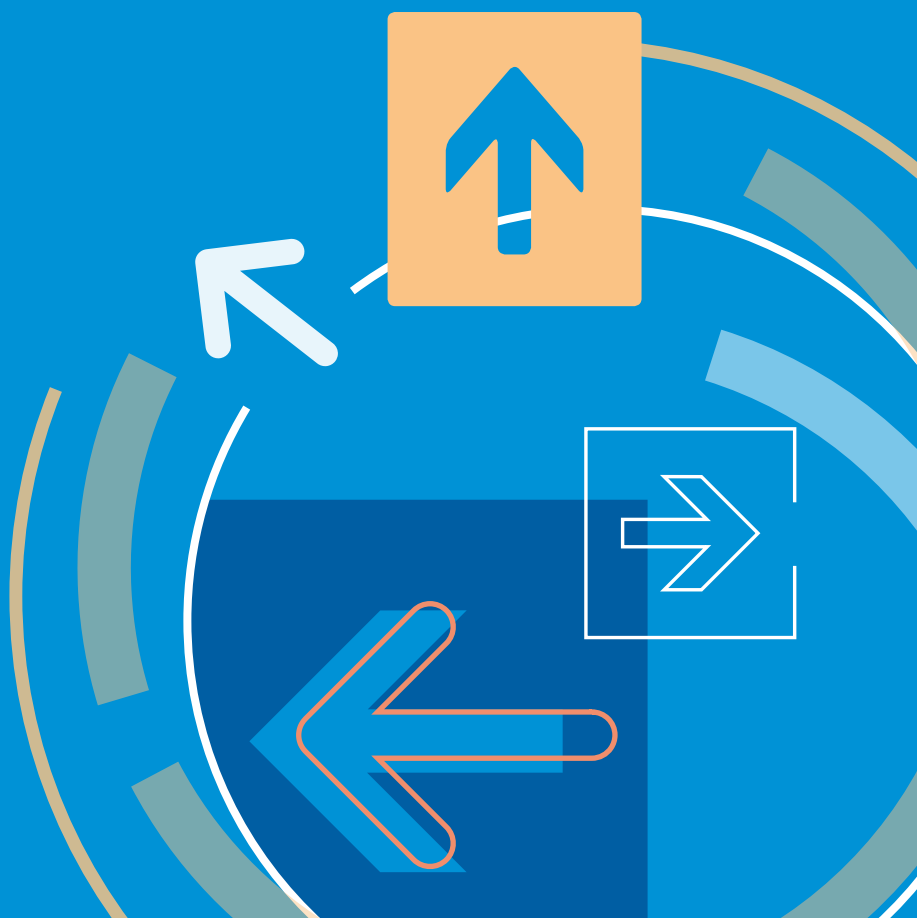




המוסד לביטוח לאומי
מינהל המחקר והתכנון
ירושלים, כסלו התשע"ד, דצמבר 2013



שילוב נכים כלליים בתעסוקה: ניסיונות, קשיים ולקחים לעתיד

אופיר פינטו





המוסד לביטוח לאומי
מינהל המחקר והתכנון

שילוב נכים כלליים בתעסוקה: ניסיונות, קשיים ולקחים לעתיד

אופיר פינטו

מחקרים לדין 114

ירושלים, כסלו התשע"ד, דצמבר 2013

www.btl.gov.il

פתח דבר

אחד הנושאים המעסיקים את קובעי המדיניות בישראל ובעולם הוא שילוב נכים בתעסוקה. בפרסום זה מוצגים סקירת ספרות של הניסיונות והקשיים בשילוב נכים בעבודה וממצאים מסקר טלפוני בקרב אוכלוסיית מקבלי קצבת נכות כללית, שבדק את עמדותיהם בנוגע ל"חוק לרון" ולפעולות השיקום המקצועי בביטוח לאומי ואת מאפייני התעסוקה שלהם. לבסוף, מתוארים כלים שהרשויות או המגזר העסקי יכולים להפעיל כדי להגביר את שיעור התעסוקה בקרב נכים, באמצעות פיתוח מיזמים עסקיים-חברתיים.

ברצוני להודות לגב' רבקה פריאור, מנהלת אגף מחקרי נכויות במינהל המחקר והתכנון, שליוותה את המחקר ותרמה רבות מניסיונה ומידיעותיה, לד"ר יוסי פריאר-דרור, מנכ"ל משב מחקר יישומי בע"מ, שייעץ בכתבת השאלון והשפיע על איכות התוצאה הסופית, לאלכסנדר גאליה, מנהל אגף מחשוב, חקר ביצועים ומתודות במינהל המחקר והתכנון, שהוסיף כרגיל לידע וליכולות. תודה גם למנהלת אגף השיקום בביטוח הלאומי – כרמל סטינגר, ולעובדות האגף לשרית בושביץ ונורית יעקובוביץ, אשר הוסיפו מידיעותיהן ושיפרו את המחקר. תודה לאנשי יחידת הסקרים בביטוח הלאומי: לשאול נמרודי, מנהל התחום, ולאוראל אבוטבול, רחל מירזאי, הילה אדלר, אפרת גיסנר ובר ואנונו, שבלעדיהן המחקר לא היה יוצא לפועל. כמו כן תודה למיה עורב-הטל על העריכה הלשונית, לשרה גרגי על ההערות המועילות, ולנירה עמיר על ההדפסה.

דניאל גוטליב

סמנכ"ל מחקר ותכנון

תמצית

מדיניות הרווחה החדשה כוללת סדרה של צעדים המיועדים לעודד, לתמוך ולהקל על השתלבותם של נכים בשוק העבודה. לשילוב נכים בעבודה יש חשיבות החורגת מהתרומה הכלכלית הישירה לנכה ולמשפחתו: העבודה מעניקה תוכן לחייו של כל אדם (נכה ולא נכה), משפרת את הרגשתו, את ערכו בעיני עצמו ואת כבודו העצמי, ומובילה לשינוי ביחס הציבור אליו (דוח הוועדה הציבורית לענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, 2005). כמו כן, יש המאמינים כי השתלבות בתעסוקה משמעותית גם לתהליך ההחלמה של הנכה (כץ ואחרים, 2009).

בעבודה זו מוצגת סקירה של הספרות המקצועית והניסיון המקצועי שנצבר במהלך השנים בנוגע לשילוב נכים בחברה ובשוק העבודה. כמו כן מוצגים ממצאי סקר שנערך בקרב מדגם מייצג של אוכלוסיית מקבלי קצבת נכות כללית, שבו נבחנו עמדותיהם בנוגע לתיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי (''חוק לרון'') ולשיקום המקצועי בביטוח הלאומי וכן נבחנו מאפייני התעסוקה של מקבלי הקצבה העובדים.

כ-19% (כ-39 אלף אנשים) ממקבלי קצבת נכות כללית מועסקים, רובם בשוק החופשי (82%), במשרות חלקיות (53%) ובשכר נמוך (פחות מ-3,000 ש"ח). נתוני הביטוח הלאומי מראים כי בארבע השנים שחלפו מאז תוקן החוק, רק 3% ממקבלי הקצבה הגדילו את הכנסותיהם מעבר לרף ההכנסות המרבי הישן, ורק 21% מכירים או שמעו על התיקון בחוק המאפשר לעבוד מבלי להפסיק לקבל את הקצבה. כצפוי, ככל שהקשר של הנכה עם פקידי השיקום היה הדוק ומתמשך יותר, עלה שיעור המעוניינים למצות את זכויותיהם הנגזרות מהחוק החדש.

60% ממקבלי קצבת נכות העידו כי הם חוששים מאוד לאבד את הקצבה ואת ההטבות הנלוות לה, אך רבים מהם העידו על רצונם להשתלב בעבודה. ב-15 השנים האחרונות גדלה החשיפה של ציבור הנכים לפעילות אגף השיקום (רק רבע מהם דיווחו כי אינם יודעים על כך) אך שיעור מקבלי הקצבה הפונים לאגף נותר ללא שינוי (24% מכלל הנכים).

62% מהפונים לשיקום דיווחו כי עשו כך מתוך רצון להשתלב בעבודה. בקרב מי שלא פנו, מרביתם דיווחו כי הם מעוניינים להשתלב בתוכנית הכשרה ובעבודה, אך בגלל החשש שהם אינם מסוגלים לעמוד בדרישות המעסיקים, הם מעדיפים לוותר מראש על התהליך.

היות ששוק העבודה החופשי עדיין לא מותאם דיו לקליטת אנשים עם מוגבלות, יש הסבורים שצריך לעודד פתיחת מקומות תעסוקה ייעודיים לנכים, במסגרות עסקיות-חברתיות, שיהוו פתרון תעסוקה חלופי. באמצעות שימוש במנגנונים הקיימים והגדלת תקציבים, המגזר הציבורי יכול וצריך לתמוך בעסקים חברתיים הפועלים לשילוב עובדים המודרים משוק התעסוקה.

תוכן העניינים

עמוד

1	מבוא
3	סקירת ספרות
3	רקע היסטורי
4	חסמים מצד ההיצע (העובדים)
5	חסמים מצד הביקוש (המעסיקים)
6	התמודדות עם חסמים
7	סקר עמדות הנכים בנוגע לשילובם בחברה ובתעסוקה
8	מתודולוגיה
8	השפעת תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי (חוק לרון)
11	שיקום מקצועי
14	שוק העבודה
16	מיזמים עסקיים-חברתיים
16	תחום בעיה העסקית-חברתית
18	תפקיד המגזר הציבורי בפיתוח עסקים חברתיים בישראל
21	סיכום
23	מקורות

מבוא

למדינת ישראל מערכת חוקים רחבה ומקיפה לטובת נכים¹ (בן צבי, 1995). החקיקה למען נכים החלה בשנת 1949, עם חוק הפיצויים לנכים נפגעי צה"ל, במסגרת משרד הביטחון. בשנת 1954 נוספה החקיקה לביטוח נפגעי עבודה במסגרת הביטוח הלאומי, וב-1974 נחקק חוק ביטוח נכות כללית. מלבד זאת, מדי כמה שנים מתווספים עוד חוקים ותקנות המרחיבים את זכויותיהם של הנכים (גורדון, 2003). כיום חיים בישראל כמיליון אנשים שעל פי תפיסתם הם בעלי מוגבלות פיסית או נפשית ברמה המפריעה לתפקודם, כשליש בהם מקבלים קצבאות נכות (נאון ואחרים, 2012). מקבלי קצבת נכות כללית² הם חלק הארי של מקבלי קצבאות הנכות על פי החוקים השונים (בסוף 2012 כ-220 אלף). בשל מספרם ומבנה הקצבה (הקושר בין הכנסות מעבודה וגובה הקצבה) הם זוכים למרב תשומת הלב של קובעי המדיניות בישראל.

בעקבות הרחבת הסיכונים שקצבאות הנכות מכסות, הקלת תנאי הזכאות לקצבאות ושיעורי החלפת שכר נדיבים, נוצר תמריץ של ממש לקבל קצבת נכות (גורדון, 2003). רבים ממקבלי קצבאות הנכות אינם משתלבים בשוק העבודה בשל מצבם הרפואי או בשל החשש לאבד את הקצבה בגלל תנאי הזכאות לה או בשל גובה הקצבה או הקצבאות האחרות שהם מקבלים יחסית לשכר שהם עשוי להשתכר. אף שכ-70% ממקבלי קצבת נכות כללית היו פעילים בשוק העבודה לפני זכאותם לקצבה, שיעור המועסקים בהם נמוך במידה ניכרת בהשוואה למוצע במדינות ה-OECD³ (כ-19% לעומת כ-33%) (פינטו, 2012א; בנדלק ואחרים, 2009).

מלבד העובדה כי שיעורי תעסוקה נמוכים מגבירים את הסיכון לעוני (תחולת העוני בקרב משפחות שבהן נכה אחד לפחות המקבל קצבה גבוהה ב-25% לעומת תחולת העוני הכללית [גוטליב ואחרים, 2011]) – היפלטותם של אנשים עם בעיות רפואיות או כושר השתכרות חלקי משוק העבודה פוגעת בהיצע העבודה במשק ומביאה להאטה בקצב הצמיחה שלו. כל אלה הובילו להכבדת הנטל על הקופה הציבורית (Prinz et al., 2010).

בשני העשורים האחרונים הלכו וגברו הקולות הטוענים כי הדרך הטובה ביותר לצמצם את תלותם של הנכים בקצבאות ולשלבם בחברה היא באמצעות שילובם בתעסוקה, אם הם יכולים ורוצים לעבוד. אנשים עם מוגבלות מסוגלים לתרום לעולם העבודה ולחברה לא פחות ולעתים אף יותר מעמיתיהם שאינם מוגבלים (ריבק, 2007). לשילוב נכים בעבודה אף יש חשיבות החורגת מהתרומה הכלכלית הישירה לנכה ולמשפחתו – העבודה מעניקה תוכן לחייו של כל אדם, לרבות אדם עם מוגבלות, משפרת את הרגשתו, את ערכו בעיני עצמו ואת כבודו העצמי, ומובילה לשינוי ביחס הציבור אליו ולהכרה בו כחלק אינטגרלי ותורם בחברה (דוח הוועדה הציבורית לענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, 2005). כמו כן, יש המאמינים כי להשתלבות בתעסוקה השפעה

¹ בעבודה זו נכים מוגדרים כאנשים עם מוגבלות שהוכרו כבעלי נכות רפואית המזכה בקצבה בידי אחד הגורמים הרשמיים במדינה.

² נכים כלליים: אנשים בגיל העבודה שעקב פגיעה או מחלה נפגע כושרם להשתכר ב-50% לפחות.

³ חשוב לציין שהשוואה זו בעייתית משום שגם אם במרבית המדינות הזכאות לקצבה מותנית במידת אובדן כושר ההשתכרות, אין בהן כלי אחיד ומקובל לקביעת מידת האובדן. אשר על כן, אדם המוגדר נכה במדינה אחת לא בהכרח יוגדר כך במדינה אחרת.

חיובית גם על ההחלמה של הנכה (כץ ואחרים, 2009). מחקרים מראים כי 65% מהנכים מעוניינים להיות מעורבים במעגלי החברה השונים (ארטן-ברגמן ורימרמן, 2009) וכי יותר משליש בהם מעוניינים לעבוד (גורדון, 2003).

כיום רווחת גישה כי כל אדם עם מוגבלות (פיסית, נפשית או אחרת) יכול לעבוד באופן יצרני במסגרות רגילות ללא קשר לחומרת מחלתו, אם זו בחירתו ואם ניתנת לו תמיכה הולמת (דודאי ואחרים, 2007). בשנת 1998 חוקק בכנסת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, המבקש ליצור מציאות מקבלת, מכילה ומשלבת לאנשים עם מוגבלות בכל חלקי החברה (בן משה ואחרים, 2010). בשנת 2001 קבע ארגון העבודה הבינלאומי כי יש לקדם את האפשרויות של נשים וגברים, גם בעלי מוגבלות, לקבל עבודה הוגנת ויצרנית. בשנת 2002 מונתה ועדה ציבורית בידי ממשלת ישראל, בראשותו של השופט בדימוס אפרים לרון ז"ל, שנועדה לבחון את ענייני הנכים, ובראשם מקבלי קצבת נכות כללית, ולקדם את השתלבותם בקהילה. הוועדה בחרה להתמקד ביצירת תמריצים ככלי מרכזי להשתלב בעבודה. על פי הערכות אנשי המקצוע בביטוח הלאומי (רופאים ועובדי שיקום), לכ-50% ממקבלי קצבת נכות פוטנציאל להשתלב בעבודה, על אף מגבלותיהם הרפואיות.

מדיניות הרווחה החדשה כוללת שורה של צעדים המכוונים להקל על השתלבותם של נכים בשוק העבודה (דורון, 2011). באוגוסט 2009 נכנס לתוקפו תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי ("חוק לרון"), אשר נועד לאפשר לנכים להשתלב בשוק העבודה מבלי שזכויותיהם בביטוח לאומי ייפגעו בבת אחת, כפי שהיה נהוג עד אז, אלא תוך הפחתה הדרגתית של הקצבה עם הגידול בהכנסות מעבודה. כלי נוסף שנועד לקדם את שילוב הנכים בעבודה הוא השיקום המקצועי. שירותי השיקום המקצועי, שניתנים בין היתר בידי הביטוח לאומי, ובייחוד התוכניות להרחבת כישורי התעסוקה והפוטנציאל האישי, הכוללות לימודים במסגרות להשכלה גבוהה וקורסים מקצועיים, מגדילות את כושר התחרות של אותם אנשים בשוק העבודה ואת יכולתם לבחור תעסוקה המתאימה לכישוריהם (ענבר, 1994).

בעבודה זו נסקור את הידע המקצועי שנצבר בתחום שילובם של אנשים עם מוגבלות בכלל ונכים בפרט בשוק העבודה. נציג גם את עמדותיהם של מקבלי קצבת נכות כללית בנוגע להשפעתו של **חוק לרון** על נכונותם להשתלב בתוכניות שיקום ובעבודה, את הקשר שלהם עם מחלקות השיקום המקצועי בביטוח הלאומי ואת מאפייני התעסוקה שלהם והגורמים לכך. לבסוף, נסקור את תופעת המיזמים העסקיים-חברתיים ואת הקשיים בפיתוחה ונתאר את הכלים שיש בידי המדינה כדי לתרום להתפתחות מיזמים אלה, ובכך להגביר את שיעורי התעסוקה בקרב נכים.

סקירת ספרות

רקע היסטורי

בעבר המדיניות בעולם כלפי אנשים עם מוגבלות היתה לבודד אותם, שכן הם נתפשו כאנשים שנוכחותם בבית ובקהילה מהווה איום מתמיד על החברה (הר, 2001). לאחר המהפכה התעשייתית ומלחמות העולם גישה זו הוחלפה בגישה של מחויבות כלפי נפגעי מלחמה ונפגעי עבודה. תנועות חברתיות שונות, שנאבקו על קידום זכויות הפרט, שוויון בין בני אדם וסולידריות חברתית, בעיקר כלפי החלשים בה, הובילו לשינוי בעמדות החברה המערבית לנפגעי מלחמה ועבודה, ואחר כך גם לנכים הכלליים (טלר, 2001). בתחילה, גברה המודעות לצורך לסייע לאנשים עם מוגבלות להשתלב בקהילה, זאת משום שאנשים עם מוגבלות שוהים פחות שעות מחוץ לביתם ולכן חווים פחות יחסי גומלין בלתי פורמליים עם חברים ומשפחה וחשופים פחות לפעילויות חברתיות. תוכניות שמגבירות את הקשר בין אנשים עם מוגבלות לבין אנשים ללא מוגבלות מובילות להעצמה של הנכה, משפרות את הדימוי העצמי שלו ויוצרות סביבה המכילה אותו ורואה בו חלק בלתי נפרד מהחברה (ארטן-ברגמן ורימרמן, 2009).

בארץ פועלות כמה תוכניות לשילוב אנשים עם מוגבלות בקהילה. דוגמה בולטת היא חן – תוכנית שפותחה לפני יותר מעשור ושנועדה לטפח מנהיגות צעירה בקרב בני נוער ללא מוגבלות שתפעל למען שינוי עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות. בני הנוער משתתפים בסדנאות המעמיקות את הידע שלהם בתחום המוגבלויות ונפגשים עם אנשים עם מוגבלות ובכך משתפרות עמדותיהם בנוגע לאנשים עם מוגבלות. יש גם תוכניות של חוגים ופעילות פנאי המשותפת לאנשים עם מוגבלות וללא מוגבלות, תוכניות ליצירת קהילות מעורבות ועוד (כהן ואחרים, 2008).

באמצע המאה ה-20 פותחו באירופה ובארה"ב תוכניות הכשרה מקצועית לבעלי מוגבלות קשה במסגרת תעסוקה מוגנת. תוכניות אלה נועדו גם להכין את האנשים עם המוגבלות לעבודה בשוק העבודה התחרותי ולספק שירותי תעסוקה מוגנת לאורך טווח לבעלי מוגבלות קשה. למרות זאת, במקרים רבים אפשרויות תעסוקה אלה מהוות מפלט אחרון גם לאנשים עם מוגבלות לא קשה, שיכולים ורוצים להשתלב בשוק החופשי אך אינם מצליחים: שיעורי הניידות מן המפעל המוגן למסגרות תעסוקה אינטגרטיביות יותר נמוך מ-5%, גם בקרב אותם בעלי המוגבלות הבינוניות (רימרמן וכץ, 2004).

בעקבות השינויים שהתרחשו בתפיסות החברתיות ובערכי היסוד של החברה, השתנו העמדות בנוגע לתעסוקה מוגנת. הרצון להשיב לאדם עם המוגבלות את האחריות על חייו ולאפשר לו למצוא את יכולותיו גבר (טלר, 2001). אט אט הסירו ממשלות את תמיכתן הכספית ממקומות לתעסוקה מוגנת והסיטו את המשאבים הללו להרחבת שירותי השיקום המקצועי ולעידוד **תעסוקה נתמכת** (רימרמן וכץ, 2004). תעסוקה נתמכת מתקיימת במקומות עבודה בקהילה, בליווי של גורם שיקום (בדרך כלל יועץ השמה) ומיועדת לקשר בין המועסק למעסיק תוך מימון ההתאמות הנדרשות בסביבת העבודה של העובד, למוגבלותו, לצרכיו ולמאפייניו. השתלבות בתעסוקה שכזו משפרת את איכות החיים של הנכה ומחזירה לו את תחושת המסוגלות והמוטיבציה לעבודה ולהחלמה (דודאי ואחרים, 2007).

כיום שיקום התעסוקה לאנשים עם מוגבלות מבוסס על עיקרון של רצף – החל במועדוני תעסוקה, דרך עבודה במפעלים מוגנים או נתמכים, פרטנית וקבוצתית, ועד השמה בשוק החופשי במסגרת יחסי עובד-מעביד רגילים (דוח הוועדה הציבורית לענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, 2005).

במטרה לסייע לאנשים עם נכות רפואית, שנפלטו משוק העבודה או שהם נעדרי ניסיון בתעסוקה, להיקלט בעבודה יציבה המתאימה לכישוריהם המקצועיים וליכולתם התפקודית – הביטוח הלאומי מממן תוכניות שיקום מקצועי לנכים, המכוונות בעיקרן לשיפור יכולות התעסוקה, להרחבת ההשכלה ולהעצמה אישית במסגרות מאתגרות יותר. על-פי הערכות, כ-40% מהמועסקים בתעסוקה מוגנת בישראל מסוגלים להשתלב בתעסוקה נתמכת (רימרן וכץ, 2004), ולכ-50% ממקבלי קצבת נכות פוטנציאל להשתלב בעבודה. עם זאת, תוכניות שנועדו להגדיל את מספר היוצאים ממערך קצבאות הנכות באמצעות שילובם או החזרתם לעבודה, נתקלות בחסמים רבים, הן מצד ההיצע של העובדים והן מצד הביקוש של המעסיקים, המקשים על מימוש המטרה.

חסמים מצד ההיצע (העובדים)

מעצם הגדרות הזכאות לקצבה, תנאי הפתיחה של נכים אשר איבדו מכושרם להשתכר בבואם לחפש עבודה – אינם גבוהים.

נגישות העובד למקום עבודתו היא גורם מכריע בהשתלבות אנשים עם מוגבלות בתעסוקה (ריבק, 2007). 7.5% ממקבלי קצבת נכות מוכרים בידי הביטוח הלאומי כמוגבלים בניידות. במסגרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות הודגש במיוחד תחום זה (בן משה ואחרים, 2010). למרות זאת, הפעלת החוק מתעכבת היות שהוא מופקד תחת אחריותם של תשעה שרים שונים, עובדה המקשה על יצירת מערך אחיד של נורמות, פיקוח ויישום (טמיר, 2007). יתר על כן: שיעור האנשים עם מוגבלות שברשותם רכב נמוך במידה ניכרת בהשוואה לאוכלוסייה ללא מוגבלות (55% לעומת 72% (אברהם, 2010).

בעקבות הקדמה והשינויים הטכנולוגיים השתנה שוק העבודה, ובראש ובראשונה הצטמצמו הזדמנויות התעסוקה של אנשים בעלי השכלה נמוכה או נעדרי כישורים (שטייר, 2011). מאפייני הידע וההשכלה של אנשים עם מוגבלות מעידים על נחיתות של אוכלוסייה זו בהשוואה לאנשים ללא מוגבלות: שיעור האנשים עם מוגבלות ללא תעודת בגרות גבוה במידה ניכרת בהשוואה לאוכלוסייה הכללית בארץ (54% לעומת 36% (נאון ואחרים, 2012; פפרמן, 2010), ושיעור האנשים עם מוגבלות ללא ידע בסיסי במחשב הוא כ-60%, פי שניים לעומת האוכלוסייה הכללית (נאון ואחרים, 2012; אלפסי, 2011).

הקדמה והטכנולוגיה הובילו גם לפליטה של עובדים בגיל מתקדם משוק העבודה, בעיקר אם כושר ההשתכרות שלהם חלקי בלבד. השינויים המבניים במשק מקשים מאוד על עובדים בגיל מתקדם לקלוט מקצוע חדש ומיוחד, על אחת כמה וכמה כאשר הרמה הטכנולוגית גבוהה (פלג, 1995). הממצאים מראים, כי אנשים עם מוגבלות בגיל העבודה מבוגרים יותר לעומת אנשים ללא

מוגבלות – בני 45.5 בהשוואה ל-36.5 (פפרמן, 2012), ובקרב מקבלי קצבת נכות ממוצע הגיל גבוה עוד יותר – 47.3.

מחקרים רבים מראים כי בקהילות מקופחות אפשרויות התעסוקה מצומצמות יותר, לא רק בגלל העדר משאבים אישיים, אלא גם בשל אי-נגישות או העדר של שירותים ציבוריים משביעי רצון, כגון בתי ספר, רשתות תחבורה ועוד (רום, 1998). בישראל אפשר לראות זאת באוכלוסייה הערבית: יש ערבים רבים בעלי מוגבלות בהשוואה לשיעורם באוכלוסייה (22% לעומת 18%). בין בעלי המוגבלות שאינם עובדים ושאיים זכאים לקצבת נכות שיעור הערבים גבוה עוד יותר (32%) (נאון ואחרים, 2012).

חסמים מצד הביקוש (המעסיקים)

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (1988) אוסר על מעסיקים להפלות עובדים או מבקשי עבודה בקבלתם לעבודה או בתנאי העסקתם ופרישתם. שופט בית המשפט העליון גבריאל בך כתב באחד מפסקי דין שלו כי "הפליה היא נגע היוצר תחושת קיפוח ותסכול. היא פוגמת בתחושת השייכות ובמוטיבציה החיובית להשתתף בחיי החברה ולתרום לה" (בג"צ 104/87, 1990). למרות זאת, בכ-80% מהעסקים בישראל אין ייצוג לאנשים עם מוגבלות (הנדלס, 2013).

נגישות לעבודה נוגעת לא רק לניידות אליה וממנה, אלא גם להתאמת התפקיד, המטלות וסביבת העבודה לעובד עם המוגבלות (ריבק, 2007). השתלבות בעבודה בשוק החופשי דורשת במרבית המקרים התמודדות על משרות פנויות מול אוכלוסייה ללא מוגבלות. מעסיקים רבים מחזיקים בתפיסה הפונקציונלית-כלכלית שלפיה אם המוגבלות פוגעת בעבודה ולכן גם בתוצר וברווחיות, אזי העסקת עובד שכזה אינה כדאית לארגון (יבלברג, 2011). תפיסה זו מחזקת את הקשר שבין הביקוש לעובדים עם מוגבלות לבין שכרם – המעסיקים מוכנים לקלוט עובדים בעלי מוגבלות רק אם באפשרותם לשלם להם שכר נמוך יותר.

התפיסה הסטריאוטיפית בנוגע ליכולותיהם של בעלי מוגבלות, המאפינת חלק גדול מהמעסיקים, בעיקר מי שאינם מעסיקים עובדים עם מוגבלות, מהווה חסם נוסף (רימרמן וינאי, 1997). תפיסה זו נובעת בדרך כלל מאמונות ומדעות קדומות והיא באה לידי ביטוי בהכללה של המושג מוגבלות: (א) אין הבחנה בין אנשים הסובלים מליקויים שונים (פיזי או נפשי) ואין התייחסות שונה לעובדים שונים; (ב) קיימת סטיגמה שלילית בנוגע לתכונותיהם של בעלי מוגבלות: אדישות, עצלנות, איטיות וכו' (יבלברג, 2011; רימרמן וינאי, 1997). רק 14% מהמעסיקים סבורים שבעלי מוגבלות יכולים לבצע את כל התפקידים בחברה שלהם ו-36% מתנגדים להעסקת עובדים עם מוגבלות (הנדלס, 2013).

למראה החיצוני השפעה על התייחסותה של הסביבה לאדם, בעיקר במפגש הראשוני עימו. אנשים נוטים לייחס לאדם הנחשב "מושך" יתרונות רבים יותר, בין היתר גם אינטלקטואלים, בהשוואה לאדם הנחשב "לא מושך" ("דוחה") (Cialdini, 1995). עמדה זו מציבה אנשים עם מוגבלות בעמדת נחיתות בכל הנוגע לקבלה לעבודה, בהשוואה לאנשים הנחשבים "יפים".

התמודדות עם החסמים

ועדת לרון עמדה בזמנו על החלופות השונות הקיימות בעולם לעידוד תעסוקת אנשים עם מוגבלות, והכירה בעובדה שבעולם המערבי אין כלי מדיניות אחיד וחד-משמעי לשילובם בעבודה. בדוח הוועדה הוצג הניסיון שנעשה באחדות ממדינות אירופה לקבוע מכסות של משרות לאנשים עם מוגבלות בארגונים גדולים מספיק. אולם בד בבד מצוין שהניסיון הבינלאומי מלמד שקשה לכפות על מעסיקים להעסיק אנשים עם מוגבלות אם אינם מעוניינים בכך. שיעורי התעסוקה במדינות שבהן מוטלת חובה על מעסיקים גדולים להעסיק אנשים עם מוגבלות אינם גבוהים יותר ממדינות אחרות שבהן אין חובה שכזו, ולו משום שמעסיקים רבים מעדיפים לשלם את הקנס הקבוע בחוק ולהתייחס לזה כאל מס נוסף, על פני התמודדות יומיומית עם אוכלוסייה זו.

על רקע הביקוש הנמוך לעובדים עם מוגבלות, לעובדים מבוגרים, לעובדים חסרי ניסיון ולעובדים שהשכלתם נמוכה, בעלי מוגבלות רבים המעוניינים לעבוד, עושים זאת כעצמאים: במהלך העשור הראשון של שנות ה-2000 גדל שיעור העובדים העצמאים בישראל בקרב אנשים עם מוגבלות (מ-13.8% ל-16%), גברים ונשים כאחד, בעוד שיעור העצמאים באוכלוסייה נותר יציב. אחת הסיבות לכך היא המניע הכלכלי: הפער בין הכנסתם הממוצעת של עצמאים עם מוגבלות לשכרם של השכירים עם המוגבלות גדל מ-21% בתחילת העשור הקודם לכ-30% בסופו (משרד התמ"ת, 2013). ייתכן גם שהפטור ממסים מניע נכים רבים לרשום את העסק העצמאי על שםם. כך או כך, אי אפשר להתעלם מהעובדה שהמחסור בהזדמנויות תעסוקה דוחף אנשים עם מוגבלות שרוצים לעבוד לחפש פתרונות חלופיים.

סקר עמדות הנכים בנוגע לשילובם בחברה ובתעסוקה

מתודולוגיה

אוכלוסיית המחקר היתה כלל מקבלי קצבת נכות כללית בדצמבר 2012 (219,678). היא חולקה לארבע קבוצות, שאינן שוות בגודלן, ומכל קבוצה נדגמו באופן אקראי 500 אנשים:

- ✓ מקבלי קצבה שלא עברו אבחון לבדיקת התאמתם לתוכנית שיקום מקצועי – 75.6% מכלל המקבלים.
- ✓ מקבלי קצבה שעברו אבחון לבדיקת התאמתם לתוכנית שיקום מקצועי או שהתחילו תוכנית שיקום ולא שיימוה (מכל סיבה שהיא) – 17.9% מכלל המקבלים.
- ✓ מקבלי קצבה שסיימו תוכנית שיקום מקצועי להכנה לעבודה אך לא הצליחו להשתלב בעבודה לאחריה (לפי הידוע בביטוח לאומי) – 5% מכלל המקבלים.
- ✓ מקבלי קצבה שסיימו תוכנית שיקום מקצועי להכנה לעבודה והצליחו להשתלב בעבודה לאחריה (לפי הידוע בביטוח לאומי) – 1.5% מכלל המקבלים.

הראיונות התקיימו בטלפון, עם הנכה עצמו⁴, וארכו 6-9 דקות (השאלון במלואו מופיע בנספח). ראיונות עם דוברי ערבית או רוסית נערכו בשפתם. בסך הכל התקיימו בפועל 991 ראיונות (49.55%), לא אותרו – 35.65%, סירבו להתראיין – 5.9%, ולא נמצא זמן מתאים לריאיון, גם לאחר שלושה ניסיונות לפחות – 8.9%.

⁴ כאשר לא היה אפשר לראיין את הנכה עצמו מסיבות קוגניטיביות או בריאותיות, המידע נאסף באמצעות קרוב משפחה.

לוח 1
מאפיינים נבחרים של המרוויינים לפי קבוצה
(מספרים מוחלטים במדגם)

קבוצה				סך הכל	מאפיינים בלתי תלויים	
4	3	2	1			
245	266	237	243	991	סך הכל	
137	141	131	148	557	גברים	מין
108	125	106	95	434	נשים	
.	10	9	16	35	מהן : עקרות בית	
53	88	49	35	225	29-18	גיל
50	52	47	19	168	39-30	
46	32	50	44	172	49-40	
56	62	60	68	246	59-50	
40	32	31	77	180	60-גיל פרישה	
134	118	111	170	533	נשואים	מצב משפחתי
111	148	126	73	458	לא נשואים	
60	64	62	54	240	60%	דרגת אי כושר
36	25	27	30	118	65%	
10	5	14	7	36	74%	
139	172	134	152	597	100%-75%	
39	63	59	58	219	נפשי	ליקוי עיקרי
16	22	8	13	59	פיגור שכלי	
59	58	65	87	269	פנימי	
14	12	8	8	42	אורוגניטלי	
42	33	32	23	130	ניורולוגי	
42	41	36	36	155	לוקומוטורי	
20	22	15	12	69	ראיה	
9	14	10	3	36	חירשות	
4	1	4	3	12	אחר	
106	129	99	127	461	59-40	אחוז רפואי
96	93	106	76	371	79-60	
43	44	32	40	159	100-80	

השפעת תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי (חוק לרון)

עידוד נכים לצאת לעבודה, ובעיקר הנכונות להשקיע מאמץ להגדיל את השכר, קשורים קשר אמיץ ליחס בין קצבאות לבין הכנסות מעבודה (דוח הוועדה הציבורית לענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, 2005). אחד הצעדים הבולטים שנעשו בשנים האחרונות כדי לעודד נכים

כלליים להשתלב בעבודה, היה רפורמה בשיטת תשלום הקצבאות והפחתה מדורגת שלהן בהתאם לעלייה בהכנסות מעבודה (חוק לרון).

עד שהוחל התיקון בחוק, יחסי הגומלין שהיו קיימים בין הקצבה להכנסה היוו תמריץ שלילי ליציאה לעבודה. אם אדם עשה מאמצים להשתלב בעבודה, לא רק שדרגת האי-כושר שהיה זכאי לה היתה קטנה, גם קצבתו היתה עשויה להישלל ממנו לחלוטין (אילו שיעור הצמצום בשכרו היה פוחת אל מתחת ל-50% מהשכר הקובע לפני שנעשה נכה⁵) (דוח הוועדה הציבורית לענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, 2005).

הרפורמה נועדה ליצור שיטה שבה תשלום הקצבה לא יופחת בבת אחת אלא בהדרגה, כך שההכנסה הכוללת תוסיף לגדול עם ההכנסה מעבודה. ייחודה של ההצעה הוא באפשרות להגדיל את ההכנסה הכוללת ולשפר בכך את מצבו של הנכה, מבלי להגדיל את שיעור הגמלה. חברי הוועדה קיוו ששינוי זה יגרום, לפחות לחלק מהנכים, לצאת לעבודה או להגדיל את הכנסתם, ובכך יקטן נטל ההוצאה הציבורית על תשלומי קצבאות נכות (דוח הוועדה הציבורית לענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, 2005).

עיקרי חוק לרון

- הופעל מנגנון המבטיח כי ההכנסה הכוללת מעבודה ומקצבה תהיה **תמיד** גבוהה מסכום הקצבה בלבד⁶: קצבת הנכות תקוזז בהדרגה ביחס להכנסות מעבודה כדי לאפשר לנכים להשתלב בעבודה או להגדיל את הכנסתם, כך שזכויותיהם בביטוח הלאומי לא ייפגעו בבת אחת (כפי שהיה נהוג עד אז).
- נעשתה חלוקה של הנכים לשתי קבוצות ונקבע רף הכנסות חדש המאפשר בחינת זכאות לקצבת נכות, כדי להפריד בין נכים בעלי פוטנציאל גבוה להשתלב בעבודה לבין נכים שסיכוייהם לכך נמוכים יותר: קבוצה א' – בעלי לקות חמורה⁷ או אנשים עם זכאות ממושכת⁸, שזכאותם לקצבה נבדקת כל עוד הכנסתם מעבודה אינה גבוהה מ-60% מהשכר הממוצע. קבוצה ב' – כל השאר, שזכאותם לקצבה נבדקת כל עוד הכנסתם מעבודה אינה עולה על 45% מהשכר הממוצע. עקרונות בית אינן מסווגות לקבוצה זו משום שהן אינן פעילות בשוק העבודה.

⁵ מי שהוא נכה מלידה או לא עבד לפני שנעשה נכה, השכר הקובע שלו נקבע לפי מבחני השכלה.
⁶ עד החלת התיקון לחוק, קצבת הנכות הופסקה בהתאם להשכלתו של הנכה (כאשר הכנסתו מעבודה עלתה על 37.5/45/55% מהשכר הממוצע) וכעת היא מקוזזת בהתאם ללוח ח1 כהגדרתו בחוק: בעבור הכנסות מעבודה שאינן עולות על 21% מהשכר הממוצע הקצבה אינה משתנה; בעבור הכנסות של 21%-25% מהשכר הקצבה מקוזזת ב-10%; בעבור הכנסות של 25%-68% – ב-30%; בעבור הכנסות של 68%-93% – ב-40%; ובעבור הכנסות גבוהות מ-93% – ב-60%.

⁷ לקות חמורה: מי שנקבעה לו נכות רפואית בשיעור 70% לפחות, או שהוא סובל מפיגור שכלי או ממוגבלות נפשית בשיעור 40% לפחות.

⁸ זכאות ממושכת: מי שהיה זכאי לקצבה ב-60 חודשים לפחות ב-7 השנים שקדמו ל-1.8.2009.

- נוספה קצבה חדשה – **קצבת עידוד**, המשולמת במקום קצבת נכות, למי שהיה זכאי לקצבת נכות במשך 12 חודשים לפחות והכנסתו מעבודה גבוהה מהסכום שנקבע בחוק עד אשר הוא אינו עוד לקצבה בגלל הכנסתו.
- לזכאים לתשלום תוספת תלויים, שלהם דרגת אי כושר השתכרות חלקית ושכרם גבוה מ-21% מהשכר הממוצע, משולמת תוספת מלאה השווה לתוספת המשולמת למי שדרגת אי כושר ההשתכרות שלהם מלאה.
- בעלי דרגת אי כושר השתכרות מלאה, המשתכרים יותר מ-25% מן השכר הממוצע, לא נבדקים מחדש לעניין דרגת אי הכושר⁹.

כדי להפחית התנגדות אפשרית של הנכים לתיקון בחוק, הוחלט כי הוא יחול על כל מי שהגיש תביעה לאחר אוגוסט 2009 ועל כל מי שלא עבד ערב החלת החוק. כל מי שקיבל קצבה ועבד זכאי לבחור בין בחינה לפי תנאי החוק הישן לבחינה לפי החוק החדש. 80% ממקבלי קצבת נכות נבחרים במסלול של חוק לרון, אך רק 1% מהם נכים "ותיקים" שעבדו ערב החלת החוק.

בחלוף כשלוש שנים מאז הוחל התיקון בחוק, מתגלה תמונה עגומה למדי. רק 3% ממקבלי קצבת נכות מימשו את ההזדמנות והגדילו את הכנסותיהם מעבר לרף ההכנסות הישן. על אף התקווה שההוצאה הציבורית על תשלומי קצבאות נכות תפחת, לא כך קרה. מרבית הנהנים מהתיקון זוכים לקבל קצבה גבוהה יותר מזו שהיו זכאים לה לפי תנאי הזכאות הקודמים; חלקם (3,665) הם אנשים שבעבר תביעתם לנכות היתה נדחית ממילא (בשל גובה ההכנסה מעבודה), אולם לאור הכללים החדשים הם הוכרו כזכאים. התפלגות מקבלי הקצבה אשר הושפעו מחוק לרון מוצגת בלוח 2.

⁹ בעבר, כל מי שהשתכר יותר מ-25% מהשכ"מ והיה זכאי לגמלה מלאה, נדרש לעבור בדיקה מחדש לעניין דרגת אי הכושר. במרבית המקרים הדרגה היתה פוחתת ובמקרים אחדים אף נשללה הזכאות לקצבה.

לוח 2

מקבלי קצבת נכות כללית שחוק לרון היטיב עימם למשך חודש אחד לפחות

שיעורם מבין מקבלי הקצבה	מספר אנשים	מושפעי לרון	
10%	25,312		סך הכל נהנים
1%	1,373	בעלי דרגה חלקית הזכאים לתוספת תלויים מלאה	
3%	8,844	משתכרים מעל 25% מהשכ"מ שאינם נדרשים לבדיקה מחדש	
3%	8,822	משתכרים יותר מרף ההכנסות הישן	
(2%	4,372	מתוכם : מקבלי קצבת עידוד	
1%	3,016	בעלי דרגה חלקית הזכאים לתוספת תלויים מלאה, שאינם נדרשים לבדיקה מחדש	
1%	3,257	בעלי דרגה חלקית המשתכרים יותר מרף ההכנסות הישן, זכאים לתוספת תלויים מלאה ואינם נדרשים לבדיקה מחדש	
(1%	1,616	מתוכם : בעלי דרגה חלקית המקבלים קצבת עידוד, זכאים לתוספת תלויים מלאה ואינם נדרשים לבדיקה מחדש	
1%	2,985	בעלי דרגה מלאה המשתכרים 21%-25% מהשכ"מ, שבעבר קצבתם לא השתנתה	נפגעים

הסקר ניסה לעמוד על חלק מהמכשולים במימוש החזון. רק 21% מבין מקבלי קצבת נכות הודו שהם מכירים או שהם שמעו על התיקון. 41% מן המכירים העידו כי הם שואבים את המידע שלהם מהאינטרנט. חוסר ידיעה זה מקבל משמעות יתרה לאור העובדה ש-60% ממקבלי הקצבה העידו כי הם חוששים (במידה רבה ורבה מאוד) לאבד את הקצבה ואת ההטבות הנלוות לה.

דוח של ה-OECD שפורסם לאחרונה מציין כי מערכת קצבאות הנכות והשירותים לנכים בישראל קשה להבנה ולא מעוררת אמון בקרב אוכלוסייה זו (Adema et al., 2013). גם פקידי הביטוח הלאומי מעידים שלא פעם מגיעים אליהם נכים ושואלים עד איזו רמה הם יכולים להשתכר כדי שקצבתם לא תיפגע. הם טוענים בין היתר כי אינם מאמינים שקצבתם המקורית תוחזר להם אם מצבם יורע בעתיד.

ממצאי הסקר הראו כי המודעות לחוק לרון מושפעת מהיקף הקשר של הנכה עם אנשי השיקום בביטוח הלאומי: ככל שהקשר עם מחלקות השיקום היה חזק יותר (השתתפות בתוכנית שיקום, סיום תוכנית שיקום וחיפוש עבודה עם סיום התוכנית) כך גדל שיעור המדווחים על כך שהם מכירים את החוק החדש (ולא סתם שמעו עליו) באופן ניכר, מ-30% ל-80%. לא זו בלבד, אלא שמבין מי שהכירו את התיקון, 95% ציינו כי מידע זה עודד אותם במידה רבה עד רבה מאוד להשתלב בתוכנית שיקום. כיוון שמדובר באוכלוסייה רגישה, חשוב מאוד להסביר להם באופן אישי ורציף את מהות השינוי שחולל התיקון.

שיקום מקצועי

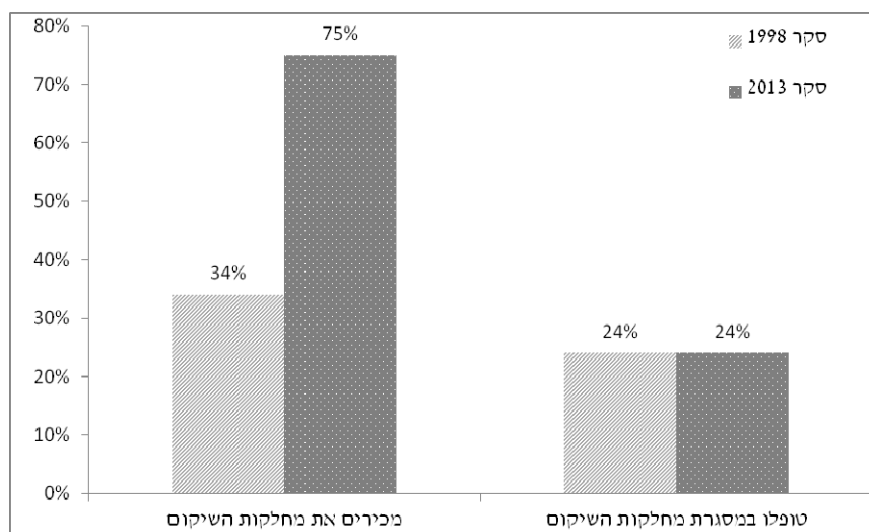
בסוף שנת 1998 ובמהלך 1999, עשה הביטוח הלאומי סקר ארצי מקיף בשיתוף עם גוויינט-מכון ברוקדייל, שמטרתו היתה ליצור מסד נתונים מקיף על מקבלי קצבת נכות כללית בישראל. בין היתר שימשו ממצאים אלה לבחינת שיקום ונכונות לעבודה בקרב מקבלי קצבאות נכות בישראל (גורדון, 2003). ממצאי הסקר הנוכחי יושו לממצאי הסקר האמור, כדי לבדוק אילו תמורות היו, אם בכלל, ביחסם של הנכים הכלליים כלפי השיקום.

נכה כללי זכאי לשיקום אם מתקיימים בו התנאים האלה¹⁰: (א) נקבעו לו אחוזי נכות רפואית בגובה 20% לפחות על פי מבחני נכות; (ב) הוא אינו יכול עוד לעסוק בעבודתו הקודמת או בעבודה מתאימה אחרת, עקב הליקוי; (ג) כתוצאה מהליקוי הוא זקוק ומתאים להכשרה מקצועית ולשירותי שיקום נוספים שיאפשרו לו לחזור לעבודתו הקודמת או לעבודה מתאימה אחרת.

בסוף שנות ה-90 של המאה הקודמת רק 34% מכלל הנכים דיווחו שהם שמעו על מחלקת השיקום של המוסד לביטוח לאומי ורק 20% ממקבלי הקצבה דיווחו על כך שטופלו במסגרת השיקום (גורדון, 2003). בשנים שחלפו מאז, הגביר הביטוח הלאומי את מאמציו לפרסם את פעילות השיקום, באמצעות מכתבים לזכאים ובהצבת אמצעי פרסום בסניפים. על-פי תוצאות הסקר הנוכחי, 75% מהנכים דיווחו כי הם יודעים שהביטוח הלאומי מעניק שירותי שיקום מקצועי לנכים, אלא שידע זה אינו מתבטא בגידול בשיעור הנכים שפנו לשיקום. בדומה לסוף המאה הקודמת, גם כעת כ-24% ממקבלי קצבת נכות כללית היו בטיפול מחלקות השיקום. מפתיע במיוחד הממצא כי 10% מהנכים שטופלו בשיקום לא ידעו כלל שהם טופלו במסגרת השיקום.

תרשים 1

ממשק עם אגף השיקום בביטוח לאומי: סקר 2013 לעומת סקר 1999



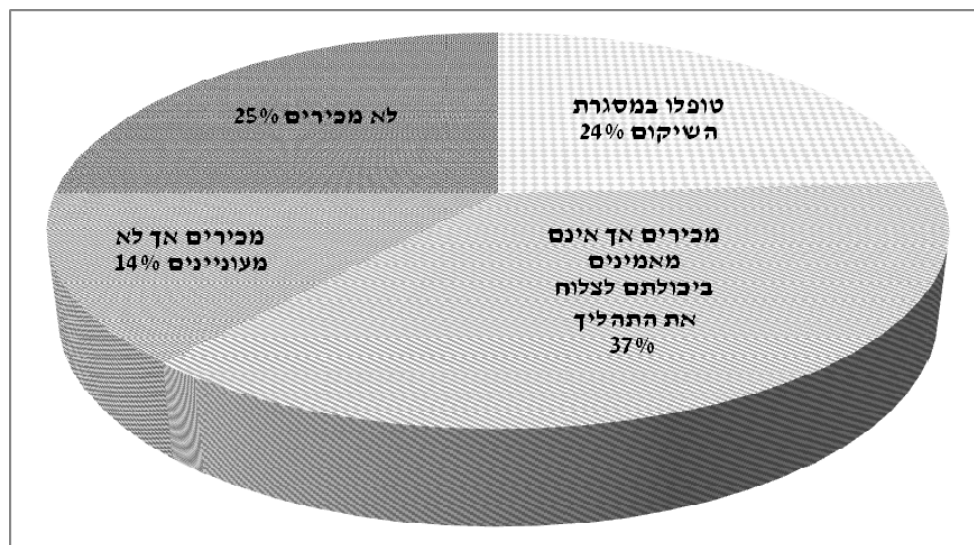
¹⁰ מי שאינו בר שיקום עקב הליקוי, בן/בת הזוג שלו זכאים לשיקום אם הם מתגוררים עימו בקביעות.

הפער בין שיעורי הנכים המכירים את פעילות אגף השיקום לבין שיעור המשתקמים בפועל נובע מכמה סיבות, חלקן קשורות בנכה וחלקן לביטוח הלאומי. לדוגמה, 73% מבין מי שהיו מודעים לקיומו של השיקום שלא פנו לעזרה, ענו שהם אינם מאמינים ביכולתם לצלוח תהליך שכזה: 66% מהם בני 50 ויותר, פחות מ-40% בהם בעלי ליקוי שהוגדר שאינו מאפשר השתלבות בעבודה. היתר טענו שהם לא מעוניינים לעבור תהליך שכזה כרגע.

סיבה אחרת, מצד הביטוח הלאומי: הפער בין שיעור המכירים את החוק לשיעור המשתקמים נובע מכך שרק נכה שנמצא זקוק ומתאים להכשרה מקצועית זכאי לשיקום. אם פקיד השיקום חושב שהנכה לא יכול לצלוח תהליך כה מורכב הוא רשאי לדחות את בקשתו לשיקום. כמחצית מהנכים אינם מוגדרים בני שיקום עקב ליקויים. כמו כן רק אדם שנקבעו לו 20% אחוזי נכות רפואית לפחות זכאי לשיקום. אם אדם מוגדר כנכה באופן זמני ורופא המוסד הניח שבתום התקופה לא בטוח שיוותרו לנכה 20% נכות, תביעתו לשיקום נדחתה.

תרשים 2

היכרות עם אגף השיקום בביטוח לאומי, 2013



שיעור הסובלים מבעיות לוקומוטוריות המשתלבים בתוכניות שיקום גדול פי שניים משיעורם בכלל מקבלי קצבת נכות (16% לעומת 8%). בקרב מי שסיימו תוכנית שיקום והשתלבו בעבודה, שיעורם של בני 18-29 ושיעור הסובלים ממום מלידה או ממחלה שפרצה בילדותם, גבוה ב-73% וב-63% (בהתאמה) בהשוואה לשיעורם של מי שלא פנו לעזרת השיקום. נראה שהרצון להשתלב בחברה והפוטנציאל הגבוה לשיקום¹¹ מגבירים את השתתפותם בשיקום.

¹¹ (א) ההתאמות הנדרשות במקום העבודה לנכים עם בעיות בגפיים פשוטות יחסית לעומת ההתאמות הנדרשות למשל לסובלים מבעיות נפשיות או מפגור. (ב) הכשרה או השכלה גבוהה לנכים בגילי 18-29 מקדמים במידה ניכרת את סיכוייהם להשתלב בעבודה.

לוח 3

מאפיינים נבחרים של המרוויינים לפי פנייה לשיקום (אחוזים)

מכירים אך לא פנו לשיקום	פנו לשיקום	משתנים	
13	25	29-18	גיל
7	20	39-30	
19	17	49-40	
28	24	59-50	
34	14	60 - גיל פרישה	
28	22	נפשי	ליקוי עיקרי
5	6	פיגור שכלי	
34	24	פנימי	
3	5	אורוגניטלי	
14	14	ניורולוגי	
8	16	לוקומוטורי	
4	8	ראייה	
1	4	חרשות	
2	1	אחר	

מנתוני הביטוח הלאומי עולה שבכל שנה 1,650 מקבלי קצבת נכות מצליחים לסיים תוכנית שיקום ולהשתלב בעבודה (פינטו, 2012). נתון מעודד שעלה מהסקר נוגע למוטיבציה להשתלב בעבודה: 62% מן הפונים לשיקום דיווחו כי עשו זאת כדי להשתלב בסופו של התהליך בעבודה, ו-64% ממי שלא נעזרו בשיקום דיווחו כי על אף מגבלותיהם הרפואיות היו מעוניינים לנסות ולהשתלב בלימודים, הכשרה מקצועית או לקבל סיוע במציאת עבודה.

היות ש-87% מהנכים מדווחים שאינם מכירים גורמים אחרים בקהילה שעוזרים לאנשים עם מוגבלות להשתלב בתעסוקה מלבד הביטוח הלאומי, לפעילות השיקום בביטוח הלאומי חלק חשוב בשילוב נכים בשוק העבודה.

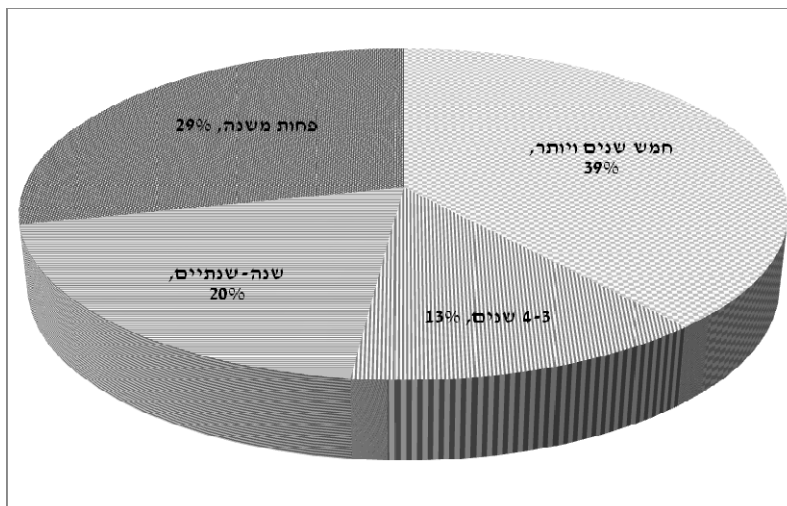
שוק העבודה

מנתוני הביטוח הלאומי עולה ש-18% ממקבלי קצבת נכות מועסקים, 82% בהם בשוק החופשי. עם זאת, 53% בהם מועסקים במשרות חלקיות (פחות מ-50% משרה) ו-78% דיווחו כי שכרם נמוך מ-3,000 ש"ח. היתר, 18%, דיווחו כי הם מועסקים במסגרות מוגנות. מהסקר עולה כי 40% מהמועסקים עובדים זה חמש שנים לפחות – סביר כי מרביתם אינם נבחנו על-פי התיקון בחוק

החדש (חוק לרון)¹². שיעור המדווחים כי החלו לעבוד בשנה שקדמה לשנת הסקר גבוה במקצת משיעור המדווחים כי הפסיקו לעבוד באותה שנה (7% לעומת 5%).

תרשים 3

מקבלי קצבת נכות מועסקים לפי רצף תעסוקה אחרון, 2013



37% ממקבלי הקצבה דיווחו שאינם עובדים זה יותר מחמש שנים ו-12% נוספים לא עבדו מעולם. 76% מהלא-מועסקים ציינו כי מצבם הרפואי אינו מאפשר השתלבות בעבודה וכ-10% נוספים ציינו כי השכר הנמוך שהם יכולים להשתכר מעבודה אינו אטרקטיבי דיו כדי לעבוד. בנוגע לגורמים המסייעים להשתלבות בעבודה, ענו 24% כי נגישותם למקום העבודה והתאמת התפקיד, המטלות וסביבת העבודה אליהם, הם הגורמים המסייעים החשובים ביותר כדי להשתלב בעבודה.

כפי שצוין בפרק הקודם, המשאבים לתעסוקה של מקבלי קצבת נכות דלים בהשוואה לאוכלוסייה: (א) שיעור מקבלי קצבה שלהם תואר אקדמי נמוך באופן ניכר לעומת האוכלוסייה הכללית (10% לעומת 46%). (ב) 66% מהלא-מועסקים ציינו שהקושי בניידות אל מקום העבודה וממנו והעדר הזמינות לתחבורה ציבורית מקשים על השתלבותם בתעסוקה.

¹² ראו הסבר בסעיף ג' לעיל.

מיזמים עסקיים-חברתיים

הזדמנויות התעסוקה לאנשים מבוגרים ולאנשים חסרי ניסיון בעבודה, גם אם אינם בעלי מוגבלות, מצומצמים. שוק העבודה החופשי עדיין אינו מותאם דיו לקליטת אנשים עם מוגבלות בכלל ומקבלי קצבת נכות בפרט (מבחינת התאמת סביבת העבודה, היקפי המשרה, יחס המעסיקים וכו'). כיוון שקיים צורך אמיתי למצוא פתרונות תעסוקה לאוכלוסיות מודרות ולנוכח רצונם של כ-60% ממקבלי הקצבה להשתלב בעבודה, גברה המודעות לפעילותם של ארגונים נוספים העוסקים בטיפול והעסקה של אוכלוסיות במצוקה (גדרון ויוגב, 2009). מוחמד ינוס, פעיל חברתי וזוכה פרס נובל לשלום¹³, טוען כי "כל מה שנחוץ לחלץ אנשים מעוני הוא לארגן סביבה תומכת. ברגע שיניחו לעניים לשחרר את האנרגיה והיצירתיות האצורות בהם העוני ייעלם במהרה" (ינוס, 2009). לדידו הקמת עסקים חברתיים המייצרים רווחה או תועלת חברתית לעוסקים בו הם הפתרון האולטימטיבי לצמצום ממדי העוני בעולם.

מיזמים עסקיים-חברתיים (Social Enterprise) הם ארגונים בעלי מטרות חברתיות או סביבתיות העושים שימוש באסטרטגיות עסקיות המבוססות על דינמיקה של השוק, תוך לקיחת סיכונים ליצירת הכנסה. רוב רווחיהם מושקעים חזרה בעסק לקידום המטרה החברתית (גדרון ואבו, 2012). העשייה העסקית-חברתית, כפי שתואר אותה ינוס בנאומו בקבלת פרס נובל, מתפתחת בעולם מראשית שנות ה-90 ובמדינות מסוימות עוד קודם לכן (בנזימן, 2009). גם בישראל התעניינותם של ארגונים ויזמים חברתיים בהקמת מיזמים עסקיים-חברתיים גוברת (בנזימן, 2009). בישראל יש כ-250 ארגונים עסקיים-חברתיים, ולפחות כ-30 בהם מיועדים לעידוד העסקת אנשים עם מוגבלות (גדרון ויוגב, 2009; גדרון ואבו, 2012).

תחומי העשייה העסקית חברתית

היזמות העסקית-חברתית מורכבת מתחומי עשייה מגוונים, החל בקרנות להלוואת כספים לחלשים ועד יצירת מקומות תעסוקה לאוכלוסיות מודרות. מטרתם של מרבית המיזמים הללו היא להעצים קבוצות מסוימות באוכלוסייה (לאו דווקא אנשים עם מוגבלות¹⁴) באמצעות הכשרה מקצועית, העסקה קבועה ומכובדת או מתן אפשרות לביטוי אמנותי (בנזימן, 2009). עסקים אלה, שהוקמו ברובם בידי יזמים מעולם העסקים, מכוונים הן ליצירת רווח כלכלי והן להגשמת המטרה החברתית שבעבורה הוקמו. לאור נושא עבודה זו, נדון אפוא רק במיזמים שנועדו לשלב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה.

העסקת אנשים עם מוגבלות נעשית בדרכים רבות. כפי שהוזכר בסעיפים הקודמים, עסקים רבים נועדו לקדם מיומנויות תפקודיות וחברתיות של אנשים עם מוגבלות באמצעות שילוב בתעסוקה

¹³ מוחמד ינוס ייסד לפי ארבעה עשורים את בנק גרמין המעניק הלוואות בסכומים קטנים (אשראי זעיר - micro loans) לאנשים עניים כדי שיוכלו להגיע לעצמאות כלכלית. ב-2006 הוא זכה בפרס נובל לשלום על פעולותיו למיגור העוני וליצירת "פיתוח כלכלי וחברתי מלמטה".

¹⁴ פירוט רחב יותר אפשר למצוא באתר האינטרנט של המרכז הישראלי לחקר מיזמים עסקיים-חברתיים ובספרה של רחל בנזימן.

בסביבת חיים נורמטיבית, התמודדות עם כללי תחרות שוק ועמידה באתגרים המאפיינים את השוק החופשי ואף על פי כן הם מוגדרים כעבודות מוגנות.

במדינות אירופה הסוג הנפוץ ביותר של העשייה העסקית-חברתית הוא ארגונים עצמאיים הפועלים לשילוב עובדים מודרים בעבודה, ותחום זה אף זוכה למרבית התמיכה הממשלתית. לצידם קיימים גם תאגידיים (עסקים חברתיים) עצמאיים שהוקמו כדי לקדם מטרות חברתיות והם פועלים במבנה של חברה למטרות רווח. לקהילייה האירופית תפקיד חשוב בתמיכה במחקר ובתוכניות בתחום העשייה העסקית-חברתית והיא רואה בו מנוף להשגת צמיחה כלכלית והגדלת התעסוקה ואיכות החיים בקרב אוכלוסיות מודרות (בנזימן, 2009).

בארה"ב, לעומת זאת, על רקע הירידה בתמיכת הממשלה והעלייה בתרומות מגופים פילנתרופיים, התפתחה תופעה של ארגונים חברתיים (ללא כוונת רווח) הפונים לעולם העסקי כמקור ליצירת הכנסות. קרנות פילנתרופיות המעודדות בקביעות ארגונים הנתמכים על ידן להגיע לעצמאות כלכלית, קידמו את הרעיון של הקמת מיזמים עסקיים לייצור הכנסה עצמית כפתרון הולם. הכנסות אלה משמשות אותן לתועלת החברה ולא רק לתועלת בעלי המניות שלהם. רק במקרים מעטים אפשר למצוא תמיכה של רשויות המדינה לפיתוח עשייה עסקית-חברתית (בנזימן, 2009).

בישראל, התעניינותם של ארגוני חברה אזרחית ויזמים חברתיים באפשרות להקים מיזמים עסקיים-חברתיים הולכת וגוברת. במחקר (גדרון ויוגב, 2009) זוהו יותר מ-250 ארגונים המתאימים להגדרת "ארגונים עסקיים-חברתיים" הפועלים בישראל – חלקם מיועדים לתמיכה באנשים עם מוגבלות.

דוגמה בולטת לכך היא חברת **קול יכול** (Call יכול), המספקת שירותי מוקד טלפוני ומעסיקה בעיקר אנשים עם מוגבלות נפשית או פיזית מסוגים שונים. כ-90% מהעובדים בהם הם אנשים עם מוגבלות, שלחלקם זה מקום העבודה הראשון זה שנים. הם נקלטים בשכר מינימום ("לא מותאם") ומתקדמים לפי ביצועים ויעדים. בעת ששיעור העזיבה במוקדים אחרים של שירות טלפוני בארץ הוא כ-50% מהעובדים בשנה, בקול יכול שיעור העוזבים 10% בלבד. השקעה של תשומות ניהוליות רבות (כגון עובד/ת סוציאלית) והנאמנות והרצון של האנשים עם מוגבלות לקביעות במקום העבודה, הפכו קושי של אוכלוסייה זו להשתלב בעבודה ליתרון עסקי של החברה (בנזימן, 2009). יתר על כן: הסיכוי שאדם עם מוגבלות יתקבל לעבודה בשוק החופשי לאחר שצבר ניסיון דומה בעסק חברתי, גבוה מההסתברות שהוא יתקבל לאותה עבודה ללא ניסיון מתאים.

כדי להשיג התאמה בין מדיניות הרווחה בארץ ובעולם, כפי שהיא מתבטאת בפסיקותיו של ארגון העבודה הבינלאומי, לבין ייעודו של אגף השיקום בביטוח הלאומי לשלב אנשים עם מוגבלות בעבודה יציבה בה מתקיימים יחסי עובד-מעביד נתמקד בתחום של העסקים חברתיים (Social Businesses). ארגונים אלה רשומים כחברות למטרות רווח, שלהן מטרות חברתיות-קהילתיות (כגון שיקום נכים), ושברווחיהם משתמשים להמשכיות והרחבת הפעילות (גדרון ויוגב, 2009). המחסור בהזדמנויות תעסוקה לאנשים עם מוגבלות מחדד את הצורך לעודד הקמה של

עסקים חברתיים, ולו כדי לספק להם ניסיון תעסוקה ראשון, הנחוץ להם כל כך כדי לנסות ולהשתלב בהמשך בעבודה בעולם התחרותי.

תפקיד המגזר הציבורי בפיתוח עסקים חברתיים בישראל

אדם סמית, שנחשב בעיני רבים לאבי הכלכלה הקפיטליסטית וטבע את עקרון היד הנעלמה¹⁵, קבע כי יש מפעלים ומוסדות ציבוריים שלרשות הפוליטית אינטרס מובהק להקים ולהפעילם, אף שתרומתם לפרט לא תוכל לעולם לכסות את עלות הקמתם, שכן תרומתם לחברה כולה עשויה פעמים רבות להיות גבוהה בהרבה מעלותם (Smith, 1776). גם ג'ון מיינרד קיינס הוכיח שכדי להבטיח צמיחה כלכלית בת-קיימא¹⁶ יש לעיתים קרובות צורך בהתערבות ממשלתית פעילה בשווקים, בין היתר גם בשוק העבודה: "נכון אמנם שהשווקים יביאו בטווח הארוך לאיזון, אך בטווח הארוך כולנו נהיה מתים" (Keynes, 1936).

ממשלות נאלצות להעלות מיסים וליצור גרעונות בתקציב בגלל סיבות מגוונות: האטה בצמיחה הכלכלית, גידול בהתחייבויות הפיסקליות, הזדקנות האוכלוסייה ושינויים במבנה התעסוקה ובמבנה משקי הבית¹⁷. במאמץ להפחית עלויות, ממשלות מנסות למצוא הסדרים חדשים, כולל הישענות רבה יותר על המגזר הפרטי, ובכללה גם העברה או הפרטה של סמכויות ופעילויות רווחה. מהמחצית השנייה של המאה העשרים, החלו מלכ"רים וארגונים הפועלים למטרות רווח להיות חלק ניכר באספקת שירותי רווחה ציבוריים ובפעילויות עסקיות-חברתיות. בהתאם לסוג המשטר נקבע גודלו של מגזר המלכ"רים והיצע שירותיו (הזנפלד, 2005).

לממשלה השפעה רבה על עיצוב מבנה שוק השירותים החברתיים באמצעות החלטותיה בנוגע לאופן השימוש במשאבים המופנים לטיפול חברתי – החל בחוזים הנחתמים ובאופן ההפרטה וכלה בתחומי האחראיות המועברים למגזר הפרטי (הזנפלד, 2005). בדוח שפרסם ארגון ה-OECD על ישראל נקבע, כי אף שהגדלת שיעור המועסקים באוכלוסייה הוא אחד היעדים המוצהרים של הממשלה, המשאבים המוקדשים לכך בפועל נמוכים מאוד (0.9% מהתמ"ג, כמחצית מהממוצע במדינות ה-OECD), גם התמיכה בחיפוש פעיל של עבודה (0.15% מהתמ"ג, פחות מרבע מהממוצע במדינות אלה) (Adema et al., 2013).

הקמת עסק חברתי כרוכה בקשיים כלכליים וארגוניים רבים. במדינות אירופה, תחום העשייה העסקית-חברתית הולך ומתרחב, הרבה בזכות תמיכה ממשלתית. הבסיס והתשתיות להקמת מערך עסקים-חברתיים כגון אלה בישראל לוקה בחסר, בעיקר בהשוואה למה שקיים בעולם. גם אם המוטיבציה להרחיב את הפעילות החברתית גדולה ונלהבת, אי אפשר לקיים פעילות יציבה של גופים עסקיים-חברתיים ללא תמיכה ועידוד של הממשלה. במסגרת המסקנות והצעדים המתבקשים לעידוד העשייה העסקית-חברתית בישראל מתעורר הצורך לקיים דיון על תפקידה

¹⁵ לפי עיקרון זה, שוק הפועל בתנאי תחרות, ללא התערבות מתכנן מרכזי, הוא היעיל ביותר להכוונתה ולוויסותה של הפעילות הכלכלית.

¹⁶ כלומר גידול מתמשך בתוצר הלאומי.

¹⁷ גידול בחלקן של הנשים בכוח העבודה וגידול במספר המשפחות החד-הוריות.

של המדינה בכל הנוגע לתמיכה בהקמת מיזמים עסקיים-חברתיים, שיעשירו את פעילות החברה האזרחית ויגבירו את האיתנות הכלכלית של החברה והממשלה (בנזימן, 2009).

בספרה **לא על הפילנתרופיה לבדה** מפרטת בנזימן את הקשיים הללו ואנחנו ננסה להראות איך אפשר להתמודד עימם:

א. כמעט כל מיזם עסקי-חברתי מתקשה להעריך את המחיר הכלכלי של המרכיב החברתי ולתכנן את השימוש באנשי מקצוע מיומנים ושאינם מיומנים (בנזימן, 2009). המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, הפועל במשרד הכלכלה, מפעיל מרכז תמיכה למעסיקים, המספק הדרכה, ליווי וסיוע לעסקים המעסיקים עובדים עם מוגבלות (פפרמן, 2010). עם זאת יש מחסור ביועצים מקצועיים למיזמים עסקיים-חברתיים, הן בשלב התכנון והן בשלב הביצוע. גם לקרנות פילנתרופיות התומכות במיזמים אלה אין הידע והניסיון לבחון בקשות שבהן תוכניות עסקיות מפורטות. החוקרים ואנשי המקצוע הפועלים במסגרת המרכז הישראלי לחקר מיזמים עסקיים-חברתיים הם ככל הנראה הכתובת הראשונה לגיוס יועצים שכאלה, אך לא מן הנמנע שיש צורך לקבל תמיכה מגורמים בעלי ניסיון מחו"ל.

ב. עיקר התמיכה הכלכלית נדרשת בשלבי ההקמה והפעילות הראשונית של החברות. בדרך כלל קרנות פילנתרופיות אינן תומכות בגופים המאוגדים כחברות מסחריות למטרת רווח, ופעילותם של ארגונים פילנתרופיים ללא כוונת רווח ושל יזמים חברתיים לטובת אוכלוסיות מוחלשות מגבירה את השפעתם על קביעת סדר היום הציבורי (בנזימן, 2009). בארץ יש שלוש מסגרות שיכולות לתת מענה בהקשר זה:

- **הקרן למפעלים מיוחדים שבאגף הקרנות בביטוח הלאומי:** הקרן מסייעת לגופים ציבוריים ופרטיים לפתח שירותים חברתיים בעלי אופי ניסיוני וחדשני לקבוצות יעד שונות, בהן אנשים עם מוגבלות. בשנים האחרונות הקרן מסייעת רבות בפיתוח והקמת עסקים המייצרים מקומות עבודה לנכים. עם זאת, עסקים רבים שהקרן תומכת בהם מוגדרים עדיין כעבודות מוגנות, בשל תנאי העבודה, ולכן יש מקום לשקול העדפת עסקים שחורטים על דגלם העסקת נכים בתנאי עבודה הזהים למקובל בשוק החופשי (שכר, שעות עבודה וכו').

- **מרכז ההשקעות שבמשרד הכלכלה:** המרכז מעודד הקמה והרחבה של פרויקטים בתעשייה ומבנים לתעשייה, עם מסלול מיוחד לעסקים המעסיקים אנשים עם מוגבלות. במרכז יש גם מסלול לתמיכה בהקמת מפעלים מחוללי שינוי בפריפריה ויש מקום לשקול להרחיב את תנאי הזכאות לסיוע גם למפעלים מחוללי שינוי באוכלוסיות מודרות. זאת ועוד: יש צורך להעניק עדיפות במתן תקציבים לעסקים המעסיקים נכים בתנאי עבודה הזהים למקובל בשוק החופשי.

- **המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה שבמשרד הכלכלה:** המטה אחראי גם על יישום התקנה המגדירה את השתתפות המדינה במימון התאמות במקום העבודה בעבור עובדים עם מוגבלות. מימון זה נועד להפחית את עלויות העסקת עובד עם מוגבלות

למעסיק ובכך לצמצם את התמריץ השלילי להעסיקו (פפרמן, 2010). התקציב בסעיף זה מוגבל ואינו מספק את הדרישות.

ג. כיום אין שום גוף ממשלתי המעודד את פיתוחם של אפיקי הכנסה חלופיים לארגונים חברתיים או תומך בהקמת עסקים חברתיים. יתרה מכך, המבנה המשפטי ומדיניות המיסוי והחקיקה בישראל אינם מותאמים להסדרת פעילותם של מיזמים עסקיים-חברתיים (בנזימן, 2009) ולכן יש להסדיר את כללי המס בנוגע לפעילות עסקית של מלכ"רים ולהתאים את חוק העמותות לפעילות העסקית-חברתית.

ד. בעולם, קרנות הון-סיכוי הן המקור הפיננסי הבולט לתמיכה במיזמים עסקיים של ארגונים חברתיים, אך בישראל יש רק קרן אחת הפועלת במתכונת זו (IVN). הקמתן ופיתוחן של קרנות נוספות עשויה להועיל לקידום העשייה החברתית-עסקית בישראל. לפני כמה שנים הועלתה הצעה להקמת קרן הון סיכון ממשלתית שתפעל במסגרת משרד הכלכלה ותתמוך בפיתוח והקמת מיזמים עסקיים של ארגונים חברתיים, אך הקמתה נדחתה. צורך השעה אינו מאפשר דחייה נוספת.

סיכום

סיבות רבות גורמות להדרתם של רבים ממקבלי קצבאות הנכות בשוק העבודה: החשש לאבד את הזכאות לקצבה, העדר הנגישות למקום העבודה, שינויים טכנולוגיים, העדר גמישות בתנאי ההעסקה וסטיגמה שלילית של הנכים בעיני המעסיקים. מצב זה מוביל להכבדת הנטל על הקופה הציבורית, פגיעה בהיצע העבודה במשק והאטה בקצב הצמיחה והגברת הסיכון לעוני. זאת ועוד: לשילוב נכים בעבודה יש חשיבות החורגת מהתרומה הכלכלית לנכה ולמשפחתו – התעסוקה תורמת לרווחה החברתית, הפיזית והנפשית. מדיניות הרווחה החדשה של הממשלה כוללת סדרת צעדים המכוונים להקל על השתלבותם של נכים בשוק העבודה (דורון, 2011).

באוגוסט 2009 נכנס לתוקפו תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי (חוק לרון), שנועד לשפר את תנאי ההשתלבות בעבודה של מקבלי קצבת נכות היוצאים לעבוד. כשלוש שנים לאחר החלת התיקון, רק 21% מבין מקבלי הקצבה דיווחו על כך שהם מכירים אותו או שמעו עליו. 95% מבין המכירים ציינו כי ההיכרות עודדה אותם במידה רבה עד רבה מאוד להשתלב בתוכנית שיקום. למרות זאת, בסופו של דבר רק 3% ממקבלי קצבת נכות מימשו את המטרה העיקרית של החוק והגדילו את הכנסותיהם מעבודה מעבר לרף ההכנסות הישן.

מאז הקמתו מעניק הביטוח הלאומי שירותי שיקום מקצועי לנכים, שעיקרם תוכניות לשיפור יכולות התעסוקה והפוטנציאל האישי שלהם. מאמצי השיווק של אגף השיקום של המוסד הגדילו את מספר מקבלי קצבת נכות המודעים לקיומו של האגף (75% לעומת 34% בשנת 1998), אך הדבר לא הביא לגידול בשיעור הנכים שטופלו בשיקום (24% – בדומה למצב בסוף המאה הקודמת). 74% מהנכים שהיו מודעים לקיומו של השיקום ולא פנו לעזרתו, טענו כי הם אינם מסוגלים לצלוח תהליך שכזה בשל מצבם הרפואי (רובם בני 50 ויותר).

אף ש-60% ממקבלי קצבת נכות העידו כי הם חוששים מאוד לאבד את הקצבה ואת ההטבות הנלוות לה, 62% מן הפונים לשיקום דיווחו כי עשו זאת במטרה להשתלב בעבודה ו-64% בקרב מי שלא פנו דיווחו שהיו מעוניינים לנסות להשתלב בתוכניות הכשרה ולקבל סיוע במציאת עבודה, על אף מגבלותיהם הרפואיות.

18% ממקבלי קצבת הנכות עובדים, רובם במסגרת השוק החופשי (82%). 53% מועסקים במשרות חלקיות (בפחות מחצי משרה) ו-78% משתכרים פחות מ-3,000 ש"ח. שיעור הנכים שדיווחו כי החלו לעבוד בשנה האחרונה גבוה משיעור הנכים שדיווחו כי הפסיקו לעבוד בשנה זו (7% לעומת 5%). כ-40% עובדים זה חמש שנים לפחות, וכ-37% מדווחים שהם לא עובדים זה יותר מחמש שנים. עוד 12% מדווחים שלא עבדו מעולם.

הדרת אנשים עם מוגבלות משוק העבודה החופשי מחייבת לעודד פתרונות תעסוקה דוגמת העסקים החברתיים (Social Businesses) ולסייע בפיתוחם, מאחר שהסיכוי שאדם עם מוגבלות יתקבל לעבודה בשוק החופשי, לאחר שצבר ניסיון דומה בעסק חברתי, גבוהה מסיכויי להתקבל לאותה עבודה ללא ניסיון מתאים.

היום פועלים בישראל כ-30 עסקים חברתיים המיועדים לעידוד העסקת אנשים עם מוגבלות (גדרון ויוגב, 2009; גדרון ואבו, 2012). דוגמה בולטת לכך היא חברת **קול יכול**, המספקת שירותי מוקד טלפוני. למרות זאת, הקמת עסק חברתי כרוכה בקשיים כלכליים וארגוניים ניכרים. למדינה תפקיד מכריע בתמיכה בהקמת מיזמים עסקיים-חברתיים שיעשירו את פעילות החברה האזרחית. בישראל כמה גופים ציבוריים שיכולים לתרום לכך, בעיקר בפן הכלכלי: (א) משרד הכלכלה והמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה שפועל במסגרתו. (ב) הקרן למפעלים מיוחדים שבאגף הקרנות בביטוח הלאומי. (ג) רשויות המס השייכות למשרד האוצר.

אנשים עם מוגבלות מסוגלים לתרום לעולם העבודה ולחברה לא פחות ולעתים אף יותר מעמיתיהם שאינם מוגבלים (ריבק, 2007). מוחמד ינוס, פעיל חברתי וזוכה פרס נובל לשלום: "כל מה שנחוץ לחלץ אנשים מעוני הוא לארגן סביבה תומכת. ברגע שיניחו לעניים לשחרר את האנרגיה והיצירתיות האצורות בהם העוני ייעלם במהרה" (ינוס, 2009). כולנו תקווה כי על אף הגירעון בתקציב, ממשלת ישראל תשכיל לקדם את תחום העשייה העסקית-חברתית לטובת האנשים עם מוגבלות החיים בתוכנו ומדינת ישראל כולה.

מקורות

- (2005). דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה.
- (2012). דו"ח התקדמות ביישום המלצות הארגון לשיתוף פעולה ופיתוח כלכלי (OECD): שוק העבודה והמדיניות החברתית. ירושלים: משרד התמ"ת.
- (2013). תעסוקת עצמאים בקרב אנשים עם מוגבלות בישראל בעשור האחרון: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ותעסוקתיים של עצמאים. ירושלים: משרד התמ"ת, מינהל מחקר וכלכלה.
- אברהם י' (2010). חקר הגורמים המשפיעים על מסוגלות תעסוקתית של אנשים עם מוגבלות. ירושלים: האוניברסיטה העברית.
- אלפסי מ' (2011). שימוש במחשב ובאינטרנט בקרב אנשים עם מוגבלות. ירושלים: משרד התמ"ת.
- ארטן-ברגמן ט' ורימרמן א' (2009). דפוסי מעורבות חברתית בקרב אנשים עם וללא מוגבלות בישראל. ביטחון סוציאלי, 79, 49-84.
- בן משה א', רופמן ל' והבר י' (2010). אנשים עם מוגבלות בישראל – 2010. ירושלים: משרד המשפטים, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.
- בן צבי ב' (1995). הגנת יתר אל מול קיפוח בחקיקה למען נכים (נפגעי עבודה, נכים כלליים). ביטחון סוציאלי, 43, 45-53.
- בנדלך ז' ואחרים (2010). מערכת הביטחון הסוציאלי במבט בינלאומי: ישראל ומדינות ה-OECD. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.
- בנזימן ר' (2009). לא על הפילנתרופיה לבדה... – מיזמים עסקיים-חברתיים בישראל: מיפוי ראשוני וסקירה השוואתית. קרן פורד – הקרן החדשה לישראל.
- גדרון ב' ואבו ע' (2012). מיזמים עסקיים-חברתיים בישראל: לקראת הגדרה. דוח מחקר מוגש למשרד התמ"ת. המכללה האקדמית בית ברל.
- גדרון ב' ויוגב ד' (2009). ארגונים חברתיים-עסקיים בישראל: נתונים ראשוניים על תופעה חדשה. אוניברסיטת בן גוריון: המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי.
- גוטליב ד', אנדבלד מ', ברקלי נ' ופרומן א' (2011). מדדי העוני והפערים החברתיים – 2010. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.
- גורדון ד' (2003). שיקום ונכונות לעבודה בקרב מקבלי קצבאות נכות בישראל. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.

- דודאי ר', לייטרנר ר' ווקס ס' (2007). העבודה כמפתח להחלמה. בתוך מ' לכמן ונ' הדס לידור (עורכים), **שיקום והחלמה בבריאות הנפש – קריאה מנקודות מבט שונות: פרקטיקות, מדיניות ומחקר** (עמ' 461-478). הוצאת ליתם.
- דורון א' (2011). מדיניות ההפעלה התעסוקתית: מבט בין ארצי משווה. **ביטחון סוציאלי**, 86, 84-63.
- הזנפלד י' (2005). מדינת הרווחה במעבר: מה יהיה תפקיד מגזר המלכ"רים? **ביטחון סוציאלי**, 70, 31-13.
- **המרכז הישראלי לחקר מיזמים עסקיים-חברתיים**. המכללה האקדמית בית-ברל. אתר אינטרנט: <http://www.beitberl.ac.il/centers/ISERC/Pages/default.aspx>.
- הנדלס ש' (2013). **נתונים נבחרים על תעסוקה מגוונת: ממצאי סקר מעסיקים**. משרד התמ"ת: מינהל המחקר והכלכלה.
- טלר י' (2001). מי ישקם את השיקום? מדיניות השיקום בארצות הברית ובישראל על רקע ההתפתחות ההיסטורית. **ביטחון סוציאלי**, 61, 41-27.
- טמיר ע' (2007). ביזור סמכויות מול אחידות: היערכות משרדי הממשלה ליישום פרק הנגישות. בתוך ד' פלדמן, י' דניאלי להב ושי' חיימוביץ' (עורכים), **נגישות החברה הישראלית לאנשים עם מוגבלות בפתח המאה ה-21** (עמ' 261-292). ירושלים: משרד המשפטים.
- יבלברג י' (2011). **עמדות, חסמים ותמריצים של מעסיקים ביחס להעסקת אנשים עם מוגבלות**. מכון דו-עת עבור מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת.
- כהן ר', רוט ד' ויורק א' (2008). מנהיגות נוער לשינוי עמדות כלפי אנשים עם מוגבלויות: שינוי עמדות ודימוי עצמי. **ביטחון סוציאלי**, 78, 126-101.
- כץ נ', רווח ע' וזיו א' (2009). **עגלות קפה: מסגרת תעסוקה שיקומית בסביבת חיים נורמטיבית לאנשים המתמודדים עם הפרעה נפשית**. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.
- נאון ד', שטרסברג נ', בן-שהם א', הרן ד', פריאור ר' וגאליה א' (2012). **בעלי מוגבלות בגיל העבודה בישראל – שכיחות באוכלוסייה, מאפיינים ומצב תעסוקתי**. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.
- סטנלי ה' (2001). צדק לבעלי מוגבלויות: זכויות נכים ואחריות מקצועית באלף החדש. **ביטחון סוציאלי**, 61, 26-5.
- ענבר ל' (1994). **שיקום באמצעות השכלה גבוהה – 1993**. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.

- פינטו א' (2012 א). **מקבלי קצבת נכות בשנת 2011 – מאפיינים דמוגרפיים, רפואיים ותעסוקתיים**. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.
- פינטו א' (2012 ב). **פעילות אגף השיקום – 2011**. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.
- פלג ד' (1995). מובטלים לטווח ארוך בישראל ובעולם. **ביטחון סוציאלי**, 43, 107-88.
- פפרמן ב' (2010). **שילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה: תמורות בתפיסות, פיתוח כלים ותוכניות תעסוקה**. עניין של גישה, 10, 5-20.
- רום ג' (1998). הדרה חברתית, סולידריות ואתגר הגלובליזציה. **ביטחון סוציאלי**, 53, 5-15.
- ריבק י' (2007). נגישות העבודה לאנשים עם מוגבלויות. בתוך ד' פלדמן, י' דניאלי להב ושי' חיימוביץ' (עורכים), **נגישות החברה הישראלית לאנשים עם מוגבלות בפתח המאה ה-21** (עמ' 1029-1040). ירושלים: משרד המשפטים.
- רימרמן א' וארטן-ברגמן מ' (2005). חקיקת זכויות נכים ויישומה בישראל – מגמות וכיוונים עתידיים. **ביטחון סוציאלי**, 69, 11-31.
- רימרמן א' וינאי מ' (1997). עמדות מעסיקים כלפי העסקתם של אנשים הלוקים בפיגור שכלי. **ביטחון סוציאלי**, 49, 52-64.
- רימרמן א' וכץ ש' (2004). מדיניות התעסוקה המוגנת כלפי אנשים עם מוגבלויות קשות בארצות המערב ובישראל: סקירה ודיון. **ביטחון סוציאלי**, 65, 111-136.
- שטייר ח' (2011). **עובדים ועניים, דו"ח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות – 2010** ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- **שנתון סטטיסטי לישראל – 2011**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- Adema W, Chaloff J., & Vourc'h A. (2013). **Review of recent developments and progress in labour market and social policy in israel**. OECD.
- Cialdini R. (1995). **Norms**. The social science encyclopedia (2nd ed.). London: Routledge.
- Maynard Keynes J. (1936). **The General theory of employment, interest and money**. Royal Economic Society: Macmillan Cambridge University Press.
- Prinz C., Singh S., & Wilson S. (2010). **Sickness, disability and work: Breaking the barriers**. OECD.

- Smith A. (1776). **An inquiry into the nature and causes of the wealth of Nations**. London: W. Strahan & T. Cadell.
- Yunus M. (2008). **Creating a world without poverty: Social business and the future of capitalism**. New York: Public Affairs.

שאלון לסקר בנושא שיקום ותעסוקת נכים

חלק א: שאלות פתיחה¹⁸

1. מתי ארעה מוגבלותך?

א. בלידה

ב. בצעירותי

ג. בבגרותי

ד. אחר, פרט: _____

2. האם אתה מכיר את תיקון חוק לרון?

א. כן, אני מכיר את החוק

ב. כן, שמעתי משהו על זה

ג. לא שמעתי על זה כלום

לפני כשלוש שנים, בעקבות ועדת לרון, נכנס לתוקף תיקון חוק, שהביא לשינוי בהתייחסות המוסד להכנסות מעבודה, ומאפשר לעבוד במקביל לקבלת קצבת נכות.

3. אם מכיר – היכן שמעת קודם על תיקון זה?

א. מכתב/ברושור בדואר

ב. באמצעי התקשורת ובאינטרנט

ג. פקיד המוסד לביטוח לאומי

ד. נציג מארגוני הנכים

ה. קרוב משפחה / חבר

ו. אחר – פרט: _____

חלק ב: אינטראקציה עם מחלקות השיקום בביטוח לאומי

בביטוח לאומי פועלות מחלקות שיקום המסייעות, בין היתר, לאנשים עם מוגבלות להשתלב בעבודה באמצעות השתלבות בלימודים, בהכשרה מקצועית או ע"י סיוע במציאת עבודה.

4. האם ידעתי שהמוסד לביטוח לאומי נותן שירות שכזה?

א. כן, ידעתי

¹⁸ לאורך כל השאלון, השאלות מנוסחות בלשון זכר בלבד.

ב. כן, שמעתי משהו על זה

ג. לא ידעתי (דלג לשאלה 7)

5. האם פנית בעבר למחלקת השיקום במוסד לביטוח לאומי לצורך הכשרה/השתלבות בעבודה?

א. כן (דלג לשאלה 8)

ב. לא

אם לא פנה

6. אם לא – מדוע?

א. כרגע אני לא מעוניין לעבור שיקום מקצועי

ב. כרגע אני לא מסוגל להשתלב בתוכנית שיקום/עבודה

ג. ציפיתי שמחלקת השיקום תפנה אליי

ד. עברתי שיקום ע"י גוף אחר (דלג לשאלה 21)

ה. אחר, פרט: _____

7. נשמח לספק לך מידע מעמיק יותר, האם תהיה מעוניין להיעזר במחלקות השיקום:

א. כן

ב. לא

(דלג לשאלה 21)

אם עבר אבחון לתוכנית

8. מי יזם את הפנייה הזו?

א. אני

ב. פקיד השיקום במוסד לביטוח לאומי

ג. פקיד התביעות (לנכות) במוסד לביטוח לאומי

ד. בן משפחה / חבר

ה. גורם בקהילה (עובד סוציאלי/פסיכולוג/מרפא בעיסוק)

ו. אחר – פרט: _____

9. מה הייתה הסיבה המרכזית שבגינה פנית לעזרת השיקום?

א. רציתי להתחיל ללמוד

ב. רציתי לקבל עזרה בהשתלבות בעבודה

ג. רציתי לברר אם מגיעות לי זכויות נוספות מהביטוח הלאומי

ד. אחר – פרט: _____

10. אם מכיר את חוק לרון – עד כמה תיקון חוק לרון השפיע על רצונך להשתלב בתוכנית

שיקום? (אם ענה ג בשאלה 2 לדלג)

א. 5 – במידה רבה מאוד

ב. 4 – במידה רבה

ג. 3 – במידה בינונית

ד. 2 – במידה מועטה

ה. 1 – כלל לא השפיע

11. האם התחלת תוכנית שיקום?

א. כן (דלג לשאלה 15)

ב. לא

12. אם לא התחיל – מה הסיבה המרכזית שבגינה לא התחלת תוכנית שיקום?

א. לא הייתי מעוניין לעבור תהליך ארוך כל כך

ב. מצבי הרפואי לא מאפשר השתלבות בתוכנית שיקום

ג. תוכניות השיקום שהציע לי פקיד השיקום לא מצאו חן בעיני

ד. לא התקבלתי למסגרת ההכשרה בה הייתי מעוניין

ה. מקום ההכשרה היה מרוחק מדי ממקום מגורי

ו. פקיד השיקום לא התייחס אליי כראוי

ז. עברתי שיקום ע"י גוף אחר

ח. השתלבתי בשוק העבודה ללא עזרת השיקום המקצועי

ט. אחר, פרט: _____

13. האם פקיד השיקום הסביר לך על אפשרויות נוספות להשתלבות בעבודה?

א. כן

ב. לא

14. באיזו מידה סביר שתשוב לפנות לעזרת השיקום בביטוח הלאומי?

א. 4 – בטוח שכן

ב. 3 – מניח שכן

ג. 2 – מניח שלא

ד. 1 – בטוח שלא

(דלג לשאלה 21)

אם התחיל תוכנית שיקום

15. עד כמה כל אחד מהגורמים הבאים תרם להחלטה על תוכנית השיקום שבחרת?

כלל לא השפיע	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
					פקיד השיקום
					בן משפחה/חבר
					גורם בקהילה

16. האם סיימת את תוכנית השיקום אותה התחלת?

א. כן (דלג לשאלה 19)

ב. לא

17. מה הסיבה המרכזית שבגללה לא סיימת את תוכנית השיקום?

א. אני בדיוק באמצע תוכנית שיקום (דלג לשאלה 21)

ב. מצבי הרפואי התדרדר

ג. מקום ההכשרה היה מרוחק מדי

ד. תוכנית השיקום לא מצאה חן בעיני

ה. תוכנית השיקום הייתה ארוכה מדי

ו. לא עברתי את מבחני הסיום במסגרת ההכשרה

ז. מצאתי עבודה

ח. אחר, פרט: _____

18. מי יזם את הפסקת התוכנית?

א. אני

ב. פקיד השיקום במוסד לביטוח לאומי

ג. פקיד התביעות (לנכות) במוסד לביטוח לאומי

ד. בן משפחה / חבר

ה. גורם בקהילה (עובד סוציאלי/פסיכולוג/מרפא בעיסוק)

ו. אחר – פרט: _____ (דלג לשאלה 21)

19. אם סיים – באיזו מידה כל אחד מהבאים תרם לתהליך השיקום שעברת בביטוח לאומי?

כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
					העצמה אישית שלי

					ואמונה ביכולותיי
					הליווי האישי והיחס האדיב
					ההתאמה בין כישורי להכשרה אותה עברתי
					מימון תוכנית ההכשרה
					מציאת עבודה

20. האם עבדת מאז שסיימת את תוכנית השיקום?

א. כן

ב. לא

חלק ג: היכרות עם מחלקות שיקום מטעם גופים אחרים

21. האם אתה בקשר עם גורמים אחרים בקהילה שמסייעים לאנשים עם מוגבלות להשתלב

בעבודה?

א. כן

ב. לא (דלג לשאלה 27)

22. אם כן – איזה? (לא להקריא)

א. אגף השיקום במשרד הבריאות

ב. אגף השיקום במשרד הרווחה

ג. עמותות

ד. אחר

23. האם השתתפת בתוכנית שיקום מקצועי מחוץ למוסד לביטוח לאומי?

א. כן

ב. לא (דלג לשאלה 27)

24. אם השתתף – איפה ? (לא להקריא)

- א. אגף השיקום במשרד הבריאות
- ב. אגף השיקום במשרד הרווחה
- ג. עמותות
- ד. אחר

25. אם השתתף – מתי?

- א. לפני שנה
- ב. לפני שנתיים-שלוש
- ג. לפני ארבע-חמש שנים
- ד. לפני יותר מחמש שנים

26. אם השתתף – מהי התוכנית האחרונה בה השתתפת?

- א. תוכנית להעצמה אישית
- ב. תוכנית להכשרה מקצועית
- ג. תוכנית לחיפוש עבודה
- ד. תוכנית שיקום רפואי
- ה. אחר. פרט: _____

חלק ד: אינטראקציה עם שוק העבודה

27. מהי השכלתך (יש לסמן את רמת השכלה הגבוהה ביותר)?

- א. יסודית
- ב. תיכון חלקי
- ג. תיכון מלא
- ד. לימודים על תיכונים/הכשרה מקצועית
- ה. תואר אקדמי ראשון
- ו. תואר אקדמי שני/שלישי
- ז. דתית גבוהה בלבד
- ח. אחרת

28. אם תואר אקדמי – מהו תחום לימודיך הבולט/האחרון?

- א. משפטים
- ב. כלכלה, עסקים ומדעי הניהול
- ג. מדעי החברה

- ד. חינוך והכשרה להוראה
- ה. שפות, ספרויות ולימודים רגיונליים
- ו. אומנות, אמנויות
- ז. מדעי הרוח הכלליים
- ח. הנדסה ואדריכלות
- ט. מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב
- י. מדעים פיסקאליים
- יא. מדעים ביולוגיים
- יב. חקלאות
- יג. רפואה
- יד. פרא-רפואה

29. האם רכשת תואר או תעודה מקצועית בעזרת מחלקת השיקום בביטוח לאומי? (אם ענה

ב בשאלה 16 לדלג)

- א. כן
- ב. לא

30. האם אתה עובד כיום?

- א. כן (דלג לשאלה 38)
- ב. לא

אם לא עובד

31. כמה זמן אינך עובד?

- א. פחות משנה
- ב. שנה - שנתיים
- ג. 3-4 שנים
- ד. חמש שנים ויותר
- ה. לא עבדתי אף פעם (דלג לשאלה 34)

32. מה היה עיסוקך האחרון? (לא להקריא) (לפי משלח יד – בחירה מרשימה נפתחת)

- א. שופטים ועורכי דין
- ב. כלכלנים, רואי חשבון
- ג. הנהלת חשבונות ויעוץ מס
- ד. סוכנים של שירותים פיננסיים ועסקיים
- ה. פקידים במוסדות פיננסיים
- ו. פקידי מיסוי ורישוי

- ז. פסיכולוגיים, עובדים סוציאליים וכו'
- ח. בעלי משלח יד בתחום מדעי הרוח ושירותי הדת
- ט. מנהלים ברשות המחוקקת, רשות מבצעת ורשויות מקומיות
- י. עיתונאים
- יא. עובדי הוראה במוסדות אקדמיים, תיכוניים ויסודיים
- יב. כימאים, פיסיקאים, מתמטיקאים וכו'
- יג. ביולוגים, פרמקולוגים וכו'
- יד. מהנדסים ואדריכלים
- טו. הנדסאים וטכנאים
- טז. רופאים, רוקחים ווטרינרים
- יז. עובדי רפואה ופרה-רפואה (אחיות, טכנאים וכו')
- יח. מפעילי ציוד תקשורת
- יט. חשמל ואלקטרוניקה, מפעילי ציוד אנרגיה
- כ. פתחים, רתכים, מסגרים וכו'
- כא. מכונאי כלי רכב, טייס ושייט
- כב. מעבדי מתכת גולמית
- כג. נהגים, ימאים, טייסים ועובדים בהפעלת רכבת
- כד. יהלומנים, צורפים ומטכנאי מכשירים מדויקים
- כה. עובדים מקצועיים בחקלאות
- כו. מפעילי ציוד חפירה, סלילה, הרמה, כריה וחציבה
- כז. בנאים, עובדי בניין ויוצקי בטון
- כח. שרברבים, עובדי צנרת וטיפול במים
- כט. צבעים וסיידים
- ל. נגרים ועובדי עץ
- לא. עובדי דפוס
- לב. עובדי ייצור ואריזה נייר, קרטון, פלסטיקה, גומי, מלט, נפט, קוסמטיקה וכו'
- לג. מעבדי קרמיקה וזכוכית
- לד. מחסנאים ופקידי תעבורה
- לה. סיטונאים וסוכנים בשירותי מסחר
- לו. מוכרים, זבנים
- לז. חייטים, תופרים וסנדלרים
- לח. פקידי דואר
- לט. פקידי קבלת קהל ומפעילי ציוד משרדי

- מ. קוסמטיקה, איפור ודוגמנות
- מא. מורי דרך ודיילים
- מב. עובדים בשירותי הארחה ואוכל
- מג. עובדים בהכנת מזון, משקאות וטבק
- מד. מטפלים
- מה. שירותי הביטחון ומאבטחים
- מו. אחר

33. האם עבדת מאז שהשתנה מצבך הרפואי? (אם ענה א על שאלה 1 לדלג)

- א. כן
- ב. לא

34. מדוע אינך עובד כיום?

- א. אני מחפש עבודה אבל לא מוצא (דלג לשאלה 36)
- ב. מצבי הרפואי אינו מאפשר לי לעבוד כלל
- ג. אני לא מעוניין לעבוד (דלג לשאלה 36)
- ד. אחר – פרט: _____

35. האם אתה מעוניין להשתלב בשוק העבודה, בתפקיד המתאים ליכולותיך?

- א. כן
- ב. לא

36. מה המכשול העיקרי שמונע ממך להשתלב בעבודה כיום?

- א. מצבי הרפואי
- ב. העדר גמישות העסקה מצד המעסיקים
- ג. קושי בהתמודדות עם הדרישות בעבודה
- ד. אי התאמה בין יכולותיי הנוכחיות להשכלתי
- ה. קושי בניידות אל וממקום העבודה
- ו. הגיל שלי
- ז. החשש לאבד את הקצבה או את ההטבות הנלוות לה
- ח. אחר – פרט: _____

37. באיזו מידה הגורמים הבאים משפיעים על הנכונות שלך להשתלב בעבודה?

כלל לא	במידה מועטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
					החשש לאבד את הקצבה

					החשש לאבד את ההטבות הנלוות לקצבה
--	--	--	--	--	----------------------------------

(דלג לשאלה 50)

אם עובד

38. כמה שנים אתה עובד?

- א. פחות משנה
- ב. שנה - שנתיים
- ג. 3-4 שנים
- ד. חמש שנים או יותר

39. מהו עיסוקך? (לא להקריא) (לפי משלח יד – בחירה מרשימה נפתחת)

- א. שופטים ועורכי דין
- ב. כלכלנים, רואי חשבון
- ג. הנהלת חשבונות ויעוץ מס
- ד. סוכנים של שירותים פיננסיים ועסקיים
- ה. פקידים במוסדות פיננסיים
- ו. פקיד מיסוי ורישוי
- ז. פסיכולוגים, עובדים סוציאליים וכו'
- ח. בעלי משלח יד בתחום מדעי הרוח ושירותי הדת
- ט. מנהלים ברשות המחוקקת, רשות מבצעת ורשויות מקומיות
- י. עיתונאים
- יא. עובדי הוראה במוסדות אקדמיים, תיכונים ויסודיים
- יב. כימאים, פיסיקאים, מתמטיקאים וכו'
- יג. ביולוגים, פרמקולוגים וכו'
- יד. מהנדסים ואדריכלים
- טו. הנדסאים וטכנאים
- טז. רופאים, רוקחים ווטרינרים
- יז. עובדי רפואה ופרה-רפואה (אחיות, טכנאים וכו')
- יח. מפעילי ציוד תקשורת
- יט. חשמל ואלקטרוניקה, מפעילי ציוד אנרגיה
- כ. פחחים, רתכים, מסגרים וכו'
- כא. מכונאי כלי רכב, טייס ושייט

- כב. מעבדי מתכת גולמית
- כג. נהגים, ימאים, טייסים ועובדים בהפעלת רכבת
- כד. יהלומנים, צורפים ומטכנאי מכשירים מדויקים
- כה. עובדים מקצועיים בחקלאות
- כו. מפעילי ציוד חפירה, סלילה, הרמה, כריה וחציבה
- כז. בנאים, עובדי בניין ויוצקי בטון
- כח. שרברבים, עובדי צנרת וטיפול במים
- כט. צבעים וסיידים
- ל. נגרים ועובדי עץ
- לא. עובדי דפוס
- לב. עובדי ייצור ואריזה נייר, קרטון, פלסטיקה, גומי, מלט, נפט, קוסמטיקה וכו'
- לג. מעבדי קרמיקה וזכוכית
- לד. מחסנאים ופקידי תעבורה
- לה. סיטונאים וסוכנים בשירותי מסחר
- לו. מוכרים, זבנים
- לז. חייטים, תופרים וסנדלרים
- לח. פקידי דואר
- לט. פקידי קבלת קהל ומפעילי ציוד משרדי
- מ. קוסמטיקה, איפור ודוגמנות
- מא. מורי דרך ודיילים
- מב. עובדים בשירותי הארחה ואוכל
- מג. עובדים בהכנת מזון, משקאות וטבק
- מד. מטפלים
- מה. שירותי הביטחון ומאבטחים
- מו. אחר

40. האם עבודתך היא בתחום השכלתך?

א. כן (דלג לשאלה 42)

ב. לא

41. במידה ולא – מהי הסיבה המרכזית לכך?

א. לא מצאתי עבודה בתחום אותו למדתי

ב. השכר שהציעו לי היה נמוך מדי

ג. מצאתי עבודה מעניינת ורווחית יותר

ד. תנאי העבודה לא התאימו לאדם עם מוגבלות כמוני (נגישות וכו')

ה. אחר – פרט: _____

42. כיצד מוגדר מקום עבודתך?

א. עבודה בשוק החופשי

ב. עבודה מוגנת (דלג לשאלה 44)

ג. אחר, פרט: _____

43. אם עבודה בשוק החופשי – האם את/ה נמצא/ת במסגרת של עבודה נתמכת?

א. כן

ב. לא

44. האם השתנה מקום עבודתך לאחר שחלית? (אם ענה א על שאלה 1 לדלג לשאלה 48)

א. כן

ב. לא (דלג לשאלה 48)

45. האם השתנה תחום עיסוקך לאחר שחלית? (אם ענה א על שאלה 1 לדלג לשאלה 48)

א. כן

ב. לא (דלג לשאלה 48)

46. אם השתנה – האם עבדת בתחום הכשרתך לפני שחלית/ השתנה מצבך הרפואי? (אם ענה

א, ב או ג בשאלה 27 לדלג לשאלה 48)

א. כן

ב. לא

47. אם כן – מה היה עיסוקך הקודם? (לא להקריא) (לפי משלח יד – בחירה מרשימה נפתחת)

א. שופטים ועורכי דין

ב. כלכלנים, רואי חשבון

ג. הנהלת חשבונות ויעוץ מס

ד. סוכנים של שירותים פיננסיים ועסקיים

ה. פקידים במוסדות פיננסיים

ו. פקידי מיסוי ורישוי

ז. פסיכולוגיים, עובדים סוציאליים וכו'

ח. בעלי משלח יד בתחום מדעי הרוח ושירותי הדת

ט. מנהלים ברשות המחוקקת, רשות מבצעת ורשויות מקומיות

י. עיתונאים

יא. עובדי הוראה במוסדות אקדמיים, תיכוניים ויסודיים

- יב. כימאים, פיסיקאים, מתמטיקאים וכו'
יג. ביולוגים, פרמקולוגים וכו'
יד. מהנדסים ואדריכלים
טו. הנדסאים וטכנאים
טז. רופאים, רוקחים ווטרינרים
יז. עובדי רפואה ופרה-רפואה (אחיות, טכנאים וכו')
יח. מפעילי ציוד תקשורת
יט. חשמל ואלקטרוניקה, מפעילי ציוד אנרגיה
כ. פחחים, רתכים, מסגרים וכו'
כא. מכונאי כלי רכב, טייס ושייט
כב. מעבדי מתכת גולמית
כג. נהגים, ימאים, טייסים ועובדים בהפעלת רכבת
כד. יהלומנים, צורפים ומטכנאי מכשירים מדויקים
כה. עובדים מקצועיים בחקלאות
כו. מפעילי ציוד חפירה, סלילה, הרמה, כריה וחציבה
כז. בנאים, עובדי בניין ויוצקי בטון
כח. שרברבים, עובדי צנרת וטיפול במים
כט. צבעים וסיידים
ל. נגרים ועובדי עץ
לא. עובדי דפוס
לב. עובדי ייצור ואריזה נייר, קרטון, פלסטיקה, גומי, מלט, נפט, קוסמטיקה וכו'
לג. מעבדי קרמיקה וזכוכית
לד. מחסנאים ופקידי תעבורה
לה. סיטונאים וסוכנים בשירותי מסחר
לו. מוכרים, זבנים
לז. חייטים, תופרים וסנדלרים
לח. פקידי דואר
לט. פקידי קבלת קהל ומפעילי ציוד משרדי
מ. קוסמטיקה, איפור ודוגמנות
מא. מורי דרך ודיילים
מב. עובדים בשירותי הארחה ואוכל
מג. עובדים בהכנת מזון, משקאות וטבק
מד. מטפלים

מה. שירותי הביטחון ומאבטחים

מו. אחר

48. מה היקף המשרה בה אתה מועסק?

א. משרה מלאה (מעל 75%)

א. משרה חלקית – עד 75% משרה (32 שעות בשבוע או 6.5 שעות ביום)

ב. משרה חלקית – עד 50% משרה (21 שעות בשבוע או 4.5 שעות ביום)

ג. משרה חלקית – עד 25% משרה (10 שעות בשבוע או 2.5 שעות ביום)

49. מהו השכר החודשי (ברוטו) בעבודתך? **(לא להקריא)**

א. פחות מ-1,000 ₪

ב. בין 1,001-2,000 ₪

ג. בין 2,001-3,000 ₪

ד. בין 3,001-4,000 ₪

ה. בין 4,001-5,000 ₪

ו. בין 5,001-6,000 ₪

ז. מעל 6,001 ₪

ח. מסרב לענות

50. מה את/ה?

א. יהודי

ב. ערבי

ג. נוצרי

ד. דרוזי

ה. אחר, פרט: _____

51. האם משפחתך מגדירה עצמה כ:

א. חרדית/דתית אדוק (דתות אחרות)

ב. דתית

ג. מסורתית

ד. חילונית



The Integration of Recipients of General Disability Pension into the Labor Force: Experiences, Difficulties and Lessons

Ofir Pinto

Working Papers 114

Jerusalem, December 2013
www.btl.gov.il



The Integration of Recipients of General Disability Pension into the Labor Force: Experiences, Difficulties and Lessons

Ofir Pinto

