

דבר העורכים: תעסוקת אנשים עם מוגבלות – בין חזון למציאות

אמיר טל,¹ נצן אלמוג² ורחל גלי צינמון³

מבוא

העבודה היא זירת התרחשות מרכזית בחיי האדם ויסוד מארגן בשגרת יומו. מעבר למשמעותה הכלכלית, האדם מבלה בעבודה שעות ארוכות, לומד מיומנויות מקצועיות ובין אישיות, קושר קשרים חברתיים, מממש את מטרותיו וחוה תחושת שייכות לקהילה שהוא חי בה. לכן הזכות לעבוד ולהתפרנס בכבוד נחשבת אחת מזכויות האדם הבסיסיות; כאשר אין אדם עובד או, לחילופין, מועסק בתנאי ניצול, נפגע לא רק חוסנו הכלכלי, אלא גם כבודו כאדם. זה נכון שבעתיים לאנשים מקבוצות מוחלשות ומודרות בכלל ולאנשים עם מוגבלות בפרט.

מערכת היחסים בין אנשים עם מוגבלות לעולם העבודה הייתה אחת אבני היסוד בהתפתחות תנועת הנכים בעולם. כבר בשנת 1976 הצהיר **האיגוד של אנשים עם מוגבלות פיסית נגד סגרגציה** (The Union of the Physically Impaired against

1 מחלקת מחקר ופיתוח, בית אקשטיין מקבוצת דנאל.

2 המיקוד בשילוב והכלה בחינוך, הקריה האקדמית אונו ובית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת בר-אילן.

3 החוג לחינוך מיוחד ולייעוץ חינוכי, בית הספר לחינוך, והמעבדה לחקר התפתחות קריירה, אוניברסיטת תל אביב.

(Segregation; UPIAS)⁴, שניתוח הקשר בין עוני למוגבלות מצביע על כך שמבנה עולם העבודה מונע מאנשים עם מוגבלות להתפרנס ולהשתתף בעבודה לצד עמיתיהם ללא המוגבלות. תובנה זו הייתה אחד המניעים המרכזיים להתפתחות המודל החברתי למוגבלות, הידוע בכינויו, "הרעיון הגדול" של תנועת הנכים הבריטית (Hasler, 1993).

המודל החברתי למוגבלות (Oliver, 2004) מדגיש שבעיות מסוימות שאנשים עם מוגבלות נתקלים בהן נובעות מהימצאם בסביבות ובתרבויות מגבילות לחלוטין (disabling environments). אנשים עם מוגבלות מודרים אפוא מעולם העבודה שנברא למידותיו של המעסיק הממוצע – גבר, לבן ויכולתן (able-bodied). הדרה זו משתקפת, הן בנתוני ההשתתפות בכוח העבודה של קבוצה זו והן במצבם הכלכלי של חבריה. בהקשר זה מצא הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס) לשנת 2016, ששיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות עומד על 50% בלבד לעומת 81% בקרב אנשים ללא מוגבלות. בה בעת, בתוך שלוש שנים (2012-2015) זינק שיעור האנשים עם מוגבלות שאינם בכוח העבודה (כלומר אינם מעוניינים או אינם יכולים לחפש עבודה) מ-36% ל-45%, לעומת 15% בלבד בקרב אוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות. זאת ועוד, 41% מהמועסקים עם מוגבלות חמורה משתכרים, על פי נתוני הלמ"ס, עד 5,000 ש"ח בחודש, לעומת 22% מכלל המועסקים. לבסוף, 62% מהמועסקים עם מוגבלות חמורה, לעומת 37% בקרב אוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות, מתקשים לכסות את ההוצאות החודשיות. ההשלכות של נתונים אלה כפולות: מצד אחד אנשים עם מוגבלות נדרשים להתמודד עם הדרה חברתית, עם אבטלה ועם עוני. ומהצד האחר, המשק הישראלי מאבד בכל שנה כחמישה מיליארד ש"ח עקב מצב התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בישראל ועקב תלותם הגוברת בקצבאות המדינה (דוח מבקר המדינה, 2014).

4 The Union of the Physically Impaired against Segregation – ארגון אקטיביסטי של אנשים עם מוגבלויות פיזיות שפעל בבריטניה וקידם השתתפות שוויונית של אנשים עם מוגבלות בחברה, אל מיסוד וחיים עצמאיים בקהילה (שייקספיר, 2016).

נתונים אלה ואחרים הובילו למחקרים רבים העוסקים בסיבות למצב התעסוקה הירוד של אנשים עם מוגבלות. באופן גס ניתן לחלק את הסיבות למצב זה לשניים: **חסמים חברתיים מבניים** – העדר נגישות של עולם העבודה, אי-יישום של התאמות לאוכלוסיות שונות, עמדות וסטריאוטיפים שליליים, הסללה למסגרות מגבילות; **ההשלכות הישירות של הלקות** (Impairments Effects) (Thomas, 1999) – אי יכולת לבצע תפקידים מסוימים בסביבות עבודה מסוימות (למשל: עיוור לא יוכל לשמש כנהג אוטובוס) או אי יכולת לעבוד במקרים של מוגבלות חמורה (למשל: אנשים עם מוגבלות שכלית ופיסית מורכבת).

מציאות המתאפיינת בשיעור השתתפות נמוך של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה משמרת את יחסי הכוחות בין אנשים עם ובלי מוגבלות על ידי צורות העסקה פוגעניות, כגון עבודה במשרה חלקית, עבודה קבלנית, עבודה בשכר נמוך ועבודה במפעלים מוגנים. מציאות זו מעוררת שאלות הנוגעות למדיניות הציבורית ולמחויבותה של מדינת הרווחה לשילובה של קבוצה זו בשוק העבודה. השינוי שהתחולל במחצית השנייה של המאה ה-20 בהבנת מושג המוגבלות העביר את מוקד השיח מהסברים אינדיבידואליים ופרטניים למצבם הכלכלי והחברתי של אנשים עם מוגבלות למבנה החברתי והגורמים הפוליטיים והתרבותיים היוצרים מצב זה. בשנים האחרונות התחזקה ההכרה בתרומת החברה ומוסדותיה לשימור ההדרה החברתית-הכלכלית של אנשים עם מוגבלות ולחיזוקה. היה לכך ביטוי בחקיקה, בקביעת המדיניות להגברת ההכלה החברתית (Social Inclusion) של אנשים עם מוגבלות וביישומה. ב-2012 אשררה ישראל את אמנת האו"ם לשוויון זכויות של אנשים עם מוגבלות, המעלה על נס את חשיבות גיבושה והחלתה של מדיניות המעודדת השתתפות מלאה של אנשים אלה בתחומי החיים השונים ואת הצורך המידי לפתח וליישם אסטרטגיות להסרת חסמים הנובעים מתוויות שליליות, מדעות קדומות ומאפליה כלפיהם. האמנה היא המצע החקיקתי לעריכת שינויים מבניים ולארגון מחדש של הגדרות מהותיות בעולם העבודה לצורך קידום השתתפותם בו של אנשים עם מוגבלות. עוד שינוי מרכזי ומרחיק לכת אף הוא שיש לחולל כדי להביא להשתתפות שוויונית של אנשים בעולם העבודה הוא שינוי התפיסה הרפואית של מוגבלות (Shapiro, 1993), הרואה בה טרגדיה אישית והמתייגת אנשים עם מוגבלות

כאנשים חסרי יכולת, יעילים פחות, תלותיים, אנשים המשפיעים לשלילה על הארגון וכמוהם כ"פצצה מתקתקת" בכל הנוגע לאפשרות לפטרם.

בשנת 2014 קרו בישראל שני אירועים שהשפיעו על תחום התעסוקה של אנשים עם מוגבלות. במאי פורסם דוח מבקר המדינה, **פעולות הממשלה לשילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה**, שמתח ביקורת נוקבת על התנהלות הממשלה בהקשר זה – המלצת ועדת לרון לא יושמה, ושבעה משרדי ממשלה פעלו ללא תיאום ביניהם. ביוני נחתם בין ההסתדרות להתאחדות התעשיינים הסכם קיבוצי לעידוד התעסוקה של אנשים עם מוגבלות, אשר הוביל לכך שבספטמבר אותה שנה חתם שר הכלכלה על צו הרחבה המחיל את הוראות הסכם זה על המשק כולו. צו ההרחבה וההסכם הקיבוצי הגדירו את שיעור הייצוג ההולם של עובדים עם מוגבלות (3% החל ב-2016) אצל מעסיקים המעסיקים 100 עובדים ויותר, והנחו אותם למנות עובד שיופקד על השתלבותם במקום העבודה. צו ההרחבה גם קבע שרק עובדים המועסקים בהעסקה ישירה יימנו במניין הייצוג ההולם, ובכך התייחס לראשונה לשאלת אופן ההעסקה וזכויות עובדים בקרב קבוצה זו.

מהלכים אלה המתייחסים לסוגיות כבדות משקל הנוגעות לאנשים עם מוגבלות בעולם העבודה, לצד הניסיון שלנו כאנשי שטח ואקדמיה בתחום, החווים דילמות רבות בממשק ממשלה-מעסיקים-עובדים עם מוגבלות, הובילו אותנו להבנה שנדרש לייצר גוף ידע ישראלי שיתאר זירה ייחודית ומורכבת זו. בעקבותיה פרסמנו קול קורא למאמרים בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות וקיבלנו עשרות תקצירים של מאמרים על מחקרים שעסקו בנושא. בגיליון שלפניכם מובאים 13 מאמרים, שהתקבלו לאחר תהליך שיפוט מוקפד, הבוחנים זוויות שונות בעולם העבודה של אנשים עם מוגבלות.

תוכני הגיליון

סוגיות יסוד

בחרנו לפתוח את הגיליון עם מאמרה של מיכל אלפסי-הנלי, **מעסיקים של עובדים עם מוגבלות בישראל: עמדות ואתגרים**, כדי להדגיש את החשיבות שבבחינת מאפייני עולם העבודה כסביבה המבנה את המוגבלות. במאמר מוצג סקר שבחן את שיעור העסקים בישראל המשלבים עובדים עם מוגבלות, את מאפייניהם, את הגורמים לקליטת עובדים עם מוגבלות וסוגיות אחרות.

הממצאים העלו ש-5.4% מהמעסיקים שהשתתפו בסקר מעסיקים עובדים עם מוגבלות, ושבדומה לנתונים מסקרים דומים בעולם, רוב העסקים המעסיקים עובדים עם מוגבלות הם עסקים קטנים ובינוניים. עוד נמצא שהמניעים העיקריים להעסקת עובדים עם מוגבלות הם חסד וצדקה ושהמעסיקים זקוקים לליווי ולהדרכה צמודים, כדי לקלוט עובדים עם מוגבלות. ממצאים אלה משקפים איך נשמרים בשוק העבודה יחסי הכוחות בין אנשים עם ובלי מוגבלות ומרמזים שהנצחת תפיסת החסד והצדקה, בהשוואה למשל לתפיסת העסקית למוגבלות (International Labor Organization, 2014) – הגורסת שבשיקולי עלות-תועלת, הרווח הכולל למעביד, לעובד, לסביבת העבודה ולחברה בכלל עולה על מחיר ההשקעה – תשמר את המצב התעסוקתי הנוהג של אנשים עם מוגבלות.

המאמר השני עוסק במודל של הקמת מרכזי הכוון ותעסוקה כדרך לקידום מצבם התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות. בעקבות הקמת מרכזי הכוון והתעסוקה הראשון בישראל סוקרים זוהר, גרובר ופריאר במאמרם את רעיון "ההסללה למרכז" של אנשים עם מוגבלות (Disability Mainstreaming) באמצעות התמקדות במרכזי הכוון והתעסוקה (One-Stop Shops) שנוסדו בעשורים האחרונים ברחבי העולם. ממצאי הסקירה שלהם העלו שהמטרות, היעדים ודרכי העבודה של מרכזים אלה דומים בכל מדינות ה-OECD, אולם המרחב שבו ניתנים שירותים אלה משתנה ממדינה למדינה. בישראל, לעומת זאת, שלא כמו ברבות ממדינות ה-OECD, ההסללה בשירותי הכוון והתעסוקה לאנשים עם מוגבלות משעתקת את הפרדה ואת ההדרה של קבוצה זו ומותירה רבים בשולי שוק העבודה, והמאמר מציב מראה מול מדיניות זו. היבט זה

משתקף גם בחקיקה הישראלית המשמרת את קבוצת האנשים עם המוגבלות כקבוצה היחידה שההגנה עליה מצויה בחוק נפרד מחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. הפרדה זו נשענת על התפיסה ההיסטורית הרואה במוגבלות בסיס לקבלת שירותים וקצבאות, אך לא עילה לתביעת שוויון (מור, 2012).

פרקטיקה אחרת שקידם המחוקק הישראלי כדי להגדיל את שיעורי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות היא שכר מינימום מותאם. ואולם בעוד חוק שכר מינימום אמור לשפר את מצבם של העובדים במשק, חקיקתה של תקנה זו תחת אותו החוק שוב משכפלת את ההדרה ואת התפיסה שעובדים עם מוגבלות הם תלותיים ולא יצרנים (זיו וגלעד, 2016).

שני מאמרים בגיליון שלפנינו עוסקים בפרקטיקה זו. המאמר הראשון של קידר וגל, **תהליך עיצוב המדיניות של שכר מינימום מותאם: ישראל כחקר מקרה**, מנתח את התקנת תקנות שכר מינימום מותאם בישראל ואת אופן החלתן ובוחר את תהליך התיקון והחקיקה של חוק שכר מינימום (1997). בתוך חקיקה זו, חקיקה חברתית מיסודה הבאה להגן על קבוצת עובדים מוחלשת, נוספה תקנה המחריגה אנשים עם מוגבלות משכר המינימום והמאפשרת להם לקבל שכר נמוך ממנו. תקנה זו נועדה להסדיר את המצב שנהג לפנייה, כשעובדים עם מוגבלות קיבלו שכר מופחת בשוק החופשי ועל כן היו מעסיקיהם חשופים לתביעות. בדיונים על החקיקה ניסו ארגוני סגור שונים לצקת בתוך כותרת החוק, המשמרת את התפיסה היכולתנית, גם שיח של זכויות וזכויות עבודה. מאמר זה מבקש לשפוך אור על היווצרותה של מדיניות חברתית בכלל ועל היווצרותה של מדיניות הנוגעת לאנשים עם מוגבלות בפרט, תוך קריאה להמשיך ולערוך מחקרים שיבחנו את האפקטיביות של שכר מינימום מותאם ואת השלכותיו על האוכלוסייה של אנשים עם מוגבלות.

בהמשך למאמר זה עורכות רביב ובנימין השוואה בינלאומית בכל הנוגע לתקנת שכר מינימום מופחת, תוך בחינה אמפירית שיטתית של שלושה היבטים הנוגעים להעסקת עובדים עם מוגבלות: שיעור העסקתם, ממוצע הכנסתם וסיכוייהם לחיות בעוני. דרך בחינה זו קורא המאמר תיגר על מודל ה-OECD להערכת מצבם התעסוקתי של עובדים עם מוגבלות, תורם לדיון על מהות התקנה ועל כיווני השפעתה ומחבר את

ישראל להשוואה בינלאומית בסוגיה זו באמצעות מסדי נתונים קיימים. המחקר מצא שיחס שיעורם של עובדים עם מוגבלות, בהשוואה לעובדים ללא מוגבלות, דומה בין המדינות, ללא קשר לתקנת שכר מינימום מופחת. עוד הוא מצא שממוצע הכנסתם של אנשים עם מוגבלות במדינות שבהן הונהגה תקנת שכר מותאם נמוך במובהק מזה שבמדינות שבהן היא לא הונהגה. זאת ועוד, כאשר המדיניות ליברלית, הסיכון שעובדים עם מוגבלות יחיו בעוני גבוה הרבה יותר בהשוואה לסוגי המדיניות האחרים. על פי הממצאים, בישראל נוהגת כלפי עובדים עם מוגבלות מדיניות ניאוו-ליברלית, העלולה להקשות עוד על הגדלת מספרם בשוק העבודה.

תקנת שכר מינימום מותאם, כמו גם חוק לרון המתואר במאמרם של פינטו וסטרבצ'ינסקי, קשורים שניהם לדומיננטיות של שיקולים תקציביים בקביעת זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה ומשקפים את המתח בין שיקולים אלה לזכויות אדם (מור, 2012). פינטו וסטרבצ'ינסקי סוקרים במאמרם את השפעת תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי (להלן חוק לרון) על מקבלי קצבת נכות. חקיקה זו נערכה כדי לשנות את השיטה ולפיה הופסק תשלום קצבת הנכות כאשר החל האדם לעבוד. במקום זאת נקבע שהקצבה תופחת בהדרגה, כך שהכנסתו הכוללת של מקבל הקצבה תמשיך ותגדל, ככל שתגדל הכנסתו מעבודה. חוק זה גם מגדיר מנגנון השומר על זכותו של האדם לחזור למעגל הקצבאות, אם אין הוא מצליח להשתלב בתעסוקה. המחקר בחן שתי שאלות עיקריות: האם חוק לרון השפיע על שיעור מקבלי הקצבה היוצאים לעבוד וכיצד? מהו פרופיל האנשים שהחלו לעבוד לאחר החלת התיקון בהשוואה לפרופיל של אלה שעבדו טרם החלתו?

במחקר נערכה השוואת התנהגות בשוק העבודה בין מקבלי קצבת נכות שהושפעו מהחוק לבין אנשים עם מוגבלות שתכונותיהם זהות, אשר לא קיבלו את הקצבה ולכן גם לא הושפעו מהתיקון. ממצאי המחקר העיקריים מראים שבחלוף חמש שנים מהחלת החוק חל גידול בהיקף ההשתתפות בעבודה של מקבלי קצבת נכות כללית ושגידול זה נרשם בעיקר בקרב אנשים שהחלו לקבל קצבה לאחר 2009 והשתלבו בעבודה מיד לאחר שנקבעה זכאותם. ממצאי המחקר מחזקים את ההשערה ששיפור בתוואי ההכנסה והפחתה הדרגתית בקצבה במקום הפחתה חדה משפיעים על

ההשתתפות של אנשים עם מוגבלות בעבודה. ממצאים אלה גם מתכתבים עם ההשערה ולפיה מקבלי קצבת נכות שלא עבדו לפני יישום התיקון הם האוכלוסייה העיקרית שהושפעה מחוק לרון. בהמשך לכך נמצא שהעובדה שאנשים השייכים למגזרים מוחלשים (רקע סוציו-אקונומי נמוך, ערבים ובעלי השכלה אקדמית נמוכה יותר) הם אלה שהגיבו לשינוי החוק מצביעה על כך שלתמריצים כספיים יש פוטנציאל להשפיע על אוכלוסיות היעד במסגרת המאבק נגד העוני. לצד כל אלה חשוב להזכיר שבתקופה זו, של מחאת הנכים על גובה קצבאות הנכות, חוק לרון הוא אחד הנושאים הבעורים העומדים על הפרק, משום שלמרות השינוי הקטן שחל בעקבותיו, התחושה בקרב אנשים עם מוגבלות וארגונים בשטח היא שהדיסריגרד – הסכום שממנו מתחילים לקצץ בקצבה – נמוך מדי ויש להעלותו.

תוכניות לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות וניתוח קבוצות ייחודיות בתעסוקה

המאמרים שלאחר מכן סוקרים מחקרי הערכה שחקרו את התועלת של שתי תוכניות לשיפור מצבם התעסוקתי של צעירים עם מוגבלות נפשית ואנשים על הרצף האוטיסטי. ליפשיץ וכץ מסכמים במאמרם מחקר הערכה של שתי תוכניות שיקום תעסוקתיות לצעירים (18-30) עם מוגבלות נפשית. במסגרת הערכת התוכניות נבדק באיזו מידה הן מותאמות למאפייני המשתתפים, מקדמות את רמת תפקודם לקראת חיים עצמאיים ומספקות מענה הולם לצורכיהם. ממצאי המחקר מלמדים שהמשתתפים בשתי התוכניות דיווחו על התקדמות של ממש או על שמירה על תפקוד במפגש עם האתגרים בעבודה. המאפיינים המרכזיים בתוכניות שסייעו בקידום השתלבותם התעסוקתית של המשתתפים היו תפיסת השיקום וההחלמה של צוות התוכנית, המרכיבים הקבוצתיים בשתי התוכניות (למידה ופעילות חברתית) והחשיפה לשוק העבודה, ובמיוחד ההתנסות האינטנסיבית לאורך זמן. בעקבות ממצאים אלה הסיקו הכותבים שמיזוג שתי תוכניות ההתערבות לתוכנית אחת יכול לתת מענה למבוגרים צעירים המתמודדים עם מגבלה נפשית ושיש לוודא שהתוכנית תהלוס את רצונותיהם ואת יכולותיהם.

מאמרם של לף וריבקין, **קידום תעסוקת אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה בשוק החופשי: סקירת ספרות והערכת תוכנית ניסיונית בבית אקשטיין**, פותח בסקירה על תעסוקת אנשים על הרצף האוטיסטי תוך הצגת התמיכות המתאימות שיסייעו להם להתמודד עם חסמים המקשים על קליטה בעבודה ועל התמדה בה. בהמשך מוצגים הממצאים העיקריים, הנוגעים ליישומה ולהשפעותיה של תוכנית ניסיונית שהופעלה בארגון בית אקשטיין המספק, בין השאר, שירותי תעסוקה לאנשים על הרצף האוטיסטי, והלקחים המרכזיים ממנה. מהממצאים עולה שהתוכנית התמקדה במשתתפים, ובעיקר בהקניית מיומנויות ויכולת הסתגלות לדרישות שוק העבודה, אולם לקתה במתן ידע וכלים למעסיקים בכל הנוגע להתאמות ייעודיות לקבוצה זו במקומות העבודה (למשל הגמשת שעות העבודה והתאמת המשרות). עוד עולה שהאתגר המרכזי מבחינת אנשים ברצף האוטיסטי בעולם העבודה הוא מציאת עבודה התואמת את רצונותיהם, את כישוריהם ואת יכולותיהם והתמדה לאורך זמן במקום העבודה.

נאון ועמיתיה מציגים ממצאי מחקר שבחן את המאפיינים של אנשים עם מוגבלות שאינם מועסקים – החסמים האופייניים להם, צורכי הסיוע הנדרשים לשם קידום השתלבותם בתעסוקה והדרך שבה יש לפתח מענה מתאים לצרכים אלה.

מחקר זה התבסס על סקר מוגבלויות ארצי רחב היקף, על סקר ארצי של צעירים עם מוגבלות ועל ניתוח משני של נתונים מקובצי המוסד לביטוח לאומי (תובעי קצבת נכות כללית ומקבליה בשנים האחרונות). במחקר זהו ארבע קבוצות של אנשים עם מוגבלות בגיל העבודה שאינם עובדים. מספר קבוצות בתוכן זהו כאוכלוסיות יעד עם פוטנציאל גבוה להשתלבות בתעסוקה: קבוצות ייחודיות מתוך מקבלי קצבת נכות כללית, קבוצות ייחודיות בקרב אנשים עם מוגבלות שאינם עובדים ואינם מקבלים קצבאות נכות מכל גורם שהוא, צעירים עם מוגבלות שאינם עובדים ואינם לומדים ואנשים שנשרו מהעבודה בשל מחלה או נכות.

בהתייחס לכל קבוצה הוצגו המאפיינים המעלים את סיכוייה להשתלב בתעסוקה (גיל צעיר, השכלה וניסיון תעסוקתי), וכן הוצעו כיווני פעולה העשויים לסייע בקידום ההשתתפות בשוק העבודה של כל אחת מהקבוצות ושל כלל האוכלוסייה הנדונה.

רן, מיכאל וצינמון מתארות מחקר שבו התחקו אחר תהליכי התפתחות הקריירה בקרב אנשים עם מוגבלות. הן בחנו את המשתנים תחומי חקירה, מסוגלות עצמית לשלב בין תפקידי עבודה ומשפחה ותחושת רווחה נפשית בקרב צעירים עם וללא מוגבלות פיסית. הממצאים מלמדים שהצעירים עם המוגבלות חוקרים פחות מחבריהם ללא המוגבלות את התחום הכלכלי והמקצועי ומדווחים שהם חשים מסוגלות עצמית נמוכה יותר למלא בעתיד תפקידי עבודה ומשפחה. עוד נמצא שמוגבלות פיסית או היעדרה, מסוגלות עצמית להתמודד עם קונפליקט משפחה-עבודה, חקירה של שני תחומים, הלימודי המקצועי, ושילוב בין תפקידים הם מנבאים מובהקים של תחושת רווחה נפשית. ממצאי המחקר עשויים להאיר ולחזק את התפיסה ההומניסטית הרחבה הגורסת שבחירת סגנון חיים, לרבות בחירה מקצועית, מושתתת על הבניה חברתית ונעשית בתוך הקשר סביבתי ואישי. ממצאי המחקר מניחים תשתית למחקרי המשך על מדיניות ופיתוח תוכניות התערבות בתחום התפתחות הקריירה של צעירים עם מוגבלות.

דלומי ערכה מחקר נרטיבי איכותני על חוויותיהן של נשים חירשות וכבדות שמיעה בשוק העבודה. הספרות המחקרית אומרת שבבואן להשתלב בעולם העבודה, נמצאות נשים אלה בצומת ייחודי של מיקום חברתי שמצטלבות בו שלוש קטגוריות של זהות: מעמד (עולם העבודה), מגדר (נשים) ומוגבלות חושית (חירשות וכבדות שמיעה). מתוך עדויותיהן התבהר אופיו של מפגשן עם עולם העבודה, החל בחברות לעולם העבודה וההסללה שעברו בנעוריהן, דרך ניסיונות להתקבל לעבודה והתמודדות עם ההיצע המצומצם של האפשרויות הפתוחות לפנייהן, הנכחת לקות השמיעה והתמודדות עם עמדות הסובבים וכלה בהשתלבות בשגרת העבודה ובהתמודדות מתמשכת עם שינויים במצב המוגבלות.

הניתוח מלמד שכניסתן של נשים אלה לעולם העבודה וההשתתפות בו סייעו להן לגבש את תפיסתן העצמית ואת וזהותן. הנשים פעלו והשתנו על פי עקרון הייצוג העצמי והקבוצתי, הן כבודדות והן כמייצגות של קבוצת החירשים בפרט ואנשים עם מוגבלות בכלל. מתוך מאבקן האישי פיתחו משתתפות המחקר מודעות פוליטית, שהובילה לתהליכי העצמה ולתחושת סיפוק.

בשנים האחרונות הולכת ומתגבשת ההכרה שהעסקה עצמית היא פתרון תעסוקתי חשוב לאנשים עם מוגבלות. יוזמות עסקיות של אנשים אלה עשויות לתת מענה לצרכים רבים שלהם ותרומתן של יוזמות כאלה באה לידי ביטוי במדדים כלכליים ואחרים. יזמות עסקית, גם בהיקף זעיר, מזמנת אתגרים לא פשוטים, ולא לה מצטרפים אצל אנשים עם מוגבלות גם אתגרים הנובעים מעצם המוגבלות ומיחסה של החברה אליהם. הניסיון שהצטבר בעולם, ובישראל בכלל זה, מלמד שניתן ורצוי לסייע למעוניינים בכך להתגבר על הקשיים הניצבים לפניהם, להקים עסקים קטנים או זעירים ולהמשיך לפתחם. לשם כך נדרש להקים מערכות הכשרה, סיוע וליווי מורכבות ומתוכננות היטב ולהתייחס בכובד ראש ובכבוד לצרכיו ולשאיפותיו של היזם בכוח. במאמר הסקירה שלו מציג לפ את עיקרי הניסיון והידע שנצברו בתחום היזמות העצמית של אנשים עם מוגבלות ברחבי העולם ומביא דוגמאות של תוכניות הכשרה וסיוע מגוונות, שהונהגו במדינות שונות, ובהן ישראל, ואת הלקחים המרכזיים העולים מהן.

התנדבות אנשים עם מוגבלות

שני המאמרים החותמים את הגיליון עוסקים בהתנדבות של אנשים עם מוגבלות ובהזדמנויות ובסיכונים הכרוכים בהתנדבות בכל הנוגע להשתלבות בשוק העבודה.

אנשים עם מוגבלות המבקשים להתנדב עלולים להיתקל בשני מכשולים: עלולים לנצל את מעמדם המוחלש ולהעסיק אותם כמתנדבים בתפקידים שסביר להניח שאדם ללא מוגבלות היה משתכר בגינם. לצערנו מקרים כאלה שכיחים מאוד בישראל ובעולם ונובעים מתפיסת המוגבלות כנחיתות וכשוני מובנה. בד בבד מדירים אנשים עם מוגבלות ממסגרות התנדבות ותרומה לקהילה. התנדבות היא ערך נושא משמעות בחיי האדם, ואנשים עם מוגבלות מודרים ממנה פעמים רבות, הן בשל ראייתם כנוזקים וכנתמכים והן בשל אי נגישות של גורמי ההתנדבות השונים.

מאמרו של פינקלשטיין ובר בוחן משני היבטים אלה את תופעת ההתנדבות בקרב אנשים עם מוגבלות, ומנסה לעמוד על הקשר בין התנדבות לבין השתלבות בעבודה.

המאמר פותח בסקירת מצבם התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות, התפתחות החקיקה והמדיניות הנוגעות להם ומידת יישומן הלכה למעשה. אז סוקרות הכותבות את תופעת ההתנדבות ואת היתרונות הטמונים בה בכלל וככלי אפשרי להשתלבות חברתית ותעסוקתית של אנשים עם מוגבלות ולשינוי העמדות החברתיות כלפיהם. לב המאמר הוא הצעה לחשיבה מחודשת על התנדבות בקרב אנשים עם מוגבלות, אשר מצד אחד תתייב ותתכתב עם הגישה הביקורתית למוגבלות ותציג את הפעילות ההתנדבותית של אנשים עם מוגבלות כמקור המשקף כוח וזכות בחירה, מקור למימוש אישי והתפתחות אישית ומקצועית – שלהם בדיוק כמו של כל אדם אחר – ומהצד האחר היא תתמודד עם החשש בדבר ניצולם הפוטנציאלי בשוק ההתנדבות-התעסוקה. בהקשר זה הכותבות מציעות לקבוע עקרונות להפעלת מתנדבים עם מוגבלות, שיצמצמו ככל האפשר את החשש מפני ניצול.

במאמר השני העוסק בנושא זה בוחנת ינאי-ונטורה את תרומתם הייחודית של מתנדבים עם מוגבלות, הפועלים בארגוני הסיוע לאנשים עם מוגבלות, ואת משמעות ההתנדבות בחייהם ובתפקודם. המאמר מתבסס על עבודת שדה שבה היא ראינה 35 מתנדבים יהודים וערבים עם מוגבלות פיזית, נפשית או קוגניטיבית. הריאיון התמקד בעיקר במשמעות ההתנדבות מבחינת המשתתפים, בפרקטיקה של התפקיד וביחסי העבודה בארגון. אלה היו הממצאים: התנדבות היא מנת חלקם של מתנדבים בעלי משאבים; אין הם רואים במגבלה מכשול; הם רואים בהתנדבות כלי לשינוי מצבם החברתי והאישי של אנשים עם מוגבלות; משתתפים רבים הפכו פעילים למען שינוי פוליטי וחברתי. מתוך פרקטיקות הסיוע שהציגו ניכר שזהותם של המתנדבים כאנשים עם מוגבלות מכוננת את גישתם המסייעת. על כן הבנת גישתם הייחודית למוטבי ההתנדבות היא גורם מפתח בפיתוח תרבות ארגונית המקדמת גיוס אינטגרלי של מתנדבים.

עם הפנים קדימה

המאמרים המופיעים בגיליון מיוחד, מקיף ומגוון זה עוסקים בהזדמנויות ובאתגרים הרבים הטמונים בתעסוקת אנשים עם מוגבלות. הנקודות המרכזיות העולות מן המחקר הן שכדי להבין טוב יותר את הסיבות הקובעות את מצבם התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות וכדי לפתח ולהנהיג תוכניות מועילות לקידום השתתפותם בשוק העבודה ולצמצם את שיעורי האבטלה הגבוהים, נדרשת ראייה מושגית רחבה ובין תחומית בכל הנוגע לתעסוקתם. על ראייה זו לקחת בחשבון את כל המעורבים בתהליך: אנשים עם מוגבלות, קובעי מדיניות, מעסיקים, חוקרים מתחומים שונים, גורמי אכיפה וכל שאר בעלי העניין.

התמונה המשתקפת מהמאמרים בגיליון זה מראה שרוב המאמצים לקידום השתתפותם השוויונית של אנשים עם מוגבלות בעולם העבודה עדיין מתמקדים בצדו האחד של המטבע – אנשים עם מוגבלות. בצדו האחר נמצא עולם העבודה – המעסיקים ומקומות העבודה שמעורבותם לא זכתה לדיון הולם ומעמיק בגיליון זה. אין ספק שעל מנת לקדם שינוי מהותי בתחום, נדרש גם שינוי בארגון החברתי של עולם העבודה. שינוי כזה, כמו גם ההתפתחות הטכנולוגית והמקצועות החדשים שהביאה עמה המאה ה-21, יכולים לחולל שינוי תעסוקתי וכלכלי מרחיק לכת במצבם של אנשים עם מוגבלות.

להלן עוד נושאים מרכזיים שלא קיבלו ביטוי בגיליון זה וראויים לבחינה ולדיון: **השפעותיהן של הצמתים שבהם מצטלבות מוגבלות ורב תרבותיות על תעסוקת אנשים עם מוגבלות** (החברה הערבית, נשים, חרדים ועוד) – ראוי שמחקרי המשך יעסקו בצמתים ייחודיים המייצרים חסמים תעסוקתיים מורכבים.

המעבר מהשכלה גבוהה לתעסוקה והשתתפותם של אנשים עם מוגבלות בדרגים גבוהים ובעמדות מפתח – לאור הרחבת הנגישות במוסדות להשכלה גבוהה בישראל בשנים האחרונות ולאור הכניסה לתוקף של תקנות המחייבות נגישות הן במוסדות הכשרה מקצועית והן במוסדות השכלה גבוהה, מעניין יהיה לאתר נקודות קושי וחוזקה בשילוב בוגרים של מסלולים אלה בעולם התעסוקה בשנים הקרובות.

מפעלים מוגנים – בישראל מועסקים למעלה מ-25,000 אנשים עם מוגבלות במאות מפעלים מוגנים שמופקדים עליהם שלושה משרדי ממשלה (רווחה, בריאות וביטחון). למעט מפעלי חברת **המשקם**, הנמצאת בבעלות ממשלתית, אין נוהגים במפעלים אלה יחסי עובד-מעביד. מצב זה הוא כר פורה להפרת זכויות אדם. טרם נערך בישראל מחקר מקיף על הנושא, ובייחוד לא נסקרה חוויית החיים של האנשים העובדים (משתקמים) במסגרות אלה. לאור ההתקדמות בתנועה לסנגור עצמי בקרב אנשים עם מוגבלות בישראל ואנשים עם מוגבלות שכלית בפרט, הגיעה השעה לשפוך אור גם על נושא זה.

לסיום, אנו תקווה ואמונה שגיליון זה יסייע בקידום הידע בנושא ויעודד המשך מחקר נרחב ומעמיק בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות.

מקורות

אמנת האו"ם בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות (2006). אוחזר מ-
http://www.un.org/disabilities/documents/natl/crpd_hebrew.pdf

דוח שנתי של מבקר המדינה 64ג (2014). **פעולות הממשלה לשילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה**. אוחזר מ-

http://www.mevaker.gov.il/he/Reports/Report_248/db631000-b556-45bc-a0c1-dd90f7cd3590/103-ver-4.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1

זיו, נ' וגלעד, ד' (2016). שכר מינימום מותאם, כלכלת שוק והבניה חברתית של מוגבלות. בתוך ש' מור, נ' זיו, א' קנטר, א' איכנגרין וני מזרחי (עורכים), **לימודי מוגבלות: מקראה** (עמ' 57-81). ירושלים: הוצאת מכון ון ליר.

מור, ש' (2012). תעסוקת אנשים עם מוגבלויות – מתיקון הפרט לתיקון החברה. **עיוני משפט, לה (97)**, 114-97.

מור, ש', זיו, נ', קנטר, א', איכנגרין, א' ומזרחי, נ' (עורכים) (2016). **לימודי מוגבלות: מקראה**. ירושלים: הוצאת מכון ון ליר.

שייקספיר, ט' (2016). המודל החברתי של המוגבלות. בתוך ש' מור, נ' זיו, א' קנטר, א' איכנגרין ונ' מזרחי (עורכים), **לימודי מוגבלות: מקראה** (עמ' 91-113). ירושלים: הוצאת מכון ון ליר.

Hasler, F. (1993). Developments in the Disabled People's Movement. In J. Swain, V. Finkelstein, S. French, & M. Oliver (Eds.), *Disabling barriers – Enabling environments*. London: Sage in association with the Open University.

International Labor Organization (2014). *Inclusion of youth with disabilities: The business case*. Retrieved from:

http://www.businessanddisability.org/images/pdf/pubs/ILO_YouthDisabilities.pdf

Oliver, M. (2004). If I had a hammer. In J. Swain et. al., (Eds.), *Disabling barriers: Enabling environments* (pp. 7-12). London: Sage.

Shapiro, J. P. (1993). *No pity: People with disabilities forging a civil rights movement*. New York: Times Books.

Thomas, C. (1999). *Female forms: Experiencing and understanding disability*. Philadelphia: Open University Press .

