



מאירס - ג'וינט - מכון ברוקדייל

המוסד לביטוח לאומי  
מינהל המחקר והתכנון



## גורמים המקדמים ומעכבים השתלבות בעבודה של מקבלי קצבת נכות כללית לאחר תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי (חוק לרון)

דניז נאון, דפנה הרן, חגית סופר-פורמן,  
אופיר פינטו, רבקה פריאור

**מחקרים לדין 124**

שבט התשע"ז, פברואר 2017







מאיירס - ג'וינט - מכון ברוקדייל

המוסד לביטוח לאומי  
מינהל המחקר והתכנון

## גורמים המקדמים ומעכבים השתלבות בעבודה של מקבלי קצבת נכות כללית לאחר תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי (חוק לרון)

דניז נאון<sup>1</sup>, דפנה הרן<sup>1</sup>, חגית סופר-פורמן<sup>1</sup>,  
אופיר פינטו<sup>2</sup>, רבקה פריאור<sup>2</sup>

המחקר מומן בידי המוסד לביטוח לאומי ומאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל.

1. מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל  
2. מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי

**מחקרים לדין 124**

ירושלים, שבט התשע"ז, פברואר 2017

[www.btl.gov.il](http://www.btl.gov.il)

מכון מאירס-גיוינט-ברוקדייל  
דמ-746-17

## פתח דבר

קידום שילובם בעבודה של אנשים עם מוגבלות בכלל, ושל מקבלי קצבת נכות כללית בפרט, הוא אחד הנושאים המרכזיים העומדים על סדר יומה של המדיניות החברתית-הכלכלית בישראל. באוגוסט 2009 הוחל תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי, תיקון המכונה **חוק לרון**. התיקון שינה את מבנה קצבת הנכות הכללית ואת תנאי הזכאות לקבלתה באמצעות מנגנון קיזוז הדרגתי של הקצבה ביחס לשכר מן העבודה. חוק לרון נועד לעודד מקבלי קצבה להשתלב במעגל העבודה או להגדיל את היקף השתתפותם בו. כדי להעריך את השלכות החוק על מצב התעסוקה של מקבלי הקצבה, יזם המוסד לביטוח לאומי מחקר מעקב, שנערך יחד עם מכון המחקר מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.

השלב הראשון של המחקר נערך סמוך להחלת חוק לרון ובוצע בו סקר מוגבלויות ארצי. ממצאיו מסוכמים בדוח "בעלי מוגבלות בגיל העבודה בישראל: שכיחות באוכלוסייה, מאפיינים ומצב תעסוקה" (נאון ועמיתים, 2012). דוח זה מסכם את ממצאי השלב השני של המחקר, שנערך כחמש שנים לאחר החלת החוק. המחקר בחן האם וכיצד השפיע החוק על מצב התעסוקה של מקבלי קצבת הנכות הכללית, ובפרט מהם הגורמים המקדמים או הבולמים את השתלבותם בעבודה לאחר כניסתו של החוק לתוקף.

אנו מודים לצוות המחקר:

דניז נאון, דפנה הרן וחגית סופר-פורמן מן המרכז לחקר תעסוקת אוכלוסיות מיוחדות במכון המחקר מאירס-ג'וינט-ברוקדייל; אופיר פינטו ורבקה פריאור ממנהל המחקר והתכנון במוסד לביטוח לאומי.

תודתנו נתונה גם לאנשים האלה:

צוות עבודת השדה במכון ברוקדייל – חן צוק-תמיר, מנהלת היחידה, רכזת המחקר, חנה גולדנברג, וכל המראיינים אשר ביצעו בחריצות ובמסירות את מלאכת הריאיון המורכבת; אלכסנדר גאליה מן הביטוח הלאומי וצביקה דויטש ממכון ברוקדייל על הייעוץ המתודולוגי והסיוע בעיבודים הסטטיסטיים; מיה עורב-הטל מן הביטוח הלאומי על עריכת הלשון של הדוח ורויטל אביב מתוק ממכון ברוקדייל על עריכת הלשון של הודעת הפרסום; ג'ני רוזנפלד ואבלין אייבל ממכון ברוקדייל על התרגום לאנגלית; חיה רבין, אסנת כהן ונירה עמיר מן הביטוח הלאומי על הסיוע בעיצוב הדוח והבאתו לדפוס.

פרופ' ג'ק חביב

מנכ"ל מאירס-ג'וינט-ברוקדייל

פרופ' דניאל גוטליב

סמנכ"ל מחקר ותכנון, המוסד לביטוח לאומי

## פרסומים נוספים של מכון ברוקדייל בנושאים קשורים

ברלב, ל', קרן-אברהם, י', הבר, י' ואדמון-ריק, ג' (עורכים) (2015). **אנשים עם מוגבלות בישראל 2015**. ירושלים: מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל ונציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

נאון, ד', הדר, י', כאהן-סטרבצינסקי, פ', ואזן-סיקרון, ל' וקונסטנטינוב, ו' (2014). **בעלי מוגבלות צעירים בישראל: השתלבות בתעסוקה – משאבים, חסמים וצרכים**. דוח מחקר (דמ-650-14). ירושלים: מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל.

נאון, ד', סופר-פורמן, ח', פינטו, א' ובן-שהם, א' (2013). **מדיניות למניעת נשירה מעבודה בשל מחלה או נכות: סקירת ספרות בין-לאומית והצגת נתונים מישראל**. מסמך פנימי. ירושלים: מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל והמוסד לביטוח לאומי.

נאון, ד', שטרוסברג, נ', בן-שהם, א', הרן, ד', פריאור, ר' וגאליה, א' (2012). **בעלי מוגבלות בגיל העבודה בישראל: שכיחות באוכלוסייה, מאפיינים ומצב תעסוקה**. דוח מחקר (דמ-625-12). ירושלים: מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל והמוסד לביטוח לאומי.

קרן-אברהם, י' וריבקין ד' (2016). **"עבודה נתמכת" – תכנית תעסוקה בשוק החופשי לאנשים עם מוגבלות של אגף השיקום במשרד הרווחה והשירותים החברתיים – מחקר הערכה**. דוח מחקר (דמ-729-16). ירושלים: מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל ומשרד הרווחה והשירותים החברתיים.

רוזן, ב', נאון, ד' וסמואל, ה' (2016). **"ייד מכוונת" – הערכת התוכנית**. ירושלים: מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל והמוסד לביטוח לאומי.

שנור, י', זיו, ע', נאון, ד' וברודסקי, ג' (2016). **הזדקנות בקרב נכי צה"ל והשלכותיה על הצורך בשירותים**. דוח מחקר (דמ-726-16). ירושלים: מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל.

להזמנת פרסומים נוספים ניתן לפנות למאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, ת"ד 3886, גבעת הג'וינט, ירושלים 91037, טלפון: 02-6557400, פקס: 02-5612391, דואר אלקטרוני: [brook@jdc.org.il](mailto:brook@jdc.org.il)

ניתן לעיין בפרסומים אלה גם באתר המכון: [www.jdc.org.il/brookdale](http://www.jdc.org.il/brookdale)

# תמצית המחקר

## 1. מבוא ומטרת המחקר

באוגוסט 2009 נכנס לתוקף תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי, תיקון המכונה **חוק לרון**, ששינה את מבנה קצבת הנכות הכללית ואת תנאי הזכאות לקצבה באמצעות מנגנון קיזוז הדרגתי של הקצבה ביחס לשכר מהעבודה. בכך מבטיח התיקון שהכנסתו הכוללת של אדם עם מוגבלות העובד בשוק החופשי והזכאי לקצבת נכות כללית, תהיה גדולה יותר מהכנסתו מהקצבה בלבד. אף שהתיקון נועד להתמודד עם אחד המכשולים המבניים להשתלבותם של מקבלי קצבת נכות כללית בעבודה, היקף מימושו מאז הוחל קטן למדי, ושיעור התעסוקה של מקבלי הקצבה בשוק החופשי נותר נמוך.

מחקר זה ביקש לבדוק את הגורמים לכך שחלק הארי מאוכלוסיית היעד לא מימשה את זכויותיה לפי התיקון לחוק, ובעיקר ביקש לבחון את המאפיינים של מי שהשתלבו בכל זאת בעבודה בעקבותיו. מלבד המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים והרפואיים הקשורים לתעסוקה, התמקד המחקר במשאבים וחסמים לתעסוקה. המחקר גם בחן את עמדותיו של הפרט בנוגע לטיפול שהוא מקבל מהמוסד לביטוח לאומי, את בקיאותו בתיקון לחוק ואת ציפיות הסביבה בנוגע להשתלבותו בעבודה.

## 2. שיטת המחקר

כדי ללמוד על הגורמים שתורמים למימוש חוק לרון ובכך להשתלבות בעבודה, נעשתה השוואה בין מקבלי קצבת נכות כללית שהשתלבו בעבודה לאחר החלת החוק (**קבוצת המחקר** או **משתלבים**) לבין מקבלי קצבת נכות כללית הדומים להם במאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים והרפואיים שלא השתלבו בעבודה (**קבוצת השוואה**). חשוב להדגיש כי קבוצת השוואה אינה מייצגת את כלל מקבלי הקצבה שלא השתלבו בעבודה, אלא רק את מי שדומים במאפייניהם הבסיסיים למשתלבים.

ההתאמה (matching) של קבוצת השוואה לקבוצת המחקר נעשתה על בסיס שלושה סוגים של נתונים מנהליים של הביטוח הלאומי: מאפיינים דמוגרפיים (מין, גיל, מגזר, מצב משפחתי, היות האדם הורה לילדים על גיל 18 ומחוז המגורים); מאפיינים הקשורים לנכות (שנת תחילת קבלת הקצבה, דרגת אי-כושר, ליקוי עיקרי ומספר הליקויים); ומאפיינים הקשורים לעולם התעסוקה (השכלה – לפי השלמת תעודת בגרות, ושכר חודשי בעבודה האחרונה שלפני קבלת הקצבה – למי שרלוונטי, ראו בהמשך). ההתאמה בין הקבוצות מאפשרת לבחון האם מעבר למשתנים המנהליים הללו, המייצגים תכונות אינהרנטיות וקבועות למדי, ישנם משתנים נוספים הקשורים להשתלבות בעבודה של מושאי המחקר.

ההשוואה נעשתה בתוך שתי תת-אוכלוסיות מובחנות של מקבלי קצבת נכות כללית, שהוגדרו לפי ניסיונם בעבודה לפני קבלת הקצבה: **חסרי ניסיון בעבודה**<sup>1</sup> (שהצטרפו למערכת הנכות הכללית בין השנים 2003-2012), ו**בעלי ניסיון בעבודה**<sup>2</sup> (שהצטרפו למערכת ממועד יישום חוק לרון עד 2012). חסרי הניסיון בעבודה הם אנשים צעירים יחסית, ברובם עם מוגבלויות מולדות או התפתחותיות, שהחלו לקבל את הקצבה במועד קרוב למדי לסיום לימודיהם במערכת החינוך וכעת מתחילים לפלס את דרכם בחיים הבוגרים. לעומתם, בעלי הניסיון בעבודה הם אנשים מבוגרים יחסית, בדרך כלל עם מוגבלויות נרכשות, פגיעות או מחלות שהתפתחו במהלך שנות עבודתם, ולכן הם כבר בעלי היסטוריה של תעסוקה, משאבים לתעסוקה כגון השכלה ומקצוע, ותפיסה עצמית של אנשים עובדים.

הנתונים נאספו ב-767 ראיונות טלפוניים שהתקיימו מדצמבר 2014 עד מארס 2015.

### 3. ממצאים עיקריים

בתחילת הפרק תוצג השוואה בין כל אחד משני מדגמי המשתלבים (חסרי הניסיון בעבודה ובעלי הניסיון בעבודה) לאוכלוסייה המקבילה של מקבלי קצבת נכות כללית, במשתנים הסוציו-דמוגרפיים והרפואיים שעל בסיסם נבנו קבוצות ההשוואה. בהמשך ייסקרו ההבדלים בין כל אחת משתי קבוצות המשתלבים לבין קבוצות ההשוואה המתאימות, לפי הנושאים שנבדקו בסקר. במקרים רלוונטיים יצינו הבדלים בולטים בין המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה לבין מקביליהם חסרי הניסיון. לאחר מכן ייסקרו מאפייני התעסוקה של המשתלבים בכל אחת מקבוצות הניסיון בעבודה, והניסיונות להשתלב בעבודה של הנמנים עם קבוצות ההשוואה. לבסוף יוצגו ממצאים מניתוח רב-משתני בנוגע לתרומתם העצמאית של המאפיינים השונים לסיכוי להשתלב בעבודה.

#### 3.1 מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ורפואיים

מתוך ההשוואה של המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים והרפואיים של שני המדגמים (משתלבים חסרי ניסיון ומשתלבים בעלי ניסיון בעבודה) לאוכלוסייה הרלוונטית (כלל מקבלי הקצבה – בלי או עם ניסיון), אפשר ללמוד מה הם המאפיינים הקשורים להשתלבות בעבודה של כל אחת מקבוצות המחקר.

למשתלבים חסרי הניסיון בעבודה (לפי הגדרות המחקר), המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים האלה:

- רובם גברים (58%), בדומה להתפלגות המגדרית של כלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים.
- שיעור הערבים בהם נמוך יחסית למשקלם בכלל האוכלוסייה הנדונה (18% לעומת 26% בהתאמה).

<sup>1</sup> בשלוש השנים שקדמו לקבלת הקצבה לא עבדו שלושה חודשים ברצף או לא השתכרו יותר מ-2,000 ש"ח בחודש, וכן לא עבדו אפילו יום אחד מתחילת קבלת הקצבה עד מועד יישום חוק לרון.

<sup>2</sup> עבדו לפחות שנתיים משלוש השנים שקדמו לקבלת הקצבה (לאו דווקא ברצף ולאו דווקא באותו מקום עבודה), וגם השתכרו לפחות 2,000 ש"ח בחודש בכל עת היותם מועסקים.



- שיעור גבוה ביותר של שכבת הגיל הצעירה (52% לעומת 34% בכלל האוכלוסייה הנדונה) לצד שיעור נמוך למדי של שכבת הגיל המבוגרת (21% לעומת 30% בכלל האוכלוסייה הנדונה).
- בהתאם לכך, חלק קטן למדי נשואים (27%) או הורים לילדים עד גיל 18 (25%), לעומת שיעורים גבוהים יותר בקרב כלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים (44%-ו-32% בהתאמה).
- מבחינת השכלה, 32% בעלי תעודת בגרות, כמו שיעורם בקרב כלל מקבלי הקצבה.

ממצאים אלה עולה כי למשתלבים חסרי הניסיון בעבודה יתרון ראשוני על כלל מקבלי קצבת נכות כללית חסרי הניסיון בעבודה: הם צעירים יותר ושיעורים נמוכים יותר בהם נשואים או הורים לילדים עד גיל 18. מצב זה מאפשר להם פניות רבה יותר לפתח משאבים לתעסוקה ולהשתלב בה.

אשר לפרופיל הרפואי ובהשוואה לאוכלוסיית מקבלי קצבת נכות כללית הרלוונטיים, אלה המאפיינים של המשתלבים חסרי הניסיון בעבודה: 70% לעומת 80% בעלי דרגת נכות מלאה, 46% לעומת 34% בעלי ליקוי עיקרי נפשי (התפלגות הליקויים האחרים דומה), ו-46% לעומת 42% בעלי שלושה ליקויים.

למשתלבים בעלי הניסיון בעבודה (לפי הגדרות המחקר), המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים האלה:

- רובם גברים (70%), בשיעור גבוה בכ-10 נקודות אחוז מאשר בקרב כלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים.
- שיעור הערבים בהם נמוך יחסית למשקלם בכלל האוכלוסייה הנדונה (10% לעומת 16% בהתאמה).
- שיעור גבוה של מבוגרים (57%) לצד שיעור נמוך מאוד של צעירים (4%) – בדומה לשיעורים המקבילים בקרב כלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים.
- בהתאם לכך, חלק גדול בהם נשואים (81%) או הורים לילדים עד גיל 18 (51%), בשיעורים גבוהים יותר מן השיעורים המקבילים בקרב כלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים.
- מבחינת השכלה, 40% השלימו תעודת בגרות לפחות, כ-7 נקודות אחוז יותר מאשר בעלי תעודת בגרות בקרב כלל מקבלי הקצבה.

מכאן עולה, כי בדומה לעמיתיהם חסרי הניסיון בעבודה, הגם שמסיבות שונות, למשתלבים בעלי הניסיון יתרון ראשוני על פני האוכלוסייה המקבילה של מקבלי קצבת נכות בעלי הניסיון בעבודה: יש בהם שיעורים גבוהים יותר של גברים ושל יהודים, כמו גם של בעלי תעודת בגרות מלאה. ההשתייכות לקבוצת הרוב בהיבטים של מין ומגזר כמו גם השכלה גבוהה, מקנים יתרון בהשתלבות בעבודה.

אשר להיבטים הרפואיים, מדגם המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה דומה מאוד לכלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים: לשלושה רבעים בהם דרגת נכות מלאה, כמחציתם בעלי שלושה סעיפי ליקוי, כשני שלישים בעלי ליקוי עיקרי פיזי או חושי, כרבע בעלי ליקוי עיקרי נוירולוגי או לוקומוטורי, פחות מעשירית בעלי ליקוי עיקרי נפשי, ואף לא אחד בעל פיגור שכלי.

## 3.2 משאבים וחסימים לתעסוקה

### בקרב חסרי הניסיון בעבודה:

- שיעורם של בעלי מקצוע בקרב המשתלבים (44%) גבוה יותר מאשר בקבוצה השוואה (31%), כמו גם שיעור המשתתפים בשיקום תעסוקתי (25% לעומת 13%, בהתאמה). מממצאים אלה אפשר להניח כי מקצוע (בין שנרכש לפני שקרתה המוגבלות ובין שלאחריה) והשתתפות בשיקום תעסוקתי תורמים להשתלבות בעבודה של מקבלי קצבה הרחוקים למדי משוק התעסוקה.
- כרבע מהמשתלבים, כמו גם מקבוצת השוואה, מתקשים בקריאה או כתיבה או בביצוע פעולות חשבון פשוטות. כרבע מכל אחת משתי הקבוצות מאובחנים עם לקויות למידה או בעיות קשב וריכוז. מקבץ ממצאים זה מעיד כי כלל הקבוצה ללא ניסיון בעבודה מאופיינת בחסכים בכשרים קוגניטיביים בסיסיים החיוניים להשתלבות בעולם העבודה.
- לא נמצא הבדל בין קבוצת המשתלבים לבין קבוצת השוואה בהערכת מצב הבריאות: יותר ממחצית בכל קבוצה מעריכים את מצבם כ"לא כל כך טוב" או "בכלל לא טוב". מכאן נראה כי הערכה סובייקטיבית של מצב הבריאות אינה קשורה ליציאה לעבודה.
- לא נמצא הבדל בין קבוצת המשתלבים לבין קבוצת השוואה בהערכת המצב הכלכלי: כשני שלישים בכל קבוצה מעריכים את מצבם כ"לא כל כך טוב" או "בכלל לא טוב". מכאן נראה כי תעסוקה בפועל אינה מובילה בהכרח לתפיסה של שיפור במצב הכלכלי.

### בקרב בעלי הניסיון בעבודה:

- שיעור בעלי המקצוע בקרב המשתלבים (87%) גבוה בכ-10 נקודות אחוז מזה בקבוצת השוואה. לעומת זאת, שיעוריהם של בעלי המאפיינים שלהלן דומים לשיעורים המקבילים בקבוצת השוואה: המשתתפים בשיקום תעסוקתי (7%), המתקשים באוריינות מילולית (17%) ומתמטית (10%), ובעלי לקויות למידה מאובחנות (6%). כלומר מכלל המשתתפים שנבחנו במקבץ זה, היותו של האדם בעל מקצוע הוא היחיד שמקנה לבעלי הניסיון בעבודה יתרון בהשתלבות מחדשת בעבודה לאחר היארעות המוגבלות.
- לא נמצא הבדל בין קבוצת המשתלבים לבין קבוצת השוואה בהערכת מצב הבריאות: כ-80% בכל קבוצה מעריכים את מצבם כ"לא כל כך טוב" או "בכלל לא טוב".
- גם הערכת המצב הכלכלי דומה בשתי הקבוצות: כ-75% בכל קבוצה מעריכים את מצבם כ"לא כל כך טוב" או "בכלל לא טוב". עם זאת, שיעור המעריכים את מצבם כ"בכלל לא טוב" גבוה יותר בקבוצת השוואה מאשר בקרב המשתלבים (38% לעומת 25%).

### הבדלים בין המשתלבים עם וכלי ניסיון בעבודה:

- שיעורם של בעלי המקצוע בקרב מי שיש להם ניסיון בעבודה גבוה הרבה יותר משיעורם בקרב מי שאין להם ניסיון בעבודה, בעוד שיעורם של המשתתפים בשיקום תעסוקתי נמוך הרבה יותר.
- שיעוריהם של המתקשים בפעולות אורייניות בסיסיות ושל לקויי הלמידה בקרב בעלי הניסיון בעבודה נמוכים יותר מאשר בקרב חסרי הניסיון. ייתכן שלאחרונים, שרובם גדלו

עם הנכות וחלקם כנראה למדו בחינוך המיוחד, לא היו הזדמנויות לרכוש מיומנויות יסוד אלה, בעוד שבעלי הניסיון רכשו אותן טרם הנכות. בהמשך לכך, נראה כי לא רק שכשרים קוגניטיביים בסיסיים תומכים בהשתלבות מחודשת בעבודה במקרים של נשירה בגלל מחלה או מוגבלות, אלא העדרם מהווה חסם לצבירת ניסיון בעבודה מלכתחילה.

- בעלי הניסיון בעבודה מעריכים את מצבם הבריאותי והכלכלי כגורמים יותר מאשר חסרי הניסיון. סיבות אפשריות לכך: רובם חוו את המוגבלות בתקופת עבודתם, והם מעריכים את מצבם הנוכחי על-פי הסטנדרטים שהיו רגילים להם כשהיו בבריאות תקינה. לעומת זאת, הנכות בקרב חסרי הניסיון, על השפעותיה התעסוקתיות והכלכליות, היא חלק ממושך יותר ממציאות חייהם, ולכן ההשוואה לימים עברו פחות משמעותית.

### **3.3 יחס למוסד לביטוח לאומי והכרת חוק לרון**

#### **בקרב חסרי הניסיון בעבודה:**

- שיעור נמוך יותר מהמשתלבים סבורים שהמוסד פועל לטובתם ודואג לאינטרסים שלהם (בקשר לקצבת הנכות הכללית) מאשר שיעור הסבורים כן בקבוצת ההשוואה (57% לעומת 67%, בהתאמה). מכאן נראה כי מי שמראש סומכים פחות על המוסד הם גם מי שיותר יוצאים לעבוד כדי לשמור על ביטחונם הכלכלי, או לחלופין, מי שכבר עבדו לאחר שהצטרפו למערכת הקצבה זקוקים פחות לשירותי המוסד והם יותר ביקורתיים בגישתם כלפיו.
- התפלגות השיעורים של מקורות הסיוע של הפרט בניהול הקשר עם המוסד לביטוח לאומי (להגשת תביעה לקצבה, פנייה לוועדות רפואיות וכיו"ב) בקרב המשתלבים ובקבוצת ההשוואה דומה: 44% בכל קבוצה נעזרים בגורמי שיקום ורווחה, כ-40% ברופא המשפחה, וכ-30% באנשי מקצועות בריאות הנפש. הבדל בין הקבוצות התקבל בנוגע לבני משפחה, שבהם שיעור הנעזרים בקבוצת ההשוואה גדול יותר (55%) מאשר שיעורם בקבוצת המשתלבים (44%).
- 42% מהמשתלבים לעומת 31% מקבוצת ההשוואה דיווחו שהם מכירים את התיקון לחוק הביטוח הלאומי משנת 2009 המשפר את התנאים של מקבלי קצבת נכות כללית היוצאים לעבוד (חוק לרון). ההבדל בין שתי הקבוצות גדול יותר בקרב מי שהצטרפו למערכת הנכות הכללית לפני התיקון בחוק לעומת המצטרפים לאחריו, ולכן סביר להניח שהם מזהים פחות את השינוי בתנאי הזכאות לקצבה כאלמנט מובחן. אף שבקרב המשתלבים רבים יותר המכירים את התיקון מאשר בקבוצת ההשוואה, הרוב בכל קבוצה אינם מכירים אותו, לא כל שכן מבינים אותו, כחמש שנים לאחר החלתו.
- בקרב מי שדיווחו כי הם מכירים את חוק לרון, מקורות המידע העיקריים – הן בקרב המשתלבים והן בקבוצת ההשוואה – היו: מכתב בדואר, מידע מקוון ואמצעי התקשורת (כ-40% בכל קבוצה התוודעו לחוק באמצעות כל אחד מהמקורות הללו). לעומת זאת, הסבר על החוק מפקיד הביטוח הלאומי ניתן למשתלבים בשיעור כפול (24%) מאשר לנמנים עם קבוצת ההשוואה (12%). ייתכן כי הסבר מגורם מהימן פעל כתמריץ (או הסרת חסם) ליציאה לעבודה, או לחלופין, שינוי החקיקה רלוונטי יותר למשתלבים שעבדו לאחר קבלת הקצבה, המצויים בקשר הדוק ותכוף יותר עם הביטוח הלאומי, מאשר לבלתי מועסקים.

### בקרב בעלי הניסיון בעבודה :

- כמחצית מן המשתלבים, כמו גם מן הנמנים עם קבוצת ההשוואה, דיווחו כי המוסד לביטוח לאומי פועל לטובתם ודואג לאינטרסים שלהם.
- התפלגות השיעורים של מקורות הסיוע של הפרט בניהול הקשר עם המוסד לביטוח לאומי דומה בשתי הקבוצות: כ-42% בכל קבוצה נעזרים בבני משפחה, כ-40% ברופא המשפחה וכ-25% בגורמי שיקום ורווחה. שיעור ההיעזרות בידי עורך דין או יועץ משפטי הוא כ-20%, ועולה במעט על שיעור ההיעזרות בידי חברים.
- כשליש מהמשתלבים, כמו גם מן הנמנים עם קבוצת ההשוואה, דיווחו שהם מכירים את התיקון לחוק הביטוח הלאומי (במקרה זה כל המשיבים הצטרפו למערכת הקצבה לאחר החלת התיקון).
- בקרב מי שדיווחו כי הם מכירים את חוק לרון, לכ-33% בכל קבוצה היה מקור המידע מכתב בדואר. מקורות מידע אחרים שימשו בשיעורים גבוהים יותר את המשתלבים לעומת קבוצת ההשוואה: האינטרנט – 55% לעומת 35%, ואמצעי התקשורת – 44% לעומת 34%, בהתאמה.

### הבדלים בין המשתלבים עם ובלי ניסיון בעבודה :

- מבחינת מקורות הסיוע בניהול הקשר עם הביטוח הלאומי, בעלי הניסיון בעבודה נעזרים באנשי מקצועות הרווחה ובריאות הנפש בשיעורים נמוכים יותר מאשר חסרי הניסיון, ואילו בגורמי סיוע משפטי הם נעזרים בשיעורים גבוהים יותר.
- אשר למקורות המידע על חוק לרון בקרב המדווחים כי הם מכירים אותו, בעלי הניסיון בעבודה הסתייעו במשפחה וחברים, כמו גם בגורמים מקצועיים במסגרות שירותים, פחות משהסתייעו בהם חסרי הניסיון.

## **3.4. נורמות סובייקטיביות בעניין השתלבות בעבודה**

### בקרב חסרי הניסיון בעבודה :

- בעוד ש-66% מהמשתלבים סבורים שבני משפחתם **מאוד מצפים** או **די מצפים** מהם לעבוד, רק 52% מקבוצת ההשוואה סבורים כן.
- בדומה, בעוד ש-56% מהמשתלבים סבורים שחבריהם **מאוד מצפים** או **די מצפים** מהם לעבוד, רק 37% מקבוצת ההשוואה סבורים כן.

### בקרב בעלי הניסיון בעבודה :

- בעוד ש-42% מהמשתלבים סבורים שבני משפחתם **מאוד מצפים** או **די מצפים** מהם לעבוד, רק 30% מקבוצת ההשוואה סבורים כן.
- בדומה, בעוד ש-38% מהמשתלבים סבורים שחבריהם **מאוד מצפים** או **די מצפים** מהם לעבוד, 21% בלבד מקבוצת ההשוואה סבורים כן.

### הבדלים בין המשתלבים עם ובלי ניסיון בעבודה:

בעלי הניסיון בעבודה תופסים את הציפיות מהם לעבוד כנמוכות יותר מאשר חסרי הניסיון. הסבר אפשרי לכך הוא שבעלי הניסיון, שעבדו בעברם וכיום הם מבוגרים למדי, נתפסים כמי שכבר תרמו את חלקם לפרנסת המשפחה, ולכן הסביבה מקבלת יותר את האפשרות שלא יחזרו לשוק העבודה בגלל הנכות. לעומת זאת, חסרי הניסיון, שאצל רובם המוגבלות התפתחה לפני שהספיקו לצבור ניסיון בעבודה, והם גם צעירים יחסית ובעלי אופק תעסוקה ממושך – הסביבה דואגת לרווחתם הכלכלית והחברתית בעתיד, ולכן הציפיות מהם שייצאו לעבוד (לפחות כפי שהן נתפסות בעיניהם) גבוהות יותר.

### **3.5 מאפייני התעסוקה של המשתלבים**

#### בקרב חסרי הניסיון בעבודה:

- רובם עבדו בעבודות רגילות בשוק החופשי – 84% כשכירים ו-5% כעצמאים, ו-5% עבדו בכל אחת מהמסגרות הייעודיות לתעסוקת אנשים עם מוגבלות – עבודה נתמכת או מוגנת.
- כשלושה רבעים עבדו במשרה חלקית, בשכר חודשי ממוצע של 2,600 ש"ח. כמחציתם דיווחו על הנכות עצמה כסיבה העיקרית לחלקיות המשרה, אולם חלק ניכר דיווחו על סיבות אחרות, למשל חשש להפסיד את קצבת הנכות או את ההטבות הנלוות, סירוב של המעסיק להרחיב את היקף המשרה וניסיונות שלא צלחו להשתלב בעבודה במשרה מלאה.
- כשלושה רבעים מן העובדים במשרה חלקית לא ניסו להרחיב את היקף המשרה, מאותן סיבות.
- הסיבה העיקרית השכיחה ביותר ליציאה לעבודה, שדווחה בידי כ-40% מהמועסקים, היא רצון להגדיל את ההכנסות מעבר לקצבת הנכות. לצד זאת, אחרים דיווחו על שיקולים שאינם כלכליים, כגון שיפור הדימוי העצמי, צורך בעשייה פרודוקטיבית ויצירת הזדמנויות להרחבת המעגל החברתי.
- כשלושה רבעים מהמועסקים הביעו שביעות רצון כללית מעבודתם. בבחינת היבטים ספציפיים של העבודה, שיעורים גבוהים מהם דיווחו כי הם מרוצים מהיחס של העמיתים (87%) ושל הממונים (83%), מהתנאים הפיזיים (81%) ומסוג העבודה שהם עושים (80%). שיעורים נמוכים למדי דיווחו כי הם מרוצים מהשכר (43%), מהתנאים הסוציאליים (54%) ומהסיכויים לקידום (38%).
- בבדיקת תחושת הביטחון התעסוקתי, 30% הביעו חשש שיאבדו את עבודתם בשנה הקרובה – אם מסיבות אישיות הקשורות למצב הבריאות (קושי להתמיד בעבודה בגלל המוגבלות, החמרה במצב הבריאות, התפתחות של מוגבלות חדשה), ואם מסיבות אישיות שאינן קשורות למצב הבריאות (חוסר כישורים מתאימים או אילוצים בחיים הפרטיים) או מסיבות מערכתיות הקשורות למקום העבודה (פיטורים, פשיטת רגל, סגירת המפעל). כל אחד מסוגי הסיבות דווח בשיעורים דומים.
- בהמשך לכך, 56% מן המועסקים העריכו שאם יאבדו את עבודתם הנוכחית, יוכלו למצוא עבודה אחרת ברמת הכנסה הזוהה לפחות להכנסתם כיום.

## בקרב בעלי הניסיון בעבודה :

- רובם המוחלט עבדו בעבודות רגילות בשוק החופשי – 83% כשכירים ו-14% כעצמאים.
- כשלושה רבעים עבדו במשרה חלקית, בשכר חודשי ממוצע של 2,800 ש"ח. כמעט כולם ציינו את הנכות עצמה כסיבה העיקרית והיחידה לחלקיות המשרה. כ-80% מהם לא ניסו להרחיב את היקף המשרה – גם זאת באופן גורף בשל הבריאות הלקויה.
- הסיבה העיקרית השכיחה ביותר ליציאה לעבודה, שדווחה בידי כ-40% מהמועסקים, היא רצון להגדיל את ההכנסות מעבר לקצבת הנכות. לצד זאת, אחרים דיווחו על שיקולים שאינם כלכליים.
- כשלושה רבעים מהמועסקים הביעו שביעות רצון כללית מעבודתם. בבחינת היבטים ספציפיים של העבודה, שיעורים גבוהים מהם דיווחו כי הם מרוצים מהיחס של העמיתים (90%) ושל הממונים (83%), מהתנאים הפיזיים (76%) ומסוג העבודה שהם עושים (73%). מנגד, שיעורים הרבה יותר נמוכים דיווחו כי הם מרוצים מהשכר (36%) ומהתנאים הסוציאליים (44%), ו-10% בלבד הביעו שביעות רצון מסיכויי הקידום שלהם בעבודה.
- בהשוואה לעבודה שבה עבדו לפני קבלת הקצבה, רוב המועסקים כיום דירגו את עבודתם הנוכחית ברמה נמוכה יותר מבחינת הכנסה, מעמד מקצועי, היכולת לנצל ידע וכישורים ושביעות רצון כללית.
- 37% מן המועסקים הביעו חשש שיאבדו את עבודתם בשנה הקרובה, בדרך כלל בשל סיבות אישיות הקשורות למצב הבריאות (לרבות החמרה במצב והתפתחות של מוגבלות חדשה).
- בהמשך לכך, רק 33% העריכו שאם יאבדו את עבודתם הנוכחית, יוכלו למצוא עבודה אחרת ברמת הכנסה הזוהה לפחות להכנסתם כיום.

## הבדלים במאפייני התעסוקה בין בעלי הניסיון בעבודה לחסרי הניסיון בעבודה :

- בשתי הקבוצות, הרוב מועסקים במשרה חלקית ובשכר חודשי ממוצע של כמחצית משכר המינימום – אף שלבעלי הניסיון בעבודה רקע תעסוקתי משמעותי יותר לרבות משאבים מקדמי תעסוקה (כגון השכלה ומקצוע), והם גם פחות רחוקים משוק העבודה מאשר חסרי הניסיון.
- בשתי הקבוצות, המוטיבציה לצאת לעבוד של הרוב היתה כלכלית (הגדלת ההכנסות מעבר לקצבת הנכות), אך חלק ניכר פעלו מסיבות של ערך עצמי, החלמה והעצמה.
- בנוגע לאי הגדלת היקף המשרה בקרב המועסקים במשרה חלקית, הרי שמגבלת הבריאות מהווה חסם דומיננטי יותר בקרב בעלי הניסיון בעבודה מאשר בקרב חסרי הניסיון בעבודה.
- בשתי הקבוצות מתבטאת שביעות רצון גבוהה מההיבטים החברתיים-סביבתיים של העבודה אך שביעות רצון נמוכה מהתמורה הכלכלית לה, וביחוד מאפשרויות הקידום.
- כשליש מכל קבוצה חוששים שיאבדו את עבודתם בתוך שנה, אך בעוד שכמחצית מחסרי הניסיון סבורים שיצליחו למצוא עבודה אחרת בשכר שווה, רק שליש מבעלי הניסיון סבורים כן.

### 3.6 ניסיונות להשתלב בעבודה של הנמנים עם קבוצות ההשוואה

בקרב חסרי הניסיון בעבודה:

- כשני שלישים דיווחו שלא ניסו להשתלב בעבודה (למשל באמצעות בירור על אפשרויות תעסוקה או חיפוש עבודה באופן פעיל) בתקופה שמהחלת חוק לרון (ולאחר תחילת קבלת קצבת הנכות) עד מועד הריאיון, בדרך כלל בגלל המוגבלות עצמה או בשל העדר כוחות נפשיים לכך.
- למרות זאת, 57% השיבו בחיוב לשאלה: "אילו היו מציעים לך היום עבודה המתאימה לצרכים שלך, האם היית מעוניין להתחיל לעבוד בה?". נתון זה מעיד על מוטיבציה לעבודה למרות העדר זיקה לשוק העבודה בעבר.
- מבין המעוניינים להשתלב בעבודה מתאימה, 78% דיווחו כי הם זקוקים לעזרה לשם כך, בייחוד לסיוע במציאת עבודה, להתאמות במקום העבודה ולהכוונה וייעוץ מקצועי בנוגע לסוגי העבודות המתאימות להם.

בקרב בעלי הניסיון בעבודה:

- כשלושה רבעים דיווחו שלא ניסו להשתלב בעבודה בתקופה הנבחנת, בשל בריאותם הלקויה.
- בהמשך לכך, אילו היו מציעים להם היום עבודה המתאימה לצורכיהם, רק מחצית היו מעוניינים להתחיל לעבוד בה, אף שלכל הנמנים עם קבוצה זו ניסיון בעבודה.
- מבין המעוניינים להשתלב בעבודה המתאימה לצורכיהם, 67% דיווחו כי הם זקוקים לעזרה לשם כך, בייחוד לסיוע במציאת עבודה, להכוונה וייעוץ מקצועי ולהתאמות במקום העבודה.

### 3.7 התרומה של המאפיינים השונים לסיכוי להשתלב בעבודה

בסעיפים הקודמים נבדקו הקשרים בין מאפיינים אישיים של הפרט וממשקים עם גורמים סביבתיים ומערכתיים לבין השתלבותם בעבודה של מקבלי קצבת נכות כללית – חסרי ובעלי ניסיון בעבודה – לאחר החלת חוק לרון. כדי לבחון את התרומה הייחודית של כל מאפיין (בניכוי ההשפעות של המאפיינים האחרים) נעשה ניתוח רב-משתני (רגרסיה לוגיסטית), שבו המשתנה התלוי מציין האם האדם השתלב או לא השתלב בעבודה. להלן המשתנים שנמצאו מובהקים – בכל אחת משתי קבוצות הניסיון בעבודה – מנוסחים במונחי יחס צולב<sup>3</sup> (odds ratio).

<sup>3</sup> המשתנים הבלתי תלויים שנכללו בניתוח הרגרסיה הם: היותו של האדם בעל מקצוע, השתתפות בשיקום תעסוקתי, קשיים באוריינות מילולית ומתמטית, היותו של האדם מאובחן עם לקות למידה, הערכת מצב הבריאות, הערכת המצב הכלכלי, תפיסת המידה שבה שהביטוח הלאומי דואג לטובתו של הפרט, היכרות עם חוק לרון ונורמות סובייקטיביות.

#### בקרב חסרי הניסיון בעבודה :

- המשתנה בעל התרומה הגדולה ביותר להשתלבות בעבודה הוא האופן שבו הפרט תופס את ציפיותיה של הסביבה הקרובה ממנו, כלומר נורמות סובייקטיביות: מי שסבור כי **גם** בני משפחתו **וגם** חבריו – או **רק** אחד מהם – מאוד מצפים ממנו לעבוד, סיכויי ההשתלבות שלו בעבודה הם כמעט פי שלושה בהשוואה למי שסבור כי **אף לא אחד** משני הגורמים מאוד מצפה ממנו לעבוד.
- השתתפות במסגרת של שיקום תעסוקתי מגדילה אף היא את הסיכוי להשתלב בעבודה: מי שהשתתף בשיקום סיכויי להשתלב בעבודה גבוהים פי 2.4 מסיכוייו של מי שלא השתתף בשיקום.
- עמדתו של הפרט כלפי המוסד לביטוח לאומי משפיעה גם היא על הסיכוי להשתלב בעבודה: מי שמעריך כי המוסד פועל לטובתו ודואג לאינטרסים שלו (בכל הקשור לקצבת הנכות), הסיכוי שיעבוד הוא כשני שלישים בהשוואה לסיכוי של מי שמעריך כי המוסד אינו דואג לטובתו.

#### בקרב בעלי הניסיון בעבודה :

- המשתנה בעל ההשפעה הגורפת על הסיכוי לעבוד הוא הנורמות הסובייקטיביות: מי שבתפיסתו **גם** בני משפחתו **וגם** חבריו מאוד מצפים ממנו לעבוד, סיכויי להשתלב בעבודה גבוהים פי 20 מהסיכויים של מי שבתפיסתו **אף לא אחד** משני הגורמים מאוד מצפה ממנו לעבוד.
- אף שבניתוח הדו-משתני לא נמצא הבדל מובהק בין קבוצת המשתלבים לבין קבוצת ההשוואה בהשפעתן של לקות למידה או בעיית קשב וריכוז על הסיכוי לעבוד, הרי שמהניתוח הרב-משתני (שבו כאמור מפקחים על המאפיינים האחרים) עולה כי הסיכוי לתעסוקה של אדם המאובחן על רצף ההפרעות הללו הוא כחמישית מסיכוי התעסוקה של אדם ללא אבחנה כזו.

## **4. סיכום וכיווני פעולה אפשריים**

שיעור מקבלי קצבת הנכות הכללית שהשתלבו בעבודה לאחר החלת תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי (חוק לרון) מצומצם למדי, אף שהשינויים בתנאי הזכאות לקצבה אמורים לעודד יציאה לעבודה. הדוח מתמקד בזיהוי הגורמים, נוסף על המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים והרפואיים (שרובם אינם ניתנים לשינוי), אשר מקדמים, או לחלופין בולמים, השתלבות בעבודה לאחר החלת החוק.

ממצאי הדוח מצביעים על כמה גורמים עיקריים הקשורים להשתלבות בעבודה:

- מעבר לכלל הקבוצות שנבחנו במחקר, נמצא שרוב מקבלי הקצבה אינם מכירים את חוק לרון ואינם מבינים את השלכותיו המעשיות, ולכן מומלץ להשקיע מאמץ בהפצתו ובהסברתו. הגורמים שעשויים לסייע בכך הם אלה שהפרט נעזר בהם בדרך כלל בהתנהלותו מול המוסד לביטוח לאומי בענייני הקצבה: בשתי קבוצות הניסיון בעבודה



רופא המשפחה ממלא תפקיד חשוב, כאשר בקרב חסרי הניסיון בעבודה חוליות מתווכות נוספות כוללות גורמי שיקום ורווחה ואנשי מקצועות בריאות הנפש, ואילו בקרב בעלי הניסיון בעבודה – גורמי סיוע משפטי.

- לציפיות הנתפסות של הסביבה ("אחרים משמעותיים") בנוגע להשתלבותו של הפרט בעבודה השפעה מכרעת על מצב התעסוקה שלו בפועל. בקרב חסרי הניסיון, ככל שהציפיות הנתפסות של הסביבה גבוהות יותר, כך גוברים הסיכויים להשתלב בעבודה. קשר זה מתקיים גם בקרב בעלי הניסיון, שרובם אינם מנסים להשתלב מחדש בעבודה עקב התמקדות במוגבלות, והמוטיבציה שלהם לעבוד נמוכה כמעט בכל היבט. אולם מן הפער בנורמות הסובייקטיביות בקבוצה זו בין העובדים למי שאינם עובדים, אפשר ללמוד כי מעבר לחסמים האישיים, הדרך המועילה ביותר לקדם את שילובם בעבודה היא באמצעות בניית ציפיות מצד הקרובים להם – רבים ככל האפשר.
- השתתפות בשיקום תעסוקתי תורמת להשתלבות בעבודה של מקבלי קצבה ללא ניסיון בעבודה, שברובם חסרים משאבים רלוונטיים כגון מקצוע, ולא מעטים גם מתקשים בפעולות אורייניות בסיסיות. למרות הפוטנציאל הרב הגלום במסגרות אלה, שיעור ההשתתפות בהן נמוך למדי, ולכן מומלץ להגביר את הפעולות היזומות (יישוג) של השיקום התעסוקתי של הביטוח הלאומי, משרד הרווחה ומשרד הבריאות, כמו גם של ארגוני מגזר שלישי הפעילים בתחום זה. במקביל, מומלץ לסייע לפרט להתנהל בין מערכות השירותים השונות, מהלך שהוא לאחורונה עם הקמתה של תחנת שירותים אחת (one stop center) המספקת סיוע כולל לתעסוקה למקבלי קצבת נכות כללית.
- לקוויות למידה מאובחנות שאינן נכללות בסעיפי הנכות של המוסד לביטוח לאומי, מסתמנות כמכשול רציני להשתלבות בעבודה, בייחוד בקרב בעלי הניסיון. חשוב להדגיש שמדובר באנשים שכבר צברו ניסיון של ממש לפני שאירעה המוגבלות ורכשו כישורי עבודה ומיומנויות רלוונטיות, ולכן הם עשויים להוות כוח אדם יצרני ביותר אם ישובו לעבודה. הבעיה היא שכיום כמעט אין מסגרות של הכשרה מקצועית המיועדות לאנשים עם מוגבלות בכלל ולמקבלי קצבת נכות כללית בפרט, שהם גם בעלי לקוויות למידה, ולכן מומלץ לפתח תוכניות התערבות המותאמות למי שנוסף על המגבלה בבריאות מתמודדים גם עם לקוויות למידה.



## תוכן העניינים

1	1. מבוא
2	2. מטרת המחקר
3	3. שיטת המחקר
3	3.1 אוכלוסייה
3	3.2 מדגם
4	3.3 כלי המחקר
5	3.4 הליך
5	3.5 סיכום עבודת איסוף הנתונים
6	4. ממצאים
7	4.1 מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ורפואיים
7	4.1.1 מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ורפואיים של חסרי הניסיון בעבודה
9	4.1.2 מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ורפואיים של בעלי הניסיון בעבודה
11	4.2 משאבים וחסמים לתעסוקה
11	4.2.1 משאבים וחסמים לתעסוקה של חסרי הניסיון בעבודה
12	4.2.2 משאבים וחסמים לתעסוקה של בעלי הניסיון בעבודה
	4.2.3 הבדלים במשאבים וחסמים לתעסוקה בין המשתלבים בעלי הניסיון לחסרי הניסיון בעבודה
14	4.3 יחס למוסד לביטוח לאומי והכרת חוק לרון
14	4.3.1 יחס לביטוח הלאומי והכרת חוק לרון בקרב חסרי הניסיון בעבודה
17	4.3.2 יחס לביטוח הלאומי והכרת חוק לרון בקרב בעלי הניסיון בעבודה
	4.3.3 הבדלים ביחס לביטוח הלאומי ובהכרת חוק לרון בין המשתלבים בעלי הניסיון לחסרי הניסיון בעבודה
18	4.4 נורמות סובייקטיביות בעניין השתלבות בעבודה
19	4.4.1 נורמות סובייקטיביות להשתלבות בעבודה בקרב חסרי הניסיון בעבודה
19	4.4.2 נורמות סובייקטיביות להשתלבות בעבודה בקרב בעלי הניסיון בעבודה
	4.4.3 הבדלים בנורמות הסובייקטיביות להשתלבות בעבודה בין המשתלבים בעלי הניסיון לחסרי הניסיון בעבודה
20	4.5 מאפייני התעסוקה של המשתלבים בעבודה
20	4.5.1 מאפייני התעסוקה של המשתלבים חסרי הניסיון בעבודה
23	4.5.2 מאפייני התעסוקה של המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה
25	4.5.3 הבדלים במאפייני התעסוקה של המשתלבים בעלי הניסיון לחסרי הניסיון בעבודה
26	4.6 ניסיונות להשתלב בעבודה של הנמנים עם קבוצת השוואה
26	4.6.1 ניסיונות להשתלב בעבודה של חברי קבוצת השוואה חסרי הניסיון בעבודה
27	4.6.2 ניסיונות להשתלב בעבודה של חברי קבוצת השוואה בעלי הניסיון בעבודה
27	4.7 התרומה של המאפיינים השונים לסיכוי להשתלב בעבודה
28	4.7.1 הקשר בין מאפיינים שונים לבין השתלבות בעבודה בקרב חסרי הניסיון בעבודה
29	4.7.2 הקשר בין מאפיינים שונים לבין השתלבות בעבודה בקרב בעלי הניסיון בעבודה
31	5. סיכום וכיווני פעולה אפשריים
32	רשימת מקורות

## רשימת לוחות ותרשימים

- תרשים 1 : המשתנים וערכי המשתנים שלפיהם הותאמו קבוצות ההשוואה לקבוצות המחקר ..... 4
- לוח 1 : סיכום עבודת השדה..... 5
- לוח 2 : מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של חסרי הניסיון בעבודה ..... 8
- לוח 3 : מאפיינים רפואיים של חסרי הניסיון בעבודה..... 9
- לוח 4 : מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של בעלי הניסיון בעבודה ..... 10
- לוח 5 : מאפיינים רפואיים של בעלי הניסיון בעבודה..... 11
- לוח 6 : משאבים וחסמים לתעסוקה של חסרי הניסיון בעבודה ..... 12
- לוח 7 : משאבים וחסמים לתעסוקה של בעלי הניסיון בעבודה ..... 13
- לוח 8 : הערכת המצב הבריאותי והכלכלי של בעלי הניסיון בעבודה ..... 13
- לוח 9 : תפיסת המידה שבה המוסד לביטוח לאומי דואג לפרט בקרב חסרי הניסיון בעבודה ..... 15
- לוח 10 : הגורמים שבהם נעזרים חסרי הניסיון בעבודה בניהול הקשר עם הביטוח הלאומי ..... 15
- לוח 11 : היכרות עם חוק לרון והבנה נתפסת של החוק, בקרב חסרי הניסיון בעבודה ..... 16
- לוח 12 : מקורות המידע על חוק לרון בקרב חסרי הניסיון בעבודה ..... 16
- לוח 13 : תפיסת המידה שבה המוסד לביטוח לאומי דואג לפרט בקרב בעלי הניסיון בעבודה ..... 17
- לוח 14 : הגורמים שבהם נעזרים בעלי הניסיון בעבודה בניהול הקשר עם הביטוח הלאומי ..... 17
- לוח 15 : היכרות עם חוק לרון והבנה נתפסת של החוק, בקרב בעלי הניסיון בעבודה ..... 17
- לוח 16 : מקורות המידע על חוק לרון בקרב בעלי הניסיון בעבודה ..... 18
- לוח 17 : ציפיות מצד משפחה וחברים שהפרט יעבוד, בקרב חסרי הניסיון בעבודה ..... 19
- לוח 18 : ציפיות מצד משפחה וחברים שהפרט יעבוד, בקרב בעלי הניסיון בעבודה ..... 19
- לוח 19 : מאפייני תעסוקה כלליים של המשתלבים ללא ניסיון בעבודה..... 22
- לוח 20 : הסיבה העיקרית לחלקיות משרה בקרב המשתלבים ללא ניסיון בעבודה ..... 22
- לוח 21 : הסיבה העיקרית ליציאה לעבודה בקרב המשתלבים ללא ניסיון בעבודה ..... 22
- לוח 22 : הסיבה העיקרית להפסקת עבודה בקרב המשתלבים ללא ניסיון בעבודה ..... 23
- לוח 23 : שיעור המשתלבים ללא ניסיון בעבודה המרוצים מהיבטים שונים של העבודה ..... 23
- לוח 24 : מאפייני תעסוקה כלליים של המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה ..... 24
- לוח 25 : הסיבה העיקרית ליציאה לעבודה בקרב המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה ..... 24
- לוח 26 : שיעור המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה המרוצים מהיבטים שונים של העבודה ..... 25
- לוח 27 : סוגי עזרה הנחוצים להשתלבות בעבודה בקרב חסרי ניסיון בעבודה בקבוצת ההשוואה ..... 26
- לוח 28 : סוגי עזרה הנחוצים להשתלבות בעבודה בקרב בעלי ניסיון בעבודה בקבוצת ההשוואה ..... 27
- לוח 29 : רגרסיה לוגיסטית להערכת הסיכוי להשתלב בעבודה של חסרי הניסיון בעבודה ..... 28
- לוח 30 : רגרסיה לוגיסטית להערכת הסיכוי להשתלב בעבודה של בעלי הניסיון בעבודה ..... 29

## 1. מבוא

בשנים האחרונות גוברת המגמה לעודד את שילובם של אנשים עם מוגבלות בכלל תחומי החיים, ובייחוד בתחום התעסוקה. בעקבות המלצות הוועדה הציבורית לבדיקת צורכי הנכים (דוח ועדת לרון, 2005), נכנס לתוקף באוגוסט 2009 תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי, תיקון המכונה **חוק לרון**, ששינה את מבנה קצבת נכות כללית ואת תנאי הזכאות לקצבה באמצעות מנגנון קיזוז הדרגתי של הקצבה ביחס לשכר מהעבודה. בניגוד למצב ששרר לפני התיקון, חוק לרון מבטיח שהכנסתו הכוללת של אדם עם מוגבלות העובד בשוק החופשי וזכאי לקצבת נכות כללית תהיה גדולה יותר מהכנסתו מהקצבה בלבד. שינוי זה נועד לעודד אנשים עם מוגבלות להשתלב בשוק העבודה או להגדיל את היקף השתתפותם בו, מבלי שייפגעו זכויותיהם של מי שאינם עובדים.

לקראת החלתו של חוק לרון, פרסם המוסד לביטוח לאומי קול קורא למחקר שיעריך את מצב התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בכלל ושל מקבלי קצבת נכות כללית בפרט, לפני ואחרי יישומו של החוק. ביצוע המחקר הופקד בידי מכון המחקר מאיר-רס-ג'וינט-ברוקדייל בשיתוף עם המוסד לביטוח לאומי. בשלב הראשון של המחקר, שנערך במחצית השנייה של 2009 וברבעון הראשון של 2010 (בסמיכות להחלתו של החוק) נעשה סקר מוגבלויות ארצי (נאון, שטרוסברג, בן-שהם, הרן, פריאור וגאליה, 2012). בסקר נמצא כי באוכלוסיית ישראל בגיל העבודה (18-67), שיעור האנשים עם מוגבלות (לפי הגדרות למ"ס, 2009-2010; WHO, 2001; 2008) הוא 24.7%. מדובר בכמיליון איש שלהם מוגבלות חמורה, בינונית או קלה, לפי דיווח עצמי. הסקר התמקד בבחינת מצב התעסוקה של אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות והקשר שלו למאפיינים סוציו-דמוגרפיים ולמאפייני המוגבלות.

אחד הממצאים החשובים שעלו מהסקר של נאון ואחרים (2012) הוא ששיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בגיל העבודה הוא 50%, לעומת 72% באוכלוסייה ללא מוגבלות בגילים המקבילים (על-פי הסקרים החברתיים של הלמ"ס בשנים 2009-2010), כלומר כחצי מיליון איש עם מוגבלות לא היו מצויים במועד הסקר בשום מסגרת תעסוקה (תעסוקה רגילה בשוק החופשי, תעסוקה נתמכת או תעסוקה מוגנת). בקרב מקבלי קצבת נכות כללית נמצא שיעור תעסוקה נמוך במיוחד – 22% בלבד.

אוכלוסיית מקבלי קצבת נכות כללית, שגדלה בעקביות בעשורים האחרונים, מונה כיום כ-230,000 איש (המוסד לביטוח לאומי, 2013). למקבלי הקצבה, בייחוד לבלתי מועסקים שבהם, משאבים דלים לתעסוקה, כגון רמת השכלה נמוכה, חסכים במיומנויות חיפוש עבודה ובכישורי עבודה רכים והעדר ניסיון קודם בתעסוקה, המקשים על השתלבותם בעבודה (נאון, הרן, סופר-פורמן והדר, בדפוס). חסמים נוספים להשתלבות בעבודה קשורים במערכת השירותים ובייחוד בזכאות לקצבת הנכות. בעוד שלנפגעי תאונות עבודה ולנכי צה"ל תשלום קצבת הנכות מובטח לצמיתות ואינו תלוי בכושר ההשתכרות, הזכאות לקצבת נכות כללית מותנית ברמת ההכנסות מעבודה. עד אוגוסט 2009, תשלום הקצבה לנכה שהשתכר מעבודתו סכום הגבוה מ-25% מהשכר הממוצע במשק הופסק (דוח ועדת לרון, 2005). אם כעבור פרק זמן מסוים חלה ירידה ברמת הכנסותיו מעבודה, או אף אם נפלט מחוץ לשוק העבודה, היה עליו להגיש תביעה מחודשת לקצבה ולעבור שוב את ההליך

של בדיקת הזכאות לקצבה. לפיכך, קבלת הגמלה כשלעצמה פעלה כתמריץ שלילי להשתלבותם של מקבלי קצבת נכות כללית בשוק העבודה.

אחת הרפורמות שנועדו להתגבר על בעיה זו היא התיקון לחוק הביטוח הלאומי לעניין קצבת נכות כללית המכונה **חוק לרון**, ואלה עיקריו (דוח ועדת לרון, 2005):

- ככל שהכנסתו מעבודה של מקבל קצבת נכות כללית תהיה גדולה יותר, גם הכנסתו הכוללת – מעבודה ומקצבה – תגדל.
- אדם המקבל קצבת נכות כללית יכול להשתכר מעבודה סכום הקרוב לשכר הממוצע במשק ועדיין לקבל חלק מקצבת הנכות שלו.
- דרגת אי-כושר ההשתכרות של מקבל קצבת נכות כללית לא תיבדק מחדש אם ייצא לעבוד (הכוונה למי שמשכר מעבודתו סכום שעדיין מזכה אותו בקצבה חלקית).
- מי שמפסיק לקבל את הקצבה משום שהגדיל את הכנסתו מעבודה מעבר לסף המזכה בקצבה, יהיה זכאי ל"רשת ביטחון" של שלוש שנים, שבמהלכן הוא יוכל לחזור למצבו הקודם במערכת הקצבה, מבלי שיידרש לעבור בדיקות זכאות נוספות.

אף שהחוק נועד להתמודד עם אחד המכשולים המבניים להשתלבותם של מקבלי קצבת נכות כללית בעבודה, היקף מימושו מאז הוחל קטן למדי: שיעור מקבלי הקצבה שהגדילו את הכנסתם מעבר לרף ההכנסה הקודם הוא 3% בלבד (פינטו, 2013). בקבוצות מיקוד שהתקיימו עם מקבלי קצבה נדונו תמריצים וחסמים למימוש החוק (אברהם, ריבקין ופינטו, 2013), ובהן עלו בין היתר חוסר ידע וקשיים בהבנת החוק, חשש מאובדן הקצבה עם היציאה לעבודה, העדר אמון במעסיקים וציפיות של בני המשפחה שהנכים הצעירים (להבדיל מהמבוגרים) ישתלבו בעבודה. בהמשך לקבוצות המיקוד, שהתקיימו עם משתתפים מעטים, בוצע השלב השני של המחקר, שכלל אוכלוסייה רחבה יותר ותוצאותיו מסוכמות בדוח זה. הדוח מתמקד במקבלי קצבת נכות כללית – אוכלוסיית היעד המוצהרת של מעצבי החוק. המחקר ביקש לבחון מדוע רק שיעור מצומצם של זכאים השתלבו בעבודה למרות ההקלות בחוק, ומה מאפיין את מי שבכל זאת השתלבו לאחר שהחוק נכנס לתוקף.

## 2. מטרת המחקר

המחקר בדק מהם המאפיינים של מקבלי קצבת נכות כללית שתרמו למימוש הזכאויות לפי חוק לרון ולהשתלבות בעבודה, מעבר למאפיינים סוציו-דמוגרפיים ורפואיים. בין הגורמים שנבחנו: משאבים וחסמים לתעסוקה, היכרות עם חוק לרון והבנתו, תפיסות ועמדות כלפי המוסד לביטוח לאומי וציפיות של הסביבה בנוגע להשתלבותו של הפרט בעבודה כפי שנתפסות בעיניו ("נורמות סובייקטיביות").

### 3. שיטת המחקר

כדי ללמוד על הגורמים שתורמים למימוש הזכויות לפי חוק לרון ולהשתלבות בעבודה, נעשתה השוואה בין מקבלי קצבת נכות כללית שהשתלבו בעבודה לאחר החלת החוק לבין מקבלי קצבה הדומים להם במאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים והרפואיים שלא השתלבו בעבודה.

#### 3.1 אוכלוסייה

אוכלוסיית המחקר הורכבה משתי קבוצות של מקבלי קצבת נכות כללית שהשתלבו בעבודה לאחר החלת חוק לרון (8/2009) ולאחר שהחלו לקבל את קצבת הנכות, כלומר עבדו בתקופה הנבחנת שלושה חודשים ברציפות לפחות בשכר של 1,000 ש"ח לחודש לפחות.<sup>4</sup>

#### קבוצות המחקר:

- **חסרי ניסיון בעבודה:** מי שהחלו לקבל קצבת נכות כללית מינואר 2003 עד ספטמבר 2012, ואין להם או כמעט אין להם ניסיון בעבודה לפני קבלת הקצבה. אלה הוגדרו כמי שבשלוש השנים שקדמו לקבלת הקצבה לא עבדו שלושה חודשים ברציפות או לא השתכרו יותר מ-2,000 ש"ח בחודש, ולא עבדו אפילו יום אחד מתחילת קבלת הקצבה עד מועד החלת החוק.
- **בעלי ניסיון בעבודה:** מי שהחלו לקבל קצבת נכות כללית לאחר החלת החוק (מאוגוסט 2009 עד ספטמבר 2012), ויש להם ניסיון של ממש בעבודה לפני קבלת הקצבה. אלה הוגדרו בתור מי שעבדו שנתיים לפחות משלוש השנים שקדמו לקבלת הקצבה,<sup>5</sup> וגם השתכרו 2,000 ש"ח לפחות בחודש בכל תקופת עבודתם.

לכל אחת משתי קבוצות המחקר הותאמו מקבלי קצבה שדומים להם במאפיינים סוציו-דמוגרפיים ורפואיים ולא השתלבו בעבודה לאחר חוק לרון (**קבוצת השוואה**), כלומר לא עבדו כלל מאוגוסט 2009 או מתחילת קבלת הקצבה (המועד המאוחר מביניהם) עד דצמבר 2012. חשוב להדגיש כי קבוצת השוואה אינן מייצגות את כלל מקבלי הקצבה שלא השתלבו בעבודה, אלא רק את מי שדומים במאפייניהם הבסיסיים לקבוצת המשתלבים המתאימה.

#### 3.2 מדגם

בכל אחת מקבוצות המחקר (חסרי ובעלי ניסיון בעבודה) נדגמו מקבלי קצבה שהשתלבו בתעסוקה לאחר חוק לרון. לכל אחד מנדגמים אלה הותאמו מקבל קצבה אחד או שניים, שעונים על הקריטריונים של קבוצת השוואה, כלומר לא השתלבו בעבודה לאחר החלת החוק. ההתאמה (matching) בוצעה לפי כמה מאפיינים אובייקטיביים ויציבים למדי (למשל מין, גיל, מגזר ודרגת הנכות הרפואית; ראו תרשים 1), המצויים בנתונים המנהליים של המוסד לביטוח לאומי. בסך

<sup>4</sup> אמנם חוק לרון רלוונטי רק למי שמשכר יותר מ-21% מהשכר הממוצע במשק (כ-2,000 ש"ח בחודש במועד הסקר), אך המחקר מתמקד בהשפעתה של רוח החוק על עצם היציאה לעבודה ולא בהכרח בגובה השכר.

<sup>5</sup> צברו לפחות 24 מתוך 36 חודשי עבודה טרם קבלת הקצבה, לאו דווקא ברצף ולא דווקא באותו מקום עבודה.

הכל מנה המדגם 1,860 מקבלי קצבת נכות כללית: בקבוצות המחקר (משתלבים) 600 איש ללא ניסיון בעבודה ו-200 איש בעלי ניסיון, ובקבוצות ההשוואה – 741 ו-319 איש, בהתאמה.<sup>6</sup>

### תרשים 1: המשתנים וערכי המשתנים שלפיהם הותאמו קבוצות ההשוואה לקבוצות המחקר

משאבים לתעסוקה	מאפייני המוגבלות	מאפייני דמוגרפיה
<ul style="list-style-type: none"> <li>שכר חודשי לקבוצה של בעלי הניסיון בעבודה (חושב לאדם לפי ממוצע השכר בחודשים שעבד בהם לפני קבלת הקצבה): מ-2000 ש"ח לחודש (סך רמת ההשתכרות לפי חוק לרון) עד שכר המינימום דאז (~1,100, 4), משכר המינימום עד השכר הממוצע במשק (~8,800, 8), מהשכר הממוצע במשק ומעלה.</li> <li>השכלה (יש/אין בגרות מלאה) – בוצע בדיעבד לפי נתוני הסקר</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>תאריך תחילת קבלת קצבה (<math>\pm</math> 365 יום)</li> <li>אחוז נכות רפואית (<math>\pm</math> 10%)</li> <li>ליקוי עיקרי (נפשי, פיגור שכלי, פנימי ואורגניטלי, נוירולוגי ולוקומוטורי, ראייה ושמיעה)</li> <li>קיום ליקוי בסעיף פיגור ברמת נכות +20%</li> <li>קיום ליקוי בסעיף נפשי ברמת נכות +40%</li> <li>סה"כ מספר ליקויים ברמת נכות +25%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מין (ז/נ)</li> <li>גיל (<math>\pm</math> 10 שנים)</li> <li>מגזר (יהודי/ערבי)</li> <li>מצב משפחתי (נשוי/לא נשוי)</li> <li>ילדים עד גיל 18 (עם/בלי)</li> <li>מחוז מגורים (צפון/מרכז/דרום)</li> </ul>

### 3.3 כלי המחקר

במחקר נעשה שימוש בשאלון שנועד לספק תמונת מצב כוללת על הנכה, ובייחוד על מצבו בעבודה ובקיאיותו בחוק לרון. אלה הנושאים שנבדקו בשאלון:

- משאבים לתעסוקה (השכלה, מקצוע, מיומנויות אוריינות, הערכת מצב הבריאותי והכלכלי).
- מצב התעסוקה לאחר קבלת קצבת נכות כללית ולאחר החלת חוק לרון, מרחק משוק העבודה.
- מאפייני העבודה האחרונה (שכר, היקף משרה וכיו"ב), שביעות רצון וביטחון תעסוקתי.
- ציפיות נתפסות מצד משפחה וחברים בנוגע להשתלבות האדם בעבודה – נורמות סובייקטיביות.
- ניסיונות להשתלב בשוק העבודה או להגדיל את היקף ההשתתפות בו ומוטיבציה לעבודה.
- תמריצים לעבודה בקרב המועסקים וחסמים בקרב הבלתי מועסקים.
- היכרות של חוק לרון, נגישות למידע על החוק ממקורות שונים, הבנה של סעיפי החוק.
- הערכת ההשפעה של חוק לרון על רמת המוטיבציה לעבודה ועל העבודה בפועל.
- תפיסות ועמדות בנוגע למוסד לביטוח לאומי, גורמים המקשרים בין הפרט למוסד.
- מאפיינים דמוגרפיים (לאישוש ועדכון מול הנתונים המנהליים של הביטוח הלאומי).

<sup>6</sup> כדי להגביר את הסיכויים לכך שבקבוצות ההשוואה ירואיינו מספיק אנשים בעלי מאפיינים דומים לאלה בקבוצות המחקר, נעשה ניסיון להתאים לכל משתלב יותר מאדם אחד שלא השתלב בעבודה, ומכאן ההבדל בגודלי הקבוצות.



השאלון תורגם לערבית ולרוסית כדי להתאימו למקבלי הקצבה במגזר הערבי ולעולים מחבר העמים שאינם דוברי עברית, ועבר פישוט לשוני והנגשה קוגניטיבית כדי להקל על ניהולו ולסייע להבנת התכנים בידי המרואיינים.

### 3.4 הליך

לקראת תחילת הסקר נשלח מכתב לכל הנדגמים. במכתב הוסברו מטרת הסקר וחשיבותו ופורטו האמצעים הננקטים לשמירת פרטיותם של הנמענים ולהבטחת סודיות המידע שימסרו. בנוסף, ניתנה לנמענים אפשרות לסרב להשתתף בסקר ולשלוח את הודעת הסירוב בדואר חוזר ללא תשלום. מי שהתקבלו מהם מכתבי סירוב הוסרו מרשימת המרואיינים ולא נוצר עימם קשר, ועם היתר נעשה הליך בדיקת הסכמה מדעת בתחילת ההתקשרות לשם עריכת הריאיון.

הנתונים נאספו בראיונות בטלפון, שהתקיימו מדצמבר 2014 עד מארס 2015. כל הראיונות נעשו עם הנכים עצמם, בידי מראיינים שעברו הדרכה מיוחדת לצורכי המחקר. המראיינים לוו באופן צמוד בידי רכזת יחידת עבודת שדה של מכון ברוקדייל ובידי מנהלות המחקר.

### 3.5 סיכום עבודת איסוף הנתונים

בלוח 1 מוצג סיכום של עבודת השדה, כולל שיעורי הביצוע והנפל בסך הכל, ובפילוח לפי קבוצת המחקר וקבוצת ההשוואה בקרב מקבלי הקצבה חסרי הניסיון ובעלי הניסיון בעבודה.

#### לוח 1: סיכום עבודת השדה

מקבלי קצבת נכות כללית בעלי ניסיון בעבודה			מקבלי קצבת נכות כללית חסרי ניסיון בעבודה			סך הכל	סטטוס
סך הכל	קבוצת ההשוואה	קבוצת המשתלבים	סך הכל	קבוצת ההשוואה	קבוצת המשתלבים		
519	319	200	1,341	741	600	1,860	הוקצה לריאיון
278	138	140	489	220	269	767	בוצע ריאיון
53.6	43.3	70.0	36.5	29.7	44.8	41.2	% ביצוע
9.6	7.5	13.0	9.6	9.6	9.7	9.6	% סירוב <sup>①</sup>
21.4	29.5	8.5	34.7	37.8	30.8	31.0	% אי איתור <sup>②</sup>
3.5	4.7	1.5	8.9	10.0	7.5	7.4	% בעיית תקשורת <sup>③</sup>
12.0	15.0	7.0	10.4	13.0	7.2	10.8	% נפל אחר <sup>④</sup>

- ① כולל שליחת מכתב סירוב אפרורית או הבעת סירוב להתראיין בעת ההתקשרות הטלפונית.
- ② העדר מספרי טלפון, כל המספרים שגויים, קו טלפון משובש, אי מענה לאחר כמה ניסיונות התקשרות.
- ③ אי אפשר לקיים ריאיון בטלפון עם הנדגם מסיבות בריאותיות, קוגניטיביות או רגשיות הקשורות במוגבלותו.
- ④ למשל פטירה, אשפוז, שהייה במוסד, הימצאות בחו"ל, הנדגם אינו דובר אף אחת משפות הריאיון.

כפי שאפשר לראות מהלוח, בסך הכל נעשו 767 ראיונות (כ-40% מהמקרים שהוקצו למחקר). ביותר ממחצית המקרים שבהם לא התקיים ריאיון, הסיבה היתה אי איתור של הנדגם. עוד עולה מהלוח, כי ישנם הבדלים בשיעורי הביצוע ובסיבות לנפל בין קבוצות הניסיון בעבודה. בקרב בעלי הניסיון שיעור הביצוע גבוה יותר מאשר בקרב חסרי הניסיון (54% לעומת 37%, בהתאמה), ובאופן משלים, שיעור הבלתי מאותרים נמוך יותר (21% לעומת 35%, בהתאמה). סיבה אפשרית לכך היא, שבגלל הזמן הרב שחלף ממועד קביעת הזכאות לקצבה לחלק מחסרי הניסיון (מי שהצטרפו

למערכת לפני חוק לרון) לעומת בעלי הניסיון (שהצטרפו כולם אחרי החוק), פרטי ההתקשרות בביטוח הלאומי אינם מעודכנים.

שיעור הסירוב הממוצע הוא 10%, ללא הבדלים של ממש בין הקבוצות. זהו שיעור סירוב בטווח הנורמה בהתבסס על סקרים טלפוניים אחרים שנעשו בקרב אוכלוסיות מוחלשות, לרבות אנשים עם מוגבלות (נאון ואחרים, 2012), והוא מקנה תוקף להליך ההסכמה מדעת שננקט במסגרת המחקר.

בהשוואה בין הנדגמים שרואיינו לאלה שלא רואיינו (מכלל הסיבות), על בסיס המאפיינים הדמוגרפיים והרפואיים שבנתוני הביטוח הלאומי, לא נמצאו הבדלים מובהקים במין, במגזר ובמחוז המגורים. עם זאת, בהשוואה לנפל, בקרב הנדגמים שרואיינו נמצאו שיעורים גבוהים יותר של שכבת הגיל המבוגרת מאשר הצעירה, של בעלי דרגת נכות חלקית מאשר מלאה, של בעלי ריבוי ליקויים (שלושה לעומת אחד או שניים), ושל בעלי ליקוי עיקרי פיזי (נוירולוגי/לוקומוטורי, מחלות פנימיות, לקויות ראייה ושמיעה), ושיעורים נמוכים יותר של בעלי ליקוי עיקרי נפשי ופיגור שכלי.

עקב הנפל הגדול יחסית בביצוע הראיונות,<sup>7</sup> שגרם לכך שחלק מהמאפיינים הסוציו-דמוגרפיים והרפואיים של כל אחת משתי קבוצות ההשוואה היו שונים מאלה של קבוצות המחקר המקבילות, נבנה מודל התאמה פוסט-הוק. המודל תיקן באמצעות משקלות את המאפיינים של קבוצות ההשוואה כך שיתאימו לאלה של קבוצות המשתלבים המתאימות (ראו המאפיינים בתרשים 1 לעיל).

#### 4. ממצאים

פרק זה מתאר את מאפייניהם של מקבלי קצבת נכות כללית שהשתלבו בעבודה לאחר החלת חוק לרון, תוך אבחנה בין שתי הקבוצות: חסרי ניסיון בעבודה ובעלי ניסיון בעבודה (ראו הגדרות בפרק 3 לעיל). בתחילה תוצג השוואה בין כל אחת מן הקבוצות לבין האוכלוסייה המקבילה של מקבלי קצבת נכות כללית, במשתנים הסוציו-דמוגרפיים והרפואיים שעל בסיסם נבנו קבוצות ההשוואה. לאחר מכן ייסקרו ההבדלים בין כל אחת מקבוצות המשתלבים לבין קבוצת ההשוואה המתאימה, לפי המאפיינים שנבחנו בסקר. סדרת השוואות זו מאפשרת לבדוק האם מעבר למשתנים המנהליים, המייצגים מאפיינים אינהרנטיים וקבועים למדי, ישנם משתנים נוספים הקשורים להשתלבות בעבודה של מושאי המחקר. לכל סדרת מאפיינים יתוארו גם הבדלים בולטים בין המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה לבין מקביליהם חסרי הניסיון בעבודה. בהמשך ייסקרו מאפייני התעסוקה של המשתלבים בשתי הקבוצות וכן הניסיונות להשתלב בעבודה של הנמנים עם קבוצות ההשוואה. לבסוף יוצגו ממצאים מנייתוח רב-משתני על תרומתם העצמאית של המאפיינים השונים לסיכוי ההשתלבות בעבודה.

<sup>7</sup> בגלל הנפל, במקרים רבים לא הסתייע לראיין זוגות של נדגמים בקבוצות המחקר ובקבוצות ההשוואה שהוצמדו מראש (או שרואיין המשתלב ולא התאום שלא השתלב, או להפך), לכן בוצע תקנון של ההתפלגויות בקבוצות ההשוואה.

## 4.1 מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ורפואיים<sup>8</sup>

מתוך ההשוואה בין מדגם המשתלבים חסרי הניסיון בעבודה לבין כלל מקבלי קצבת נכות כללית חסרי הניסיון, וההשוואה בין מדגם המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה לבין כלל מקבלי הקצבה בעלי הניסיון, על פי מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ורפואיים, אפשר ללמוד אלו מאפיינים קשורים להשתלבות בעבודה של כל אחת מקבוצות המחקר.

### 4.1.1 מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ורפואיים של חסרי הניסיון בעבודה

לוחות 2 ו-3 מציגים את מאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים והרפואיים של מקבלי קצבת נכות כללית חסרי הניסיון בעבודה, לפי החלוקה הזו: בעמודה הימנית – המשתלבים בעבודה לאחר החלת חוק לרון – מספרם באוכלוסייה נאמד בכ-3,000 איש, ובמדגם – 264 איש; בעמודה האמצעית קבוצת ההשוואה (מי שלא השתלבו בעבודה), הנאמדת בכ-26,000 איש באוכלוסייה, ובמדגם 220 איש; ובעמודה השמאלית כלל מקבלי הקצבה ללא ניסיון בעבודה, שהצטרפו למערכת נכות כללית מהרבעון הראשון של 2003 עד הרבעון האחרון (לא כולל) של 2012 – כ-44,000 איש. חשוב להבהיר שהנמנים עם קבוצת ההשוואה הם רק מי שדומים במאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים והרפואיים למקבליהם שהשתלבו בעבודה. לעומת זאת, כלל האוכלוסייה הרלוונטית (שהשתלבו ושלא השתלבו) כוללת גם את חסרי הניסיון בעבודה שאינם דומים במאפייניהם למשתלבים (לכן סך כל המשתלבים והנמנים עם קבוצת ההשוואה אינם מסתכמים לכלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים).

בהשוואה לכלל מקבלי הקצבה חסרי הניסיון בעבודה שהצטרפו למערכת בתקופה הנבחנת, למשתלבים חסרי הניסיון בעבודה המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים האלה (לוח 2):

- רובם גברים (58%), בדומה להתפלגות המגדרית של כלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים.
- שיעור הערבים בהם (18%) נמוך יחסית לשיעורם בכלל האוכלוסייה הנדונה (26%).
- שיעור גבוה ביותר של שכבת הגיל הצעירה (52% לעומת 34% בכלל האוכלוסייה הנדונה) לצד שיעור נמוך למדי של שכבת הגיל המבוגרת (21% לעומת 30% בכלל האוכלוסייה הנדונה).
- בהתאם לכך, חלק קטן למדי נשואים (27%) או הורים לילדים עד גיל 18 (25%), לעומת שיעורים מקבילים גבוהים יותר בקרב כלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים (44% ו-32%, בהתאמה).
- מבחינת השכלה, 32% בעלי תעודת בגרות, בדומה לשיעורם בקרב כלל מקבלי הקצבה.

ממצאים אלה עולה כי למשתלבים חסרי הניסיון בעבודה יתרון ראשוני על פני כלל מקבלי הקצבה חסרי הניסיון, משום שהם צעירים יותר ושיעורים נמוכים יותר בהם נשואים או הורים לילדים עד גיל 18. מאפיינים אלה מאפשרים להם פניות רבה יותר לפתח משאבים לתעסוקה ולהשתלב בשוק העבודה.

<sup>8</sup> מאחר שקבוצת ההשוואה נבנו על בסיס מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ורפואיים הזוהים אלה של קבוצות המשתלבים המתאימות (חסרי ובעלי הניסיון בעבודה), ההתפלגויות של כל זוג קבוצות על פני משתנים אלה דומות ביותר.

לוח 2: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של חסרי הניסיון בעבודה (%)

משתלבים	קבוצת השוואה	כלל מקבלי קצבת נכות כללית חסרי הניסיון בעבודה ①
סה"כ באוכלוסייה	3,065	44,195
סה"כ במדגם	264	---
מין		
נשים	42.4	42.6
מגזר		
ערבים	18.2	26.0
קבוצת גיל		
34-18	51.9	33.6
54-35	26.9	36.4
+55	21.2	30.0
מצב משפחתי		
נשוי	27.3	43.8
בעל ילדים עד גיל 18	25.4	31.6
השכלה ②		
בגרות מלאה לפחות	31.8	32.9

① מקבלי קצבה חסרי ניסיון בעבודה (לפי הגדרות המחקר המפורטות בפרק השיטה) שהצטרפו למערכת הנכות הכללית בין השנים 2003-2012; האומדנים מבוססים על נתונים מנהליים של המוסד לביטוח לאומי. ② שקלול המשתנה (שאינו מצוי בנתוני הביטוח הלאומי) נעשה לפי ממצאי הסקר הנוכחי. מקור הנתון לאוכלוסיית מקבלי הקצבה הוא הסקר הקודם (נאון ואחרים, 2012), ומתייחס לכלל מקבלי הקצבה באשר הם.

אשר למאפיינים הרפואיים, למשתלבים חסרי הניסיון בעבודה המאפיינים האלה (לוח 3):

- רובם (70%) בעלי דרגת נכות מלאה, כלומר מתמודדים עם מוגבלויות חמורות למדי הפוגעות ביכולת התפקוד שלהם ובייחוד בכושר ההשתכרות. עם זאת, בקרב כלל מקבלי הקצבה חסרי הניסיון בעבודה, שיעורם של בעלי דרגת נכות מלאה גבוה בכ-10 נקודות אחוז.
- הליקוי הנפשי, שהוא הליקוי העיקרי בקרב כשליש מכלל מקבלי הקצבה חסרי הניסיון בעבודה, שכיח יותר בקרב המשתלבים, ומאפיין כמעט את מחציתם. שיעורם של בעלי ליקויים עיקריים הקשורים במחלות פיזיות או בעיות חושיות (28%) נמוך קצת יותר מן השיעור המקביל בקרב כלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים (34%), ושיעור הלוקים בבעיות נוירולוגיות או לוקומוטוריות דומה (כ-20%), כמו גם שיעורם של בעלי פיגור שכלי (כ-8%).
- אשר למספר הליקויים, כלומר סוגי הנכויות השונים שמקבל הקצבה לוקה בהן, ל-46% מן הקבוצה שלושה ליקויים, בדומה לשיעור בקרב כלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים.

**לוח 3: מאפיינים רפואיים של חסרי הניסיון בעבודה (%)**

מאפיין	משתלבים	קבוצת ההשוואה	כלל מקבלי קצבת נכות כללית חסרי הניסיון בעבודה ①
<b>דרגת אי כושר</b>			
מלאה (75% או 100%) ②	69.7	69.5	80.5
<b>ליקוי עיקרי</b>			
נפשי	45.8	40.0	34.4
נוירולוגי/לוקומוטורי	19.3	25.0	21.6
פנימי/אוריגניטלי/חושי	27.7	29.1	34.3
פיגור שכלי	7.2	5.9	9.7
<b>מס' סעיפי ליקוי ③</b>			
3 (לעומת 1 או 2)	45.5	42.7	41.5

① מקבלי קצבה חסרי ניסיון בעבודה (לפי הגדרות המחקר המפורטות בפרק השיטה) שהצטרפו למערכת הנכות הכללית בין השנים 2003-2012; האומדנים מבוססים על נתונים מנהליים של המוסד לביטוח לאומי.  
 ② דרגות אי כושר של 60%, 65%, ו-74% נחשבות דרגת נכות חלקית.  
 ③ מספר סעיפי הליקוי שבהם דרגת הנכות הרפואית היא 25% לפחות.

**4.1.2 מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ורפואיים של בעלי הניסיון בעבודה**

לוחות 4 ו-5 מציגים את מאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים והרפואיים של מקבלי קצבת נכות כללית בעלי הניסיון בעבודה, לפי החלוקה הזו: בעמודה הימנית – המשתלבים בעבודה לאחר החלת חוק לרון – מספרם באוכלוסייה נאמד בכ-2,400 איש, ובמדגם – 136 איש; בעמודה האמצעית קבוצת ההשוואה (מי שלא השתלבו בעבודה), הנאמדת בכ-5,400 איש באוכלוסייה, ובמדגם – 138 איש; ובעמודה השמאלית כלל מקבלי הקצבה שלהם ניסיון בעבודה, שהצטרפו למערכת הנכות הכללית ממועד החלת חוק לרון (8/2009) עד הרבעון האחרון של 2012 – כ-64,000 איש. חשוב להבהיר שהנמנים עם קבוצת ההשוואה הם רק מי שדומים במאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים והרפואיים למקביליהם שהשתלבו בעבודה. לעומת זאת, כלל האוכלוסייה הרלוונטית (שהשתלבו ושלא השתלבו) כוללת גם את בעלי הניסיון בעבודה שאינם דומים במאפייניהם למשתלבים (לכן סך כל המשתלבים והנמנים עם קבוצת ההשוואה אינם מסתכמים לכלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים).

בהשוואה לכלל מקבלי הקצבה בעלי הניסיון בעבודה שהצטרפו למערכת בתקופה הנבחנת, למשתלבים בעלי הניסיון בעבודה המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים האלה (לוח 4):

- רובם גברים (69%), בשיעור גבוה אף יותר מאשר בקרב כלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים.
- שיעור הערבים בהם (10%) נמוך יחסית למשקלם בקרב כלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים (16%).
- שיעור גבוה של מבוגרים (57%) לצד שיעור נמוך מאוד של צעירים (4%), בדומה לשיעורים המקבילים בקרב כלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים.
- בהתאם לכך, חלק גדול בהם נשואים (81%) או הורים לילדים עד גיל 18 (51%), בשיעורים גבוהים יותר מן השיעורים המקבילים בקרב כלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים.
- מבחינת השכלה, 40% השלימו תעודת בגרות לפחות, כ-7% נקודות אחוז יותר מאשר בעלי תעודת בגרות בקרב כלל מקבלי הקצבה.

מכאן עולה כי בדומה לעמיתיהם חסרי הניסיון בעבודה, הגם שמסיבות שונות, למשתלבים בעלי הניסיון בעבודה יתרון ראשוני על פני האוכלוסייה המקבילה של מקבלי הקצבה בעלי הניסיון בעבודה: יש בהם שיעורים גבוהים יותר של גברים ושל יהודים, כמו גם של בעלי תעודת בגרות מלאה. ההשתייכות לקבוצת הרוב בהיבטים של מין ומגזר כמו גם השכלה גבוהה, מקנים יתרון להשתלבות בעבודה.

**לוח 4: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של בעלי הניסיון בעבודה (%)**

מאפיין	משתלבים	קבוצת ההשוואה	כלל מקבלי קצבת נכות כללית בעלי הניסיון בעבודה ①
סה"כ באוכלוסייה	2,414	5,412	63,881
סה"כ במדגם	136	138	---
מין			
נשים	30.9	34.8	39.9
מגזר			
ערבים	10.3	10.9	16.0
קבוצת גיל			
34-18	4.4	5.1	7.9
54-35	38.2	37.7	37.1
+55	57.4	57.2	55.0
מצב משפחתי			
נשוי	80.9	81.2	72.7
בעל ילדים עד גיל 18	50.7	47.8	38.3
השכלה ②			
בגרות מלאה לפחות	39.7	39.9	32.9

① מקבלי קצבה בעלי ניסיון בעבודה (לפי הגדרות המחקר המפורטות בפרק השיטה) שהצטרפו למערכת הנכות הכללית מיישום התיקון בחוק עד 2012; האומדנים מבוססים על נתונים מנהליים של המוסד לביטוח לאומי.

② שקלול המשתנה (שאינו מצוי בנתוני הביטוח הלאומי) נעשה לפי ממצאי הסקר הנוכחי. מקור הנתון לאוכלוסיית מקבלי הקצבה הוא הסקר הקודם (נאון ואחרים, 2012), ומתייחס לכלל מקבלי הקצבה באשר הם.

- אשר למאפיינים הרפואיים, למשתלבים בעלי הניסיון בעבודה המאפיינים האלה (לוח 5):
- בדומה לכלל מקבלי הקצבה בעלי הניסיון בעבודה, לשלושה רבעים בהם דרגת נכות מלאה, כלומר הם מתמודדים עם מוגבלויות חמורות למדי, הפוגעות בכושר ההשתכרות שלהם.
  - בדומה לכלל מקבלי הקצבה הרלוונטיים, לכמחצית מהמשתלבים שלושה סעיפי ליקוי.
  - גם סוגי הליקויים העיקריים שלהם דומים לאלה של כלל האוכלוסייה המקבילה: כשני שלישים בהם בעלי ליקוי הקשור במחלות פיזיות או בעיות חושיות, כרבע בעלי ליקוי נוירולוגי או לוקומוטורי, שיעור נמוך למדי (פחות מ-10%) בעלי ליקוי נפשי, ואף לא אחד בעל פיגור שכלי.

**לוח 5: מאפיינים רפואיים של בעלי הניסיון בעבודה (%)**

מאפיין	משתלבים	קבוצת ההשוואה	כלל מקבלי קצבת נכות כללית בעלי הניסיון בעבודה ①
<b>דרגת אי כושר</b> מלאה (75% או 100%) ②	75.0	74.6	76.0
<b>ליקוי עיקרי</b> נפשי	7.4	9.5	9.9
נוירולוגי/לוקומוטורי	23.5	26.3	25.5
פנימי/אורוגניטלי/חושי	69.1	64.2	64.2
פיגור שכלי	0.0	0.0	0.4
<b>מס' סעיפי ליקוי ③</b> 3 (לעומת 1 או 2)	47.8	62.3	46.4

① מקבלי קצבה בעלי ניסיון בעבודה (לפי הגדרות המחקר המפורטות בפרק השיטה) שהצטרפו למערכת הנכות הכללית מיישום התיקון בחוק עד 2012; האומדנים מבוססים על נתונים מנהליים של המוסד לביטוח לאומי.

② דרגות אי כושר של 60%, 65%, ו-74% נחשבות דרגת נכות חלקית.

③ מספר סעיפי הליקוי שבהם דרגת הנכות הרפואית היא 25% לפחות.

## 4.2 משאבים וחסימים לתעסוקה<sup>9</sup>

### 4.2.1 משאבים וחסימים לתעסוקה של חסרי הניסיון בעבודה

לוח 6 מציג את המאפיינים של המשתלבים ללא ניסיון בעבודה לעומת מאפייני קבוצת ההשוואה שלהם מבחינת משאבים וחסימים לתעסוקה, וממנו עולים הממצאים האלה:

- שיעורם של **בעלי המקצוע** בקרבם (44%) גבוה יותר מאשר בקבוצת ההשוואה (31%), עובדה המצביעה על כך שמקצוע מקדם שילוב בעבודה, בין שהוא נרכש לפני שאירעה המוגבלות ובין שנרכש אחריה.
- שיעורם של **המשתתפים בקורס של שיקום תעסוקתי** (25%) כמעט כפול משיעורם בקבוצת ההשוואה (13%). ממצא זה עשוי להצביע על כך שמסגרות אלה, על המיומנויות והכישורים שהן מקנות, תורמות להשתלבות בעבודה של מקבלי קצבה הרחוקים יחסית משוק העבודה. זאת ועוד: ייתכן כי לפונים לשיקום מוטיבציה רבה יותר לעבוד ממי שאינם פונים, ולכן הללו גם משתלבים בפועל בעבודה יותר מן הלא פונים.
- שיעוריהם של **המתקשים בקריאה וכתבייה בשפת האם או בביצוע פעולות חשבון פשוטות** (23% לכל אחד מסוגי הקשיים) דומים לשיעורים בקבוצת ההשוואה (27% ו-29% בהתאמה). גם שיעורם של **לקויי למידה** מאובחנים דומה בקרב המשתלבים (24%) ובקבוצת ההשוואה (29%). מקבץ ממצאים זה מעיד כי כלל הקבוצה ללא הניסיון בעבודה מאופיינת בחסכים בכשרים קוגניטיביים בסיסיים החיוניים לתעסוקה.

<sup>9</sup> מאחר שהשכלה היא המשאב בעל הקשר המבוסס ביותר לתעסוקה, הרי ששיעור בעלי תעודת בגרות שימש כאחד המאפיינים שלפיהם נעשתה ההתאמה בין המשתלבים לקבוצת ההשוואה. לפיכך, לצורכי המחקר הנוכחי, רמת ההשכלה משמשת כגורם המשווה את "נקודת המוצא" של המשתלבים וקבוצת ההשוואה, ולא כגורם המבחין ביניהם.

- חלק ניכר (58%) מעריכים את מצב הבריאות שלהם כ"לא כל כך טוב" או "בכלל לא טוב", ללא הבדל של ממש לעומת קבוצת ההשוואה.<sup>10</sup> ממצא זה מרמז כי להערכה סובייקטיבית של מצב הבריאות אין משקל משמעותי בקבלת ההחלטה אם לצאת לעבוד אם לאו.
- חלק ניכר (67%) מעריכים את מצבם הכלכלי כ"לא כל כך טוב" או "בכלל לא טוב", ללא הבדל של ממש לעומת קבוצת ההשוואה.<sup>10</sup> נראה שאף שהם עובדים, תפיסתם בנוגע לגובה הכנסותיהם לא השתפרה מהותית (אולי משום שרובם עובדים במשרה חלקית, כפי שנראה בהמשך), ולכן הם מעריכים את מצבם הכלכלי בדומה להערכתם של מקביליהם שאינם עובדים.

#### לוח 6: משאבים וחסמים לתעסוקה של חסרי הניסיון בעבודה (%)

קבוצת ההשוואה	משתלבים	סה"כ (N)
220	264	בעל מקצוע ***
31	44	השתתף בקורס של שיקום תעסוקתי ***
13	25	מתקשה בקריאה/כתיבה בשפת האם
27	23	מתקשה בביצוע פעולות חשבון פשוטות
29	23	מאובחן עם לקות למידה/ בעיית קשב וריכוז
29	24	מעריך את מצבו הבריאותי כיום כ"לא כל כך טוב" או "בכלל לא טוב"
61	58	מעריך את מצבו הכלכלי כיום כ"לא כל כך טוב" או "בכלל לא טוב"
66	67	מעריך את מצבו הכלכלי כיום כ"לא כל כך טוב" או "בכלל לא טוב"

\*\*\* ההבדל מובהק בהתפלגויות ברמה 0.01. במבחן חי בריבוע.

#### 4.2.2 משאבים וחסמים לתעסוקה של בעלי הניסיון בעבודה

לוח 7 מציג את המאפיינים של המשתלבים בעלי ניסיון בעבודה לעומת מאפייני קבוצת ההשוואה שלהם מבחינת משאבים וחסמים לתעסוקה, ולוח 8 מתמקד בהבדלים ביניהם בהערכת מצב הבריאות והמצב הכלכלי. מן הלוחות עולים הממצאים האלה:

- שיעור בעלי המקצוע בקרבם גבוה (87%), כ-10 נקודות אחוז יותר משיעורם בקבוצת ההשוואה.
- שיעור המשתתפים בקורס של שיקום תעסוקתי נמוך מאוד (7%), כמו גם בקבוצת ההשוואה, כנראה משום שרובם רכשו השכלה או מקצוע לפני שאירעה המוגבלות.
- שיעוריהם של המתקשים בביצוע פעולות קוגניטיביות בסיסיות דומים לשיעורים המקבילים בקבוצת ההשוואה (17% מתקשים בקריאה וכתיבה בשפת האם ו-10% מתקשים בחשבון).
- שיעור לקויי הלמידה המאובחנים נמוך (6%), ואינו שונה במובהק מן השיעור בקבוצת ההשוואה.

<sup>10</sup> לא נמצאו הבדלים של ממש בין המשתלבים לקבוצת ההשוואה גם בחלוקה לארבע קטגוריות התשובה: "טוב מאוד", "טוב", "לא כל כך טוב" ו"בכלל לא טוב"; למעשה, השכיחות בכל אחת מהקטגוריות דומה מאוד בשתי הקבוצות.



- חלקם הגדול (84%) מעריכים את מצב הבריאות שלהם כ"לא כל כך טוב" או "בכלל לא טוב", ללא הבדל של ממש לעומת קבוצת ההשוואה.
- חלקם הגדול (75%) מעריכים את מצבם הכלכלי כ"לא כל כך טוב" או "בכלל לא טוב", ללא הבדל של ממש לעומת קבוצת ההשוואה. עם זאת, הקטגוריה השלילית ביותר מדווחת בידי רבים יותר בקבוצת ההשוואה (38%) מאשר בקרב המשתלבים (25%).

**לוח 7: משאבים וחסימים לתעסוקה של בעלי הניסיון בעבודה (%)**

קבוצת ההשוואה	משתלבים	
138	136	סה"כ (N)
78	87	בעל מקצוע **
7	7	השתתף בקורס של שיקום תעסוקתי
16	17	מתקשה בקריאה/כתיבה בשפת האם
11	10	מתקשה בביצוע פעולות חשבון פשוטות
10	6	מאובחן עם לקות למידה/ בעיית קשב וריכוז

\*\* ההבדל מובהק בהתפלגויות ברמה 0.05. במבחן חי בריבוע.

**לוח 8: הערכת המצב הבריאותי והכלכלי של בעלי הניסיון בעבודה (%)**

מצב כלכלי *		מצב בריאותי		
קבוצת ההשוואה	משתלבים	קבוצת ההשוואה	משתלבים	
2	0	4	2	טוב מאוד
21	25	15	14	טוב
39	50	45	54	לא כל כך טוב
38	25	36	30	בכלל לא טוב

\* ההבדל מובהק בהתפלגויות ברמה 0.10. במבחן חי בריבוע.

**4.2.3 הבדלים במשאבים וחסימים לתעסוקה בין המשתלבים בעלי הניסיון לחסרי הניסיון בעבודה**

- בקרב המשתלבים עם ניסיון בעבודה שיעורם של בעלי המקצוע גבוה הרבה יותר. למעשה, לרובם יש מקצוע בעוד שלרוב חסרי הניסיון אין מקצוע – עדות לקשר בין רכישת מקצוע לבין ניסיון בעבודה לפני הנכות.
- שיעורם של המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה שהשתתפו בשיקום תעסוקתי נמוך יותר, כנראה בשל הסתמכותם על הניסיון בעבודה שצברו לפני שאירעה המוגבלות, כמו גם בשל העובדה שרבים מהם מגיעים למערכת הנכות הכללית כשהם כאמור כבר בעלי מקצוע. לפיכך, אפשר שהאדם עצמו אינו מרגיש צורך להיעזר בשיקום כיוון שהוא תופס את המסוגלות האישית שלו לתעסוקה כגבוהה יותר משל אוכלוסיית היעד הכללית של המסגרת ולכן הוא אינו פונה לשיקום.
- שיעוריהם של המתקשים בפעולות אורייניות נמוכים יותר בקרב בעלי הניסיון, כמו גם שיעורם של לקויי הלמידה המאובחנים. ייתכן שלחסרי הניסיון, שרובם גדלו עם הנכות וסביר שחלקם למדו במסגרות החינוך המיוחד, לא היו הזדמנויות לרכוש מיומנויות יסוד אלה, לעומת בעלי

הניסיון, שרכשו אותן טרם הנכות. בהמשך לכך, נראה כי לא רק שכשרים קוגניטיביים בסיסיים תומכים בהשתלבות מחודשת בעבודה במקרים של נשירה בגין מחלה או נכות (במקרה של בעלי הניסיון), אלא העדרם מהווה חסם לצבירת ניסיון מלכתחילה (במקרה של חסרי הניסיון). אף על פי כן, כמעט אין מסגרות של הכשרה מקצועית לאנשים עם מוגבלות בכלל ולמקבלי קצבת נכות כללית בפרט שהם גם בעלי לקויות למידה.

- המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה מעריכים את מצב הבריאות שלהם ואת מצבם הכלכלי כגרועים יותר מאשר מקבליהם ללא ניסיון בעבודה, ולכך כמה סיבות אפשריות:
  - ככלל, ייתכן שבעלי הניסיון, שרובם חוו את המוגבלות במהלך שנות עבודתם, מעריכים את מצבם הנוכחי על-פי הסטנדרטים שהיו רגילים להם כשהיו ללא מוגבלות, בעוד שבקרב חסרי הניסיון הנכות היא חלק ממושך יותר ממצאות חייהם.
  - כפי שראינו במאפיינים הדמוגרפיים של שתי הקבוצות, בעלי הניסיון בעבודה מבוגרים יותר מחסרי הניסיון, ובעיות בריאות נעשות שכיחות יותר ונוטות להחמיר עם הגיל.
  - כפי שראינו בפרופיל הקליני של שתי הקבוצות, השכיחות של מחלות פנימיות, המקושרות להידרדרות במצב הבריאות, גבוהה יותר בקרב בעלי הניסיון מאשר בקרב חסרי הניסיון. לעומת זאת, שכיחותם של ליקויים נוירולוגיים/לוקומוטוריים, שעשויים להתבטא במוגבלות בניידות ומצריכים לפיכך שימוש באביזרי עזר, דומה בשתי הקבוצות, וליקויים אלה לכשעצמם נתפסים פחות כבעיית בריאות ויותר כבעיית תפקוד.<sup>11</sup>
  - גם את ההבדל בהערכת המצב הכלכלי אפשר להסביר במונחי השוואה דומים. כך למשל, בעלי הניסיון שעבדו במועד הריאיון ציינו ברובם שהם משתכרים בעבודתם הנוכחית פחות ממה שהשתכרו בעבודה האחרונה שעבדו בה לפני הצטרפותם למערכת הקצבה. השוואה זו פחות רלוונטית לחסרי הניסיון בעבודה – שמצבם הבריאותי והשלכותיו על התעסוקה ועל המצב הכלכלי פחות משתנים בהשוואה לימים עברו.

### **4.3 יחס למוסד לביטוח לאומי והכרת חוק לרון**

בסעיף זה נבחן את עמדותיהם של המשתלבים ושל הנמנים עם קבוצות ההשוואה בנוגע לטיפול שהם מקבלים מהמוסד לביטוח הלאומי בעניין קצבת הנכות הכללית, ואת מידת היכרותם עם חוק לרון.

#### **4.3.1 יחס לביטוח הלאומי והכרת חוק לרון בקרב חסרי הניסיון בעבודה**

- 57% מן המשתלבים סבורים שהמוסד לביטוח לאומי פועל לטובתם ודואג לאינטרסים שלהם (מדווחים "מאוד דואג לטובתי" או "די דואג לטובתי") – שיעור הנמוך ב-10 נקודות אחוז משיעור הסבורים כך בקבוצת ההשוואה (67%) (לוח 9). הסבר אפשרי אחד לממצא זה הוא שמי שמלכתחילה סומכים פחות על הביטוח הלאומי נוטים יותר לצאת לעבוד כדי לשמור על

<sup>11</sup> כיוון שבתוך כל אחת מקבוצות הניסיון בעבודה נעשתה התאמה במשתנה סוג הליקוי בין מי שהשתלבו בתעסוקה לבין מי שלא, הרי שההיבט הספציפי הזה אינו רלוונטי להשוואה בין המשתלבים לבין הנמנים עם קבוצות ההשוואה.

ביטחונם הכלכלי, או לחלופין – מי שכבר עבדו לאחר תחילת קבלת הקצבה נזקקים פחות למוסד כמסייע לתעסוקה, ומחמירים יותר בגישתם כלפיו.

**לוח 9: תפיסת המידה שבה המוסד לביטוח לאומי דואג לפרט בקשר לקצבת הנכות הכללית\*, בקרב חסרי הניסיון בעבודה (%)**

קבוצת השוואה	משתלבים	סה"כ (N)
220	264	מאוד דואג לטובתי
28	23	די דואג לטובתי
39	34	לא כל כך דואג לטובתי
18	19	בכלל לא דואג לטובתי
15	24	

\* ההבדל מובהק בהתפלגויות ברמה 10. במבחן חי בריבוע.

- בבחינת הגורמים המסייעים לפרט בניהול הקשר עם המוסד לביטוח לאומי (לצורך הגשת תביעה או ערעור, מתן תשובה למכתב, פנייה לוועדות רפואיות וכיו"ב), מתקבל דפוס דומה למדי בקרב המשתלבים ובקבוצת השוואה (לוח 10): חלקם הגדול נעזרים ברופא המשפחה (40%-ו 44% בהתאמה) ובעובדים סוציאליים או אנשי שיקום (44% בכל קבוצה), בעוד חלק קטן נעזרים בארגוני נכים, בארגונים למיצוי זכויות ובעורך דין או יועץ משפטי. לצד זאת, שיעור הנעזרים בבני משפחה גבוה יותר בקבוצת השוואה מאשר בקרב המשתלבים (55% לעומת 44% בהתאמה). ייתכן שאותו מאפיין שקשור להשתלבות בעבודה קשור גם להיותם של המשתלבים עצמאיים יותר ולכן תלויים פחות במשפחה להסדרת ענייניהם.

**לוח 10: הגורמים שבהם נעזרים חסרי הניסיון בעבודה בניהול הקשר עם הביטוח הלאומי ① (%)**

קבוצת השוואה	משתלבים	
44	40	רופא המשפחה
44	44	עובד סוציאלי או איש שיקום
30	29	פסיכולוג או פסיכיאטר
9	5	ארגון נכים/עמותה *
5	6	ארגונים למיצוי זכויות (כגון "יד מכוונת", "זכותי", "לבנת פורן")
7	11	עורך דין או יועץ משפטי
55	44	בני משפחה ***
17	18	חברים

① היה אפשר לציין כמה גורמי סיוע, לכן הסה"כ חורג מ-100%.

\* ההבדל מובהק בהתפלגויות ברמה 10. במבחן חי בריבוע.

\*\*\* ההבדל מובהק בהתפלגויות ברמה 01. במבחן חי בריבוע.

- בבחינת ההיכרות הבסיסית עם חוק לרון ("האם שמעת על התיקון בחוק הביטוח הלאומי משנת 2009, שמשפר את התנאים של מקבלי קצבת נכות שיוצאים לעבוד, מה שמכונה חוק לרון?"), השיבו בחיוב 42% מהמשתלבים לעומת 31% מקבוצת השוואה (לוח 11).
- בהקשר זה חשוב להעיר כי מי שהחלו לקבל את קצבת הנכות הכללית מאוגוסט 2009 לא הכירו את המציאות שקדמה לחוק לרון, וייתכן שמשום כך מזהים אותו פחות כרכיב מובחן הקשור לתנאי הזכאות לקצבה. ואמנם, נמצא קשר בין מצב התעסוקה (עובד/לא עובד) לאחר

חוק לרון לבין מועד ההצטרפות למערכת הקצבה (לפני/אחרי החלת חוק לרון): בקרב מי שהצטרפו למערכת לפני החוק, 47% מהמשתלבים שמעו עליו לעומת 33% מקבוצת ההשוואה, ואילו בקרב המצטרפים לאחריו השיעורים הם 34% ו-27% בהתאמה ( $p < .01$ ). בכל מקרה, ממצא בולט הוא שבשתי הקבוצות הרוב לא הכירו את החוק, כחמש שנים לאחר החלתו.

- בקרב המכירים את החוק, אין הבדל במידת ההבנה הנתפסת שלו בין המשתלבים לבין קבוצת ההשוואה (לוח 11), אולם מאחר שרבים יותר מהמשתלבים ידעו מראש על קיומו של החוק, אפשר לומר כי הם בקיאים בו יותר מאשר אלה בקבוצת ההשוואה.

**לוח 11: היכרות עם חוק לרון והבנה נתפסת של החוק, בקרב חסרי הניסיון בעבודה (%)**

קבוצת ההשוואה	משתלבים	
31	42	מכיר את חוק לרון ***
		עד כמה מבין את החוק? ①
4	8	- מבין היטב
18	15	- די מבין
4	14	- לא כל כך מבין
5	5	- בכלל לא מבין

\*\*\* ההבדל מובהק בהתפלגויות ברמה 0.1. במבחן חי בריבוע.  
① השאלה הופנתה רק למי שציינו כי הם מכירים את התיקון בחוק.

- המשתלבים שדיווחו כי הם מכירים את חוק לרון ציינו את מקורות המידע האלה (אפשר היה לציין כמה מקורות): 40% קיבלו מכתב בנושא בדואר, 40% מצאו מידע רלוונטי באינטרנט ו-36% התוודעו לחוק באמצעי התקשורת (לוח 12). התפלגות דומה נמצאה בקבוצת ההשוואה. לעומת זאת, על הסבר מפי פקיד הביטוח הלאומי דיווחו פי שניים מהמשתלבים (24%) לעומת קבוצת ההשוואה (12%). ייתכן כי קבלת ההסבר מגורם מהימן פעלה כתמריץ ליציאה לעבודה או הסירה חששות מאובדן הקצבה, או לחלופין שהמשתלבים שעבדו לאחר קבלת הקצבה נמצאו בקשר עם הביטוח הלאומי יותר מאשר הנמנים עם קבוצת ההשוואה (שמעצם הגדרתם אינם עובדים), בייחוד בנוגע לגובה הקצבה ביחס לשכר מהעבודה, ולכן היו להם הזדמנויות רבות יותר להיחשף לשינוי החקיקה בתווך זה.

**לוח 12: מקורות המידע על חוק לרון ① בקרב חסרי הניסיון בעבודה (%)**

קבוצת ההשוואה	משתלבים	סה"כ ② (N)
68	109	מכתב או עלון בדואר
48	40	עיתונות/טלוויזיה/רדיו
39	36	מידע באינטרנט
44	40	פקיד המוסד לביטוח לאומי *
12	24	ארגון נכים או עמותה
12	14	קרוב משפחה או חבר
21	28	גורם מקצועי באחת המסגרות מספקות השירותים (עובד סוציאלי, איש שיקום, יועץ תעסוקה וכיו"ב)
26	33	

① היה אפשר לציין כמה מקורות מידע, לכן הסה"כ חורג מ-100%.  
② השאלה הופנתה רק למי שציינו כי הם מכירים את התיקון בחוק.  
\* ההבדל מובהק בהתפלגויות ברמה 10. במבחן חי בריבוע.

#### 4.3.2 יחס לביטוח הלאומי והכרת חוק לרון בקרב בעלי הניסיון בעבודה

- 56% מהמשתלבים סבורים שהמוסד לביטוח הלאומי פועל לטובתם ודואג לאינטרסים שלהם (דיווחו "מאוד דואג לטובתי" או "די דואג לטובתי") בכל הקשור לקצבת הנכות הכללית, ללא הבדל ניכר לעומת קבוצת ההשוואה (לוח 13).

#### לוח 13: תפיסת המידה שבה המוסד לביטוח לאומי דואג לפרט בקשר לקצבת הנכות הכללית, בקרב בעלי הניסיון בעבודה (%)

קבוצת השוואה	משתלבים	סה"כ (N)
138	136	מאוד דואג לטובתי
18	15	די דואג לטובתי
32	41	לא כל כך דואג לטובתי
31	29	בכלל לא דואג לטובתי
19	15	

- בבחינת הגורמים המסייעים לפרט בניהול הקשר עם המוסד לביטוח לאומי, נמצא כי המשתלבים נעזרים בשיעורים גבוהים למדי ברופא המשפחה (42%) ובבני משפחה (38%), ובשיעורים נמוכים יותר – בעובדים סוציאליים או אנשי שיקום (27%) ובעורך דין או יועץ משפטי (19%). התפלגות דומה נמצאה בקבוצת ההשוואה (לוח 14).

#### לוח 14: הגורמים שבהם נעזרים בעלי הניסיון בעבודה בניהול הקשר עם הביטוח הלאומי ① (%)

קבוצת השוואה	משתלבים	
36	42	רופא המשפחה
22	27	עובד סוציאלי או איש שיקום
9	14	פסיכולוג או פסיכיאטר
2	2	ארגון נכים/עמותה
6	11	ארגונים למיצוי זכויות (כגון "יד מכוונת", "זכותי", "לבנת פורן")
22	19	עורך דין או יועץ משפטי
46	38	בני משפחה
15	12	חברים

① היה אפשר לציין כמה גורמי סיוע, לכן הסה"כ חורג מ-100%.

- אשר להיכרות הבסיסית עם חוק לרון, 39% מהמשתלבים ו-35% מקבוצת ההשוואה ציינו כי שמעו על החוק (לוח 15). מידת ההבנה הנתפסת של החוק דומה אף היא בשתי הקבוצות.

#### לוח 15: היכרות עם חוק לרון והבנה נתפסת של החוק, בקרב בעלי הניסיון בעבודה (%)

קבוצת השוואה	משתלבים	
35	39	מכיר את חוק לרון
		עד כמה מבין את החוק? ①
5	8	- מבין היטב
14	15	- די מבין
13	11	- לא כל כך מבין
3	5	- בכלל לא מבין

① השאלה הופנתה רק למי שציינו כי הם מכירים את התיקון בחוק.

- מבין המשתלבים שדיווחו כי הם מכירים את חוק לרון, צוינו מקורות המידע האלה (לוח 16): 55% מצאו מידע באינטרנט ו-44% התוודעו לחוק דרך אמצעי התקשורת, לעומת 35% ו-34%, בהתאמה, בקבוצת ההשוואה. כ-33% בכל קבוצה קיבלו מכתב בנושא בדואר.

**לוח 16: מקורות המידע על חוק לרון ① בקרב בעלי הניסיון בעבודה (%)**

קבוצת ההשוואה	משתלבים	סה"כ ② (N)
47	53	מכתב או עלון בדואר
36	33	עיתונות/טלוויזיה/רדיו
34	44	מידע באינטרנט **
35	55	פקיד המוסד לביטוח לאומי
17	20	ארגון נכים או עמותה
9	10	קרוב משפחה או חבר
22	19	גורם מקצועי באחת המסגרות מספקות השירותים
15	19	(עובד סוציאלי, איש שיקום, יועץ תעסוקה וכיו"ב)

① היה אפשר לציין כמה מקורות מידע, לכן הסה"כ חורג מ-100%.

② השאלה הופנתה רק למי שציינו כי הם מכירים את התיקון בחוק.

\*\* ההבדל מובהק בהתפלגויות ברמה 0.05. במבחן חי בריבוע.

**4.3.3 הבדלים ביחס לביטוח הלאומי ובהכרת חוק לרון בין המשתלבים בעלי הניסיון לחסרי הניסיון בעבודה**

- מבחינת הגורמים המסייעים לפרט בניהול הקשר עם המוסד לביטוח לאומי, בעלי הניסיון בעבודה נעזרים באנשי מקצועות הרווחה ובריאות הנפש בשיעורים נמוכים יותר מחסרי הניסיון. לעומת זאת, הם משתמשים בסיוע המשפטי בשיעור גבוה יותר מחסרי הניסיון, ושיעור זה אף גבוה במעט משיעור ההיעזרות שלהם בחברים.
- בקרב המדווחים כי הם מכירים את חוק לרון, שיעור בעלי הניסיון שלמדו עליו ממשפחה או מחברים היה נמוך משיעורם של חסרי הניסיון שלמדו ממקורות אלה או מגורמים מקצועיים במסגרות שירותים.
- ממצא מרכזי שעולה מן המחקר, שהוא מעבר לכל קבוצות העניין (משתלבים עם ובלי ניסיון בעבודה, וקבוצות ההשוואה המתאימות): רוב מקבלי הקצבה, שהם אוכלוסיית היעד של התיקון בחוק שנועד לשפר את תנאייהם של מי מהם היוצאים לעבוד, אינם מכירים את השינויים שחלו במערכת הקצבה בעקבות התיקון. יתרה מכך, גם בקרב המדווחים כי שמעו על התיקון חלק ניכר אינם מבינים אותו כהלכה.

**4.4 נורמות סובייקטיביות בעניין השתלבות בעבודה**

האופן שבו הפרט תופס את עמדותיהם של "אחרים משמעותיים" בנוגע להתנהגות מסוימת מצדו (נורמות סובייקטיביות) הוא אחד הגורמים המשפיעים על התנהגותו בפועל (Ajzen, 1991). במחקר זה מדובר בציפיותיהם של בני משפחה וחברים בנוגע להשתלבותו של הפרט בעבודה.

#### 4.4.1 נורמות סובייקטיביות להשתלבות בעבודה בקרב חסרי הניסיון בעבודה

לוח 17 מציג כיצד המשתלבים חסרי הניסיון לעומת מקביליהם בקבוצת ההשוואה תופסים את ציפיות הסביבה מהם לעבוד, וממנו עולה כי המשתלבים תופסים את הציפיות הללו כגבוהות הרבה יותר מן הנמנים עם קבוצת השוואה:

- בעוד ש-38% מהמשתלבים סבורים שבני משפחתם **מאוד** מצפים מהם לעבוד, רק 22% מקבוצת ההשוואה סבורים כן, ולהפך בקטגוריה הנגדית: 22% מהמשתלבים לעומת 38% מקבוצת ההשוואה סבורים שבני משפחתם **בכלל לא** מצפים מהם לעבוד.
- בדומה, בעוד ש-32% מהמשתלבים סבורים שחבריהם **מאוד** מצפים מהם לעבוד, רק 16% מקבוצת ההשוואה סבורים כן, ובהתאם – 29% מהמשתלבים לעומת כמעט מחצית (46%) מקבוצת ההשוואה סבורים שחבריהם **בכלל לא** מצפים מהם לעבוד.

#### לוח 17: ציפיות מצד משפחה וחברים שהפרט יעבוד, בקרב חסרי הניסיון בעבודה (%)

חברים ***		משפחה ***		מידת הציפייה סה"כ ① (N)
קבוצת ההשוואה	משתלבים	קבוצת ההשוואה	משתלבים	
166	200	204	234	
16	32	22	38	מאוד מצפים ממני
21	24	30	28	די מצפים ממני
17	15	10	12	לא כל כך מצפים ממני
46	29	38	22	בכלל לא מצפים ממני

① הסה"כ לא כולל מי שדיווחו שאין להם משפחה או חברים.  
\*\*\* ההבדל מובהק בהתפלגויות ברמה 0.01. במבחן חי בריבוע.

#### 4.4.2 נורמות סובייקטיביות להשתלבות בעבודה בקרב בעלי הניסיון בעבודה

לוח 18 מציג כיצד המשתלבים בעלי הניסיון לעומת מקביליהם בקבוצת ההשוואה תופסים את ציפיות הסביבה מהם לעבוד, וממנו עולה כי המשתלבים תופסים את הציפיות הללו כגבוהות הרבה יותר מן הנמנים עם קבוצת השוואה:

- בעוד ש-42% מהמשתלבים סבורים שבני משפחתם **מאוד מצפים** או **די מצפים** מהם לעבוד, רק 30% מקבוצת ההשוואה סבורים כן.
- בדומה, בעוד ש-38% מהמשתלבים סבורים שחבריהם **מאוד מצפים** או **די מצפים** מהם לעבוד, 21% בלבד מקבוצת ההשוואה סבורים כן.

#### לוח 18: ציפיות מצד משפחה וחברים שהפרט יעבוד, בקרב בעלי הניסיון בעבודה (%)

חברים ***		משפחה ***		מידת הציפייה סה"כ ① (N)
קבוצת ההשוואה	משתלבים	קבוצת ההשוואה	משתלבים	
104	104	129	124	
6	18	12	22	מאוד מצפים ממני
15	20	18	20	די מצפים ממני
15	13	5	18	לא כל כך מצפים ממני
64	49	65	40	בכלל לא מצפים ממני

① הסה"כ לא כולל מי שדיווחו שאין להם משפחה או חברים.  
\*\*\* ההבדל מובהק בהתפלגויות ברמה 0.01. במבחן חי בריבוע.

### 4.4.3 הבדלים בנורמות הסובייקטיביות להשתלבות בעבודה בין המשתלבים בעלי הניסיון לחסרי הניסיון בעבודה

המשתלבים בעלי ניסיון בעבודה תופסים את הציפיות מהם לעבוד כנמוכות יותר מהמשתלבים חסרי הניסיון. הסבר אפשרי לכך הוא שבעלי הניסיון, שעבדו תקופה ניכרת בחייהם והם מבוגרים למדי, נתפסים כמי שכבר תרמו את חלקם לפרנסת המשפחה, ולכן הסביבה מקבלת יותר את האפשרות שלא יחזרו לעבודה לאחר שקרתה המוגבלות. לעומת זאת, חסרי הניסיון, שאצל רובם התפתחה המוגבלות לפני שהגיעו לשוק העבודה, הם צעירים יחסית ובעלי אופק תעסוקה ממושך, והסביבה הקרובה דואגת מן הסתם לעתידם ולרווחתם הכלכלית והחברתית.

### 4.5 מאפייני התעסוקה של המשתלבים בעבודה

בתקופה שחלפה משליפת נתוני הביטוח הלאומי (שלפיהם הוגדרו קבוצות המשתלבים, כמפורט בפרק השיטה) עד ביצוע הריאיון, חלק מהמשתלבים הפסיקו לעבוד.<sup>12</sup> בכל מקרה, הנתונים שלהלן נוגעים לעבודה האחרונה שבה היו מועסקים. שאלות מסוימות כגון שביעות רצון מהעבודה ותחושת ביטחון תעסוקתי הופנו רק למי שעבדו במועד הריאיון (ראו הערות בלוחות).

#### 4.5.1 מאפייני התעסוקה של המשתלבים חסרי הניסיון בעבודה

מלוח 19, המציג את מאפייני העבודה האחרונה שבה היו מועסקים חסרי הניסיון (לאחר החלת חוק לרון ולאחר שהחלו לקבל את הקצבה), עולים הממצאים האלה:

- רובם עבדו בעבודות רגילות בשוק החופשי – 84% כשכירים ו-5% כעצמאים, ו-5% עבדו בכל אחת מהמסגרות הייעודיות לתעסוקת אנשים עם מוגבלות – עבודה נתמכת או מוגנת.
- כשלושה רבעים בהם עבדו במשרה חלקית, בשכר חודשי ממוצע של 2,600 ש"ח. בבחינת הסיבה העיקרית לחלקיות המשרה (לוח 20), 55% מהמשיבים דיווחו על המוגבלות עצמה, אך ניתן משקל גם לסיבות שאינן רפואיות: 15% דיווחו על חשש להפסיד את קצבת הנכות או את ההטבות הנלוות לה, ו-8% ציינו כי מקום העבודה או המעסיק אינם מאפשרים להם לעבוד שעות רבות יותר. סיבות נוספות שדווחו בשיעורים נמוכים יותר היו חוסר עניין לעבוד שעות רבות יותר או לחלופין ניסיונות שלא צלחו להשתלב בעבודה במשרה מלאה.
- כשלושה רבעים מן העובדים במשרה חלקית במועד הריאיון, דיווחו כי לא ניסו להגדיל את היקף המשרה (ממצאים שאינם מוצגים בלוח). הסיבה השכיחה ביותר (ניתנה אפשרות לציין כמה סיבות) היא בריאות לקויה (קושי לעבוד יותר שעות בשל המוגבלות, הידרדרות במצב הבריאות או מוגבלות חדשה) – 54%. לצד זאת, 22% מן העובדים במשרה חלקית חששו כי הגדלת היקף המשרה או העלאת שכרם יהיו כרוכים בהפסד קצבת הנכות או ההטבות הנלוות לה, ואילו 15% דיווחו שאינם מעוניינים לעבוד שעות רבות יותר, בעיקר משום ששינוי כזה אינו מסתדר עם אורח החיים ולוח הזמנים שהתרגלו אליהם.

<sup>12</sup> עבור המשתלבים חסרי הניסיון בעבודה: בדיווח עצמי על מצב התעסוקה (נתוני הסקר) נמצא ש-52% עבדו במועד הריאיון, 27% לא עבדו בעת הריאיון אלא בשלב כלשהו בחמש השנים שקדמו לו, ו-21% לא עבדו כלל בתקופה זו. עבור המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה: בדיווח עצמי על מצב התעסוקה (נתוני הסקר) נמצא ש-52% עבדו במועד הריאיון, 18% לא עבדו בעת הריאיון אלא בשלב כלשהו בחמש השנים שקדמו לו, ו-30% לא עבדו כלל בתקופה זו.



- בבחינת הסיבה העיקרית ליציאה לעבודה (לוח 21), נמצא כי הסיבה השכיחה ביותר (40%) היא הרצון להגדיל את ההכנסות מעבר לקצבת הנכות. לצד הפן הכלכלי, שיעורים לא מבוטלים דיווחו על סיבות עיקריות שקשורות לדימוי עצמי ולצורך בעשייה פרודוקטיבית, למשל "נמאס לי להישאר כל היום בבית" (18%), "חשוב לי להרגיש שאני עושה משהו משמעותי בחיים" (14%) ו"ראיתי בעבודה הזדמנות לפגוש אנשים חדשים" (7%).
- מצדו השני של המתרס, בבחינת הסיבה העיקרית לסיום העבודה בקרב מי שהפסיקו לעבוד במהלך חמש השנים שחלפו מיישום חוק לרון עד מועד הסקר (לוח 22), רבע בהם דיווחו על כל אחת מהסיבות האלה: קושי להתמיד בעבודה בגין מצב הבריאות, תנאי עבודה בלתי מתאימים (למשל מבחינת שכר, עניין מקצועי ואווירה במקום העבודה) ופיטורים.
- בהמשך לכך, 60% ממי שהפסיקו לעבוד בתקופה הנבחנת ניסו למצוא עבודה חדשה במקום זו שעזבו (ממצאים שאינם מוצגים בלוח). הסיבות השכיחות לכך שניסיונות אלה לא צלחו היו: לא נמצאה עבודה המתאימה לצרכים הנגזרים מהמוגבלות (כגון הגמשת שעות העבודה, הקלת עומס פיזי או נפשי הכרוך בעבודה והנגשת סביבת העבודה), תנאי העבודה לא התאימו לצורכי הפרט שאינם קשורים למוגבלות (כגון מרחק מהבית, זמן נסיעה, שכר ועניין בעבודה), והעדר הכישורים הנדרשים לעבודות המוצעות (כגון מיומנויות עבודה רכות, השכלה וידע במחשבים).
- כשלושה רבעים מן המועסקים הביעו שביעות רצון כללית מעבודתם. בהיבטים ספציפיים (לוח 23), רבים דיווחו כי הם מרוצים מיחס העמיתים (87%) ומיחס הממונים (83%), מהתנאים הפיזיים והסביבתיים (81%), מסוג העבודה (80%) ומיכולתם לנצל ידע וכישורים אישיים בעבודה (69%). מנגד, מעטים למדי דיווחו שהם מרוצים מהיבטים הקשורים לתגמול הכלכלי של העבודה ובייחוד מהסיכויים להתקדם (38%), מהשכר (43%) ומן התנאים הסוציאליים (54%).
- בבחינת תחושת הביטחון התעסוקתי, 30% דיווחו שהם "די חוששים" או "מאוד חוששים" שיאבדו את עבודתם בשנה הקרובה. כ-40% בהם ציינו כי החשש נובע ממצב הבריאות (כגון קושי פיזי או נפשי להתמיד בעבודה בגלל המוגבלות, החמרה במצב או התפתחות של מוגבלות חדשה), כ-30% דיווחו על סיבות הנוגעות למקום העבודה (למשל פיטורים, פשיטת רגל או סגירת המפעל), והיתר התייחסו לסיבות אישיות שאינן קשורות למצב הבריאות (כגון חוסר כישורים מתאימים לתפקיד או אי עמידה בציפיות) ולאילוץ בחיים הפרטיים (כגון טיפול במשפחה).
- בהמשך לכך, 56% מן המועסקים העריכו שאם יאבדו את עבודתם הנוכחית, יוכלו למצוא עבודה אחרת, שתספק להם הכנסה הזוהה לפחות להכנסתם כיום.

**לוח 19: מאפייני תעסוקה כלליים ① של המשתלבים ללא ניסיון בעבודה**

סה"כ (N)	% עובדים –
210	
5	כעצמאי או קבלן משנה
84	כשכיר, כולל שירות בצבא קבע
5	בעבודה נתמכת
5	בעבודה מוגנת
1	במסגרת של התנדבות
24	% עובדים במשרה מלאה
2,600	שכר חודשי ממוצע (ש"ח)
74	% "מאוד מרוצים" או "די מרוצים" מעבודתם באופן כללי ②
30	% "די חוששים" או "מאוד חוששים" שיאבדו את עבודתם בשנה הקרובה ②
56	% הסבורים שימצאו עבודה אחרת שוות-שכר אם יאבדו את עבודתם הנוכחית ②

① בהתייחס לעבודה האחרונה שבה היו מועסקים.

② השאלה הופנתה רק למי שעבדו במועד הריאיון.

**לוח 20: הסיבה העיקרית לחלקיות משרה בקרב המשתלבים ללא ניסיון בעבודה (%)**

סה"כ ① (N)	
148	
55	קושי לעבוד במשרה מלאה מסיבות בריאות
15	חשש להפסיד את קצבת הנכות או את ההטבות הנלוות
5	חוסר עניין לעבוד יותר שעות בעבודה הנוכחית
1	טיפול בילדים, בבן משפחה אחר או במשק הבית
5	לא נמצאה עבודה במשרה מלאה או עבודה נוספת
8	מקום העבודה או המעסיק אינם מאפשרים לעבוד יותר שעות
11	סיבות אחרות (כגון לימודים, השלמה עם המצב הנתון)

① היו מועסקים בעבודה האחרונה במשרה חלקית.

**לוח 21: הסיבה העיקרית ליציאה לעבודה בקרב המשתלבים ללא ניסיון בעבודה (%)**

סה"כ ① (N)	
136	
18	נמאס לי להישאר כל היום בבית
14	חשוב לי להרגיש שאני עושה משהו משמעותי בחיים
7	ראיתי בעבודה הזדמנות לפגוש אנשים או ליצור קשרים
40	רציתי להגדיל את ההכנסות שלי מעבר לקצבת הנכות
3	בני משפחה או חברים עודדו אותי להתחיל לעבוד
2	איש מקצוע (למשל עובד סוציאלי או רופא) עודד אותי לצאת לעבוד
2	הרגשתי לחץ או ציפייה מצד הסביבה לצאת לעבוד
1	כיום אני פנוי לעבודה בשוק יותר משהייתי בעבר
4	תמיד ראיתי את עצמי כאדם עובד, ולכן זה צעד טבעי עבורי
9	סיבות אחרות (כגון קידום החלמה אישית, כיסוי חובות)

① השאלה הופנתה רק למי שעבדו במועד הריאיון.

**לוח 22: הסיבה העיקרית להפסקת עבודה בקרב המשתלבים ללא ניסיון בעבודה (%)**

סה"כ <sup>①</sup> (N)	
72	קושי להישאר בעבודה מסיבות בריאות
25	תנאי העבודה (שכר נמוך, חוסר עניין מקצועי, אווירה לא נעימה וכד')
25	פיטורים (כולל צמצומים, סגירת מקום העבודה, סיום חוזה)
7	מעבר למסגרת לימודית (כולל השלמת בגרויות)
18	סיבות אחרות (כגון טיפול בילדים, שינוי מקום מגורים)

① הפסיקו לעבוד במהלך חמש השנים מיישום חוק לרון עד מועד הסקר.

**לוח 23: שיעור המשתלבים ללא ניסיון בעבודה המרוצים מהיבטים שונים של העבודה (%)**

סה"כ <sup>①</sup> (N)	
136	סוג העבודה
80	השכר (לשכירים)/ ההכנסה (לעצמאים)
43	התנאים הסוציאליים וההטבות הנלוות לשכר
54	התנאים הפיזיים והסביבתיים (מיזוג, חימום, צפיפות, עבודה בחוץ)
81	היחס מצד הממונים
83	היחס מצד העמיתים
87	היכולת לנצל ידע וכישורים בעבודה
69	הסיכויים לקידום
38	

① השאלה הופנתה רק למי שעבדו במועד הריאיון.

**4.5.2 מאפייני התעסוקה של המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה**

מלוח 24, המציג את מאפייני העבודה האחרונה שבה היו מועסקים בעלי הניסיון (לאחר החלת חוק לרון ולאחר שהחלו לקבל את הקצבה), עולים הממצאים האלה:

- רובם הגדול עבדו בעבודות רגילות בשוק החופשי – 83% כשכירים ו-14% כעצמאים.
- כשלושה רבעים בהם עבדו במשרה חלקית, בשכר חודשי ממוצע של 2,800 ש"ח. אשר לסיבה העיקרית לחלקיות המשרה, כ-90% ציינו את הנכות עצמה כחסם להרחבת היקף המשרה וכ-10% נוספים ציינו את החשש להפסיד את קצבת הנכות או את ההטבות הנלוות לה.
- 82% מן העובדים במשרה חלקית במועד הריאיון, דיווחו כי לא ניסו להגדיל את היקף המשרה (ממצאים שאינם מוצגים בלוח). גם במקרה זה, הסיבה הגורפת – שדווחה בידי כ-90% מקבוצה זו וכמעט תמיד כסיבה היחידה – היא מצב הבריאות של הפרט.
- בבחינת הסיבה העיקרית ליציאה לעבודה (לוח 25), נמצא שהסיבה השכיחה ביותר (41%) היא הרצון להגדיל את ההכנסות מעבר לקצבת הנכות. בנוסף צוינו סיבות שאינן קשורות לפן הכלכלי, כגון "נמאס לי להישאר כל היום בבית" (24%), "חשוב לי להרגיש שאני עושה משהו משמעותי בחיים" (19%) ו"תמיד ראיתי את עצמי כאדם עובד" (6%).
- בקרב מי שהפסיקו לעבוד במהלך חמש השנים מהחלת חוק לרון עד מועד הסקר, הרוב דיווחו על מצב הבריאות כסיבה העיקרית לסיום העבודה (ממצאים שאינם מוצגים בלוח). שני שלישים מן המפסיקים לא ניסו למצוא עבודה חדשה, כאמור בעיקר בגלל המוגבלות עצמה.
- כשלושה רבעים מן המועסקים הביעו שביעות רצון כללית מעבודתם. בהיבטים ספציפיים (לוח 26), רבים דיווחו כי הם מרוצים מיחס העמיתים (90%) כמו גם מיחס הממונים (83%), מהתנאים הפיזיים והסביבתיים (76%), מסוג העבודה (73%) ומיכולתם לנצל ידע וכישורים

אישיים בעבודה (69%). מנגד, מעטים למדי דיווחו שהם מרוצים מהשכר (36%) ומהתנאים הסוציאליים (44%), ופחות מ-10% ציינו שהם מרוצים מסיכויי הקידום בעבודה.

- מי שעבדו במועד הריאיון התבקשו להשוות את עבודתם הנוכחית לעבודה האחרונה שבה היו מועסקים לפני שהחלו לקבל את הקצבה. רובם דיווחו על הרעה כמעט בכל ההיבטים: בהכנסה, בדרגה או במעמד המקצועי, ביכולת לנצל ידע וכישורים ובשביעות הרצון הכללית מהעבודה.
- בבחינת תחושת הביטחון התעסוקתי, 37% דיווחו שהם "די חוששים" או "מאוד חוששים" שיאבדו את עבודתם בשנה הקרובה. כ-75% בהם ציינו כי החשש נובע ממצב הבריאות והיתר דיווחו על סיבות הנוגעות למקום העבודה.
- בהמשך לכך, רק 33% מן המועסקים העריכו שאם יאבדו את עבודתם הנוכחית יוכלו למצוא עבודה אחרת, שתספק להם הכנסה הזוהה לפחות להכנסתם כיום.

#### לוח 24: מאפייני תעסוקה כלליים ① של המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה

סה"כ (N)	% עובדים –
94	
14	כעצמאי או קבלן משנה
83	כשכיר, כולל שירות בצבא קבע
0	בעבודה נתמכת
3	בעבודה מוגנת
0	במסגרת של התנדבות
22	% עובדים במשרה מלאה
2,800	שכר חודשי ממוצע (ש"ח)
74	% "מאוד מרוצים" או "די מרוצים" מעבודתם באופן כללי ②
37	% "די חוששים" או "מאוד חוששים" שיאבדו את עבודתם בשנה הקרובה ②
33	% הסבורים שימצאו עבודה אחרת שוות-שכר אם יאבדו את עבודתם הנוכחית ②

① בהתייחס לעבודה האחרונה שבה היו מועסקים.

② השאלה הופנתה רק למי שעבדו במועד הריאיון.

#### לוח 25: הסיבה העיקרית ליציאה לעבודה בקרב המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה (%)

סה"כ ① (N)	
70	נמאס לי להישאר כל היום בבית
24	חשוב לי להרגיש שאני עושה משהו משמעותי בחיים
19	ראיתי בעבודה הזדמנות לפגוש אנשים או ליצור קשרים
4	רציתי להגדיל את ההכנסות שלי מעבר לקצבת הנכות
41	תמיד ראיתי את עצמי כאדם עובד, ולכן זה צעד טבעי עבורי
6	סיבות אחרות (כגון קבלת הצעת עבודה קונקרטיה, התרחבות המשפחה)

① השאלה הופנתה רק למי שעבדו במועד הריאיון.

**לוח 26: שיעור המשתלבים בעלי הניסיון בעבודה המרוצים מהיבטים שונים של העבודה (%)**

סה"כ <sup>①</sup> (N)	
70	סוג העבודה
73	השכר (לשכירים)/ ההכנסה (לעצמאים)
36	התנאים הסוציאליים וההטבות הנלוות לשכר
44	התנאים הפיזיים והסביבתיים (מיזוג, חימום, צפיפות, עבודה בחוץ)
76	היחס מצד הממונים
83	היחס מצד העמיתים
90	היכולת לנצל ידע וכישורים בעבודה
69	הסיכויים לקידום
9	

① השאלה הופנתה רק למי שעבדו במועד הריאיון.

**4.5.3 הבדלים במאפייני התעסוקה של המשתלבים בעלי הניסיון לחסרי הניסיון בעבודה**

- רוב המשתלבים בעבודה לאחר חוק לרון, ללא קשר לניסיונם בעבודה לפני קבלת הקצבה, עבדו במשרה חלקית. הסיבות העיקריות ליציאה לעבודה בשתי הקבוצות דומות: השכיחה ביותר היא סיבה כלכלית (הגדלת ההכנסות מעבר לקצבת הנכות), ולאחריה סיבות של ערך עצמי כגון עבודה כדרך להעצמה אישית.
- גם השכר החודשי הממוצע דומה בשתי הקבוצות, אף שלבעלי הניסיון בעבודה רקע תעסוקתי משמעותי יותר והם פחות רחוקים משוק העבודה מאשר חסרי הניסיון.
- בבחינת הסיבות לחלקיות המשרה, עולה כי מצב הבריאות הוא החסם השכיח ביותר בקרב בעלי הניסיון – 90% בהם ציינו זאת כסיבה לחלקיות המשרה לעומת 55% מחסרי הניסיון. דפוס דומה מתקבל בסיבות לאי הרחבת היקף המשרה: בקרב חסרי הניסיון, כמחצית דיווחו על קשיי בריאות, אך ניתן משקל גם לסיבות אחרות, בעוד שבקרב בעלי הניסיון, כמעט כולם דיווחו על קשיי הבריאות כסיבה היחידה.
- בשתי הקבוצות ציינו שביעות רצון גבוהה מההיבטים החברתיים-סביבתיים של העבודה ומהאפשרות למצוא פוטנציאל אישי אך שביעות רצון נמוכה יותר מהפן הכלכלי.
- כשליש בכל קבוצה חוששים שיאבדו את עבודתם בתוך שנה, אך בעוד שכמחצית מחסרי הניסיון סבורים שיצליחו למצוא עבודה אחרת בשכר זהה, רק שליש מבעלי הניסיון סבורים כן.

## 4.6 ניסיונות להשתלב בעבודה של הנמנים עם קבוצות ההשוואה

בתקופה שחלפה משליפת נתוני הביטוח הלאומי (שלפיהם הוגדרו קבוצות ההשוואה, כמפורט בפרק השיטה) עד ביצוע הריאיון, חלק מהנמנים עם קבוצות ההשוואה התחילו לעבוד.<sup>13</sup> בכל מקרה, הנתונים שלהלן נוגעים למי שלא עבדו כלל בתקופה הנבחנת, המהווים את חלק הארי בכל קבוצה.

### 4.6.1 ניסיונות להשתלב בעבודה של חברי קבוצת ההשוואה חסרי הניסיון בעבודה

- כשני שלישים לא ניסו לצאת לעבוד מהחלת חוק לרון (ולאחר תחילת קבלת קצבת הנכות) עד מועד הריאיון. רובם דיווחו על חסמים הקשורים במצב הבריאות, בייחוד קושי לצאת לעבוד בגין המוגבלות עצמה או העדר כוחות נפשיים. גם בקרב שלישי חברי הקבוצה שניסו לצאת לעבוד, רובם דיווחו שהניסיונות לא צלחו משום שהעבודות הפוטנציאליות לא התאימו לצרכים הנגזרים ממוגבלותם (למשל מבחינת מאמץ פיזי).
- אף שבתקופה הנבחנת לא נקטו צעדים כדי להשתלב בעבודה בפועל, 57% השיבו בחיוב לשאלה: "אם היו מציעים לך היום עבודה המתאימה לצרכים שלך, האם היית מעוניין להתחיל לעבוד בה?". מכאן שאפשר להצביע על קיומה של מוטיבציה לעבודה למרות העדר זיקה של ממש לשוק העבודה בעבר.
- מבין המעוניינים להשתלב בעבודה המתאימה לצורכיהם, 78% דיווחו כי הם זקוקים לשם כך לעזרה בתחומים האלה (בסדר שכיחות יורד; לוח 27): סיוע במציאת עבודה (42%), התאמות במקום העבודה (22%), הכוונה וייעוץ מקצועי (21%), רכישת מיומנויות בסיסיות הרלוונטיות להיצע העבודות בשוק (12%) וסידורי תחבורה למקום העבודה (7%).

### לוח 27: סוגי עזרה הנחוצים להשתלבות בעבודה בקרב חסרי ניסיון בעבודה בקבוצת ההשוואה (%)

101	סה"כ בקבוצת ההשוואה חסרי ניסיון שאינם מועסקים, בעלי מוטיבציה לעבוד (N)
78	זקוקים לעזרה כדי להתחיל לעבוד: ①
42	– עזרה קונקרטית מצד אחרים במציאת עבודה ספציפית
22	– התאמות במקום העבודה
21	– הכוונה וייעוץ מקצועי בנוגע לסוג העבודה המתאימה
12	– לימוד מיומנויות בסיסיות (כגון מחשבים, שפות, מקצוע)
7	– תחבורה למקום העבודה

① ניתן היה לציין מספר תשובות – השיעורים המדווחים הם מתוך כלל בעלי המוטיבציה לעבוד.

<sup>13</sup> עבור הנמנים עם קבוצת ההשוואה חסרי הניסיון בעבודה: בדיווח עצמי על מצב התעסוקה (נתוני הסקר) נמצא ש-73% לא עבדו מתחילת המדידה עד ביצוע הסקר ואילו 27% עבדו בשלב כלשהו במהלך תקופה זו (כולל בעת הריאיון עצמו). עבור הנמנים עם קבוצת ההשוואה בעלי הניסיון בעבודה: בדיווח עצמי על מצב התעסוקה (נתוני הסקר) נמצא ש-84% לא עבדו מתחילת המדידה עד ביצוע הסקר ואילו 16% עבדו בשלב כלשהו במהלך תקופה זו (כולל בעת הריאיון עצמו).

#### 4.6.2 ניסיונות להשתלב בעבודה של חברי קבוצת ההשוואה בעלי הניסיון בעבודה

- כשלושה רבעים לא ניסו לצאת לעבוד מהחלת חוק לרון (ולאחר תחילת קבלת קצבת הנכות) עד מועד הריאיון. הסיבה השכיחה, שדווחה כמעט בידי כל הקבוצה, בדרך כלל כסיבה היחידה, היא מצב הבריאות הלקוי של הפרט.
- בתגובה לשאלה "אם היו מציעים לך היום עבודה המתאימה לצרכים שלך, האם היית מעוניין להתחיל לעבוד בה?" רק מחצית השיבו בחיוב. זו עדות לאמביוולנטיות בנוגע למוטיבציה לעבוד בעתיד אף שלכולם ניסיון קודם בעבודה.
- מבין המעוניינים להשתלב בעבודה המתאימה לצורכיהם, 67% דיווחו כי הם זקוקים לשם כך לעזרה בתחומים האלה (בסדר שכיחות יורד; לוח 28): סיוע במציאת עבודה (37%), הכוונה וייעוץ מקצועי (23%), התאמות במקום העבודה (17%), רכישת מיומנויות בסיסיות הרלוונטיות להיצע העבודות בשוק (12%) וסידורי תחבורה למקום העבודה (6%).

#### לוח 28: סוגי עזרה הנחוצים להשתלבות בעבודה בקרב בעלי ניסיון בעבודה בקבוצת ההשוואה (%)

סה"כ בקבוצת ההשוואה בעלי ניסיון שאינם מועסקים, בעלי מוטיבציה לעבוד (N)	63
זקוקים לעזרה כדי להתחיל לעבוד: ①	67
– עזרה קונקרטית מצד אחרים במציאת עבודה ספציפית	37
– הכוונה וייעוץ מקצועי בנוגע לסוג העבודה המתאימה	23
– התאמות במקום העבודה	17
– לימוד מיומנויות בסיסיות (כגון מחשבים, שפות, מקצוע)	12
– תחבורה למקום העבודה	6

① ניתן היה לציין מספר תשובות – השיעורים המדווחים הם מתוך כלל בעלי המוטיבציה לעבוד.

#### 4.7 התרומה של המאפיינים השונים לסיכוי להשתלב בעבודה

בסעיפים הקודמים נבדקו הקשרים בין מאפיינים אישיים של מקבלי קצבת נכות כללית (משאבים וחסמים לתעסוקה) וגורמים סביבתיים ומערכתיים (לרבות ציפיות נתפסות של הסביבה הקרובה, יחס למוסד לביטוח לאומי והיכרות עם חוק לרון) לבין השתלבות בעבודה – של חסרי ובעלי ניסיון בעבודה – לאחר החלת חוק לרון. מאחר שהשפעותיהם של המאפיינים השונים קשורות אלה באלה, הרי שכדי לבחון את התרומה הייחודית של כל מאפיין (כאשר מפקחים על המאפיינים האחרים) נעשה ניתוח רב-משתני (רגרסיה לוגיסטית), שבו המשתנה התלוי מציין האם האדם השתלב או לא השתלב בעבודה. מאחר שהמאפיינים שעליהם נעשתה התאמה לא נכללו במודל הרגרסיה, ואלה הם משתנים בעלי קשרים מבוססים לתעסוקה, הרי שהמודל אינו משמש לניבוי תעסוקה אלא להערכת השפעתם של המאפיינים הנוספים שנכללו בו.

חשוב להבהיר שבמונח "סיכוי להשתלב בעבודה" הכוונה להסתברות שאדם ישתלב בעבודה לעומת ההסתברות שלא ישתלב בה. ממצאי הניתוח הרב-משתני מנוסחים באופן יחסי, כאשר קטגוריית ההשוואה (reference category) מייצגת את הקבוצה החלשה יותר בפן הרלוונטי, כלומר חסרת המשאב או בעלת החסם. למשל, בנוגע למקצוע, האומד מציין מהו הסיכוי שאדם מאוכלוסיית

היעד שיש לו מקצוע ישתלב בעבודה לעומת הסיכוי לכך אצל מקבילו שאין לו מקצוע (קטגוריית ההשוואה היא העדר המשאב); ובלקות למידה – מהו הסיכוי שאדם ללא לקות למידה מאובחנת ישתלב בעבודה לעומת הסיכוי לכך אצל מקבילו שמתמודד עם לקות כזו (בעל החסם).

#### 4.7.1 הקשר בין מאפיינים שונים לבין השתלבות בעבודה בקרב חסרי הניסיון בעבודה

- מהניתוח הרב-משתני של ההשתלבות בעבודה של חסרי הניסיון עולים הממצאים האלה (לוח 29):
- המשתנה בעל התרומה הגדולה ביותר להשתלבות בעבודה הוא האופן שבו הפרט תופס את ציפיותיה של הסביבה הקרובה ("אחרים משמעותיים") ממנו: מי שסבור כי גם המשפחה וגם החברים (או רק אחד מהם) מאוד מצפים ממנו לעבוד, סיכווי השתלבותו בעבודה הם כמעט פי שלושה לעומת סיכווי של מי שסבור כי לא בני משפחתו ולא חבריו מאוד מצפים ממנו לעבוד.
  - השתתפות במסגרת לשיקום תעסוקתי מגדילה אף היא את הסיכוי להשתלב בעבודה – פי 2.4.
  - עמדתו של הפרט כלפי המוסד לביטוח לאומי משפיעה גם היא על הסיכוי להשתלב בעבודה: מי שמעריך כי המוסד פועל לטובתו ודואג לאינטרסים שלו (בכל הקשור לקצבת הנכות הכללית), הסיכוי שיעבוד הוא כשני שלישים לעומת מי שמעריך כי המוסד אינו פועל לטובתו ואינו דואג לאינטרסים שלו. כלומר מי שסומך פחות על הביטוח הלאומי, סיכווי לעבוד גבוהים יותר.

#### לוח 29: רגרסיה לוגיסטית להערכת הסיכוי להשתלב בעבודה של חסרי הניסיון בעבודה<sup>①</sup>

יחס צולב	המשתנה לעומת קטגוריית ההשוואה
0.314	קבוע
1.378	בעל מקצוע (לעומת חסר מקצוע)
2.385	השתתף (לעומת לא השתתף) במסגרת של שיקום תעסוקתי ***
0.728	לא מתקשה בקריאה/כתיבה וגם לא בחשבון (לעומת מתקשה גם בקריאה/כתיבה וגם בחשבון)
0.468	מתקשה רק בקריאה/כתיבה או רק בחשבון (לעומת מתקשה גם בקריאה/כתיבה וגם בחשבון)
1.185	אינו מאובחן (לעומת מאובחן) עם לקויות למידה או בעיות קשב וריכוז
0.876	מעריך את מצבו הבריאותי כטוב מאוד או טוב (לעומת לא כל כך טוב או בכלל לא טוב)
0.863	מעריך את מצבו הכלכלי כטוב מאוד או טוב (לעומת לא כל כך טוב או בכלל לא טוב)
0.627	מעריך שהביטוח הלאומי מאוד דואג או די דואג לטובתו (לעומת לא כל כך או בכלל לא) *
1.292	מכיר (לעומת אינו מכיר) את חוק לרון
2.950	נורמות סובייקטיביות: לתפיסתו של הפרט, גם משפחה וגם חברים מאוד מצפים ממנו לעבוד (לעומת לא משפחה ולא חברים מאוד מצפים ממנו לעבוד) ***
2.801	נורמות סובייקטיביות: לתפיסתו של הפרט, רק משפחה או רק חברים מאוד מצפים ממנו לעבוד (לעומת לא משפחה ולא חברים מאוד מצפים ממנו לעבוד) ***
321	מספר התצפיות
.106	Cox & Snell R Square
.143	Nagelkerke R Square
.082	McFadden R Square

① המשתנים שלפיהם נעשתה ההתאמה בין קבוצת המשתלבים לקבוצת ההשוואה לא נכללו ברגרסיה.

\* מובהקות לפי מבחן Wald ברמה של 0.10.

\*\*\* מובהקות לפי מבחן Wald ברמה של 0.01.



## 4.7.2 הקשר בין מאפיינים שונים לבין השתלבות בעבודה בקרב בעלי הניסיון בעבודה

מהניתוח הרב-משתני של ההשתלבות בעבודה של בעלי הניסיון עולים הממצאים האלה (לוח 30):

- המשתנה בעל ההשפעה הגדולה ביותר על הסיכוי לעבוד הוא הנורמות הסובייקטיביות: הסיכוי של מי שלתפיסתו גם בני משפחתו וגם חבריו מאוד מצפים ממנו לעבוד, גבוה פי 20 מהסיכוי של מי שלתפיסתו אף לא אחד משני הגורמים מאוד מצפה ממנו לעבוד. כפי שראינו לעיל, בעלי הניסיון בעבודה בדרך כלל אינם מנסים להגביר את השתתפותם בתעסוקה משום שהם ממוקדים במצב הבריאות הלקוי שלהם, אין להם מוטיבציה לעבוד, והם פסימיים בנוגע לשוק העבודה. על-פי מידת הפער בנורמות הסובייקטיביות אפשר להניח כי מעבר לחסמים האישיים, הדרך המועילה ביותר לקדם את שילובם בעבודה היא באמצעות בניית ציפיות מצד הסביבה הקרובה.
- גם לקויות למידה או בעיות קשב וריכוז משפיעות על הסיכוי להשתלב בעבודה בקרב בעלי הניסיון בעבודה: הסיכוי של מי שמאובחן על רצף ההפרעות האלה הוא כחמישית מהסיכוי של אדם ללא אבחנה כזו. ממצא זה מראה שמעבר למאפיינים האחרים שנבחנו, לקות למידה מהווה חסם של ממש להשתלב בעבודה, גם בקרב מי שכבר צברו ניסיון בעבודה לפני שהצטרפו למערכת הקצבה והם בעלי משאבים לתעסוקה. מכאן עולה שוב הצורך לפתח תוכניות התערבות המותאמות למי שלצד מגבלת הבריאות מתמודדים גם עם לקויות למידה.

### לוח 30: רגרסיה לוגיסטית להערכת הסיכוי להשתלב בעבודה של בעלי הניסיון בעבודה ①

יחס צולב	המשתנה לעומת קטגוריית השוואה
-0.634	קבוע
1.723	בעל מקצוע (לעומת חסר מקצוע)
0.454	השתתף (לעומת לא השתתף) במסגרת של שיקום תעסוקתי
0.961	לא מתקשה בקריאה/כתיבה וגם לא בחשבון (לעומת מתקשה גם בקריאה/כתיבה וגם בחשבון)
1.979	מתקשה רק בקריאה/כתיבה או רק בחשבון (לעומת מתקשה גם בקריאה/כתיבה וגם בחשבון)
4.608	אינו מאובחן (לעומת מאובחן) עם לקויות למידה או בעיות קשב וריכוז **
0.846	מעריך את מצבו הבריאותי כטוב מאוד או טוב (לעומת לא כל כך טוב או בכלל לא טוב)
0.836	מעריך את מצבו הכלכלי כטוב מאוד או טוב (לעומת לא כל כך טוב או בכלל לא טוב)
1.140	מעריך שהביטוח הלאומי מאוד דואג או די דואג לטובתו (לעומת לא כל כך או בכלל לא)
1.321	מכיר (לעומת אינו מכיר) את חוק לרון
20.00	נורמות סובייקטיביות: לתפיסתו של הפרט, גם משפחה וגם חברים מאוד מצפים ממנו לעבוד (לעומת לא משפחה ולא חברים מאוד מצפים ממנו לעבוד) ***
1.385	נורמות סובייקטיביות: לתפיסתו של הפרט, רק משפחה או רק חברים מאוד מצפים ממנו לעבוד (לעומת לא משפחה ולא חברים מאוד מצפים ממנו לעבוד)
178	מספר התצפיות
.124	Cox & Snell R Square
.165	Nagelkerke R Square
.095	McFadden R Square

① המשתנים שלפיהם נעשתה ההתאמה בין קבוצת המשתלבים לקבוצת השוואה לא נכללו ברגרסיה.

\*\* מובהקות לפי מבחן Wald ברמה של 0.05.

\*\*\* מובהקות לפי מבחן Wald ברמה של 0.01.

בניתוח תרומתם של המאפיינים השונים להשתלבות בעבודה – הן של חסרי הניסיון בעבודה והן של בעלי הניסיון בעבודה – השונות המוסברת קטנה למדי (כ-10% בקירוב לפי המדד המחמיר). אנו סבורים שדפוס זה נובע מכך שעל רבים מהמשתנים בעלי קשר מבוסס לתעסוקה – כגון מין, גיל, מגזר, מצב משפחתי והשכלה – נעשתה התאמה בין קבוצת המחקר לקבוצת ההשוואה, ולכן הם לא נכללו בניתוח הרגרסיה. כמו-כן נעשתה התאמה על היבטים רפואיים הקשורים למוגבלותו של הפרט (סוג הליקוי, דרגת הנכות ומספר סעיפי הליקוי), כך שגם השפעתם של אלה לא באה לידי ביטוי בניתוח. לעומת זאת, שאלה כללית על הערכת מצב הבריאות שנכללה בניתוח, ככל הנראה אינה רגישה דיה כדי לאתר הבדלים. לבסוף, ייתכן שישנם משתנים אחרים, או מדדים ספציפיים יותר של משתנים שנבחנו, שקשורים להשתלבות בעבודה של קבוצות היעד, ולא נבדקו במסגרת המחקר.

## 5. סיכום וכיווני פעולה אפשריים

שיעור מקבלי קצבת הנכות הכללית שהשתלבו בעבודה לאחר החלת תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי (חוק לרון) מצומצם למדי, אף שהשינויים בתנאי הזכאות לקצבה אמורים לעודד יציאה לעבודה. הדוח מתמקד בזיהוי הגורמים, נוסף על המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים והרפואיים (שרובם אינם ניתנים לשינוי), אשר מקדמים, או לחלופין בולמים, השתלבות בעבודה לאחר החלת החוק.

ממצאי הדוח מצביעים על כמה גורמים עיקריים הקשורים להשתלבות בעבודה:

- מעבר לכלל הקבוצות שנבחנו במחקר, נמצא שרוב מקבלי הקצבה אינם מכירים את חוק לרון ואינם מבינים את השלכותיו המעשיות, ולכן מומלץ להשקיע מאמץ בהפצתו ובהסברתו. הגורמים שעשויים לסייע בכך הם אלה שהפרט נעזר בהם בדרך כלל בהתנהלותו מול המוסד לביטוח לאומי בענייני הקצבה: בשתי קבוצות הניסיון בעבודה רופא המשפחה ממלא תפקיד חשוב, כאשר בקרב חסרי הניסיון בעבודה חוליות מתווכות נוספות כוללות גורמי שיקום ורווחה ואנשי מקצועות בריאות הנפש, ואילו בקרב בעלי הניסיון בעבודה – גורמי סיוע משפטי.
- לציפיות הנתפסות של הסביבה ("אחרים משמעותיים") בנוגע להשתלבותו של הפרט בעבודה השפעה מכרעת על מצב התעסוקה שלו בפועל. בקרב חסרי הניסיון, ככל שהציפיות הנתפסות של הסביבה גבוהות יותר, כך גוברים הסיכויים להשתלב בעבודה. קשר זה מתקיים גם בקרב בעלי הניסיון, שרובם אינם מנסים להשתלב מחדש בעבודה עקב התמקדות במוגבלות, והמוטיבציה שלהם לעבוד נמוכה כמעט בכל היבט. אולם מן הפער בנורמות הסובייקטיביות בקבוצה זו בין העובדים למי שאינם עובדים, אפשר ללמוד כי מעבר לחסמים האישיים, הדרך המועילה ביותר לקדם את שילובם בעבודה היא באמצעות בניית ציפיות מצד הקרובים להם – רבים ככל האפשר.
- השתתפות בשיקום תעסוקתי תורמת להשתלבות בעבודה של מקבלי קצבה ללא ניסיון בעבודה, שברובם חסרים משאבים רלוונטיים כגון מקצוע, ולא מעטים גם מתקשים בפעולות אורייניות בסיסיות. למרות הפוטנציאל הרב הגלום במסגרות אלה, שיעור ההשתתפות בהן נמוך למדי, ולכן מומלץ להגביר את הפעולות היזומות (יישוג) של השיקום התעסוקתי של הביטוח הלאומי, משרד הרווחה ומשרד הבריאות, כמו גם של ארגוני מגזר שלישי הפעילים בתחום זה. במקביל, מומלץ לסייע לפרט להתנהל בין מערכות השירותים השונות, מהלך שהוא לא אחראי עם הקמתה של תחנת שירותים אחת (one stop center) המספקת סיוע כולל לתעסוקה למקבלי קצבת נכות כללית.
- לקווים למידה מאובחנות שאינן נכללות בסעיפי הנכות של המוסד לביטוח לאומי, מסתמנות כמכשול רציני להשתלבות בעבודה, בייחוד בקרב בעלי הניסיון. חשוב להדגיש שמדובר באנשים שכבר צברו ניסיון של ממש לפני שאירעה המוגבלות ורכשו כישורי עבודה ומיומנויות רלוונטיות, ולכן הם עשויים להוות כוח אדם יצרני ביותר אם ישובו לעבודה. הבעיה היא שכיום כמעט אין מסגרות של הכשרה מקצועית המיועדות לאנשים עם מוגבלות בכלל ולמקבלי קצבת נכות כללית בפרט, שהם גם בעלי לקווים למידה, ולכן מומלץ לפתח תוכניות התערבות המותאמות למי שנוסף על המגבלה בבריאות מתמודדים גם עם לקווים למידה.

## רשימת מקורות

אברהם, יי, ריבקינ, ד' ופינטו, א' (2013). **מניעים וחסמים ליציאה לעבודה בקרב בעלי מוגבלויות: ממצאים מקבוצות מיקוד**. הוגש למינהל המחקר והתכנון של המוסד לביטוח לאומי במסגרת מחקר מעקב על יישום חוק לרון.

חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] תשנ"ה-1995, פרק ט': ביטוח נכות.

אוחזר מתוך [http://www.nevo.co.il/law\\_html/Law01/039\\_002.htm](http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/039_002.htm)

לרון, א' (2005). **דוח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה** (דוח לרון – הוועדה בראשות השופט אפרים לרון). ירושלים: ממשלת ישראל.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. **סקרים חברתיים 2009-2010**. ירושלים: הלמ"ס.

המוסד לביטוח לאומי (2013). **דוח שנתי 2012**. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.

נאון, ד', הרן, ד', סופר-פורמן, ח' והדר, י' (בדפוס). **אתגרים בשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה – סקירה של ארבע קבוצות יעד**. ביטחון סוציאלי.

נאון, ד', שטרסברג, נ', בן-שהם, א', הרן, ד', פריאור, ר' וגאליה, א' (2012). **בעלי מוגבלות בגיל העבודה בישראל: שכיחות באוכלוסייה, מאפיינים ומצב תעסוקה**. דוח מחקר (דמ-625-12). ירושלים: מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל והמוסד לביטוח לאומי.

פינטו, א' (2013). **שילוב נכים כלליים בתעסוקה: ניסיונות, קשיים ולקחים לעתיד**. מחקרים לדיון (מס' 114). ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.

Ajzen, I. 1991. "The Theory of Planned Behavior". *Organizational Behavior and Human Decision* 50: 179-211.

WHO, 2008. *Training Manual on Disability Statistics, United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific*.

<http://www.unescap.org/publications/detail.asp?id=1274>

WHO, 2001. *International Classification of Functioning, Disability and Health*. Geneva, Switzerland. WHO Library Cataloguing-in-Publication Data.

[http://www.disabilitaincifre.it/documenti/ICF\\_18.pdf](http://www.disabilitaincifre.it/documenti/ICF_18.pdf)

## List of Tables and Figures

Figure 1: The Variables and their Values Used to Match the Comparison Groups to the Study Groups

Table 1: Summary of Fieldwork

Table 2: Socio-demographic Characteristics of the Inexperienced

Table 3: Disability-Related Characteristics of the Inexperienced

Table 4: Socio-demographic Characteristics of the Experienced

Table 5: Disability-Related Characteristics of the Experienced

Table 6: Resources and Obstacles to Employment of the Inexperienced

Table 7: Resources and Obstacles to Employment of the Experienced

Table 8: Evaluation of Health and Economic Status of the Experienced

Table 9: Perception of How Much the NII Cares for the Individual among the Inexperienced

Table 10: The Sources of Support Utilized by the Inexperienced in Managing their Dealings with the NII

Table 11: Familiarity with and Understanding of the Laron Law among the Inexperienced

Table 12: The Sources of Information Regarding the Laron Law among the Inexperienced

Table 13: Perception of How Much the NII Cares for the Individual among the Experienced

Table 14: The Sources of Support Utilized by the Experienced in Managing their Dealings with the NII

Table 15: Familiarity with and Understanding of the Laron Law among the Experienced

Table 16: The Sources of Information Regarding the Laron Law among the Experienced

Table 17: Expectations by Family and Friends that the Individual Should Work, among the Inexperienced

Table 18: Expectations by Family and Friends that the Individual Should Work, among the Experienced

Table 19: General Employment Characteristics of the Inexperienced Workers

Table 20: Main Reason for Working Part Time, among the Inexperienced Workers

Table 21: Main Reason for Going Out to Work, among the Inexperienced Workers

Table 22: Main Reason for Quitting Work, among the Inexperienced Workers

Table 23: Rate of Inexperienced Workers who are Satisfied with Various Aspects of the Job

Table 24: General Employment Characteristics of the Experienced Workers

Table 25: Main Reason for Going Out to Work, among the Experienced Workers

Table 26: Rate of Experienced Workers who are Satisfied with Various Aspects of the Job

Table 27: Types of Assistance Required for Integration into Work among the Inexperienced in the Comparison Group

Table 28: Types of Assistance Required for Integration into Work among the Experienced in the Comparison Group

Table 29: Logistic Regression to Assess the Probability of Employment of the Inexperienced

Table 30: Logistic Regression to Assess the Probability of Employment of the Experienced

# Table of Contents

## 1. Introduction

## 2. Study Goals

## 3. Methodology

### 3.1 Population

### 3.2 Sample

### 3.3 Study Tools

### 3.4 Procedure

### 3.5 Summary of Data Collection

## 4. Findings

### 4.1 Socio-demographic and Disability-Related Characteristics

#### 4.1.1 Socio-demographic and Disability-Related Characteristics of the Inexperienced

#### 4.1.2 Socio-demographic and Disability-Related Characteristics of the Experienced

### 4.2 Resources and Obstacles to Employment

#### 4.2.1 Resources and Obstacles to Employment of the Inexperienced

#### 4.2.2 Resources and Obstacles to Employment of the Experienced

#### 4.2.3 Differences in Resources and Obstacles to Employment between Experienced and Inexperienced Workers

### 4.3 Attitude toward the NII and Familiarity with the Laron Law

#### 4.3.1 Attitude toward the NII and Familiarity with the Laron Law among the Inexperienced

#### 4.3.2 Attitude toward the NII and Familiarity with the Laron Law among the Experienced

#### 4.3.3 Differences in the Attitude toward the NII and the Familiarity with the Laron Law among the Experienced and Inexperienced Workers

### 4.4 Subjective Norms Regarding Integration into Work

#### 4.4.1 Subjective Norms Regarding Integration into Work among the Inexperienced

#### 4.4.2 Subjective Norms Regarding Integration into Work among the Experienced

#### 4.4.3 Differences in Subjective Norms Regarding Integration into Work among the Experienced and Inexperienced Workers

### 4.5 Employment Characteristics of the Workers

#### 4.5.1 Employment Characteristics of the Inexperienced Workers

#### 4.5.2 Employment Characteristics of the Experienced Workers

#### 4.5.3 Differences in the Employment Characteristics of the Experienced and Inexperienced

### 4.6 Attempts to Work among Members of the Comparison Groups

#### 4.6.1 Attempts to Work by the Inexperienced in the Comparison Group

#### 4.6.2 Attempts to Work by the Experienced in the Comparison Group

### 4.7 The Contribution of Various Characteristics to the Probability of Employment

#### 4.7.1 The Links between Various Characteristics and Employment among the Inexperienced

#### 4.7.2 The Links between Various Characteristics and Employment among the Experienced

## 5. Summary and Programmatic Directions

## Bibliography

obstacles, a useful way to promote their employment could be through creating expectations among the people around them – as many as possible.

- Participation in occupational rehabilitation contributes to employment among GDA recipients with no work experience, most of whom lack the relevant resources such as a profession, and many of whom also lack basic literacy and numeracy skills. Despite the great potential of these services, the rate of participation in them is quite low. It is recommended to increase the outreach activities of the occupational rehabilitation offered by the NII, the Ministry of Social Affairs and the Ministry of Health, as well as various third sector organizations. It is also recommended to help individuals navigating through the different service systems. This has been accelerated recently with the establishment of a one-stop center that provides overall assistance for employment to GDA recipients.
- Diagnosed learning disabilities that are not included in the NII's disability definitions appear to be a serious obstacle to employment, particularly among those with work experience. Important to note that these are people who have already amassed considerable work experience prior to their disability and have acquired relevant work skills, and thus may be a highly productive resource if they return to work. The problem is that currently there are virtually no professional training services for people with disabilities in general and for GDA recipients in particular, who also have learning disabilities. Thus, it is recommended that targeted intervention programs be developed for those who struggle with learning disabilities in addition to their health disability.

- The individual's attitude to the NII also affects the probability of employment: those who believe that the NII has their best interests at heart (with regard to the GDA) are two thirds as likely to work compared to those who believe that the NII is not in their favor.

Among the experienced:

- The variable with the strongest effect on the probability of working is subjective norms: those who believe that **both** family and friends very much expect them to work have a probability of working that is 20 times more than those who believe that **neither** family **nor** friends very much expect them to work.
- Although the bivariate analysis found no significant difference between the workers and the comparison group with regard to the effects of learning disabilities or ADHD on the probability of working, the multivariate analysis (when controlling for the other characteristics) found that the probability of a person with one of these disorders being employed is about a fifth of the probability for a person without this diagnosis.

#### 4. Summary and Programmatic Directions

The rate of GDA recipients who integrated into work following the implementation of amendment 109 of the NII Law (the “Laron Law”) is quite small, although the changes in the eligibility for the allowance were designed to encourage employment. This report focused on identifying the factors, in addition to the socio-demographic and disability-related factors (most of which are unchangeable), which promote, or alternatively discourage employment after the law came into effect.

The findings indicate a number of main factors associated with employment:

- Across all the groups examined in this study, we found that most GDA recipients are not familiar with the Laron law and do not understand its practical ramifications. Thus, it is recommended that some effort be devoted to providing information about the option of working while receiving the GDA. Professionals who assist individuals when dealing with the NII about the GDA such as the family physician can play an important role. Additional mediators include social workers and mental health professionals (among the inexperienced) and attorneys (among the experienced).
- The perceived expectations of people surrounding the individuals with regard to work have a crucial effect on their actual employment. Among the inexperienced, the higher the perceived expectations, the greater the chances of being employed. This link is found among the experienced as well, most of whom are not trying to reintegrate into work, because they are focusing on their disability, and their motivation to work is lower in nearly all aspects. However, the gap in subjective norms in this group between those working and those not working indicates that beyond the personal



- Nevertheless, 57% replied positively to the question: "If you were offered today a job suitable to your needs, would you be interested in starting to work in it?" This indicates a motivation to work, despite the detachment from the job market.
- Among those interested in working at a suitable job, 78% reported that they would need help to do so, particularly in finding a job, adapting the work place, and receiving guidance and counseling regarding the types of jobs that are suitable to them.

Among the experienced:

- Three quarters reported that they had not made attempts towards working during the relevant period, because of their health status.
- If they were offered a suitable job today, only half would be interested in taking it, although everyone in this group had work experience.
- Among those interested in working at a suitable job, 67% reported that they would need help, particularly in finding a job, professional guidance and counseling and adaptations to the work place.

### 3.7 The Contribution of Various Characteristics to the Probability of Employment

Above we examined the links between personal characteristics of the individual and interfaces with environmental and systemic factors and the employment of GDA recipients – both with and without work experience, after the Laron Law enactment. In order to examine the unique contribution of each characteristic (i.e., eliminating the effects of the other characteristics) we carried out a multivariate analysis (logistic regression) where the dependent variable indicates whether a person was working or not. The following are the variables that were found to be significant – in each group – in terms of odds ratio.<sup>3</sup>

Among the inexperienced:

- The variable that had the greatest contribution to being employed is the way that the individual perceives the expectations of those around her/him, i.e. subjective norms: those who believe that **both** their families and their friends (or even only one of them) very much expect them to work – have a probability of working that is almost three times larger than those who believe that **neither** family **nor** friends very much expect them to work.
- Participating in occupational rehabilitation also enhances the probability of working: those who participated in it have a 2.4 times larger probability to employment than those who did not participate.

---

<sup>3</sup> The independent variables included in the regression analysis were: having a profession, participating in occupational rehabilitation, difficulty with literacy and numeracy, being diagnosed with a learning disability, health status evaluation, financial status evaluation, perception of whether the NII has the individual's best interests at heart, familiarity with the Laron Law and subjective norms.

satisfied with the way they were treated by their colleagues (90%) and their supervisors (83%), with the physical conditions (76%) and with the type of work that they do (73%). Lower percentages reported that they were satisfied with their salary (36%) and the benefits (44%), and only 10% were satisfied with their chances of promotion.

- Compared to their job prior to receiving the GDA, most of those currently employed rated their current job as being at a lower level with regard to income, professional status, ability to utilize knowledge and skills and general satisfaction.
- 37% expressed concern that they might lose their job in the coming year, usually for personal reasons to do with their health (including deterioration in their health status and development of a new disability).
- Only 33% believed that if they lost their current job, they would be able to find another job at a similar level at least to their current income.

#### Differences between the experienced and inexperienced workers:

- In both groups, most are employed in a part-time job and their average monthly wage is about half of the minimum wage – although the experienced have a much more significant employment background, including employment-promoting resources (e.g. education and profession) and are also less removed from the job market than the inexperienced.
- In both groups, for most, the motivation to go out to work was financial (to increase their income above the GDA) but a significant proportion were also motivated by self-worth considerations.
- For those working in part-time jobs, health limitations constituted a more prominent obstruction to working full time among the experienced than among the inexperienced.
- Both groups express high satisfaction with the social-environmental aspects of their job but low satisfaction with the financial remuneration, particularly the possibilities of promotion.
- About a third in each group fear that they will lose their job within a year, but while half of the inexperienced workers believe that they will succeed in finding another job at equal pay, only a third of the experienced workers believe so.

### **3.6 Attempts to Work among Members of the Comparison Groups**

#### Among the inexperienced:

- Some two thirds reported that they had not made attempts towards working (for example, by finding out about employment possibilities or actively looking for a job) during the period since the implementation of the amendment (and after they began receiving the GDA) and up to the time of the interview, usually because of the disability itself or because they did not have the mental strength to do so.

- Around three quarters worked part time, for an average monthly salary of NIS2,600. Half reported the disability itself as the main reason for working part time, but a substantial proportion reported other reasons, such as the fear of losing the GDA or its supplemented benefits, the employer's refusal to expand the job into full time, and failed attempts to find a full time job.
- About three quarters of the part-time workers reported that they did not attempt to expand their job, for the same reasons.
- The most common reason for working, reported by 40% of the workers, was their wish to increase their income beyond the GDA. Others reported non-economic considerations as well, such as improving their self-image, a need to do something productive, and creating opportunities for widening their social circle.
- About three quarters of the workers expressed general satisfaction with their work. In examining specific aspects of their work, high percentages reported that they were satisfied with the way they were treated by their colleagues (87%) and their supervisors (83%), with the physical conditions (81%) and with the type of work that they do (80%). Lower percentages reported that they were satisfied with their salary (43%), the benefits such as pension and vacation days (54%) and the chances of promotion (38%).
- In examining the sense of job security, 30% expressed concern that they might lose their job in the coming year – whether for personal reasons to do with their health (difficulty to keep the job due to the disability, deterioration in their health status, onset of a new disability), or for personal reasons not connected to their health (lack of suitable skills or problems in their personal life) or for systemic reasons to do with their place of work (job cuts, bankruptcy, closing down the business). Each of these reasons was reported in similar rates.
- 56% of the workers believed that if they lost their current job, they would be able to find another job at a similar level at least to their current income.

Among the experienced:

- The vast majority were employed in competitive employment – 83% as salaried employees and 14% were self-employed.
- Around three quarters worked part time, for an average monthly salary of NIS2,800. Nearly all reported the disability itself as the main and only reason for working part time. Some 80% of them did not try to expand their job mostly for the same reason of disability.
- The most common reason for working, reported by 40% of the workers, was their wish to increase their income beyond the GDA. Others reported non-economic considerations as well.
- About three quarters of the workers expressed general satisfaction with their work. In examining specific aspects of their work, high percentages reported that they were

#### Differences between experienced and inexperienced workers:

- With regard to sources of support in managing the connection with the NII, those with work experience are assisted by professionals from the social and mental health services at lower rates than those with no experience. Conversely, they use legal assistance at higher rates.
- With regard to the sources of information about the Laron Law among those who reported that they are familiar with it, the experienced were assisted by family and friends, as well as by professionals from the services less than the inexperienced.

### **3.4 Subjective Norms Regarding Integration into Work**

#### Among the inexperienced:

- While 66% of the workers believe that their family members very much expect them to work or rather expect them to work, only 52% of the comparison group believe so.
- Similarly, while 56% of the workers believe that their friends very much expect them to work or rather expect them to work, only 37% of the comparison group believe so.

#### Among the experienced:

- While 42% of the workers believe that their family members very much expect them to work or rather expect them to work only 30% of the comparison group believe so.
- Similarly, while 38% of the workers believe that their friends very much expect them to work or rather expect them to work, only 21% of the comparison group believe so.

#### Differences between experienced and inexperienced workers:

The experienced workers perceive the expectations from them to work as lower than the inexperienced workers. A possible explanation may be that those with experience, who had worked in the past and are now older, are perceived as having already done their bit to provide for the family, and therefore the people around them are more accepting of the possibility that they will not return to the job market because of their disability. On the other hand, for those without experience, among most of whom the disability had already existed before they had time to gain work experience, and who are relatively young with a lengthy employment horizon – the people surrounding them are concerned with their future economic and social welfare, and thus the expectation that they go out to work (at least as they perceive it) is higher.

### **3.5 Employment Characteristics of the Workers**

#### Among the inexperienced:

- Most worked at competitive jobs – 84% as salaried employees and 5% were self-employed. An additional 5% worked in special programs for people with disabilities – supported or sheltered employment.

etc.) is similar among the workers and the comparison group: 44% in each group are assisted by rehabilitation and welfare services; some 40% by a family physician and some 30% by mental health professionals. There is a difference with regard to family members: the rate of those assisted by them among the comparison group is higher (55%) than among the workers (44%).

- 42% of the workers versus 31% of the comparison group reported that they are familiar with the amendment to the 2009 NII Law, which improves the conditions for GDA recipients who are employed (Laron Law). The difference between the two groups is larger among those who joined the GDA system prior to the amendment than among those who joined it afterwards, who are probably less likely to recognize the change in the GDA eligibility conditions as a separate element. Although among the workers there are more who are familiar with the amendment than among the comparison group, the majority in both groups are not familiar with it, and even more of them reported that they do not understand it, about five years after its implementation.
- Among those who reported that they are familiar with the Laron Law, the main sources of information – both among the workers and among the comparison group – were: letter in the mail, on-line information and media (some 40% of each group became familiar with the law through any one of these sources). On the other hand, twice as many workers received an explanation of the law by an NII official (24% vs. 12% in the comparison group). It is possible that this explanation by a credible source worked as an incentive (or removed a barrier) for going out to work; alternatively the amendment is more relevant for workers who were employed after receiving the GDA, who had stronger and more frequent contacts with the NII than those who were not employed.

Among the experienced:

- About half of the workers, and half of the comparison group, are of the opinion that the NII has their best interests at heart and is acting on their behalf.
- The distribution rates of the individual's sources of support in managing the connection with the NII are similar in both groups: some 42% in each group are supported by family members, 40% by a family physician, and 25% by rehabilitation and welfare services. Some 20% are assisted by a lawyer or legal advisor – slightly higher than the rate of those supported by friends.
- About a third of the workers, and a third of the comparison group, reported that they are familiar with the amendment to the NII Law (in this case, all the respondents had joined the GDA system after the amendment was passed).
- Among those who reported that they are familiar with the Laron Law, some 33% in each group were informed by a letter in the mail. Other sources of information served the workers at higher rates than the comparison group: the internet – 55% versus 35%, and media – 44% versus 34%, respectively.

- No difference was found between the workers and the comparison group in evaluation of their health status: over 80% of each group assess their condition as "not so good" or "not good at all".
- Evaluation of economic status is also similar in both groups: some 75% of each group assess their situation as "not so good" or "not good at all". However, the rate of those assessing their situation as "not good at all" is higher in the comparison group than among the workers (38% versus 25%).

Differences between experienced and inexperienced workers:

- The rate of those with a profession among the experienced is much higher than the rate among the inexperienced, while the rate of participants in occupational rehabilitation is much lower.
- The rates of those with basic literacy difficulties and of those with learning disabilities among the experienced are lower than among the inexperienced. It is possible that the latter, most of whom grew up with their disability and some of whom probably studied in the special education system, did not have an opportunity to acquire these basic skills, while the experienced acquired them prior to the disability. Thus, it would appear that not only do basic cognitive skills support reintegration into work in cases of dropping out because of a disease or disability, but their lack constitutes an obstacle to acquiring work experience in the first place.
- Those with work experience assess their health and economic situations as worse than those with no experience. Possible reasons for this may be: most of the experienced became disabled while they were working, and they evaluate their current condition by the standards they were used to when they were in good health. On the other hand, the disability among the inexperienced, including its employment and economic effects, is more of an ongoing part of life, and therefore the comparison to the past is less significant.

### **3.3 Attitudes toward the NII and Familiarity with the Laron Law**

Among the inexperienced:

- Fewer of the workers are of the opinion that the NII has their best interests at heart and is acting on their behalf (with regard to the GDA) than among the comparison group (57% versus 67%, respectively). This indicates that those who have less faith in the NII are also those who tend to go out to work more, in order to preserve their financial security. Alternatively, those who were already working at the time of joining the GDA system were less in need of the NII services and more critical in their attitude toward it.
- The availability of sources of support for individuals in managing their connection with the NII (submitting a request for an allowance, appearing in medical committees,

certificate holders. Belonging to the majority group in aspects of gender and sector, as well as having higher education, provide an advantage in integrating into employment.

With regard to the disability aspects, the sample of experienced workers is very similar to all relevant GDA recipients: three quarters of them have full disability level and about half have three types of disabilities. Their main disabilities: about two thirds have a physical or sensory disability, about a quarter have a neurological or locomotor disability, less than a tenth have a psychiatric disability and there are none with an intellectual disability.

### **3.2 Resources and Obstacles to Employment**

#### Among the inexperienced:

- More of the workers had a profession (44%) than among the comparison group (31%), and more of them received occupational rehabilitation services (25% versus 13%, respectively). These findings indicate that having a profession (whether acquired prior to or after the disability) and participation in occupational rehabilitation contribute to employment of GDA recipients who are relatively removed from the employment market.
- About a quarter of the workers, and a similar proportion of the comparison group, have difficulty in reading or writing or simple math. About a quarter of each of the two groups are diagnosed with learning disabilities or ADHD. These findings indicate the overall group of those with no work experience is characterized by a lack of the basic cognitive skills needed to integrate into working life.
- No difference was found between the workers and the comparison group in evaluation of their health status: over half of each group assess their condition as "not so good" or "not good at all". It appears that subjective evaluation of health status is not connected to being employed.
- No difference was found between the workers and the comparison group in evaluation of their economic status: about two thirds of each group assess their economic situation as "not so good" or "not good at all". It appears that actual employment does not necessarily bring about a sense of improvement in the economic status.

#### Among the experienced:

- The rate of those with a profession among the workers (87%) is some 10 percentage points higher than among the comparison group. Conversely, the following rates are similar to the rates in the comparison group: participants in occupational rehabilitation (7%), difficulty with literacy (17%) and numeracy (10%), diagnosed learning disabilities (6%). Therefore, of all the variables examined in this assemblage, having a profession is the only one that gives those with work experience an advantage in integrating into employment after the disability onset.

### The inexperienced workers

The inexperienced workers (according to the study definition) have the following socio-demographic characteristics:

- Most are men (58%), similar to the gender distribution of all relevant GDA recipients.
- The percentage of Arabs is low compared to the overall relevant population (18% versus 26% respectively).
- They are relatively younger (52% are in the 18-34 age group, compared to 34% in the overall relevant population) and 21% are in the older age group (55-67), compared to 30% in the overall relevant population.
- Correspondingly, a relatively small proportion are married (27%) or are parents of children under 18 (25%), compared to higher rates among all relevant GDA recipients (44% and 32% respectively).
- With regard to education, 32% have a matriculation certificate, similar to their rate among all GDA recipients.

These findings reveal that the inexperienced workers have an initial advantage over the comparable population of inexperienced GDA recipients: they are younger, fewer of them are married or parents of children under 18. Thus, they are more available to develop employment resources and integrate into work.

With regard to their disabilities, and in comparison to the relevant population of GDA recipients, the inexperienced workers have the following characteristics: 70% versus 80% have full disability level; the primary disability of 46% versus 34% is psychiatric (the distribution of other disabilities is similar) and 46% versus 42% have three disabilities.

### The experienced workers

The experienced workers (by the study definition) have the following socio-demographic characteristics:

- 70% are men, compared to 60% of all relevant GDA recipients.
- 10% are Arabs, compared to 16% of all relevant GDA recipients.
- A high rate of older adults (57%) and a very low rate of younger adults (4%) – similar to the comparable rates among all relevant GDA recipients.
- Correspondingly, a large proportion are married (81%) or parents of children under 18 (51%), at higher rates than the rates among all relevant GDA recipients.
- As for education, 40% had completed at least a matriculation certificate, some 7 percentage points more than certificate holders among all GDA recipients.

This reveals that similarly to their inexperienced counterparts, albeit for different reasons, the experienced workers have an initial advantage over the comparable population of experienced GDA recipients: higher rates of them are men and Jews, as well as full matriculation



The comparison was carried out separately for two distinct subpopulations of GDA recipients: those with no or little work experience prior to receiving the GDA (“*inexperienced*”) (who joined the GDA system between 2003-2012),<sup>1</sup> and those with work experience (“*experienced*”) (who joined the system between August 2009, when the amendment was enacted, up to 2012).<sup>2</sup> The inexperienced are relatively young, most with congenital or developmental disabilities, who began receiving the GDA upon reaching adulthood. On the other hand, the experienced are relatively older, usually with acquired disabilities – injuries or illnesses that developed during their working life – and thus they already have a history of employment as well as resources such as education and professional training and experience, and perceive themselves as working people.

The data were collected in 767 telephone interviews that took place from December 2014 to March 2015.

### **3. Main Findings**

At the start of this chapter, we present a comparison between each of the two samples of the workers (those with and without work experience) with the comparable population of GDA recipients, with regard to the socio-demographic and disability variables used to create the comparison groups. Then we will survey the differences between each of the two “workers” groups and the matching comparison groups, by the subjects examined in the survey. In relevant cases, we will note the salient differences between those with and without work experience. Subsequently we will survey the employment characteristics of the workers in each of the experienced groups, as well as the attempts to integrate into employment of those in the comparison groups. Finally, we will present findings from a multivariate analysis of the independent contribution of various characteristics to the probability of integrating into employment.

#### **3.1 Socio-Demographic and Disability-Related Characteristics**

Based on the comparison between the socio-demographic and disability-related characteristics of the two samples (experienced and inexperienced workers) and the relevant population (all GDA recipients – with or without work experience) we can identify which characteristics are linked to integrating into employment in each of the study groups.

---

<sup>1</sup> People who, in the three years prior to receiving the GDA, did not work three consecutive months or did not earn more than NIS 2,000 a month, and also did not work a single day since they began receiving GDA up to the date that the law was enacted.

<sup>2</sup> People who worked during at least two of the three years prior to receiving the GDA (not necessarily consecutively, and not necessarily at the same place of work), and also earned at least NIS 2,000 a month during the entire period that they were employed.

# Executive Summary

## 1. Introduction and Goal of the Study

Amendment 109 of the National Insurance Law was enacted in August 2009. This amendment, commonly referred to as "Laron Law", changed the structure of the general disability allowance (GDA) and its terms of eligibility through a mechanism of gradual reduction of the GDA relative to wages from work. In this way the amendment ensures that the income of people with disability working in competitive employment and eligible for GDA will be larger than their income from the allowance alone. Although the amendment is meant to address one of the structural obstacles to GDA recipients' integration into employment, few GDA recipients have taken advantage of it and their rate of employment at competitive jobs remains low.

This study examined why the large majority of the target population did not take advantage of the entitlements provided by the amendment, as well as the characteristics of those who did integrate into employment following the amendment. In addition to socio-demographic and disability-related characteristics, the study examined resources and barriers to employment. Also examined were recipients' attitudes regarding the service they receive from the National Insurance Institute (NII), how familiar they are with the amendment and expectations of others regarding their integration into employment.

## 2. Methodology

In order to learn about the factors contributing to GDA recipients taking advantage of the law and integrating into work, we compared GDA recipients who worked after the amendment came into effect (*the study group, or "workers"*) to a group of recipients similar to them in their socio-demographic and disability-related characteristics who did not work (*the comparison group*). Note that the comparison group does not represent all recipients who did not work, but only those whose basic characteristics are similar to the study group.

The comparison group was created by matching GDA recipients based on NII administrative data. Three types of variables were used for matching: demographic (sex, age, Jewish/Arab, marital status, whether one is a parent of children up to age 18 and geographical area); characteristics related to the disability (year the GDA was first received, severity of disability as determined by degree of work incapacity according to the NII, main type of disability and number of disabilities); and characteristics relevant to employment (education (matriculation certificate) and monthly wage in last job prior to receiving GDA – where relevant, see below). The matching between the study and the comparison groups allows us to examine whether there are personal characteristics related to GDA recipients' likelihood of integrating into employment, in addition to the abovementioned administrative variables that represent inherent and mostly unchanging characteristics.

## Related Myers-JDC-Brookdale Institute Publications

Barlev, L.; Keren-Abraham, Y.; Haber, I.; Admon-Rick, G. (Eds.). 2015. *People with Disabilities in Israel 2015*. Myers-JDC-Brookdale Institute and the Commission for Equal Rights of Persons with Disabilities, Jerusalem.

Kahan-Strawczynski, P.; Vazan-Sikron, L.; Naon, D.; Hadar, Y.; Konstaninov, V. 2015. *Young Adults with Disabilities in Israel: Integration into Employment – Resources, Barriers and Needs*. RR-650-14. Myers-JDC-Brookdale Institute, Jerusalem.

Keren-Abraham, Y.; & Rivkin, R. 2016. *"Supported Employment" – A Competitive Employment Program for People with Disabilities – Evaluation Study*. RR-729-16. Myers-JDC-Brookdale Institute and the Ministry of Social Affairs and Social Services, Jerusalem.

Naon, D.; Sofer-Furman, H.; Pinto, O.; Ben-Shoham, A. 2013. *Leaving Work due to Illness or Disability – Prevention Policy: International Literature Review and Data from Israel*. Internal Document. Myers-JDC-Brookdale Institute and the National Insurance Institute, Jerusalem.

Naon, D.; Strosberg, N.; Ben-Shoham, A.; Haran, D. (MJB); Prior, R.; Gealia, A. (NII). 2012. *People with Disabilities in Israel's Working-Age Population: Prevalence, Characteristics, and Employment Status*. RR-625-12. Myers-JDC-Brookdale Institute and the National Insurance Institute, Jerusalem.

Rosen, B.; Naon, D.; Samuel, H. 2016. *Guiding Hand: Program Evaluation*. Myers-JDC-Brookdale Institute and the National Insurance Institute, Jerusalem.

Shnoor, Y.; Ziv, A.; Brodsky, J.; Naon, D. 2016. *Aging among Disabled IDF Veterans and its Effect on the Need for Services*. RR-726-16. Myers-JDC-Brookdale Institute, Jerusalem.

To order Institute publications, please contact the Myers-JDC-Brookdale Institute, P.O.B. 3886, Jerusalem, 9103702; Tel: (02) 655-7400; Fax: (02) 561-2391; E-mail: [brook@jdc.org.il](mailto:brook@jdc.org.il)

Reports and English summaries are also available on the Institute website: <http://brookdale.jdc.org.il>

## Foreword

Promoting the integration into the labor market of people with disabilities, especially of recipients of a general disability allowance (GDA), is a key issue on the agenda of Israel's socioeconomic policy. In August 2009, Amendment 109 to the National Insurance Law, known as the Laron Amendment, went into effect. The amendment changed the structure of the GDA and the conditions of eligibility by means of a mechanism of gradual deduction relative to wages. The Laron Amendment was designed to encourage GDA recipients to integrate into employment or to expand their participation in it. To evaluate the implications of the amendment for the employment status of GDA recipients, the National Insurance Institute (NII) initiated a follow-up study, conducted in conjunction with the Myers-JDC-Brookdale Institute (MJB).

The first stage of the study was conducted close to the amendment's enactment and consisted of a national disability survey. The findings were summarized in the report, "People with Disabilities in Israel's Working-Age Population: Prevalence, Characteristics, and Employment Status" (Naon et al., 2012). The present report summarizes the findings of the second stage of the study, conducted some five years after the amendment's enactment. It examined if and how the amendment impacted the employment status of GDA recipients and, in particular, the factors that subsequently promoted or inhibited their integration into employment.

We would like to thank the research team: Denise Naon, Dafna Haran and Hagit Sofer-Furman of MJB's Center for Research on Employment of Disadvantaged Populations; Ofir Pinto and Rivka Prior of the NII Research and Planning Administration.

We would also like to express our appreciation to the following people: MJB's fieldwork unit – unit director Chen Tzuk-Tamir, research coordinator Hana Goldenberg, and all the interviewers who carried out their work with diligence and dedication; Alexander Gealia of the NII and Zvika Deutsch of MJB for their assistance with methodology and data processing; Maya Orev-Hatal of the NII for editing the report, and Revital Aviv-Matok of MJB for editing the publication announcement; Jenny Rosenfeld and Evelyn Abel of MJB for the English translation; finally, Haya Rabin, Osnat Cohen and Nira Amir of the NII for their help in designing and producing the report.

Prof. Daniel Gottlieb,  
Deputy Director General  
Research and Planning Administration,  
National Insurance Institute

Prof. Jack Habib,  
Institute Director  
Myers-JDC-Brookdale Institute

Myers-JDC-Brookdale Institute

746-17



National Insurance Institute  
Research and Planning Administration

Myers - JDC - Brookdale Institute

**Employment of General Disability Allowance Recipients  
following Amendment 109 of the National Insurance Law  
(Laron Law)  
Promoting and Obstructing Factors**

Denise Naon<sup>1</sup>, Dafna Haran<sup>1</sup>, Hagit Sofer-Furman<sup>1</sup>  
Ofir Pinto<sup>2</sup>, Rivka Prior<sup>2</sup>

The study was initiated by the National Insurance Institute  
and funded by it and the Myers-JDC-Brookdale Institute.

1. Myers - JDC - Brookdale Institute
2. National Insurance Institute

**Working Papers 124**

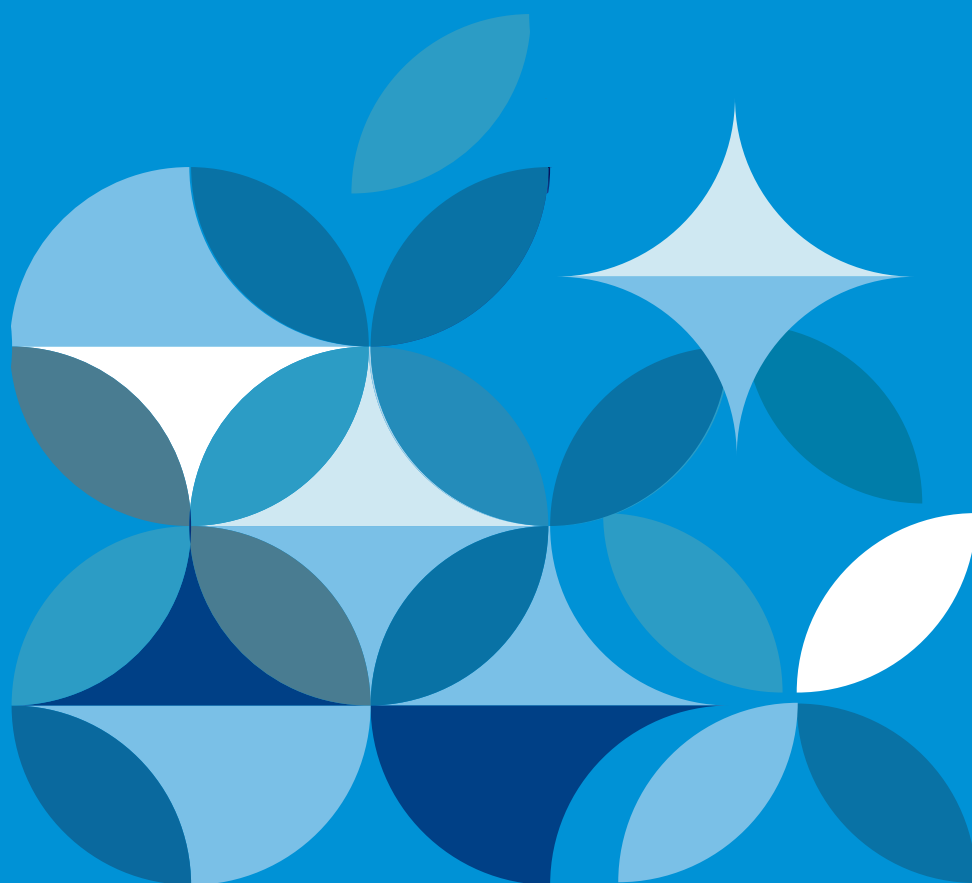
Jerusalem, February 2017  
[www.btl.gov.il](http://www.btl.gov.il)





National Insurance Institute  
Research and Planning Administration

Myers - JDC - Brookdale Institute



**Employment of General Disability Allowance Recipients  
following Amendment 109 of the National Insurance Law  
(Laron Law)  
Promoting and Obstructing Factors**

Denise Naon, Dafna Haran, Hagit Sofer-Furman  
Ofir Pinto, Rivka Prior



**Working Papers 124**  
February 2017