

מעסיקים של עובדים עם מוגבלות בישראל: עמדות, אתגרים וצרכים

מיכל אלפסי-הנלי¹

תקציר

אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות מאופיינת בשיעורי תעסוקה נמוכים, הנובעים מחסמים רבים, ובהם עמדות שליליות וחששות של מעסיקים. מאמר זה יעסוק בעמדותיהם של מעסיקים בנוגע לשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, תוך הצגת ממצאים מסקר מעסיקים ייעודי, שנערך במהלך שנת 2011 והקיף קרוב ל-800 מעסיקים. הסקר ביקש לאמוד את שיעור העסקים בישראל המשלבים עובדים עם מוגבלות ולעמוד על מאפייניהם, על הגורמים שהניעו אותם לקלוט עובדים עם מוגבלות, על חששותיהם וקשייהם, על עמדותיהם ועל צורכיהם מהמדינה לשם המשך קליטת עובדים עם מוגבלות.

בסקר נמצא ש-5.4% מהמעסיקים במגזר העסקי מדווחים שהם משלבים עובדים עם מוגבלות. ומשום ששיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בישראל עומד על כ-53%, רובם במגזר העסקי, ניתן להניח שרוב המעסיקים כלל אינם יודעים אודות קיומה של

1 בעבר מנהלת תחום מחקר נכויות במנהל מחקר וכלכלה, משרד הכלכלה.

מוגבלות כלשהי בקרב עובדיהם. עוד נמצא, בדומה לנתונים מסקרים דומים בעולם, שרוב העסקים המשלבים עובדים עם מוגבלות הם עסקים בגודל בינוני.

ממצאי הסקר מלמדים גם שהמניעים העיקריים לשילוב עובדים עם מוגבלות הם חסד וצדקה, ושמעסיקים מוטרדים עקב הקושי לפטר עובדים עם מוגבלות ועקב העלות הכלכלית של העסקתם. לא נמצאו הבדלים בעמדות בין מעסיקים משלבים לבין מעסיקים שאינם משלבים. לבסוף העלו המעסיקים את הצורך בליווי ובהדרכה צמודים, כדי שיוכלו להמשיך לקלוט עובדים עם מוגבלות.

מלות מפתח: אנשים עם מוגבלות, עמדות מעסיקים, תעסוקה, חסמים

מבוא

על פי דוח ארגון הבריאות העולמי (WHO, 2011), כ-15% מאוכלוסיית העולם הם אנשים עם מוגבלות, וזוהי אחת מקבוצות המיעוט המודרות ביותר. בישראל, קבוצה זו מונה כ-17% מהאוכלוסייה בגיל 20-64 – כ-723 אלף בני אדם – רבע מהם עם מוגבלות חמורה המפריעה במידה רבה מאוד לתפקוד היומיומי (אלפסי-הנלי, 2015).

יש לציין שאין הגדרה אחידה למושג "אדם עם מוגבלות", ובמדינות שונות ניתן למצוא הגדרות שונות. כך הוגדר בישראל אדם עם מוגבלות בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998: "אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית, לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים."

האפיונים הרווחים של אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות הם מצב בריאותי ירוד (בנוסף למוגבלות), הישגים נמוכים יותר בלימודים, שיעורי תעסוקה נמוכים ושיעורי עוני גבוהים, על פי רוב בשל החסמים הסביבתיים הרבים הניצבים מולם. חסמים אלה מניעים ארגונים בינלאומיים, כגון ארגון הבריאות העולמי (WHO) והארגון

לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי (OECD), וממשלות רבות, להשקיע מאמצים בהסרתם ובפיתוח שירותי סיוע מגוונים (WHO, 2011).

למרות זאת ולמרות החקיקה שנועדה לקדם שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה במדינות שונות בעולם, שיעור התעסוקה של אוכלוסייה זו עדיין נמוך בהרבה משיעורה באוכלוסייה ללא מוגבלות, כפי שעולה מנתוני ארגון הבריאות העולמי (WHO, 2011) ומנתוני הארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי (OECD, 2010). בישראל עמד ממוצע התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בשנים 2010-2012 על 53.4% בהשוואה ל-74.6% אנשים ללא מוגבלות (אלפסי-הנלי, 2015).

שיעורי התעסוקה הנמוכים בקרב אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות נובעים מחסמים רבים; המרכזיים בהם הם חסמים מצד המעסיקים, ובעיקר עמדות שליליות וסטיגמות (Houtenville & Gustafsson, Prieto Perlata, & Danermark, 2013; Kalargyrou, 2012).

במאמר זה אתמקד בעמדות של מעסיקים כלפי שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, כדי להבין את צורכיהם ואת קשייהם בקליטתם. בחלקו הראשון של המאמר אציג סקירת ספרות על חשיבות השילוב התעסוקתי מבחינת אוכלוסייה זו ועל החסמים השונים שהיא נתקלת בהם בדרך. הסקירה משובצת בנתונים עדכניים על היקף אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות בישראל ובעולם ועל מאפייני תעסוקתה. בחלקו השני של המאמר אציג ממצאים מסקר מעסיקים ייעודי שנערך לאחרונה במנהל מחקר וכלכלה, אשר בחן את עמדותיהם של מעסיקים בנוגע לשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, תוך הבחנה בין מעסיקים המשלבים אנשים עם מוגבלות לבין אלה שלא.

סקירת ספרות

חשיבות השילוב התעסוקתי מבחינת אנשים עם מוגבלות

שילוב בתעסוקה הוא מרכיב בסיסי ברווחתו של האדם (Burke et al., 2013), שכן העבודה מספקת צורך קיומי, צורך בשייכות וצורך בהגדרה עצמית (Bluestein, 2008). אצל אנשים עם מוגבלות יש לעבודה חשיבות גדולה אף יותר, משום שהם מתמודדים עם בידוד חברתי ועם הדרה (Bluestein, 2008; Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013), והשילוב התעסוקתי הוא הזדמנות להכלה חברתית (Jahoda, Kemp, Riddell, 2013), ליצירת קשרים חברתיים ושילוב בחברה (Paez & Arendt, 2014; Banks, 2008), ובהקילה (Ali, Schur, & Blanck, 2010). בעצם הוא כלי מפתח לקידום ההשתתפות החברתית של אנשים עם מוגבלות (Rimmerman, 2013).

המחקרים מלמדים ששילוב בעבודה הביא לשיפור הבריאות והרווחה הנפשית, לירידה ברמת הדיכאון וכן להעלאת הערך העצמי של אנשים עם מוגבלות (Boardman, Grove, Perkins, & Shepherd, 2003; Jahoda et al., 2008; Goodwin & Kennedy, 2005). עוד הוא הביא לשביעות רצון גדולה יותר מהחיים ולשיפור במצב הכלכלי ובאיכות החיים בקרב אוכלוסייה זו (Copeland, Chan, Bezyak, & Fraser, 2010; Jahoda et al., 2008; Paez & Arendt, 2014).

תעסוקה ואבטלה של אנשים עם מוגבלות בעולם ובישראל

למרות החשיבות הרבה של השילוב התעסוקתי מבחינת אנשים עם מוגבלות, הנתונים מלמדים ששיעורי העסקתם נותרו נמוכים בכלל וביחס לאוכלוסייה ללא מוגבלות בפרט. כך, למשל, מנתוני הארגון לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי (OECD, 2010) עולה ששיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות עומד רק על 44% בהשוואה ל-75% באוכלוסייה ללא מוגבלות. בארצות הברית עמד שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בשנים 2010-2008 על 34.6%, בהשוואה ל-74% בקירוב באוכלוסייה ללא מוגבלות (Houtenville, Sevak, O'Neil, & Cardoso, 2013). לבסוף, בסקר מקיף שנערך

בקרב מדינות האיחוד האירופי נמצא שממוצע התעסוקה של אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות עמד על 44.4% בהשוואה ל-71% באוכלוסייה ללא מוגבלות (Choi & Calero, 2013). עוד עולה מהנתונים הבינלאומיים ששיעורי האבטלה בקרב אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות גבוהים מאלה שבאוכלוסייה ללא מוגבלות. כך, למשל, נמצא במדינות האיחוד האירופי (EU27) שממוצע האבטלה בקרב אנשים עם מוגבלות עמד על כ-12% בהשוואה ל-4% בקירוב באוכלוסייה ללא מוגבלות (Choi & Calero, 2013).

גם בישראל, כאמור, שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות נמוך בהרבה משיעור התעסוקה של אנשים ללא מוגבלות – 53.4% בממוצע בשנים 2010-2012 בהשוואה ל-74.6%. עוד בדומה לנתונים הבינלאומיים, גם בישראל היה שיעור האבטלה הממוצע בקרב האנשים עם מוגבלות, בשנים 2010-2012, גבוה מזה שבקרב האנשים ללא מוגבלות – 9.8% לעומת 5.7%. זאת ועוד, הנתונים מהארץ מלמדים ששיעור התעסוקה יורד על פי חומרת המגבלה. כך בשנים 2010-2012 עמד שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות בינונית על 58.7% וירד ל-39.5% בקרב אנשים עם מוגבלות חמורה (אלפסי-הנלי, 2015).

ההבדלים בשיעורי התעסוקה והאבטלה מלווים גם בהבדלים במאפייני התעסוקה. אפרט על כך בהרחבה להלן, על בסיס עיבודים מיוחדים שערכנו, במנהל מחקר וכלכלה שבמשרד הכלכלה, לסקרים החברתיים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 2010-2012. לוח 1 המוצג בהמשך מסכם מאפיינים אלה באמצעות השוואה בין כלל אוכלוסיית העובדים עם המוגבלות לבין העובדים ללא מוגבלות ובהתייחס לחומרת המגבלה.

שיעור העצמאים: כפי שניתן לראות מהלוח, שיעור העצמאים (self employed) בקרב אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות גבוה מזה שבאוכלוסייה ללא מוגבלות – 13.9% לעומת 11.9%. מצב זה מאפיין לא רק את ישראל, אלא את רוב המדינות המפותחות. הוא משקף כנראה את החסמים הרבים שאנשים עם מוגבלות נתקלים בהם בבקשם להשתלב כשכירים בשוק העבודה ואת הגמישות הרבה יותר שהאפיק העצמאי מאפשר להם (Hagnes & Davies, 2002; McNaughton, Symons, Light, & Parsons, 2006; Pegan, 2009).

ממוצע שעות העבודה: הנתונים מהעולם מלמדים שאנשים עם מוגבלות נוהגים לעבוד פחות שעות מאנשים ללא מוגבלות (Paez & Arendt, 2014; Schur, 2003; Schur, 2009). גם בישראל ניתן לראות שממוצע שעות העבודה השבועי של אנשים עם מוגבלות נמוך מעט מזה של אנשים ללא מוגבלות – 40.7 שעות לעומת 43.4 שעות. ממוצע שעות העבודה של אנשים עם מוגבלות חמורה נמוך אף יותר – 39 שעות שבועיות.

משלחי יד: במשלחי יד אקדמיים וניהוליים ניתן לראות ייצוג חסר של אנשים עם מוגבלות בהשוואה לאנשים ללא מוגבלות (17.4% ו-25.2% בהתאמה), כאשר בקרב אנשים עם מוגבלות חמורה השיעור נמוך במיוחד (10.2%). בה בעת, כשמשווים לאנשים ללא מוגבלות, ניתן לראות בקרב האנשים עם מוגבלות ייצוג יתר של עובדים מקצועיים ובלתי מקצועיים. כך, למשל, עמד שיעור העובדים הבלתי מקצועיים עם מוגבלות על 11.4% בהשוואה ל-5% עובדים בלתי מקצועיים ללא מוגבלות. גם בעולם רואים תמונת מצב דומה: יש סבירות גבוהה שאנשים עם מוגבלות יעבדו בעבודות נמוכות מעמד (OECD, 2003), שאינן מצריכות כישורים רבים (Rimmerman, 2013), ובעיקר בתחום הייצור והשירותים (Choi & Calero, 2013; Schur et al., 2009).

ממוצע השכר: בעוד שכרם הממוצע של עובדים ללא מוגבלות עמד על כ-9,200 ש"ח בחודש, עמד שכרם הממוצע של עובדים עם מוגבלות על כ-7,200 ש"ח – 2,000 ש"ח פחות. פערים אלה בשכר מאפיינים מדינות רבות (Garcia-Gomez, Von Gaudecker, & Rimmerman, 2013; Paez & Arendt, 2014; Lindeboom, 2011). מחקרים שנערכו לאחרונה באירופה מלמדים שפערים אלה נובעים אמנם מפרודוקטיביות נמוכה של אוכלוסייה זו, על פי רוב בשל העדר התאמות או העדר הכשרה מתאימה (Schur et al., 2009), אבל גם מאפליה מצד מעסיקים (Malo & Pagan, 2012; Schur et al., 2009).

לוח 1: מאפייני תעסוקה לפי מוגבלות וחומרת המגבלה, 2010-2012

ללא מוגבלות	מוגבלות בינונית	מוגבלות חמורה	סך הכול עם מוגבלות	
3,036	532	191	723	סך הכול באלפים
74.6	58.7	39.5	53.4	% תעסוקה
5.7	8.8	14.0	9.8	% אבטלה
				מתוך סך כל המועסקים
11.9	14.0	13.8	13.9	% עצמאים
43.4	41.0	39.4	40.7	ממוצע שעות עבודה
25.2	19.4	10.2	17.4	% בעלי משלח יד אקדמי וניהולי
15.7	18.0	23.4	19.1	% עובדים מקצועיים בתעשייה
5.2	11.5	11.1	11.4	% עובדים בלתי מקצועיים בתעשייה
9,198	7,589	5,864	7,220	ממוצע שכר ברוטו בש"ח

מקור: עיבודים מיוחדים שערך מנהל מחקר וכלכלה לסקרים החברתיים של הלמ"ס לשנים 2010-2012.

חסמים לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה

שיעורי התעסוקה הנמוכים ושיעורי האבטלה הגבוהים בקרב אוכלוסיית האנשים עם המוגבלות, כמו גם מאפייני תעסוקתם, הם תוצר של החסמים הרבים שאנשים אלה מתמודדים עמם בבקשם להשתלב בשוק העבודה. נהוג לחלק את החסמים האלה לשתי קבוצות עיקריות: חסמי היצע, חסמים מצד דורשי העבודה, וחסמי ביקוש, חסמים מצד מספקי העבודה (Ali et al., 2010).

חסמי ההיצע מתייחסים למאפייני הפרט וכוללים, בעיקר, השכלה נמוכה (Ali et al., 2013; Houtenville et al., 2013; Cook, 2006; 2010), גיל מבוגר (Houtenville et al., 2013), מיומנויות מחשב דלות (Houtenville et al., 2013), כישורי עבודה נמוכים והעדר הכשרה מקצועית מתאימה (Ali et al., 2010; Cook, 2006; Crudden, Sansing, & Butler, 2005) וביטחון עצמי נמוך (Bassett, Lloyd, & Bassett, 2001).

חסמי הביקוש מתייחסים למעסיקים, אשר להם תפקיד מכריע בשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה (O'Isen, Cioffi, Yovanoff, & Mank, 2001; Paez & Arendt, 2014). אחד החסמים העיקריים מצד המעסיקים הוא עמדות שליליות כלפי אוכלוסייה זו (Copeland et al., 2010; Schur et al., 2009; Vornholt et al., 2013). עמדות אלה נשענות על דעות קדומות ועל סטיגמות ביחס לכישוריהם של אנשים עם מוגבלות וליכולת תפקודם בשוק העבודה (Boardman et al., 2003; Houtenville & Kalargyrou, 2012; Schur, 2003).

מעסיקים נוטים לחשוב שעובדים עם מוגבלות הם עובדים לא יעילים, חסרי כישורים, מספקים תפוקה נמוכה יחסית, מרבים להיעדר ועל כן שילובם בעסק יפגע בו כלכלית (Houtenville & Kalargyrou, 2012; Paez & Arendt, 2014; Williams-Whitt & Taras, 2010). יתרה מזאת, הם נוטים לחשוב שעובדים עם מוגבלות יתקשו לעמוד בלוח זמנים ולסיים משימות ושלעמיתיהם לא יהיה נוח לעבוד בחברתם (Burke et al., 2013).

עוד חסם מצד המעסיקים הוא החסם הכלכלי. מעסיקים חוששים שהעסקת אנשים עם מוגבלות כרוכה בעלויות רבות ולכן בסופו של דבר אין היא משתלמת מבחינה כלכלית (Ali et al., 2010; Domzal, Houtenville, & Sharma, 2008; Houtenville & Kalargyrou, 2012). בהקשר זה הם נוטים להניח שייאלצו להוציא הון רב על התאמות לטובת העובד עם המוגבלות (Hartnett, Stuart, Thurman, Loy, & Carter-Batiste, 2011; Paez & Arendt, 2014), כי יהיו להם הוצאות גבוהות יותר על ההכשרה ועל הפיקוח (Houtenville & Kalargyrou, 2012; Paez & Arendt, 2014), כמו גם על ביטוחים רפואיים מיוחדים ועל פיצויים (Burke et al., 2013).

חסם שלישי הוא חששם של המעסיקים שיתקשו לפטר עובדים עם מוגבלות (Domzal et al., 2008; Peck & Kirkbride, 2001; Vornholt et al., 2013). יעשו זאת (Burke et al., 2013). חשש זה עלה גם בראיונות שנערכו עם מעסיקים בארץ (אלפסי-הנלי, 2013); רבים מהם אמרו שיקלטו עובדים עם מוגבלות, רק אם תהיה להם הגנה כשיבקשו לפטר עובד עם מוגבלות עקב אי התאמה לתפקיד (רגב-כביר, 2012).

חסמים אחרים שהעלו מעסיקים היו העדר ידע בנושא התמודדות עם אנשים עם מוגבלות בסביבת העבודה (אלפסי-הנלי, 2013), העדר ידע בסוגיות כלליות הנוגעות לאנשים עם מוגבלות (Whaterhous et al., 2010), העדר תקשורת מספקת עם חברות גיוס והשמה ובשל כך קשיים באיתור מועמדים מתאימים (Burke et al., 2013; Domzal et al., 2008; Houtenville & Kalarygou, 2012), העדר תמריצים כלכליים (Domzal et al., 2008) וכן תרבות ארגונית מדירה שאינה מזמינה ומקדמת שילוב של אנשים עם מוגבלות (Ali et al., 2010; Jans, Kaye, & Jones, 2012; Schur, Kruse, & Blanck, 2005).

לצד עמדותיהם השליליות של המעסיקים הרווחות בספרות ניתן למצוא גם עדויות לעמדות חיוביות ולשביעות רצונם של המעסיקים מהיכולות התעסוקתיות של עובדים עם מוגבלות (Copeland et al., 2010). אלה דיווחו על שביעות רצון מתפקודו של העובד ומההשפעה העקיפה על העסק ואף על נכונות להמשיך בשילוב עובדים עם מוגבלות. על פי מחקרים שונים (Burke et al., 2013; Morgan & Alexander, 2005; O'ison et al., 2001; Paez & Arendt, 2014) דיווחו מעסיקים של עובדים עם מוגבלות, שאלה עובדים אמניים, דייקנים, מסורים, פרודוקטיביים, בעלי מוטיבציה גבוהה, המקפידים על נוכחות סדירה בעבודה. עוד הם דיווחו על ההשפעה החיובית שיש לעובדים עם המוגבלות על מקום העבודה ועל העמיתים (Burke et al., 2014; O'ison et al., 2001; Paez & Arendt, 2014). זאת ועוד, מעסיקים משלבים דיווחו שאיכות העבודה של העובדים עם המוגבלות זהה לזו של עמיתיהם ללא המוגבלות ולעתים אף גבוהה יותר (Burke et al., 2013; Hartnett et al., 2011).

יתרונות אחרים שזיהו מעסיקים משלבים היו שיעורי התחלופה הנמוכים (Burke et al., 2001), יצירת תדמית חיובית לעסק (O'ison et al., 2013; Morgan & Alexander, 2005), שיפור הרווחיות (Hartnett et al., 2011), והיו אף מעסיקים שהתייחסו לתועלות שבגיוון תעסוקתי (Burke et al., 2013; Morgan & Alexander, 2005) ובאחריות תאגידית (Houtenville & Kalarygou, 2012).

ניכר אפוא שמעסיקים הבוחרים לשלב עובדים עם מוגבלות נוטים בסופו של דבר להיות שבעי רצון מתפקודם ולזהות את יתרונותיהם הייחודיים (Kergel & Unger).

במחקרים רבים קשור לעמדות חיוביות ואוהדות של מעסיקים הוא ניסיון עבר בשילוב עובדים עם מוגבלות בעסק (Vornholt et al., 2013). יש בכך כדי לחזק את הטענה שלא מעט מהעמדות השליליות, התפיסות המוטעות והחששות השונים של המעסיקים, מקורם בעיקר בהעדר ידע ובהעדר ניסיון בשילוב (Burke et al., 2013; Houtenville & Kalargyrou, 2012).

שיטת המחקר

בחלק זה יוצגו עיקרי הממצאים מסקר מעסיקים ייעודי וראשוני מסוגו בארץ שנערך במנהל מחקר וכלכלה שבמשרד הכלכלה. מטרתו העיקרית של סקר גישוש זה היתה לערוך מיפוי מקיף של המעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות בישראל – לתאר את מאפייניהם, לבחון את עמדותיהם בנושא זה, את קשייהם ואת צורכיהם מהמדינה. מכיוון שמדובר בסקר ראשוני למטרות גישוש, לא נוסחו השערות מחקר. להלן נציג את שאלות המחקר.

שאלות המחקר

1. מהו שיעור העסקים המשלבים עובדים עם מוגבלות, מה הם מאפייניהם ומה הם מאפייני העובדים עם המוגבלות המשולבים בעסקים הללו?
2. מה הם גורמי ההנעה לקליטת עובדים עם מוגבלות?
3. מה הם החששות שהתעוררו אצל המעסיקים לקראת השילוב של עובדים עם מוגבלות בעסקיהם?
4. מה הן עמדותיהם של מעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות בנוגע לשילוב אוכלוסייה זו בתעסוקה?

5. האם יש הבדלים בין העמדות של מעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות לאלה של מעסיקים שאינם משלבים?
6. מה הם הקשיים שמעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות מתמודדים עמם?
7. מה הם צורכיהם של מעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות והמעוניינים לקלוט עוד עובדים כאלה בעסקיהם?

אוכלוסיית המחקר ומדגם

אוכלוסיית המחקר היא כלל המעסיקים בישראל במגזר העסקי,² המעסיקים חמישה שכירים ויותר. המדגם כלל 781 מעסיקים (בעלי העסק, מנהלי משאבי אנוש או אנשי קשר מהארגון האחראים על קליטת עובדים), חלקם משלבים עובדים עם מוגבלות וחלקם לא.

המדגם חולץ מקובץ המעסיקים של המוסד לביטוח לאומי, והתבסס על דגימת שכבות בהתאם לשני משתנים: גודל העסק וענפי המשק. כדי שהמדגם ייצג את כלל העסקים בישראל במגזר העסקי, נעשה שקלול סטטיסטי על פי מדד שהתבסס על שלוש קבוצות גודל עסק (6-19 עובדים, 20-99, +100) וארבע קבוצות ענפים כלכליים (תשתית, שירותים, מסחר, אחרים).³ מערך השקלול כלל אפוא 12 תאים אפשריים.

מתוך סך כל המעסיקים שרואיינו, העסיקו 175 מהם בעת הריאיון עובדים עם מוגבלות, ארבעה ציינו שאין הם מעסיקים כיום עובדים מוגבלות, אך העסיקו בעבר (במהלך חמש השנים האחרונות), והיתר (601) ציינו שמעולם לא העסיקו אנשים עם מוגבלות. לצורך העיבודים איחדנו את שתי הקבוצות של מעסיקים שאינם משלבים, כך שבסופו של דבר כללה קבוצה זו 605 מעסיקים.

2 לא כולל את השירותים הציבוריים, החינוך היסודי והתיכוני, עמותות בתחומי הרווחה, הדת והתרבות.

3 הסיווג הענפי הוא הסיווג הישן של הלמ"ס לענפי המשק.

כלי המחקר

לצורך הסקר חוברו שלושה שאלונים ייעודיים: שאלון למעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות; שאלון למעסיקים שאינם משלבים בהווה אך שילבו בחמש השנים האחרונות; שאלון למעסיקים שלא שילבו מעולם עובדים עם מוגבלות. בתחילת הריאיון נשאלה שאלת סינון "האם אתה מעסיק כיום עובדים עם מוגבלות?", וניתן היה להשיב עליה אחת משלוש תשובות: (1) כן; (2) לא מעסיק כיום, אך העסקתי בחמש השנים האחרונות; (3) לא מעסיק כיום ולא העסקתי בחמש השנים האחרונות. בהתאם לתשובת המעסיק ניתב אותו המראיין אל אחד משלושת השאלונים הרלוונטיים.

השאלון למעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות הוא מובנה ברובו, 95 שאלות, 29 מתוכן פתוחות. השאלות מתייחסות לנושאים האלה:

1. מספר העובדים עם המוגבלות המשולבים בעסק;
2. מאפייני העסק – ארבע שאלות פתוחות על גודל העסק, הענף הכלכלי, שנת ההקמה והיישוב שהעסק נמצא בתחומו.
3. מאפייני העובדים עם המוגבלות המשולבים בעסק – סוג המגבלה ומשלחי היד. נושאים אלה נבחנו באמצעות סדרת שאלות סגורות.
4. גורמי הנעה לקליטת עובדים עם מוגבלות – נושא זה נבחן באמצעות סדרה של שבעה פריטים, כל אחד מהם מייצג גורם הנעה אחר (למשל: רצון לתת הזדמנות לאנשים עם מוגבלות; שמעתי שעובדים עם מוגבלות הם עובדים טובים; מידע כללי שהראה כי העסקת עובדים עם מוגבלות תורמת לעסק מבחינה כלכלית). המעסיקים התבקשו להשיב בנוגע לכל גורם אם היה מבחינתם גורם הנעה אם לאו.
5. חששות שחוו המעסיקים לקראת השילוב של עובדים עם מוגבלות – נושא זה נבחן באמצעות סדרה של 10 פריטים, כל אחד מהם מייצג חשש אחר (למשל:

חשש מהעדר ידע בנושא התמודדות עם אנשים עם מוגבלות בסביבת העבודה; חשש שאופי העבודה הוא כזה שלא שאנשים עם מוגבלות לא יוכלו לבצעה; חשש שהעובדים עם המוגבלות לא ייצרו קשרים חברתיים עם יתר העובדים; חשש מתביעות). המעסיקים התבקשו לציין באיזו מידה הם חוו כל אחד מהחששות על סולם מ-1 (במידה רבה מאוד) עד 5 (כלל לא). לצורך הצגת הממצאים אוחדו קטגוריות, כך שהסולם מכיל שלוש דרגות: (1) במידה רבה ובמידה רבה מאוד; (2) במידה בינונית; (3) במידה מעטה וכלל לא.

6. עמדות ביחס לשילוב עובדים עם מוגבלות בתעסוקה – נושא זה נבחן באמצעות סדרה של 10 היגדים, המביעים עמדה חיובית או שלילית כלפי שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה (למשל: עובדים עם מוגבלות נוטים להחסיר ימי עבודה רבים יותר ביחס לעובדים ללא מוגבלות; עובדים עם מוגבלות צריכים יותר פיקוח ומעקב במקום העבודה; קשה לפטר עובד עם מוגבלות יותר מאשר עובד ללא מוגבלות; עובדים עם מוגבלות נאמנים לעסק יותר מאשר עובדים ללא מוגבלות). המעסיקים התבקשו לציין ביחס לכל עמדה באיזו מידה הם מסכימים עמה על סולם הנע מ-1 (מסכים במידה רבה מאוד) עד 5 (כלל לא מסכים). לצורך הצגת הממצאים אוחדו קטגוריות, כך שהסולם מכיל שלוש דרגות: (1) במידה רבה ובמידה רבה מאוד; (2) במידה בינונית; (3) במידה מעטה וכלל לא.

7. קשיים בעקבות השילוב – נושא זה נבחן באמצעות שאלה פתוחה.

8. זיהוי יתרונות בהעסקת עובדים עם מוגבלות – נושא זה נבחן באמצעות שאלה פתוחה.

9. צרכים מהמדינה לשם המשך קליטת עובדים עם מוגבלות – נושא זה נבחן באמצעות שאלה פתוחה.

יש לציין שהשאלון כלל התייחסות לנושאים אחרים שלא הוצגו במאמר זה, כגון סוגי התאמות שנעשו למען העובדים עם המוגבלות, הליווי התעסוקתי הניתן להם, דרכי איתור העובדים ועוד.

השאלון למעסיקים שאינם משלבים בהווה אך שילבו בעבר זהה לשאלון למעסיקים המשלבים, אך נוספו לו חמש שאלות סגורות על הסיבות לכך שאינם מעסיקים בהווה.

השאלון למעסיקים שלא שילבו מעולם עובדים עם מוגבלות כלל 30 שאלות על הסיבות לאי שילוב עובדים עם מוגבלות, על עמדות בנוגע לשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה ועל הצרכים שהמדינה יכולה לספק כדי שיוכלו להצטרף למעגל העסקים המשלבים אנשים עם מוגבלות. שאלון זה מובנה ברובו, עם שבע שאלות פתוחות.

מערך המחקר והליך איסוף הנתונים

מערך המחקר הוא סקר רחב, ומדידת המשתנים בו נעשית בנקודת זמן אחת בלבד. המדידה נעשתה, כאמור, באמצעות שאלון מובנה ברובו, שכלל קומץ שאלות פתוחות.

איסוף הנתונים נערך בנובמבר 2011 באמצעות ראיונות טלפוניים. הראיונות נערכו בידי חברה המתמחה בעבודה מול מעסיקים. כל ראיון נמשך 20-30 דקות. לפניו הובהרו למראיין הנקודות האלה: (1) הסקר נערך מטעם משרד הכלכלה ועוסק בשילוב עובדים עם מוגבלות. (2) מוגבלות, לצורכי הסקר, היא מוגבלות נפשית, פיסית, שכלית, בריאותית, מגבלת ראייה, מגבלת שמיעה או לקות למידה המפריעה לתפקודו ולשגרת חייו של האדם. (3) הנתונים שיימסרו יישמרו בסודיות וישמשו לצרכים סטטיסטיים בלבד.

לסקר קדם סקר חלוץ בקרב 100 מעסיקים, שנועד לבחון את מידת ההיענות ושיתוף הפעולה. בעקבותיו תוקנו חלק מהשאלות, שהמעסיקים התקשו להשיב עליהן בשל ניסוחן.

ניתוח הנתונים

ניתוח הנתונים כלל שלושה שלבים: ניתוח תיאורי על ידי בדיקת שכיחויות; ניתוח דו משתני על ידי מבחן חי בריבוע לבחינת הבדלים בין עמדות של מעסיקים משלבים לבין עמדות של אלה שאינם; ניתוח תוכן לשאלות הפתוחות וקידודן לקטגוריות כמותיות.

ממצאים

שיעור העסקים בישראל המשלבים עובדים עם מוגבלות, מאפייני העסקים ומאפייני העובדים

5.4% מהמעסיקים במגזר העסקי, שהם 10,500 עסקים, משלבים עובדים עם מוגבלות. רוב העסקים המשלבים עובדים עם מוגבלות הם עסקים בגודל בינוני (המעסיקים 50-99 עובדים שכירים). למעשה ניתן לראות מלוח 2 להלן, ש-14.3% מכלל העסקים הבינוניים במשק משלבים עובדים עם מוגבלות, בהשוואה ל-5% מהעסקים הקטנים ול-4.8% מהעסקים הגדולים.

באשר לענף הכלכלי שאליו משתייכים העסקים המשלבים עובדים עם מוגבלות ניתן לראות ששני הענפים הבולטים הם ענף הבריאות, הרווחה והסעד (11.9%) וענף שירותי האירוח והאוכל (6.8%). שני הענפים שבהם שיעור המעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות הוא הנמוך ביותר הם ענף המסחר (3.4%) וענף הבינוי, החקלאות והתחבורה (2.7% בלבד).

לבסוף, כפי שניתן לראות מהלוח, 10% מהעסקים במחוז ירושלים ויו"ש משלבים עובדים עם מוגבלות, לעומת 7% במחוז חיפה והצפון, 3.5% במחוז תל אביב והמרכז ו-2% בלבד במחוז דרום.

לוח 2: מאפייני העסקים המשלבים עובדים עם מוגבלויות, 2011

%	
	גודל העסק (לפי סך כל העובדים השכירים)
4.9	עד 9 עובדים
7.3	19-10
4.5	49-20
14.3	99-50
4.8	100+
	ענף כלכלי
11.9	בריאות, רווחה וסעד
6.8	שירותי אירוח ואוכל
5.6	שירותים עסקיים ופיננסיים
3.4	מסחר
2.7	בינוי, חקלאות ותחבורה
	מחוז
10.0	ירושלים ויו"ש
6.7	חיפה והצפון
3.5	תל אביב והמרכז
3.5	דרום

באשר לעובדים עם המוגבלות המשולבים בעסקים אלה ניתן ללמוד מלוח 3 המופיע להלן, ש-53% הם אנשים עם מוגבלות נפשית, 45% עם מוגבלות פיזית, 18.5% עם מוגבלות בשמיעה, 14.5% עם מגבלת בריאות, 11.3% עם מוגבלות שכלית ו-4.4% עם מוגבלות בראייה. אין האחוזים מסתכמים ל-100%, כי יש אנשים שלהם יותר ממוגבלות אחת.

התפלגות משלחי היד של העובדים עם המוגבלות מלמדת ש-40% מהם בלתי מקצועיים, 31% בעלי משלח יד חופשי וטכני, 14% עובדי פקידות, 9.4% עובדים

מקצועיים, 4.6% סוכנים ועובדי מכירות ושירותים ופחות מ-2% בעלי משלח יד אקדמי.

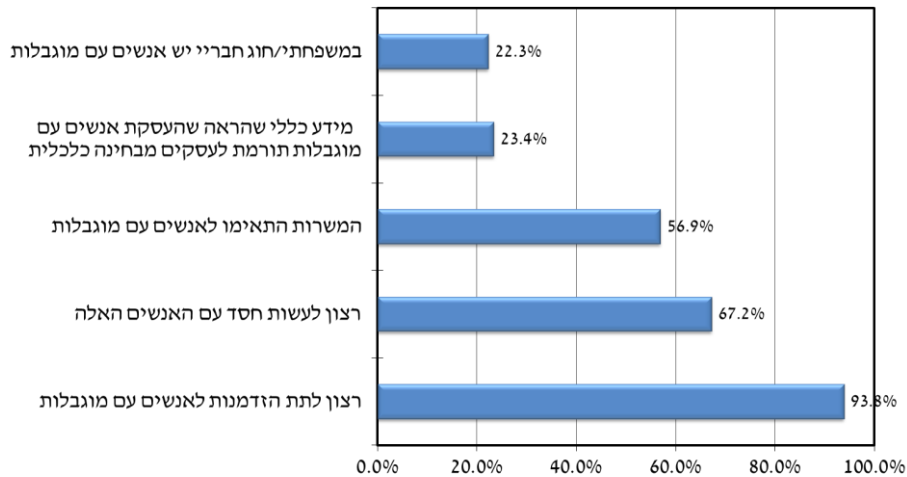
לוח 3: מאפייני העובדים עם המוגבלות, 2011

%	
	סוג המוגבלות
53.0	נפשית
45.0	פיסית
18.5	שמיעה
14.5	בריאותית
11.3	שכלית
4.4	ראייה
	משלח יד
39.9	עובדים בלתי מקצועיים
30.6	בעלי משלח יד חופשי וטכני
13.7	עובדי פקידות
9.4	עובדים מקצועיים
4.6	סוכנים ועובדי מכירות ושירותים
1.8	בעלי משלח יד אקדמי

גורמי הנעה לקליטת עובדים עם מוגבלות

ביקשנו לבחון בקרב המעסיקים המשלבים, מה היתה הסיבה להחלטתם לקלוט עובדים עם מוגבלות מלכתחילה. הממצאים מוצגים בתרשים 1 להלן.

תרשים 1: גורמי הנעה לקליטת עובדים עם מוגבלות



כפי שניתן לראות מן התרשים, מעסיקים נוטים לשלב עובדים עם מוגבלות, לא משום שהם סבורים שאלה עובדים טובים, אלא בעיקר כמחווה של חסד ואולי אף רחמים; כ-94% ציינו שהחלו לקלוט עובדים עם מוגבלות מתוך רצון לתת הזדמנות לאוכלוסייה זו, ועוד כ-67% אמרו שרצו לעשות חסד עם אוכלוסיית האנשים עם המוגבלות. בה בעת ציינו כ-23% מהמעסיקים, שהחלו לקלוט עובדים עם מוגבלות, כי נחשפו למידע שהראה שקליטתם עשויה לתרום לעסק מבחינה כלכלית.

עוד עולה מהתרשים שכ-22% מהמעסיקים החלו לקלוט עובדים עם מוגבלות, משום שבמשפחתם או בחוג מכריהם יש אנשים עם מוגבלות. לבסוף דיווחו כ-57% שהחלו לקלוט עובדים עם מוגבלות, משום שהמשרות והתפקידים שהיה עליהם לאיש התאימו לאנשים עם מוגבלות.

חששותיהם של מעסיקים בישראל מפני שילוב עובדים עם מוגבלות

ביקשנו לבחון בקרב המעסיקים המשלבים אילו חששות התעוררו אצלם, כאשר החליטו להעסיק עובדים עם מוגבלות, ואת עוצמתם. לוח 4 להלן מסכם ממצאי בדיקה זו.

לוח 4: חששות מעסיקים מפני שילוב עובדים עם מוגבלות, 2011

במידה מעטה וכלל לא %	במידה בינונית %	במידה רבה ורבה מאוד %	
77.1	2.8	20.1	חשש מהעדר ידע בנושא התמודדות עם אנשים עם מוגבלות בסביבת העבודה
83.3	3.5	13.2	חשש מהעמדות ומההתנהגות של העובדים בעסק
88.3	11.6	0.2	חשש מהעמדות ומההתנהגות של המנהלים
97.7	2.2	0.5	חשש מהעמדות ומההתנהגות של הלקוחות
97.7	0.3	1.9	חשש מהעדר ידע בדבר עלות ההתאמות שיידרשו
99.8	0.0	0.2	חשש מתביעות
62.5	35.8	1.7	חשש שאופי העבודה לא יתאים לאנשים עם מוגבלות
80.4	17.9	1.7	חשש שהעובדים עם המוגבלות לא יצליחו להתמודד עם ההכשרה הפנים-מפעלית למקצוע
81.8	3.9	14.3	חשש שלא אצליח להתמודד עם הקשיים המיוחדים של העובדים עם המוגבלות
99.3	0.7	0.0	חשש מכך שהעובדים עם המוגבלות לא ייצרו קשרים חברתיים עם יתר העובדים

כפי שניתן לראות מהלוח, נטו המעסיקים להסכים רק במידה מועטה בנוגע לרוב סוגי החששות שהוצגו לפנייהם. שלושת החששות שזכו לשיעורי ההסכמה הגבוהים ביותר היו החשש מהעדר ידע בנושא התמודדות עם אנשים עם מוגבלות בסביבת העבודה (20.1% הביעו הסכמה במידה רבה ורבה מאוד עם חשש זה), החשש מהעמדות ומההתנהגות של העובדים בעסק (13.2%) והחשש שלא יצליחו להתמודד עם הקשיים המיוחדים של העובדים עם המוגבלות (14.3%). מלבד זאת הסכימו כ-36% במידה בינונית עם החשש שאופי העבודה לא יתאים לאנשים עם מוגבלות.

בנוגע לחששות האחרים, כאמור, הביע הרוב המכריע הסכמה מעטה או אי הסכמה. כך למשל, הסכימו פחות מ-1% עם החשש באשר לתביעות ועוד כ-2% בלבד ציינו שהתעורר אצלם חשש מהעדר ידע בדבר עלות ההתאמות שיידרשו.

עמדותיהם של מעסיקים בישראל בנוגע לשילוב עובדים עם מוגבלות

כפי שצוין קודם לכן, אחד החסמים העיקריים לשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה הוא עמדות שליליות של מעסיקים בנוגע ליכולותיהם. ביקשנו אפוא לבחון סוגיה זו בסקר הנוכחי. בהמשך נבחנו ההבדלים בין העמדות של מעסיקים משלבים לבין העמדות של מעסיקים שאינם משלבים. כדי לבחון את השונות בין שתי קבוצות המעסיקים, השתמשנו במבחן חי בריבוע. לוח 5 להלן מסכם את הממצאים.

על פני הדברים נראים הבדלים בין עמדותיהם של מעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות לעמדותיהם של מעסיקים שאינם משלבים. ואולם רק בשניים מתוך 10 היגדים הבדלים אלה מובהקים סטטיסטית (היגד 1: "עובדים עם מוגבלות נוטים להחסיר ימי עבודה רבים יותר בהשוואה לעובדים ללא מוגבלות"; היגד 9: "לא משתלם להעסיק עובדים עם מוגבלות"). בכל ההיגדים האחרים אין ההבדלים מובהקים.

לוח 5: עמדות מעסיקים בנוגע לשילוב עובדים עם מוגבלות בתעסוקה –
הבדלים בין מעסיקים משלבים לבין מעסיקים שאינם משלבים, 2011

לא משלבים עובדים עם מוגבלות			משלבים עובדים עם מוגבלות			היגד
במידה מעטה וכלל לא %	במידה בינונית %	במידה רבה מאוד %	במידה מעטה וכלל לא %	במידה בינונית %	במידה רבה מאוד %	
85.4	9.6	5.0	67.3	19.0	13.7	עובדים עם מוגבלות נוטים להחסיר ימי עבודה רבים יותר בהשוואה לעובדים ללא מוגבלות.*
41.6	41.1	17.3	36.7	43.4	20.0	העסקת עובדים עם מוגבלות משפיעה על העסק לחיוב מבחינת יחסי העבודה בין העובדים.
35.9	47.2	16.8	39.1	28.3	32.6	העסקת עובדים עם מוגבלות משפיעה לחיוב על תדמית העסק.
51.5	34.0	14.4	46.9	27.1	26.0	עובדים עם מוגבלות מצריכים פיקוח ומעקב הדוקים יותר.
20.9	15.7	63.4	11.9	6.6	81.5	קשה יותר לפטר עובד עם מוגבלות.
52.1	43.4	4.5	49.5	49.9	0.6	חשוב להעסיק עובדים עם מוגבלות, אך מוטב שלא יעבדו מול קהל.
58.3	29.3	12.4	41.0	6.8	52.2	התאמות במקום העבודה לעובד עם מוגבלות יכולות להועיל לעובדים אחרים וללקוחות.
80.2	17.5	2.2	98.0	1.0	1.0	עובדים עם מוגבלות מכבידים יותר על מחלקת משאבי אנוש.
72.8	23.5	3.7	17.4	26.8	55.8	לא משתלם להעסיק עובדים עם מוגבלות.**
43.4	42.7	13.9	21.4	71.7	6.9	עובדים עם מוגבלות נאמנים לעסק יותר מאשר עובדים ללא מוגבלות.

* P<.03 ; ** p<.001

אם נתייחס רק לעמדות של המעסיקים המשלבים ולא נשווה בינם לבין אלה שאינם משלבים, ניתן לראות שהעמדה השלילית ביותר שהביעו נגעה לקושי לפטר (81.5% הביעו הסכמה במידה רבה מאוד עם היגד זה). עוד ניתן לראות שהם מוטרדים מאוד מהעלות הכלכלית של העסקת עובדים עם מוגבלות, עמדה שבאה לידי ביטוי בשיעורי ההסכמה הגבוהים עם ההיגד "לא משתלם להעסיק עובדים עם מוגבלות" (55.8%).

ניתן לראות גם שהמעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות שוללים כמעט לחלוטין את ההיגד ולפיו "אנשים עם מוגבלות מכבידים יותר על מחלקת משאבי אנוש", שכן כ-98% מהם הביעו הסכמה במידה מעטה או כלל לא הסכימו עם היגד זה.

לבסוף, כ-52% מהמעסיקים המשלבים הביעו הסכמה במידה רבה ורבה מאוד עם ההיגד החיובי, ולפיו "התאמות במקום העבודה לעובד עם מוגבלות יכולות להועיל לעובדים אחרים בעסק וללקוחות".

רק בשני היגדים, כאמור (1 ו-9), נמצאו הבדלים מובהקים סטטיסטית. כ-14% מהמעסיקים המשלבים הביעו הסכמה עם ההיגד "עובדים עם מוגבלות נוטים להחסיר ימי עבודה רבים יותר בהשוואה לעובדים ללא מוגבלות", לעומת 5% מקרב המעסיקים שאינם משלבים ($\text{Chi} = 6.826, \text{df} = 2, P < .03$). וכן כ-56% מהמעסיקים המשלבים הביעו הסכמה עם ההיגד "לא משתלם להעסיק עובדים עם מוגבלות" לעומת כ-4% מקרב הלא משלבים ($\text{Chi} = 17.551, \text{df} = 2, P < .00$).

המורכבות שבהעסקת עובדים עם מוגבלות – קשיים ואתגרים לצד יתרונות ייחודיים

כ-45% מהמעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות דיווחו שהם מתמודדים עם קשיים הנוגעים להעסקתם. לוח 6 להלן מסכם את ניתוח התוכן של תשובות המעסיקים לשאלות הפתוחות בנושאים אלה.

לוח 6: קשייהם של מעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות, 2011

%	
20.0	הצרכים המיוחדים של העובד
19.0	אי הבנה בנוגע לאופן ביצוע משימה וצורך בהסברים חוזרים
13.0	השקעה רבה של סבלנות ורגישות כלפי העובד עם המוגבלות
8.0	הליך הגיוס עצמו
7.0	תפוקה נמוכה

כפי שניתן לראות מהלוח, דיווחו 20% מהמעסיקים על קשיים המתעוררים עקב הצרכים המיוחדים של העובד, 19% דיווחו על קשיים בשל אי הבנת העובד איך לבצע את המשימה והצורך בהסברים חוזרים, 13% דיווחו שנדרשת מהם סבלנות ורגישות רבה, 8% דיווחו על קשיים בהליך הגיוס עצמו, ועוד כ-7% דיווחו שהקושי היה התפוקה הנמוכה. כל היתר דיווחו על קשיים אחרים שלא ניתן היה לקבץ לקטגוריות.

למרות כל הקשיים האלה, ציינו לא מעט מעסיקים, כ-43%, שהיו מוכנים להעסיק עוד עובדים עם מוגבלות, וכ-90% אף ציינו שהיו ממליצים למעסיקים אחרים לשלב עובדים עם מוגבלות במידה רבה ורבה מאוד. לשאלה הפתוחה בדבר היתרונות שהם מוצאים בהעסקת עובדים עם מוגבלות, השיבו כ-80% מהם ומנו את היתרונות שהם רואים. לוח 7 להלן מסכם את תשובותיהם.

לוח 7: יתרונות בהעסקת עובדים עם מוגבלות, 2011

%	
10.1	עובדים טובים וחרוצים, בעלי מוטיבציה להוכיח את עצמם
25.7	עובדים מסורים ונאמנים
28.7	תרומה לעובד ולקהילה
2.0	אין הבדל בינם לבין העובדים האחרים
28.2	אין יתרון
5.3	אחר

כפי שניתן לראות מן הלוח, המעסיקים המשלבים מזהים שני יתרונות נכבדים המתייחסים לעובדים עצמם: כ-10% ציינו שאלה עובדים טובים וחרוצים, בעלי מוטיבציה להוכיח את עצמם. בהקשר זה הם אמרו שאלה עובדים ערניים הממוקדים בעבודתם, לעתים אף יותר מהעובדים ללא המוגבלות. כ-26% ציינו שהיתרון בהעסקת עובדים עם מוגבלות הוא שהם מסורים ונאמנים. מלבד זאת ציינו קרוב ל-30% שהיתרון הוא בתרומה לעובד עצמו או לקהילה, ועוד כ-2% ציינו שאין כלל הבדלים בין העובדים עם המוגבלות לבין יתר העובדים בארגון. קרוב ל-30% ציינו שאין הם מוצאים יתרון בהעסקת עובדים עם מוגבלות.

צורכי המעסיקים, המשלבים עובדים עם מוגבלות, מהמדינה – גורמים מעודדים להמשך השילוב

לאור החסמים והקשיים בכל הנוגע לקליטת עובדים עם מוגבלות, אחת השאלות הנבדקות במחקרים בקרב מעסיקים היא מה הם הגורמים שיעודדו זאת, ובמילים אחרות מה צריכים המעסיקים מהמדינה (Domzal et al., 2008).

נושא זה נבדק גם בסקר המעסיקים המיוחד שערכנו בארץ באמצעות שאלות פתוחות. בניתוח תוכן של תשובות המעסיקים זוהו מספר גורמים שהם העלו, אשר יעודדו אותם לקלוט עוד עובדים עם מוגבלות. אלה ארבעת הגורמים העיקריים:

1. 33% מהמעסיקים דיברו על המנטורינג, כלומר על הצורך בליווי של מעסיקים אחרים ולמידה מהם על ניסיונם בכל הנוגע להעסקת עובדים עם מוגבלות.
2. 32% ציינו את הצורך בליווי תעסוקתי, בהדרכה ובחונכות צמודה, הצורך שתמיד יהיה איש מקצוע זמין להתייעץ עמו, אם וכאשר יתעוררו קשיים.
3. 30% ציינו שיש צורך להעלות את המודעות לחשיבות ההעסקה של עובדים עם מוגבלות ולהפוך נושא זה חלק מסדר היום הלאומי.

4. 20% העלו את הנושא הכספי, וציינו שתמריצים כלכליים יעודדו אותם לקלוט עובדים עם מוגבלות, ועוד כ-15% מהמעסיקים ציינו שסיוע במימון התאמות יעודד אותם לקלוט עובדים אלה.

דיון

במחקר זה ניסינו לאמוד את שיעור העסקים המשלבים עובדים עם מוגבלות בישראל ולעמוד על מאפייניהם, על הגורמים שהניעו אותם לשלב עובדים אלה, על חששותיהם לקראת השילוב, על עמדותיהם בעניין זה, על קשייהם סביב השילוב ועל צורכיהם מהמדינה להמשך השילוב. עוד ניסינו לבחון אם יש הבדלים בעמדות כלפי שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה בין מעסיקים משלבים לבין מעסיקים שאינם משלבים.

שיעור העסקים בישראל המשלבים עובדים עם מוגבלות, מאפייניהם ומאפייני העובדים

ממצאי הסקר שהוצגו במאמר זה מלמדים ש-5.4% מהמעסיקים במגזר העסקי, שהם 10,500 עסקים, משלבים עובדים עם מוגבלות. ומשום ששיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בישראל עומד על כ-53% (כפי שהוצג בחלקו הראשון של המאמר), רובם במגזר העסקי, ניתן להניח שרוב המעסיקים כלל אינם מצויים בסוד המוגבלות של עובדיהם.

בהשוואה למדינות רבות בעולם, שיעור העסקים בישראל המשלבים עובדים עם מוגבלות נמוך במיוחד. כך, למשל, בסקר נרחב שערך משרד העבודה האמריקני בקרב מעסיקים בארצות הברית נמצא, ששיעור העסקים המשלבים עובדים עם מוגבלות עומד על כ-19%, מהם 42% בשירות הציבורי (Domzal et al., 2008). יש לציין שהסקר שנערך בישראל כלל כאמור רק עסקים מהמגזר העסקי, אך ממצאים דומים נמצאו גם ביחס למגזר הציבורי. כך בסקר שערכה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (פלטיאל,

(2012) נמצא שבשנת 2010 היו רק 2.1% מהעובדים בשירות המדינה עובדים עם מוגבלות, 42% מהם היו עם מוגבלות עוד טרם קליטתם לשירות.

עוד עלה בסקר הישראלי שרוב העסקים המשלבים עובדים עם מוגבלות הם עסקים בגודל בינוני. הנתונים מהעולם מלמדים על מגמה דומה, ולפיה עסקים קטנים נוטים, פחות מעסקים בינוניים וגדולים, לקלוט עובדים עם מוגבלות, שכן עסקים גדולים מחויבים יותר לגיוון תעסוקתי וגם מסוגלים לקלוט יותר עובדים (Burke et al., 2013; Domzal et al., 2008; Houtenville & Kalargyrou, 2012).

נתוני הסקר מלמדים גם שרוב העסקים המשלבים עובדים עם מוגבלות הם מתחום הרווחה ושירותי האירוח. תמונה דומה עלתה גם במחקרם של הוטנוויל וקלרג'רו (Houtenville & Kalargyrou, 2012) שנערך בארצות הברית.

לבסוף, נתוני הסקר מלמדים שהשיעור הגבוה ביותר של עסקים המשלבים עובדים עם מוגבלות הוא במחוז ירושלים ויו"ש (10%), ואחריו בפער לא קטן מחוז חיפה והצפון (6.7%), ובסוף משתרכים מחוז תל אביב והמרכז ומחוז הדרום (3.5% כל אחד). זהו ממצא מעניין שהתקשינו להסבירו. ייתכן שבמחוז ירושלים פועלות יותר עמותות ותוכניות סיוע מקומיות, המאפשרות קליטה מוגברת של עובדים עם מוגבלות. כדאי לתת את הדעת על סוגיה זו במחקרי המשך ולנסות להבין את פשר הפער.

באשר למשלחי היד של העובדים עם המוגבלות, ממצאי הסקר מעלים שרוב העובדים עם המוגבלות (40%) מועסקים במשלח יד בלתי מקצועי ורק כ-2% במשלח יד אקדמי. נתונים אלה מתיישבים עם הנתונים המצויים בספרות, ולפיהם יש סבירות גבוהה שאנשים עם מוגבלות יעבדו יותר בעבודות נמוכות כישורים (Rimmerman, 2013) ופחות בתחום הטכני והניהולי (Choi & Calero, 2013; Schur et al., 2009).

המניעים לשילוב עובדים עם מוגבלות

חשוב לבחון את המניעים לשילוב עובדים עם מוגבלות, משום שכך ניתן ללמוד בעקיפין על עמדותיהם של המעסיקים. ואכן ממצאי הסקר מלמדים שמעסיקים נוטים לשלב עובדים עם מוגבלות, לא משום שהם סבורים שאלה עובדים טובים, אלא בעיקר כמחווה של חסד ואולי אף רחמים: כ-94% ציינו שהחלו לקלוט עובדים עם מוגבלות מתוך רצון לתת הזדמנות למגזר זה, ועוד כ-67% עשו זאת, משום שרצו לעשות עמם חסד.

ממצא זה מדאיג משתי סיבות עיקריות: (א) כל עוד מעסיקים ממשיכים לשלב עובדים עם מוגבלות כמעשה של חסד ורחמים, פירושו של דבר שהם עדיין שבויים בסטיגמות שאין אלה עובדים יעילים שלמעשה יכולים לתרום לעסק שלהם, כפי שהוכח בלא מעט מחקרים (Houtenville & Kalargyrou, 2012). (ב) קליטה הנובעת מחסד ומרחמים, ולא מזיהוי יכולות ואיכויות, עלולה להשרות על המעסיק את התחושה שהעובד הוא עול ולא נכס, "סחורה פגומה" שאף מסכנת את רווחיות העסק (Peck & Kirkbride, 2001). כשזוהי נקודת המוצא, קשה לחשוב על אפשרות של המשך קליטת עובדים עם מוגבלות מחד גיסא ועל קידום העובדים שכבר מועסקים מאידך גיסא.

ממצא אחר שהעלה הסקר הוא החשיבות הרבה שיש להיחשפות לאוכלוסייה זו ולמחויבות כלפיה, שכן כ-22% מהמעסיקים ציינו שהחלו לקלוט עובדים עם מוגבלות, משום שבמשפחתם או בחוג מכריהם יש אנשים עם מוגבלות.

לבסוף, נתוני הסקר מלמדים שכ-57% מהמעסיקים החלו לקלוט עובדים עם מוגבלות, גם משום שהמשרות והתפקידים שהיה עליהם לאייש התאימו לאנשים אלה. מניע זה חושף עמדה סטיגמטית למדי של המעסיקים בנוגע לכישוריהם המקצועיים של אנשים עם מוגבלות. מעסיקים סבורים שיש משרות ה"מתאימות" לאנשים עם מוגבלות, ופירוש הדבר בעצם הוא שיש משרות שלא מתאימות להם. בהקשר זה ניתן לשער שאין המעסיקים גוזרים גזרה שווה ביחס לעובדים ללא מוגבלות; כלומר: אין הם סבורים שיש משרות המתאימות לאנשים ללא מוגבלות וכאלה שלא מתאימות. למרות זאת חשוב לציין שגם אם מעסיקים קולטים עובדים עם מוגבלות מסיבות "נכונות" פחות, בסופו של דבר עצם הקליטה חושפת את

המעסיק ואת יתר העובדים לאדם עם המוגבלות ולאיכות עבודתו כשלעצמם. כך ניתן להתמודד עם דעות קדומות, ואף להביא לכך שקליטת עובדים עם מוגבלות תתבסס על זיהוי יכולות ועל שיקולים כלכליים, ופחות על הסיבות שהוזכרו כאן קודם לכן.

חששות מפני שילוב העובדים עם המוגבלות

ממצאי הסקר מלמדים ששלושת החששות עם שיעור ההסכמה הגבוה ביותר היו החשש מהעדר ידע בנושא התמודדות עם אנשים עם מוגבלות בסביבת העבודה (20.1% הביעו הסכמה במידה רבה ורבה מאוד עם חשש זה), החשש מהעמדות ומההתנהגות של העובדים בעסק (13.2%) והחשש שלא יצליחו להתמודד עם הקשיים המיוחדים של העובדים עם המוגבלות (14.3%).

באשר ליתר החששות הביע הרוב המכריע הסכמה מעטה או לא הסכים כלל. כך למשל הביעו פחות מ-1% הסכמה עם החשש מתביעות, ועוד כ-2% בלבד ציינו שהתעורר אצלם חשש בשל העדר ידע בדבר עלות ההתאמות שיידרשו. לשם השוואה, בסקר דומה שנערך בארצות הברית (Domzal et al., 2008) דירגו המעסיקים את החשש מעלות ההתאמות ואת החשש מתביעות במקום גבוה מאוד, ובמקום הגבוה ביותר (כ-73% מהמעסיקים) את החשש שאופי העבודה לא יתאים לאנשים עם מוגבלות.

מכיוון שההיגדים בשני המחקרים היו דומים למדי, ניתן להסביר הבדלים אלה בכלים השונים המסייעים במימון ההתאמות בישראל ובארצות הברית ובגודל העסקים בשתי המדינות; רבים מהעסקים בארצות הברית הם עסקים גדולים, המעסיקים 200 עובדים ויותר, ואילו שיעור העסקים הגדולים בישראל מזערי. אותם עסקים גדולים הם אלה שחששו במיוחד מתביעות, ככל הנראה בשל השפעתן המזיקה על תדמית העסק.

עמדות מעסיקים בנוגע לשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה

למעט שני היגדים, לא נמצאו במחקר שלפנינו הבדלים מובהקים סטטיסטית בין עמדות של מעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות לבין עמדותיהם של אלה שאינם מעסיקים עובדים אלה. על כן בניגוד לסקירת הספרות המלמדת על קשר בין העסקת עובדים עם מוגבלות לבין עמדה אוהדת כלפי שילובם בתעסוקה, לא ניתן לומר שעמדות הראשונים כלפי האנשים עם מוגבלות אוהדות יותר מעמדות האחרונים (Burke et al., 2013; Vornholt et al., 2013).

ממצאי הסקר מלמדים שהעמדה השלילית שקיבלה את שיעורי ההסכמה הגבוהים ביותר, **בקרב עסקים המשלבים עובדים עם מוגבלות**, היא הקושי לפטר עובדים אלה (63.4%). כפי שהוצג בסקירת הספרות, עמדה זו מאפיינת מעסיקים מרחבי העולם, משלבים ולא משלבים, ומקשה מאוד על קליטה (רגב-כביר, 2011; Peck & Kirkbride, 2001). נדרשת אפוא התייחסות של קובעי מדיניות וגורמי סיוע.

הופתענו ממידת ההסכמה הרבה עם ההיגד המתייחס לעלות ההתאמות, שכן בישראל רוב ההתאמות במקום העבודה ממומנות בידי המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות שבמשרד הכלכלה, כך שפוחתות מאוד הוצאות המעסיקים. אולם ממצאי הסקר מלמדים שיייתכן שמבחינת המעסיקים גם ההשתתפות החלקית היא עול כספי, והם זקוקים למימון מלא. גם ממצא זה מחייב אפוא התייחסות של קובעי מדיניות, כדי שלא יחסום את המשך הקליטה בקרב העסקים המשלבים או קליטה ראשונית בקרב העסקים שאינם משלבים.

רק ביחס לשני היגדים ("עובדים עם מוגבלות נוטים להחסיר ימי עבודה רבים יותר בהשוואה לעובדים ללא מוגבלות"; "לא משתלם להעסיק עובדים עם מוגבלות") נמצאו, כאמור, הבדלים מובהקים סטטיסטית ובניגוד לכיוון המצופה, כך שמעסיקים משלבים נטו להסכים עם עמדות שליליות אלה יותר מאשר מעסיקים שאינם משלבים. ייתכן שלא בהכרח יש בכך כדי להעיד על עמדה שלילית, אלא על המציאות הרווחת, שבאופן טבעי רק מעסיקים משלבים מודעים לה, ולכן קל יותר לאלה שאינם

משלבים להביע עמדה אוהדת. אין ספק שסוגיה זו מחייבת בדיקה נרחבת יותר; אולי אף אין להסתפק בסקר טלפוני, ויש לערוך ראיונות עומק.

כפי שהוצג בסקירת הספרות, יש לא מעט עדויות לזיקה בין שילוב עובדים עם מוגבלות לבין עמדות אוהדות כלפיהם בקרב מעסיקים (Vornholt et al., 2013; Burke et al., 2013), ואולם זיקה זו לא הוכחה במחקר שלנו. גם פאז וארנדט (Paez & Arendt, 2014), שערכו מחקר דומה, לא מצאו הבדלי עמדות בין מעסיקים משלבים לבין מעסיקים שאינם משלבים.

אנו סבורים שגודל המדגם של המעסיקים המשלבים השפיע על היכולת להוכיח מובהקות סטטיסטית, ועל כן נחוץ מחקר המשך שיתבסס על מדגם גדול יותר, כדי לבחון לעומק אם אמנם גם בישראל יש הבדלי עמדות בין מעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות לבין אלה שאינם. יתרה מזאת, יש לזכור שבשונה ממדינות אחרות, וארצות הברית בייחוד, סוגיית ההתמודדות עם השילוב התעסוקתי של עובדים עם מוגבלות בישראל חדשה יחסית, במיוחד בכל הקשור להתמודדות עם קשייהם של מעסיקים (יש להזכיר שהסקר נערך בשנת 2011). ייתכן שהעדר הניסיון משפיע על היכולת לזהות עמדות בכלל והבדלים בין מעסיקים משלבים ללא משלבים בפרט. זאת ועוד, השוני ממחיש את הקשיים שבהשוואות בינלאומיות, לא רק בשל הבדלי "ותק" בטיפול באוכלוסייה, אלא גם בשל הבדלים בהגדרות המושג מוגבלות, בחקיקה ובכלי הסיוע שהמדינה מציעה, המשפיעים בוודאי על העמדות, על התפיסות ועל החששות של מעסיקים במדינות השונות.

האתגר שבהעסקת עובדים עם מוגבלות – קשיים לצד יתרונות

על פי ממצאי הסקר 45% מהמעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות דיווחו על קשיים סביב העסקתם, ובה בעת ציינו כ-43% מהמעסיקים שהיו מוכנים להעסיק עוד עובדים עם מוגבלות, ובסופו של דבר היו כ-90% מהם ממליצים לעסקים אחרים לקלוט עובדים עם מוגבלות. ניתן להסיק מכך שמבחינת המעסיקים זהו הליך מורכב:

מחד גיסא הוא כרוך בקשיים שלא ניתן להתעלם מהם ואולי אף בעלויות נוספות, ומאידך גיסא הוא ככל הנראה מוכיח את עצמו עד כדי כך שהמעסיקים הללו נכונים להמשיך בשילוב.

בהקשר זה חשוב לציין את סוגיית הרצייה החברתית, המשפיעה על היכולת לעמוד על העמדות האמיתיות של מרואיינים כלפי אוכלוסיות מוחלשות, ביניהן אנשים עם מוגבלות (Kaye, Jans, & Jones, 2011). ייתכן שיש בכך כדי להסביר, לפחות במידה מסוימת, את הדיווחים הסותרים לעיל.

צרכים מהמדינה

לבסוף ביקשנו לבחון מה הם הגורמים שיעודדו את המעסיקים המשלבים לקלוט עוד עובדים עם מוגבלות. בין הגורמים ששבו וחזרו היו הצורך של מעסיקים במנטורינג מצד מעסיקים אחרים שהתנסו בשילוב עובדים עם מוגבלות והצורך בליווי והדרכה לאורך הליך הגיוס וההעסקה מצד אנשי מקצוע בתחום.

הצורך של מעסיקים במנטורינג של מעסיקים אחרים עולה רבות במחקרים מקבילים בעולם. כך, למשל, במחקר המקיף שנערך בקרב מעסיקים בארצות הברית (Domzal et al., 2008), ציינו כ-60% מהם את נושא המנטורינג והצורך בלמידה מהניסיון של מעסיקים אחרים. צורך זה עלה כאמור גם במחקרים אחרים (Houtenville & Kalargyrou, 2012; Simonson, Luecking, & Fabian, 2015), והוא מחייב התייחסות, לא רק כדי לסייע למעסיקים המשלבים בהווה, אלא גם כדרך לעודד המשך קליטה.

כאמור, צורך עיקרי אחר שביטאו מעסיקים בסקר הנוכחי הוא ליווי, חונכות והדרכה של אנשי מקצוע בתחום, במהלך העסקת העובדים עם המוגבלות. גם בנושא זה ניתן לראות הלימה עם צרכים של מעסיקים ברחבי העולם (Gustafsson et al., 2012; Houtenville & Kalargyrou, 2012; Paez & Arendt, 2014; Simonson et al., 2015). אין ספק שצורך זה מדגיש את חשיבות התעסוקה הנתמכת בכלל ובמיוחד את מקומו של

עובד ההשמה כדמות שיכולה לספק למעסיקים את הליווי וההדרכה הנדרשים. לאור זאת יש מקום לחשוב על הגדלת מספר שעות הליווי למעסיק ולעובד.

מגבלות המחקר

למחקר הנוכחי מספר מגבלות שראוי להתייחס אליהן:

1. גודל המדגם – מבין 780 העסקים שרואיינו רק 175 משלבים עובדים עם מוגבלות. אמנם נערך שקלול סטטיסטי למדגם זה, כך שהוא ייצג את כלל העסקים במשק, אבל גודלה המקורי של קבוצת העסקים המשלבים השליך על היכולת לבדוק קשרים ומובהקויות.
2. שיטת איסוף הנתונים – כפי שצוין קודם לכן, רואיינו המעסיקים בטלפון בידי מראיינים המתמחים בתשאול מעסיקים. אולם ייתכן שריאיון טלפוני, המנוכר במידה רבה, הקשה על חלק מהמעסיקים לחשוף את עומק חששותיהם ואת עמדותיהם בנושא רגיש כמו עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות. ייתכן שבריאיון פנים אל פנים או אף בקבוצת מיקוד מצומצמת ניתן היה לדלות ממעסיקים אלה מידע משקף יותר. מובן שבמדגם בסדר גודל של 800 מעסיקים דורשות השיטות האחרות משאבים רבים, ולכן בחרנו בכל זאת בריאיון הטלפוני. יש אפוא מקום למחקרי המשך שמלבד ראיונות טלפוניים יאספו נתונים גם בשיטות כמו אלה שהוזכרו כאן, כדי לאפשר לחלק מהמעסיקים (אלה שלא חשו בנוח לשתף בטלפון) במה נוחה יותר לחלוק את קשייהם, את צורכיהם ואת עמדותיהם, ובדרך זו להתגבר על סוגיית הרצייה החברתית.
3. זמן עריכת הסקר – הסקר נערך בשנת 2011, אך שלוש שנים לאחר מכן (ב-21 בספטמבר 2014) נכנס לתוקף צו הרחבה הקובע שכל עסק המעסיק 100 עובדים ויותר מחויב להעסיק 2% עובדים עם מוגבלות עד אוקטובר 2015 ו-3% עד אוקטובר 2016. סביר להניח שיש בכך כדי להשליך על שיעור ההעסקה של אנשים עם מוגבלות בקרב עסקים הנכללים תחת צו ההרחבה, כך שכיום שיעור

העסקים המשלבים עובדים עם מוגבלות גבוה יותר מהשיעור שמצאנו בסקר שערכנו. על כן נדרש סקר המשך.

לבסוף, יש לזכור שמחקר זה הוא מיפוי ראשוני מסוגו בישראל, והוא משקף תמונת מצב בנקודת זמן מסוימת. על כן חיוני לערוך מחקרי המשך ומעקבים לאורך זמן, תוך שיפור המתודולוגיה והתייחסות למוגבלות שהועלו כאן ובגוף המסמך, ובהן המדגם, איסוף הנתונים, סוגיות של רצייה חברתית ואי הדיוק שבהשוואות בינלאומיות.

מקורות

אלפסי-הנלי, מ' (2013). **התוכנית הממשלתית לשילוב אנשים עם מוגבלות**. ירושלים: משרד הכלכלה, מנהל מחקר וכלכלה.

אלפסי-הנלי, מ' (2015). **שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה – מודלים היסטוריים, נקודות מפנה, מגמות ונתונים**. ירושלים: משרד הכלכלה, מנהל מחקר וכלכלה.

פלטיאל, א' (2010). **ייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה – 2010**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

רגב-כביר, ר' (2011). **עמדות מעסיקים ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות והצורך בבידול תדמיתי**. ירושלים: משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מנהל מחקר וכלכלה.

Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2010). What types of jobs do people with disabilities want? *Journal of Occupational Rehabilitation, 21*, 199-210.

Bassett, J., Lloyd, C., & Bassett, H. (2001). Work issues for young people with psychosis: Barriers to employment. *The British Journal of Occupational Therapy, 64* (2), 66-72.

- Bluestein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well being – A conceptual, historical and public policy perspective. *American Psychologist*, 63 (4), 228-240.
- Boardman, J., Grove, B., Perkins, R., & Shepherd, G. (2003). Work and employment for people with psychiatric disabilities. *The British Journal of Psychiatry*, 182 (6), 467-468.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *Australian Journal of Rehabilitation*, 19 (1), 21-38.
- Choi, A. & Calero, J. (2013). The contribution of the population of disabled people to the attainment of EUROPE 2020 strategy headline targets. *Disability & Society* 28 (6), 853-873.
- Cook, J. A. (2006). Employment barriers for persons with psychiatric disabilities: Update of a report for the president's commission. *Psychiatric Services*, 57 (10), 1391-1405.
- Copland, J., Chan, F., Bezyak, J., & Fraser, R. T. (2010). Assessing cognitive and affective reactions of employers toward people with disabilities in the workplace. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20, 427-434.
- Crudden, A., Sansing, W., & Butler, S. (2005). Overcoming barriers to employment: Strategies of rehabilitation providers. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 99 (6), 1-20.
- Dick, N. & Shepherd, G. (1994). Work and mental health: A preliminary test of Warr's model in sheltered workshops for the mentally ill. *Journal of Mental Health*, 3 (3), 387-400.

- Domzal, C., Houtenville, A., & Sharma, R. (2008). *Survey of employer perspectives on the employment of people with disabilities: Technical report*. Prepared under contract to the office of disability and employment policy (ODEP), U.S. department of labor. Mclean, VA: CESSI.
- Garcia-Gomez, P., Von Gaudecker, H. M., & Lindeboom, M. (2011). Health, disability and work: Patterns for the working age population. *International Tax and Public Finance*, 18 (2), 146-165.
- Goodwin, A. M. & Kennedy, A. (2005). The psychosocial benefits of work for people with severe and enduring mental health problems. *Community, Work & Family*, 8 (1), 23-35.
- Gustafsson, J., Prieto Perlata, J., & Danermark, B. (2012). The employer's perspective on supported employment for people with disabilities: Successful approaches of supported employment organizations. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38, 99-111.
- Hagnes, D. & Davies, D. (2002). Doing my own thing: Supported self-employment for individuals with cognitive disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 65-74.
- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Carter-Batiste, L. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34, 17-23.
- Houtenville, A. & Kalargyrou, V. (2012). People with disabilities: Employers' perspectives on recruitment practices, strategies and challenges in leisure and hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53 (1), 40-52.

- Houtenville, A. J., Sevak, P., O'Neill, J., & Cardoso, E. D. (2013). Disability prevalence and economic outcomes. In D. R. Strauser (Ed.), *Career development, employment and disability rehabilitation* (pp.11-40). New York: Springer Publishing Company.
- Jahoda. A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2008). Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 21*, 1-18.
- Jans, L. H., Kaye, H. S., & Jones, E. C. (2012). Getting hired: Successfully employed people with disabilities offer advice on disclosure, interviewing and job search. *Journal of Occupational Rehabilitation, 22*, 155-165.
- Kaye, S. H., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation, 21* (4), 526-536.
- Malo, M. A. & Pagan, R. (2012). Wage differentials and disability across Europe: Discrimination and/or lower productivity? *International Labour Review, 151* (1-2), 43-60.
- McNaughton, D., Symons, G., Light, J., & Parsons, A. (2006). "My dream is to pay taxes": The self-employment experience of individuals who use augmentative and alternative communication. *Journal of Vocational Rehabilitation, 25*, 181-196.
- Morgan, R. L. & Alexander, M. (2005). The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 3*, 39-49.

OECD. (2003). *transforming disability into ability: Policies to promote work and income security for disabled people*. Retrieved July 4th 2010 from the World Wide Web:

<http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8103021E.PDF>

OECD. (2010). *Sickness, disability and work: Breaking the barriers*. Paris: OECD.

O'ison, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., & Mank, D. (2001). Employers' perspectives of employees with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation, 10*, 125-133.

Paez, P. & Arendt, S. W. (2014). Managers' attitudes towards people with disabilities in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration, 15* (2), 172-190.

Peck, B. & Kirkbride, L. T. (2001). Why businesses don't employ people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 16*, 71-75.

Rimmerman, A. (2013). *Social inclusion of people with disabilities: National and international perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press.

Schur, L. A. (2003). Barriers or opportunities? The causes of contingent and part-time work among people with disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 42* (4), 589-622.

Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 48* (3), 381-410.

Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences and the Law, 23* (1), 3-20.

- Simonson, M., Luecking, R. G., & Fabian, E. (2015). Employer preferences in hiring youth with disabilities. *Journal of Rehabilitation, 81* (1), 9-18.
- Tse, J. (1994). Employers' expectations and evaluation of the job performance of employees with intellectual disability. *Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities, 19*, 139-147.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Vocational Rehabilitation, 23*, 463-475.
- Williams-Whitt, K. & Taras, D. (2010). Disability and the performance paradox: Can social capital bridge the divide? *British Journal of Industrial Relations, 48* (3), 534-559.
- World Health Organization. (2011). *World report on disability*. Geneva: WHO publications.