

כיצד קופאיות, מנקות ומטפלות סיעוד הפכו ליזמות: סדנאות מרווחה לעבודה וכינון העצמי הניאו-ליברלי

שרה הלמן*

תקציר. מאמר זה מנתח את הפרקטיקות הדיסקורסיביות של המנחים והמנחות בקורסי ההעצמה התעסוקתית שהתקיימו במסגרת תכנית ויסקונסין או תכנית מהלב, כדי לעמוד על האופן שבו נשים שיופנו לעבודה בשוק העבודה השניוני מוסבות ליזמות. הניתוח איתר שלושה מנגנונים: (1) הפיכת העובדת לתיק מניות של הון אנושי; (2) הפיכת העבודה לסימולקרה מהסדר השלישי והפיכת עולם העבודה לגן שעשועים סולידרי; (3) דגש על שיטות של חשיבה חיובית. שלושת המנגנונים האלו מחוללים אינדיבידואליזציה של העובדת, וכן פועלים כדי לבטל באופן סימבולי את הניגוד בין הון לעבודה, ובתוך כך להפוך את הניאו-ליברליזם ל"קפיטליזם ללא קפיטליזם". הניסיון לכוון עצמי יזמי, אחראי ונוטל סיכונים מכין היטב את המשתתפות לעולם עבודה שבו עליהן לשאת בעצמן בנטל הסיכונים שפעם כיסתה מדינת הרווחה.

כמו בכל יום שני מתנהלת על הבוקר פגישת חשיפה ל"משרות החמות". ל' מקריאה את המשרות מתוך דף מודפס שאותו חילקה קודם לכן גם ליועצים. בין המשרות החמות יש כשש עובדות ניקיון, עובד בניין, סייעת בגן, עובדים למפעל תפוזים. כמו כן יש צורך בחדרניות ובמדריכה שיקומית להוסטל. (מתוך תצפית במרכז א)

[בגלל] הגלובליזציה כל מיני חברות משקיעות כאן ופותחות מרכזים, מקומות עבודה, למשל גוגל או HP. אם ישראל לא הייתה נכנסת להסכם GATT ב-1989 [כך במקור], כל המקומות הללו לא היו מתקיימים, אלמלא ישראל הייתה חותמת ומצטרפת להסכם זה. יש הרבה התפתחויות בישראל בעקבות הגלובליזציה, זה טוב למדינה. היום מקובל, כדאי ומומלץ ללכת לעבוד בשוק הפרטי ולא בממשלתי, שם יש ארעיות, תחרותיות והתחדשות. (מתוך תצפית בסדנת הכנה לעולם העבודה, מרכז ב)

מה המשותף להתחדשות ותחרותיות ולעבודה בניקיון, במפעל תפוזים, כחדרנית במלון או כסייעת בגן? שתי המובאות שלעיל לקוחות מתוך תצפיות משתתפות במרכזי תעסוקה שהפעילו את תכנית ויסקונסין בישראל. שאלה זו חזרה ועלתה במהלך התצפיות שערכנו במרכזים לנוכח הפער בין תוכניהן של סדנאות הכנה לעולם העבודה והעצמה תעסוקתית, שדרכן עברו רוב המשתתפות עם כניסתן לתכנית, ובין המשרות שהוצעו להן. המשרות

* המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת בן גוריון בנגב
מחקר זה מומן בעזרת מענק מס' 2008-1115 מטעם הקרן הלאומית למדע. אני רוצה להודות להגר גוטמן, למלי מרגי ולאסא מרון על עבודת איסוף החומרים שעליהם מבוסס מאמר זה.

אמנם היו ארעיות, אבל לא היה להן כמעט דבר עם ארגוני עבודה שהתחדשות ותחרותיות היו נר לרגליהם.

פער זה בלט גם כשבחנתי את הניתוחים האתנוגרפיים של סדנאות לנשים החיות בעוני ומקבלות גמלאות קיום בקנדה, בניו זילנד, בארצות הברית ובהולנד.¹ מחקרים אלה מתמקדים באופן שבו נתבעות האימהות החד-הוריות לאמץ במהלך הסדנאות את הזהות של העובד הבוגר (worker adult). הסדנאות מקדמות דגם של אזרחות גברית ובתוך כך דוחקות לשוליים את הזהות האימהית (Abramowitz, 2000; Beikreuz, 2005; Hays, 2003; Kingfisher & Goldsmith, 2001; Knijn & Wel, 2001; Korteweg, 2003, 2006).

שוק העבודה שאליו מיועדות אימהות חד-הוריות מאופיין בגרעין הולך ומצטמק של אלה הנהנים מרווחה ומביטחון תעסוקתיים לעומת מעגלים הולכים ומתרחבים שחשופים למה שאפשר לאפיין כעבודה פוגענית: עבודה זמנית, היעדר שליטה על עיתוי העבודה, על הקצב שלה ועל תנאיה, היעדר רווחה תעסוקתית ושכר נמוך, קרוב לקו העוני או מתחתיו (Vosko, 2009). ג'יימי פק (Peck, 2001) אפיין תכניות מסוג "מרווחה לעבודה" כתכניות המכשירות אנשים לעבודות שאיש אינו חפץ בהן. מחקרים מצביעים על כך שכפיית השתתפותן של אימהות חד-הוריות - בדרך כלל עניות, חסרות השכלה והכשרה - בתכניות "מרווחה לעבודה", אגב צמצום התגמולים שהן זכאיות להם, דוחפת אותן לשוק העבודה השניוני, לעבודה פוגענית ולמעגלים הנעים בין עבודה פוגענית לאבטלה (Evans, 2007, 2009). בכך מדינת הרווחה מסייעת בשעתוק שוק העבודה השניוני (Hartman, 2005). מחקרים אלה, המבוססים על ראיונות עומק עם זכאיות הבטחת הכנסה, התמקדו באופן שבו משפחות חד-הוריות ודו-הוריות הנשענות על גמלאות הבטחת הכנסה מגיבות לקריאה להיפך לאזרחים פעילים ואף מתנגדות לה ומעמידות פרשנות חלופית למשוואה שחברות בחברה והשתייכות אליה יכולה להיות מושגת רק באמצעות עבודה שכירה או באמצעות אזרחות שוק (Fuller, Kershaw & Pulkingham, 2008; Gazso, 2009; Pulkingham, Fuller & Kershaw, 2010). אזרחות שוק כאזרחות פעילה היא מושג רחב המכיל מגוון משמעויות, ולא רק את עצם ההשתתפות בשוק העבודה כדי לספק דרכו צרכים שונים. ההנחה העומדת בבסיס התפיסה של אזרחות שוק היא שכדי להצליח, על האזרח להשקיע במשך כל חייו בלמידה ובשיפור כישוריו, שכן השקעה אינדיבידואלית תוביל להגנה מפני סיכונים חברתיים ולהתגברות על אי-השוויון המעמדי (Esping-Andersen, 2002; Miller & Rose, 2008; Shaver, 2002). במילים אחרות, הדגם שעליו מבוסס אזרח השוק הוא דגם היוס. אולם המחקר על תכניות "מרווחה לעבודה" מתמקד בעיקר בדגש המושם בהן על הניגוד בין תלות לעצמאות (Little, 1999). רק תשומת לב מועטה מוקדשת לאופן שבו אתיקות של עולם התאגידים מגויסות בסדנאות אלה כדי להבנות את עצמיותן של נשים המיועדות לאכלס כיוזמות את שורות שוק העבודה השניוני.

1 במדינות אלה חויבו משפחות חד-הוריות ודו-הוריות המתקיימות מגמלאות הבטחת הכנסה להשתתף בתכניות "מרווחה לעבודה". במדינות כגון בריטניה, לפחות בתקופה הראשונה של הניו-דיל, הייתה ההשתתפות וולונטרית, אם כי בהמשך חויבו נשים לעבור ריאיון במרכזי השירות.

הספרות העוסקת בעצמי היזמי מתמקדת בעיקר בסדנאות, בספרי הדרכה ובמגזינים שבהם עובדים ועובדות מוכנים כיוזמים ונקראים לפעול ככאלה בבואם לחפש עבודה או לפתח את כישוריהם. אולם ספרות זו בוחנת בעיקר סדנאות המיועדות לבוגרי אוניברסיטאות ומכללות (Urciuoli, 2008), למובטלים בעלי רקע מקצועי (Sharone, 2007) או לנשים מהמעמד הבינוני, והכוונה היא לשכלל את כישורי היזמות שלהן אגב גיוס שיח פמיניסטי (Brockling, 2005).

שני סוגי המחקר אינם בוחנים את האופן שבו נקראות נשים (על פי רוב אימהות לילדים) המיועדות לעבוד בשוק עבודה שניוני ובעבודה פוגענית להזדהות כ"מחפשות עבודה" וכ"עובדות יזמות" בעת ובעונה אחת.

במאמר זה אני מנתחת את השיח של מאמנים שהנחו את סדנאות ההכנה לעולם העבודה במסגרת תכנית ויסקונסין ואת האופן שבו העניקו משמעות ותרגמו כעובדי קצה (street level bureaucrats), ותוך כדי אינטראקציה עם המשתתפות בתכנית, את אזרחות השוק לקריאה לאמץ סובייקטיביות יזמית כחלק מפרויקט של ממשליות ניאו-ליברלית. בהקשר זה אני טוענת שקורסי העצמה או הכנה לעולם העבודה המיועדים לנשים מבוססים על שתי הנחות יסוד (השנייה נגזרת מהראשונה): (1) נשים אלה לוקות בחיסרון מוסרי; (2) לתוך החלל הזה אפשר לצקת מוטיבציות ופרשנויות שיהפכו אותן לסובייקטים יזמיים, אגב התכחשות לתנאים המבניים המחוללים את עוניין ואת הכוונתן לשוק השניוני.

הרקע לתכניות "מרווחה לעבודה" בישראל

מסוף שנות השמונים של המאה ה-20, וביתר שאת במהלך שנות התשעים, חלה תפנית ביחסם של קובעי המדיניות בישראל, כמו במדינות רבות בעולם, לטיפול במובטלים זכאי ביטוח אבטלה וזכאי הבטחת הכנסה. באותה העת חלה עלייה באבטלה ובמשכה. מייחסים עלייה זו לשנינויים בכלכלה הפוליטית של ישראל, למיתון המתמשך ולגל ההגירה ההמוני ממדינות ברית המועצות לשעבר ומאתיופיה. במהלך שנות השמונים והתשעים התרחבה סכמת הבטחת הכנסה, הן כמותית (עלייה בגובה הגמלאות) והן איכותית (נכנסו קטגוריות חדשות של זכאים) (גל ואחדות, 2007). העלייה בהוצאה להבטחת הכנסה מיוחסת לתפקיד שמילאה סכמה זו בקליטת ההגירה בשנות התשעים, וכן לתנודות בשוק העבודה (סבירסקי, 2000). התוצאה של ההגירה ההמונית, שנקלטה בסיוע מערכת הביטחון הסוציאלי בתקופה של אבטלה גואה, בשילוב התנודות בשוק העבודה הייתה גידול בהוצאה להבטחת הכנסה ובמספר הזכאים (קניג ואחרים, 2001). גמלת הבטחת הכנסה הפכה לאחת הבעיות המרכזיות והדחופות על סדר היום הלאומי. סדר יום זה נוצר מתוך שיח ניאו-ליברלי דומיננטי שהכתיב רה-קונפיגורציה של מנגנון המדינה ודה-רגולציה של שוק העבודה (Rosenhek, 2004). פקידי אגף התקציבים במשרד האוצר סימנו את שירות התעסוקה ואת גמלת הבטחת הכנסה כאחראים לאבטלה הגואה והמתמשכת והחלו לעסוק בגידול ההוצאה על הזכאים להבטחת הכנסה.

ההגירה, האבטלה והגמשת שוק העבודה הביאו גם לגידול במספר האזרחים בגיל העבודה שהועסקו בעבודה חלקית שלא מרצון (Cohen & Stier, 2006) ולהתרחבות ההעסקה הפוגענית בתחום הניקיון (Benjamin & Goclaw, 2005; Benjamin & Nissim, 2010; Bernstein, 1986). גם תהליכים

אלה הגדילו את אוכלוסיית הזכאים להשלמת הכנסה (קינג ואחרים, 2001). הגידול במספר זכאי הבטחת הכנסה והשלמת הכנסה בגיל העבודה היה הרקע לדיונים שהתנהלו בפקידות משרד האוצר על שירות התעסוקה ועל תפקודו. על הפרק עמדה הסוגיה של מציאת חלופות לשירות התעסוקה ולמבחן הזכאות להבטחת הכנסה. חרף ההתנגדות של משרד העבודה והרווחה ושירות התעסוקה, שכרו אנשי אגף התקציבים לצורך עניין זה יועץ פרטי. המסמכים שנכתבו בעקבות הצעותיו מיקדו את החוליים של שוק העבודה בישראל בתפקוד שירות התעסוקה ובמדיניות שהנחתה את הטיפול בזכאי הבטחת הכנסה בגיל העבודה. גמלאות קיום והטבות בעין שנלוות להן (כגון הנחות בביטוח בריאות, גני ילדים מסובסדים, הנחות בארנונה ובשכר דירה וכו') נתפסו בעיני הפקידות הבכירה במשרד האוצר כמעין סם ממכר שמעודד סבילות, תלות במדינה ותרבות עוני (Shaviv, 1999). הטיעונים שהעלו הם גרסאות של מה שהגדירו סומרס ובלוק (Somers & Block, 2005) בעקבות הירשמן "מעוני להשחתה" (the poverty to perversity hypothesis), כלומר מדיניות שתכליתה להקל על העוני מחוללת את התוצאה ההפוכה, יוצרת תלות במערכת הרווחה, מביאה לניצולה לרעה, ובתוך כך מחריפה את הבעיה שהייתה אמורה לפתור. זאת ועוד, במסמך שנוסח באגף התקציבים של משרד האוצר נטען שגובה התמיכות משפיע על עלות השכר ועל האפשרות לרסנו. באותו המסמך בסעיף אחר עלה הטיעון הבא (אצל שביב, 1999):

מאז החקיקה הסוציאלית לא גובש יעד מוגדר שלפיו יש לתת עדיפות ראשונה במעלה לפיתוח כוח עבודה ברמות השכר הנמוכות כנדרש לשוק העבודה וכפתרון חברתי לשכבות הנתמכות שאינן עובדות. פועל יוצא של מצב זה הוא מתן קצבאות קיום לאורך זמן, כמעט ללא סיכוי להשיג יעדים אלו.

במילים אחרות, היעד המוצהר של התכנית היה להדק את הקשר בין מדיניות חברתית למדיניות כלכלית (Jessop, 1999), להכפיף את המדיניות החברתית לדרישות השוק - בעיקר שוק העבודה השניוני - ולרסן את שכר המינימום ואת גובה גמלאות הקיום (קורא, 2004; קורא וגל, 2007).

תכנית מהל"ב (2005), שקיבלה לאחר כמה תיקונים את השם **אורית לתעסוקה (2007)** אך נודעה בפי כול כתכנית **ויסקונסין**, גם סימנה את נסיגת המדינה ממחויבותה לאימהות ובעיקר לאימהות חד-הוריות (Helman, 2011). הנסיגה התבטאה בכמה היבטים: (1) אימהות לילדים בני שנתיים חויבו במבחן תעסוקה; (2) אימהות לילדים מעל גיל שנתיים חויבו להשתתף בשוק העבודה או בתכנית אם רצו להמשיך ולקבל גמלאות קיום; (3) עוד קודם לכן קוצצו הגמלאות וצומצמו ההטבות בעין למקבלי הבטחת הכנסה (באמצעות חוק ההסדרים במשק של שנת 2003 ובסדרת החלטות ממשלה); (4) הורד הדיסרגרד (תקרת שכר או הכנסות שאינן מובאות בחשבון לשם קבלת גמלת הבטחת הכנסה) (סבירסקי, 2000; סבירסקי ואחרים, 2000; Herbest, 2009).

באוגוסט 2005 הושקה תכנית מהל"ב כניסוי בארבעה אזורים: אשקלון, חדרה, ירושלים ונצרת. זכאי הבטחת הכנסה ותובעים חדשים של הגמלה באזורים אלה אוגדו בקבצים מיוחדים בביטוח הלאומי וזומנו להשתתף בתכנית. המטרה הייתה להחזיר לשוק העבודה מקבלי גמלאות הבטחת הכנסה בגיל העבודה. התכנית התבססה על העיקרון של "עבודה

תחילה", כלומר חזרה מהירה ככל האפשר של מובטלים לשוק העבודה, שתסייע להם לרכוש מחדש הרגלי עבודה ותאפשר לבחון את המסוגלות התעסוקתית שלהם. התכנית דרשה מהמשתתפים ליטול חלק בפעילויות של המרכזים בהיקף של 30-40 שעות שבועיות או לחלופין לעבור לאלתר לעבודה בשכר. גם מקבלי השלמת הכנסה נדרשו להשתתף בפעילויות נוסף על עבודתם ולהשתדל להגדיל את היקף משרתם או להחליפה במשרה מלאה. התכנית הופעלה במשך כחמש שנים, עד מאי 2010, אז פקעה הוראת החוק הזמנית עקב התנגדותם של חברי ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת להארכת התכנית במתכונתה הקיימת. ואולם, אפשר לראות את המשכייתה ביוזמות שונות כגון **תנופה בתעסוקה או תב"ת** (ג'וינט, ללא תאריך), וכן בהקמת 22 מרכזים תעסוקתיים ביוזמת משרד התמ"ת לפני כשנה (משרד התמ"ת, ללא תאריך). העיקרון המנחה תכניות אלה הוא התמקדות בתכונות האישיה של המובטל או של מחפש העבודה וניסיון ללמדו להיות יזם.

תכניות "מרווחה לעבודה" כפריקט של ממשליות ניאו-ליברלית והסובייקט היזם
תכניות "מרווחה לעבודה" הן חלק ממדיניות רחבה יותר שכותרתה "מדיניות הפעלה" (active labor market policy)². חוקרים רבים מזהים את המפנה למדיניות הפעלה כחלק מהמגמה הניאו-ליברלית שתכליתה לשנות את העקרונות שמדינת הרווחה מושתתת עליהם. תכניות "מרווחה לעבודה" הן חלק מהפרדיגמה החדשה של התערבות בחברה ומשקפות את שינוי העקרונות שהנחו את ההקצאה של התגמולים הציבוריים בכל הנוגע להגנה מפני סיכונים חברתיים (כגון אבטלה, זקנה, מחלה, עוני, פירוק המשפחה וכו') (Frericks, 2010; Frericks, Maier & de Graaf, 2009).

תכניות "מרווחה לעבודה" אמנם נותחו כחלק מהפריקט הניאו-ליברלי, אבל הן זוכות לשלל פרשנויות (Campbell & Pedersen, 2001; England & Ward, 2007). אפשר למנות שלוש פרשנויות מרכזיות: (1) תכניות "מרווחה לעבודה" הן חלק מאורתודוקסיה כלכלית-פוליטית חדשה שסימני ההיכר שלה הם הפרטה של שירותים חברתיים, דה-רגולציה של שוק העבודה ורה-קומודיפיקציה של קטגוריות שרשת הביטחון הגנה עליהן בעבר, אגב דחיפתן לשוק העבודה השיוני (ראו לדוגמה Peck & Theodore, 2000; Peck, 2001); (2) תכניות "מרווחה לעבודה" הן חלק ממה שמכונה בניאו-ליברליזם "פריקט מדינתי", כלומר ארגון מחודש של היחסים בין המדינה, החברה האזרחית והשוק, אגב יצירת שותפויות החוצות זירות. בהקשר שלפנינו מדובר בהאצלת הסמכות הניהולית של הטיפול במובטלים ובזכאי גמלאות קיום לגורמי שוק ולארגוני המגזר השלישי (Berkel, 2006; Berkel & Borghi, 2007; Borghi & Berkel, 2007); (3) תכניות "מרווחה לעבודה" הן חלק מארגון הארכיטקטורה הפנימית של המדינה, הכוללת הכפפה של סוכנויות מדינת הרווחה לעקרונות מוטי שוק, לחוזיות ולעקרונות הניהול הציבורי החדש (new public management) (Peck, 2012; Phillips, 2006; Wacquant, 2010). פרשנויות אלה מתמקדות בממדים מאקרו-חברתיים וארגוניים, אך ממעטות לבחון

2 דיון רחב על מדיניות הפעלה ראו לדוגמה Lodemel & Dingeldey, 2007; Bonoli, 2010; Trickey, 2000; Serrano-Pascual & Magnusson, 2007.

תכניות "מרווחה לעבודה" כביטוי של שינוי היחסים בין פרטים ובין המדינה וסוכניה וכתכניות המקדמות תבניות חדשות של התנהלות בתנאים כלכליים, חברתיים ופוליטיים משתנים. יתר על כן, עיונים ומחקרים המתמקדים ברמה המאקרו-חברתית וברמה הארגונית ממעטים לבחון את האופן שבו תכניות אלה מבנות מחדש יחסי כוח מגדריים ומעמדיים. עיונים ומחקרים בחקר הממשליות הניאו-ליברלית מתייחסים לתכניות "מרווחה לעבודה" כתכניות המגלמות מעבר מאזרחות חברתית לאזרחות שוק ושואפות לכונן סובייקט חדש של האזרחות ושל הממשל. סובייקט זה מאופיין בנטיות פסיכולוגיות ומוטיבציוניות כגון אוטונומיה, אחריות, יזמות, צרכנות וגישה חדשה כלפי ההגנה עליו מפני סיכונים חברתיים (Rose, 1996). כינון מחודש של הסובייקטיביות נתפס כמרכזי בעיצוב הסדר הניאו-ליברלי (Lazzarato, 2009; Lessenich, 2011). במרכז פרויקט זה עומד העצמי היזמי כאידאל אתי ונורמטיבי.

זו הגישה שאני מאמצת כדי לנתח תכניות "מרווחה לעבודה". ואולם, בעקבות הביקורת של חוקרות כוונדי לרנר (Larner, 2000), קים אינגלנד (England & Ward, 2007), קטרין קינגפישר (Kingfisher & Maskovsky, 2008) ואיואה אונג (Ong, 2006) על מופשטות העיונים והמחקרים בממשליות הניאו-ליברלית, אני מגדירה תכניות אלה כסדרת טכנולוגיות של ניצול מרבי ושכלול היכולות של הפרטים במסגרת הממשליות הביו-פוליטית (Ong, 2006). תכניות "מרווחה לעבודה" הן מרחבי חירום מבדילים המכילים מצרפים (assemblages) של שני סוגי טכנולוגיות: טכנולוגיות של כפייה (או טכנולוגיות לא ליברליות) וטכנולוגיות של סובייקטיביות. טכנולוגיות של כפייה מתבטאות לדוגמה בהשתתפות כפויה או בענישה על כל התנהגות הנתפסת כחורגת מה"הסכם" בין המשתתפים ובין המרכז, עד כדי הפסקה זמנית של הזכויות לגמלת הבטחת הכנסה (Sol & Westerveld, 2007). טכנולוגיות אלה מנוסחות כאינדיבידואליזציה וטיפול אישי בכל משתתף בתכנית (Maron, forthcoming). טכנולוגיות של סובייקטיביות מיועדות לחולל שינוי בתפיסת העצמי המנחה את הפעולה החברתית (Korteweg, 2003). הן נשענות על ידע ומומחיות שתכליתם להפיק מהפרט הנעה וממשל עצמי שיהפכו אותו יעיל ותחרותי יותר, כך שבסופו של דבר יוכל לחולל שינוי ולמצות את מלוא כישוריו.

העצמי היזמי הוא מעין קריאת כיוון שתכליתה לעצב ואף לכונן את העצמי בדמותן ובצלמן של תכונות המושאלות מעולם התאגידים (Feher, 2009; Miller & Rose, 2008; Peters, 2001). במילים אחרות, אזרחות השוק והפרט היזם שבמרכזה נתבעים להשקיע בטיפוח מתמיד של כישורים ותכונות, וכן באבטחה עצמית נגד סיכונים (Peters, 2001). לכן הביוגרפיה האישית הופכת לסדרה אינסופית של השקעות. הפרט משקיע בהשבת המיומנויות והכישורים האישיים ובחיזוי סיכונים עתידיים לו ולמשפחתו ומקבל אחריות אישית להגן על עצמו ועליהם מפני סיכונים אלה (Frericks et al., 2008, 2009; Miller & Rose, 2008). זאת ועוד, הפרט היזם אחראי לא רק כלפי עצמו, שכן האחריות כלפי עצמו טומנת בחובה גם אחריות כלפי החברה. גישה זו מנוגדת למדינת הרווחה הקיינסיאנית, שבה הייתה החברה-המדינה אחראית לגורלו של הפרט באמצעות הענקת זכויות חברתיות (Lessenich, 2011).

אף שהספרות העוסקת בעצמי היזמי מתמקדת בעיקר בפרופסיונלים, באוכלוסיות הנמצאות בשוק העבודה (Frericks, 2010; Frericks et al., 2009) ובנשים בנות המעמד

הבינוני (Brockling, 2005), אין הקריאה להיפך ליזמים מוגבלת לקטגוריות אלה בלבד. היא מורחבת כדי להכיל גם את אותן קטגוריות של "עלובים" (השוליים, המודרים, המעמד הנמוך), "לקוחות" מדינת הרווחה, ובעיקר אימהות חד-הוריות הסובלות מהיעדר "מיומנויות אישיות ושיוקיות" (Lessenich, 2011; Miller & Rose, 2008). אונג (Ong, 2006) טוענת שתחת המשטר הניאו-ליברלי קל יותר להדיר אוכלוסיות אלה ולשחוק את זכויותיהן החברתיות והאזרחיות, ולכן הן פגיעות יותר. ואולם, מנקודת מבטי דווקא שחיקה ופגיעות אלה הן המאפשרות את הכלתן במסגרת תכניות "מרווחה לעבודה"³. באותם מרחבי חירום שלתוכם הן מכונסות, הן עוברות - בפיקוחם ובהנחייתם של מומחים - תהליכי העצמה שתכליתם להפוך אותן ממודרות ועלובות למשתתפות בשוק העבודה וממשתתפות בשוק העבודה ליזמות.

שיטת המחקר ושדה המחקר

מאמר זה מבוסס על תצפיות משתתפות שנערכו במשך תשעה חודשים (אוגוסט 2009 - מאי 2010) בשלושה מרכזים תעסוקתיים שהיו אחראים להפעלת תכנית ויסקונסין בישראל. התצפיות היו על האינטראקציות בין משתתפי התכנית ובין מאמנים, מתכנני יעדים תעסוקתיים ויועצים שלהם האצילה ממשלת ישראל את הסמכות לטפל באוכלוסיית מקבלי הבטחת הכנסה בגיל העבודה. המרכזים היו שונים בתכלית מלשכות הרווחה ומלשכות התעסוקה (ראו גם Hays, 2003). הם מוקמו בבניינים ששופצו למטרה זו ודמו למשרדים של חברות היי-טק (חללים פתוחים, מבואות ממוזגות עם מקומות ישיבה, רצפות שיש או דמוי שיש, קירות לבנים, ובאחדים מהם גם שלטים מאירי עיניים ואף תמונות). במבואות נתלו מכתבי תודה של משתתפים, סיפורי הצלחה, וכן משפטים כגון אלה: "רק מי שמתאמץ להגיע רחוק יודע עד כמה רחוק הוא יכול להגיע"; "שאל את עצמך אם מה שאתה עושה היום יקרב אותך למקום שאתה רוצה להיות בו מחר"; "כדי להזיז הר ממקומו צריך להזיז את האבנים הכי קטנות"; "גם מסע של אלף קילומטר מתחיל בצעד אחד"; "מטרה היא חלום עם תכנית ולוח זמנים"; "אם אין לך מטרה, לעולם לא תגיע אליה".

משתתפי התכנית או לקוחותיה (תלוי במינוח שהמרכז בחר לעצמו) נכנסו למרכז דרך המבואה, ושם היה עליהם לעבור דרך פקידת הקבלה או השומר ולדווח להם על הפגישה שנקבעה להם עם היועץ, כדי שיוורשו להיכנס לאזור הפעילות המרכזית. כשהתפנה היועץ, הוכנס המשתתף לחלל פתוח (open space) המחולק לתאי משרד. מבנה זה אפשר לבדוד את המשתתף ואת היועץ מתאים אחרים, אך לא מנע את האפשרות לשמוע את תוכן הפגישה, בעיקר כשהפגישות נעשו סוערות. בחלל הגדול הזה הוצבו גם מצלמות אבטחה. כל מרכז כלל מחלקות מעסיקים ששוכנו באגפים נפרדים, ולשם הופנו משתתפים, ובהקשר שלנו משתתפות, שנחשבו "מוכנים לעבודה".

3 כאן מתחייבת הבחנה בין אזרחים ובין המודרים מהאזרחות, כגון מהגרי עבודה. מבחינת אונג (Ong, 2006), מהגרי העבודה מודרים מהסדר הניאו-ליברלי, ואילו אזרחים דלי כישורים או כאלה שעברו דה-קומונדיפיקציה נכללים בסדר הניאו-ליברלי, אבל הטכנולוגיות של אופטימיזציה המופעלות עליהם שונות מאלה שמופעלות על אזרחים ש"ניחנו" בהון חברתי גבוה. ראו גם עבודתו של לסניץ' (Lessenich, 2011, p. 313): "תכונות שמוערכות בקרב אזרחים בעלי זכויות חברתיות, כגון יזמות, נטילת סיכונים והפעלה עצמית, אינן זוכות להוקרה כשחסרי אזרחות מפגינים אותן".

בכל מרכז היה ג'וב קלאב (job club), חדר מצויד במחשבים עם חיבור לאינטרנט, מדפסת ופקס. חדר זה שימש לחיפוש עבודה, לשליחת קורות חיים ואף להכשרה לכתובת קורות חיים בליווי יועצת שתפקידה היה לסייע למשתתפות במטלות אלה.

בשניים מהמרכזים נערכו הסדנאות להעצמה תעסוקתית והכנה לעולם העבודה - שהן נושאו של מאמר זה - באגף נפרד או בקומה נפרדת בבניין המרכזי, ואילו במרכז השלישי הן נערכו במכללה סמוכה שחדריה נשכרו לשם כך. אלה היו סדנאות קצרות מועד, והמשתתפות הופנו אליהן מיד עם כניסתן לתכנית, בטרם הופנו למשרות בפועל. משתתפות שלא נמצאה להן משרה או שפוטרו מעבודתן וחזרו לתבוע גמלת הבטחת הכנסה עברו מחדש את הסדנאות במסגרת מילוי חובותיהן לתכנית ועל מנת להמשיך ולזכות בגמלה.

הממונה על משאבי אנוש באחת החברות הזכייניות הסבירה לנו מה נכלל במערך קורסי ההעצמה או ההכנה לעולם העבודה שהמרכז מציע:

מבחינת הקניית שפה, עבור משתתפים עולים חדשים או ותיקים שמעולם לא טרחו ללמוד עברית, אנחנו מקיימים שלושה סוגי אולפנים ברמות שונות: טרום-אולפן, אולפן א (התמצאות בשטח והקניית עברית תעסוקתית), אולפן ב. מעבר לכך, יש סדנאות על עולם העבודה - 14 מודולים קטנים שכל אחד מהם נמשך שלושה ימים. קורסים אלה מיועדים למי שלא עובד או נמצא בין עבודות. הקורסים על עולם העבודה נוגעים בין היתר להעצמה תעסוקתית, דבר הנעשה על ידי קואוצ'ר מוסמך.

רוב הסדנאות אימצו שיח, נושאים וסגנונות מהעולם העסקי הניהולי, ובחלל האוויר נשמעו מושגים כמו מערכות מידע, תכנון ולוגיסטיקה, שיווק, חשיבה חיובית, פתרון קונפליקטים והכנה לריאיון עבודה. במסגרת שיח זה הודגש העצמי היזמי של זכאיות הבטחת ההכנסה.

שלא כמו התכנית "מרווחה לעבודה" שהופעלה בארצות הברית, אך כמו תכניות במדינות אחדות באירופה (גרמניה, הולנד ודנמרק), התכנית בישראל כללה תובעי הבטחת הכנסה (נשים וגברים) שבעקבות ביטול עילות זכאות (בלתי ניתנים להשמה, עילת אם, הורה יחיד) סווגו מחדש כמובטלים או כמחפשי עבודה, וכן מקבלי השלמת הכנסה ובנות זוגם.

נשים היו כ-63% מכלל המשתתפים בתכנית באוגוסט 2005, ושיעורן עלה ל-67.8% בינואר 2006 (אחדות ואחרים, 2006). על רקע זה הייתה הנחת המוצא שלי בטרם הכניסה לשדה ההדגש בסדנאות אלה יהיה בעיקר על ההסבה (interpellation) (Althusser, 1971) של המשתתפות מאימהות למחפשות עבודה ולעובדות, אגב דחיקת התפקיד האימהי. אולם נושא זה היה שולי לעומת נושאים אחרים.

הסדנאות להעצמה תעסוקתית ולהכנה לעולם העבודה התנהלו באווירה משוחררת מעט יותר מהאינטראקציות בין היועצים התעסוקתיים למשתתפות, אם כי המשתתפות היו כל העת תחת עינם הפקוחה של היועצים. כמו כן, היועצים קיבלו דיווחים מהמאמנים ואישרו או שללו כניסה לשיעורים כשמשתתפות איחרו, והמשתתפות הזכירו למאמנים לבדוק נוכחות בתחילת כל שיעור. המאמנים אמנם אפשרו למשתתפות "לשחרר קיטור" ולהביע את אי-שביעות רצונן מעצם השתתפותן בתכנית, מהמסגרת הנוקשה שנכפתה עליהן, מהפיקוח המתמיד ומהסנקציות שהושתו עליהן, אבל ברוב המקרים נותב קיטור זה לתוך השיח היזמי, ובתוך כך נעשתה דה-לגיטימציה להישענות על גמלאות קיום, והוכחש התוכן המעמדי, המגדרי ואף הגילי של מחאת המשתתפות.

האינטראקציות בין המאמנים למשתתפות בסדנאות, וכן שיח המאמנים, נותחו בגישת ניתוח שיח ביקורתי (critical discourse analysis) (Fairclough, 2000). הדגש היה על פרקטיקות השיח ועל האופן שבו גייסו המאמנים נושאים וסגנונות שמקורם בעולם העסקי והניהולי ובפסיכולוגיה החיובית כדי להפוך את המשתתפות לעובדות יזמות. דגש מיוחד ניתן לזהויות החברתיות ולמיצובים שהמשתתפות נקראו להזדהות עמם. מתוך הסגנונות והנושאים עלה גם ייצוג של העולם החברתי החדש, ובתוכו שוק העבודה שהמשתתפות עתידות להתמודד עמו. גישת ניתוח השיח הביקורתי מתייחסת גם למושג בשיח, כלומר לאפשרויות שאפשר היה להציגן אלמלא נדחקו החוצה ממנו. לניתוח זה הצטרף ניתוח שיח ביקורתי פמיניסטי (Lazar, 2005), וכך אפשר היה לבחון איך הובנו מחדש יחסי כוח מגדריים ומעמדיים, ואיך משתתפות הסדנאות קראו עליהם תיגר, בעיקר באמצעות תגובות קצרות לדברי המאמנים. ניתוח אסטרטגיות השיח של המאמנים חשוב לטעמי, כי באמצעותן אפשר לחשוף איך עובדי הקצה, ולא רק קובעי המדיניות, מפרשים את הזכויות האזרחיות המגדריות המשתנות, ואף מעניקים להן משמעות, אבל בעיקר אפשר לעמוד דרכן על יחסם של המאמנים למושאי זכויות אלה (ראו גם England & Ward, 2007; Korteweg, 2003, 2006).

ממצאים

ברוכות הבאות לשוק העבודה הגמיש: אתן תיק מניות של הון אנושי

באוגוסט 2009 נערך באחד ממרכזי ההפעלה של התכנית שיעור בנושא מאפייני שוק העבודה החדש. בשיעור הסבירה המדריכה-המאמנת שדפוס הקריירה השתנו. בשנים 1948-1989 מקובל היה לעבוד במקום אחד עד גיל הפרישה. "החל משנת 1989 מחליפים יותר, יש יותר קריירות, הכול יותר דינמי, גמיש". היא המשיכה והסבירה ששינוי דפוס הקריירה הוא פועל יוצא של תהליך הגלובליזציה ושל השתלבותה של ישראל בשוק הגלובלי. סוגיית הגלובליזציה מקושרת ישירות לנושא שלשמו כינסו את המשתתפות בסדנה, קרי הכנה לעולם העבודה. בהקשר זה אמרה המאמנת את הדברים שהובאו גם בראש המאמר:

[בעקבות] הגלובליזציה, כל מיני חברות משקיעות כאן ופותחות מרכזים, מקומות עבודה, למשל גוגל או HP. אם ישראל לא הייתה נכנסת להסכם GATT ב-1989 [כך במקור], כל המקומות הללו לא היו מתקיימים, אלמלא ישראל הייתה חותמת ומצטרפת להסכם זה. יש הרבה התפתחויות בישראל בעקבות הגלובליזציה, זה טוב למדינה היום - מקובל, כדאי ומומלץ ללכת לעבוד בשוק הפרטי ולא בממשלתי; שם יש ארעיות, תחרותיות והתחדשות.

הקישור בין ארעיות, תחרותיות והתחדשות אינו מקרי. הארעיות מוצגת כמקור להתחדשות, שכן המעברים התכופים בין מקומות עבודה רק ממריצים עובדים לעמוד בתחרות ולשכלל את כישוריהם. החיבור בין ארעיות, תחרותיות והתחדשות מעניק משמעות וזוהרת לשוק העבודה הגמיש ולהיעדר ביטחון תעסוקתי.

מה הן המיומנויות הנדרשות כדי להשתלב בעולם העבודה החדש של העבודה הגמישה, אותו עולם שהביאה הגלובליזציה לישראל, כדברי המאמנת? "מה אתם חושבים מעסיקים מחפשים? תחשבו שאתם מעסיקים. מה חשוב לכם? יצירתי, חרוץ, יוזם, ראש גדול, אינטליגנטי, אחראי, עמידה בזמנים, אמין, סדר וניקיון, מוסר עבודה, סובלני".

ראוי לשים לב שהתכונות שהמאמנת מונה קשורות כולן לעולם המיומנויות הרכות. מיומנויות רכות הן תכונות שאפשר להעמידן כנגד התכונות שהמאמנים וקובעי המדיניות מייחסים למשתתפות בתכנית ויסקונסין, אותן תכונות ההופכות אותן למושאי העצמה. מוס וטילי (Moss & Tilly, 1996, p. 253) מגדירים מיומנויות רכות כ"מיומנויות, כישורים ותכונות המשויכים להתנהגות, לאישיות ולעמדות יותר מאשר לידע פורמלי וטכני". המעסיקים שרואינו במחקר נימקו את חשיבות המיומנויות הרכות בלחצי התחרות הגוברת. המיומנויות שהדגישו הן אינטראקציה טובה עם לקוחות, עם מעסיקים ועם עמיתים - המאופיינת בשיתוף פעולה, בידידותיות, ביכולת הסתגלות, בלבוש נאה ובטיפוח חיצוני - ומוטיבציה, המאופיינת בעמדה חיובית כלפי העבודה, במחויבות, באמינות וברצון ללמוד (ibid).

רק אחרי שהבהירה את העמדה הנכונה כלפי עולם העבודה, הצביעה המאמנת על המיומנויות הנוקשות:

תכונות נוספות: כושר למידה, יוזמה, לאסוף ידע והכשרות. יכולת ללמד אחרים ולחשוף. זה משדרג אותו ואת המקום [מקום העבודה]. העולם מאוד מתקדם. הוא משתדרג כמו דגמים של פלאפונים, כל שנה כל הזמן. ככה גם כאן: אם לא תתאים את עצמך לשוק משתנה ותשתדרג, לא תמצא מקום! תהיה יוזם, מקדם דברים, מגדיל ראש, מוציא לפועל, מייעל תהליכים וכו'. מיומנויות נדרשות: יכולת לניהול עצמי, יכולת למידה גבוהה, מיומנויות עבודת צוות.

המאמנת הציגה את איסוף ההכשרות והידע כעניין של מה בכך בשביל משתתפות הסדנה, ואילו התכנית, שהתבססה על עקרון "עבודה תחילה", אפשרה קורסים מסובסדים להכשרה מקצועית בשעות הפנאי רק לאחר שנה של התמדה בעבודה ובתנאים מסוימים. זאת ועוד, המאמנת בעצם תבעה מהמשתתפות להפוך עצמן למעין אשכול של תכונות שאפשר לדמות אותו לתיק מניות. מקריאת הטקסט מצטיירת דמות של עובדת שנמצאת בקשב מתמיד להשתנות השוק ולדרישותיו, עובדת מעודכנת שתוכל לעמוד בקצב השינויים ולא תהפוך לפלאפון מהדור הקודם. כלומר יוזמה, חדשנות ויצירתיות הן מעין כורח הישרדותי בעולם העבודה החדש. העצמי היזמי, על פי המאמנת, הוא גמיש, דרוך וקשוב לאיתותים של שוק העבודה ושל המעסיק. קרנוי וקסטלס (Carnoy & Castells, 1997) ופהר (Feher, 2009) מדמים את העצמי היזמי לתיק מניות של הון אנושי. תיק מניות זה מורכב מכל התכונות שיכולות להוסיף ערך לעצמי, כלומר לתרום לשיווק המוצלח. מכאן שהיחס לאשכול התכונות הוא תמיד ספקולטיבי, כשנעשה ניסיון מתמיד להמר על התכונות שניבו את התשואה הגבוהה ביותר בשוק. טכנולוגיות העצמי הניאו-ליברליות מכוונות לכך שהמתאמנים יגיטו אותן כדי להפוך ליזמים, והמיזם שלהם הוא עצמם (Brockling, 2005). המאמנת שואלת את התכונות של היזם, בעל העסק, המנכ"ל, כדי להפוך את המשתתפות למעין מנכ"ליות של עצמן. ארגון העבודה פתוח ליוזמות ולרעיונות חדשים מצד העובדים, כי יוזמות אלה נתפסות כמשאב שמציע את הארגון קדימה ומגדיל את כושר הישרדותו בסביבה תחרותית (Costea, Crump, & Amiridis, 2008).

העובדת היזמת מגייסת לטובת הארגון את כל מיומנויותיה הרכות, את אישיותה, ולא רק את כוח עבודתה. אך גיוס הפרטי ורתימתו לשירות עולם העבודה אין פירושו שעולם העבודה סובלני כלפי אותו פרטי כשאינו תורם להצלחה הכלכלית או נשאר מחוץ למשטר הערך של הקפיטליזם (Skeggs, 2011). וכך אמרה המאמנת:

יש גם שינוי רחב יותר, מעבר מקום מגורים, מעבר להורות, להיות אימא. מצבים בהם עובד צריך להסתגל לשינוי ובמקביל להמשיך לספק אותם תפוקות. מעסיקים לא אוהבים כשעובד עסוק בבעיות האישיות שלו. הוא מביא את הכביסה המלוכלכת למקום העבודה. מעסיקים רוצים יכולת עבודה ותפקוד גם בשגשוג וגם בקושי.

מכאן שעובדת נאמנה היא כזאת המתאימה את השינויים בחייה האישיים לצורכי הארגון. שינויים במעגל החיים, כמו למשל המעבר לאימהות, הופכים לבעיה אישית של העובדת. גמישותה מתבטאת ביכולתה לשלם את מחיר השינוי בעצמה ובלי שיפריע לעולם העבודה. תכונות אלה מוצגות כאוניברסליות, אף שמקורן בחוויה של גברים בני המעמד הבינוני והגבוה (Wee & Brooks, 2012). הן מוצגות כחלק ממשטר אתי שהמשתתפות נדרשות לנהוג לפיו, אם הן חפצות להצליח בעולם העבודה.

העבודה כקוד ועולם העבודה כגן שעשועים

מנקודת מבטם של קובעי המדיניות, משתתפי תכניות "מרווחה לעבודה" סובלים מחסמים המונעים אותם מלהשתלב בשוק העבודה: אצל חלקם נשחקו הכישורים בגלל ההגירה; חלקם פוטרו ולא הצליחו למצוא עבודה במשך שנים רבות; חלקם מעולם לא עבדו בעבודה שכירה כלשהי, אלא טיפלו בילדיהם ובמשפחותיהם; חלקם סובלים ממחלות שבגללן אי אפשר להשתתף בשוק העבודה (ראו לדוגמה קינג ואחרים, 2001). הסרת חסמים להשתתפות בעולם העבודה פירושה עבודה ברמת הפרט על כל המכשולים שעלולים למנוע את ההשתלבות. אם למשתתפת יש "חסם ילדים", פירושו שהמשתתפת היא אם לילדים רכים, ועל כן זקוקה להסדר טיפול על מנת שתוכל לצאת לשוק העבודה.

לאור תפיסה זו היה מצופה שההכנה לעולם העבודה תשלב בין הכשרה מקצועית להעצמה תעסוקתית ותצייד את המשתתפות בכישורים שיחלצו אותן לא רק מתלותן במערכת הביטחון הסוציאלי, אלא גם מהעוני. אלא שההכנה לעולם העבודה או ההעצמה התעסוקתית נדמית יותר להמשגה של בודרייר (Baudrillard, 2001) את העבודה כקוד או כמסמן ריק. העבודה במרכזים היא סדרה אינסופית של הדמיות, כלומר ניסיון לדמות שיש מציאות של עבודה, ושעבודה זו היא עבודה ראויה ומתגמלת. אפשר לזכות בעבודה זו בתנאי שמתכוננים אליה באמצעות יצירת רושם ראשוני, שפת גוף, יכולת משא ומתן וניהול האני כמנכ"לית של עצמך.

אחת הסוגיות המרכזיות בכינון המחודש של הסובייקטיביות של אותן מנכ"ליות של עצמן מכונה בסדנאות "בעיית ניהול הזמן". המאמנים ומתכנני היעדים התעסוקתיים לא התכחו לעבודת הטיפול (care work), אך עמדו על כך שלמשתתפות יש בעיה בניהול הזמן ובהקצאתו הנכונה. סוגיית ניהול הזמן, חלוקתו המידתית בין שלל משימות ואי-היבלעות במשימה אחת חזרה על עצמה תכופות במפגשים. בשיעור על ניהול זמן שנערך באחד המרכזים הראה המאמן, באמצעות דוגמאות, שזמן אבטלה הוא זמן ריק, ללא תכלית וללא קבלת אחריות:

רובה של האחריות היא עלי ועל כל אחד מכם, ואם אני רוצה לצאת מהאבטלה, אז אני צריך לנהל את הזמן שלי למרות המגבלות שלי, ולא לתת למגבלות שלי לנהל אותי. גם אמרת מקודם [פונה אל אחת המשתתפות] "לא חסר מה לעשות בבית". זה נכון. עבודות בבית, במיוחד כשישי ילדים, זה אף פעם לא נגמר; עוד כביסה, לבשל. אבל כשאני מנהל את הזמן שלי נכון, אני לומד מה לעשות ומתי, כי זה מה שאנחנו צריכים לעשות.

הקישור בין אחריות ובין ניהול נכון של הזמן הופך את האבטלה לבעיה אינדיבידואלית שאפשר להתגבר עליה אם לא נכנעים למגבלות ואם לא "מתמסכנים", כפי שנהגו לומר במרכז תעסוקה אחר. נוסף על כך, ניהול נכון של הזמן לא נתון לבחירה אלא מנוסח כמעין ציווי מוסרי שעל המשתתפות להתנהל לאורו. ניהול נכון של הזמן הוא אפוא צעד ראשון בקבלת אחריות. אחרי שיקבלו אחריות וירצו לצאת מהאבטלה, יוכלו המשתתפות להתכונן לעולם העבודה ולהתאמן על ריאיון למשרה. ואיך מתכוננים? להלן התדריך של המאמנת:

צריך להתאים את שפת הגוף לאופי של המראיין. לראות איך הוא יושב ומתנהג ולפעול כמוהו. בריאיון אמנם בוחנים אותנו, אבל בה בעת גם המראיין בוחן את המעסיק ומחליט אם בכלל מתאים לו לעבוד תחתיו. בריאיון עבודה חשוב לשבת במרחק סביר מהשולחן, להיות נינוחים, לא להחזיק חפצים בידיים ולכבות את הטלפון הנייד. עיקר ריאיון העבודה נופל על הרושם הראשוני, ומכאן שעליכם לשים לב לא להפגין סימני עצבנות. למשל, אם רועדת לכם הרגל בזמן ריאיון, אז זה מעיד על עצבנות וחוסר שקט, וניתן למנוע זאת על ידי ישיבה של רגל על רגל. בריאיון עבודה יש להציג תכונות שיש להן משמעות לגבי ההצלחה בתפקיד. אם נשאלנו יש להציג גם את התכונות השליליות שלנו, אבל לעשות זאת בצורה שלא מונעת מאתנו להתקבל. ריאיון העבודה הוא בעצם הרושם הראשוני שלנו, ולכן עד שיכירו אותנו יותר טוב, צריך לנסות להדגיש את הצדדים החזקים שלנו.

ברוב הסדנאות שצפינו בהן הייתה העבודה על הגוף ועיצובו לשם יצירת רושם ראשוני חשובה יותר מאשר העבודה על הכישורים המקצועיים. יתרה מזאת, יצירת הרושם לא מסתכמת בשפת הגוף אלא בשליטה על כישורי התקשורת, שתכליתם להרשים את המעסיקים בלי להעיק עליהם בבעיות אישיות:

אתם צריכים להראות שאתם בטוחים בעצמכם! אם מבקשים מכם דוגמה, אז תנו דוגמה ממשהו שאתם מכירים טוב, ואז ככה תוכלו לדבר על זה הרבה זמן בלי להתבלבל יותר מדי. אפילו אם זה משהו פשוט ולא מסובך, עדיף להיות בטוחים במשהו קל מאשר לגמגם במשהו קשה. המעסיקים אוהבים אנשים שהם מוצלחים. כשמישהו מקטר על מר גורלו, אז לא יקבלו אותו. כשאתם באים לריאיון, כמה שפחות לדבר על הדברים שאתם חלשים בהם ותפארו את הדברים שאתם חזקים בהם, ואולי יש דברים שאתם יכולים לדלג עליהם...

קריאת דברי המאמנת חושפת את מה שהמאמנת והמשתתפות יודעות היטב: כישוריהן דלים, והסיכויים לצלוח ריאיון עבודה אינם גבוהים (במקרים שבהם צלחו את שלב המיון המוקדם של קורות החיים). על כן היא מדגישה את ההכרח לבנות ביטחון עצמי על בסיס הדברים הקלים ולא להסתבך בנושאים "קשים". ההנחיה שלא לחשוף חולשות בפני המעסיקים הפוטנציאליים חזרה על עצמה בכל הסדנאות בנושא ריאיון העבודה. המסר הברור היה שהחולשות ייחשפו ממילא כשהן כבר ישתלבו בשוק העבודה, אך רוב המאמנים חזרו והדגישו שדריסת רגל במקום עבודה היא הדבר החשוב ביותר, ולכן ריאיון העבודה הוא שלב חשוב, אם לא הכרחי, בדרך לשם.

במחקרו על סדנאות למובטלים בעלי רקע פרופסיונלי מקליפורניה מציין עופר שרון (2007) שחיפוש עבודה הובנה כפרופסיה המבוססת על גיוס מוטיבציה אישית, על ניהול זמן והקדשתו לחיפוש עבודה, על עדכון מתמיד של קורות החיים כדי להתאימם לכל משרה חדשה ועל בחינה מתמדת של הכישורים התקשורתיים של מחפשי העבודה, שתכליתה לברר מה כשל בריאיון או

בכתיבת קורות החיים. בסדנאות שחקר שרון (Sharone, 2007), וכן בסדנאות שחקרה קורטווג (Korteweg, 2003) בתכנית "מרווחה לעבודה" בקליפורניה, הניחו המאמנים שמקומות עבודה משוועים לעובדים ושלא נדרש אלא ליצור את הרושם הנכון כדי להגיע למשרה המיוחלת, כלומר המאמנים פסחו על הקושי לקבל זימון לריאיון עבודה ועל ריבוי הפונים לכל משרה והטילו את כל כובד המשקל על הדרך שבה ניהלו משתתפי הסדנה את הריאיון.

דינמיקה דומה נצפתה בסדנאות ההכשרה לריאיון עבודה במרכזי התעסוקה שהפעילו את תכנית ויסקונסין בישראל. המאמנים נהגו כאילו הכול מותנה במיומנויות תקשורת ובהצגה עצמית נכונה, ולכן גם לימדו את המשתתפות לנהל משא ומתן על שכן כאילו הן ניצבות בפני אפשרויות תעסוקה רבות ובפני מעסיקים המתחרים על העסקתן: "כמשא ומתן יש אינטרס של שני הצדדים להרוויח ואסור שמישהו ירגיש מופסד". המאמנת מסבירה שכשרוצים לנהל משא ומתן על העלאה בשכר, תמיד צריך לבקש מעל למה שמצפים לקבל...

מקריאת הדברים נראה כאילו המשתתפות מגיעות לשוק שבו פרוש לרגליהן שטיח אדום, ושהן יכולות לקבוע בביטחון מלא את מחיר תכונותיהן וגם להציב תנאים לקונה הפוטנציאלי של כישוריהן. עם זאת, המאמנות סתרו את עצמן לעתים קרובות: מצד אחד הן הציגו מצב של סימטריה בין מעסיק למועסקת, ומהצד האחר דיברו על הצורך להתפשר: "אם צריך להוריד משכורת, כל עוד לא יורד מתחת למינימום זה בסדר. צריך לעשות הכול כדי שתהיה פרנסה".

אולם המשתתפות בסדנה לא מיהרו לקבל את דבריהן. אחת אמרה: "היום בכל מקום עבודה לא שואלים אותך כמה את רוצה לקבל, אלא מציבים עובדות". אחרת הוסיפה: "משלמים רק מינימום [שכר מינימום]". במילים אחרות, המשתתפות היו מודעות היטב למאפייני שוק העבודה המצפה להן, לקשיים להשיג עבודה ולא-הסימטריה בינן לבין המעסיקים. המאמנים מצדם התעלמו מתגובות המשתתפות ותפסו אותן בעיקר כ"הוצאת קיטור", מתוך הנחה שהן מקובעות ושצריך להציג בפניהן עולם אחר, ואף אפשרי בהחלט להביא אותן בתהליך אטי לאמץ את העמדות הנכונות כלפי עולם העבודה.

מה הן ההנחות המאפשרות למאמנים להציג שוק עבודה שרק מצפה לאותם העובדים המפגינים את התכונות הנכונות? באחד השיעורים הדגיש המאמן את ההבדל בין כוח אדם ובין המשאב האנושי:

היום מבינים שלא רק הכסף מעניין אנשים אלא דברים אחרים. היום מבינים שצריך עובדים; בלעדיהם העסק לא שווה כלום, אפילו העסקים הכי גדולים. תראו את לב לבייב: הוא מחפש עובדים בנרות, ולמה זה טוב לנו? היום מעסיק שיתייחס לעובדים שלו מגעיל, אז יגיעו אליו עובדים שמחוסר ברירה באים אליו. והעבודה תהיה בהתאם. אפילו העובדים שלי שעושים את העבודה הפיזית ונחשבים כוח עבודה, צריך להתייחס אליהם יפה, לשאול אותם מה שלומם, מה שלום הילדים שלהם. אספר לכם משהו: עשו ניסיון [הכוונה לניסוי]. לקחו קבוצה אחת, אמרו להם "אתם עובדים רגיל עם פרמיות", וקבוצה שנייה, באו ושאלו אותם מה הם רוצים שיהיה במפעל, מה מציק להם - האור, החום, הרעש, הכול - וניסו לתקן. איך שתיקנו את זה, פתאום התפוקה התחילה לעלות, ואחרי שהורידו להם את התנאים, מה אתם חושבים שקרה? התפוקה עדיין המשיכה לעלות. ואז גילו שלא משנה מה התנאי עבודה כל עוד העובד חושב שמקשיבים לו, שדעתו חשובה. כל שבוע כינסו את העובדים והראו להם את הנתונים שלהם, והתפוקה שלהם המשיכה לעלות, בלי ששום דבר באמת ישתנה במפעל, ולכן אתם רואים כמה זה חשוב לדבר עם העובדים שלכם, ולכן הסיקו כי עובד לא עובד רק בשביל הכסף, אבל מה שיזזו אותו לעבודה זה שיתייחסו אליו כמו אל בן אדם.

התגובה לתיאור זה של עולם העבודה ושל היחסים המשופרים בין מעסיקים לעובדים לא איחרה להגיע: "היום", אמרה אחת המשתתפות, "מה שהמעסיק רוצה זה חמור ממושמע, במיוחד בעבודות פיזיות. אני אומרת לך, היום יש ניצול של אנשים".

המסר שהועבר ברוב הסדנאות היה שיש לעבוד בכל תנאי ושההשתתפות עצמה סופה להיות מתוגמלת: "אם תבואו בלי לדרוש תנאים גבוהים ותהיו מוכנים לעבוד בלי תמורה, אז מישוהו ישים לב אליכם". יתר על כן, ההשתתפות כשלעצמה בעולם העבודה הוצגה כתגמול:

לא יוצאים לעבוד רק בשביל הכסף, [יוצאים לעבוד כדי] למצוא מהות, מה לעשות בבוקר. אפשר להתקדם, אופק. שכר יכול להשתדרג או קידום מקצועי. צריך לתת צ'אנס ל-22 ש"ח לשעה. לא להישאר תקוע במקום, לעשות צעד, לנצל הזדמנות. עבודה מאפשרת למצוא סיפוק עצמי, תחושת תרומה, עשייה, תועלת וגם שייכות. מקום עבודה זה כמעט בית שני, עם חברויות אמיתיות לחיים.

תכניות "מרווחה לעבודה" מבוססות על ההנחה שהשתתפות בשוק העבודה, בכל עבודה, עדיפה על פני הישענות על גמלאות וש"כל עבודה עדיפה על הקצבה". כלומר איכות המשרה (הביטחון התעסוקתי, הרווחה התעסוקתית, אפשרויות הקידום וגובה השכר) משנית לעצם ההשתתפות. יחידים וקבוצות המקבלים גמלאות קיום נתפסים כתלותיים או כלא משולבים בחברה. תכניות אלה הן חלק מהמעבר לחברה הפעילה (active society), פרדיגמת מדיניות שניסחו בשנות התשעים ארגונים בינלאומיים, ובהם ה-OECD (Weisthaupt, 2011). ארגונים אלה קידמו פרדיגמה שבמרכזה הרעיון שעבודה בשכר היא הדרך הטובה ביותר לחלץ פרטים וקבוצות מעוני ולמנוע הדרה חברתית. יתר על כן, השתתפות בשוק העבודה הופכת - בעיקר במסגרת תכניות המבוססות על עבודה תחילה - להוכחה של אזרחות טובה ולזירה מרכזית להשתלבות בחברה. על רקע זה אפשר להבין את הנאומים הנמרצים של המאמנים במרכזי התעסוקה בישראל, הרואים בהשתתפות בשוק העבודה, בכל תנאי ובכל מחיר, פתח לקידום ולהגשמה עצמית וגם לשילוב בחברה (או במונחיה של המאמנת: שייכות). המטפורה של עולם העבודה כמשפחה, כתורם לאינטגרציה חברתית, חזרה על עצמה במרכז אחר כשהמאמנת תיארה את המתרחש בחברת כרטיסי אשראי:

בישראל כרטיס יש מקהלה, משחקי כדורגל - אתה מרגיש כמו משפחה. כשמישהו מרגיש קשור לעבודה הוא מגיע בשמחה. אתה רואה את המנכ"ל עם שורטס. הוא בא לברכה כמון, ואז המחיצה הזאת יורדת בינך לבין המנכ"ל.

הנה כי כן, לא רק שהמשתתפות נדרשו לאמץ זהות של עובדות, של יזמות, אלא שעל ידי הצגת שוק העבודה, שעל ספו הן ניצבו, כמעין גן שעשועים סולידרי וידידותי, השתמשו המאמנים בשיטות של פיתוי (Bauman, 1992). הם הדגישו את ההיבטים המהנים והמענגים של העבודה והפכו את המאמץ הגופני של עובדת הניקיון, את המכניות של עבודת הקופאית ואת המאמץ הגופני והנפשי של עובדת הסייעוד לרווי תגמולים אקספרסיביים כמו ביטול ההיררכיה, קרבה, קשרים חברתיים, וגם תגמולים חומריים. כל הפיתויים האלה באו לא רק לטשטש את העבודה בשכר נמוך, אלא בעיקר להציג את חיי המובטלת כחיים של בידוד חברתי, נטולי יחסים חברתיים ונעדרי גירויים.

עולם העבודה הוצג גם כעולם שהוא תוצר של מאמץ משותף, אף שהעבודות שאליהן נשלחות משתתפות התכנית הן עבודות שרק לעתים נדירות דורשות שיתוף פעולה:

אפילו משפחה זה צוות. כולנו עובדים בשביל מטרה מסוימת. אולי לכל אחד יש תפקיד קצת שונה ואחריות אחרת, אבל לכולנו אותה המטרה, וככה זה גם בעבודה. כל תפקיד בצוות הוא חשוב - מהמנכ"ל עד למנקה. כי אפילו אם המנקה לא תבוא יום אחד, הכול יהיה מטונף, ולא נוכל לעבוד כמו שצריך.

ההדגשה של מטרה משותפת ושל התרומה של כל אחת ואחת לפי מקומה הובלטו רבות, ובציטוט זה הודגשה גם חלוקת העבודה ההיררכית. המנקה השקופה הופכת נוכחת לכאורה, ומודגשת תרומתה לעבודת הצוות ולתפקוד התקין של הארגון. הנכחת המנקה באמצעות עבודת הצוות לא מתייחסת כלל למעמדה בארגון ולמרחק בינה לבין המנכ"ל, על הגבולות והגדרות המפרידים ביניהם. ביודעין או שלא ביודעין הציג המאמן את המשרות המוצעות למשתתפות כחלק חשוב מההצלחה הכלכלית. אבל המשתתפות מיאנו לקבל את המצג הזה, ואחת מהן העירה: "אתה מעביר את השיעור כאילו אנחנו עכשיו הולכות לפתח פרויקטים וצריך שם שיתוף פעולה. כבר ביקשנו ממך קורסים יותר מעניינים - אולי בניית ציפורניים, איפור - ואז יהיה לנו מעניין יותר".

במילים אחרות, התכנים שהועברו ומאמצי המאמנים להאיר באור יקרות את עולם היזמות ואת סגולותיו זכו לתגובות שהבליטו את אי-הרלוונטיות של תכנים אלה למשתתפות; הם לא יכלו לקדם אותן אל עולם העבודה ואף לא לקראת אותו עצמי יזמי שעמו הן אמורות להזדהות. המחקר של דיאס ומודי (Dias & Moody, 2006) בארצות הברית, וכן דוחות המעקב של המוסד לביטוח הלאומי (אחדות ואחרים, 2006), מצאו שמשתתפי תכניות "מרווחה לעבודה" לא רואים רלוונטיות רבה בתוכני סדנאות ההכנה לעולם העבודה. יתרה מכך, המשתתפות בתכנית שחקרו ג'ונסון-דיאס ומודי לא מצאו תועלת רבה במאמצים שהשקיעו המאמנים בהסרת חסמים ובדיבור הבלתי-פוסק על שיטות לניהול עצמי. הן קיוו לקבל סיוע ממשי בהשלמת תעודת הבגרות או הכשרה אקדמית שתקדם אותן בסולם התעסוקתי. המשתתפות בישראל היו צנועות יותר: הן ביקשו קורסים שיכשירו אותן ליזמות קטנה, או כפי שביטאה זאת אחת המשתתפות: "כל הקורסים האלה, אמנות השירות ועבודת צוות, כל השטריות האלה, אנחנו לא משתמשים בהם. עדיף שילמדו אותנו משהו שאולי נשתמש בו וזה יעזור".⁵

חשיבה חיובית ודמיון מודרך, או: איך הולכים בלי ומרגישים עם

ההנחה המרכזית של תכניות "מרווחה לעבודה" היא שאחד החסמים המרכזיים של מובטלים הוא דפוסי חשיבה לקויים וכניעה לקשיים. "במקום לנהל את הקשיים, הם נותנים לקשיים לנהל אותם", כך נאמר לנו רבות במהלך התצפיות. משום כך, שינוי דפוסי החשיבה של המשתתפות, ומתוך כך שינוי הפרשנות שלהן את עצמן ואת המציאות שבה הן פועלות, היו נושאים מרכזיים ברוב הסדנאות.

בסדנת העצמה באחד המרכזים הטעינה המאמנת במשמעות חיובית מילים כמו "הזיה" ו"חלומות בהקיץ" ורתמה אותן לשיחת מוטיבציה נלהבת עם המשתתפות:

4 חשוב לזכור כי התכנית בארצות הברית הייתה מיועדת לאימהות חד-הוריות.

5 בכל תקופת המחקר נערך רק קורס הכשרה מקצועית אחד: קורס לפקידות גבייה. הקורס הבטיח תעסוקה בסיומו, והמשתתפות גילו עניין רב בלימודים. במרכז אחר נשלחו חלק מהמשתתפות לקורס של עוזרות גנות.

זו תופעה שבה לאופן שבו אני תופס את המצב כשלילי או חיובי יש השפעה על התפיסה וההתנהגות שלי וגם על התוצאות. כמו שהפסל רצה שהפסל יהפוך לאישה, ככה אנחנו כבני אדם יכולים לגרום לדברים לקרות - גם דברים "הזויים", "פנטזיה", "לחלום בהקיץ". זה יכול להתממש אם אגדיר מטרה ואשנה פרספקטיבה, יש לי אפשרות לשנות תפיסה, התנהגות ותוצאות ויכולת להגשים את הפנטזיה, לממש אותה, כך שתפסיק להיות פנטזיה.

החופש לחלום ולהגשים חלומות הודגם במרכז אחר באמצעות הסרט "המרדף לאושר" (2006). ויל סמיית משחק בסרט אב יחידני המציב לעצמו מטרה ללמוד בקורס לסוכני בורסה. למרות הקשיים המרובים שעליו להתמודד אתם - גידול בנו, הפיכתו לחסר בית ואמצעים כלכליים דלים - הוא מצליח להתקבל לקורס בחברת ברוקרים מצליחה. בסופו של הסרט הוא מתקבל לעבוד בחברה היוקרתית וגובר על מועמדים רבים בעלי השכלה ומעמד גבוהים משלו. בכתוביות שבסוף הסרט נראים האב ובנו כשהם משקיפים על מפרץ סן פרנסיסקו, ושם מסופר שלאחר מכן הקים האב חברה משל עצמו, והחברה שגשגה והוא מכר אותה והפך למיליונר. המאמנת סיכמה את הסרט במילים אלה: "לגבר היה חזון. ברגע שהוא ידע לאן הוא רוצה להגיע, או הדרך נהייתה לו ברורה ולא משנה אילו מכשולים הוא צריך לעמוד בהם. אם יש לך כוח רצון אתה מצליח, ולא משנה מה תעבור בדרך".

בסדנה אחרת הדגישה המאמנת ש"צריך לדעת להיות מאושרים למרות הדאגות, הלחצים והמצב הכלכלי הבעייתי", והפנתה לאחת המשתתפות שאלה: "איך את מתמודדות עם הבעיות שלך?" על השאלה ענתה משתתפת אחרת: "אין לה בעיות, היא גרה בארמון. יש לה כל כך הרבה כסף שהיא אפילו נותנת לתרומות".

לאור תובנות של הפסיכולוגיה החיובית ותעשיית העזרה העצמית, נתפסת החשיבה החיובית ככזו שבכוחה לשנות מציאות. החשיבה החיובית היא פעולה אינדיבידואלית, ומשמעות הדבר היא שהפעולה הקולקטיבית אינה הכרחית עוד כדי ליצור או לקדם מציאות חלופית (Cruishank, 1993). אנשים יכולים אפוא ללמוד לחסום דפוסי חשיבה שליליים. ההנחה המרכזית שבבסיס השיטות האלה היא שדפוסי החשיבה השגורים קובעים מצבים רגשיים, ושאפשר לשלוט במחשבות ואף לאמן אותן באופן מושכל ורצוני. אם כך, הרי אנשים יכולים לשנות גישה ולראות באור חיובי את מצבם ואת עצמם, ועל ידי כך לשפר את רמת הביצוע שלהם. תהליך כזה אינו תלוי ביחסים חברתיים ובהקשר החברתי הרחב (Binkley, 2011).

אחת השיטות שאליה התייחסו המאמנים הייתה הדמיון המודרך. וכך הסביר המאמן:

המחשבה שלנו יוצרת מציאות. אני כל הזמן אומר את זה, כי אני מאמין בזה. אם תחשוב טוב, יהיה טוב. בנוסף, על האדם להעלות דימויים חדשים במקום הישנים. ככה הוא פותח את עצמו לחשיבה חדשה ולרעיונות חדשים. היום אנחנו נדבר על איך אנחנו עושים שימוש נכון בדמיון שקשור לחשיבה יצירתית. ראינו שיש כמה שימושים. ככל שהדמיון יותר מפותח, אז היצירתיות שלנו גבוהה יותר. אם אדם נתפס רק למציאות, זה לא תמיד טוב, כי בחשיבה יצירתית טוב לדעת לעשות שימוש בדמיון וליצור משהו שהוא חדש, שלא קיים כרגע במציאות. יש לי דוגמה מצוינת על ארבע נשים מדימונה, עקרות בית שהבינו שהן מבשלות מצוין. אז הן אמרו "למה שלא נעשה קצת כסף מזה?" הן התחילו למכור את הבישולים שלהן. בהתחלה זה היה משהו קטן לשכנים וחברים. אחרי זה זה התרחב, ועכשיו הן ממש עסק לכל דבר. אבל הבעלים שלהן היו החסם, כי הם רצו שהן יהיו בבית: "למה שאשתי תבשל לכל

העולם, ואני צריך לאכול חביתה?" אז הנשים האלו הודיעו לבעלים שלהן שמעכשיו הם אלו שמבשלים ומכבסים, כי הן יוצאות לעבוד. בן אדם שרוצה לחדש את עצמו, אם הוא טיפה חשוב אחרת, כבר בא לו רעיון לעשות משהו.

המשפט "המחשבה יוצרת מציאות" פירושו שבמעשה של דמיון ופרשנות אפשר למחוק מעמד, אתניות ומגדר, לגבור על כל המחסומים שניצבים בפנינו וליצור מציאות חלופית למציאות היומיומית שלנו. ולכן המאמן מזמין את המשתתפות לברוא מציאות חדשה או להסתכל על חי היומיום מפרספקטיבה שונה. כדי להמחיש עד כמה מחשבה משנה מציאות מהקצה אל הקצה, המאמן מביא דוגמה מתוך הוויה המוכרת לנשים המשתתפות בתכנית: בישול כמטלה דומסטית. הידע בבישול מועתק מהזירה הביתית אל השוק, ושם הוא הופך למניה רבת ערך. אבל אין זה המסר היחיד שהסיפור הזה מציג: לנשים אלה יש חסם, בני זוגן. הם לא שמחים כל כך שהן יזמות. כלומר יחסי עוצמה במסגרת המשפחה הם בעיה פרטית של הנשים, והן מתגברות עליה בכוח הדמיון והיצירתיות שלהן. מכאן שיש בכוחו של פיתוח עצמי יזמי גם לשנות את היחסים המגדריים ולסלק מהדרך חסמים. העצמי היזמי הופך את הנשים מעקרות בית הנשמעות לבני זוג לבני אדם אוטונומיים וגם למחברות והיצרות של סיפור חייהן. נשים אלה יכולות לברוא סדר מגדרי חדש על ידי חשיבה חיובית. בסדר זה הן משתחררות מתלות במערכת הרווחה ובבני זוגן ויוצאות לעצמאות הנרכשת דרך הפיכת תכונות טבעיות לבעלות ערך בשוק.

סיכום ומסקנות

מאמר זה עסק בסדנאות ההעצמה וההכנה לעבודה שהועברו במרכזי התעסוקה שהוקמו בשנות הפעלתה של תכנית ויסקונסין (אורות לתעסוקה) בישראל. בבסיס סדנאות ההעצמה ניצבת ההנחה שמשותפתיהן לוקים בכשלים או סובלים מ"חסמים", כפי שכונו קשייהם בשפה הביורוקרטית ובשיח על העוני שהשתרש משנות התשעים (O'Connor, 2000). כשלים אלה מומשגים כחלל מוסרי (במובן של הסדר המוסרי של הניאו-ליברליזם), וסדנאות ההעצמה עוצבו כדי למלא חלל זה וכדי לכונן מחדש את הסובייקטיביות של המשתתפות במונחים של עצמי יזמי, העצמי של אזרחות השוק. אף שרוב בוגרות הסדנאות מיועדות להצטרף לצבא העובדות בעבודה פוגענית, סדנאות ההעצמה מציעות להן להזדהות עם העובדת היזמת והגמישה נוסח עובדות היי-טק, תחום שאמנם אין בו ביטחון תעסוקתי, אבל הוא מאפשר רווחה תעסוקתית, קריירה עם אופק, יצירתיות והתחדשות.

ממצאים אלה הפתיעו אותי, שכן לפני שיצאתי לשדה, ומאחר שרוב משתתפי התכנית היו נשים (67.8%), ציפיתי שהמאמנים יתמקדו בעיקר בהסבת אימהות לעובדות משתי סיבות: (1) שילובן של נשים יהודיות-ישראליות באזרחות בתוקף אימהותן (Berkovitch, 1997); (2) קובעי המדיניות בישראל ייבאו את התכנית מארצות הברית בין היתר בשל הצלחתה להשיב ביעילות ובמהירות אימהות חד-הוריות לשוק העבודה. במקום זאת מצאתי שההתייחסות לאימהותן של המשתתפות הייתה שולית ביותר. הסדנאות הניחו כנקודת מוצא את קיומו של עובד בוגר נטול מגדר (Lewis & Giullari, 2005). המגמה הייתה להסב את מחפשות העבודה לעובדות יזמות, והן נקראו לקבל אחריות על שדרוג ההון האנושי של עצמן.

אונג (Ong, 2006), לרנר (Larner, 2000) ואינגלנד וורד (England & Ward, 2007) מתייחסות בין היתר לממשליות הניאו-ליברלית כאל מכלול של טכנולוגיות, אסטרטגיות ושיטות

שמאפשרות משילות מרחוק. אולם המופעים של הטכנולוגיות, האסטרטגיות והשיטות הללו בנויים בתבניות או באשכולות שונים ומגוונים ומכילים פרויקטים פוליטיים משתנים. תכנית ויסקונסין בישראל יצרה "ניאו-ליברליזם כמצב חירום" (neoliberalism as exception) (Ong, 2006, p. 4), קרי מרחב שבו נוהלו זכאי גמלת הבטחת הכנסה בגיל העבודה בהתאם לתחשיבים מוטי שוק בשילוב עם טכנולוגיות של כפייה. טכנולוגיות כפייה אלה, שהופיעו במסווה של יחסים מעין אישיים-אינטימיים (Maron, forthcoming), התנו את הזכאות לגמלת הקיום בהשתתפות בתכנית ואיימו ללא הרף בשלילתה. טכנולוגיות של סובייקטיפיקציה הופעלו בעיקר בסדנאות להעצמה תעסוקתית ולהכנה לעולם העבודה. בסדנאות אלה דובר שוב ושוב על אחריות, על יזמות, על ניהול נכון של הזמן, על שיתוף פעולה עם הארגון המעסיק - כל זאת כדי להטמיע במשתתפות זהות של עובדות יזמות, וכדי שיוכלו לפעול בדרך רציונלית מול אי-הוודאות של שוק עבודה גמיש, כשהן מקבלות על עצמן את האחריות לסיכונים.

חשוב לתת את הדעת על תפקידם של סוכני הקצה כמפיצי האתיקה של העצמי היוזמי. סוכני קצה אלה רחוקים מבחינה מעמדית מקובעי המדיניות, ואף עובדים בעצמם בעבודות זמניות מעובדים גמישים. כלומר הפצת המסר היא לא רק עניין של ה-homo davosian⁶, אלא של עובדים גמישים בעלי השכלה שתוך כדי העברת האתיקה מבחינים עצמם מעובדים גמישים אחרים (England & Ward, 2007).

הניסיון להפוך עובדות בעבודה פוגענית לעובדות גמישות, יזמות ואחריות הוא חלק מהניסיון רחב להגדיר מחדש את היחסים החברתיים: במקום אי-שוויון מעמדי שמקורו בהקצאה דיפרנציאלית של משאבים, ההבחנה המרכזית שמקדמות תכניות "מרווחה לעבודה" היא בין משתתפים ללא משתתפים בשוק העבודה, בין הנושאים בנטל ומסייעים לעצמם תוך תרומה לחברה והשתייכות אליה, ובין אלה המעדיפים להיות סבילים ומודרים (Crespo Suarez & Serrano Pacual, 2007). גם יוזמות כגון מס הכנסה שלילי נועדו לחדד את החיץ בין משתתפים ללא משתתפים ולהבליט את אלה הראויים לתמיכה ולסיוע מטעם המדינה (Wiggan, 2012). ההגדרה המחודשת של היחסים החברתיים וייצוגם אינה מסתכמת בהבחנה בין משתתפים ללא משתתפים, אלא מנסחת מחדש את היחסים במסגרת שוק העבודה. על ידי כינון הסובייקטיביות של העובדת היזמת (או העובד היזם) מתבטל ברמה הסימבולית הניגוד בין הון לעבודה, והכול הופכים יזמים: היזם והעובד היזם (Centeno & Cohen, 2012; Lazarrato, 2009). יתר על כן, הפיכת העובדת ליזמת מעניקה לגיטימציה למשטר חוסר הביטחון של הניאו-ליברליזם, שבו אופני העסקה פוגעניים מייצרים רשת של חוסר ביטחון המעבירה את נטל הרווחה התעסוקתית מהמעסיקים למועסקים ומעניקה תגמולים מהמדינה למעסיקים ולא למועסקים (Frade & Darmon, 2005; Kalleberg, 2009). אפשר לומר שהניסיון לכוון עצמי יזמי, אחראי, נוטל סיכונים ומכסה את עצמו מפני סיכונים עתידיים מכין היטב את המשתתפות לעולם עבודה שבו עליהן לשאת בעצמן בסיכונים שפעם כיסתה מדינת הרווחה.

6 homo davosian - מטבע לשון המתייחס לאליטות הפוליטיות והכלכליות הגלובליות שמתכנסות בעיירת הנופש והסקי דבוס (Davos) שבשווייץ, המארחת את הפורום הכלכלי העולמי.

מקורות

- אחדות, ל', היילברון, ג' ושמלצר, מ' (2006). יישום החוק לשילוב מקבלי גמלת הבטחת הכנסה בעבודה - תכנית מהל"ב. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מחלקת התכנון והמחקר. ג'וינט (ללא תאריך). תב"ת. אוהור ב-2 בדצמבר 2013 מתוך: [/category/.org.jdc.www2](http://category/.org.jdc.www2)
- Tevet.
- הרבסט, ע' (2009). "אנחנו תומכים בחוק משפחות חד-הוריות, במסכנים": חוק משפחות חד-הוריות - מבט לאחור. *ביטחון סוציאלי*, 80, 25-58.
- משרד התמ"ת (ללא תאריך). אוהור ב-2 בדצמבר 2013 מתוך: www.moital.gov.il/NR/exeres/C80405DHDF4B.
- סבירסקי, ב' (2000). מהבטחת הכנסה להבטחת תעסוקה: תכנית הממשלה לצמצום תשלומי הבטחת הכנסה. תל אביב: מרכז אדוה.
- סבירסקי, ש', קראוס, ר', קונור-אטיאס, א' והרבסט, ע' (2000). אימהות חד-הוריות בישראל. תל אביב: מרכז אדוה.
- פרמינגר, י' (2010). קבלני כוח אדם בישראל: האינטרסים של הממשלה בהתפתחותו של שוק עבודה דואלי. *המרחב הציבורי*, 4, 131-155.
- קורא, מ' (2004). שינויים במבנה מדינת הרווחה מביטוח סוציאלי לשירות ממשלתי. *ביטחון סוציאלי*, 67, 62-82.
- קורא, מ' וגל, ג' (2007). מבט בינלאומי משווה על רשת הביטחון האחרונה בישראל. *ביטחון סוציאלי*, 74, 43-69.
- קינג, י' (2004). חסמים ומשאבים להשתלבות בתעסוקה אצל מקבלי גמלת הבטחת הכנסה הבלתי מועסקים. *ביטחון סוציאלי*, 66, 9-34.
- קינג, י', אהרוני, ת', נהון, ד', דולב, ט', מורגנשטיין, ב' ושמלצר, מ' (2001). מקבלי הבטחת הכנסה: מצבם התעסוקתי וצורכי העזרה שלהם בהשתלבות בעבודה. ירושלים: מכון ברוקדייל, המוסד לביטוח לאומי.
- שביב, מ' (1999). מהבטחת הכנסה להבטחת תעסוקה. אוהור ב-2 בדצמבר 2012 מתוך ozar.mof.gov.il/shviv/taasuka.htm.
- Abramovitz, M. (2000). *Under attack, fighting back - women and welfare in the United States*. New York: Monthly Press.
- Andersen, G. E. (2002). Towards the good society, once again? In G. E. Andersen, D. Gallie, A. Hemerijck, & J. Myles (Eds.), *Why we need a new welfare state* (pp. 1-25). Oxford: Oxford University Press.
- Baudrillard, J. (2001). Symbolic exchange and death. In M. Poster (Ed.), *Jean Baudrillard - Selected writings* (pp. 122-151). Stanford: Stanford University press.
- Bauman, Z. (1992). *The intimations of postmodernity*. London: Routledge.
- Benjamin, O. & Goclaw, R. (2005). Narrating the power of non-standard employment: The case of the Israeli public sector. *Journal of Management Studies*, 42(4), 737-759.
- Berkel, R. V. (2006). The decentralization of social assistance in the

- Netherlands. *The International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(1/2), 20-31.
- Berkel, R. V. & Borghi, V. (2007). New modes of governance in activation policies, Editorial. *International Journal of Sociology & Social Policy*, 27, 277-286.
- Berkovitch, N. (1997). Motherhood as a national mission: The construction of womanhood in the legal discourse of Israel. *Women Studies International Forum*, 20(5), 605-619.
- Bernstein, D. (1986). The subcontracting of cleaning work - A case in the casualization of labor. *Sociological Review*, 34(2), 396-422.
- Binkley, S. (2011). Happiness, Positive psychology and the program of neo-liberal governmentality. *Subjectivity*, 4(4), 371-394.
- Bonoli, G. (2010). *The political economy of active labor market policy* (Vol. REC-WP 01/2010). Edinburgh: RECOWWE, Dissemination and Dialogue Center.
- Borghi, V. & Van Berkel, R. (2007). Contextualising new modes of governance in activation policies, Editorial. *International Journal of Sociology & Social Policy*, 27, 353-363.
- Breitkreuz, R. S. (2005). Engendering citizenship? A critical feminist analysis of Canadian welfare-to-work policies and employment experiences of lone mothers. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 32(2), 147-165.
- Brockling, U. (2005). Gendering the enterprising self. *Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory*, 6(2), 7-25.
- Campbell, J. L. & Pedersen, O. K. (2001). The rise of neo-liberalism and institutional analysis. In J. L. Campbell & O. K. Pedersen (Eds.), *The rise of neo-liberalism and institutional analysis* (pp. 1-23). New Jersey: Princeton University Press.
- Carnoy, M., Castells, M., & Benner, C. (1997). Labour markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley. *International Labour Review*, 136(1), 27-48.
- Centeno, M. A. & Cohen, J. N. (2012). The arc of neoliberalism. *Annual Review of Sociology*, 38, 317-340.
- Cohen, Y. & Stier, H. (2006). The rise in involuntary part-time employment in Israel. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(1), 41-54.
- Costea, B., Crump, N., & Amiridis, K. (2008). Managerialism, the therapeutic habitues and the self in contemporary organizing. *Human Relations*, 61(5), 661-685.
- Crespo Suarez, E. & Serrano Pascual, A. (2007). Political production of

- individual subjects: The paradoxical discourse of individual subjects. In R. Van Berkel & B. Valkenburg (Eds.), *Making it personal* (pp. 107-126). University of Bristol: Policy Press.
- Cruikshank, B. (1993). Revolutions within: Self-government and self-esteem. *Economy and Society*, 22(3), 327-344. doi: 10.1080/03085149300000022
- Dias, J. J. & Moody, S. M. (2006). For-profit welfare: Contracts, conflicts and the performance paradox. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17, 189-211.
- Dingeldey, I. (2007). Between workfare and enablement the different paths to transformation of the welfare state: A comparative analysis of activating labour market policies. *European Journal of Political Research*, 46, 823-851.
- England, K. & Ward, K. (2007). Introduction: Reading neoliberalizations. In K. England & K. Ward (Eds.), *Neoliberalization: States, networks and people* (pp. 1-22). London: Blackwell.
- Evans, P. M. (2007). (Not) taking account of precarious employment: Workfare policies and lone mothers in Ontario and the UK. *Social Policy & Administration*, 41(1), 29-49.
- (2009). Lone mothers, workfare and precarious employment: Time for a Canadian basic income? *International Social Security Review*, 62(1), 45-63.
- Feher, M. (2009). Self-Appreciation or the aspirations of human capital. *Public Culture*, 21(1), 21-41. doi: Doi 10.1215/08992363-2008-019
- Frade, C. & Darmon, I. (2005). New modes of business organization and precarious employment: Towards a recommodification of labor. *Journal of European Social Policy*, 15(2), 107-201.
- Frericks, P. (2010). Capitalist welfare societies' trade-off between economic efficiency and social solidarity. *European Societies*, 12(5), 719-741.
- Frericks, P., Maier, R., & de Graaf, W. (2009). Toward a neoliberal Europe? Pension reforms and transformed citizenship. *Administration & Society*, 41(2), 135-157.
- Fuller, S., Kershaw, P., & Pulkingham, J. (2008). Constructing 'active citizenship': single mothers, welfare, and the logics of voluntarism. *Citizenship Studies*, 12(2), 157-176. doi: 10.1080/13621020801900119
- Gal, J. & Achdut, N. (2007). A Safety net full of holes: Changing policy towards Israel's social assistance program. In U. Aviram, J. Gal, & J. Katan (Eds.), *Formulating social policy in Israel* (pp. 59-100). Jerusalem: Taub Center for Social Policy Studies in Israel.
- Gazso, A. (2009). Gendering the 'responsible risk taker': Citizenship

- relationships with gender-neutral social assistance policy. *Citizenship Studies*, 13(1), 45-63.
- Hartman, Y. (2005). In bed with the enemy: Some ideas on the connections between neoliberalism and the welfare state. *Current Sociology*, 53(1), 57-73.
- Hays, S. (2003). *Flat, broke with children - Women in the Age of Welfare Reform*. Oxford: Oxford University Press.
- Helman, S. (2011). "Let us help them to raise their children into good citizens": The lone-parent families act and the wages of care-giving in Israel. *Social Politics*, 18(1), 52-81.
- Jessop, B. (1999). The changing governance of welfare: Recent trends towards its primary functions, scale and modes of coordination. *Social Policy and Administration*, 33(4), 348-359.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Kingfisher, C. & Goldsmith, M. (2001). Reforming women in the United States and Aotearoa/New Zealand: A comparative ethnography of welfare reform in global context. *American Anthropologist*, 103(3), 714-732.
- Kingfisher, C. & Maskovsky, J. (2008). Introduction: The limits of neoliberalism. *Critique of Anthropology*, 28(2), 115-126.
- Knijn, T., & Wel, F. V. (2001a). Careful or lenient: Welfare reform for lone mothers in the Netherlands. *Journal of European Social Policy*, 11(3), 235-251.
- (2001b). Does it work? Employment policies for lone parents in the Netherlands. In J. Millar & K. Rowlingson (Eds.), *Lone mothers, employment and social policy* (pp. 107-127). Bristol: Policy Press.
- Korteweg, A. C. (2003). Welfare reform and the subject of the working mother: "Get a job, a better job, then a career". *Theory and Society*, 32(4), 445-480.
- (2006). The construction of gendered citizenship at the welfare office: An ethnographic comparison of welfare-to-work workshops in the United States and the Netherlands. *Social Politics*, 13(3), 313-340.
- Larner, W. (2000). Neoliberalism, policy, ideology, governmentality. *Studies in Political Economy*, 63, 5-25.
- Lazar, M. M. (2005). Politicizing gender in discourse: Feminist critical discourse analysis as political perspective and practice. In M. M. Lazar (Ed.), *Feminist critical discourse analysis: Gender, power and ideology in discourse* (pp. 1-27). Houndmills, Basingstok, Hampshire: Palgrave-MacMillan Limited.

- Lazzarato, M. (2009). Neoliberalism in action: Inequality, insecurity and the reconstitution of the social. *Theory, Culture & Society*, 26(6), 109-133.
- Lessenich, S. (2011). Constructing the socialized self- mobilization and control in the "active society". In U. Brockling, S. Krasman, & T. Lemke (Eds.), *Constructing the socialized self: Mobilization and control in the active society* (pp. 304-319). London: Routledge.
- Lewis, J. & Giullari, S. (2005). The adult worker model, family, gender equality and care: The search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. *Economy and Society*, 34(1), 76-104.
- Little, D. L. (1999). Independent workers, dependable mothers: Discourse, resistance, and AFDC workfare programs. *Social Politics*, 6(2), 161-202.
- Lodemel, I. & Trickey, H. (Eds.) (2000). An offer you can't refuse: Workfare in international perspective. Bristol: The Policy Press.
- Maron, A. (forthcoming). Activation via intensive intimacies in the Israeli Welfare-to-Work Program: Applying a constructivist approach to the governance of institutions and individuals. *Administration & Society* doi: 10.1177/0095399712451896
- Miller, P. & Rose, N. (2008). The death of the social. In P. Miller & N. Rose (Eds.), *Governing the present: Administering economic, social and personal life* (pp. 84-114). Cambridge: Cambridge Polity Press.
- Moss, P. & Tilly, C. (1996). "Soft" skills and race: An investigation of black men's employment problems. *Work and Occupations*, 23(3), 252-276.
- Nisim, S. & Benjamin, O. (2010). The speech of services procurement: The negotiated order of commodification and dehumanization of cleaning employees. *Human Organization*, 69(3), 221-232.
- O'Connor, A. (2000). Poverty research and policy for the post-welfare era. *Annual Review of Sociology*, 26, 547-562.
- Ong, A. (2006). *Neoliberalism as exception: Mutations of neoliberalism and citizenship*. Durham: Duke University Press.
- Pascual, A. S. & Magnusson, L. (Eds.) (2007). *Reshaping welfare states and activation regimes in Europe*. Brussels: P.I.E Peter Lang.
- Peck, J. (2001). *Workfare states*. New York: Guilford Press.
- Peck, J. & Theodore, N. (2000). Work first: Workfare and the regulation of contingent labour markets. *Cambridge Journal of Economics*, 24, 119-138.
- (2012). Reanimating neoliberalism: Process geographies of neoliberalism. *Social Anthropology/Anthropologie Sociale*, 20, 177-185.
- Peters, M. (2001). Education, enterprise culture and the entrepreneurial self-

- a foucauldian perspective. *Journal of Educational Inquiry*, 2(2), 58-71.
- Pulkingham, J., Fuller, S., & Kershaw, P. (2010). Lone motherhood, welfare reform and active citizen subjectivity. *Critical Social Policy*, 30(2), 267-291.
- Rose, N. (1996). Identity, genealogy, history. In S. Hall & P. du-Gay (Eds.), *Questions of cultural identity* (pp. 128-150). London and Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rosenhek, Z. (2004). Globalization, domestic politics and the restructuring of the welfare state. In E. Benvenisti & G. Nolte (Eds.), *The welfare state, globalization and international law* (pp. 79-101). Berlin: Springer.
- Sharone, O. (2007). Constructing unemployed job seekers as professional workers: The depoliticizing work-game of job searching. *Qualitative Sociology*, 30(4), 403-416.
- Shaver, S. (2002). Australian welfare reform: From citizenship to supervision. *Social Policy and Administration*, 36(4), 331-345.
- Skeggs, B. (2011). Imagining personhood differently. *Sociological Review*, 59(3), 496-513.
- Sol, E. & Westerveld, M. (2007). The individual job seeker in the sphere of contractualism. *International Journal of Sociology & Social Policy*, 27(7/8), 301-310.
- Somers, M. R. & Block, F. (2005). From poverty to perversity: Ideas, markets and institutions over 200 years of welfare debate. *American Sociological Review*, 70, 260-287.
- Vosko, L., MacDonald, M., & Campbell, I. (2009). Introduction: Gender and the contours of precarious employment. In L. F. Vosko, M. MacDonald, & I. Campbell (Eds.), *Gender and the contours of precarious employment* (pp. 1-25). London: Routledge.
- Wee, L. & Brooks, A. (2012). Negotiating gendered subjectivity in the enterprise culture: Metaphor and entrepreneurial discourses. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 573-591.
- Weishaupt, J. T. (2011). *From the manpower revolution to the activation paradigm - Explaining continuity and change in an integrating Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Wiggan, J. (2012). Telling stories of 21st century welfare: The UK coalition government and the neo-liberal discourse of worklessness and dependency. *Critical Social Policy*, 32(3), 383-405.