והשכבה השנייה מונה אימהות חד הוריות אשר איישו את המשרה לאחר הפניית שירות התעסוקה. בשלב הראשון נבחרו שתי האוכלוסיות על פי מצב איוש המשרה בלשכות התעסוקה (איישו את המשרה/לא איישו את המשרה). בשלב השני נבדקה הפריסה הגיאוגרפית של מקום המגורים של האימהות החד הוריות. לפי רשת הפריסה הגיאוגרפית נדגמו באופן אקראי:

- א. בתוך שכבת "הורים יחידים שהופנו לעבודה ואיישו את המשרה" - 1,500 מקרים.

לוח מס' 1. מאפייני הרקע של האימהות שהשתתפו במדגם

שכיחות (n)	שיעור (%)	
		גיל האימהות היום (N=2,512)
(120)	4.8	25-19
(913)	36.3	35-26
(1057)	42.1	45-36
(422)	16.8	46 ומעלה
		ממוצע
37.79		(סטיית תקן)
(7.65)		
		מספר הילדים (N=2,509)
(978)	39.0	1
(733)	29.2	2
(444)	17.7	3
(354)	14.1	4 ומעלה
		ממוצע
2.15		(סטיית תקן)
(1.3)		
		גיל הילד הצעיר (N=2,486)
(191)	7.6	3-0
(569)	22.9	6-4
(858)	34.5	12-7
(868)	34.9	13 ומעלה
		ממוצע
10.75		(סטיית תקן)
(6.17)		
		מגזר/לאום (N=2,512)
(2319)	92.3	יהודי
(46)	1.8	נוצרי
(39)	1.6	ערבי-מוסלמי
(100)	4.0	אחר
		ארץ לידה (N=2,365)
(1368)	57.8	ישראל
(619)	26.2	ברית-המועצות
(102)	4.3	אירופה ואמריקה
(276)	11.7	אסיה ואפריקה
		ותק בארץ (N=2,512)
(1515)	60.4	ותיקות (ילידות הארץ)
(341)	13.5	עולות ותיקות (עלו לפני 1990)
(656)	26.0	עולות חדשות (עלו מ-1990 ואילך)

ב. בתוך שכבת "הורים יחידים שהופנו לעבודה ולא איישו את המשרה" - 1,000 מקרים.

התפלגות המדגם על פי מצב תעסוקתי מלמדת כי שיעור האימהות העובדות בעת הריאיון הוא 50.3 אחוזים, שיעור האימהות אשר עבדו בתקופת התכנית ונשרו הוא 14.1 אחוזים ושיעור האימהות שכלל לא עבדו בתקופת התכנית הוא 35.5 אחוזים. לוח 1 מציג את מאפייני הרקע של משתתפות המחקר. ניתן לראות על פיו כי מרבית המשתתפות נמצאות בטווח של גילאי הביניים (26-45). באשר למספר הילדים נראה כי ממוצע מספר הילדים למשפחה הוא 2.14 (1.3), וכן כי מרבית המשפחות במדגם הן משפחות קטנות להן ילד אחד או שניים. באשר לגיל הילד הצעיר ביותר, רק בקרב אחוז קטן מהאימהות (7.6 אחוזים) גילו של הילד הצעיר ביותר הוא עד שלוש שנים, וכן כי הגיל הממוצע הוא 10.75 (6.17). התפלגות זו קשורה, כפי הנראה, לפטור שניתן לאימהות לילדים קטנים (עד גיל שנתיים) ממבחן התעסוקה ומהתייצבות בשירות התעסוקה לשם דרישת עבודה. בהתייחס להתפלגות משתתפות המחקר על פי ותק בארץ, מהלוח ניתן לראות כי כרבע (26 אחוזים) מהמשתתפות הן עולות חדשות (מי שעלו משנת 1990 ואילך).

מעריך המחקר

מעריך המחקר הינו סקר רוחבי, בו מדידת המשתנים מתבצעת בנקודת זמן אחת בלבד. מדידת המשתנים התבצעה באמצעות כלים מובנים בעלי מספר אפשרויות תשובה מוכנות מראש לכל אחת מן השאלות. חלק מן השאלות הינן פרוספקטיביות ומתייחסות למצב העכשווי ביחס למשתנים הנבדקים וחלקן הינן שאלות רטרוספקטיביות המתייחסות למצב המשתנים הנבדקים כפי שהיו בעבר.

כלי המחקר

כלי המחקר קובצו לשלושה שאלונים אשר התבססו על סוללת שאלות שתוכנה במיוחד עבור הערכה של תכנית התמריץ. שאלות אלה מתייחסות לפריטי מידע הרלוונטיים להפעלת תכנית התמריץ ועל שאלות מתוך מחקרי המוסד לביטוח לאומי ומכון ברוקדייל (קינג ואח', 2003), העוסקים בשילובם של מקבלי גמלאות קיום בשוק העבודה ואשר הותאמו לאוכלוסיית היעד. במסגרת המחקר הנוכחי נעשה שימוש רק בחלק מהשאלות המופיעות בשאלון.

משתני המחקר

משתנה תלוי: מצב תעסוקתי (עובדת בעת הריאיון/עובדה בתקופת התכנית, אך לא בעת הריאיון/לא עובדה כלל בתקופת התכנית).

משתנים בלתי תלויים:

1. משתני רקע אישיים ומשפחתיים: גיל, מספר ילדים, גיל הילד הצעיר, ותק בארץ.
2. השכלה: מספר שנות הלימוד ותעודת בגרות מלאה.
3. מקצוע והכשרה: מקצוע או הכשרה בתחום מסוים.
4. היסטוריה וניסיון תעסוקתי: תעסוקה בתקופת ההורות היחידה (כן/לא) ותעסוקה בחמש השנים האחרונות (כן/לא), מספר מקומות עבודה ומספר שנים של עבודה בחמש השנים האחרונות.
5. בריאות: המידע על מחלות/מגבלות בריאות נמדד באמצעות חמישה היגדים. הוגדר משתנה שקיבל את הערך 1 כאשר המרואינית דיווחה על מחלה/מגבלה בריאותית בהיגד אחד לפחות ו-0 כאשר המרואינית דיווחה כי אינה סובלת כלל ממחלה/ מגבלה בריאותית. אפשרויות התשובה עבור כל היגד הן 1 – "כן", 0 – "לא" ביחס לכל סוג של מחלה/מגבלה בריאותית.
6. רווחה פסיכולוגית: נמדדה באמצעות גרסה מקוצרת הכוללת 12 פריטים של ה-GHQ (General Health Questionnaire) (Pevalin, 2000). אפשרויות התשובה לכל פריט בשאלון נמדדות באמצעות סולם סדר בן ארבע דרגות (1 – "כל הזמן", 2 – "לעיתים קרובות", 3 – "לפעמים", 4 – "בכלל לא"). במחקר הנוכחי נמצאה מהימנות בין פריטי המבחן, לפי אלפא של קרונברך, ברמה של 0.84. המדד שנבנה הוא על פי סכום הציונים שהמשתתפת נתנה ל-12 הפריטים. ציוני המדד נעים בין 0 (רווחה נפשית נמוכה) ל-36 (רווחה נפשית גבוהה ביותר).
7. מאפייני שוק העבודה המקומי: שיעור דורשי העבודה מקרב האוכלוסייה בגיל העבודה ביישוב המגורים של משתתפות המחקר (שירות התעסוקה, דצמבר, 2004).

איסוף הנתונים

איסוף הנתונים התבצע באמצעות ריאיון טלפוני של משתתפות המחקר. הראיונות נערכו במהלך חודשים נובמבר-דצמבר 2004, כשנה לאחר שהופעלה התכנית לראשונה בחודש אוגוסט 2003. בתחילתה של שיחת הטלפון הוצגו נושא המחקר ומטרותיו, צוין בפני הנבדקות כי המידע שימסרו במהלך הריאיון ייוותר חסוי, וכי לא ייעשה בו כל שימוש פרט לצורכי המחקר. בהמשך נתבקשו המרואינות להביע את הסכמתן להשתתף בריאיון.

אלה אשר לא היו מוכנות לתת הרשאה זו לא רואיינו. שיעור האימהות אשר סירבו להתראיין נע בין חמישה לשמונה אחוזים על פי מחוז מגוריה של האישה.

השיטה לניתוח הנתונים

השלב הראשון של ניתוח הנתונים כולל ניתוחים דו משתניים במטרה לבחון את הקשרים בין המשתנים הבלתי תלויים לתלויים (ANOVA, Scheffe, χ^2). בשלב השני נבחנו קשרים רב משתניים באמצעות ניתוחי רגרסיה לוגיסטית הייררכית אשר אפשרו בדיקת התרומה הייחודית של כל קבוצת משתנים בלתי תלויים להסבר השונות במשתנה התלוי, כאשר המשתנה התלוי הוא: השתלבות בעבודה (כן/לא).

ממצאי המחקר

בדיקת השערות המחקר – ניתוחים דו משתניים¹⁰

נפרק זה נבדקו השערות המחקר הדנות בהבדלים אפשריים בין שלוש קבוצות המחקר (עובדות כיום, עבדו בתקופת התכנית ונשרו, לא עבדו כלל בתקופת התכנית) במשתני הרקע ובמאפייני הון אנושי. ההבדלים נבדקו באמצעות מבחני שונות חד גורמיים וטבלאות צלוח בהתאם לרמת המדידה של המשתנים.

מאפייני הרקע של האימהות בכל אחת מקבוצות המחקר ומצב תעסוקתי ביחס לגיל האימהות, השערת המחקר (1) היתה כי ככל שגיל הנשים גבוה יותר, כך הן יישו יותר להשתלב בתעסוקה. נמצא כי גילאי האימהות דומים בשלוש קבוצות המחקר וכי לא קיים קשר בין גיל האימהות למצב תעסוקתי בתקופת התכנית ($F(2,2509)=1.84, p>.05$). לפיכך, לא נמצא אישור להשערה.

לוח 2 מציג את מאפייני הרקע של הנשים בכל אחת מקבוצות המחקר. באשר למספר הילדים במשפחה והשתלבות בתעסוקה, השערת המחקר (2) היתה כי ככל שלנשים מספר רב יותר של ילדים כך הן יישו פחות להשתלב בתעסוקה. ניתן לראות על פי לוח 2 כי נמצאו הבדלים מובהקים, אם כי מתונים ($\chi^2(6)=20.47, p<.01$) בשיעור הנשים העובדות משלוש קבוצות המחקר, על פי מספר ילדיהן. באופן כללי, ככל שמספר הילדים במשפחה עולה, שיעור הנשים העובדות קטן.

באשר לגיל הילד הצעיר והשתלבות בתעסוקה, השערת המחקר (3) היתה כי נשים שלהן ילדים צעירים יישו פחות להשתלב בתעסוקה מנשים אשר להן ילדים בוגרים יותר. לוח 2 מצביע על כך שנמצאו הבדלים מובהקים אם כי מתונים ביותר בין

10 לטבלת מתאמים בין המשתנים הבלתי תלויים ר' נספח 1.

מאפייני ההון האנושי של האימהות בכל אחת מקבוצות המחקר ומצב תעסוקתי

השכלה

השערת המחקר (5) היתה כי נשים בעלות רמת השכלה גבוהה יותר (בשנות לימוד) ייטו להשתלב בתעסוקה יותר מנשים בעלות רמת השכלה נמוכה. מן הממצאים עולה כי קיימים הבדלים מובהקים בין שלוש קבוצות המחקר ($F(2,2476)=15.43, p<.01$). ניתוח בדיעבד של ההבדלים בין שלוש קבוצות המחקר (Post Hoc Comparison) הראה כי רמת ההשכלה של מי שעובדת כיום גבוהה יותר מרמת ההשכלה של מי שלא עבדה כלל בתקופת התכנית (p Scheffe $<.01$, $MD=.58$, $SE=.105$) וכי רמת ההשכלה של האימהות שעבדו בתקופת התכנית ונשרו גבוהה יותר מרמת ההשכלה של האימהות שלא עבדו כלל בתקופת התכנית (p Scheffe $<.01$, $MD=.39$, $SE=.150$). ניתן לומר כי השערה זו אוששה.

באופן דומה, השערת המחקר (6) היתה כי נשים בעלות תעודת בגרות מלאה ייטו להשתלב בתעסוקה יותר מנשים שאין להן תעודת בגרות מלאה. גם כאן נמצאו הבדלים מובהקים בין הקבוצות ($\chi^2(2)=57.62, p<.05$). שיעור בעלות תעודת הבגרות גבוה יותר בקרב מי שעובדות כיום (49.3 אחוזים) בהשוואה לאימהות אשר לא עבדו כלל בתקופת התכנית (33.2 אחוזים) או אשר עבדו בתקופת התכנית ונשרו (37.3 אחוזים). השערה זו אוששה.

כמו כן, השערת המחקר (7) היתה כי נשים בעלות מקצוע או הכשרה בתחום מסוים ייטו להשתלב בתעסוקה יותר מנשים נעדרות מקצוע או הכשרה. נמצא כי קיימים הבדלים מתונים אם כי מובהקים בין הקבוצות ($\chi^2(2)=8.23, p<.05$). שיעור בעלות המקצוע או הכשרה בתחום מסוים גבוה יותר (65.5 אחוזים) בקרב מי שעובדות כיום בהשוואה לאימהות אשר לא עבדו כלל בתקופת התכנית (59.6 אחוזים).

היסטוריה תעסוקתית

לוח 3 מציג את מאפייני ההיסטוריה והניסיון התעסוקתי של האימהות בכל אחת מקבוצות המחקר. השערת המחקר (8) היתה כי נשים אשר עבדו בתקופת ההורות היחידה ייטו להשתלב בתעסוקה יותר מנשים אשר לא עבדו במשך התקופה האמורה. מהלוח ניתן לראות כי נמצאו הבדלים מובהקים בשיעור תעסוקת האימהות בתקופת ההורות היחידה בכל אחת מהקבוצות ($\chi^2(4)=244.92, p<.100$) בעוד שיעור האימהות העובדות אשר עבדו גם בתקופת ההורות היחידה הוא 71.4 אחוזים, הרי שיעור האימהות אשר עבדו בתקופת ההורות היחידה בקרב הנושרות מהתכנית הוא 29.6 אחוזים ובקרב האימהות אשר לא עבדו כלל הוא 52.4 אחוזים. השערה זו אוששה. כמו כן, ביחס לתעסוקה בחמש השנים שקדמו להפעלת התכנית, השערת המחקר (9) היתה כי נשים אשר עבדו בחמש השנים לפני הפעלת התכנית ייטו יותר להשתלב

קבוצות המחקר ($\chi^2(6)=12.75, p<.05$). בעוד שיעור דומה של אימהות מכל אחת מקבוצת גיל הילדים אינן עובדות כיום (39.8 אחוזים מאימהות לילדים בגילאי 3-0 לעומת 37.1 אחוזים מקרב אימהות לילדים בגילאי 13 ומעלה אינן עובדות כיום), הרי שיעור הנשים העובדות כיום שונה על פי גיל ילדיהן. 41.4 אחוזים מהאימהות לילדים בגילאים 3-0 עובדות כיום ואילו 53.7 אחוזים מקרב אימהות לילדים בגילאי 7-12 ו-48.7 אחוזים בקרב האימהות לילדים בגילאי 13 ומעלה, עובדות כיום. ניתן לומר כי השערה זו אוששה.

באשר לוותק בארץ ניתן לראות מהלוח כי נמצאו הבדלים מובהקים בשיעור הנשים העובדות והלא עובדות על פי ותק בארץ ($\chi^2(4)=65.98, p<.01$). בעוד שמרבית מבעלות הוותק הנמוך ביותר בארץ (עולות חדשות) עובדות כיום (63.4 אחוזים מהן עובדות ו-24.2 אחוזים כלל לא עבדו בתקופת התכנית), הרי שיעור העובדות והלא עובדות דומה בקרב בעלות ותק רב בארץ ובקרב ילדות הארץ (45.6 אחוזים עובדות כיום ו-39.1 אחוזים לא עבדו כלל בתקופת התכנית). מהממצאים עולה כי ותק בארץ קשור למצבן התעסוקתי של האימהות.

לוח מס' 2. מאפייני הרקע של האימהות בכל אחת מקבוצות המחקר (באחוזים)

עובדות היום	עבדו בתקופת התוכנית ונשרו	לא עבדו כלל בתקופת התוכנית	סך הכל
(n=1,263)	(n=355)	(n=891)	(n=2,509)
מספר הילדים (N=2,509)			
ילד אחד	14.8	31.4	100
שני ילדים	13.4	35.6	100
שלושה ילדים	15.8	38.3	100
ארבעה ומעלה	11.9	43.2	100
גיל הילד הצעיר (N=2,509)			
3-0	18.8	39.8	100
6-4	14.8	34.6	100
12-7	12.5	33.8	100
13 ומעלה	14.2	37.1	100
ותק בארץ (N=2,512)			
ותיקות (ילידות הארץ) (n=1,515)	15.2	39.1	100
עולות ותיקות (n=341)	12.6	41.3	100
(עלו לפני שנת 1990)	12.3	24.2	100
עולות חדשות (n=656)	12.3	24.2	100
(עלו משנת 1990 ואילך)	12.3	24.2	100

בתעסוקה מנשים אשר לא עבדו במשך תקופה זו. ניתן לראות כי נמצאו הבדלים מובהקים בשיעור תעסוקת האימהות בחמש השנים שקדמו להפעלת התכנית בכל אחת מהקבוצות ($\chi^2(4)=153.35, p<.01$). בעוד שיעור האימהות העובדות אשר עבדו בחמש השנים שקדמו לתכנית הוא 70.7 אחוזים, הרי ששיעור זה נמוך יותר בקרב האימהות שלא עבדו כלל בתקופת התכנית ועומד על 44.2 אחוזים. ניתן לומר כי השערה זו אוששה.

באשר למספר שנות עבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התכנית, השערת המחקר (10) היתה כי נשים אשר עבדו מספר רב יותר של שנים בחמש השנים שקדמו להפעלת התכנית ייטו יותר להשתלב בתעסוקה מאשר נשים אשר עבדו תקופות קצרות או כלל לא עבדו. ניתן לראות מהלוח כי נמצאו הבדלים מובהקים במספר שנות העבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התכנית בכל אחת מקבוצות המחקר ($F(2,2509)=187.77, p<.01$). ניתוח בדיעבד של ההבדלים בין שלוש קבוצות המחקר (Post Hoc Comparison) הראה כי ממוצע מספר שנות העבודה של האימהות העובדות כיום הוא גבוה יותר ממוצע מספר שנות העבודה של האימהות שלא עבדו כלל בתקופת התכנית ($MD=1.55, (SE=.080), p Scheffe<.01$) וכן כי ממוצע מספר שנות העבודה של האימהות אשר עבדו בתקופת התכנית ונשרו מעבודתן גבוה יותר ממוצע מספר שנות העבודה של מי שלא עבדה כלל בתקופת התכנית ($MD=1.12, (SE=.116), p Scheffe<.01$). השערה זו אוששה.

לוח מס' 3. מאפייני היסטוריה בתעסוקה של האימהות בכל אחת מקבוצות המחקר (באחוזים)

עובדות היום	עבדו בתקופת התוכנית ונשרו	לא עבדו כלל בתקופת התוכנית
(n=1,264)	(n=308)	(n=893)
שיעור המשיבות "כן" לעבודה בתקופת ההורות היחידה	29.6	52.4
שיעור המשיבות "כן" לעבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית	69.0	44.2
ממוצע (וסטיית תקן)		
מספר שנים של עבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית	1.98 (2.00)	0.78 (1.40)
מספר מקומות עבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית	1.60 (1.75)	0.86 (1.50)

כמו כן, ביחס למספר מקומות העבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התכנית

השערת המחקר (11) היתה כי נשים המאופיינות ביציבות תעסוקתית ייטו יותר להשתלב בתעסוקה מאשר נשים המאופיינות בניידות תעסוקתית. ניתן לראות מהלוח כי נמצאו הבדלים מובהקים במספר מקומות העבודה שהחליפו האימהות בחמש השנים שקדמו להפעלת התכנית בכל אחת מקבוצות המחקר ($F(2,2509)=55.05, p<.01$). ניתוח בדיעבד של ההבדלים בין שלוש קבוצות המחקר (Post Hoc Comparison) הראה כי ממוצע מספר מקומות העבודה של האימהות העובדות כיום הוא גבוה יותר ממוצע מספר מקומות העבודה של האימהות שלא עבדו כלל בתקופת התכנית ($MD=.70, (SE=.071), p Scheffe<.01$) וכן כי ממוצע מספר מקומות העבודה של האימהות שעבדו בתקופת התכנית ונשרו גבוה ממוצע מספר מקומות העבודה של מי שלא עבדה כלל בתקופת התכנית ($MD=.73, (SE=.101), p Scheffe<.01$). השערה זו לא אוששה. יתרה מזאת, נמצא כי ניידות תעסוקתית קשורה באופן חיובי להשתלבות בתעסוקה.

בריאות ומצב תעסוקתי

השערת המחקר (12) היתה כי נשים אשר אינן סובלות ממחלות/מגבלות בריאותיות ייטו יותר להשתלב בתעסוקה מאשר נשים הסובלות ממחלות/מגבלות בריאותיות. מן הממצאים עולה כי נמצאו הבדלים מובהקים בין קבוצות המחקר ($\chi^2(2)=36.0, p<.01$). בעוד שיעור המדווחות על כך כי הן סובלות לפחות ממגבלה בריאותית אחת בקרב האימהות העובדות הוא 19.3 אחוזים, הרי שהשיעור המקביל בקרב מי שלא עבדה כלל בתקופת התכנית הוא 30.3 אחוזים. השערה זו אוששה.

רווחה פסיכולוגית ומצב תעסוקתי

השערת המחקר (13) היתה כי נשים להן רמה גבוהה יותר של רווחה פסיכולוגית ייטו יותר להשתלב בתעסוקה מאשר נשים להן רמה נמוכה של רווחה פסיכולוגית. נמצאו הבדלים מובהקים ברמת הרווחה הפסיכולוגית בכל אחת מקבוצות המחקר ($F(2,2247)=52.45, p<.01$). ניתוח בדיעבד של ההבדלים בין שלוש קבוצות המחקר (Post Hoc Comparison) הראה כי רמת רווחתן הפסיכולוגית של האימהות העובדות כיום (ממוצע = 27.12, סטיית תקן = 6.23) גבוהה יותר מרמת הרווחה הפסיכולוגית של האימהות שלא עבדו כלל בתקופת התכנית (ממוצע = 23.91, סטיית תקן = 7.80) ($MD=3.20, (SE=.33), p Scheffe<.01$), וכן מרמת הרווחה הפסיכולוגית של נשים אשר עבדו ונשרו מעבודתן (ממוצע = 24.38, סטיית תקן = 8.15) ($MD=2.74, (SE=.44), p Scheffe<.01$). מכאן שהשערת המחקר אוששה.

שיעור דורשי העבודה מקרב האוכלוסייה בגיל העבודה ביישוב המגורים ומצב תעסוקת השערת המחקר (14) היתה כי ממוצע שיעור דורשי העבודה (מקרב האוכלוסייה בגיל העבודה) ביישובי המגורים של הנשים העובדות יהיה נמוך מהממוצע של שיעור האבטלה ביישובי המגורים של הנשים שאינן עובדות. נמצאו הבדלים מובהקים בין שלוש קבוצות המחקר ($F(2,2464)=30.74, p<.01$). ניתוח בדיעבד של ההבדלים בין שלוש קבוצות המחקר (Post Hoc Comparison) הראה כי ממוצע שיעור דורשי העבודה ביישוב מגוריהן של האימהות שעובדות כיום (ממוצע = 3.91, סטיית תקן = 2.0) נמוך יותר מממוצע שיעור דורשי העבודה ביישוב מגוריהן של מי שלא עבדו כלל בתקופת התכנית (ממוצע = 4.63, סטיית תקן = 2.17) ($p < .01$, Scheffe). כמו כן, ממוצע שיעור דורשי העבודה ביישוב מגוריהן של האימהות שעבדו בתקופת התכנית ונשרו (ממוצע = 4.25, סטיית תקן = 2.0) נמוך יותר מממוצע שיעור דורשי העבודה ביישוב מגוריהן של מי שלא עבדו כלל בתקופת התכנית ($MD=.33, (SE=.124), p < .01$, Scheffe). השערת המחקר אוששה.

בדיקת מודלים להסבר השתלבות בתעסוקה – ניתוחים רב משתניים

בפרק זה אציג מודל של רגרסיה לוגיסטית היררכית המתאר את כוח הניבוי של כל אחד מהמשתנים הבלתי תלויים למשתנה התלוי. המודל היררכי גם מציין את תרומתה של כל קבוצה ממשתני המחקר לשונות המוסברת של המשתנה התלוי מעבר לתרומה של קבוצת משתנים אחרת אשר הוכנסה קודם לכן. הואיל ומטרת המחקר היתה לאתר גורמים המנבאים עבודה של נשים כיום, המשתנה המנובא הינו בעל שתי קטגוריות: עובדות כיום, לעומת לא עובדות כיום. הקבוצה אשר עבדה בתקופת התכנית ונשרה ($n=355$) הוצאה מניתוחי הרגרסיה, היות וכפי שעלה מהניתוחים הדו משתניים זוהי קבוצה בעלת מאפיינים ייחודים אשר לעתים מתנהגת בדומה לקבוצה של הנשים העובדות ולעתים בדומה לקבוצה של מי שלא עבדו כלל. לאור זאת הוחלט להוציא מניתוחי הרגרסיה ולא לאחדה עם קבוצת הנשים אשר לא עבדו כלל בתקופת התכנית סדר הכנסת קבוצות המשתנים לרגרסיה נגזר מהמסגרת התיאורטית של המחקר אשר מציינת את מאפייני ההון האנושי של הפרט כמסבירים את מצבו התעסוקתי, ומוסיפה לאחר מכן כי משתני רקע שונים עשויים אף הם לתרום להסבר הימצאותו של הפרט במעגל העבודה. בצעד הראשון הוכנסו משתני הון אנושי (השכלה, מקצוע והכשרה היסטוריה וניסיון תעסוקתי). בצעד השני הוכנסו מאפייני בריאות (מחלות או מגבלות

רפואיות). בצעד השלישי הוכנס משתנה הרווחה הפסיכולוגית. בצעד הרביעי מאפייני שוק העבודה המקומי, ומשתני הרקע הוכנסו בצעד החמישי והאחרון. שלושה מדדים למשתנים בלתי תלויים מבין משתני ההון האנושי ומאפייני הרקע הוצאו מניתוחי הרגרסיה בשל מלטייקוליאאריות בינם לבין מדדים של משתנים בלתי תלויים אחרים: קיום תעודת בגרות (כן/לא), עבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התכנית (כן/לא) וגיל האימהות.

באשר לטיפול בערכים חסרים, שיעור ההיענות למדד הרווחה הנפשית היה נמוך באופן יחסי בהשוואה לשאר המדדים של משתני המחקר: 262 אימהות המהוות 10.5 אחוזים מכלל משתתפות המחקר לא השיבו על מדד זה. גערכה בדיקה על מנת לוודא שאי מתן התשובות אינו מאפיין קבוצה כלשהי במדגם, ושניתן להתייחס לכך כאי מתן תשובות באופן מקרי. לשם כך נוצר משתנה חדש בעל שני ערכים: 0 = "לא ענו על שאלון הרווחה הפסיכולוגית", 1 = "ענו על השאלון". נבדקו המתאמים בין משתנה זה לבין משתנים בלתי תלויים מרכזיים וכן בין משתנה זה למשתנה התלוי (מצב תעסוקתי בתקופת התכנית), אך לא נמצאו קשרים בין ההיענות לשאלון הרווחה הפסיכולוגית לבין המשתנים האחרים. לפיכך הוסק כי ניתן להתייחס אל אי מתן התשובות במדד זה כמשקף טעויות מקריות. על מנת להקטין את מספר הערכים החסרים ברגרסיה, הוחלף כל אחד מהערכים החסרים בציון הממוצע של הרווחה הנפשית בכלל המדגם (25.58).

במסגרת המחקר נבחן גם מודל של רגרסיה לוגיסטית היררכית הכולל משתני אינטראקציות.¹¹ אף לא אחת מהאינטראקציות שנבדקו נמצאה מובהקת בניתוחי הרגרסיה ולכן מוצגת רגרסיה המתייחסת לאפקטים עיקריים בלבד. לוח 4 מציג את תוצאות הרגרסיה היררכית אשר כללה את כל משתני המחקר למעט אלה שהוצאו מהסיבות המפורטות לעיל. ניתן לראות על פיו כי מאפייני ההון האנושי מסבירים כולם 22 אחוזים מהשונות של הימצאות הנשים בעבודה כיום ($R^2=.22$). מבין משתני ההון האנושי המשתנים אשר נמצאו בקשר ישיר מובהק להימצאותה של האישה כיום במעגל העבודה הם השכלה וחלק ממאפייני ההיסטוריה התעסוקתית אשר נבחנו. ככל שלנשים רמת השכלה גבוהה יותר, כך הסיכוי שיימצאו במעגל העבודה כיום גבוה יותר. כמו כן, הסיכוי של נשים אשר עבדו בעבר בתקופת ההורות היחידה להיות כיום במעגל העבודה היה גדול פי 1.6 מהסיכוי של נשים אשר לא עבדו בתקופת ההורות היחידה. וכן, ככל שהנשים עבדו מספר רב יותר של שנים

11 נבחנו ארבעה משתני אינטראקציה: האחד, משתנה אינטראקציה בין מספר ילדים לבין ותק בארץ (המשפחות החד הוריות ממדינות חבר העמים הן בדרך כלל משפחות קטנות יותר בהשוואה לכלל האוכלוסייה). השני, משתנה אינטראקציה בין מספר שנות לימוד וותק בארץ. השלישי – בין קיום תעודת בגרות מלאה לבין ותק בארץ, והרביעי שנבחן היה בין ניסיון תעסוקתי (על פי מספר שנות עבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התכנית) לבין השכלה.

קודם להפעלת התכנית, כך גברו סיכוייהן פי 1.5 לעבוד כיום. מאפייני הבריאות הוסיפו אחוז אחד לשונות המוסברת של הימצאות הנשים בעבודה כיום ($R^2=.23$) בהשוואה ל- $R^2=.22$ (בשלב הראשון). הסיכוי של נשים אשר סובלות מלפחות מחלה/מגבלה בריאותית אחת להיות כיום במעגל העבודה היה נמוך כנחצי מהסיכוי של נשים אשר אינן סובלות ממחלה או מגבלה.

מאפייני הרווחה הפסיכולוגית הוסיפו שני אחוזים לשונות המוסברת של הימצאות הנשים בעבודה כיום ($R^2=.25$) בהשוואה ל- $R^2=.23$ (בשלב השני). ככל שרמת הרווחה הפסיכולוגית גבוהה יותר כך הסיכוי של הנשים להיות כיום במעגל העבודה גדול יותר.

מאפייני שוק העבודה המקומי, כלומר שיעור דורשי העבודה מקרב האוכלוסייה בגיל עבודה על פי יישוב מגוריהן של הנשים, הוסיפו 2.5 אחוזים לשונות המוסברת של הימצאות הנשים בעבודה כיום ($R^2=.275$) בהשוואה ל- $R^2=.249$ (בשלב השלישי). ככל ששיעור דורשי העבודה ביישובים בהם מתגוררות הנשים גבוה יותר, כך סיכוייהן להימצא כיום במעגל העבודה קטן יותר.

משתני הרקע הוסיפו כולם 2.3 אחוזים להסבר השונות ($R^2=.298$) בהשוואה ל- $R^2=.275$ (בשלב הרביעי). מבין משתני הרקע, המשתנים הקשורים באופן מובהק לעבודתה של האישה כיום הם: גיל הילד הצעיר וותק בארץ. הסיכוי של האישה לעבוד קטן ככל שגיל הילד הצעיר קטן יותר. לעולות החדשות יש סיכוי כפול לעבוד כיום בהשוואה לוותיקות (ישראליות ומי שאינן עולות חדשות).

לסיכום, משתני ההון האנושי מסבירים 22 אחוזים מהשונות של הימצאותן של הנשים במעגל העבודה. משתנה הבריאות מוסיף אחוז אחד לשונות המוסברת. מאפייני הרווחה הפסיכולוגית מוסיפים שני אחוזים מעבר למשתני ההון האנושי והבריאות. מאפייני שוק העבודה המקומי מוסיפים 2.5 אחוזים לשונות המוסברת של הימצאותן של הנשים במעגל העבודה לאחר שנכללו משתני ההון האנושי, הבריאות והרווחה הפסיכולוגית. לבסוף, משתני הרקע תורמים 2.3 אחוזים נוספים, מעבר למה שהוסבר על ידי המשתנים האחרים, להסבר השונות במשתנה התלוי. כלל המשתנים שנכללו במודל מסבירים 30 אחוזים מהשונות של המשתנה התלוי - הימצאותן של הנשים במעגל העבודה.

לוח מס' 4. ניבוי מצב התעסוקה על-פי מאפייני הון אנושי ומשתני רקע: רגרסיה לוגיסטית הייררכית (N=2,098)

משתנים בלתי תלויים	B	S.E	β	טווח סמך (CI)	(sig.)p
שלב 1. מאפייני הון אנושי: השכלה והיסטורית תעסוקה¹					
מספר שנות לימוד בטוחים (גבוה ביותר עד נמוך ביותר)	.178	.052	1.194	(1.078,1.324)	.001
מקצוע/הכשרה בתחום כלשהו (יש לעומת אין)	-.157	.112	.854	(.686,1.064)	.159
עבודה בתקופת ההורות היחידה (עבד/לא עבד)	.469	.101	1.598	(1.311,1.950)	.000
מספר שנים של עבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית (נמוך ביותר עד גבוה ביותר)	.419	.033	1.520	(1.426,1.621)	.000
מספר מקומות העבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית (נמוך ביותר עד גבוה ביותר)	.035	.036	1.035	(.966,1.110)	.329
שלב 2. הוספת מאפייני הון אנושי: בריאות גופנית²					
מספר שנות לימוד בטוחים (גבוה ביותר עד נמוך ביותר)	.147	.053	1.158	(1.034,1.285)	.006
מקצוע/ הכשרה בתחום כלשהו (יש לעומת אין)	-.158	.112	.854	(.685,1.064)	.160
עבודה בתקופת ההורות היחידה (עבד/לא עבד)	.475	.102	1.609	(1.318,1.964)	.000
מספר שנים של עבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית (נמוך ביותר עד גבוה ביותר)	.413	.033	1.512	(1.418,1.612)	.000
מספר מקומות העבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית (נמוך ביותר עד גבוה ביותר)	.038	.136	1.039	(.969,1.114)	.283
מחלות או מגבלות בריאות (יש לעומת אין)	-.459	.114	.632	(.505,.791)	.000
שלב 3. מאפייני הון אנושי: רווחה פסיכולוגית³					
מספר שנות לימוד בטוחים (גבוה ביותר עד נמוך ביותר)	.107	.054	1.113	(1.001,1.237)	1.113
מקצוע/ הכשרה בתחום כלשהו (יש לעומת אין)	-.165	.114	.848	(.679,1.060)	.147
עבודה בתקופת ההורות היחידה (עבד/לא עבד)	.483	.103	1.621	(1.325,1.982)	.000
מספר שנים של עבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית (נמוך ביותר עד גבוה ביותר)	.406	.033	1.501	(1.408,1.602)	.000
מספר מקומות עבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית (נמוך ביותר עד גבוה ביותר)	.037	.036	1.038	(.967,1.113)	.306
מחלות או מגבלות בריאות (יש לעומת אין)	-.247	.121	.781	(.617,.989)	.040
רווחה פסיכולוגית (נמוכה ביותר עד גבוהה ביותר)	.047	.008	1.049	(1.033,1.065)	.000

לוח מס' 4 - המשך. ניבוי מצב התעסוקה על-פי מאפייני הון אנושי ומשתני רקע: גרסיה לוגיסטית הייררכית (N=2,098)

(sig.)p	טוח סמך (CI)	β (Odds Ratio)	S.E	B	משתנים בלתי תלויים
.059	(.996,1.234)	1.109	.055	.103	שלב 4. הוספת מאפייני שוק העבודה המקומי ⁴ מספר שנות לימוד בטווחים (גבוה ביותר עד נמוך ביותר)
.134	(.671,1.005)	-.841	.115	-.173	מקצוע/ הכשרה בתחום כלשהו (יש לעומת אין)
.000	(1.361,2.046)	1.669	.104	.512	עבודה בתקופת ההורות היחידה (עבדו/לא עבדו)
.000	(1.401,1.596)	1.496	.033	.403	מספר שנים של עבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית (נמוך ביותר עד גבוה ביותר)
.442	(.958,1.104)	1.028	.036	.028	מספר מקומות העבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית (נמוך ביותר עד גבוה ביותר)
.013	(.581,.937)	.738	.122	-.304	מחלות או מגבלות בריאות (יש לעומת אין)
.000	(1.034,1.067)	1.050	.008	.049	רווחה פסיכולוגית (נמוכה ביותר עד גבוהה ביותר)
.000	(.807,.887)	.846	.024	-.167	שיעור דורשי העבודה מן האוכלוסייה בגיל עבודה (נמוך ביותר עד גבוה ביותר)
.438	(.934,1.170)	1.046	.058	.045	שלב 5. משתני רקע ⁵ מספר שנות לימוד בטווחים (גבוה ביותר עד נמוך ביותר)
.101	(.656,1.038)	.825	.117	.192	מקצוע/ הכשרה בתחום כלשהו (יש לעומת אין)
.000	(1.348,2.037)	1.657	.105	.505	עבודה בתקופת ההורות היחידה (עבדו/לא עבדו)
.000	(1.417,1.621)	1.516	.034	.416	מספר שנים של עבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית (נמוך ביותר עד גבוה ביותר)
.358	(.962,1.114)	1.035	.037	.034	מספר מקומות העבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית (נמוך ביותר עד גבוה ביותר)
.014	(.573,.938)	.733	.126	-.310	מחלות או מגבלות בריאות (יש לעומת אין)
.000	(1.029,1.062)	1.045	.008	.044	רווחה פסיכולוגית (נמוכה ביותר עד גבוהה ביותר)
.000	(.795,.876)	.835	.025	-.181	שיעור דורשי העבודה מן האוכלוסייה בגיל העבודה (נמוך ביותר עד גבוה ביותר)
.433	(.954,1.117)	1.032	.040	.032	מספר ילדים (קטן ביותר עד גדול ביותר)
.004	(.959,.992)	.975	.009	-.025	גיל הילד הצעיר (צעיר ביותר עד מבוגר ביותר)
.000	(1.641,2.671)	2.093	.124	.739	ותק בארץ (ותיקים לעומת עולים חדשים)

1. ערך טיב התאמה על-פי Hosmer-Lemeshow = 196.58 (sig.=.0001) של R²-Nagelkerke 220-
2. ערך טיב התאמה על-פי Hosmer-Lemeshow = 139.59 (sig.=.0001) של R²-Nagelkerke 229-
3. ערך טיב התאמה על-פי Hosmer-Lemeshow = 64.93 (sig.=.0001) של R²-Nagelkerke 249-
4. ערך טיב התאמה על-פי Hosmer-Lemeshow = 37.47 (sig.=.0001) של R²-Nagelkerke 275-
5. ערך טיב התאמה על-פי Hosmer-Lemeshow = 36.48 (sig.=.0001) של R²-Nagelkerke 298-

דיון

המחקר הנוכחי בחן את הקשר בין משאבי הון אנושי ומאפייני רקע לבין השתלבות בתעסוקה של אימהות חד הוריות אשר היו זכאיות להשתתף בתכנית לשילוב הורים יחידים בשוק העבודה.

השאלה המרכזית היא מהי המידה בה משאבי הון אנושי שונים ומשתני רקע מסוימים מהווים חסם בפני אימהות חד הוריות בבואן להשתלב בתעסוקה.

הממצאים מצביעים על כך כי מרבית המשתנים המתייחסים למאפייני ההון האנושי של האימהות, נמצאו קשורים למצבן התעסוקתי של האימהות בתקופת התכנית: אימהות אשר להן משאבי הון אנושי רבים יותר נטו יותר להשתלב בתעסוקה מאשר אימהות אשר משאבי ההון האנושי שלהן דלים.

ההבדלים המשמעותיים ביותר בין קבוצות המחקר נמצאו במאפייני ההיסטוריה והניסיון התעסוקתי של האימהות. כך למשל, שיעור האימהות אשר עבדו בתקופת ההורות היחידה גבוה יותר בקרב מי שעובדות כיום לעומת שתי הקבוצות האחרות. כמו כן, נשים אשר עבדו, וממוצע מספר שנות העבודה שלהן בחמש השנים אשר קדמו להפעלת התכנית גבוה יותר - שיעורן גבוה יותר בקרב האימהות אשר עובדות כיום בהשוואה לאימהות אשר לא עבדו כלל בתקופת התכנית.

באשר להשכלה, נמצא כי רמת ההשכלה, וכן שיעור בעלות תעודת הבגרות המלאה היו הגבוהים ביותר בקרב האימהות אשר עובדות כיום בהשוואה לאימהות שלא עבדו כלל בתקופת התכנית. הבדלים מתונים יותר אך מובהקים בין שלוש קבוצות המחקר נמצאו גם ביחס לקיום מקצוע או הכשרה בתחום מסוים, כאשר שיעור בעלות המקצוע גבוה יותר בקרב מי שעובדות כיום בהשוואה לאימהות אשר לא עבדו כלל בתקופת התכנית. כמו כן, ממצאי הניתוח הרב משתני מצביעים על כך שלמאפייני ההון האנושי המתייחסים להשכלה והיסטוריה תעסוקתית אשר הוכנסו בשלב הראשון, תרומה רבה להסבר השונות במשתנה התלוי, והם מסבירים 22 אחוזים משונות זו.

מבין משתני ההון האנושי, המשתנים אשר היו קשורים באופן מובהק להימצאותן של האימהות בשוק העבודה היו השכלה וחלק ממאפייני ההיסטוריה והניסיון התעסוקתי: עבודה בתקופת ההורות היחידה וממוצע מספר שנות העבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התכנית. יחד עם זאת, ההכשרה למקצוע מסוים לא היתה קשורה באופן מובהק להשתלבותן של האימהות בעבודה. הסבר אפשרי לממצא זה הוא מאפייני המשרות בהן השתלבו האימהות במסגרת התכנית. מניתוח התפלגות משלחי היד של האימהות עולה כי כ-45 אחוזים מהן עובדות במכירות ובמתן שירותים, כ-25 אחוזים

עובדות בעבודות בלתי מקצועיות, כ-18 אחוזים השתלבו בתפקידי פקידות שונים ושיעורים נמוכים, הנעים בין 0.2 אחוזים ל-6.8 אחוזים, עובדות במקצועות חופשיים, מקצועות אקדמאיים, מנהלות ועובדות מקצועיות בתעשייה ובחקלאות. התפלגות זו יש בה כדי להסביר את העובדה כי היעדר מקצוע או הכשרה של האימהות לא היווה חסם משמעותי להשתלבות בתעסוקה.

ממצאי המחקר הנוכחי נתמכים במודל ההון האנושי (Becker, 1965, 1975; Mincer, 1962), המדגיח את החשיבות של ניסיון בעבודה כמשאב אנושי ואת השחיקה בהון אנושי כתוצאה מהפסקות תכופות או ממושכות בחיי העבודה. רכישת ניסיון תעסוקתי עדכני מגדילה את הפרודוקטיביות של העובד ומכאן גם את הצעות העבודה הפתוחות בפניו.

בדומה למחקרים אחרים בתחום (Layard, 1999; Millar, 2000; Olson & Pavetti, 1998; Trickey, 1996), גם במחקר הנוכחי נמצא כי היעדר ניסיון תעסוקתי מהווה חסם להימצאותם של מקבלי גמלאות במעגל התעסוקה. זאת ועוד, שהייה ממושכת מחוץ לשוק העבודה והפסקות עבודה תכופות מהוות סמן שלילי למעסיק המחפש עובדים. לכן זה האחרון יעדיף להעסיק את מי שעבדו בשנים האחרונות ורכשו ניסיון תעסוקתי. באופן דומה, גם הממצאים ביחס להשכלה תואמים את המודל התיאורטי הטוען כי השכלה גבוהה יותר וקיומה של הכשרה ספציפית למקצוע מגבירות את הפרודוקטיביות העובד ואת גמישותו התעסוקתית ומכאן את ההסתברות שישתלב בתעסוקה (Becker, 1975; Mincer, 1962). בנוסף לכך, מחקרים אשר בחנו חסמים להשתלבות בתעסוקה בקרב מקבלי הגמלאות זיהו קבוצת חסמים עיקרית הקשורה לרמת ההשכלה והכישורים המקצועיים של הפרט (Evans et al., 2003; Millar, 2000; Olson & Pavetti, 1996).

ממצא מפתיע נמצא ביחס לניידות התעסוקתית של האימהות – נמצאו הבדלים בין קבוצות המחקר בכיוון ההפוך, כאשר ניידות תעסוקתית רבה יותר אפיינה את האימהות שעובדות כיום ואת אלה אשר עבדו בתקופת התכנית ונשרו בהשוואה לקבוצת האימהות שלא עבדה כלל בתקופת התכנית. הסבר אפשרי לכך הוא מאפייני המשרות המוצעות לאוכלוסייה זו. משרות אלה, פעמים רבות, מאופיינות ביציבות תעסוקתית מועטה בלבד או שמלכתחילה מוגדרות כמשרות זמניות (שירות התעסוקה קובץ נתונים פנימי, 2004). קבוצת האימהות העובדות, ככל הנראה, עוזבת מקום עבודה אחד ומשתלבת במהרה באחר, עובדה המסבירה את הניידות התעסוקתית הגבוהה בקרב קבוצה זו. לעומתה, קבוצת האימהות שלא עובדות למעשה נמצאת במצב ממושך של אי תעסוקה, ומכאן המוצע הנמוך של מספר מקומות העבודה בקבוצה זו.

מידת הניידות התעסוקתית הגבוהה יחסית בקרב הנשים העובדות כיום ואלה

שעבדו בתקופת התכנית ונשרו היא ככל הנראה תוצאה של חסמים מבניים של שוק העבודה אשר מציע לאוכלוסייה זו משרות בעלות מאפיינים מסוימים. זאת ועוד, על פי ממצא זה ניתן לומר כי היצע העבודה של האימהות גמיש, כלומר הן מוכנות לעבוד גם בעבודות אשר אינן מבטיחות להן יציבות תעסוקתית לאורך זמן ובעבודות זמניות. עדות להיצע העבודה הגמיש של האימהות ניתן למצוא בחקירת הסיבות לאי השתתפותן בשוק העבודה.¹² רק כאחוז אחד מהאימהות דיווחו על כך שאינן מגדילות את היקף משרתן או אינן עובדות כלל בשל השכר הנמוך המוצע להן. ממצא זה, הקושר בין ניידות תעסוקתית גבוהה לבין הימצאות במעגל העבודה, נמצא גם במחקר שנערך על ידי המוסד לביטוח לאומי ובנק ישראל (Achdut et al., in press) אשר בדק את המשתנים הקשורים ליציאה של מקבלי דמי אבטלה לתעסוקה, ביניהם מספר המעסיקים בשלוש השנים האחרונות. נמצא כי מספר מעסיקים גבוה בתקופה האמורה היה קשור לסיכויים גבוהים יותר של המובטלים לשוב אל מעגל העבודה.

ממצאי המחקר הנוכחי ביחס למאפיינים נוספים של ההון האנושי – בריאות פיזית ורווחה נפשית, מצביעים על כך מצבן הבריאותי (פיזי ונפשי) של האימהות מהווה אף הוא חסם משמעותי להשתלבות בתעסוקה. כך למשל, מחלה או מגבלה פיזית נמצאו בשיעור גבוה יותר בקרב מי שלא עבדו כלל בתקופת התכנית בהשוואה למי שעבדו בתקופה זו. מכאן ניתן לומר כי ממצאי המחקר הנוכחי תואמים את מודל ההון האנושי (Becker, 1965, 1975) המדגיח כי ההשקעה בהון אנושי אינה מתמצה בהשכלה, בהכשרה מקצועית ובניסיון תעסוקתי, אלא גם ברמת הבריאות הפיזית של הפרט, וכי באותה מידה ששיפור הידע מגדיל את הפרודוקטיביות של העובד ואת סיכוייו להשתלב בתעסוקה, כך גם שיפור הבריאות הפיזית מגדיל את סיכוייו של הפרט להימצא במעגל העבודה.

מחקרים קודמים אשר נעשו בישראל (קינג ואח', 2003) ובארצות הברית (Loprest & Acs, 1996) תומכים אף הם בממצאי המחקר הנוכחי בהצביעים על כך שבריאות פיזית לקויה מהווה חסם להשתלבות בתעסוקה. ממצאי המחקר הנוכחי עולה גם כי רמת הרווחה הנפשית הגבוהה ביותר נמצאה בקרב הנשים אשר עובדות כיום והרמה הנמוכה ביותר נצפתה בקרב מי שלא עבדו כלל בתקופת התכנית. ממצא זה תואם הן את המודל התיאורטי (Becker, 1965, 1975) המדגיח כי שיפור ברמת הבריאות הנפשית של הפרט מגדיל את סיכוייו להשתלב בתעסוקה ולהתמיד בה, והן ממצאי מחקרים קודמים. למשל, במחקר שנערך בישראל בקרב מקבלי הגמלה להבטחת הכנסה נמצא כי כשלושה רבעים מאוכלוסייה זו הוערכו (על פי אותו המדד בו השתמשת) כבעלי רווחה פסיכולוגית נמוכה (קינג ואח', 2003). ממצא ברוח דומה

¹² כאמור, קובץ הנתונים עליו מתבסס מחקר זה כולל פרטי מידע נוספים אשר לא נחקרו במסגרת המחקר הנוכחי.

התקבל במחקר איכותני שנערך בבריטניה בקרב משתתפי התכנית "New Deal for Young People", בעוד אחת הסיבות השכיחות אשר צוינה על ידי משתתפי המחקר לאי השתלבותם בתעסוקה היא רמה נמוכה של רווחה פסיכולוגית (ביטחון עצמי ירוד בעיקר) (Millar, 2000).

כמו כן, מן הניתוח הרב משתני עולה כי מאפייני הבריאות הפיזית והרווחה הנפשית אשר הוכנסו בשלב השני והשלישי (בהתאמה) מוסיפים שלושה אחוזים להסבר השונות במשתנה התלוי, כאשר, כפי ששוער, ככל שרמת הבריאות הפיזית והרווחה הנפשית גבוהות יותר כך גדלים סיכוייה של האם להשתלב בתעסוקה.

באשר למאפייני שוק העבודה המקומי, השערת המחקר לפיה ככל ששיעור האבטלה ביישוב מגוריהן של הנשים גבוה יותר כך קטנים סיכוייהן להשתלב בתעסוקה, אוששה. מן הממצאים עולה כי ממוצע שיעור האבטלה בקרב האוכלוסייה בגיל העבודה הוא הגבוה ביותר ביישובי המגורים של האימהות אשר לא עבדו כלל בתקופת התכנית, ונמוך ביותר בקרב קבוצת האימהות העובדות. כמו כן, מן הניתוח הרב משתני עולה כי למאפייני שוק העבודה המקומי תרומה נוספת של כ-2.5 אחוזים להסבר מצבן התעסוקתי של האימהות בתקופת התכנית, כאשר ככל ששיעור האבטלה ביישוב מגוריהן של הנשים נמוך יותר כך גדלים סיכוייהן להשתלב בתעסוקה. ממצאים אלה מעידים על כך כי מאפייני שוק העבודה המקומי והיצע המשרות הפנויות מהווים אף הם חסם להשתלבות בתעסוקה. חשוב לציין כי בשאלות אחרות אשר לא נותחו במחקר הנוכחי, כאשר נשאלו האימהות שהשתתפו במחקר מדוע אינן עובדות או מדוע אינן מגדילות את היקף משרתן, הסיבה השכיחה ביותר היתה היעדר הצעות עבודה (למעלה מ-40 אחוזים מהאימהות ציינו כי זו הסיבה העיקרית לכך שאינן עובדות כלל או שאינן עובדות בהיקפי משרה רחבים יותר).

בהקשר זה נטען (Becker, 1965, 1975) כי מאפייני שוק העבודה המקומי הינם גורם מרכזי הקשור להסתברות שמקבלי גמלאות ישתלבו במעגל התעסוקה. כוחה של ההשקעה בהון האנושי בהשתלבות נשים בכוח העבודה משתנה כאשר מביאים בחשבון את אזור מגוריה של האישה. תנאי שוק העבודה (הביקוש למשרות) ורמת הגמלה המשולמת קשורים להסתברות ליציאה לעבודה ומשתנים על פי מקום המגורים של האישה ומאפייני שוק העבודה המקומי (Harris, 1993).

באשר למאפייני הרקע של האימהות, הממצאים מצביעים על כך כי חלק ממשתני הרקע נמצאו קשורים למצבן התעסוקתי של האימהות בתקופת התכנית וחלקם לא נמצאו קשורים.

ביחס לגיל האימהות השערת המחקר, לפיה ככל שגיל הנשים מבוגר יותר כך הן יישו יותר להשתלב בתעסוקה, לא אוששה. זאת על אף שמודל ההון האנושי (Becker, 1975; Mincer, 1962) גורס כי גיל מבוגר יותר של האימהות קשור באופן חיובי להשתלבותן במעגל העבודה. הטענה המרכזית בהקשר זה היא כי

ככל שגיל האישה מבוגר יותר כך משתפרת יכולתה לצאת ממערכת הגמלאות וזאת מתוך ההנחה שאישה מבוגרת יותר הרחיבה את רשתות המידע שלה ופיתחה מיומנויות חיים העשויות להקל על השתלבותה בתעסוקה (כגון: יכולת לפתור בעיות וניהול יעיל של זמן), וכן פיתחה עם חלוף הזמן אסטרטגיות כלכליות לתמיכה במשפחתה. יתרה מזאת, גיל מתקדם יותר טומן בחובו את האפשרות לרכישת ניסיון וכישורים תעסוקתיים אשר חסרים לאנשים צעירים. טענה זו אוששה במספר מחקרים אשר נערכו בקרב אימהות חד הוריות הנתמכות על ידי תשלומי רשת הביטחון (Barusch & Taylor, 1999; Evans et al., 2003).

עם זאת יש לזכור כי ממצאים אלה מבוססים על הספרות האמריקנית והבריטית בתחום. תופעת האימהות החד הוריות שהן אימהות צעירות מאוד שכיחה בארצות אלה ואף נמצאת במגמת עלייה בשנים האחרונות (Millar, 2001). שיעור האימהות הצעירות מאוד בישראל נמוך בהרבה מזה שבבריטניה ובארצות הברית וכמעט ולא קיימת כאן התופעה של אימהות בגיל ההתבגרות. תמונת מצב זו עשויה להסביר את הממצא לפיו גיל האימהות לא נמצא קשור לתעסוקה.

השערות המחקר המתייחסות למספר הילדים במשפחה ולגילם לפיהן, ככל שלנשים מספר רב יותר של ילדים כך הן יישו פחות להשתלב בתעסוקה וכי נשים להן ילדים צעירים יותר יישו פחות להשתלב בתעסוקה מאשר נשים להן ילדים בוגרים, אוששו. ממצא זה עקבי, הן לאור מודל ההון האנושי והן לאור ממצאים מחקרניים בתחום. על פי מודל ההון האנושי, נשים להן מספר ילדים ממירות את ההשקעה בהשכלה והכשרה באחריות ההולכת וגדלה של טיפול במספר רב של ילדים בכוחות עצמן, כך שנבצרת מהן האפשרות להשקיע בהונן האנושי ולהגדיל על ידי כך את סיכוייהן להשתלב בתעסוקה יציבה (Brooks & Buckner, 1996; Harris, 1993).

כמו כן, שכר הסף (הערך הסובייקטיבי שהפרט מייחס לשעת פעילות שאינה מעבודה במצב בו הוא אינו עובד עדיין) של אימהות אשר להן מספר ילדים או ילדים קטנים הוא גבוה יותר. זאת, בשל ההוצאות הגבוהות בגין טיפול בילדים מחוץ לבית. כלומר ערך שעת פעילות שאינה בעבודה עבור אימהות המטפלות במספר ילדים או בילדים קטנים גבוה יותר היות ועבודתן שאינה במסגרת שוק העבודה הינה בעלת ערך כספי גבוה ולכן העלות החלופית שביציאה לעבודה כרוכה בויתור על ערך שעת פעילות זו. עובדה זו תורמת להישארותן של האימהות בבית בהתחשב ברמת הביקוש למשרות וגובה השכר המוצע בהן (קינג ואח', 2003). כך למשל, במחקרם של גורדון ואליאב (1995) אשר בחן את השתלבותן של אימהות חד הוריות שמקבלות את הגמלה להבטחת הכנסה לאחר שהשתתפו בפרויקט הכשרה מקצועית נמצא כי מבין המאפיינים שנמצאו קשורים ליציאה לעבודה נמנו מספר הילדים וגיל הילד הצעיר: שיעור הנשים שעבדו לאחר השתתפות בתכנית היה גבוה יותר בקרב אלה שילדן

הצעיר ביותר היה בן שבע ומעלה, בהשוואה לנשים שילדן היה צעיר יותר (גורדון ואליאב, 1995). תמיכה להיותם של שני המשתנים – מספר הילדים וגיל הילד הצעיר – חסמים להשתלבותה של האם בתעסוקה נמצאה גם במחקרים שנערכו בארצות הברית (Barusch & Taylor, 1999) ובבריטניה (Berthoud, 2003).

באשר לוותק בארץ, נראה כי ממצאי המחקר מצביעים על אותה המגמה הידועה בספרות המחקרית בארץ (המוסד לביטוח לאומי, שנים שונות), לפיה העולות חדשות (שהן ברובן ילידות חבר העמים) שעלו משנת 1990 ואילך, מתאפיינות בשיעורי תעסוקה גבוהים. קיימים מספר הסברים לשיעורי התעסוקה הגבוהים בקרב ילידות ברית המועצות: ראשית, רמת ההשכלה הגבוהה באופן יחסי בקרב אוכלוסייה זו ביחס לאוכלוסיית הוותיקים ילידי הארץ (נתוני המחקר הנוכחי; המוסד לביטוח לאומי, 2001). שנית, ערכי ונורמות העבודה הרווחים בארץ מוצאם. עולים אלה רואים את העבודה כתרומה בעלת חשיבות רבה לחברה ויחסם לבעלי הסמכות בעבודה הוא יחס של קבלה (הורוביץ, 1996).

ייתכן כי גם המעסיקים תורמים להשתלבות, משום שייתכן וישנה אצלם העדפה להעסקת אימהות ממדינות חבר העמים על פני אימהות ילידות ישראל. מאחר וניתן להניח כי המעסיקים תופסים עולות אלה כמי שתבצענה את המוטל עליהן במסירות ותוך קבלת מרותם של הממונים עליהן.

הסבר נוסף לממצא זה הוא מידת המעורבות של כל אחת מהקבוצות (עולות לעומת ותיקות) בעבודה, בעוד עולים מברית המועצות נוטים פחות מאשר הישראלים להיות מעורבים בעבודה ומגלים מידה רבה יותר של ניכור כלפיה. כתוצאה מכך, לא זו בלבד שאינם דבקים במקצוע בו עסקו בארץ מוצאם, אלא הם מגלים גמישות תעסוקתית רבה בכל הנוגע לקבלת הצעות עבודה שונות (הורוביץ, 1996) דבר המקל על השתלבות בעבודה.

הסבר אחר מתייחס לניתוק שמתלווה בעת ההגירה מרשתות תמיכה פורמליות ובלתי פורמליות של המהגר (להרחבה ר' סרוק, 1992; Caplan, 1978). ניתוק זה ממקורות תמיכה שונים המספקים בו בזמן תמיכה נפשית וחומרית, מותיר את העולה להתמודד בגפו עם משימות רבות, ביניהם גם הצורך בפרנסה. משימה זו מורגשת ביתר שאת בקרב האימהות החד הוריות, אשר תפקיד התמיכה הכספית בילדיהן מוטל על כתפיהן באופן בלעדי. היעדר תמיכה מרשתות חברתיות שונות (קהילה, חברים ומשפחה) עשוי להסביר את העובדה כי העולות החדשות מסתמכות על עבודתן בשוק העבודה כמקור עיקרי של פרנסה.

לאור הסברים אלה, ניתן להניח כי משתנה הוותק בארץ מגלם בתוכו מאפיינים רבים נוספים אשר לא נבדקו במחקר הנוכחי ואשר תורמים, כפי הנראה, לשיעורי התעסוקה הגבוהים באופן יחסי של קבוצת העולות החדשות.

באופן דומה, ממצאי הניתוח הרב משתני עולה כי משתני הרקע אשר הוכנסו בשלב האחרון, מסבירים כולם יחדיו 2.3 אחוזים מהשונות במשתנה התלוי מעבר למה שכבר הוסבר בצעדים הקודמים. זאת כאשר שני משתנים נמצאו מובהקים מתוך שלושת המשתנים שנכללו בניתוח מקבוצת משתנים זו: ותק בארץ וגיל הילד הצעיר, ואילו מספר הילדים במשפחה לא היה קשור באופן מובהק להשתלבותה של האם בתעסוקה. הממצאים מצביעים על כך שלעולות החדשות יש סיכוי גדול פי שניים להימצא במצב של תעסוקה מאשר לאימהות הוותיקות.

נמצא גם כי ההסתברות לתעסוקה הולכת ופוחתת ככל שגיל הילד הצעיר קטן יותר. עובדה זו קשורה, כפי שנידון בהרחבה קודם לכן, בכך שאימהות לילדים קטנים מוגבלות ביכולתן לקבל על עצמן מחויבות של עבודה, כמו גם היעדר כדאיות כלכלית בעבודתן, בהתחשב בזמינות ההסדרים הקיימים בארץ לטיפול בילדים בגילאי טרום בית ספר וההוצאות הכרוכות בכך (גורדון ואליאב, 1995; Barusch & Taylor, 1999; Berthoud, 2003). יחד עם זאת, יחס הסיכוי (Odds ratio) נמוך רק במעט מאחד (0.975), כלומר סיכוייהן של אימהות לילדים קטנים להימצא כיום במעגל העבודה נמוכים רק במעט מסיכוייהן של אימהות להן ילדים גדולים יותר. הסבר אפשרי לכך הוא הפטור ממבחן התעסוקה הניתן לאימהות לילדים מתחת לגיל שנתיים. הואיל ומדגם המחקר מתבסס על קובץ הפניות לעבודה של שירות התעסוקה, מרבית האימהות החד הוריות אשר להן ילדים עד לגיל שנתיים כמעט ולא נכללו בו. ניתן להניח כי אילו האימהות לילדים בגיל הרך היו זוכות לייצוג הולם במדגם הרי יחס הסיכוי של אימהות לילדים קטנים להימצא כיום במעגל העבודה היה נמוך מזה שהתקבל במחקר הנוכחי.

לסיכום, מן הממצאים עולה באופן ברור כי ככל שלאימהות משאבי הון אנושי רבים יותר, כך גדלה ההסתברות שישתלבו בשוק העבודה. לאור זאת, חשיבות רבה נודעת להשבת הונום האנושי של מקבלי גמלאות קיום, ביניהם אימהות חד הוריות רבות, על מנת לאפשר להם להיחלץ ממצב מתמשך של תלות אל עבר עצמאות כלכלית וחברתית. ממצאי המחקר מצביעים על עליונותה של גישת פיתוח ההון האנושי על פני גישת ה"עבודה תחילה" בעת פיתוח ויישום תכניות "מרווחה לעבודה".

במסגרת תכניות אלה נהוגות שתי אסטרטגיות מרכזיות, אשר לעתים פועלות זו לצד זו. הראשונה היא אסטרטגיית פיתוח ההון האנושי (HCD – Human Capital Development) והשנייה היא אסטרטגיית של מכוונות לתעסוקה (LFA – Labor Force Attachment).

מטרת האסטרטגיית הראשונה היא לסייע בידי מקבלי הגמלאות לשפר את רמת השכלתם וכישוריהם באופן בו ישתלבו במשרות יציבות אשר בצדן שכר הוגן ואפשרות להתקדמות עתידית. זאת באמצעות תכניות השכלה כלליות המתמקדות

בהכנת הפרט לעולם העבודה, הכשרה מקצועית מכוונת מקצוע וסיוע ממושך בהשמה תעסוקתית, כמו סיפוק שירותים משלימים כגון סבסוד מעונות יום לילדים קטנים, תכניות ביטוח בריאות והשתתפות בהוצאות נסיעה. ההנחה הבסיסית העומדת בבסיס מודל זה היא הסרת קיומם של חסמים שונים העומדים בפני הפרט בבואו להשתלב בתעסוקה, במטרה להבטיח השתלבות יציבה וממושכת בשוק העבודה ולהגדיל את יכולת התעסוקה של הפרט (employability). כמו כן, מודל זה נשען על ההנחה כי השבחת הונו האנושי של הפרט תגדיל את גמישותו התעסוקתית ואת נגישותו למגוון רחב יותר של הצעות עבודה ובכך תקטין את ההסתברות שישוב למערכת הגמלאות (Peck & Theodore, 1998).

מטרתה של האסטרטגיה השנייה, המכוונת להשמה תעסוקתית מיידית (LFA), היא שילובם המהיר של מקבלי הגמלאות בכל עבודה ללא קשר לרמת יציבותה והשכר העומד בצדה. לכן, עיקר השירותים המוצעים במסגרת זו כוללים הכנה מהירה לעולם העבודה עבור אלה ששהו מחוצה לו תקופה ממושכת, סיוע בחיפוש עבודה וייעוץ תעסוקתי המסתיים עם ההשמה בתעסוקה, כלומר סיפוק שירותים מקדמי תעסוקה קצרי טווח. מידת האפקטיביות של תכניות אלה תלויה במידה רבה במאפייני שוק העבודה המקומי, ברמת הביקוש לעבודה ובמאפייני המשרות הפנויות באופן המותיר את הנתמכים במצב בו הם תלויים לחלוטין בכוחות השוק. כמו כן, השמה תעסוקתית מיידית אינה מאפשרת בקרה על איכות המשרות בהן משולבים הנתמכים, הן מבחינת יציבות המשרות והן מבחינת השכר העומד בצדן (Peck & Theodore, 1998).

המספרות המחקרית הבוחנת את מדיניות ההפעלה של התכניות השונות "מרווחה לעבודה" בארצות הברית עולה כי מרבית התכניות מונחות על ידי עקרונות המודל המכוון לתעסוקה מיידית (LFA) המכונה גם כמודל ה"עבודה תחילה" (Work First) (להרחבה ר' Holcomb et al., 1998; McIntire & Robins, 1999; Nightingale et al., 2002a).

אולם בשנות התשעים המאוחרות, ניתן לזהות בקרב מעצבי התכניות בארצות הברית מגמה המעידה על חשיבותן של תכניות הכשרה והשכלה עבור חלק מהנתמכים אשר אובחנו כבעלי כישורים נמוכים מאוד כמו גם רמת מוכנות תעסוקתית ירודה. ממצאי מחקרים אשר השוו בין שני המסלולים (Hamilton et al., 2001; Nightingale et al., 2002a; Nightingale et al., 2002b) מצביעים על כך שבטווח הזמן הקצר אין הבדל בין אלה שהשתתפו בתכניות השכלה והכשרה שונות לבין אלה שלא. יחד עם זאת, נמצא כי הגישה המשלבת חיפוש עבודה במקביל להימצאות המשתתפים בתכנית הכשרה או השכלה, נמצאה כיעילה מאוד. כך למשל, ממצאי מחקר אחר עולה כי תכניות אשר שילבו בין שתי הגישות – סיוע במציאת עבודה ושירותי השכלה והכשרה – הניבו תוצאות חיוביות יותר כעבור חמש שנים הן מבחינת העלאת שיעורי התעסוקה

של המשתתפים בהן והן מבחינת רמת השכר וסיכויי החזרה למערכת הרווחה. זאת, בהשוואה להשפעה של כל אחת מן הגישות בנפרד. בנוסף, נמצא כי לימודים כלליים ורכישת השכלה כללית אינם מגיבים את התוצאות הרצויות וכי יש מקום להתמקד בהקניית כישורים ספציפיים במסגרת תכניות הכשרה אשר מותאמות לצורכי שוק העבודה המקומי (GAO, 1999; Hamilton et al., 2001).

כאשר נבחן מודל המעניק הכשרה מקצועית והשכלה במקביל לפיתוח קשרים עם מעסיקים מקומיים המציעים הכשרה לעבודה ספציפית לה ביקוש בשוק העבודה המקומי ושירותי תמיכה נוספים כגון מעונות יום לילדים קטנים במרכז התעסוקה עבור אימהות חד הוריות, נמצא כי לתכנית היתה השפעה מובהקת על שיעורי התעסוקה של האימהות ועל רמת השכר, הן כעבור כשנה מתחילת ההשתתפות בתכנית והן כעבור 30 חודשים (Trutko et al., 1999).

בריטניה היא אחת המדינות המעניקות אפשרויות רבות להשבחת הונו האנושי של מקבלי הגמלאות במסגרת התכניות המונהגות בה. דוגמה לכך היא הנהגת מסלולי השכלה והכשרה לאורך שנה שלמה בהיקף מלא עבור מובטלים צעירים אשר החסם העיקרי שלהם להשתלבות בתעסוקה הוא היעדר כישורים מקצועיים כלשהם (Millar, 2000). ממחקרים שהעריכו את תכנית ה"ניו דיל" למובטלים צעירים ולאמהות חד הוריות עולה כי מידת האפקטיביות של תכניות הכשרה והשכלה ארוכות טווח (הנמשכות בדרך כלל בין שישה חודשים לשנה) הן האפקטיביות ביותר (מבחינת שיעורי התעסוקה) עבור תת קבוצת המשתתפים אשר סובלים ממספר רב של חסמים לתעסוקה. זאת כאשר ממצאים חיוביים יותר מיוחסים למסלול המשלב מעורבות מעסיקים, התנסות בתפקיד ומתן ההכשרה בהיקף חלקי במקביל. ממצא זה מחזק את חשיבותן של תכניות ההכשרה, הן בהיקף מלא והן אלה המשלבות בין התנסות בתפקיד והכשרה במסגרת התנסות זו (Bryson et al., 1997; The Stationery Office, 2002; Woodfield et al., 2000).

בצד יתרונותיו של בסיס הנתונים ששימש את המחקר יש לציין גם כמה ממגבלותיו.

ראשית, מדגם המחקר מתבסס על אוכלוסייה סלקטיבית הכוללת רק את האימהות אשר הופנו לעבודה על ידי שירות התעסוקה. מי שמופנות לעבודה הן בדרך כלל הנשים אשר עוברות בהיקפי משרה מצומצמים ואלה אשר אינן עובדות כלל. זוהי באופן טבעי קבוצת האימהות המוחלשת יותר. לכן ניתן להניח כי אילו האוכלוסייה ה"חזקה" יותר היתה נכללת במדגם המחקר, ניתן היה, למשל, לקבל תמונה מקיפה יותר על הקשר שבין מאפייני ההון האנושי לבין תעסוקה.

שנית, חלק מן המשתתפים כמו היסטוריה וניסיון תעסוקתי, משך זמן הורות יחידה ועוד נמדדו באופן רטרוספקטיבי. מדידה רטרוספקטיבית עלולה להיות מוטת על ידי קושי בזיכרון או אי-דיוק.

שלישית, מגבלה זו הינה מגבלה אתית הקשורה להליך הדגימה אשר במסגרתו תוכנת מחשב פלטה באופן רנדומלי מדגם תיקים. המשמעות היא כי לא התקבלה הסכמתן של הנבדקות כי ייצרו עמן קשר וכי ההתקשרות הטלפונית התבצעה באופן בלתי תלוי מצד המראיינים. עובדה זו יש בה משום חדירה לפרטיות.

ביחס להיבטי חקירה נוספים, מאגר הנתונים עליו התבסס המחקר מאפשר להרחיב את החקירה בעתיד במספר תחומים חשובים: השפעת היציאה לעבודה על הרווחה הכלכלית של המשפחה, והאם התכנית ששילבה תמריצים כספיים והכשרה מקצועית אכן הובילה לעצמאות כלכלית ולא רק לצמצום מידת התלות במערכת. במיוחד חשובים ההיבטים של ההתמדה בשוק העבודה וההיקלטות במשרות יציבות. מעקב אחר המשתתפות בתכנית יאפשר לקובעי המדיניות להעריך גם את התרומה של הכשרה מקצועית לסיכויים להשתלב בעבודה ולהצלחת ההשתלבות מבחינת מאפייני המשרות (יציבות, מקצועיות, שכר ותנאי עבודה נוספים).

זאת ועוד, במסגרת המחקר הנוכחי לא ניתן היה להשוות בין אימהות שהיו זכאיות להשתתף בתכנית לבין מי שלא היו זכאיות, היות וקובץ המדגם מתבסס רק על קבוצת הזכאיות. מאחר ועיקר התכנית היה במתן תמריצים כספיים להשתלבות בעבודה ולהתמדה בה, אחת השאלות המעניינות היא באיזו מידה היציאה לעבודה היתה קשורה לתמריץ הכספי שהובטח. קבוצת מקבלות הגמלה שאינן זכאיות להשתתף בתכנית יכולה להיות קבוצת ביקורת שבאמצעותה ניתן לבחון את השפעת התמריץ הכספי על היציאה לעבודה. ולבסוף, מרכיב נוסף של התכנית היה התמריץ למעסיקים. בהקשר זה ראוי לבחון באיזו מידה הסובסידיה למעסיק היתה קשורה להגדלת מספר העובדים המועסקים על ידי אותו המעסיק, או לפיטורי עובדים קיימים על מנת לקלוט את האימהות החד הוריות שבגין העסקתן קיבלו המעסיקים את הסובסידיה.

לאור ממצאי המחקר הנוכחי וממצאי מחקרים מהעולם, נראה כי במסגרת המדיניות לשילוב מקבלי גמלות קיום במעגל העבודה, ראוי לאמץ מדיניות המשלבת אמצעים מגוונים בתחומי השירותים והתמיכה הכספית. בצד השירותים יש להדגיש את הרחבת תכניות ההכשרה והשלמת ההשכלה, אשר נועדו להגדיל את משאבי ההון האנושי של מקבלי הגמלות בבואם להשתלב בתעסוקה ולהעדיפן על פני תכניות אשר נועדו למצוא עבודה מיידית לאימהות חד הוריות שכישורי התעסוקה שלהן נמוכים. מן הראוי כי תכניות מסוג זה ישלבו הכשרה לתפקיד כמו גם התנסות ממשית בו במסגרת מקום עבודה (מסובסד או בשוק החופשי). זאת, במטרה לאפשר לנתמכים לצבור ניסיון תעסוקתי או להעשיר את זה הקיים.

כמו כן, על התכניות להשכחת ההון האנושי להיות מתואמות ומכוונות לצורכי שוק העבודה המקומי בשילוב עם יצירת קשרים עם מעסיקים פוטנציאליים בשוק העבודה המקומי. זאת, על מנת למנוע מצב בו תכניות אלה יספקו הכשרה ללא עבודה.

במקביל, יש לתגבר את מערך מעונות היום לילדים קטנים וכן את מסגרות הטיפול המשלימות בשעות שלאחר הגן ובית הספר (צהרונים ומועדוניות) ולהעניק סיוע באמצעות סבסוד שירותים אלה. סיוע זה יאפשר הן את עצם היציאה לעבודה של אימהות לילדים קטנים והן את הכדאיות הכלכלית שבמעבר מ"רווחה לעבודה".

בתחום התמיכה הכספית, אחד הפתרונות הזוכים לתמיכה רבה בקרב קובעי מדיניות הוא הנהגת תכנית מס הכנסה שלילי. תכנית זו מפחיתה את המס לבעלי שכר נמוך ומשלמת תמיכה למי שהכנסתו אינה מגיעה לסף המס.¹³ התכנית אמורה לתמרץ מחוסרי תעסוקה להיכנס לשוק העבודה ולתמרץ עובדים להגדיל את היקף התעסוקה שלהם, אך להבטיח שכר הוגן לעובדים בשכר נמוך. הגדלת ההכנסה הפנויה של עובדים אלה, תביא לא רק לצמצום העוני בקרב האוכלוסייה העובדת, אלא גם לצמצום פערים בשכר.

ביבליוגרפיה

- גורדון, ד', אליאב, ת' (1995). הכשרה מקצועית לאימהות חד הוריות המקבלות הבטחת הכנסה. ביטחון סוציאלי, 44, 43-57.
- גל, ג' (2000). ערכים, גמלאות קטגוריאליות ומורשת קטגוריאליות בישראל. ביטחון סוציאלי, 56, 79-96.
- דו"ח ועדת תמיר (2001). המלצות הועדה לרפורמה במדיניות הטיפול בבלתי מועסקים בישראל המתקיימים מגמלת קיום מתמשכת. דו"ח ביניים, מוגש לשר העבודה והרווחה.
- דורון, א' (2000). "מסעד לעבודה: איום על רשת המגן במערכת הביטחון הסוציאלי הישראלית". ביטחון סוציאלי, 57, 37-58.
- הרוביץ, ת' (1996). בין שיוזר להיבדלות: דפוסי קליטתם של יוצאי ברית המועצות לשעבר בישראל בחמש השנים הראשונות לעלייתם. ביטחון סוציאלי, 45, 95-111.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2003). שנתון סטטיסטי לישראל, ירושלים.
- המוסד לביטוח לאומי (2001). סקירה שנתית, ירושלים.
- המוסד לביטוח לאומי (2002-2003). סקירה שנתית, ירושלים.
- המוסד לביטוח לאומי (2003). רבעון סטטיסטי, ירושלים.
- בר-צורי, ר', טל (2002). דיוקן של אימהות רווקות בישראל בשנת 2000. הרשות לתכנון כוח אדם במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה
- הרשות לתכנון כוח אדם במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה (2003). התכנית לשילוב הורים יחידים בשוק העבודה, ירושלים.
- כץ, ר', בנדור, נ' (1986). אימהות חד הוריות: מערכות תמיכה ורווחה אישית. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.

¹³ הצעה מפורטת להנהגת מס הכנסה שלילי בישראל מופיעה בדו"ח הוועדה לבחינת קשרי הגומלין בין הביטוח הלאומי לשוק העבודה (המוסד לביטוח לאומי, דו"ח פנימי, 2004).

- General Accounting Office (1999). *Assessing the effectiveness of various welfare-to-work approaches*. Washington D.C: United States General Accounting Office.
- Gronau, R. (1977). "Leisure, Home Production and Work – The Theory of the Allocation of Time Revisited". *Journal of Political Economy*, 85: 1009-1124.
- Hamilton, G., Freedman, S., Genntian, L., Michalopoulos, C., Walter, J., Adams-Ciardullo, D. & Gassman-Pines, A. (2001). *National evaluation of welfare-to-work strategies: How effective are welfare-to-work approaches? Five year adult and child impact for eleven programs*. U.S: MDRC.
- Harris, K.M. (1993). "Work and Welfare among Single Mothers in Poverty". *American Journal of Sociology*, 99 (2): 317-352.
- Holcomb, A.P., Pavetti, L., Ratcliffe, C. & Riedinger, S. (1998). *Building an employment focused welfare-oriented strategies in five states*. Washington DC: Urban Institute.
- Kiernan, K. Hilary, L. and Lewis, J. (1998). *Lone mothers in Twentieth Century Britain: From footnote to front page*. Oxford: Clarendon Prees.
- Larsen, J.E. (1998). "Solo parents: How do they work and care in different welfare states regimes?" Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association.
- Layard, R. (1999). *Tackling unemployment*. Basingstok MacMillan.
- Ledemel, I. & Trickey, H. (2000). "A New Contract for Social Assistance". In *An offer you can't refuse* (pp.1-40). Bristol: Policy Press.
- Lewis, J. (Ed.). (1997). *Lone mothers in European welfare regimes*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Loprest, P. & Acs, G. (1996). *Profile of disability among family on AFDC*. Washington DC: Urban Institute.
- McIntire, J.L. & Robins, A.F. (1999). *Fixing to change: A best practice assessment of one-stop job centers working with welfare recipients*. Fiscal Policy Center: University of Washington.
- Millar, J. (2000). "Lone parents and the new deal policy". *Policy Studies*, 21(4): 333-345.
- Millar, J. & Rowlingson, K. (2001). *Lone parents employment and social policy*. U.K: Bath University.
- Mincer, J. (1962). "Labor force participation of married women: A Study of Labor Supply". In Mincer, J. (Ed.). *Aspects of labor economic* (pp. 63-97). New-York: National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earning*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J. & Polachek, S. (1974). "Family Investment in Human Capital: Earning and Women". *Journal of Political Economy*, 82(2): 76-108.
- Nightingale, D.S., Pindus, N., Kramer, F.D, Trutko, J., Mikelson, K. and Egner, M. (2002a). *Work and welfare reform in new york city during the giuliani administration: A study of program implementation*. Washington DC: The Urban Institute.

- כץ, ר', פרס, י' (1996). מגמות הגירושין בישראל והשלכותיהן לטיפול המשפחתי. תברה ורוחה, טז(4), 483-502.
- לרמן, ר"י, אקס, ג', ווטסון, ק' (1998). המקל והגור: כיצד מערכת הבטחת הכנסה חדשה בארצות הברית מתמרצת הורים יחידים לצאת לעבודה. ביטחון סוציאלי, 53, 16-38.
- סבירסקי, ש', קראוס, ו"ת, קונור-אטיאס, א', הרבסט, ע' (2002). אמהות חד הוריות בישראל. תל-אביב: מרכז אדווה.
- סרוק, ש' (1992). הוראת קליטת עלייה בבית ספר לעבודה סוציאלית – הלכה למעשה. חברה ורוחה, יב(2), 151-166.
- קטן, י' (2000). מקבלת הבטחת הכנסה להשתלבות בתעסוקה: מעבר קל ובטוח או גשר צר מאוד. ביטחון סוציאלי, 58, 151-171.
- קינג, י', מורגנשטיין, ב', שמלצר, מ', נאון, ד"ל אהרוני, ת', הרון, ת' (2003). מצב התעסוקה של מקבלי הגמלה להבטחת הכנסה: משאבים, חסמים וצורכי סיוע להשתלבות בעבודה. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי ומכון ברוקדייל.
- Achdut, L., Romanov, D., Toledano, E. & Zussman, N. (in press.). *Accepting worse jobs quicker: The effect of replacement ratio reduction on the unemployed*. Jerusalem: National Insurance Institute and Bank of Israel.
- Barusch, A.S. & Taylor, M.J. (1999). *Understanding families with multiple barriers to self sufficiency: Final report*. University of Utah, Social Research Institute.
- Becker, G.S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70: 9-40.
- Becker, G.S. (1965). "A theory of the allocation of time". *Economic Journal*, 75: 439-517.
- Becker, G.S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. (2nd ed.). New-York: National Bureau of Economic Research.
- Berthoud, R. (2003). *Multiple disadvantage in employment*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Brooks, M.G. & Buckner, J.C. (1996). Work and Welfare: Job Histories, Barriers to Employment, and Predictors of Work Among Low- Income Single Mothers. *American Journal of Orthopsychiatry*, 66(4): 526-537.
- Bryson, A., Ford, R. & White, M. (1997). *Making work pay: Lone mothers, employment and well-being*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Caplan, G. (1978). "Family Support System in a Changing World". In Anthony E.J. & Chiland C. (Eds.). *The child in his family* (pp.93-54). New York: J, Weiley.
- Danziger, S.K., Kalil, A. & Anderson, J.A. (2000). Human Capital, Physical Health and Mental Health of Welfare Recipients: Co-occurrence and Correlates. *Journal of Social Issues*, 56(4): 365-354.
- Ducan, S. & Edwards, R. (Eds.). (1997). *Single mothers in an international context: Mothers or workers?* London: UCL Press.
- Evans, M., Eyre, J., Millar, J. & Sarre, S. (2003). *New deal for lone parents: Second synthesis report of the national evaluation*. Center for the Analysis of Social Policy: Bath University.

נספח. מתאמים בין המשתנים הבלתי תלויים

מדידים בלתי תלויים	גיל האימהות	ותק בארץ ¹	קיום תעודת בגרות ²	עבודה בתקופת ההורות ³	עבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית ⁴
גיל הילד הצעיר	R=.60				
השכלה (בשנות לימוד)	R=.044	R=.251	R=.92	R=.004	R=-.155
עבודה בתקופת ההורות היחידה					R=.155
מספר ילדים		R=-.168			
מספר שנות עבודה בחמש השנים שקדמו להפעלת התוכנית					R=.64

- 1 משתנה דמה בעל ערכים (0) = אינה עולה חדשה, (1) = עולה חדשה.
- 2 משתנה דמה בעל ערכים (0) = היעדר תעודת בגרות, (1) = קיום תעודת בגרות.
- 3 משתנה דמה בעל ערכים (0) = לא עבדה, (1) = עבדה.
- 4 משתנה דמה בעל ערכים (0) = לא עבדה, (1) = עבדה.

- Nightingale, D.S., Pindus, N. & Trutko, J. (2002b). *The implementation of the welfare-to-work grants program*. Washington DC: The Urban Institute.
- Olson, K. & Pavetti, L. (1996). *Personal and family challenges to the successful transition from welfare to work*. Washington DC: The Urban Institute.
- Peck, J. and Theodore, N. (1998). *Welfare to work in America: A comparison of labor force attachment and human capital development models*. London: The Stationery Office.
- Pevalin, D.J. (2000). "Multiple Applications of the GHQ -12 in a General Population Sample: An Investigation of Long Term Retest Effects". *Social Psychiatry & Epidemiology*, 35: 508-812.
- Sweeney, E.P. (2000). *Recent study make clear that many parents who are current or former welfare recipients have disabilities & other medical conditions*. Washington DC: Center of Budget & Policy Research.
- The Stationery Office. (2002). *The New Deal for young people*. London: The Stationery Office.
- Trutko, J., Nightingale, D.S. and Barnow, B.S. (1999). *Post employment education and training models in the welfare-to-work program*. Washington DC: The Urban Institute.
- Trickey, H. (1998). *Unemployment & job seeking: Two years on*. London: The Stationery Office.
- Woodfield, K., Turner, R. & Ritchie, J. (1999). *New Deal for young people: The pathfinder options*. Sheffield: Employment Service (ESR25).
- Woodfield, K., Bruce, S. and Ritchie, J. (2000). *New Deal For Young People: The national options*. Sheffield: Employment Service (ESR37).
- Zedlewski, S.R. (1999). *Work activity and obstacles to work among TANF recipients*. Washington DC: The Urban Institutes.
- www.oecd.org
- www.europa.eu.int