

עמדות, חסמים ותמריצים של מעסיקים ביחס להעסקת אנשים עם מוגבלות

ירון יבלברג, מכון דו-עת

**הסקירה עברה שינויי עריכה ללא שינוי תוכן על ידי
מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת**

תוכן עניינים

עמ' 2	חלק 1 – מבוא
2	1.1 שיטת המחקר
3	1.2 מטרות המחקר
3	1.3 רשימת החברות שהשתתפו במחקר
עמ' 5	חלק 2 – נתוני רקע
5	2.1 שכירות של מוגבלות באוכלוסייה הישראלית
5	2.2 פערים בתעסוקה
5	2.3 השתתפות בכוח העבודה
6	2.4 רתיעה של מעסיקים מהעסקת עובדים עם מוגבלות
עמ' 8	חלק 3 – ניתוח הראיונות
8	א. תפיסת המושג מוגבלות
12	ב. שיקולים בהעסקת / אי העסקת עובדים עם מוגבלות – חסמים
15	ג. עמדות מעסיקים כלפי העסקת עובדים עם מוגבלות – חששות ושביעות רצון
18	ד. סיוע שמעסיקים מצפים לקבל
22	ה. פניות מארגוני מגזר שלישי וגופי מדינה
עמ' 25	חלק 4 – סיכום
עמ' 27	חלק 5 – המלצות
עמ' 28	ביבליוגרפיה
עמ' 29	נספחים

מזה יותר מעשור עוברת החברה הישראלית תהליכי שינוי ביחסה לאנשים עם מוגבלות, זכויותיהם ורמת חייהם. תהליכים אלה באים לידי ביטוי ברמת חקיקה (חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, 1998), רגולציה (הקמת נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשנת 2000), מעורבות ממשלתית (הקמת המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד התמ"ת), פעילות מגזר שלישי (קרן של"ם, גוונים ורבים נוספים) ועוד. למרות כל אלה, בתחום התעסוקה עדיין מצביעים הנתונים על פערים גדולים בהשתתפות בשוק העבודה, תעסוקה, שכר ושוויון הזדמנויות. מחקרים שנעשו בארץ בתחום שילוב עובדים עם מוגבלות התמקדו בעיקר ברמת החקיקה ובמאפייני אוכלוסיית העובדים. מעט מאד תשומת לב מחקרית הופנתה לצד של המעסיקים ומנהלי משאבי האנוש. ההשפעה המרכזית שיש למעסיקים על אפשרויות השילוב של עובדים עם מוגבלות, מעלה שאלות כגון: כיצד הם תופסים את המושג "מוגבלות"? מה הן עמדותיהם ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות? מה הניסיון הקודם שלהם? מהם החסמים שלהם? אילו גורמים יכולים לסייע להם? ועוד. מחקר זה מתמקד באוכלוסיית המעסיקים תוך התייחסות לשאלות אלה ואחרות. המטרה המרכזית של המחקר היא לספק הבנה מעמיקה של עמדות המעסיקים ולהבין כיצד ניתן לקדם את נכונותם להעסיק עובדים עם מוגבלות.

1.1 שיטת המחקר

המחקר מבוסס כולו על ראיונות עומק עם מעסיקים ומנהלי משאבי אנוש בחברות עסקיות (מנהלי משאבי אנוש בחברות גדולות ומעסיקים בחברות קטנות בהן הבעלים הוא גם המעסיק). המעסיקים חולקו לשתי קבוצות – כאלו שמעסיקים או העסיקו בעבר עובדים עם מוגבלות וכאלה שלא. מכיוון שחלק ממטרות המחקר הוא להבין חסמים של מעסיקים, קיבלה הקבוצה של חברות שלא מעסיקות (ולא העסיקו) עובדים עם מוגבלות, ייצוג מוגבר. רוב החברות שהשתתפו במחקר נבחרו באופן אקראי מתוך מדגם מעסיקים של משרד מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת. חברות מסוימות נבחרו במיוחד מפאת הרלוונטיות שלהן לנושא המחקר. בנוסף, השתדלנו לתת ביטוי לחברות בגדלים שונים ובתחומים שונים. הראיונות התקיימו בחברות ובמשרדי המרואיינים בשיטה של ראיון חצי-מובנה (ראה קו מנחה בנספח).

השאלון נכתב במיוחד לצורך מחקר זה בשיתוף עם מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת. הראיונות התקיימו בחודשים ספטמבר 2010 ועד פברואר 2011 ובוצעו על ידי מראיינים מקצועיים של מכון דו-עת שעברו הכשרה מיוחדת לצורך מחקר זה. בוצע פיילוט שכלל 5 ראיונות עם כל קבוצה (מעסיקים ולא מעסיקים) שלאחריו בוצעו שינויים, תיקונים והתאמות. הראיונות עובדו בשיטות איכותניות ובעיקר ניתוח תמות מרכזיות וניתוחי מקרים.

המגבלה המרכזית של המחקר הייתה חוסר רצונם של מעסיקים (בעיקר כאלו שאינם מעסיקים עובדים עם מוגבלות) להיחשף ולשתף פעולה עם מחקר שמתבצע עבור משרד התמ"ת. מגבלה זו הביאה לקשיים באיתור המרואיינים וכן ברמת ההעמקה שאליה ניתן להגיע בראיון (חוסר יכולת לאמת טענות של מרואיינים ועוד). עקב רגישות הנושא, המרואיינים אינם מופיעים בדו"ח בשמותיהם או בשם הארגון.

1.2 מטרות המחקר

המטרות המרכזיות של המחקר הן :

1. הבנת האופן שבו תופסים מעסיקים את המושג "מוגבלות".
2. הבנת היתרונות והחסרונות של העסקת עובדים עם מוגבלות מנקודת ראותם של מעסיקים.
3. איתור החסמים המרכזיים של מעסיקים כלפי העסקת עובדים עם מוגבלות.
4. איתור צרכים של מעסיקים שיכולים לסייע להם להעלות את רמת ההעסקה של עובדים עם מוגבלות.
5. המלצות על דרכי פעולה לקידום התחום תחום ההעסקה בקרב מעסיקים.

1.3 רשימת החברות שהשתתפו במחקר

להלן רשימת החברות שהשתתפו במחקר.

כאמור לעיל, הרשימה מבוססת על מדגם חברות של מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמי"ת וחברות נוספות שנבחרו לצורך המחקר :

שם העסק	תחום עיסוק	מעסיק/לא מעסיק עובדים עם מוגבלות	מרואין
1. מפעל עיבוד שבבי		מעסיק	בעלים
2. מפעל מאפיית ודש	לחמים	מעסיק	מנהלת משאבי אנוש
3. אנד ג'וי	שזירת פרחים אומנותית ועיצוב מתנות איכות	מעסיק	בעלים
4. ג'קסון קליין	חומרי ניקוי	העסיק	אחד הבעלים
5. דפוס מנשה	דפוס	מעסיק	בעלים
6. ברק גדעון לאתרים)	אספקה של שירותי ניקיון	מעסיק	מנהלת משאבי אנוש
7. גיל הזהב	בית אבות	מעסיק	מנהלת משאבי אנוש
8. רשת יוטבתה	מוצרי חלב	מעסיק	סמנכ"ל תפעול
9. מט"ח	פיתוח תכנים ופתרונות חדשנים למשרד החינוך	מעסיק	אחראית כוח אדם
10. לורד סנדוויץ'	מפעל שמייצר סנדוויץ' וסלטים למוסדות גדולים	מעסיק	מנהל ובעלים של המשרד
11. מדטון	יבוא ציוד רפואי	מעסיק	מנהל כוח אדם
12. נשר	מפעלי מלט	מעסיק	מנהל משאבי אנוש
13. ארומה	בתי קפה	מעסיק	מנהל מחלקת אחריות חברתית
14. לאומי קארד	שירותי אשראי	מעסיק	מנהלת משאבי אנוש
15. יכול call	מוקד טלפוני	מעסיק	בעלים
16. מסעדת סעיד	מסעדת בשר	לא מעסיק	בעלים

שם העסק	תחום עיסוק	מעסיק/לא מעסיק עובדים עם מוגבלות	מרואיין
17. משרד רואי חשבון יהודה ארליך	רואי חשבון	לא מעסיק	מנהלת המשרד
18. מרפיס	פאבים אירים	לא מעסיק	אחד הבעלים
19. אופטימקס	מכירת משקפים דרך האינטרנט	לא מעסיק	בעלים
20. radware	הייטק	לא מעסיק	מנהלת משאבי אנוש
21. הספסל האחורי	פאב	לא מעסיק	אחד הבעלים
22. א.א קרמיקה	כלים סניטרים	לא מעסיק	בעלים
23. תרימה	יצרנית תרופות	לא מעסיק	מנהלת משאבי אנוש
24. "אחוזת חוף"	חניונים ופרויקטים עירוניים	לא מעסיק	מנהלת משאבי אנוש
25. שחם אריכא	ייצור ריהוט גן ורחוב	לא מעסיק	מנהלת משאבי אנוש
26. מיקרונט	הייטק	מעסיקה	מנהלת משאבי אנוש
27. מגלקום	פתרונות אינטגרטיביים בתחומי תקשורת, מחשוב ובקרה	לא מעסיק	מנהל מחלקה ואחראי על גיוס העובדים
28. אוטולוקסטורס	משווקת צמיגים ומוצרים נלווים הקשורים לתחום	לא מעסיק	מנהל משאבי אנוש
29. אפקסיסטמס	הייטק	לא מעסיק	מנהלת המשרד
30. בטר פלייס	רכבים חשמליים	לא מעסיק	מנהל משאבי אנוש
31. גלי השרון	בריכת שחיה	לא מעסיק	בעלים
32. גיבור סברינה	טקסטיל	מעסיק	מנהל המחסן שבו הם עובדים. מנהל ישיר שלהם

חלק 2 – נתוני רקע

- להלן מספר נתוני רקע על מצבם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה הישראלי (הנתונים מתוך בן משה, רופמן והבר, 2009 דו"ח אונו 2010 ומינהל מחקר וכלכלה, 2011).
- ✓ בשנת 2008 חיו בישראל 643 אלף אנשים עם מוגבלות, המהווים 18.1% מסך האוכלוסייה בגילאי 20-64.
 - ✓ 415 אלף (64.5%) הינם בתפקוד גבוה, 191 אלף (29.7%) הינם בתפקוד חלקי ו 37 אלף (5.7%) בתפקוד נמוך.
 - ✓ שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות עומד על 43.2% (לעומת 70.9% באוכלוסייה ללא מוגבלות).
 - ✓ שיעור התעסוקה בקרב מוגבלים פוחת ככל שרמת התפקוד נמוכה יותר: 54.8% בקרב בעלי תפקוד גבוה, 24.2% בקרב בעלי תפקוד בינוני ו 13% בקרב בעלי תפקוד נמוך.
 - ✓ שיעור אבטלה בקרב אנשים עם מוגבלות הוא 15.5% (גבוה כמעט פי 2 מהשיעור בקרב אנשים ללא מוגבלות).
 - ✓ ממוצע השכר של עובדים עם מוגבלות עומד על 5344 ₪ (לעומת 6588 ₪ בקרב עובדים ללא מוגבלות).

2.1 שכיחות של מוגבלות באוכלוסייה הישראלית

מספרם הכולל של אנשים עם מוגבלות בכל הגילאים, שחיו בישראל בשנת 2007, נאמד בכ- 1,555,000 נפש, כחמישית מהאוכלוסייה הישראלית. כמחציתם היו בגילאי עבודה, 29% בגילאי זקנה ו- 22% היו ילדים עד גיל 17 (כולל). אנשים עם מוגבלות מחולקים לאנשים עם מוגבלות חמורה - 721 אלף, ומתונה - 834 אלף. יותר מחצי מיליון נוספים (523 אלף) מדווחים על בעיית בריאות כרונית ללא מוגבלות.

2.2 פערים בתעסוקה

יחסית לאנשים ללא מוגבלות, ישנם מעט אנשים עם מוגבלות, בגילאי העבודה, המועסקים בפועל. עובדה זו נובעת מאחוזי השתתפות נמוכים בכוח העבודה ומשיעורי אבטלה גבוהים, הכל בהשוואה לאנשים ללא מוגבלות. המצב חריף במיוחד בין אנשים עם מוגבלות חמורה ובגילאים יותר מבוגרים, בשני המינים (-50 64). לא נמצאו הבדלים משמעותיים לפי מגדר. ישראל אינה חריגה במבנה תעסוקתי זה של אנשים עם מוגבלות בהשוואה לארצות אירופה המפותחות. אחוז המועסקים בקרב אנשים עם מוגבלות בישראל אף גבוה יותר מאשר בארצות אירופאיות לא מעטות, אך די דומה לממוצע במדינות ה OECD (זהר, 2009).

2.3 השתתפות בכוח העבודה

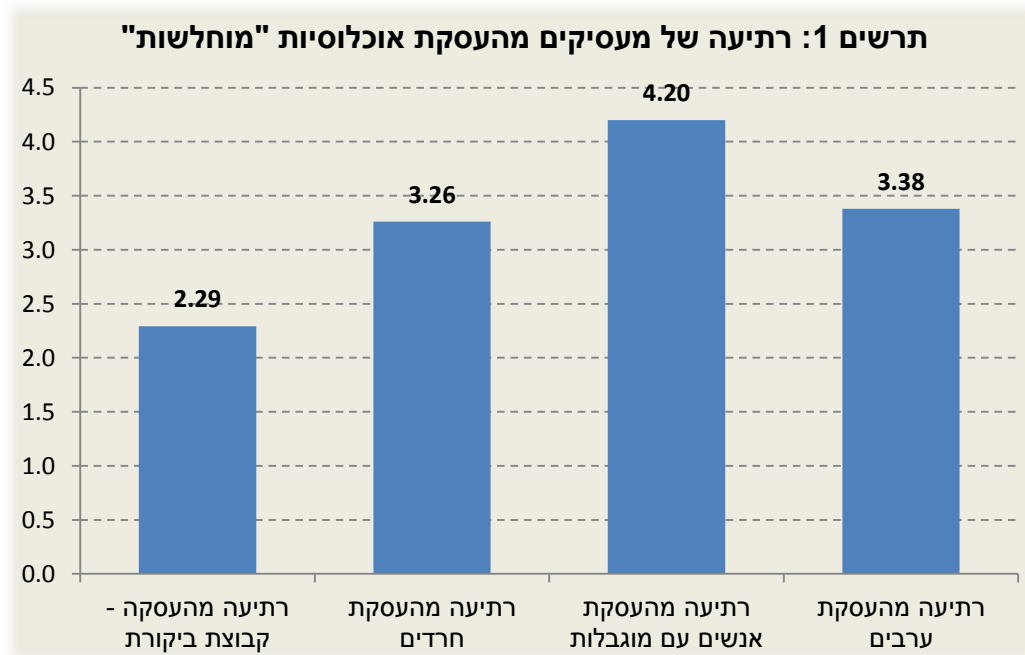
לא נרשם שינוי משמעותי באחוז המשתתפים בכוח העבודה בקרב אנשים עם מוגבלות חמורה לאורך שש השנים הנסקרות. אמנם, עד 2005 נרשמה עלייה מתונה ועקבית, אבל בשנת 2006 אחוז זה חזר לרמה ההתחלתית ובשנת 2007 עלה רק במקצת. ההפרש באחוז המשתתפים בכוח העבודה בין אנשים עם מוגבלות חמורה לאלה ללא בעיה בריאותית כרונית בולט בכל השנים (בד"כ מעל 35%). שיעור המשתתפים אצל אלו הראשונים הוא בקושי חצי מהשיעור בקרב אנשים ללא בעיה בריאותית כרונית. שיפור מסוים נרשם בקרב אנשים עם מוגבלות מתונה, אשר צמצמו את הפער מ- 20% ל- 15%. עדיין, שיעור ההשתתפות של אנשים עם מוגבלות מתונה בשנת 2007 מהווה פחות מ- 80% מזה של אלה ללא בעיה בריאותית כרונית.

2.4 רתיעה של מעסיקים מהעסקת עובדים עם מוגבלות

על פי ממצאי הסקר שערך בנושא מכון גיאו-קרטוגרפיה ב 2007, 15% מהמעסיקים בישראל, מעסיקים אנשים עם מוגבלות. בממוצע מועסקים 0.4 אנשים עם מוגבלות בעסק. בעסקים גדולים עם 20 עובדים ומעלה מועסק בממוצע יותר מעובד אחד עם מוגבלות.

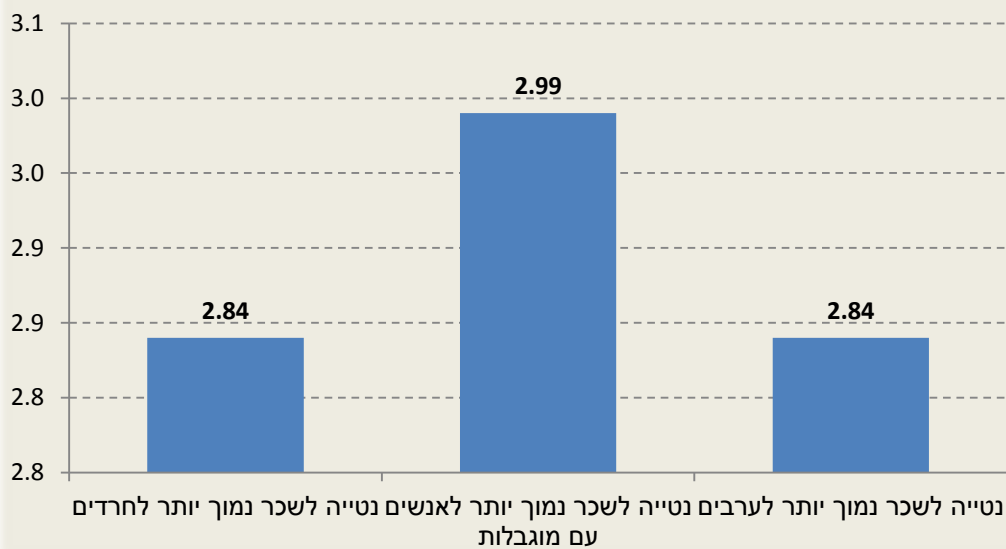
בעסקים עם מספר מועסקים של עד 9 עובדים, שיעור העסקים המעסיק אנשים עם מוגבלות עומד על כ-10%. בעסקים עם 10 עד 19, 17% מהם מעסיקים עובדים מוגבלים עם מוגבלות ואילו בעסקים גדולים המעסיקים למעלה מ-20 עובדים למעלה משליש מבעלי העסקים ציינו כי, הם מעסיקים עובדים עם מוגבלות. ניתן לראות, אם כן, כי הרוב הגדול של המעסיקים בישראל אינם מעסיקים עובדים עם מגבלות.

דו"ח אונו ה 2 (יעקבי, פוקס ושות' 2010) שבדק השתלבות קבוצות מודרות בחברה הישראלית ממקם את אוכלוסיית בעלי המוגבלויות כאוכלוסייה המודרת ביותר מבין אלה שנבדקו. מניתוח שאלונים שהועברו ל-41 מעסיקים בחברות גדולות שמעסיקות אחוז ניכר מהשכירים במשק הישראלי, בתחום ההיי טק ובמקצועות הבריאות ובמשרדי הממשלה עולה כי אנשים עם מוגבלות נתפסים על ידי המעסיקים באופן השלילי ביותר מבין הקבוצות שנבדקו.



באשר לגובה השכר, עולה מהדו"ח כי קיימת נטייה של מעסיקים לשלם שכר נמוך במידה מסוימת לכל אחת מהקבוצות ועדיין, אנשים עם מוגבלות מופלים יותר ביחס לערבים וחרדים.

תרשים 2: הנטייה לשלם שכר נמוך לאוכלוסיית אנשים עם מוגבלות בהשוואה לחרדים וערבים



א. תפיסת המושג מוגבלות

במהלך ראיונות העומק עלו המושגים "מוגבלות" או "אנשים עם מוגבלות" בהקשרים שונים. ניתוח ההקשרים האלה מורה על תפיסות והנחות יסוד של המעסיקים לגבי משמעותם של מושגים אלה. כך למשל, היו מעסיקים שתפסו את המוגבלות במונחים פיזיים בלבד (8), לעומת אחרים שתפסו מוגבלות במונחים נפשיים (6). מעסיקים שתפסו את העובדים בעלי המוגבלויות כמקשה אחת וכאלה שהתייחסו לניואנסים וקבוצות מפורטות. לתפיסה הבסיסית לגבי השאלות "מיהו עובד בעל מוגבלות"? ו "מה מאפייני עובדים עם מוגבלות"? יש משמעות נרחבת בשיקולים, דפוסי העסקה ונכונות להעסקת עובדים עם מוגבלות. חלק זה מציג באופן קטגורי את האופנים השונים שבהן תופסים מעסיקים את מושג ה"מוגבלות" ומשמעויותיהם.

1.A תפיסה מכילה (סטריאוטיפית)

Byrne & Baron (2003) מגדירים סטריאוטיפים ודעות קדומות באופן הבא: "סטריאוטיפים מהווים מבנים קוגניטיביים המכילים ידע ואמונות אודות קבוצות חברתיות מסוימות ואפיונים הטיפוסיים להם. כלומר, האמונה כי לכל אלה המשתייכים לקבוצות חברתיות יש מאפיינים דומים, לפחות ברמה מסוימת. דעות קדומות נוצרות על בסיס אמונות אלו אך עם זאת מכילות ערכיות. אלו הן עמדות (לרוב שליליות) כלפי חברי קבוצה מסוימת המתבססות רק על השתייכותם של אלה לאותה הקבוצה. במילים אחרות, אדם בעל דעות קדומות כלפי קבוצה חברתית נוטה להעריך את חבריה באופן מסוים (לרוב שלילי) רק משום שהם משתייכים לקבוצה זו".

הדוגמאות לתפיסות סטריאוטיפיות המובאות בחלק זה (שלקוחות כולן מארגונים שלא מעסיקים עובדים עם מוגבלות, ארגונים שמעסיקים או העסיקו עובדים עם מוגבלות אינם מחזיקים בתפיסה זו) ממחישות כיצד נתפס מושג המוגבלות בצורה אסוציאטיבית כבעל מאפיינים פיזיים או בצורה דיכוטומית כוללנית של פיזי-נפשי. שתי צורות אלו של תפיסה סטריאוטיפית מלווים בדעות קדומות (שליליות) על יכולותיהם של אנשים אלה כעובדים. חשוב לציין כי סטריאוטיפים ודעות קדומות הם במקרים רבים תוצאה של בורות בנושא. בהיעדר מקורות מידע מהימנים קל יותר להישען על הקונוונציה הסטריאוטיפית.

תפיסת המוגבלות כפיזית

מרבית המרואיינים (מקבוצת הלא-מעסיקים) תפסו את המוגבלות במונחים פיזיים בלבד (ללא התייחסות לסוגים אחרים של מוגבלויות שיכולים היו להתאים לעבודה או דרגות של מוגבלות פיזית). זוהי דוגמה לחשיבה סטריאוטיפית מכיוון שהיא מייחסת לאוכלוסייה גדולה ומגוונת תכונות דומות ובעלות קונוטציה שלילית. מרואיינים אלה ראו לנגד עיניהם עובד חלש, שאינו יכול להתמודד עם עומס ולחץ ואינו יכול לעבוד לאורך זמן. ממצא זה הולם את ממצאי הסקר שערך מכון גיאו-קרטוגרפיה בשנת 2007. על פי ממצאי הסקר 67% מהמעסיקים בארץ מודעים למוגבלות פיזית בלבד. להלן דוגמאות לתפיסת המוגבלות במונחים פיזיים:

"זאת עבודה פיזית וקשה ואנשים שהם לא מוגבלים קשה להם, ולכן אני לא רואה שאדם בעל מוגבלות יכול לעבוד בעבודה כזאת" (לא מעסיק)
"חניונים זה דבר לא קל וצריך לעמוד וללכת ולעשות, ומוגבלויות מאוד קשה להעסיק בחניונים בגלל אופי העבודה" (לא מעסיק)
"זה מבחינתי אחד שיש לו איטיות פיזית מסוימת" (לא מעסיק)

תפיסה דיכוטומית (פיזית/נפשית, פיזית/שכלית)

גם תפיסה דיכוטומית של מושג המוגבלות מעידה (במקרה זה) על חשיבה סטריאוטיפית. תפיסת המושג במונחים של פיזי-נפשי מתעלמת ממגוון עצום של מוגבלויות שנמצאות על גבי רצפים שונים ומופיעות בעוצמות שונות. במקרים רבים תפיסה זו נובעת מחוסר ידע. במקרים אחרים היא מאפשרת ראייה פשטנית של הנושא שמתרץ את חוסר ההעסקה.
להלן דוגמאות לתפיסה דיכוטומית
"בוא נגיד שנכויות פיזיות זה בעייתי, כי זאת עבודה דינמית וצריך להפעיל כל מיני מכונות שמייצרות תרופות וכ"ו. כמו כן, גם נכויות נפשיות/שכליות אני לא רואה שיכולים לעבוד פה כי זה עבודה שהיא בלחץ" (לא מעסיק)

"מוגבלות מבחינתי זה פיזי כמו נכות מסוימת או משהו נפשי" (לא מעסיק)

"השאלה איזה מוגבלות?! מוגבלות פיזית אני לא רואה שום בעיה שיעבדו במשרד. אני רואה בעיה במוגבלות האחרת. שאני אומרת מוגבלות אחרת אני מתכוונת למוגבלות שכלית כי אתה צריך מישהו שמבין ויודע את המקצוע" (לא מעסיק)

2.א תפיסה אינדיווידואלית

בניגוד לתפיסה הכוללנית, מרואיינים רבים, מעסיקים ולא מעסיקים, הביעו מודעות מפותחת להבדלים בין סוגי המוגבלויות ולהשלכה שלהן על סוג העבודה. תפיסה זו מלווה בד"כ בעיקרון חשיבה ארגוני פונקציונאלי (שיחזור גם בנושאים אחרים) שעיקרו: המוגבלות מהווה שיקול רק אם היא פוגעת באיכות העבודה, התפוקה או הרווח. מעסיקים רבים הפגינו בקיאות וידע לגבי סוגי המוגבלויות, ההבדלים ביניהם והשפעת המוגבלות על יכולות העבודה. בד"כ ארגונים שייצגו תפיסה אינדיווידואלית, היו אלה שהעסיקו עובדים בעלי מוגבלויות או שגילו נכונות לעשות כך.

לא מעסיקים

בניגוד ללא מעסיקים מהחלק הקודם, ששללו לחלוטין אפשרות של העסקת עובדים עם מוגבלות, המרואיינים בחלק זה פירטו טווח רחב של מוגבלויות והסבירו למה הן מאפשרות או שאינן מאפשרות עבודה בארגון.

"מלבד נכה פיזית שכן יכול לעבוד פה אם יש לו את הדרישות, יהיה מאוד קשה להעסיק מישהו שהוא עיוורנניח בחברת אינטרנט כי כל מה שהוא עושה זה מולו מחשב... אם זה פיגור שכלי ברמה שידוע לעשות את זה והוא יכול לעשות את זה אין לי בעיה" (לא מעסיק)

"אדם שיש לו נכות פיזית אני לא רואה שום בעיה. אדם חרש זה בעיה כי הוא צריך לדבר עם לקוחות בטלפון כמו כן, אדם מפגר גם לא יוכל לעבוד פה כי פה יש הרבה עבודה עם הראש. בנוסף, גם אדם עיוור יהיה בעיה לעבוד פה כי העבודה היא מול מחשב ואין פה כל כך נגישות כך שזה יכול גם להוות לו סכנה" (לא מעסיק)

"המוגבלים שאני חושב שיכולים אלה מוגבלים שיכולים לעבוד עבודה פיזית מתונה.. אדם שסובל מחרשות ויכול לקרוא שפתיים... בחור שיש לו לקות ראייה זה יהיה קשה כי אני לא רוצה ליצור פה מכשולים... אני חושב שגם אדם שיש לו בעיות נפשיות אין שום בעיה שיעבוד פה" (לא מעסיק)

"אם האדם הוא עיוור אז זה בעיה כי מבחינה בטיחותית... אם יש לו בעיית שמיעה אבל הוא כן מסוגל לתקשר עם בני אדם אז אני לא רואה בעיה שהוא לא יכול לעבוד פה... גם אדם שיש לו פיגור שכלי אבל הוא יודע מה מדברים איתו והוא ממלא אחר הוראות אני לא רואה שום סיבה שהוא לא יכול לעבוד פה" (לא מעסיק)

" בן אדם עם מוגבלות פיזית הוא לא יכול לעבוד פה כי אופי העבודה פה הוא מאוד פיזי. בנוגע לאדם שיש פיגור זה תלוי מה רמת הפיגור שלו... אדם שיש לו בעיית עיוורון אני גם לא רואה איך הוא יכול לעבוד פה.. אדם שסובל מבעיות שמיעה גם אני לא רואה בעיה שיעבוד פה, אבל אם הוא חרש לגמרי זה בעיה כי שוב פעם הוא צריך לתקשר עם הלקוחות" (לא מעסיק)

מעסיקים

הדפוס המאפיין את הדוגמאות הבאות הוא מודעות מורכבת של מעסיקים למגוון המוגבלויות ולהשלכותיהן על העובדים. במקרה הזה, הידע והגישה אפשרו להם לקלוט עובדים עם מוגבלות בתפקידים שמתאימים להם. קטגוריה זו מצביעה על הקשר בין רמת הידע והבקיאות בנושא למוטיבציה להעסקת עובדים עם מוגבלות. ההבנה של השוני בין סוגי המוגבלויות והכרת המאפיינים של עובדים עם מוגבלות שונות מסייעת להתמודד עם חסמים שונים ובעיקר עם התפיסה הסטריאוטיפית שהוצגה קודם.

"יש מרכזנית עיוורת... יש איש טכני עם תעודת עיוור.. בזמנו הם העסיקו מישהי כמפיקה, בחורה כבדת שמיעה שהייתה אחראית על הקלדות וגרפיקה ובנוסף מעסיקים אנשים בעלי קשיים נפשיים... בעבר גייסנו מנהל שיווק דיסלקטי שסבל בצורה קשה" (מעסיק)

"אדם בעל נכות פיזית יתקשה ולא יוכל לעבוד בה... אדם בעל פיגור אני לא רואה איך הוא יכול לעבוד פה כי זאת חברה של תוכנה...אדם חרש אני לא רואה סיבה שהוא לא יכול לעבוד פה..עיוור קשה לי לענות כי אם עיוור נכנס לעבוד פה צריך להערך אחרת... מבחינתו הם אנשים רגילים לכל דבר, הם עובדים כמו כולם, עושים את המטלות שלהם כמו כולם" (מעסיק)

"מגוון המוגבלויות הוא גדול, החל מבעיות נפשיות ועד פיגור בכל מיני רמות. אומר שאחרי זמן מה של העובד במפעל שנמצא בעבודה שמותאמת לו, לא חשים במוגבלות.. המוגבלים הם מוגבלים בדברים מסוימים, חלקם מתוך סיבות שכליות, חלקן מתוך סיבות מחלתיות, חלקם מסיבות מולדות וחלקם בגלל תאונות, לא כולם אותו דבר" (מעסיק)

3.א קטגוריה מיוחדת – חירשות

במהלך הראיונות עלה דפוס מיוחד שמתייחס לתפיסת החרשות. בחלק גדול מהמקרים, גם בראיונות עם מעסיקים וגם עם כאלה שאינם מעסיקים, ניתן היה לאתר התייחסות "מקלה" לחירשות. בחלק גדול מהתשובות טענו מעסיקים (ולא מעסיקים) כי חרשים היו יכולים להשתלב בעבודה. בחלק מהמקרים טענו מרואיינים כי חירשות היא לא ממש מוגבלות. הנימוק קשור בדרך כלל לתפקוד. התפקוד של חרשים כמעט ואינו מוגבל ועל בעיות התקשורת שהמוגבלות שלהם מייצרת – הם למדו לגשר באמצעים שונים, החל מקריאת שפתיים ועד אמצעים טכנולוגיים.

לא מעסיקים

"יש פה גם עבודה פיזית עם הרבה שעות אז אדם עם מוגבלות פיזית יהיה לו קשה. קטועי ידיים/רגלים, נכים למיניהם לא יכולים לעבוד כי זה בעיה. אי אפשר לעבוד. חרשים כן, עיוורים לא כי זה עבודה עם הרבה תזוזה ויש פה תנורים, יש פה הרבה ציוד שדי מסוכן. כמו כן, אדם בעל פיגור שכלי זה בעייתי. העבודה פה היא דינמית ואנשים כאלה הם בדרך כלל אדישים וזה לא מתאים למסגרת העבודה" (לא מעסיק)

"חרש כן יכול לעבוד פה... אני גם חושב שבן אדם עם פיגור שכלי קל יכול גם לעבוד פה" (לא מעסיק)

"נורא תלוי איזה מוגבלות. יש מוגבלויות, כגון: חרש, אילם שאני מאמין שאפשר לשלב פה בעבודה. מנגד, שיש מוגבלויות כמו פיגור שאני לא רואה שאפשר להכניס אותם לעבודה פה" (לא מעסיק)

מעסיקים

"למען האמת, יש עובד פה שהוא חרש והוא לא ממש מוגבל. הוא עובד כמו עובד רגיל, ואני מדברת איתו והוא מבין אותי. מבחינתי ומבחינתם הרבה אנשים פה אנחנו לא רואים אותו כך בכלל... אם עובד יש לו מוגבלות בתנועה וזה גורם לו לאיטיות אז זה בעייתי. שאני אומר איטיות אני מתכוונת למישהו שבגלל המוגבלות שלו הוא עובד באיטיות... גם אדם בעל פיגור שכלי מהכבד אל הקל לא יצליח לעבוד כאן כי העבודה היא בלחץ ודורשת מהירות כך שאני לא מאמינה שהם יצליחו. ולכן, מי שכן יכול לעבוד פה זה אדם חרש ואדם אילם." (מעסיק)

"בעזריאלי מועסקים חרשים גם בתפקידי מלצרים... מועסקים חרשים גם בתפקידי מלצרים.. כל החירשים קוראים שפתיים, הם לא עוברים הכשרה מיוחדת והלקוחות ברובם מגיבים אליהם בצורה חיובית.. מבחינתי אין מגבלה כל עוד הם מסוגלים לעבוד ולרצות לעבוד" (מעסיק)

ג. שיקולים בהעסקת/אי-העסקת עובדים עם מוגבלות – חסמים

סקירתה של אלפסי (2010) מונה מספר סיבות לכך שמעסיקים אינם נוטים להעסיק אנשים עם מוגבלות. בין הסיבות הללו ניתן למנות את תפיסתם של המעסיקים את האנשים עם המוגבלות כפחות מוכשרים, כעובדים הדורשים יותר השגחה, כעובדים בעלי יכולת הסתגלות רגשית פחותה וכן כעובדים אשר מגדילים את ההוצאות על ביטוח בריאות.

הפרק הבא יציג וידון בשיקולים של מעסיקים בהעסקת או באי העסקת עובדים עם מוגבלות. הקטגוריות המרכזיות של השיקולים הם: שיקולים סטריאוטיפיים, כלכליים, התאמה ויכולת, אחריות חברתית ומצב שבו המוגבלות אינה מהווה חלק מהשיקול. כל אחד מהשיקולים האלה מייצר חסמים וזרזים להעסקת עובדים עם מוגבלות. במהלך הדיון נראה כי שיקולים "רציונליים" (כגון התאמה ויכולת ושיקולים כלכליים) מאפיינים הן את קבוצת ה"מעסיקים" והן את קבוצת ה"לא מעסיקים". ההבדל ביניהם הוא בתפיסה הבסיסית של מושג המוגבלות. תפיסה סטריאוטיפית של העובד בעל המוגבלות במונחים מכלילים בעלי סטיגמה שלילית, מהווה צידוק לאי העסקה משיקולים "רציונליים" (לכאורה). לעומת זאת, תפיסה רחבה של מושג המוגבלות מאפשרת לראות חסרונות ויתרונות, אי התאמה והתאמה, חולשות וחוזקות. במקרים אלה התפיסה השיקול הרציונאלי מבוסס על ידע אמיתי ולכן הוא באמת כזה. ניתן לראות כי "לשון המאזניים" היא התפיסה הבסיסית של מושג המוגבלות והעובד בעל המוגבלות וכי תפיסה זו משפיעה על מערכת השיקולים והנימוקים להם.

1.3 סטריאוטיפים ודעות קדומות

כבר הצגנו את התפיסה הסטריאוטיפית של חלק מהמעסיקים לגבי מושג המוגבלות. הדוגמאות בחלק זה (שלקוחות כולן מראיונות עם לא מעסיקים – לא נמצאו בעלי תפיסה סטריאוטיפית בקרב מעסיקים) מראות כיצד מיוחסת דעה קדומה שלילית (ולא נכונה) לאנשים בעלי מוגבלויות (אדישים, לא מסוגלים לעבוד קשה, מגעילים ועוד). מקור התפיסה הסטריאוטיפית הוא בד"כ בורות, חוסר עניין וחוסר ידע בתחום המוגבלויות כמו במקרה של מעסיק שטען כי "העבודה דינמית" אינה מתאימה לעובדים עם מוגבלות מכיוון שהם "אדישים". נימוק מעין זה מורה על בלבול בין סוגים שונים של מוגבלויות (בהנחה שהמעסיק התכוון למפגרים וגם אז התיאור אינו נכון), הכללה של תכונה שלילית מקבוצה אחת לכלל העובדים וחוסר הבנה של מושג ה"מוגבלות".

"אם אתה תראה את אופי העבודה אתה תבין שאי אפשר... זה עבודה מאוד קשה ואדם שיש לו מגבלה לא יכול להשתלב פה בגלל אופי העבודה" (לא מעסיק)

"העבודה פה היא דינמית ואנשים כאלה הם בדרך כלל אדישים וזה לא מתאים למסגרת העבודה" (לא מעסיק)

"יש בעיה אחרת שהיא שיש פה אינטראקציה עם קהל... אני בטח לא ירצה ליצור מצב שיציקו להם כאן, לכן צריך למצוא את האיזון שבו אתה יכול לעזר בהם גם מבחינת עבודה וגם מבחינת שישמרו על העצמאות שלהם ושנשים לא יציקו להם" (לא מעסיק)

"אם המוגבלות לא הייתה מפריע לו בעבודה אז אין בעיה. אבל, זה דברים שהם נורא בעיתיים, לדוגמא: אם יש למישהו פיגור והוא מתעסק במזון ונכנס לקוח שהוא מתעסק לו באוכל אז זה יכול באיזה שהיא צורה להגעיל אותו. יש אנשים שלא רואים את זה בעין יפה וזה מפריע להם. אז בתור בעל עסק אתה עושה את השיקול... בסופו של דבר זה עסק כלכלי" (לא מעסיק)

2.ב) מונחים של פגיעה כלכלית

גם הדוגמאות בחלק זה מובאות כולן מראיונות עם לא מעסיקים (לא היו מקרים של מעסיקים שסברו כי העסקת עובדים עם מוגבלות אינה כדאית מבחינה עסקית למעט מקרים של CSR שיפורטו בהמשך). הנימוק הכלכלי הוא "רציונאלי" כביכול ומשקף היגיון כלכלי ועסקי מובן. עם זאת, במקרים בהם השיקול הרציונאלי מתבסס על הנחה שגויה (לגבי מאפייניהם ויכולותיהם של עובדים עם מוגבלות) הוא בוודאי מוטעה. להתרשמותנו, השימוש ברטוריקה עסקית ורציונאלית, שימש פעמים רבות כמנגנון הצדקה לשיקול המבוסס על דעה קדומה.

"בסופו של דבר צריך להבין שזה עסק כלכלי ועם כל הרצון לעזור מתסכלים בשורה התחתונה כל רווחים מול הפסדים." (לא מעסיק)

"חייב שאותו אדם יעשה את העבודה כי בסופו של דבר זה עסק כלכלי ועם כל הרצון הטוב אנחנו חושבים גם על הצד הפיננסי של העסק, ולכן חייב שאותו עובד יספק את הסחורה ולא יהיה פה רק בשביל להגיד שאנחנו מעסיקים עובדים עם מוגבלות" (לא מעסיק)

"זה חייב להיות עם כל העזרה והרצון ואין בעיה להוציא כסף מהכיס ולעזור לעובד המוגבל, אבל בסופו של דבר בעבודה עצמה הוא חייב להיות שווה בין שווים והמוגבלות שלו לא יכולה לפגוע בעבודה" (לא מעסיק)

3.ב) מונחים של התאמה ויכולת

הדפוס השכיח ביותר של שיקולים להעסקת/אי העסקת עובדים עם מוגבלות הוא נימוק במונחים של התאמה ויכולת. דפוס זה משותף לארגונים שמעסיקים ולא מעסיקים עובדים עם מוגבלות. נימוק זה אינו מניח פגיעה כלכלית הכרחית בעסק וגם מרואיינים שאינם מעסיקים עובדים עם מוגבלות, לא שללו אפשרות זו על הסף בהינתן המועמד המתאים. ניתן להתייחס לאמירה זו בשתי דרכים – א. היא משקפת מצב אמיתי שבו באמת לא הגיעו למרואיינים האלה מועמדים עם מוגבלויות שמתאימים לתפקיד ב. שהיא מכסה ו"מכבסת" דעה קדומה ומציגה את השיקול במונחים פונקציונאליים.

אלפסי (2010) טוענת כי מאחר והתפיסה הסטריאוטיפית מאפיינת את כלל החברה, שנוטה לתפוס אנשים עם מוגבלות כחלשים, תלותיים וחסרי יכולות, הדבר משפיע על לאופן בו מעסיקים נוטים לתפוס אנשים עם מוגבלות. "מכיוון שמעסיקים מעוניינים להעסיק את האדם המוכשר והמתאים ביותר לתפקיד, אין זה מפתיע שבבואם להעריך מועמדות של אדם עם מוגבלות, לאור האופן בו הם תופסים הם יטו שלא לקבל את האדם עם המוגבלות לתפקיד ולהעסיק לאותה משרה אדם ללא מוגבלות".

להלן דוגמאות לשיקולים במונחים של התאמה ויכולת של מעסיקים ו"לא מעסיקים" :

"אני אגדיר את זה כך, אם לבן אדם יש את היכולות אז לא צריכה להיות בעיה... הייתי נתקל במישהו שיש לו מוגבלות והיה לו את הניסיון שאני צריך אני לא חושב שהייתה בעיה(לא מעסיק)

"אם המוגבלות לא מפריע לעבודה ויש לו את הידע שצריך אז אין שום בעיה שיעבוד פה"(לא מעסיק)

"אני יכול להגיד לך שזה נורא תלוי איזה מוגבלות יש לו ולאיזה תפקיד הוא מיועד. אם המוגבלות שלו לא מונעת ממנו לעבוד בתפקיד מסוים ויש לו הידע שצריך אין שום בעיה עם זה. בגדול אני לא פוסל אנשים עם מוגבלות"(לא מעסיק)

"הכל תלוי בסוג מוגבלות של אותו אדם ומה הדרישה שלנו לעבודה כי אם המוגבלות שלו מונעת ממנו לתפקד בתפקיד אז זה בעיה"(לא מעסיק)

"אנחנו מסתכלים עליו אם יש לו ידע או אין לא ידע. אם יש לו ידע והוא מוגבל זה לא אמור להעסיק אותנו. בסופו של דבר הכל תלוי בסוג מוגבלות שיש לו וסוג התפקיד. אם אין לו ידע בתחום אז זה לא משנה אם הוא מוגבל או לא. הוא לא יוכל לעבוד פה, אבל אם הוא מוגבל אבל יש לו את הידע לאותו תפקיד אז זה שהוא מוגבל לא ימנע ממנו לעבוד פה."(לא מעסיק)

"זה נורא תלוי תפקיד ותלוי מגבלה. אם יבוא לצורך העניין מישהו שהוא לא שומע טוב לתפקיד בקר, כי בכל זאת בבקרה אתה צריך לענות בטלפון כל הזמן אז יש פה בעיה. אבל, אם יבוא נניח לעבוד בחניון אז אין בעיה הוא מדבר עם בן אדם וקורא את השפתיים זה בסדר..הכל תלוי מה התפקיד ואיזה מוגבלות יש לאותו אדם."(לא מעסיק)

4.ב תפיסה של אחריות חברתית

חלק קטן מהארגונים (5) שרואיינו מחזיקים בתפיסה של אחריות חברתית ותומכים בשילוב עובדים עם מוגבלות כחלק מתפיסה זו. בדוגמאות ניתן לראות כי מעסיקים אלה מוכנים לספוג אפילו פגיעה כלכלית על מנת לקדם ערך חברתי.

מעסיקים

"לעזור לאנשים להיכנס למעגל העבודה ולהתפרנס בכבוד זה שווה הכל. נכון שזה עסק כלכלי בסופו של דבר, אבל הרבה פעמים אנחנו בולעים את זה בכדי שאותו עובד ימשיך לעבוד פה. אנחנו מאוד שמחים על כך שאנחנו יכולים לגרום לעוד אנשים להתפרנס ולהשתלב"(מעסיק)

"כל עובד שלנו אנחנו מנסים למצוא לו משהו, לא רק מוגבלים, אנחנו עובדים עם אוכלוסיה קשת יום. אנחנו מחפשים להם ומפנים אותם לעבודות..באופן עקרוני אין להם בעיה לקבל לשורותיהם בעלי מוגבלויות קלות שיכולים לעבוד בעבודות ניקיון"(מעסיק)

"חשבנו שארגון כמו מט"ח שמופנה לאנשים עם שוננויות צריך להכיל עובדים כאלה"(מעסיק)

ב.5) המוגבלות אינה מהווה שיקול

קטגוריה זו דומה לשיקול במונחים של התאמה ויכולת שגם בה, לכאורה, אם המוגבלות אינה מפריעה היא לא אמורה להוות שיקול בהעסקה. במקרים בודדים אלה, נאמר הדבר בצורה מופגנת וישירה יותר.

מעסיקים

"אנחנו לא שוקלים אם להעסיק אדם עם בגלל המוגבלות שלו. אדם שיש לו את הדרישות המתאימות גם אם יש לו מוגבלות יתקבל. זה משהו שאנחנו כלל לא מסתכלים עליו" (מעסיק)

"כשמגיע עובד הוא בוחן אותו על פי הכישורים בלבד ולא על סמך מוגבלות זו או אחרת ועל סמך יכולת להשתלב בעבודה" (מעסיק)

ג. עמדות מעסיקים כלפי העסקת עובדים עם מוגבלות – חששות ושביעות רצון

הפרק הבא מבוסס כולו על ראיונות עם ארגונים שמעסיקים עובדים עם מוגבלות. במהלך הראיונות לא נתקלנו בחששות יוצאי דופן מלבד החשש המובן לגבי קליטת העובדים והצלחתם. מבחינת תגובות לעומת זאת, מצאנו דפוס בולט של שביעות רצון מהעסקת העובדים ותגובות חיוביות מצד לקוחות ועמיתים לעבודה. חלק מהמראיינים העלו את הנקודה שעובדים עם מוגבלות שהתקבלו לעבודה הם בעלי מוטיבציה גבוהה יותר ולכן משתדלים יותר להצליח.

ג.1) חששות בהעסקת עובדים עם מוגבלות

ניתן לראות כי מרבית החששות היו סביב נושא השילוב החברתי והמקצועי של העובדים. מעסיקים חששו מתאונות, שלא יבינו אותם ולא תיווצר תקשורת טובה ומתגובות העובדים האחרים. חלק מהמעסיקים הביעו חששות שנבעו מדאגה לעובדים ולחווית ההצלחה שלהם.

להלן דוגמאות לחששות **מעסיקים** :

"החשש היה שהם לא יצליחו פה. היה לנו ויש לנו עדיין את הרצון שיצליחו בגלל שאנחנו יודעים שזה לא קל להם בהתחלה, ולכן אנחנו מאוד חששנו שהם לא יצליחו" (מעסיק)

"כן. כן. בטח שהיה חששות גם לי וגם להם. החששות שלי היו איך הם יתאקלמו פה או איך הם יקבלו את העבודה הזאת, ואיך הם יסתדרו במהלך העבודה. היה קשה לי כי זה פעם ראשונה שאני עושה את זה. מנגד, כלל לא היה לי ציפיות מהם. אני רק רציתי שיהיה להם פה מקום להעביר את הזמן ושהם יהיו מרוצים מעבודה, זה הציפיות שלי שיכלתי לדרוש מהם." (מעסיק)

"כמובן, שקיים חשש. החשש הוא לא ייחודי דווקא למוגבלים הוא פשוט יותר משמעותי אצל מוגבלים. שאתה מקבל עובד חדש בריא לחלוטין אתה לא יודע אם הוא יצליח או לא יצליח. יש את תקופת הניסיון, קל וחומר שיש לעובד מוגבלות מסוימת." (מעסיק)

"היו חששות בעיקר סביב ההשתלבות החברתית מעצם היותו חריג, אבל העבודה בפועל שהוא השתלב מהר והוא חלק מהם. מעבר להיבט החברתי לא היו חששות" (מעסיק)

" היו לי הרבה חששות וזה טבעי. יש מכוונות שעובדות ושלא חס וחלילה יכניס בטעות את היד שלו לשם. זאת דוגמא לחשש שקיים אצלי. כמו כן, יש עוד דברים ומשימות שהוא צריך לבצע במהלך העבודה ויש את החשש הזה שהוא לא יעשה או לא יבין מה שאני דורש ממנו" (מעסיק)

"לא אין חששות, ממש לא. בסך הכל במקרה הזה אנחנו מלווים במדריכה שאיתם. היא מתפעלת אותם, כך שיש מישהו שנמצא איתם ומשגיח עליהם. אנחנו גם מודדים אותם מידי פעם מבחינת התפוקה שלהם כי בסופו של דבר גיבור סבריינה משלם עליהם לאנוש. ולכן, אנחנו גם בודקים את עצמנו שלא נשלם פי 10 על מה שאנחנו משלמים בחוץ בכל מיני מקומות" (מעסיק)

"אני בן אדם שבחיים בכלל כמעט ולא חושש. אפשר להגיד שהיה יותר אי וודאות. לאורך כל הזמן האמנתי ואני מאמין בדרך של המטרה שלי. כלומר, האי וודאות נבעה מעצם זה שאנחנו הולכים לעשות מהפכה בעולם הזה של המוגבלים, דבר שלא קיים בשום מקום בעולם. לשמחתי, לאחר 3 שנים אנחנו רואים שחל שינוי והדבר הזה נכנס לתודעה. כמובן, שהדרך עוד ארוכה אבל כאחד שלא מפחד ומתייאש עד שלא הגיע לממש את המטרה הזאת אני לא אפסיק" (מעסיק)

2.2) תגובות מעסיקים להעסקת עובדים עם מוגבלות

תגובות המעסיקים משקפות רמה גבוהה של שביעות רצון ממקרים של העסקת עובדים עם מוגבלות. המעסיקים ציינו במיוחד נושאים כמו מוטיבציה, שביעות רצון של לקוחות, הבנה והתחשבות מצד לקוחות, שביעות רצון של צוות העובדים ועוד. להלן דוגמאות לתגובות

מעסיקים

"בזמנו קיבלתי בחור רוסי לעבוד שהיה עם יד וחצי. מה שהוא היה מרים, גלילי נייר גדולים, שלושה אנשים לא היו מרימים" (מעסיק)

"מי שנשאר ומצליח אז אלה אנשים שבאמת עושים את המקסימום ונותנים כמה שהם יכולים מעצמם, ולכן מנהלי החברה וכל שאר העובדים מאוד מרוצים מכך. אני יכולה להגיד לך שאני באופן אישי מצדיעה לאנשים כאלה שלמרות כל הקשיים שלהם באים כל יום לעבוד ובאמת נותנים את כל כולם לעבודה, ולכן אני ושאר העובדים מאוד מרוצים מהתפקוד שלהם" (מעסיק)

"רוב הלקוחות מרוצים מהעובדים...יש מקרים שצריכים עובד ניקיון שוטף ויש לי עובדת עם בעיה ביד שמאל, היא קצת יותר איטית אבל הלקוח התחשב, ואנחנו גם נוטים להסביר את העניין. מעניין אותם שיהיה נקי, יש מישהי שתוך שעה מתקתקת ואח"כ מעשנת ושונה קפה ויש מישהו שעובד בקצב שלו, העיקר שיהיה נקי ושהלקוח מרוצה." (מעסיק)

"היה לי מלצר חירש שעזב כבר אבל הלקוחות מאוד אהבו אותו.. הלקוחות ברובם מגיבים אליהם בצורה חיובית" (מעסיק)

"הם השתלבו ומשתלבים כמו כל עובד אחר. צריך להיות פה כדי להבין ולראות שלמרות שבפועל יש להם מוגבלות פיזית הם כמו כולם ומתנהגים כמו כולם, ולכן מתייחסים אליהם כמו לכל עובד רגיל. אני יכולה להגיד לך שאנחנו מאוד שבעי רצון מהם" (מעסיק)

3.ג) קשיים/חסרונות בהעסקת עובדים עם מוגבלות

הקשיים העיקריים שהעלו המעסיקים קשורים לעמידה בזמנים והיעדרויות. קשיים נוספים שעלו קשורים להנגשה, ליווי ובמקרים בודדים בעיות התנהגות. כמה מהמראיינים (9) ציינו שעל אף שקיימים קשיים הם אינם רואים זאת באופן שונה מקשיים שיכולים לעלות עם כל עובד אחר. "בעיית זמנים, הוא נוטה לאחר אבל אנחנו מסתדרים ותמיד יש מי שיחפה עליו. "אני משתדל ללחוץ לו על הדוושה שיגיע בזמן". בנוסף לחלק מהעובדים יש בעיה שהם יכולים להגיד בלי התראה שמחר הם לא באים, או שלא מופיעים יום אחד לעבודה... החסרונות בהעסקת בעלי פיגור שכלי- אין אחריות מבחינת העובדים, כששוננה לא מגיעה (היא גרה בהוסטל) לפעמים האחראית שם מתקשרת להודיע" (מעסיק)

" נזכר בעובדת אחת שהוגדרה חולת נפש שהועסקה בשטיפת כלים שלא היו מרוצים מהתפקוד שלה משום שהיו ימים שלא הייתה מופיעה לעבודה" (מעסיק)

"יש קשיים אבל זה חלק מהעניין. מדובר באדם עם שגיאות שפה כתוצאה מהדיסלקציה שצריך לעשות פרזנטאציות אז ברור שזה צורם שהוא מדבר בשגיאות מול אנשי חינוך ששמים דגש על הגייה נכונה של העברית... הנושא של הנגשה בבניין צריך לתת עליו את הדעת. הבניין ותיק והתקציב מוגבל, יש מגבלה של הנגשה לקומות ביניים" (מעסיק)

"בגלל שאנחנו לא רואים בהם בכלל כאנשים מוגבלים לא קיימים קשיים. אם היינו מסתכלים עליהם כחריגים והמוגבלות שלהם הייתה מאופיינת בצורה אחרת אז אולי היו עולים קשיים. נכון למצב שקיים אצלנו עכשיו לא נתקלתי ולא אתקל בקושי בהעסקה שלהם. אם יהיה קושי הוא יכול להיות קושי בדיוק כמו אם יהיה לי קושי עם עובד אחר. לא המוגבלות שלהם תהווה גורם לקושי בהעסקה" (מעסיק)

"יש מקומות שעוסקים בהשמה של מוגבלים והמדריכים מתחלפים ויש לזה מעט ערך כי המוגבל צריך להיות מלווה ע"י מדריך שיסביר לו את זכויותיו, ואם המדריכים כל הזמן מתחלפים אין רצף. וגם אני אם אני צריך להיות בקשר, אני יודע שעוד שלושה חודשים אין לי עם מי לדבר. המדריכים משאירים אותם פה כמו ילד שמשאירים אותו בן ועכשיו האחריות שלך לטפל בו ולהשגיח עליו... לא טוב למקום העבודה שאיש ההשמה כל הזמן מתחלף, לאורך השנים היו אצלי תחלופה גם בגלל בעיות מבפנים וגם מבחוץ. או של אשפוזים, צריך איש קשר שהולך אליהם הביתה כי אני לא יודע מה קורה איתם אחרי העבודה. זה מאוד תלוי גם במוסדות (שלטענתו הם האשמים העיקריים), זה עסק ממלכתי ואפשר להביא אותם לשוק העבודה הרגיל" (מעסיק)

” טוען שיש בעיה של הרבה היעדרויות” (מעסיק)

”הם לא עובדים באותה מידה כמו עובד רגיל, גם השעות שלהם מוגבלות (המכבסה עובדת כמעט 24/7) ... פעם אחת אחד מהם לא בא לי שבוע בגלל שהיה עם ההוסטל באילת ולא הודיעו לי. גם יש לו בעיה שהוא מקלל ומנבל את הפה” (מעסיק)

ג.4) יתרונות בהעסקת עובדים עם מוגבלות

חלק מהיתרונות שבהעסקת עובדים עם מוגבלות הוזכרו קודם והם קשורים במוטיבציה הגבוהה שיש להם בדרך כלל. יתרונות נוספים שהוזכרו קשורים בסבסוד ועלות כח העבודה ויתרונות מקומיים אחרים. ”אם אני אומר להם משהו הם לא יזוזו ממנו, הוא לא חושב לא מפעיל את השכל. אם הוא למד לעשות משהו הוא יעשה אותו בצורה הטובה ביותר” (מעסיק)

”מבחינת החירשים היתרונות הם, שגם ככה אני משתדל שלא יהיו הרבה שיחות בין העובדים, אם יש הערות מיוחדות שירשום בהזמנה” (מעסיק)

”בזמנו ביטוח לאומי סבסד עובדים בעלי מוגבלויות וזה דרבן מעסיקים לכיוון הזה כי עלויות שכר היו נמוכות יותר מעובד רגיל” (מעסיק)

”בהעסקת מוגבלים – כוח עבודה זול, המוגבלים עובדים כ-5-6 שעות ביום, יש להם שכר נמוך יותר”

ד. סיוע שמעסיקים מצפים לקבל

ארגונים שמעסיקים עובדים עם מוגבלות אך גם כאלה שאינם מעסיקים, העלו תחומים שבהם סיוע כזה או אחר היה מקל עליהם בהעסקת עובדים עם מוגבלות או מסייע בקשיים קיימים. התחומים העיקריים שעלו הם : סיוע טכני וסיוע מהמדינה. חלק ניכר מהארגונים שרואיינו (15) (מעסיקים ולא מעסיקים) טענו כי אינם מצפים לסיוע כלשהו. חלק גדול מהנושאים העולים בדוגמאות הבאות מהווים למעשה מענה לקשיים והחסמים שהוצגו קודם לכן. כך לדוגמה, סבסוד מהווה מענה לחסם הכלכלי, סיוע טכני מהווה מענה לחסם של התאמה, מידע והסברה מהווים מענה לחסם של תפיסה סטריאוטיפית וכו'.

ד.1) סיוע טכני

לא מעסיקים

הציפייה לסיוע טכני אפיין את המרואיינים שנימקו את העסקת או אי העסקת עובדים עם מוגבלות במונחים של התאמה ויכולת. בחלק מהמקרים סיוע טכני יכול לגשר על הפער בין התאמה לאי התאמה ולסייע למעסיקים לבחור בעובד, למרות המוגבלות. להלן דוגמאות :

"אני מאמינה שאם יהיה משהו שיוכל לעזור לאותו מוגבל וזה לא משהו שמצריך להפוך את כל החברה והעלויות לא גבוהות אז אני מאמינה שכן היו מכניסים את אותו עזר פיזי" (לא מעסיק)

"אני חושבת שאם יהיה פה עובד מוגבל שיזדקק לאיזה עזר פיזי מסוים שרק יוכל לעזור לו למלא את עבודתו בצורה טובה יותר אז אנחנו בתור חברה נספק לו את זה. אני לא חושבת שזאת תהיה הבעיה (לא מעסיק)

"לגבי חרשים, אולי על ידי מדפסת שמוציאה להם בכתב הזמנות וכאלה אז כן. זה יכול להתאים ולעזור. אבל, לגבי שאר המוגבלויות זה בעייתי" (לא מעסיק)

"נורא קשה לענות על זה כי לא עמדנו בסיטואציה הזאת. יכול להיות שיש עזרים מסוימים שיכולים לעזור ולהקל על עובדים מוגבלים להיכנס לפה, צריך לבדוק את זה" (לא מעסיק)

"קודם כל במקומות עבודה אם רוצים ואם צריך לקלוט מישהו אז אפשר לערוך קצת אחרת מבחינת תנאי עבודה, שטח עבודה וכ"ו. הרי לעובדים אחרים שאין להם מוגבלות כן מתאימים דברים, אז אני חושבת שאם יתאימו את סביבת העבודה והתנאים לעובד המוגבל כך יהיה אפשר לנסות ולהכניס אותם למקומות עבודה רגילים לכל דבר"

ד.2) סיוע ממסדי

מעסיקים רבים (9) טענו כי סיוע ממסדי כגון סבסוד של השכר, הסעות, חקיקה וכיו"ב היה יכול להעלות את מספר העובדים בעלי מוגבלויות שמתקבלים לעבודה. הנושאים העיקריים שעלו הם שכר, סבסוד והשתתפות בעלויות אבל גם חוסר במידע ומעורבות ממשלתית עלה מספר פעמים בראיונות.

לא מעסיקים

"אם המדינה הייתה עוזרת כלכלית והייתה משתתפת עם המעסיק בשכר של העובד אז יכול להיות שזה היה מקל ועוזר להכניס אנשים כאלה לעבודה" (לא מעסיק)

"אני חושבת שאם באמת המדינה הייתה מסייעת ודוחפת אנשים כאלה לשוק העבודה הרגיל זה היה עוזר. המדינה חייבת לעודד מעסיקים להכניס עובדים כאלה. אם המדינה הייתה עוזרת בהסעות שלהם ממקום המגורים לעבודה ולהפך" (לא מעסיק)

"אם חברה מכניסה עובד מוגבל לעבודה שהיא לא תשלם עליו בשלושה החודשים הראשונים שלו וביטוח לאומי הוא זה שישלם לו. זה ידרבן מעסיקים להכניס עובדים כאלה לעבודה. גם המעסיק עוזר ותורם בכך

שהוא מעניק לאותו אדם מקום עבודה וגם המדינה עוזרת לאותו מעסיק. אני חושב שזאת דרך מצוינת בניסיון להכניס אנשים כאלה למעגל העבודה הרגיל. תראה, אם אני יכול לקחת שני אנשים שאחד הוא מוגבל והוא יעבוד בדיוק כמו שאני רוצה והשני בלי מוגבלות וגם יעבוד כמו שאני רוצה. על המוגבל הזה בוא נגיד שליש מהשכר שלו מישחו אחר ישלם, אז למה שאני אקח אותו? בוודאי שאני אקח אותו. אני חוזר ומדגיש, בתנאי שיש לו את היכולות המתאימות" (לא מעסיק)

"אם כל הנושא הזה של העסקת עובדים עם מוגבלות היה בא מהרשויות ולא כמו שזה עכשיו מארגונים ועמותות או עזרה של אנשים שרוצים לתרום אז מעסיקים היו נרתמים הרבה יותר. כלומר, אם המדינה הייתה בא ואומרת קח 2-3 עובדים עם מוגבלות ואנחנו נבוא לקראתך נניח בביטוח לאומי לשלם פחות, נשתתף איתך בשכר וכ"ו. אני בטוח שאם המדינה הייתה דוחפת ועוזרת למעסיקים אז זה היה מביא לדרבון למעסיקים" (לא מעסיק)

"אני חושב שאם היה איזה מנגנון שיכול לספק את העובדים האלה ויחבר בינם לבין מעסיקים זה יהיה נפלא גם לעובדים וגם למעסיקים. אם אני יודע שיש מקום שאני יכול לקבל עובדים ולא אכפת לי אם הם לא שומעים אבל הם חרוצים ועושים את עבודתם אז זה מצוין" (לא מעסיק)

"אם המדינה הייתה מסבסדת דברים כאלה ומעודדת מעסיקים לשלב עובדים עם מוגבלות אני מניחה שהרבה מעסיקים היו נרתמים בנושא.. עזרה של המדינה בכל הנושא הזה יכול רק לעזור ולדחוף עוד מעסיקים להעסיק עובדים כאלו" (לא מעסיק)

מעסיקים

"סוגיית שכר- נכון לעכשיו המוגבלים משתכרים שכר מינימום, כשדויד עבר מחברת המשקם הם אמרו לי כמה צריך לשלם לו כנגזרת של יכולות מול תעריפים, אבל התעריף לא קבוע ומאז עבר זמן רב ואני הייתי שמחה להנחיה כמה יכולים לשלם לו... הבנתי שבתמ"ת יש משרד מיוחד שעוסק בקביעת שכר מיוחד והייתי רוצה לקבל הנחיות כי זמן רב השכר מעודכן לסכום מסוים, אין לי קשר עם אף אחד שיכול לתת לי הנחיה שכזו." (מעסיק)

"הנושא של הנגשה בבניין צריך לתת עליו את הדעת. הבניין ותיק והתקציב מוגבל, יש מגבלה של הנגשה לקומות ביניים זה כבד עלינו כלכלית לסדר את המעלית שתגיע לקומות ביניים או קומות עם קצת מדרגות. יש לנו גלריה באמצע שתי קומות שהולכת להיות בה תערוכה, מגיעים גם תלמידים לאירועים פה ואין אפשרות לממן הנגשה לקומות אלו" (מעסיק)

"המדינה צריכה לשקול, לתת ביטוח לאומי או לתת תמריץ שיעבדו.. לדעתי זו בעיה מוסדית, צריך מישחו אחראי שיראה שעושים את העבודה בסדר, שיהיה יותר פיקוח, שיוצר אמון בין עובד ומעסיק, וקשר של מקום העבודה עם המשפחה, ומעקב" (מעסיק)

ד.3) אינם מעוניינים בסיוע

חלק גדול מהמרואיינים (18 מעסיקים ולא מעסיקים) טענו כי אינם מעוניינים בסיוע או שזה לא היה משנה את עמדתם. אצל חלקם טענה זו באה ממקום של יחס שוויוני כלפי העובדים עם המוגבלות (הם עובדים כמו כל העובדים האחרים ואין צורך בסיוע) ובמקרים אחרים הטענה מייצגת חוסר נכונות מוחלט לקלוט עובדים עם מוגבלות, ללא קשר לסיוע.

"לא הסיוע זה מה שידרבן אותנו אם לקלוט או לא לקלוט עובדים כאלה... אני אומרת אדם עם מוגבלות חייב להגיע שווה כמו כולם" (לא מעסיק)

"אם אני מוצא את הבן אדם עם המומחיות אני לא אצטרף את העזרה של המדינה. כלומר, אם הוא היה מתאים לי הייתי משלם לו, זה לא מעניין אותי אם יש לו מוגבלות או אין לו מוגבלות" (לא מעסיק)

"אם אני אמצא אנשים מוגבלים שרוצים לעבוד פה בקיץ אז בשמחה. הם יקבלו משכורת כמו שמגיע להם, כמו כל אחד אחר. בוא נגיד שלא העזרה של המדינה היא זאת שתכריע אם אני מעסיק או לא מעסיק מוגבלים. אני מעסיק מוגבלים גם בלי העזרה והסבסוד של המדינה" (לא מעסיק)

"אני יכולה להגיד שגם אם המדינה הייתה עוזרת לחברה בסבסוד אני לא בטוחה שהחברה הייתה מכניסה עובד שאינו יכול לתרום לה. אם אותו עובד לא עומד בקצב העבודה הדרוש אז זה לא משנה איזה סיוע ארגוני יביאו לחברה" (לא מעסיק)

"אני יודע שיש להם הקלות במס. למעסיקים אני לא יודע אם יש הקלות, אבל זה לא משנה כל כך אם מעסיק חוסך עוד 300 שח מהמשכורת שלו שלא ישלם מס הכנסה זה לא צריך להיות משמעותי. מבחינתי, אנחנו חברה כל כך גדולה שאנחנו לא עושים את החשבון הקטן שאני ארוויח עוד 300 ש"ח מהעובד המוגבל. אצלנו זה לא קורה. אני קודם כל חושב על העבודה. העסק צריך לתקתק" (לא מעסיק) "אם לאותו עובד אין את היכולות הדרושות לעבודה אז זה לא משנה איזה סיוע ארגוני יביאו למעסיק. בסופו של דבר זה עסק כלכלי וחייב שיהיה תפוקה מאותו עובד" (מעסיק)

"אני יכול להגיד לך שאצלנו גם אם המדינה הייתה עוזרת וגם אם לא זה לא היה משנה לנו. אנחנו חברה של ידע ואנחנו צריכים אנשים עם ידע, לכן אנחנו היינו לוקחים מוגבל שיש לו ידע גם בלי עזרה של המדינה. אני חוזר ואומר, הידע מעניין אותנו ואנחנו לא מסתכלים אם יש לבן אדם מוגבלות או לא" (לא מעסיק)

"אסור אבל לשכוח שחייב שתהיה התאמה בין המגבלה של אותו עובד לסוג העבודה. כלומר, חייב שאותו אדם יעשה את העבודה כי בסופו של דבר זה עסק כלכלי ועם כל הרצון הטוב אנחנו חושבים גם על הצד הפיננסי של העסק, ולכן חייב שאותו עובד יספק את הסחורה" (לא מעסיק)

"אני יכול להגיד לך שיכול להיות מוטיבציה מאוד גדולה של המעסיק להעסיק אבל אותו עובד לא יתאים למעסיק ככה שזה לא משנה איזה עזרה תהיה מהמדינה. יכול להיות שאם המדינה תעזור אז יהיה יותר מודעות, אבל אם אותו עובד לא יתאים אז זה לא יעזור" (לא מעסיק)

ה. פניות מארגוני מגזר שלישי וגופי מדינה

כל המרואיינים נשאלו אם פנו אליהם בעבר ארגוני מגזר שלישי או נציגי המדינה בקשר להעסקת עובדים עם מוגבלות. רוב המרואיינים (20) טענו שלא פנו אליהם. חלק קטן טענו שפנו אליהם ארגוני מגזר שלישי וחלק (15) טענו שפנו אליהם נציגי הביטוח הלאומי או משרד התמ"ת בשתי הקבוצות האחרונות לא עלה מקרה של אימפקט משמעותי בעקבות הפנייה.

ה.1) לא הייתה פניה

לא מעסיקים

"מה שבטוח במשרד התמ"ת לא יפנו. תמיד יש להם תירוצים במשרד הזה שאין תקציב, ואין זה ואין זה, בעיקר יש שם בעיקר מינויים פוליטיים שלא באמת באו לעשות את העבודה כי חשוב להם האוכלוסייה המוגבלת, אלא יותר חשוב להם לסמן וי" (לא מעסיק)

"לא פנו. פנו מארגון של פורשי צהל אבל לא מארגון של מוגבלים וכאלה" (לא מעסיק)

"לא משרד התמ"ת ולא כל גוף אחר אשר עוסק עם אנשים מוגבלים פנה אלינו בנושא" (לא מעסיק)

"לא. אף אחד לא פנה. אף פעם" (לא מעסיק)

"לא. לא פנו אלינו לא ממשרד התמ"ת ולא מכל ארגון אחר שעובד עם מוגבלים לנסות ולהכניס עובדים כאלה לעבודה פה" (לא מעסיק)

"לא היה שום פניה משום גורם, לא משרד התמ"ת ולא עמותה או ארגון של מוגבלים בנושא של שילובם אצלי בעסק" (לא מעסיק)

"לא פנו אלינו לא ממשרד התמ"ת ולא מאף ארגון או גוף אחר בניסיון לשלב עובדים עם מוגבלות" (לא מעסיק)

"לא ממשרד התמ"ת ולא גוף אחר שמנסה לשלב עובדים מוגבלים. מידי פעם פונים אלי ארגונים אחרים שלא קשורים למוגבלים בכדי לגייס עובדים" (לא מעסיק)

"לא. פנו אלי רק משירות בתי הסוהר לפני כמה שנים בכדי להעסיק עובדים שנמצאים בשלב שיקום והם לפני שחרור והעסקתי אותם. אבל, לא פנו אלי ממשרד התמ"ת או מכל גוף אחר לשלב עובדים עם מוגבלות." (לא מעסיק)

"לא. אף אחד לא פנה אלי בכדאי שאני אכניס עובדים עם מוגבלות לעבוד פה." (לא מעסיק)

"לא משרד התמ"ת ולא גוף מסוים פנו אלי בנוגע להעסקה של עובדים מוגבלים. הדבר היחיד זה שעשו בערוץ 2 תוכנית טלוויזיה על מוגבלים וביקשו ממני להכניס עובד לעבודה לאיזה יומיים. זה הדבר היחיד של פניות מהסוג הזה. הוא עבד אצלי יומיים צילמו את זה וזהו" (לא מעסיק)

"ת'אמת שלא. לא פנו אלינו לא ממשרד התמ"ת ולא משום גוף אחר בנושא של העסקה" (לא מעסיק)

"לא נתקלתי בזה שפנו אלינו. אני עובדת פה כבר שנתיים ואף ארגון/עמותה או משרד התמ"ת פנו אלינו בנושא של העסקת עובדים עם מוגבלות" (לא מעסיק)

"אף אחד לא פנה אלינו לא ממשרד התמ"ת ולא מאיזה גוף שמטרתו עזרה ותמיכה לאנשים מוגבלים" (לא מעסיק)

"לא ממשרד התמ"ת ולא כל גוף אחר שעוסק עם אנשים עם מוגבלות" (לא מעסיק)

ה.2) ארגוני מגזר שלישי

"פנו אלי כמה עמותות למוגבלים, אני לא זוכרת את שמם וניסינו להכניס את חלקם לפה אך זה לא הצליח. מפני שהעבודה הדרושה לא התאימה ליכולות שלהם" (מעסיק)

"אחד העובדים הותיקים דויד עבד תחילה דרך חברה לשיקום (המשקם) אבל בשנים האחרונות הוא עובד ישירות דרכם... "אנוש" (העמותה) בקשר עם משה. כשדויד עבד דרך "המשקם" אני הייתי איתם בקשר, מ"אנוש" באים פעם בשבועיים לבדוק מה עם החוסים שלהם" (מעסיק)

"פעם גם יצרו איתי קשר מארגון כבדי שמיעה, הפנו מישהו אחד ונעלמו" (מעסיק)

"העובדים מגיעים דרך פניות של ארגונים כמו אק"ם או בית חם" (מעסיק)

ה.3) משרד התמ"ת או גופי מדינה

"היה איזה ארגון/חברה שבדקה משהו שקשור גם לביטוח לאומי, ת'אמת זה היה לפני הרבה זמן ואני לא זוכרת. הם בדקו אם אפשר להכניס לפה, ואני לא זוכרת איפה זה נפל. בסופו של דבר זה לא יצא לפועל. ממשרד התמ"ת לא קבלנו שום פניה בנושא של שילוב עובדים כאלה" (לא מעסיק)

"האמת, פנתה אלי מישהי ממשרד התמ"ת כדי להכניס עובד עם מוגבלות פיזית לעבוד בחניון. אז אמרתי לה תקשיבי "אני אגיד לך מה עושים בחניון ואת תחליטי אם האדם הזה יכול לעבוד שם או לא. העובד בחניון צריך לקום, לפתוח את הבאג', לבדוק את המכונות, יש תקלה במחסום צריך לתקן, הוא זז הרבה, הוא לא יכול לנוע עם כיסא גלגלים. אז אם את מדברת על תפקיד כזה אז זה בעייתי, אבל אם הוא הולך לתפקיד של בקר אז הוא יושב כל היום מול המערכת ואין לו תנועה." שאמרתי לה את זה אז היא אמרה "אוקיי". היא פשוט הבינה לבד. אמרתי לה זה הכל תלוי לאן את מייעדת אותו. מלבד הפנייה היחידה הזאת לא פנו אלי עוד ממשרד התמ"ת או מכל גוף אחר" (לא מעסיק)

"לפעמים יש פנייה מהרווחה שמפנה עובדים אליהם... מתוך כ-700 עובדי החברה יש 10 מוגבלים . זה לא כמות ענקית אבל גם לא פונים אלינו... הייתי שמחה שיפנו מוגבלים אלי" (לא מעסיק)

"פעם אחת פנו אלי מביטוח לאומי מיחידה שפועלת להחזיר אנשים למעגל העבודה , כל מיני אנשים אחרי תאונות , שלא יכולים לעבוד רק במשרות חלקיות. יש לי עובד משם כבר שנתיים"

"מידי פעם אלי מקבל פניות מגורמים כמו ביטוח לאומי (מראה לי מכתב פנייה שקיבל) או מעמותות וארגונים למוגבלים" (לא מעסיק)

" גיוס עובדים נעשה דרך פניות שליאורה מקבלת מהביטוח הלאומי , אם אני צריכה עובדים אני פונה ללשכות התעסוקה. זה תמיד מגיע מהצד שלהם." (מעסיק)

ניתוח הראיונות מורה על מספר דפוסים בולטים של חסמים בקרב ארגונים ומעסיקים המבוססים על תפיסתם את מושג המוגבלות בכלל והעסקת עובדים עם מוגבלות בפרט. קבוצות החסמים העיקריות הן:

1. חסמים הנובעים מתפיסה סטריאוטיפית את מושג המוגבלות.
2. חסמים הנובעים מעקרונות כלכליים-פונקציונאליים בנוסף לאלה, מצאנו גם דפוס של העסקת עובדים עם מוגבלות הנובע מתפיסה של אחריות חברתית.

חסמים הנובעים מתפיסה סטריאוטיפית באים לידי ביטוי בכמה צורות. הם יכולים לבוא לידי ביטוי בתפיסה מצומצמת של המוגבלות כפיזית בלבד, אך גם בתפיסה דיכוטומית של מושג המוגבלות כמורכב משני קצוות בלבד: פיזי – נפשי או פיזי – שכלי. תפיסות אלה מצמצמות את המושג מוגבלות ואינן מבחינות בטווח הרחב ומהגוון של ביטויי המוגבלות ובמאפיינים השונים של העובדים. במקרים אחרים, ראינו מעסיקים שמניחים כי למוגבלות מתלוות תכונות אופי שליליות כגון אדישות, עצלנות, איטיות וכו'. אצל חלק גדול מהמרואיינים התפיסה הסטריאוטיפית נבעה מבורות וחוסר ידע. דפוס זה אפיין אך ורק את הארגונים שלא מעסיקים עובדים עם מוגבלות. ארגונים שכן מעסיקים, היו בעלי ניסיון וידע קודם בנושא וחוו בעצמם את הפרכת הסטריאוטיפ.

תפיסה סטריאוטיפית מהווה חסם משמעותי להעסקת עובדים עם מוגבלות. מעסיקים שעיקר הידע שלהם מבוסס על אסוציאציות שליליות וחוסר אבחנה מוחלט בין סוגי המוגבלות לא ימהרו להעסיק עובדים כאלה. חינוך, אינפורמציה וידע מהווים גורמים משמעותיים בהתמודדות עם חסם זה. במחקר הנוכחי ראינו קשר בין רמת הידע של המרואיינים וידיעותיהם בנושא אוכלוסיית העובדים בעלי המוגבלויות לבין נטייתם ונכונותם להעסיק עובדים כאלה. מחקרה של הולנדר (2010) הראה כי מעסיקים שמכירים אנשים עם מוגבלות הראו נכונות גדולה יותר להעסקתם. שני גורמים אלה, ידע והיכרות אישית מהווים דרכי התמודדות אפשריים עם חסמים מקבוצה זו.

חסמים הנובעים מתפיסה כלכלית – פונקציונאלית מתבססים על עיקרון הרווחיות של העסק בנימוק כי זהו השיקול המרכזי שלאורו מתקבלים עובדים לארגון. על פי תפיסה זו, אם המוגבלות פוגעת בעבודה ובסופו של דבר בתוצר וברווחיות, אזי העסקת עובד כזה אינה מהווה אינטרס של הארגון. מצד שני, אם המוגבלות אינה פוגעת בכושר העבודה והייצור, הרי, שברמה ההצהרתית לעסקים המחזיקים בתפיסה זו, אין בעיה להעסיק עובדים עם מוגבלות.

תפיסה זו מציגה נופך רציונאלי, ש"נקי" לכאורה משיקולים זרים ודעות קדומות. במקרים רבים היא גם נכונה וברורה (אף אחד אינו מצפה שיעסיקו עיוור בחדר מכונות) ומשקפת אמת כלכלית שנכונה לא רק לגבי עובדים עם מוגבלות. הבעיה בתפיסה זו היא במקרים שבהם היא מבוססת על תפיסה סטריאוטיפית ודעות קדומות. במקרים אלה אנו רואים הנחה מוקדמת (ושגויה) אודות פגיעה ברווחיות העסק עקב העסקת עובדים עם מוגבלות ואז שימוש בנימוק הכלכלי להצדקת ההנחה.

עם זאת, חשוב להדגיש כי התפיסה הכלכלית – פונקציונאלית ייצגה את רוב המרואיינים שהעסיקו או מעסיקים עובדים עם מוגבלות. כאשר תפיסה זו מבוססת על ידע בתחום ותפיסה אינדיווידואלית של מושג המוגבלות, היא מאפשרת להעסיק עובדים עם מוגבלות בתפקידים שמתאימים ליכולותיהם.

תפיסה זו יכולה, אם כן, להוות חסם להעסקת עובדים עם מוגבלות אך יש בה גם פוטנציאל לגישה המקדמת שוויון הזדמנויות בהתאם ליכולות. גם במקרה זה מידע אודות היתרונות הכלכליים שבהעסקת

עובדים עם מוגבלות, דוגמאות לסיפורי הצלחה אישיים וארגוניים וכיו"ב יכולים לתרום להתמודדות עם חסם זה.

תפיסה של אחריות חברתית בחלק קטן מהארגונים שרואיינו מצאנו תפיסה מגובשת ומתוכננת של אחריות חברתית שבאה לידי ביטוי בחלק מהמקרים בתשומת לב מיוחדת להעסקת עובדים עם מוגבלות, בהשקעה בעזרים טכניים וסיוע בנגישות ולעיתים אפילו בהעדפה מתקנת.

חסמים נוספים שעלו במחקר זה קשורים לנושאים טכניים כגון ציוד מיוחד, נגישות וכיו"ב ולנושאים שקשורים בסיוע כלכלי, סבסוד וכיו"ב. בכל המקרים, חסמים אלה היו משניים לאלה שצוינו למעלה. רוב המרואיינים (מעסיקים ולא מעסיקים) טענו כי הם לא מצפים לסיוע מיוחד וכי סיוע כזה לא היה משנה באופן משמעותי את גישתם לנושא.

מעסיקים שהעסיקו עובדים עם מוגבלות הביעו ברוב המקרים שביעות רצון גדולה מתפקודם. הם ציינו במיוחד את המוטיבציה שלהם להצליח ולהוכיח את עצמם, פידבק חיובי מהעובדים ושביעות רצון מצד לקוחות. הבעיה העיקרית שציינו המעסיקים היה נושא ההיעדרויות מהעבודה.

1. כפי שניתן לראות, הנושא המרכזי שעומד בבסיס החסמים העיקריים של מעסיקים בהעסקת עובדים עם מוגבלות הוא ידע וחינוך. תחומי הידע העיקריים הנחוצים למעסיקים הם :

- א. ידע אודות מושג המוגבלות, מגוון המוגבלויות ומאפייניהם.
- ב. ידע אודות היתרונות שבהעסקת עובדים עם מוגבלות.
- ג. ידע אודות סיפורי הצלחה של עובדים וארגונים.
- ד. ידע אודות חקיקה, הטבות וסיוע מהמדינה.
- ה. ידע אודות ארגונים חברתיים שעוסקים בתחום.
- ו. ידע אודות האפשרות לקדם את התחום באמצעות אסטרטגיה נרחבת של אחריות חברתית.

מומלץ לפתח ערוצי ידע ומידע מול מעסיקים בצורות שונות. מחקר זה אינו מהווה מדגם מייצג אך רוב המרואיינים טענו שלא יצרו איתם קשר מעולם ורק בודדים זכרו במעורפל פניות ממשד התמ"ת או מביטוח לאומי, שלא הניבו דבר. חלק גדול מהמרואיינים הביעו עניין ורצון בקשר כזה.

2. השיקול הכלכלי – פונקציונאלי מייצג קו מחשבה של ארגונים רבים, שמעסיקים או לא מעסיקים עובדים עם מוגבלות מתוך השיקול הזה.

מומלץ לפתח מודלים של כדאיות כלכלית להעסקת עובדים עם מוגבלות בתחומים מסוימים או עם חברות מסוימות. מודלים מוצלחים יוכלו להוות תשתית לפיתוח התחום. ככל שמעסיקים ישתכנעו כי העסקת עובדים עם מוגבלות אינה בהכרח כרוכה בפגיעה ברווחיות, כך סביר להניח שיגלו נכונות גבוהה יותר כלפי העסקתם.

3. מהמחקר עלה בבירור כי במקרים בהם מועסקים עובדים עם מוגבלות, ליווי המעסיקים והעובדים מסייע רבות בשימור העובדים ובשביעות הרצון של המעסיקים.

מומלץ לפתח תכניות ליווי לארגונים שמעסיקים עובדים עם מוגבלות או לייצר שיתופי פעולה עם ארגוני מגזר שלישי שמתמחים בכך.

אלפסי מיכל. (2009). אפליית אנשים עם מוגבלות במקום העבודה ועמדות מעסיקים כלפי העסקת עובדים עם מוגבלות. מנהל מחקר וכלכלה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.

בן משה, א., רופמן, ל., והבר, י. (2009). אנשים עם מוגבלות בישראל: מוגבלות והשתלבות בחיי החברה בישראל – מבט השוואתי רב שנתי. ירושלים: משרד המשפטים.

דגני אבי ודגני רינה (2007). עמדות מעסיקים כלפי העסקת עובדים עם מוגבלות. גיא-קרטוגרפיה

הולנדר צפנת. (2010). התאמת נהלים ברשת בתי קפה לתעסוקת עובדים עם מוגבלות. עניין של גישה, 10.

זהר, גל. (2009). תעסוקת אנשים עם מוגבלות ברחבי העולם: מספר מגמות מרכזיות. תכניות ומדיניות OECD. המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה.

יעקבי ארז, פוקס אמיר ואחרים (2010). דו"ח אונו 2010. הקריה האקדמית קריית אונו.

מינהל מחקר וכלכלה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (2011). אנשים עם מוגבלות בישראל בעשור האחרון. דיוקן נתונים סטטיסטי: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ותעסוקתיים. גירסא מעודכנת לפרסום של 2009.

Baron, R.A. & Byrne, D. (2003). *Social Psychology*. Boston: Allyn and Bacon

Bjelland, M.J., Bruyere, S.M., Von Schrader, S., Houtenville, A.J., Ruiz-Quintanilla, A., and Webber, D.A. (2009). Age and disability employment discrimination: Occupational rehabilitation implications. *Journal of occupational rehabilitation*. Published on line 14 august 10-10-2009.

Wiegand, A.B. (2008). *Possible factors influencing hiring decisions for physically disabled applicants*. Poster presented at the April (2008) 36th annual western Pennsylvania undergraduate psychology conference. Erie, PA.

נספח 1 – קווים מנחים לראיונות

קו מנחה – מעסיקים של עובדים על מוגבלויות

1. פתיחה והצגת מטרת השיחה
2. ספר מעט על העסק? היסטוריה, סניפים, סוגי תפקידים, מוצרים, צמיחה/צמצום
3. ספר על תהליך גיוס עובדים בעסק? פנימי/חיצוני, מבחנים/ראיונות
4. האם עובדים בעלי מוגבלויות מגישים או הגישו מועמדות בעבר? אילו מוגבלויות? דוגמאות.
5. כמה עובדים בעלי מוגבלויות מועסקים או הועסקו בעבר?
6. האם יש לארגון מדיניות בנושא העסקת עובדים בעלי מוגבלות?
7. האם יש מוגבלויות שמונעות לחלוטין עבודה בארגון או דורשות התאמות יוצאות דופן? חסמים וזרזים. דוגמאות.
8. האם נדרשו התאמות מיוחדות להעסקה? דוגמאות.
9. האם היו חששות או ציפיות לפני תחילת העבודה
10. לגבי כל אחד שהועסק, האם הארגון שבע רצון מתפקודו?
11. כיצד השתלב העובד בארגון?
12. כיצד התקבלו העובדים עם המוגבלויות בקרב שאר העובדים?
13. האם קיימים קשיים בהעסקת עובדים בעלי מוגבלויות? אילו? דוגמאות?
14. האם היו עובדים בעלי מוגבלויות שסיימו את עבודתם בארגון? אם כן, באילו נסיבות?
15. האם יש סיוע שיכול היה להקל על העסק לקלוט עובדים בעלי מוגבלויות? מתקנים/הדרכה
16. מה זה נותן לארגון להעסיק עובדים בעלי מוגבלויות?

קו מנחה - ללא מעסיקים

1. הצגת הנושא והמחקר.
2. ספר מעט על העסק (כמה עובדים, סניפים, שנות פעילות וכל פרט רקע אחר)
3. מי אחראי על גיוס עובדים?
4. כיצד נראה תהליך הגיוס? (מבחנים, ראיונות וכ"ו)
5. איזה עובדים אתם מעסיקים? אילו סוגי תפקידים קיימים בעסק? (תואר ראשון, שני)
6. כיצד אתה תופס את המונח "עובדים עם מוגבלות"?
7. האם פנו אליכם בעבר עובדים עם מוגבלות? אילו סוגי מוגבלויות? דוגמאות?
8. אם כן, מה קרה? מדוע לא התקבלו? דוגמאות
9. האם יש סוגי מוגבלויות שכן ניתן להעסיק בעסק? אילו?
10. האם יש עזרים פיזיים שהיו יכולים להקל קליטת עובדים עם מוגבלות?
11. האם יש סיוע ארגוני שהיה יכול להקל על קליטת עובדים עם מוגבלות? (סבסוד, ביטוח, הסעות, בירוקרטיה)

12. האם יש תנאים נוספים שהיו יכולים להקל על העסקת עובדים ים מוגבלות ?
13. האם פנו אליך פעם ממשרד התמ"ת או גוף אחר בנושא שילוב עובדים עם מוגבלות ?
14. האם יש לך עוד משהו להוסיף בנושא?