

פתח דבר

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד התמ"ת פועל בשנים האחרונות להגברת שילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, תוך פיתוח כלים אשר יסייעו לפרט להשתלב בעבודה מחד ויעודדו מעסיקים להעסיק אנשים עם מוגבלות מאידך.

מרכיב מרכזי בתפיסת העולם של המטה הוא שימוש בידע הנוצר מנתונים ומחקרים לצורך קביעת עמדות, התוויית מדיניות ופיתוח תוכניות. לצורך זאת, המטה נעזר בשנים האחרונות בפעילות המחקרית הנערכת במינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת. סקרים ומחקרים אלו נועדו לאפיין את אוכלוסיית האנשים עם המוגבלות ואת צרכיהם הייחודיים, תוך התייחסות לשונות הרבה הקיימת בין ובתוך קבוצות של בעלי מוגבלויות בישראל. כן מסייע המחקר לעמוד על החסמים המונעים מאנשים עם מוגבלות להשתלב בתעסוקה, ובמקביל מקשים ואינם מעודדים מעסיקים להעסיק אדם עם מוגבלות.

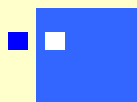
הכנס השנתי הראשון של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, מתמקד בהצגת תוכנית העבודה של המטה לשנת 2010. תוכנית זו נבנתה מתוך תובנות העולות מבידיקות סקרים ומחקרים שנערכו בשנים האחרונות במינהל המחקר והכלכלה במשרד התמ"ת בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות.

בחוברת זו איגדנו לקט חלקי של פרסומים ומחקרים שנערכו בשנה האחרונה וכן דיווחנו על נושאי מחקר שאנו נמצאים בשלבים השונים של עריכתם, במסגרת תוכניות העבודה של מינהל מחקר וכלכלה והמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות. כפי שניתן להיווכח, תוכנית המחקרים הינה מגוונת ונגזרת במידה רבה מההטרונגיות של אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות. כך למשל, ניתן למצוא בלקט הפרסומים המצ"ב מחקרים הדנים באוכלוסיית החרשים ובאוכלוסיית לקויי הלמידה. לצידם ניתן למצוא בלקט מחקרים אודות מאפייני התעסוקה של אנשים עם מוגבלות, עמדות של הציבור ושל ארגונים שונים כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות, מצבי אפליה בעבודה על רקע מוגבלות וכן מיפוי העמותות שמעניקות סיוע לאנשים עם מוגבלות בתחום קידום התעסוקה.

תקוותנו היא כי המחקרים הללו שערך מינהל המחקר והכלכלה, כמו גם המחקרים שיתווספו בעתיד, יאפשרו ליצור מסדי נתונים להרחבת המחקר והעמקתו ויהוו כלים בידיהם של קובעי המדיניות העוסקים בקידומה היומיומי של אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות.

אני מבקש להודות למיכל אלפסי, רכזת תחום מחקר תעסוקת אנשים עם מוגבלות במינהל, כמו גם לחוקרות אורנה חייט - מראלי ומרים גרינשטיין הפועלות ללא לאות לקידום של יצירת מסדי נתונים ולפיתוח תחום המחקר בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות.

בברכה,
בני פפרמן
מנהל המטה



המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות
בשוק העבודה

תעסוקת אנשים עם מוגבלות

מיכל אלפסי

על המחברת

מיכל אלפסי, בעלת תואר שני בעבודה סוציאלית, חוקרת במינהל מחקר וכלכלה, רכזת תחום מחקר תעסוקת אנשים עם מוגבלות..

ספטמבר, 2009

תוכן עניינים

7	עיקרי הממצאים
9	רקע כללי
9	אנשים עם מוגבלות – שכיחות באוכלוסיה ומאפיינים דמוגרפיים
11	דו"ח הועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה - ועדת לרון
12	תעסוקת אנשים עם מוגבלות – שיעורי תעסוקה והכלים המיושמים בפועל למען קידום שילובם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה
17	מטרות הסקירה
18	מתודולוגיה והגדרות
18	האוכלוסייה, המדגם ושיטת איסוף הנתונים
19	הגדרות
20	פרק 1: אוכלוסיית אנשים עם מוגבלות בישראל – שכיחות, סוגי מגבלה ומאפיינים כלליים
25	פרק 2: מצבם של אנשים עם מוגבלות במקום עבודתם
25	2.1 שיעורי תעסוקה וסיבות שכיחות להיעדר תעסוקה בקרב בעלי מוגבלות
26	2.2 השתלבות בעבודה ומאפייני העבודה בקרב עובדים בעלי מוגבלות
30	פרק 3: עמדות הציבור בישראל כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות
33	פרק 4: מידת היכרות הציבור עם תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב – 2002 ומידת החשיפה למסע פרסום בנושא
33	4.1 היכרות עם תקנות שכר מינימום
34	4.2 מידת החשיפה לקמפיין פרסומי בנושא תקנות שכר מינימום ומימון התאמות במקום העבודה
36	רשימת מקורות

עיקרי הממצאים

שיעור באוכלוסייה ומאפייני רקע

- שיעור האנשים עם מוגבלות באוכלוסייה¹ עומד על 12.4%.
- כ- 73% ממי שדיווחו על עצמם כסובלים ממוגבלות כלשהי דיווחו על מוגבלות פיזית. 19.5% דיווחו על מוגבלות נפשית ועוד כ- 10% דיווחו על מוגבלות חושית.
- 41.5% ממי שדיווחו על עצמם כסובלים ממוגבלות כלשהי ציינו כי המגבלה מפריעה להם מאוד בחיי היומיום. 19.5% ציינו כי המגבלה די מפריעה ו- 11% ציינו כי המגבלה מנטרלת אותם לחלוטין.
- רוב האנשים עם מוגבלות (53.7%) הינם בגילאי 25 – 54. 39% הינם בגילאי 55 ומעלה ועוד כ- 7% הינם בגילאי 18 – 24.
- רוב האנשים עם מוגבלות (74.4%) הינם נשואים. כ- 16% הינם רווקים ו- 19% הינם גרושים, פרודים ואלמנים.
- כ- 25% מהאנשים עם מוגבלות הינם ערבים. זהו ייצוג יתר בהשוואה לשיעורם באוכלוסייה (17.3%).
- רק ל- 28% מהאנשים עם מוגבלות יש תעודת בגרות ורק כ- 18% הינם בעלי השכלה אקדמית, בהשוואה ל- 26% בקרב אנשים ללא מוגבלות.
- מרבית האנשים עם מוגבלות (65.2%)² משתכרים שכר הנמוך משכר המינימום, בהשוואה ל- 27% בקרב אנשים ללא מוגבלות. מיעוטים (13%) משתכרים מעל לשכר הממוצע במשק, בהשוואה ל- 37% בקרב אנשים ללא מוגבלות.

תעסוקה

- שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות עומד על כ- 32%, בהשוואה ל- 71% בקרב אנשים ללא מוגבלות.³
- מרבית האנשים עם מוגבלות העובדים בשכר דיווחו כ- 71% מנהליהם והן עמיתיהם לעבודה יודעים על המגבלה (64.1%). בנוסף, מרביתם דיווחו על יחס טוב וטוב מאוד מהמעסיק ומהעמיתים.

¹ גילאי 18 ומעלה

² לפי ממצאי סקר המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. ממצאי הסקר החברתי של הלמ"ס מציגים שיעור של כ- 36% המשתכרים פחות משכ"מ.

³ הנתון אודות שיעור התעסוקה בקרב אנשים ללא מוגבלות נדלה מתוך ממוצע רב שנתי לסקר החברתי של הלמ"ס לשנים 2002 – 2006.

- כ- 62% מאנשים עם מוגבלות העובדים בשכר סבורים כי ביחס לעבודה שהם מבצעים, עליהם לקבל שכר גבוה יותר מכפי שמקבלים בפועל.
- כ - 50% מהאנשים עם מוגבלות העובדים בשכר תארו את עבודתם כעבודה רוטינית. מרביתם (67.4%) דיווחו כי עבודתם אינה דורשת כישורים מיוחדים והבנה לשם ביצועה. עוד כ 84% ציינו כי עבודתם אינה דורשת הכשרה מיוחדת, כגון קורסים מקצועיים לשם ביצועה ו כ - 91% ציינו כי עבודתם אף אינה דורשת תעודה אקדמית או השכלה גבוהה אחרת לשם ביצועה.

עמדות הציבור בישראל כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות

- 69% מהישראלים מאמינים כי עובדים עם מוגבלות תורמים בעבודתם מעבר לשכר שהם מקבלים ועוד כ - 82% מאמינים כי עובדים עם מוגבלות משרים אווירת שיתוף ועזרה במקום העבודה.
- כ - 96% מהישראלים מאמינים כי חובתה של המדינה לעזור במציאת עבודה לאנשים עם מוגבלות ועוד כ - 90% סבורים כי סיוע של המדינה לטובת המעסיקים יגביר את הנכונות להעסקת עובדים עם מוגבלות. כמו כן, כ - 86% סבורים כי תעסוקה הינה הכלי המרכזי להבטחת שילובם של אנשים עם מוגבלות בקהילה ובחברה.
- כ - 66% מהישראלים סבורים כי תעסוקת אנשים עם מוגבלות אינה זוכה לחשיפה מספקת באמצעי התקשורת.

מידת הכרות הציבור עם תקנות שכר מינימום ומידת החשיפה לקמפיין פרסומי בנושא

- רק 7.8% מהציבור מכיר את תקנות שכר מינימום, למרות קמפיין פרסומי שנערך בנושא.
- כ - 67% סבורים כי תקנות אלו יעודדו מעסיקים לקלוט עובדים עם מוגבלות. כ - 18% סבורים כי התקנות לא כל כך יעודדו זאת ועוד כ - 15% סבורים כי התקנות כלל לא יעודדו מעסיקים לקלוט עובדים עם מוגבלות.
- 9.5% מהישראלים נחשפו לתשדירים אודות תקנות שכר מינימום מותאם, המאפשרות לעובד עם מוגבלות לפנות למשרד התמי"ת (למטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה) ולבקש שיקבע לו שכר עבודה הנמוך משכר המינימום הנקוב בחוק, בהתאם ליכולת העבודה שלו בפועל. כ - 15% נחשפו לתשדיר אודות אפשרותו של מי שמעסיק אנשים עם מוגבלות לבקש את השתתפות המדינה במימון התאמות סביבת העבודה לעובדים עם מוגבלות. שיעורי החשיפה בקרב מאזיני רשת ב', שבה שודרו התשדירים, בהשוואה ליתר האוכלוסיה, הינם גבוהים יותר (27.6% ו - 17.1% בהתאמה).

רקע כללי

אנשים עם מוגבלות – שכיחות באוכלוסיה ומאפיינים דמוגרפיים

ההערכות המקובלות בעולם ובישראל גורסות כי כ- 10% מהאוכלוסיה הם אנשים עם מוגבלות פיזית, שכלית או נפשית.⁴ עם זאת, בישראל, בשנת 2006, נאמד מספרם בכ- 1.36 מיליון אנשים עם מוגבלות (24% מהאוכלוסיה), כאשר מהם, קרוב ל- 10% מדווחים כי הבעיה מפריעה להם מאוד בתפקודם היומיומי, ואליהם נהוג להתייחס כאל אנשים עם מוגבלות חמורה.⁵ חלק מבעלי המוגבלות הללו מוגדרים על ידי המדינה כנכים בדרגות אי כושר שונות, אשר זכאים לקצבת נכות כללית. לפי נתוני המוסד לביטוח לאומי⁶ ונתוני משרד האוצר,⁷ בשנת 2007 קיבלו קצבת נכות כללית 188 אלף איש בסך של 6.1 מיליארד ₪.

לוח 1 המופיע מטה מציג את מספר האנשים עם מוגבלות בישראל ושורה של מאפיינים סוציו דמוגרפיים, כפי שעולה מהסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2007, בהתייחס לאנשים עם מוגבלות מפריעה ומפריעה מאוד.

מגדר: כ- 54% מהאנשים עם המוגבלות הינן נשים וכ- 46% הינם גברים.

גיל: כ- 7% מהאנשים עם מוגבלות הינם צעירים בגילאי 20-24. כ- 64.9% הינם בגילאי 25-54. קרי, שיעור ניכר מקרב האנשים עם מוגבלות הינם בגילאי עבודה. עם זאת, ניכר כי פוטנציאל עבודה זה אינו ממומש, היות ושיעורי ההשתתפות של אנשים עם מוגבלות בכוח העבודה הינם נמוכים באופן ניכר מהממוצע באוכלוסיה וישנם שיעורי אבטלה גבוהים בקרבם.

מצב משפחתי: כ- 68% מהאנשים עם מוגבלות הינם נשואים, ממצא המפריך את הסברה הרווחת בציבור לפיה אנשים עם מוגבלות פחות מעורבים בנישואין. כ- 14% הינם גרושים, פרודים או אלמנים וכ- 18% הינם רווקים.

לאום: ממצאי הסקר מראים כי 77.6% מהאנשים עם מוגבלות הינם יהודים בעוד שהיתר (22.4%) הינם ערבים.

וותק בארץ: כ- 23% מקרב האנשים עם מוגבלות מפריעה או מפריעה מאוד הינם עולים חדשים והיתר הינם אזרחים ותיקים.

מידת דתיות: ניתן לראות כי כמחצית מהאנשים עם מוגבלות הינם מסורתיים, כ- 38% הינם חילוניים והיתר (כ- 9%) הינם דתיים.

רמת השכלה: לכמחצית מהאנשים עם מוגבלות (כ- 49%) אין תעודת בגרות. רק כ- 14% הינם בעלי תעודת בגרות. כ- 20% הינם בעלי השכלה על תיכונית שאינה אקדמית ורק לכ- 17% ישנה השכלה אקדמית.

רמת הכנסה: ניכר כי רמת ההשכלה הנמוכה יותר של אנשים עם מוגבלות משתקפת במצבם הכלכלי. ניתן לראות כי כ- 36% משתכרים עד 4,000 ₪, קרי, עד שכר המינימום בקירוב⁸. כ- 35%

⁴ דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה (דו"ח ועדת לרון), 2005.

⁵ משרד המשפטים, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, 2006.

⁶ www.btl.gov.il/mediniyut/situstion/pages/nehutfacts2007.aspx

⁷ <http://www.mof.gov.il/budget2007/docs2008/315.pdf>

⁸ בעת עריכת הסקר שכר המינימום לחודש עמד על 3850.18 ₪.

משתכרים בין 4,000 ₪ ל- 7,500 ₪ (כלומר, בין שכר המינימום לבין השכר הממוצע במשק, בקירוב) ורק כ- 29% משתכרים שכר הגבוה מ- 7,500 ₪. ממצא זה אודות הכנסתם של אנשים עם מוגבלות עולה גם מנתוני המוסד לביטוח לאומי⁹, המראים כי בשנת 2006, הכנסתם של 96% ממקבלי קצבת נכות כללית לא עלתה של שכר המינימום במשק.

לוח 1: אנשים עם מוגבלות – גילאי 20-64 - מאפיינים סוציו דמוגרפיים, באלפים ובאחוזים מסה"כ

למ"ס סקר חברתי, 2007	האפיון	למ"ס סקר חברתי, 2007	האפיון
	<u>מידת הפרעה בחיי היומיום</u>¹¹	1115	מספר אנשים עם מוגבלות ¹⁰ (באלפים)
100	סה"כ	29.1	שיעור באוכלוסייה
22.7	מפריעה מאוד	731	מספר אנשים עם מוגבלות שמפריעה להם ושמפריעה להם מאוד בתפקודי היומיום (באלפים)
42.8	מפריעה	19.1	שיעור באוכלוסייה
20.1	לא כ"כ מפריעה		
14.2	לא מפריעה כלל		
			<u>בקרב מי שדיווחו כי המוגבלות מפריעה ומפריעה מאוד</u>
	<u>נותק בארץ</u>		<u>מגדר</u>
77.4	אזרחים ותיקים	46.1	גברים
22.6	עולים חדשים	53.9	נשים
	<u>מידת דתיות</u>		<u>גיל</u>
38.3	חילוניים	6.6	20 - 24
47.6	מסורתיים	64.9	25 - 54
8.7	דתיים	28.5	55 ומעלה
5.3	חרדים		
	<u>השכלה</u>		<u>מצב משפחתי</u>
49.0	ללא בגרות	68.3	נשואים
14.4	בעלי בגרות	13.6	גרועים, פרודים, אלמנים
20.1	השכלה על תיכונית שאינה אקדמית	18.1	רווקים
16.5	השכלה אקדמית		

⁹ המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, 2007.

¹⁰ דיווחו כי יש להם בעיה רפואית או פיזית הנמשכת לפחות חצי שנה

¹¹ בקרב מי שדיווחו כי יש להם בעיה רפואית או פיזית הנמשכת לפחות חצי שנה

המשך - לוח 1: אנשים עם מוגבלות – גילאי 20-64 - מאפיינים סוציו דמוגרפיים, באלפים ובאחוזים
מסה"כ

למ"ס סקר חברתי, 2007	האפיון	למ"ס סקר חברתי, 2007	האפיון
	<u>זמת הכנסה</u>		<u>לאום</u>
36.2	עד 4,000 ₪	77.6	יהודים
34.6	4,001 ל- 7,500 ₪	22.4	ערבים
29.2	למעלה מ- 7,501 ₪		

דו"ח הועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה - ועדת לרון

בחורף 2002 התקיימה שביתה ממושכת של נכים, אשר זכתה לכיסוי תקשורתי נרחב, כמו גם לתשומת לב ציבורית רבה. שביתה זו באה לסיומה ב- 28 בפברואר של אותה שנה, עת נחתם בין הממשלה ובין מטה מאבק הנכים הסכם אשר קבע כי תוקם ועדה ציבורית לבדיקת ענייני הנכים. בראש הועדה, כפי שנקבע בהחלטה, עמד השופט אפרים לרון ז"ל, נשיא בית המשפט המחוזי בבאר-שבע (בדימוס). עוד כללה הועדה אישי ציבור מתחום הכלכלה, האקדמיה, השיקום, משרד העבודה והרווחה, הביטוח הלאומי, האוצר וכן את מר אריה צודקביץ, נציג הנכים. בהחלטת הממשלה בדבר הקמת הועדה נאמר כי מטרה מרכזית של הועדה היא קביעת דרכים לתמרוץ ועידוד אנשים עם מוגבלות להשתלב בשוק העבודה. אכן, בשלב הראשון בחרה הועדה להתמקד בתחום התעסוקה, תחום אשר היווה לדעת הועדה גם בסיס ויסוד לשיפורים במרבית התחומים האחרים, כיוון שהשילוב בעבודה נותן תוכן לחיי האדם, לרבות אדם עם מוגבלות, משפר את הרגשתו, את ערכו בעיני עצמו ואת כבודו העצמי, ובכך תורם לשיפור איכות חייו, לשינוי ביחס הציבור אליו ולתפיסתו כחלק אינטגרלי מהחברה והקהילה וכתורם לה. להלן נציג את המסקנות העיקריות של הועדה בדבר עידוד התעסוקה של אנשים עם מוגבלות, מתוך תפיסת המצב כיום לפיו הבסיס לטיפול במצבם התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות מושתת על ההמלצות הללו של הועדה¹². עוד נציין כי הממשלה קיבלה את ההמלצות הללו וקבעה כי מנכ"ל משרד הרווחה ישמש כיו"ר ועדת מעקב ליישום ההמלצות.

דפורמה בשיטת התשלום של הקיצבאות

בעת דיוני הועדה הוסכם כי הקשר שהתקיים **באותה עת**¹³ בין קצבאות הנכות לבין הכנסות הנכים מעבודה היווה חסם מרכזי בפני יציאה לעבודה של אנשים עם מוגבלות. במצב שהתקיים באותה תקופה, הגדלת ההשתכרות מעבודה של אדם עם מוגבלות הביאה במרבית המקרים להקטנת הכנסתו הכוללת (הכנסה מקצבה ועבודה יחד), דבר אשר פעל כתמריץ שלילי ליציאה לעבודה. על כן, הועדה המליצה על הנהגת שיטה לפיה לא יופסק תשלום הקיצבה בבת אחת, אלא באופן הדרגתי, כך

¹² דו"ח הועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה (דו"ח ועדת לרון), 2005.

¹³ מאז המצב שונה עקב אישור התיקון לחוק הביטוח הלאומי לעידוד השתלבותם של אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה וכניסתו לתוקף באוגוסט 2009.

שהכנסתו הכוללת של מקבל הקיצבה תמשיך ותגדל ככל שתגדל הכנסתו מעבודה, ולא ייוצר בשום מקרה מצב שעקב הגדלת ההכנסה מעבודה תקטן הכנסתו הכוללת של האדם עם המוגבלות.

הקלת קליטת אנשים עם מוגבלות בתעסוקה ושיפור המסגרת הארגונית לטיפול בקליטתם

יצירת תנאים שיקלו על קליטתם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה ע"י המעסיקים, וזאת במקביל ליצירת מנגנונים לתמרוץ הנכים לצאת לעבודה. הוועדה המליצה על אימוץ שורה של מנגנונים, וביניהם: יצירת מערכת שתשקוד על מימוש הלכה למעשה של עקרון הייצוג ההולם של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה; הפעלת התקנות בדבר התאמות במקומות העבודה; הפעלת תקנות בדבר שכר מינימום מותאם (דיוני הוועדה נערכו שנתיים לאחר שהתקנות בדבר שכר מינימום מותאם במסגרת חוק שכר מינימום הותקנו ונכנסו לתוקף, אך עדיין לא הופעלו בשל העדר הקצאת משאבים וכח אדם ליישומן¹⁴); הקמת קרן אשר תסייע למעסיקים המעוניינים לקדם יוזמות מיוחדות להעסקת נכים ותסייע לנכים המעוניינים לקדם יוזמות עסקיות משלהם; הגברת המודעות לחשיבות של העסקת נכים; חיזוק המרכיב העסקי – כלכלי בהפעלת המפעלים המוגנים ומניעת תחרות מיותרת בין המפעלים המוגנים בינם לבין עצמם; שיפור המסגרת הארגונית לסיוע בהעסקת נכים וכי¹⁵.

עידוד התעסוקה הנתמכת

הוועדה המליצה על הרחבת והעמקת המודל של תעסוקה נתמכת, לאור ממצאים שנאספו ממדינות שונות המראים כי לכלי זה יש פוטנציאל גדול להצלחה. הוועדה פירטה תוכנית לקליטה של 8,500 נכים במהלך 5 שנים במסלול תעסוקה זה והמליצה להתחיל בתוכנית זו באופן מיידי, תוך הקצבת 25 מיליון ש"ח להתחלת התוכנית¹⁶.

תעסוקת אנשים עם מוגבלות – שיעורי תעסוקה והכלים המיושמים בפועל למען קידום שילובם

של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה

כפי שצויין קודם לכן, טענה מקובלת ומוסכמת היא כי העבודה תורמת רבות לשילובם של אנשים עם מוגבלות כחברים שווים בחברה, כמו גם תורמת לקידום עצמאותם, הערכתם העצמית ואיכות חייהם, כך ששיעור ההשתתפות בעבודה של אנשים עם מוגבלות מהווה למעשה מדד מרכזי להערכת מידת השתלבותם בחברה¹⁷. זאת ועוד, אחד התחומים המרכזיים המאפשרים לאדם לקחת חלק בעשייה החברתית, כאזרח תורם ונתרם, הנו תחום התעסוקה המיועד להבטיח הכנסה שוטפת ומספקת אשר תאפשר לאנשים עם מוגבלות איכות חיים מכובדת ונאותה¹⁸. אולם, למרות ההכרה בחשיבותה של העבודה, שעורי האבטלה בקרב אנשים עם מוגבלות בכלל ועם מוגבלות קשה בפרט הינם גבוהים מאוד בהשוואה לכלל האוכלוסייה¹⁹. ממצאי הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2007 מעידים כי מקרב האנשים עם מוגבלות מפריעה או מפריעה מאוד, שיעורי התעסוקה עומדים על

¹⁴ כיום תקנות אלו מופעלות על ידי משרד התמ"ת

¹⁵ דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה (דו"ח ועדת לרון), 2005.

¹⁶ דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה (דו"ח ועדת לרון), 2005.

¹⁷ רימרמן וכץ, 2004; המוסד לביטוח לאומי, מינהל מחקר ותכנון, 2007.

¹⁸ פלדמן, 2002.

¹⁹ משרד המשפטים, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, 2006; המוסד לביטוח לאומי, מינהל מחקר ותכנון, 2007; רימרמן וכץ, 2004; דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, 2005.

46%, בהשוואה ל- 71.5% בקרב אוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות. בדומה לכך, שיעור הבלתי מועסקים בקרב אנשים מוגבלות מפריעה או מפריעה מאוד עומד על כ- 13%, בהשוואה ל- 6.5% בקרב אוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות.

ממצאיה של סקירה משווה בנושא של תעסוקת אנשים עם מוגבלות²⁰, מראים כי שיעור המועסקים בישראל בקרב אנשים עם מוגבלות דומה לזה שבארצות מערב אחרות כגון ספרד, איטליה, בריטניה, דנמרק, שוודיה ואוסטרליה. יצוין כי למרות שיעורי התעסוקה הנמוכים והפוטנציאל העצום של כוח עבודה בלתי מנוצל, ממצאי הסקרים החברתיים של השנים האחרונות מצביעים על מגמה מובהקת של עליה בשיעור המועסקים שהם אנשים עם מוגבלות, בעיקר בקרב גברים. הממצאים מראים עליה של 4.8% בשיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות מתונה ועליה של יותר מ- 4.5% בקרב אנשים עם מוגבלות חמורה²¹. עם זאת, ניכר כי עליה זו עדיין לא הביאה למימוש פוטנציאל התעסוקה בקרב אוכלוסייה זו.

פלדמן ובן משה²² מציינים כי שיעורי האבטלה הגבוהים בקרב אלה שכן היו מעוניינים לעבוד מצביעים על חוסר היכולת ו/או הנכונות של שוק העבודה לקלוט אנשים עם מוגבלות. דו"ח ועדת לרון, אשר המלצותיו הוצגו קודם לכן, עסק כאמור בסוגיה זו והמליץ המלצות בדבר הדרכים לקדם את שילובם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. יישום חלק מן המלצות הללו יוצגו להלן, כיוון שהן מבטאות כלי מדיניות להגברת תעסוקת אנשים עם מוגבלות. בטרם נתייחס ליישום המלצות ועדת לרון, נתייחס בקצרה לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998, אשר מהווה חוק עיקרי בהקשר של נכות ותעסוקה וזאת בשל פרק ייחודי בו אש עוסק באי אפליית נכים בתעסוקה, וכולל בתוכו אף הוא תקנות אשר ועדת לרון התייחסה אליהן עקב אי יישומן.

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998

ארגון בזכות ניסח לראשונה את הצעת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשנת 1995, במטרה להבטיח את שילובם ושיתופם של אנשים עם מוגבלות בחברה ובקהילה. הצעת החוק עברה בקריאה ראשונה במרץ 1996, ובעקבות הצעת חוק זו כונסה ועדה ציבורית בראשות ד"ר ישראל כץ, אשר שקדה על הצעת החוק וקבעה לבסוף כי יש הכרח בחקיקה מקיפה ומפורטת בנושא זה.

בעקבות החלטה זו של הוועדה, חזרה הצעת החוק להידון בכנסת, ובפברואר 1998 עברו מספר פרקים מתוך הצעת החוק בקריאה שניה ושלישית בכנסת, והם מהווים היום את חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998²³. החוק נכנס לתוקפו בינואר 1999 ומוגדר כחוק אשר נועד להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים. כמו כן, החוק נועד לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות באופן שיאפשרו לו לחיות את חייו בעצמאות מירבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלא של יכולתו²⁴.

החוק כולל ארבעה חלקים עיקריים: עקרונות היסוד, תעסוקה, תחבורה ציבורית וחלק רביעי העוסק בהקמת נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות.

²⁰ משרד המשפטים, נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות, מאי, 2007.

²¹ משרד המשפטים, נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות, מאי, 2007.

²² משרד המשפטים, נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות, 2006.

²³ www.bizchut.org.il

²⁴ חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998, www.moital.gov.il

כיוון שעניינה של סקירה זו הוא בעיקר תעסוקת אנשים עם מוגבלויות, נרחיב אודות החלק השני בחוק, העוסק בתעסוקה. נקודת המוצא של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 הנה כי קיימת הפליה משמעותית של מעסיקים כנגד עובדים או דורשי עבודה עם מוגבלות וזאת גם כאשר הם כשירים לתפקיד ולמשרה²⁵. על כן, נקבע בחוק כי "לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים" בכל אחד מאלה: קבלה לעבודה, לרבות מבדקי קבלה; תנאי עבודה, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית; פיטורין או פיצויי פיטורין; הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה²⁶. במילים פשוטות, פרק זה קובע כי אסור להפלות אדם בגלל מוגבלותו בקבלה לעבודה, בתנאי עבודה, בקידום בעבודה, בפיטורין וכדומה, כל עוד הוא כשיר לתפקיד²⁷.

האיסור על הפליה בתעסוקה אינו מתמצה באיסור על המעביד להתייחס באופן לא שוויוני כלפי עובד או דורש עבודה עם מוגבלות, אלא גם מטיל על המעביד חובה להתאים את מקום העבודה לאדם עם מוגבלות בהתאם לצרכיו המיוחדים, כדי לאפשר את העסקתו. מדובר בהתאמת מקום העבודה (כגון התקנת רמפה בכניסה למקום העבודה); הציוד שבו (כגון, התקנת מחשב עם פלט קולי לעובד עם מוגבלות בראיה); דרישות התפקיד (כגון, התאמת תפקיד משרדי לעובדת שעקב מוגבלותה אינה יכולה לבצע עבודה פיזית); שעות העבודה (כגון, הגמשת שעות העבודה לעובד הנוטל תרופות או יוצא לטיפולים); מבדקי הקבלה לעבודה (כגון, הארכת זמן מבחן הקבלה למועמד שיש לו ליקויי למידה); הכשרה והדרכה (כגון, העמדת מתרגם לשפת סימנים או תרגום סימולטני לכתוביות, עבור עובדת עם מוגבלות בשמיעה, במהלך סדנת הכשרה לעובדים); נהלי עבודה, והכול מבלי שהדבר יטיל על המעביד נטל כבד מדי ובכדי שהנטל הכלכלי לא ייפול כולו על המעביד, נקבע שהמדינה תשתתף בהוצאות שהוציא המעביד על ביצוע ההתאמות²⁸. פלדמן²⁹ מציינת כי חובת ביצוע התאמות הנו המנגנון הפרקטי ביותר להבטחת שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, אשר מבלעדיו חסומה, למעשה, מערכת התעסוקה מפני אנשים עם מוגבלות. עוד קובע החוק כי מעביד חייב לנקוט בפעולות יזומות של העדפה מתקנת כדי לשלב אנשים עם מוגבלות בעבודה, כך שבין עובדיו יהיה ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות. חובת קידום הייצוג ההולם חלה על כל מעביד המעסיק יותר מ - 25 עובדים³⁰. כפי שצוין קודם לכן, ועדת לרון המליצה על הקמת מנגנון שיביא ליישום עקרון זה הלכה למעשה³¹. בהתייחס לביצוע התאמות במקום העבודה, יצויין כי המלצה זו יושמה והחל מאוקטובר 2007 התקנות מופעלות ע"י משרד התמ"ת.

²⁵ פלדמן, 2002.

²⁶ פלדמן, 2002.

²⁷ חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998, www.moital.gov.il

²⁸ חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998, www.moital.gov.il; פלדמן, 2002.

²⁹ פלדמן, 2002.

³⁰ ליבוביץ, 2001; פלדמן, 2002.

³¹ דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה (דו"ח ועדת לרון), 2005.

תקנות שכר מינימום

כאמור, אחת מהמלצות ועדת לרון היתה הפעלת תקנות בדבר שכר מינימום מותאם³², אשר הותקנו בפברואר 2002, אך בעת דיוני הוועדה טרם הוצאו אל הפועל. תקנות אלו נועדו לקדם את אפשרויות היציאה לעבודה של אנשים עם מוגבלות, ששווי תפוקתם נמוך משכר המינימום הקבוע בחוק. החל מנובמבר 2006 התקנות מיושמות ע"י משרד התמי"ת, ומבטאות יישום של אחת מהמלצותיה העיקריות של הוועדה. תקנות אלו נתפסות ככלי לתמרוץ מעסיקים להעסיק נכים, שכן ניתנת להם האפשרות לשלם לעובדים שכר נמוך משכר המינימום, בהתאם לרמת התפוקה³³. התקנות קובעות כי אדם עם מוגבלות רשאי לבקש לעבור אבחון בידי ועדה אשר תקבע את רמת התפוקה המקצועית שלו. על פי החלטת אותה ועדה ייקבע גם שכר המינימום, אשר יותאם לרמת התפוקה של הנכה. כלומר, סעיף 17 (ב) לחוק שכר מינימום (1987) מאפשר לקבוע בתקנות שכר מינימום בשיעורים נמוכים מהקבועים בחוק, לעובדים בעלי מוגבלות עם יכולת עבודה מופחתת, המועסקים בשוק העבודה (כלומר, לא במפעל מוגן). יצויין כי לא כל הפחתה ביכולת העבודה הרגילה מחייבת בפחתה בשכר המינימום, כך שעובד עם מוגבלות שיכולת עבודתו אינה פחותה מ-75% מיכולת העבודה הרגילה של עובד המבצע אותה עבודה, זכאי לשכר מינימום רגיל כקבוע בחוק. להתאמת שכר מינימום שני יתרונות עיקריים. ראשית, אם עד עכשיו השכר של העובד עם המוגבלות נקבע על סמך משא ומתן בינו (או בין נציגים שלו) ובין המעסיק, מאז הפעלת התקנות, הבסיס לקביעת השכר הוא התפוקה של העובד. העובד מקבל לכן את השכר שמגיע לו על פי יכולת העבודה שלו. יכולת העבודה או התפוקה נקבעת על סמך אבחון מקצועי שנערך על ידי גורם ממלכתי ואובייקטיבי. שנית, החוק מסדיר את היחסים בין העובד ומעסיקו כלומר, העובד יחשב עובד מן המניין לכל דבר ויהיה זכאי למי מחלה, חופשה, דמי הבראה ולכל הזכויות של עובד על פי החוק.

חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 109) (קידום השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה), התשס"ז – 2007

כאמור לעיל, המלצה עיקרית של הוועדה היתה הנהגת רפורמה בשיטת תשלום הקיצבאות לנכים. יישום המלצה חשובה זו של הוועדה בא לידי ביטוי בתאריך 21.7.08, עת הצביעה הכנסת ואישרה בקריאה שניה ושלישית את התיקון לחוק הביטוח הלאומי לעידוד השתלבותם של אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה³⁴. החוק החדש מביא לרפורמה מקיפה בתשלומי קצבת הנכות המשולמת לאנשים עובדים, במטרה להסיר את החסמים להשתלבות בעבודה שקיימים היום³⁵. כפי שצויין קודם לכן, גורם מרכזי בהחלטתם של אנשים עם מוגבלות להשתלב בשוק העבודה הוא היחס בין גובה הקיצבאות שמקבלים לבין ההכנסה הפוטנציאלית מהעבודה. בשיטה שהופעלה בארץ – בטרם התיקון - יחסי הגומלין בין קצבה- הכנסה היוו תמריץ שלילי ליציאה לעבודה, בשל הקטנת גובה הקיצבה לה זכאי האדם עם המוגבלות מרגע שחל גידול בהכנסותיו עקב יציאתו לשוק העבודה. הגדלת ההכנסה מעבודה מעבר לסכום של כ- 1,800 ₪ גרמה לרוב בעלי המוגבלות

³² דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה (דו"ח ועדת לרון), 2005.

³³ המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמי"ת, <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/252E154E-5D0D-4F6A-BBB7-4DAAD2BF43D3.htm>

³⁴ הצעת החוק "חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 101) (קידום השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה), התשס"ז - 2007", היא הצעת חוק ממשלתית אשר פורסמה בעקבות המלצות "וועדת לרון". www.aisrael.org.il³⁵

להקטנת ההכנסה הכוללת (משכר ומקצבה) בכמה מאות שקלים לחודש, במקום להגדלתה, והפכה למעשה את הגדלת ההשתכרות ללא כדאית. כאשר ההכנסה מעבודה עלתה על סכום של כ- 2600 ₪ לחודש, נפסק לחלוטין תשלום הקיצבאות³⁶. כלומר, במצב שהתקיים, במקרים רבים לא השתלם מבחינה כלכלית להגדיל את ההכנסה מעבודה מעבר לסכום השווה ל- 25% מהשכר הממוצע במשק, משום ששכר בשיעור זה הפחית את קצבת הנכות באופן דראסטי. בנוסף, מי שחדל לעבוד אולץ לעבור מחדש את כל התהליך הארוך של אישור הנכות, גם אם לא חל שינוי במצבו הבריאותי. זאת ועוד, חלק מההטבות הנילוות לקצבת נכות, לא ניתנו למי שדרגת אי הכושר שלו נמוכה מ- 75%. החוק החדש פותר את הבעיות הללו. ראשית, על פי החוק החדש, ההכנסה הכוללת של הנכה מעבודה ומקצבה תהיה תמיד גדולה מהכנסתו מהקצבה בלבד. הקצבה תופחת בהדרגה ובאופן יחסי לגידול בהכנסה מעבודה, כך שבכל שלב של גידול בהכנסה מעבודה - סך ההכנסה הכוללת (מעבודה וקצבה) יגדל. החידוש בחוק הוא שנקבעו דרגות רבות של הפחתה מהקצבה עד להפסקת התשלום. ההפחתה מהקצבה תתחיל בהכנסה של 21% מהשכר הממוצע במשק ותמשך עד ל-93% מהשכר הממוצע (7,128 ₪ ליחיד), כלומר הנכה יכול להשתכר סכום של 7,000 ₪ מעבודה ועדיין לקבל קצבה בעוד שעד היום היה מפסיד את קצבתו כבר בהשתכרו 3,500 ₪). ההכנסה המירבית המזכה בקצבת נכות הוגדלה ל-60% מהשכר הממוצע במשק לנכים הקשים ול-45% לנכים קשים פחות. נכה שמשכר מעבודה מסכום זה ועד 90% מהשכר הממוצע יקבל קצבה שתקרא קצבת עידוד. שנית, החוק החדש קובע כי מקבל קצבת נכות שעבד וחדל לעבוד, או פחתה הכנסתו בתוך 36 חודשים מיום שהפסיק לקבל קצבת נכות, יוכל לחזור ולקבל קצבה בשיעור שקיבל לפני כן ללא בדיקות חדשות או חוזרות.

שלישית, נכים שיעבדו ימשיכו לקבל את ההטבות הנילוות כמו סיוע בשכר דירה, הנחה בחשבון טלפון וחשמל והנחות בקופות החולים וכו'³⁷. חוק לרון נכנס לתוקף מלא ב-1 אוגוסט 2009 (תאריך תיקון חוק הביטוח הלאומי בהתאם למסקנות ועדת לרון)³⁸.

³⁶ דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה (דו"ח ועדת לרון), 2005.

³⁷ www.aisrael.org.il

³⁸ תיקון עיקרי בחוק מתייחס **לקצבת עידוד**, שמיועדת להבטיח שאכן הכנסותיו של אדם לא תפחתנה בעקבות השתלבות בשוק העבודה. קצבת העידוד היא למעשה קצבה שמחליפה את קצבת הנכות ומשולמת באופן אוטומטי למי שקיבל קצבת נכות 12 חודשים רצופים לפחות והוא עובד והכנסתו מעבודה עולה על סכום שנקבע בחוק. לא ניתן לקבל קצבת עידוד וקצבת נכות באותו הזמן, שכן קצבת העידוד מחליפה את קצבת הנכות.

מטרות הסקירה

הדו"ח הנוכחי מתמקד בניתוח עמדות הציבור כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלויות ובחינת החשיפה לקמפיין פרסומי שנערך בנושא זה. בתחילה, יוצג בסקירה שיעור האנשים עם מוגבלות בישראל, תוך התייחסות למאפיינים הסוציו-דמוגרפיים של אוכלוסייה זו. בנוסף לכך, תתמקד הסקירה בניתוח מצבם של אנשים עם מוגבלות במקום עבודתם, תוך התייחסות למאפייני מקום העבודה, מאפייני השכר ומידת ההשתלבות החברתית של העובד עם המוגבלות במקום עבודתו. בהמשך, תוצגנה בסקירה עמדות הציבור בישראל כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות. לאחר מכן, תתמקד הסקירה בניתוח רמת הידע של הציבור בישראל אודות תקנות שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות, המאפשר לעובד עם מוגבלות לפנות למשרד התמ"ת להפחית שכרו מתחת לשכר מינימום. לבסוף, תתייחס הסקירה לשיעור הנחשפים לקמפיין פרסומי שערך המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות, במטרה לקדם ולעודד תעסוקת אנשים עם מוגבלות.

אם כן, לסקירה שלהלן ארבע מטרות עיקריות :

1. הצגת שיעור האנשים עם מוגבלות בישראל, הצגת המוגבלויות מהן סובלים, התייחסות למידת הפגיעה בחיי היומיום הנובעת מהמגבלה והצגת המאפיינים הסוציו – דמוגרפיים של אנשים עם מוגבלות.
2. הצגת שיעור האנשים עם מוגבלות העובדים בשכר, תוך התייחסות למצבם במקום עבודתם והשתלבותם בו.
3. הצגת עמדות הציבור כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות.
4. הצגת שיעור הישראלים אשר מכירים את תקנות שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות ומידת החשיפה לקמפיין פרסומי שנערך בנושא.

מתודולוגיה והגדרות

במסמך זה נעשה ניתוח ראשוני של ממצאי סקר הבוחן סוגיות בתעסוקתם של אנשים עם מוגבלות. באופן פרטני יותר, הסקר בחן את מצבם של אנשים עם מוגבלות במקום עבודתם; מידת המודעות והידע של ציבור השכירים אודות תקנות שכר מינימום מותאם; אפקטיביות קמפיין שערך המטה לשילוב מוגבלים בנושא זה; עמדות כלפי עובדים עם מוגבלות. סקר זה נערך על ידי המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד התמי"ת באפריל - יוני 2008.

האוכלוסייה, המדגם ושיטת איסוף הנתונים

מסגרת הדגימה היא אוכלוסיית ישראל. אוכלוסייה זו כוללת עובדים המועסקים כשכירים, עצמאים, אנשים שלא עבדו בעת עריכת הסקר אך מחפשים עבודה ומי שלא עבדו ולא חיפשו עבודה.

המדגם שנאסף כלל 1035 מרואיינים מעל גיל 18, בהם כ-665 עובדים אשר היו מועסקים בשוק העבודה בעת עריכת הסקר (מהם 533 שכירים והיתר עצמאים), 76 מרואיינים שלא עבדו במועד עריכת הסקר אולם חיפשו עבודה באופן פעיל ו-290 שלא עבדו ולא חיפשו עבודה.

איסוף הנתונים התבצע באמצעות ראיון טלפוני של המשתתפים בסקר. קדם לסקר פרי טסט (104 ראיונות) ועדכון שאלון. עבודת השדה התקיימה במהלך החודשים אפריל – יוני 2008. הנתונים נאספו באמצעות שאלונים שכללו בחלקם שאלות שכבר נבחנו בעבר, ובחלקם שאלות שחברו במיוחד עבור סקר זה.

לצורך כתיבת סקירה זו, ובאופן ספציפי יותר, לצורך אומדן אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות ולצורך עמידה על מאפייניה של אוכלוסייה זו, הן מבחינה סוציודמוגרפית והן מבחינה תעסוקתית, נעשה שימוש בתשובות הישירות של מי שהגדירו עצמם כאנשים עם מוגבלות (N = 82)³⁹ והן בתשובותיהם העקיפות של נבדקים אשר ציינו כי מכירים אדם עם מוגבלות וכי אדם זה הינו קרוב משפחה (N = 168)⁴⁰.

הצורך בשימוש בתשובות "עקיפות" נבע ממספר נמוך של נבדקים אשר הגדירו עצמם כאנשים עם מוגבלות, דבר שלא אפשר עיבודים מורכבים יותר. בחרנו לעשות שימוש רק בתשובות של קרוב משפחה ולא של רמות היכרות אחרות (כגון חברים ומכרים מהעבודה), מתוך הנחה שתשובותיהם של בני משפחה אודות האדם עם המוגבלות תהיינה מהימנות יותר, בשל טיב ההיכרות הקרובה יותר.

את מרבית הממצאים השוויוני לממצאי הסקר החברתי של הלמ"ס משנת 2007, העוסק גם הוא בחלקו באנשים עם מוגבלות.

³⁹ להלן דיווח ישיר
⁴⁰ להלן דיווח עקיף

הגדרות

במסמך זה ישנה התייחסות למספר מאפיינים סוציו דמוגרפיים ותעסוקתיים של המרוואיינים: לאום, גיל, מצב משפחתי, השכלה, רמת הכנסה, מידת דתיות, ואזור מגורים.

לאום – נעשתה הבחנה בין יהודיים לבין לא יהודיים (מוסלמים, נוצרים ודרוזים).

מצב משפחתי – נעשתה הבחנה בין נשואים, גרושים/פרודים/אלמנים ורווקים.

רמת השכלה – ישנה התייחסות לארבע רמות השכלה: חסרי תעודת בגרות; בעלי תעודת בגרות ומעלה; בעלי השכלה על תיכונית שאינה אקדמית; בעלי השכלה אקדמית.

מידת דתיות – נעשתה הבחנה בין דתיים, מסורתיים וחילוניים.

רמת הכנסה - נעשתה הבחנה בין שכירים המשתכרים מתחת לשכר מינימום לחודש, בין שכר מינימום לשכר הממוצע במשק ומעל השכר הממוצע במשק. שכר המינימום בעת ביצוע הראיונות עמד על 3710.95 ₪ לחודש. כלומר, מי שהשתכרו עד שכר זה נחשבים למי שמשתכרים מתחת לשכר מינימום. השכר הממוצע במשק במחצית הראשונה של 2008 (שבמהלכה נערכו הראיונות) עמד על 8120 ₪ לחודש. לפיכך, מי ששכרם נע בין 3712 ₪ ל 8120 ₪ סווגו כמי שמשתכרים שכר שבין שכר המינימום לבין השכר הממוצע במשק. מי ששכרם מעל 8121 ₪ סווגו כמי שמשתכרים מעל השכר הממוצע במשק.

דיווח ישיר/דיווח עקיף – במסמך זה נעשתה הבחנה בין תשובותיהם של מי שהגדירו עצמם באנשים עם מוגבלות – דיווח ישיר, והן בתשובותיהם של מי שדיווחו כי מכירים אדם עם מוגבלות וכי אדם זה הינו קרוב משפחה – דיווח עקיף.

פרק 1 - אוכלוסיית אנשים עם מוגבלות בישראל – שכיחות, סוגי מגבלה ומאפיינים כלליים

כפי שצוין ברקע התיאורטי, כיום האומדן המקובל אודות היקף אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות הוא 10%. ממצאי הסקר המוצג בסקירה זו מעידים על שיעורים דומים – 8.9% מקרב המרואיינים הגדירו עצמם כסובלים ממוגבלה כלשהי, זאת לעומת כ- 47% אשר ציינו כי מכירים אדם עם מוגבלות, ומהם כ- 37% אשר ציינו כי אדם זה הוא קרוב משפחתם⁴¹. פערים אלו מעידים על מגבלות הדיווח העצמי, בייחוד בשאלות מן הסוג הזה. על כן, בפרק זה נציג הן ממצאים "ישירים", קרי ממצאים שעובדו מתשובותיהם של נבדקים אשר הגדירו עצמם כבעלי מוגבלות, והן ממצאים "עקיפים", קרי ממצאים שעובדו מתשובותיהם של אותם 37% אשר ציינו כי יש להם קרוב משפחה הסובל ממוגבלה כלשהי. אין אנו מתיימרים לאמוד את אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות באמצעות הדיווחים העקיפים הללו, אולם אנו סבורים שממצאי התשובות של בני משפחה של אנשים עם מוגבלות יכולים ללמדנו על חשיפת האוכלוסייה לאנשים עם מוגבלות וכן על מידת שילובם של אלו בקהילה ובתעסוקה.

כפי שעולה מלוח 2 המופיע מטה, ניתן לראות כי כ- 73% מקרב מי שסובלים ממוגבלה ציינו כי מדובר במוגבלה פיזית, 19.5% ציינו כי מדובר במוגבלה נפשית ו כ- 10% דיווחו על מוגבלה חושית. תשובותיהם של נבדקים אשר העידו על המוגבלה של בן משפחתם היו דומות למדי, למעט סעיף "מוגבלה שכלית". בעוד שאיש מבין הנבדקים שדיווחו על עצמם לא הגדיר עצמו כסובל ממוגבלה שכלית, כ- 20% ממי שדיווחו על בן משפחתם ציינו כי הוא סובל ממוגבלה שכזו. נראה כי הדבר מעיד כי אומדן אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות העולה מסקר זה - 8.9% - הינו אומדן המוטה כלפי מטה, וזאת בשל היעדר התייחסות לכל בעלי המוגבלה הסובלים ממוגבלה שכלית. כמו כן, בסקר זה אנו ראינו משקי בית, כאשר ידוע כי ישנם אנשים עם מוגבלות אשר אינם מתגוררים בביתם, אלא בפתרונות דיור שונים בקהילה ואוכלוסייה זו לא נכללה במדגם מלכתחילה. בהתייחס להשפעת המוגבלה על חיי היומיום של האדם הסובל ממנה, ניתן לראות כי 41.5% מקרב מי שהגדירו עצמם כסובלים ממוגבלה כלשהי ציינו כי מגבלתם מפריעה להם מאוד בחיי היומיום ועוד 19.5% ציינו כי המוגבלה די מפריעה להם. כ- 21% דיווחו כי מגבלתם מפריעה להם רק במצבים אחדים ו- 7.3% (שהם שישה אנשים) דיווחו כי מגבלתם כלל אינה מפריעה להם.

⁴¹ בממוצע משוקלל מתקבל אומדן לפיו שיעור האנשים עם מוגבלות באוכלוסייה עומד על 12.4%.

לוח 2: שכיחות אנשים עם מוגבלויות, סוג המגבלה, מידת הפרעתה לחיי היומיום ושיעורי תעסוקה, אחוזים מסה"כ

סקר מיוחד בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות		מקור הנתונים
דיווח עקיף ⁴²	דיווח ישיר ⁴³	
16.0 ⁴⁴	8.9 ⁴³	סובלים ממוגבלה כלשהי
		סוג המגבלה
56.5	73.2	מוגבלות פיזית
22.6	19.5	מוגבלות נפשית
20.2	0	מוגבלות שכלית
10.8	9.8	מגבלה חושית
		מידת הפרעתה של המגבלה בחיי היומיום
–	7.3	אינה מפריעה כלל
–	20.7	מפריעה רק במצבים אחדים
–	19.5	די מפריעה
–	41.5	מפריעה מאוד
–	11.0	מנטרלת אותי לחלוטין

מקור: סקר מיוחד, המטה לשילבו אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמ"ת 2008.

להלן נציג מאפיינים כלליים של אנשים עם מוגבלות (כפי שעולים מן הסקר המיוחד שערך המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה), בהשוואה לשאר האוכלוסיה ובהשוואה לאוכלוסיית אנשים עם מוגבלות, כפי שעולה מהסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2007, אשר הוזכרו בלוח 1.

כפי שעולה מלוח 3 המופיע מטה, ניתן לראות כי שיעורי המוגבלות בקרב גברים הם מעט גבוהים יותר מאשר בקרב נשים (כ – 51% לעומת כ – 49% בהתאמה). לעומת זאת, מהסקר החברתי של שנת 2007 בהתייחס לאנשים עם מוגבלות⁴⁵ עולה כי שיעור הנשים עם מוגבלות הינו גבוה יותר מאשר שיעור הגברים (53.9% בהשוואה ל 46.1%).

בהתייחס למשתנה הגיל, ניתן לראות כי שיעורי המוגבלות הגבוהים ביותר הם בקרב בני 25 עד 54 (כ – 54%). שיעורים נמוכים של מוגבלות נמצאו בקרב בני 18 עד 24 (7.3%) וכן כי 39% מבין בעלי המוגבלויות הם בני 55 ומעלה. במילים אחרות, ניתן לראות כי רוב המבוגרים עם המוגבלות הם בגילאי עבודה. תמונה דומה עולה גם מממצאי הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2007.

בהתייחס למצב המשפחתי, ניתן לראות כי רוב האנשים עם המוגבלות הינם נשואים (כ – 74%), כ – 16% הינם רווקים וכ – 10% הינם גרושים, פרודים או אלמנים. אלו הם ממצאים הדומים למדי

⁴² שאלנו את הנבדקים האם מכירים אדם הסובל ממוגבלה כלשהי ועשינו שימוש בתשובותיהם של מי שציינו כי מכירים אדם זה וכן כי מדובר בן משפחה.

⁴³ N = 82

⁴⁴ N = 168

⁴⁵ מוגבלות מפריעה או מפריעה מאוד

לממצאים המתקבלים מהסקר החברתי לשנת 2007. ממצאים אלו מפריכים את הטענה כי אנשים עם מוגבלות פחות מעורבים בנישואים, שכן ניתן לראות כי לא רק שרוב האנשים עם מוגבלות נשואים, אלא אף כי שיעור הנשואים בקרב אנשים עם מוגבלות דומה לשיעור הנשואים באוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות (ואם נשווה בין ממצאי הסקר המיוחד של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה לבין הסקר החברתי של הלמ"ס, נראה כי שיעור הנשואים בקרב אנשים עם מוגבלות הינו גבוה יותר משיעור הנשואים בקרב אוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות – 74.4% בהשוואה ל 66.1%). עם זאת, ניתן לראות כי ישנו ייצוג יתר לגרושים/פרודים/אלמנים עם מוגבלות, בהשוואה לאוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות (9.8% מסקר המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה – 13.6% מהסקר החברתי, בהשוואה ל 6.2% בקרב אנשים ללא מוגבלות).

עוד עולה מן הממצאים כי כ – 76% מהאנשים עם מוגבלות הינם יהודים לעומת כ – 24% מהמגזר הערבי, ממצאים הדומים אף הם לממצאי הסקר החברתי לשנת 2007. אם נשווה בין שיעור הערבים עם המוגבלות, כפי שעולה מהסקר המיוחד של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה (24.4%) לבין שיעורם באוכלוסיה (17.3%), נבחין כי ישנו ייצוג יתר לערבים בעלי מוגבלות. נהוג לתלות את הסיבות לשיעורים גבוהים של אנשים עם מוגבלות באוכלוסיה הערבית בנישואים בתוך המשפחה, שימוש מופחת ברפואה מונעת (המביאה לכך שמצבי חולי הופכים להיות מצבים של מוגבלות) ובגישות מועטה לשירותי רפואה, בהשוואה לגישות של האוכלוסיה היהודית. בהתייחס למוגבלות ודתיות, ניתן לראות כי כ – 40% מהאנשים עם המוגבלות הינם מסורתיים, בדומה לממצאים העולים מהסקר החברתי לשנת 2007. עוד עולה כי כ – 26% מהאנשים עם מוגבלות הינם דתיים וחרדים, בהשוואה ל 14% ע"פ הסקר החברתי של הלמ"ס.

שני המשתנים האחרונים שנציג הם רמת השכלה ורמת הכנסה, הקשורים קשר הדוק אחד לשני. בהתייחס לרמת ההשכלה של אנשים עם מוגבלות, נמצא כי רמת ההשכלה של אוכלוסיה זו נמוכה מאוד בהשוואה לרמת ההשכלה של אנשים ללא מוגבלות. ניתן לראות מתוך ממצאי הסקר המיוחד שערך המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה כי כמחצית מהאנשים עם מוגבלות אינם בעלי תעודת בגרות (לעומת כ – 31% בכלל האוכלוסיה). שיעור קטן הינם בעלי השכלה על תיכונית לא אקדמית (3.9% לפי הסקר של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, בהשוואה ל 20.5% באוכלוסיה הכללית⁴⁶), ורק כ – 18% הינם בעלי השכלה אקדמית, בהשוואה ל כ – 26% בקרב אוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות. ניכר כי רמת ההשכלה הנמוכה של האנשים עם המוגבלות משתקפת גם במצבם הכלכלי, שהוא כמובן הרבה פחות טוב מזה של אנשים ללא מוגבלות. ממצאי הלוח מראים כי כ – 65% מהאנשים עם מוגבלות משתכרים פחות משכר מינימום, קרי פחות מ 3850 ש"ח לחודש (לעומת כ – 27% בקרב שאר האוכלוסיה⁴⁷) וכן כי רק כ – 22% משתכרים בין שכר המינימום לשכר הממוצע במשק (כלומר, בין 3851 ₪ ל 7681 ₪), לעומת כ – 36% בשאר האוכלוסיה. עוד ניתן לראות כי מיעוט (13%) מבין האנשים עם מוגבלות (לפי סקר המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה) משתכרים שכר הגבוה מן השכר הממוצע במשק (כלומר, מעל 7682 ₪ לחודש), לעומת כ – 38% בקרב כלל האוכלוסיה⁴⁸. עם זאת, אם נשווה בין אוכלוסיית האנשים עם

⁴⁶ בהשוואה בין שיעור אנשים עם מוגבלות בעלי השכלה על תיכונית שאינה אקדמית על פי הסקר החברתי לשנת 2007 (21.0%) לבין שיעורם באוכלוסיה הבריאה (20.5%) לא נמצאו הבדלים.

⁴⁷ המשתכרים עד 4000 ש"ח
⁴⁸ המשתכרים מעל 7501 ש"ח

מוגבלות לבין אוכלוסיית האנשים ללא המוגבלות לפי הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2007 בהתייחס למי שמשתכרים מעל 7500 ₪ לחודש, ניוכח כי אין הבדלים משמעותיים בין שתי הקבוצות.

לוח 3: מאפיינים סוציו דמוגרפיים של אנשים עם מוגבלות

⁵³ אנשים ללא מוגבלות למ"ס ס"ח, 2007	<u>אנשים עם מוגבלות</u> ⁵¹ למ"ס ס"ח, ⁵² 2007	<u>אנשים עם מוגבלות</u> ⁴⁹ סקר מיוחד ⁵⁰	מקור הנתונים	המאפיין
⁵⁶ 70.9	⁵⁵ 19.1	⁵⁴ 8.9		שיעור מסה"כ
				מגדר
49.7	46.1	51.2		גברים
50.3	53.9	48.8		נשים
				גיל
⁵⁹ 17.6	⁵⁸ 6.6	7.3		⁵⁷ 24 – 18
71.6	64.9	53.7		54 – 25
10.8	28.5	39.0		55 ומעלה
				מצב משפחתי
66.0	68.3	74.4		נשואים
6.2	13.6	9.8		גרועים/פרודים/אלמנים
27.8	18.1	15.9		רווקים
				לאום
82.7	77.6	75.6		יהודים
17.3	22.4	24.4		ערבים

⁴⁹ לפי דיווח ישיר

⁵⁰ סקר מיוחד בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות, המטה לשילבו אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמ"ת

⁵¹ מוגבלות מפריעה ומפריעה מאוד

⁵² סקר חברתי

⁵³ רק מי שדיווחו כי המגבלה מפריעה מאוד או מפריעה בחיי היומיום

⁵⁴ N = 82

⁵⁵ N = 731,000

⁵⁶ N = 2,705,000

⁵⁷ בסקרי למ"ס ההתייחסות בקבוצת הגיל הראשונה היא לגילאי 20 - 24

⁵⁸ גילאי 20 - 24

⁵⁹ גילאי 20 - 24

המשך - לוח 3: מאפיינים סוציו דמוגרפיים של אנשים עם מוגבלות

מקור הנתונים	אנשים עם מוגבלות ⁶⁰ סקר מיוחד ⁶¹	אנשים עם מוגבלות		המאפיין
		למ"ס ס"ח ⁶³ , 2007	למ"ס ס"ח ⁶⁴ , 2007	
מידת דתיות				
חילוניים	34.1	38.3	44.0	
מסורתיים	40.2	47.6	35.6	
דתיים וחרדיים	25.6	14.0	20.5	
רמת השכלה				
ללא בגרות	50.0	49.0	31.3	
בעלי תעודת בגרות	27.6	14.4	22.0	
בעלי השכלה על תיכונית שאינה אקדמית	3.9	20.1	20.5	
בעלי השכלה אקדמית	18.4	16.5	26.3	
רמת הכנסה				
מתחת לשכר מינימום	65.2	36.2 ⁶⁵	26.7 ⁶⁶	
בין שכר מינימום לשכר הממוצע במשק	21.7	34.6 ⁶⁷	36.2 ⁶⁸	
מעל השכר הממוצע במשק	13.0	29.2 ⁶⁹	37.1 ⁷⁰	

מקור: המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות, משרד התמיכה, סקר מיוחד 2008; למ"ס, סקר חברתי, 2007.

⁶⁰ לפי דיווח ישיר

⁶¹ סקר מיוחד בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות, המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמיכה

⁶² מוגבלות מפריעה ומפריעה מאוד

⁶³ סקר חברתי

⁶⁴ רק מי שדיווחו כי המגבלה מפריעה מאוד או מפריעה בחיי היומיום

⁶⁵ משתכרים עד 4000 ש"ח

⁶⁶ משתכרים עד 4000 ש"ח

⁶⁷ משתכרים בין 4001 ₪ לבין 7500 ₪

⁶⁸ משתכרים בין 4001 ₪ לבין 7500 ₪

⁶⁹ משתכרים מעל 7501 ₪

⁷⁰ משתכרים מעל 7501 ₪

פרק 2- מצבם של אנשים עם מוגבלות במקום עבודתם

בפרק זה של הסקירה נתמקד בדפוסי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות, תוך התייחסות למידת השתלבותם במקום העבודה. הנתונים יידלו משני מקורות:

1. תשובותיהם הישירות של מי שדיווחו על עצמם כאנשים עם מוגבלות אשר עובדים בשכר.
2. תשובות לשאלות עקיפות – שאלנו את הנבדקים האם מכירים אדם עם מוגבלות ועשינו שימוש בתשובותיהם של מי שציינו כי האדם שמכירים הינו בן משפחה. שאלנו אותם האם אדם זה עובד בשכר וביקשנו שיאפינו את מקום עבודתו של מכר זה, אופי עבודתו ומידת השתלבותו במקום העבודה.

2.1 שיעורי תעסוקה וסיבות שכיחות להיעדר תעסוקה בקרב בעלי מוגבלות

ממצאי לוח 4 המופיע מטה מראים כי כ – 32% מן המרואיינים בעלי המוגבלות (26 אנשים) ציינו כי הם מועסקים בתשלום כיום ו כ – 30% (17 אנשים) ציינו כי אינם מועסקים כיום, אך היו מועסקים בתשלום במהלך שלוש השנים האחרונות. ניתן לראות כי אין הבדלים משמעותיים בין הדיווח הישיר לבין הדיווח העקיף בהתייחס לעבודה בתשלום כיום (כ – 30% בדיווח הישיר בהשוואה ל כ – 35% בדיווח העקיף). עם זאת, ניתן לראות כי שיעורי העבודה בתשלום בשלוש השנים האחרונות נמוכים יותר בדיווח העקיף מאשר בדיווח הישיר (21.2% לעומת 30.4%), ככל הנראה בשל היעדר ידע של הנשאל אודות מצבו התעסוקתי של קרוב משפחתו שלוש שנים אחורה. במקרה הנדון לא השוינו שיעור זה של תעסוקת אנשים עם מוגבלות לשיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות מהסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2007, וזאת משום שהבחנו בעלייה חדה בשיעורי התעסוקה בשנה זו בהתייחס לקבוצות שונות באוכלוסייה, ולא רק בהתייחס לאנשים עם מוגבלות. לפיכך, השוינו את ממצאי הסקר של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה לשיעור התעסוקה שנמצא בממוצע רב שנתי לסקר החברתי של הלמ"ס לשנים 2002 – 2006. על פי נתון זה, שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות אשר המגבלה מפריעה ומפריעה מאוד בחיי היומיום עומד על 43.2%. נציין כי שיעור המועסקים באוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות, כפי שעולה מהממוצע הרב שנתי עומד על כ – 71%.

בהתייחס לדיווח הישיר, נמצא כי בקרב מי שאינם מועסקים כיום (17 אשר אינם עובדים כעת אך עבדו בשלוש השנים האחרונות ו – 39 אשר אינם עובדים כעת ולא עבדו בשלוש השנים האחרונות), הסיבות השכיחות ביותר לכך שאינם עובדים הן חוסר מסוגלות לעבוד בשל המגבלה ואי קבלה לעבודה בשל המגבלה.

בהתייחס לדיווח העקיף, נמצא כי הסיבות השכיחות ביותר לכך שהאדם עם המוגבלות אינו עובד הן בראש ובראשונה חוסר מסוגלות למצוא עבודה בשל המגבלה ואי קבלה לעבודה בשל המגבלה. יצויין כי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אוסר הפליה מחמת מוגבלות, כך שבהתייחס לסיבה האחרונה יתכן ומתגלה כאן הפרה של החוק או שמדובר בתחושה סובייקטיבית של הנבדק שאינה משקפת בהכרח את המציאות.

לוח 4: שיעור השתתפות בעבודה בקרב אנשים עם מוגבלות (אחוזים מסה"כ)

למ"ס ס"ח ⁷¹ 2002-2006 ממוצע רב שנתי	מנהל מחקר וכלכלה סקר מיוחד בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות, 2008		
	דיווח ישיר ⁷²	דיווח עקיף ⁷³	
43.2	31.7	35.3	מועסקים כיום
--	30.4	21.2	אינם מועסקים כיום אך הועסקו בשלוש השנים האחרונות

2.2 השתלבות בעבודה ומאפייני העבודה בקרב עובדים עם מוגבלות

ביקשנו לבחון בקרב מי שעובדים כיום (26 נבדקים) ומי שאינם עובדים כיום, אך עבדו בעבר (17 נבדקים)⁷⁴ מי יודע/ידע במקום העבודה על המגבלה שלהם. הרוב (64.1%) ציינו כי גם המנהלים וגם העובדים יודעים. אין לדעת אם הדבר משקף פתיחות של הנבדק ביחס למגבלתו, או את היותה נראית לעין. כ – 15% ציינו כי רק המנהל יודע, כ – 3% ציינו כי רק העובדים יודעים ו כ – 18% ציינו כי אף אחד אינו יודע. גם כאן לא ניתן לדעת האם הדבר משקף חוסר נוחות ותחושת בושה של הנבדק ביחס למגבלתו, או את היותה סמויה מן העין.

בנוסף, ביקשנו לבחון את יחס המעסיק אל אותם אנשים עם מוגבלות העובדים כעת או אשר עבדו בעבר. רובם (60%) דיווחו על יחס טוב מאוד, 17.5% דיווחו על יחס טוב, 15% דיווחו על יחס לא כ"כ טוב ו – 7.5% דיווחו על יחס גרוע. באשר ליחס שמקבלים/קיבלו מן העמיתים לעבודה, הרוב (כ – 67%) דיווחו על יחס טוב מאוד, כ – 28% דיווחו על יחס טוב ומיעוט (כ – 5%) דיווחו על יחס גרוע. גם בדיווח העקיף עולה כי בקרב רוב בעלי המוגבלות יחס המעסיק הוא טוב מאוד (48.6%), כמו גם יחס העמיתים (52.9%). עבור 38% דווח על יחס טוב של המעסיק ועבור כ – 35% דווח על יחס טוב של העמיתים. ורק עבור מעטים דווח על יחס לא כ"כ טוב או גרוע (9.1% ו – 4.3% בהתאמה) של המעסיק ושל העמיתים (9.3% ו – 2% בהתאמה).

עוד שאלנו את העובדים עם מוגבלות עד כמה לדעתם עבודתם מתאימה להם. כ 15% דיווחו כי עבודתם מתאימה ולא מתאימה במידה שווה ועוד כ – 19.5% דיווחו כי העבודה שמבצעים כלל אינה מתאימה להם. בהתייחס לדיווח העקיף, עבור כ – 77% דווח כי העבודה של האדם עם המוגבלות מתאימה ליכולתו ולכישוריו. עבור כ- 8% דווח כי העבודה הינה מעל ומעבר ליכולתו ועבור כ – 15% דווח כי העבודה שמבצע האדם עם המוגבלות הינה מתחת ליכולתו ולכישוריו.

⁷¹ סקר חברתי

⁷² דיווח של הנבדק על עצמו

⁷³ דיווח של הנבדק על קרוב משפחה הסובל ממוגבלה כלשהי

⁷⁴ בסה"כ N = 43

באשר לשכר שמקבלים עבור עבודתם, הממצאים מראים כי רוב העובדים עם מוגבלות משתכרים שכר מינימום או בקרבתו (43.6% בדיווח הישיר ו – 46.8% בדיווח העקיף⁷⁵). בין 28% ל 29% משתכרים למעלה משכר מינימום ו – 28% - 24% משתכרים מתחת לשכר מינימום. באופן לא מפתיע, לאור רמות השכר הנמוכות שאנו למדים כי משתכרים עובדים עם מוגבלות, כ – 62% ציינו כי יחסית לעבודה שהם מבצעים הם צריכים לקבל שכר גבוה יותר מכי שמקבלים בפועל. כ – 35% ציינו כי לדעתם צריכים להשתכר פחות או יותר כמו שמשתכרים כיום ומיעוט (2.7%) ציינו כי יחסית לעבודה שהם מבצעים, הם צריכים לקבל שכר נמוך מזה שמקבלים כיום. בהתייחס לדיווח העקיף נשאלה שאלה דומה אשר ניתוח התפלגות התשובות לה מראה כי 37% סבורים כי השכר שמקבל האדם עם המוגבלות מאוד הולם את העבודה שמבצע ועוד 18.5% דיווחו כי השכר הולם. כ – 20% דיווחו כי השכר לא כ"כ הולם ועוד כ- 25% דיווחו כי השכר שמקבל האדם עם המוגבלות כלל אינו הולם את העבודה שמבצע. ניתן אם כן לראות פערים בין האופן שבו האדם עם המוגבלות מעריך את שכרו ביחס לעבודתו, לבין האופן בו קרובי משפחתו מעריכים זאת.

לוח 5: השתלבות בעבודה, מידת התאמת העבודה ומאפייני שכר העבודה בקרב עובדים עם מוגבלות

המועסקים בשכר (אחוזים מסה"כ)

דיווח עקיף ⁷⁷	דיווח ישיר ⁷⁶	
		אנשים במקום העבודה המודעים למוגבלותו של העובד
-	15.4	רק המנהלים
-	2.6	רק העובדים
-	64.1	גם המנהלים וגם העובדים
-	17.9	אף אחד אינו יודע
100%	100%	יחס המעסיק אל העובד בעל המוגבלות
48.6	60	טוב מאוד
38.0	17.5	טוב
9.1	15.0	לא כל כך טוב
4.3	7.5	גרוע
100%	100%	יחס העמיתים לעבודה אל העובד בעל המוגבלות
52.9	66.7	טוב מאוד
35.8	28.2	טוב
9.3	5.1	לא כל כך טוב
2.0	0	גרוע

⁷⁵ אלו מביניהם שמשתכרים שכר נמוך משכר המינימום אמורים היו לעבור מבחן התאמה בכדי לקבוע עד כמה ניתן להפחית משכרם. לא שאלנו האם עברו מבחן שכזה, ולכן אין ביכולתנו לדעת האם נעברה כאן עבירה על תקנות חוק שכר המינימום מותאם.

⁷⁶ N = 43

⁷⁷ N = 81

המשך - לוח 5: השתלבות בעבודה, מידת התאמת העבודה ומאפייני שכר העבודה בקרב עובדים עם מוגבלות המועסקים בשכר (אחוזים מסה"כ)

דיווח עקיף ⁷⁹	דיווח ישיר ⁷⁸	
	100%	המידה בה סבור העובד בעל המוגבלות כי עבודתו מתאימה לו
—	19.5	לא מתאימה
—	14.6	מתאימה ולא מתאימה במידה שווה
—	65.9	מתאימה
		המידה בה מתאימה עבודתו של האדם בעל המגבלה ליכולתו ולכישוריו
100%		מתאימה ליכולתו ולכישוריו
77.1	—	מעל ומעבר ליכולתו ולכישוריו
7.8	—	מתחת לרמת יכולתו ולכישוריו
15.1	—	
		שכר העבודה של האדם בעל המגבלה
100%	100%	שכר מינימום או בקרבתו
46.8	43.6	למעלה משכר מינימום
28.7	28.2	מתחת לשכר מינימום
24.5	28.2	
		השכר שסבור העובד בעל המגבלה כי עליו לקבל ביחס לעבודה אותה הוא מבצע
—	62.2	עלי לקבל שכר גבוה יותר מהשכר שאני מקבל כיום
—	35.1	עלי לקבל בערך שכר כמו השכר שאני מקבל כיום
—	2.7	עלי לקבל שכר הנמוך משכר שאני מקבל כיום
		מידת הלימת השכר שמקבל בעל המגבלה אל העבודה שאותה הוא מבצע
37.0	—	השכר מאוד הולם
18.5	—	השכר הולם
19.8	—	השכר לא כ"כ הולם
24.7	—	השכר כלל לא הולם

מקור: המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמי"ת, סקר מיוחד, 2008

לבסוף, ביקשנו מהנבדקים לציין עד כמה כל אחד מן ההיגדים שהוקראו להם מאפיין את עבודתם. ממצאי לוח 6 המופיע מטה מראים כי בהתייחס לשני ההיגדים הראשונים – עבודה פיזית ועבודה רוטינית – כמחצית מהעובדים עם מוגבלות תיארו את עבודתם ככזו. ממצאים דומים התקבלו גם בדיווח העקיף. בהתייחס לשלושת ההיגדים האחרים, בולטת מגמה ברורה לפיה עבודתם של עובדים עם מוגבלות הינה ככל הנראה עבודה בלתי מקצועית, פשוטה ורוטינית שלא דורשת כישורים מיוחדים. כך למשל, 67.4% מהמרואינים ציינו כי עבודתם אינה דורשת כישורים מיוחדים והבנה לשם ביצועה (בהתייחס לדיווח העקיף, עבור כ – 81% דווח כי העבודה אינה דורשים כישורים

⁷⁸ N = 43

⁷⁹ N = 81

מיוחדים והבנה), לעומת כ – 33% בלבד אשר אפיינו את עבודתם ככזו. כ – 84% מהם ציינו כי עבודתם אינה עבודה הדורשת הכשרה מיוחדת כגון קורסים מקצועיים לשם ביצועה (ממצא דומה מאוד עלה גם בדיווח העקיף), לעומת מיעוט של כ – 16% אשר אפיינו את עבודתם ככזו. לבסוף, כ – 91% ציינו כי עבודתם אינה דורשת תעודה אקדמית או השכלה גבוהה אחרת (בדומה לדיווח העקיף), לעומת מיעוט של כ – 9% אשר אפיינו את עבודתם ככזו.

ממצאים אלו תואמים לממצאים המוצגים בדו"ח של נציבות שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות⁸⁰, המראים כי לעומת 35% מהאנשים ללא מוגבלות העובדים כאקדמאים, רק 15% מהאנשים עם מוגבלות חמורה ו – 27% מאלה עם המוגבלות המתונה עובדים במשלחי יד אלה. עוד עולה מדו"ח הנציבות כי לגבי הכשרה מקצועית, רק 13% מהאנשים עם מוגבלות חמורה דיווחו שעברו קורס של הכשרה מקצועית בשנה האחרונה בהשוואה ל 20% בכלל האוכלוסיה העובדת, כך שנראה כי המעסיקים נוטים להשקיע קצת פחות בעובדים עם מוגבלות, מאשר בעובדים ללא מוגבלות. באופן כללי נמצא בדו"ח הנציבות כי אנשים עם מוגבלות מועסקים יותר במשרות חלקיות, עובדים במשלחי יד פחות יוקרתיים/מכניסים ונתקלים בקשיים גדולים יותר בעבודתם בהשוואה לכלל האוכלוסיה, דבר העולה חלקית גם בממצאים המובאים בסקירה זו.

לוח 6: מאפייני העבודה של עובדים עובדים עם מוגבלות (אחוזים מסה"כ)

דייווח עקיף ⁸²	דייווח ישיר ⁸¹	ההיגד
100%	100%	עבודה פיזית
31.1	48.8	מאפיין את העבודה
68.9	51.2	לא מאפיין את העבודה
100%	100%	עבודה רוטינית
48.4	41.9	מאפיין את העבודה
51.6	58.1	לא מאפיין את העבודה
100%	100%	עבודה הדורשת כישורים מיוחדים והבנה לשם ביצועה
18.6	32.6	מאפיין את העבודה
81.4	67.4	לא מאפיין את העבודה
100%	100%	עבודה הדורשת הכשרה מיוחדת כגון קורסים מקצועיים לשם ביצועה
20.2	16.3	מאפיין את העבודה
79.8	83.7	לא מאפיין את העבודה
100%	100%	עבודה הדורשת תעודה אקד" / השכלה גבוהה אחרת
13.2	9.3	מאפיין את העבודה
86.8	90.7	לא מאפיין את העבודה

מקור: המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמיכה, סקר מיוחד, 2008

⁸⁰ נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, 2006.

⁸¹ N = 43

⁸² N = 81

פרק 3 - עמדות הציבור בישראל כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות

כאמור, אחת המטרות של הסקר הנדון היא בחינת עמדות הציבור כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות. בחלק זה של השאלון הוצגו למרואיינים תשעה היגדים בנדון, אשר לגבי כל אחד היה עליהם לציין עד כמה הם מסכימים עמם בסולם של 1 עד 5, כאשר 1 מציין כלל לא מסכים ו- 5 מציין מסכים במידה רבה מאוד. בכדי לפשט את הממצאים, קיבצנו את הסולם המקורי לסולם אשר כולל 3 דרגות – לא מסכים; מסכים ולא מסכים במידה שווה; מסכים. לוח מספר 7 מציג את הממצאים.

לוח 7: עמדות הציבור כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות (אחוזים מסה"כ)

סה"כ	מסכים	מסכים ולא מסכים במידה שווה	לא מסכים	ההיגד
100%	21.7	23.4	54.9	עובדים עם מוגבלות מכבידים על העסק שבו הם עובדים
100%	69.0	16.7	14.3	עובדים עם מוגבלות תורמים בעבודתם מעבר לשכר שהם מקבלים
100%	82.0	10.0	8.0	עובדים עם מוגבלות משרים אווירת שיתוף ועזרה במקום העבודה
100%	95.8	1.9	2.3	חובתה של המדינה לעזור במציאת עבודה לאנשים עם מוגבלות
100%	7.4	3.2	89.4	עדיף שאנשים עם מוגבלות לא יועסקו בעבודה כלשהי בשכר
100%	89.4	4.9	5.7	סיוע של המדינה לטובת המעסיקים יגביר את הנכונות להעסקת עובדים עם מוגבלות
100%	48.4	11.7	40.0	אפשרות חוקית לשלם לעובד עם מוגבלות שכר הנמוך משכר מינימום תעודד מעסיקים להעסיק עובדים אלו
100%	24.3	9.8	65.9	תעסוקת עובדים עם מוגבלות זוכה לחשיפה מספקת באמצעי התקשורת
100%	86.1	7.4	6.5	תעסוקה הינה הכלי המרכזי להבטחת שילובם של אנשים עם מוגבלות בקהילה ובחברה

מקור: המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמ"ת, סקר מיוחד, 2008

ככלל, ממצאי הלוח מעידים על עמדות חיוביות מאוד של הציבור בישראל כלפי תעסוקה של אנשים עם מוגבלות. כך למשל, כ- 55% השיבו כי אינם מסכימים עם הטענה לפיה עובדים עם מוגבלות מכבידים על העסק שבו הם עובדים. עם זאת, כ- 23% היו נייטרלים לגבי היגד זה ועוד כ- 22% השיבו כי הם מסכימים עם טענה זו. 69% מן המרואיינים ציינו כי הם מסכימים עם הטענה לפיה עובדים עם מוגבלות תורמים בעבודתם מעבר לשכר שהם מקבלים. רק 14.3% ציינו כי אינם מסכימים עם טענה זו ו- 16.7% השיבו כי מסכימים ולא מסכימים במידה שווה עם טענה זו. 82% סוברים כי עובדים עם מוגבלות משרים אווירת שיתוף ועזרה במקום העבודה, לעומת 8% בלבד שאינם מסכימים עם טענה זו. כ- 96% סוברים כי חובתה של המדינה לסייע לאנשים עם מוגבלות למצוא עבודה, לעומת כ- 2% בלבד שלא מסכימים עם טענה זו ועוד כ- 2% שהשיבו כי הם מסכימים ולא מסכימים במידה שווה עם טענה זו, מה שמלמד כנראה על עמדה נייטרלית. כ- 89% מן הציבור אינם מסכימים עם הטענה לפיה עדיף שאנשים עם מוגבלות לא יועסקו בעבודה כלשהי בשכר, לעומת כ- 7% בלבד התומכים בטענה זו. כ- 89% מן המרואיינים סוברים כי סיוע של המדינה לטובת המעסיקים יגביר את נכונותם של אלו להעסיק עובדים עם מוגבלות. ממצא זה עולה בקנה אחד עם הממצא שהוצג בלוח 1, לפיו כ- 67% מן המרואיינים סוברים כי החוק המאפשר הפחתת שכר לעובד עם מוגבלות יעודד מעסיקים לקלוט עובדים אלו לשורותיהם. עם זאת, כאשר נחשפו המרואיינים להיגד המציין כי אפשרות חוקית לשלם לעובד עם מוגבלות שכר הנמוך משכר המינימום תעודד מעסיקים להעסיק עובדים אלו, היתה התפלגות דומה למדי בין מי שהסכימו עם היגד זה (כ- 48%) לבין מי שלא הסכימו עמו (40%). כ- 66% סברו כי תעסוקת עובדים עם מוגבלות אינה זוכה לחשיפה מספקת באמצעי התקשורת. ממצא זה עולה בקנה אחד עם הממצאים אודות חשיפת המרואיינים הללו לקמפיין הפרסומי שנערך בנושא זה מספר חודשים לפני שרואיינו. לבסוף, כ- 86% סברו כי תעסוקה הינה הכלי המרכזי להבטחת שילובם של אנשים עם מוגבלות בקהילה ובחברה, לעומת 6.5% אשר לא הסכימו עם טענה זו ו- 75% אשר הגיבו בנייטרליות.

לסיכום הממצאים עד כה, ניתן לומר כי בציבור בישראל שוררת עמדה חיובית כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות, כאשר רובו המכריע של הציבור סבור כי עובדים עם מוגבלות תורמים לעסק שבו הם עובדים, משרים אווירה נעימה וכי מתפקידה של המדינה לסייע להם למצוא עבודה, כיוון שזו נתפסת כאמצעי העיקרי לשילובם בחברה ובקהילה. כפי שצויין ברקע הכללי, למרות המודעות הרבה לצורכיהם המיוחדים של אנשים עם מוגבלות, עדיין שוררות בחברה דעות קדומות וסטיגמות כלפי אנשים אלו, כפי שהדבר בא לידי ביטוי בממצאי סקר עמדות בנושא. הממצאים שהוצגו לעיל מציגים עמדות כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות ולא כלפי אנשים עם מוגבלות באופן כללי, ובכך שונים מן הממצאים שהוצגו ברקע התיאורטי, אך בכל זאת אפשר שמציגים התקדמות והתפתחות מסוימת בעמדות של כלל הציבור כלפי ציבור האנשים עם מוגבלות.

שיעורנו כי אנשים הסובלים ממוגבלה כלשהי יהיו בעלי עמדות חיוביות יותר בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות, לעומת אנשים ללא מוגבלות. השערה זו לא אוששה, למעט שני היגדים ("עובדים עם מוגבלות מכבידים על העסק שבו הם עובדים" ו- "עובדים עם מוגבלות תורמים בעבודתם מעבר לשכר שהם מקבלים") אשר לגביהם נמצאו הבדלים מובהקים סטטיסטית בין אנשים עם מוגבלות

לעומת אנשים ללא מוגבלות, כך שעמדה חיובית שררה בקרב האנשים עם המוגבלות באופן בולט ומובהק יותר, מאשר בקרב אנשים ללא מוגבלות.

עוד שיערנו כי ימצאו הבדלים ביו אנשים המכירים אדם עם מוגבלות לבין אנשים שאינם מכירים אדם כזה בהתייחס לעמדות כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות. השערה זו אוששה רק באופן חלקי, שכן רק לגבי שני היגדים נמצאו הבדלים מובהקים סטטיסטית ולגבי היגד נוסף נמצאו הבדלים על סף המובהקות.

בהתייחס להיגד "סיוע של המדינה לטובת מעסיקים יגביר נכונות להעסקת עובדים עם מוגבלות" נמצא כי ההבדלים בין מי שמכירים אדם עם מוגבלות לבין מי שאינם מכירים הינו מובהק סטטיסטית⁸³. נמצא כי 33% מבין הנשאלים אשר ציינו כי מכירים אדם עם מוגבלות אינם מסכימים עם טענה זו, לעומת כ – 67% מקרב אלו שאינם מכירים אדם עם מוגבלות. אם נתייחס אל אי הסכמה עם היגד זה כאל עמדה שלילית, נראה כי הקשר שנמצא הינו הפוך מהקשר שציפינו למצוא, היות ושיערנו כי אנשים המכירים אנשים עם מוגבלות ייטו להביע עמדות חיוביות יותר כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות. יתכן כי העמדה השלילית למדי של מי שכן מכירים אנשים עם מגבלה נובעת אולי מהיכרות עם המציאות בשטח והתסכול של בעלי המוגבלות המביאים לתחושה כי סיוע של המדינה לא בהכרח מגביר נכונות של מעסיקים להעסיק עובדים עם מוגבלות.

בהתייחס להיגד "תעסוקת אנשים עם מוגבלות זוכה לחשיפה מספקת באמצעי התקשורת" נמצא כי ההבדלים בין מי שמכירים אדם עם מוגבלות לבין מי שאינם מכירים הינו מובהק סטטיסטית⁸⁴. נמצא כי 44% מקרב האנשים שמכירים אדם עם מוגבלות ציינו כי מסכימים עם היגד זה, לעומת כ – 56% מקרב מי שאינם מכירים. מכיוון שנראה כי תעסוקת אנשים עם מוגבלות אינה זוכה לחשיפה מספקת באמצעי התקשורת, סברנו כי אנשים המכירים אדם עם מוגבלות פחות ייטו להסכים עם היגד זה, שכן היו מצפים לחשיפה רבה יותר. במקרה זה, כיוון הממצאים עולה בקנה אחד עם כיוון ההשערה.

לבסוף, בהתייחס להיגד "אפשרות חוקית לשלם לעובד עם מוגבלות שכר הנמוך משכר המינימום תעודד מעסיקים להעסיק עובדים אלו", נמצא כי ההבדלים בין מי שמכירים אדם עם מוגבלות לבין מי שאינם מכירים הינו על סף המובהקות. נמצא כי מקרב אלו המכירים אדם עם מוגבלות, כ – 44% הסכימו עם ההיגד, לעומת כ – 56% מקרב מי שאינם מכירים. כ – 52% מקרב מי שמכירים אדם עם מוגבלות לא הסכימו עם ההיגד, לעומת כ – 48% מקרב מי שאינם מכירים.

Chi-square=6.830, P < 0.05⁸³
Chi-square=13.594, P < 0.05⁸⁴

פרק 4 - מידת היכרות הציבור עם תקנות שכר מינימום מותאם (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב – 2002 ומידת החשיפה למסע פרסום פרסום בנושא

4.1 היכרות עם תקנות שכר מינימום

כאמור, בשנת 2002 הותקנו תקנות שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת המועסק במקום שאינו מפעל מוגן, וזאת במטרה להגביר את שילובם של אנשים עם מוגבלות בעבודה. משרד התמ"ת החל להפעיל את התקנות הללו החל מה 1/11/2006. ביקשנו לבחון עד כמה מודע הציבור לתקנות חדשות אלו ועד כמה לדעתו הדבר יעודד מעסיקים לקלוט אנשים עם מוגבלות כלשהי לעבודה. כמו כן, בדקנו חשיפה של הציבור לשני תשדירים ששודרו ברשת ב' בנושא פנייה של האדם עם המוגבלות לאבחון לצורך התאמת שכרו וכן פניה של המעסיק לצורך הגשת בקשה להשתתפות של המדינה במימון התאמת בית העסק שלו לתעסוקת אנשים עם מוגבלות, בהתאם לתקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות), התשס"ו – 2002.

לוח 8 המופיע מטה מציג את הממצאים אודות הסוגיות הנ"ל.

לוח 8: מידת היכרות עם תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב – 2002 (אחוזים מסה"כ)

שיעור המכירים את תקנות שכר מינימום מותאם	7.8
המידה בה חוק זה יעודד מעסיקים לקלוט עובדים עם מוגבלות	
יעודד	67.4
לא כ"כ יעודד	17.7
כלל לא יעודד	14.9
סה"כ	100

מקור: המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמ"ת, סקר מיוחד, 2008

ממצאי הלוח לעיל מראים כי שיעור הישראלים המכירים את החוק הינו מזערי ועומד על כ- 8% בלבד (81 נבדקים), וזאת למרות קמפיין פרסומי נרחב שנערך מספר חודשים לפני עריכת הסקר. שיערנו כי אנשים עם מוגבלות או אנשים המכירים אדם עם מוגבלות ייטיבו להכיר את החוק, בשל הרלוונטיות הגדולה יותר שלו עבורם. עם זאת, לא נמצא קשר סטטיסטי מובהק בין שני המשתתפים הללו, כך שלמעשה לא נמצאו הבדלים במידת ההיכרות עם חוק זה בין אנשים עם מוגבלות כלשהי ו/או מכירים אדם עם מוגבלות, לבין מי אנשים ללא מוגבלות ו/או אנשים שאינם מכירים אדם עם מוגבלות. כמו כן, שיערנו כי אנשים עובדים ייטיבו להכיר את החוק מאשר מי שאינם עובדים ואינם מצויים כלל בכוח העבודה. גם השערה זו לא אוששה ולמעשה לא נמצאה מגמה המעידה על הבדלים כלשהם בין הקבוצות הללו מבחינת הידע אודות חוק זה. זאת ועוד, לא נמצאו הבדלים מובהקים

סטטיסטית בין שכירים לבין עצמאים מבחינת המודעות לחוק זה. לבסוף, לא נמצאו משתנים סוציודמוגרפיים המאפיינים את מי שמכירים את החוק. כלומר, לא נמצאו הבדלים בין גברים לנשים, בין יהודים לערבים, בין דתיים לחילוניים ובין משכילים לחסרי השכלה מבחינת היכרות עם החוק המאפשר לאדם עם מוגבלות לפנות למשרד התמ"ת בכוונה להפחית משכרו.

בהמשך, נשאלו המרואיינים עד כמה לדעתם חוק זה (כלומר, החוק המאפשר הפחתת שכר לעובד עם מוגבלות) יעודד מעסיקים לקלוט למקום עבודתם עובדים עם מוגבלות. הממצאים מראים כי למרות שרוב הציבור כלל לא שמע על אפשרות זו, רובו (67.4%) סבור כי חוק זה יעודד קליטת עובדים עם מוגבלות, לעומת כ – 18% שסברו שחוק זה לא כל כך יעודד מעסיקים לקלוט למקום עבודתם עובדים עם מוגבלות וכ – 15% שסברו כי חוק זה כלל לא יעודד מעסיקים לקלוט למקום עבודתם עובדים עם מוגבלות.

4.2 מידת החשיפה למסע פרסום בנושא תקנות שכר מינימום ומימון התאמות במקום העבודה

כפי שצויין קודם לכן, כמה חודשים לפני הסקר נערך מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה קמפיין פרסומי בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות. בסקר זה ביקשנו לבחון את שיעור הנחשפים לקמפיין זה, אשר שודר ברדיו ברשת ב'. השווינו בין תשובותיהם של מי שדיווחו כי נוהגים להאזין לרשת ב' (בתדירות זו או אחרת, כאשר מבין 1029 אשר השיבו לשאלה אודות תדירות האזנה לרשת ב', כ – 42% דיווחו כי נוהגים להאזין לרשת ב' בתדירויות שונות), לבין כלל האוכלוסיה, מתוך הנחה שיתכן ואנשים מאזינים לרדיו ואינם יודעים לאיזה תדר הם מאזינים, כך שאילו היינו מתייחסים רק לתשובותיהם של מי שצינו כי מאזינים לרשת ב', יתכן והיינו מפספסים את תשובותיהם של אלו שנחשפו לתשדירים דרך האזנה לרדיו, מבלי שידעו שהם מאזינים לרשת ב'.

יצויין כי יתכן וכלל הציבור נחשף לקמפיין בדרך עקיפה, כגון, שמעו על כך מקרובי משפחה או מכרים. אולם, בשאלה הנדונה בדקנו חשיפה לקמפיין באמצעות התשדירים ברדיו בלבד. הקמפיין שערך המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה כלל שני תשדירים – התשדיר הראשון קרא לעובדים עם מוגבלות לפנות למשרד התמ"ת לצורך בדיקה ואבחון בעזרת גוף מקצועי שיקבע את השכר המותאם עבורם. בתשדיר השני הושמעה הודעה למעסיקים, לפיה ממשלת ישראל מעודדת מעסיקים לקלוט עובדים עם מוגבלות ומשתתפת במימון של התאמת סביבת העבודה עבורם. בקמפיין נמסר כי מעסיק שיבחר ליהנות מיכולותיו של עובד עם מוגבלות ולהתאים מקום עבודתו כנדרש, יכול להגיש בקשה למענק עד 60,000 ₪ לעובד.

ממצאי לוח 9 המופיע מטה מראים כי 17.1% בלבד ממאזיני רשת ב' שמעו את התשדיר הראשון ו – 27.6% ממאזיני רשת ב' שמעו את התשדיר השני. באופן לא מפתיע, שיעורי החשיפה בקרב כלל האוכלוסיה נמוכים אף יותר. מבין מאזיני רשת ב' אשר נחשפו לתשדיר הראשון, 36.5% דיווחו כי האזינו לו מספר רב של פעמים ו – 50% דיווחו על מעט פעמים. שיעורים דומים נמצאו גם בקרב תשובותיהם של כלל המדגם. מבין מאזיני רשת ב' אשר נחשפו לתשדיר השני ברשת ב', כ – 27% דיווחו כי האזינו לו מספר רב של פעמים וכמעט 51% דיווחו על מעט פעמים. שיעורים דומים מאוד נמצאו גם בתשובות של כלל המדגם.

לוח 9: מידת החשיפה לקמפיין פרסומי בנושא תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב – 2002 ומימון התאמות במקום העבודה (אחוזים מסה"כ)

מאזיני רשת ב' ⁸⁶		כלל האוכלוסיה ⁸⁵		
פרסומת ביצוע התאמות בעבודה	פרסומת קריאה לאבחון	פרסומת ביצוע התאמות בעבודה	פרסומת קריאה לאבחון	
27.6	17.1	15.3	9.5	שיעור הנחשפים לקמפיין הפעמים ששמעו את התשדיר ברדיו
100%	100%	100%	100%	סה"כ
26.7	36.5	26.6	33.7	הרבה פעמים
50.8	50.0	50.6	49.0	מעט פעמים
17.5	9.5	17.7	10.2	פעם אחת
5.0	4.1	5.1	7.1	לא זוכר

מקור: המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמ"ת, סקר מיוחד 2008

רשימת מקורות

- דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה (מרץ, 2005). ירושלים: משרד ראש הממשלה.
- הכנסת – מרכז מחקר ומידע (2004). *מנגנונים לעידוד מעסיקים לשלב בעבודה אנשים עם מוגבלות*. ירושלים.
- הכנסת – מרכז מחקר ומידע (2007). *היערכות הרשויות המקומיות ליישום פרק הנגישות בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998*. ירושלים.
- המוסד לביטוח לאומי, מינהל מחקר ותכנון, אגף השיקום. (אוגוסט, 2007). *שיקום אנשים עם נכויות בעזרת שירותי השמה ייחודיים: מחקר מעקב*. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.
- לייבוויץ, ת. (2001). *חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות – מדריך לחוק*. [חוברת].
- נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. (2006). *אנשים עם מוגבלות בישראל 2006*. ירושלים: משרד המשפטים.
- פלדמן, ד. (2002). *התעסוקה בפרספקטיבה של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998*.
- רימרמן, א. וכץ, ש. (2004). *מדיניות התעסוקה המוגנת כלפי אנשים עם מוגבלויות קשות בארצות המעבר ובישראל: סקירה ודיון*. *ביטחון סוציאלי*, 65, 111 – 136.
- אתרי אינטרנט:
- אתר עמותת בזכות - המרכז לזכויות אדם של אנשים עם מוגבלויות - www.bizchut.org.il
- אתר משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה - www.moital.gov.il
- אתר נגישות ישראל - עמותה לקידום נגישות ועצמאות הנכים בישראל: www.aisrael.org
- אתר המוסד לביטוח לאומי - www.btl.gov.il



מינהל מחקר וכלכלה
משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

מיפוי פעילותן של עמותות המעניקות סיוע לאנשים עם מוגבלות

מיכל אלפסי
מרים גרינשטיין

על המחברות

מיכל אלפסי, בעלת תואר שני בעבודה סוציאלית, חוקרת במינהל מחקר וכלכלה, רכזת תחום מחקר אנשים עם מוגבלות.
מרים גרינשטיין, בעלת תואר שני בסוציולוגיה ודמוגרפיה, סטטיסטיקאית במינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת.

תוכן עניינים

41	רקע
41	רקע כללי
43	מטרות הדו"ח
44	מתודולוגיה – אוכלוסיה ואיסוף נתונים
47	פרק א' – מאפייני עמותות העוסקות במתן סיוע לאנשים עם מוגבלות
47	א.1 – מאפייני אוכלוסיות היעד של העמותות
50	א.2 – תחומי הפעילות של העמותות
52	א.3 – מאפיינים כללים של העמותות
53	פרק ב' – מאפייני עמותות שעוסקות בתעסוקה כיום
53	ב.1 – מאפייני אוכלוסיית היעד של העמותות המספקות שירות בתחום התעסוקה
56	ב.2 – מאפייני התוכניות העוסקות בתעסוקת אנשים עם מוגבלות
61	ב.3 – מאפיינים כללים של העמותות העוסקות בקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות
63	רשימת מקורות

רקע

רקע כללי

המגזר השלישי הוא שם כולל למוסדות וולנטריים ולארגונים ללא כוונת רווח. מגזר זה מכונה "שלישי" לאחר שני המגזרים הגדולים האחרים – המגזר העסקי והמגזר הציבורי [1]. ארגוני המגזר השלישי עוסקים במגוון נושאים, החל בבריאות ורווחה וכלה באיגודים מקצועיים, ארגוני אזרחים וארגונים לשינוי חברתי [1, 2]. המגזר השלישי מורכב רובו ככולו מעמותות⁸⁷, אשר פעולתן כפופה להוראות חוק העמותות התשמ"ח – 1980 ונתונות לפיקוח של רשם העמותות מכוח חוק זה [3]. שני מאפיינים בולטים של ארגוני המגזר השלישי הם שימוש נרחב בתרומות כספיות לשם מימון פעולות אלו וכן מעורבות של מתנדבים בפעילותם [2].

מנתוני המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי שבאוניברסיטת בן גוריון בנגב [1] עולה כי בשנת 2002 התפלגו מקורות המימון של ארגוני המגזר השלישי באופן הבא – 53% מגופים ציבוריים, 34% מהכנסות עצמיות ו - 13% מתרומות. בהתייחס לשכר והתנדבות עולה מממצאי המרכז כי בשנת 2005, רק 29.6% מכלל הארגונים הפעילים במרכז השלישי העסיקו עובדים בשכר, כאשר 70% הנותרים פועלים באמצעות מתנדבים, הדבר המלמד אפוא על מקומם החשוב של מתנדבים בפעילותו של מגזר זה.

המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי שבאוניברסיטת בן גוריון בנגב פילח את ארגוני המגזר השלישי בישראל בשנת 2005 לפי תחומי 12 תחומי פעילות. הממצאים מעלים כי 26% מהארגונים פעלו בתחום הדת, 16% פעלו בתחום של תרבות ופנאי, 16% נוספים פעלו בתחום של בריאות ורווחה, 15% פעלו בתחום של חינוך ומחקר, 12% פעלו בתחום של פילנתרופיה והיתר פעלו בתחומי שיכון ופיתוח, שינוי חברתי, התאגדות מקצועית, סביבה, הנצחה וארגונים בינלאומיים. ישנו כמובן קשר בין אופן התפלגות ההכנסות של הארגונים לבין תחומי הפעולה שלהם. כך למשל, בארגונים שעוסקים בתחום החינוך והבריאות, חלק ניכר של המימון מגיע ממקורות ציבוריים ואילו רק חלק מזערי מגיע מתרומות. בהשוואה לכך, בארגוני הפילנתרופיה וארגונים בינלאומיים, למעלה מ 50% מהמימון הינו מתרומות [1].

עוד עולה מנתוני המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי כי עד סוף שנת 2007 נרשמו בישראל למעלה מ 43,000 ארגונים ללא כוונת רווח, כאשר כ - 60% עדיין קיימים כיום. כמו כן, בארגוני המגזר השלישי מועסקים כרבע מיליון עובדים, המהווים 9% מכלל המועסקים במשק. בהתייחס להיקף הפעילות הכלכלית של ארגוני המגזר השלישי, עולה כי בשנת 2008 פעילות זו הסתכמה בלמעלה מ 90 מיליארד ₪, כאשר תרומת מגזר זה לתוצר המקומי הגולמי בשנה זו עמדה על כ - 48 מיליארד ₪, המהווים 6.7% מהתוצר [2].

⁸⁷ מבחינה משפטית, ארגוני המגזר השלישי רשומים בשלוש צורות עיקריות – עמותות, הקדשות וחברות לתועלת הציבור.

כאמור, 16% מארגוני המגזר השלישי פעלו בשנת 2005 בתחום הבריאות והרווחה, הכולל בתוכו את הסיוע לאנשים עם מוגבלות. בעבר, ארגונים התנדבותיים אשר פעלו בתחום של אנשים עם מוגבלות דאגו לקיומם של אנשים עם מוגבלות במובנה הבסיסי של המילה. אולם, עם השנים חלה התרחבות בתחומי פעילותם וכיום ארגונים אלה דואגים לצרכים נוספים של אנשים עם מוגבלות, ובהם פיתוח היכולות של אנשים, הכשרה מקצועית שתאפשר קיום עצמאי, תרבות ופנאי. למעשה, בשנים האחרונות הארגונים הללו עוסקים יותר ויותר בקידום זכויות שיאפשרו שוויון והשתלבות של אנשים עם מוגבלות בקרב כלל האוכלוסיה. ישנן שתי סיבות עיקריות לכך. ראשית, חקיקת חוקים אשר נתנו ביטוי לצורך להעניק הזדמנות שווה לאנשים עם מוגבלות, כגון חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998. שנית, אם בעבר ארגונים המטפלים באנשים עם מוגבלות הוקמו מתוך גישה של חסד, הרי שבשנים האחרונות יותר ויותר ארגונים מוקמים על ידי בעלי המוגבלויות עצמם, כגון ארגון בקול. עוד נמצא כי בשנת 2007 פעלו כ-550 ארגונים שעסקו באוכלוסיית אנשים עם מוגבלות (לא כולל ארגוני פילנתרופיה, בתי חולים לחולי נפש ולנכים ומחלקות לתשושי נפש). רובם של ארגונים אלו (למעלה מ-50%) הינם ארגוני בריאות ורווחה, אך ישנם גם ארגונים הפעילים בתחומים נוספים, כגון קידום זכויות (13.2%) ותעסוקה (8.5%). מרביתם של הארגונים הללו (כ-30%) הגדירו עצמם כארגונים כלליים, קרי, ארגונים המספקים שירותים לאנשים עם כל סוגי המוגבלויות. עם זאת, ישנם גם ארגונים שאוכלוסיית היעד שלהם היתה ממוקדת יותר, כגון ארגונים שמעניקים שירות וסיוע ללקויי למידה (12%), ארגונים המעניקים שירות וסיוע למוגבלים שכלית (12%) וארגונים המעניקים שירות וסיוע לנכים פיזית (כ-22%) [4].

מתוך הנתונים שיוצגו בהמשך הדו"ח עולה כי העמותות המסייעות לאנשים עם מוגבלות פועלות בכל הרצף התעסוקתי השיקומי של אנשים עם מוגבלות, ועל כן נציג בקצרה את הרצף.

על פי מודל הרצף השיקומי, בשיקומם התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות צריך להתקיים רצף שיקומי המתחיל מתעסוקת בית, ממשיך במפעלים מוגנים ומסתיים בתהליך שיקומי המכוון להשמה בשוק התחרותי בתעסוקה נתמכת או אף בהשמה בתעסוקה רגילה בשוק החופשי [5].

המפעל המוגן הינו מקום עבודה, המהווה כאמור לעיל, שלב בתהליך השיקום אשר ממנו ניתן להתקדם בבוא העת לתעסוקה נתמכת או להתקדם בתוכו במגוון עבודות [6]. בשנים האחרונות ישנו גידול במספרם של המפעלים המוגנים ברוב המדינות, וביניהן צרפת, ספרד וארה"ב [7]. המפעלים המוגנים הם ברובם יצרניים ועוסקים בהם בעבודות ברמות שונות, החל מעבודות מיון, ספירה ואריזה פשוטות וכלה בעבודות מתכת, חשמל, אלקטרוניקה ונגרות [6]. מטרתם של המפעלים המוגנים הנה לספק אינטגרציה חברתית ותעסוקתית לאנשים עם מוגבלות, לצורכי שיקום. על כן, ברוב המדינות בהן קיימים מפעלים מוגנים תפוקות המפעלים פחות חשובות מהמטרה השיקומית שלהם [7]. ברוב המדינות קיימת אפשרות לניידות בין המפעל המוגן לעבודה נתמכת ולשוק החופשי, אך בפועל מנוצלת אפשרות זו באחוזים נמוכים בלבד [8].

התעסוקה הנתמכת, בשונה מהמפעל המוגן, מיועדת לאנשים בעלי יכולות תעסוקתיות ייחודיות ובעלי עצמאות חלקית, אשר אינם זקוקים לליווי רצוף במקום עבודתם. זהו כאמור נדבך נוסף בתהליך השיקום, אשר מאפשר למשתקם יציאה ממסגרות השיקום השונות אל פעילות תעסוקתית בקהילה הכללית [9].

בקצה הרצף מצויה העבודה בשוק החופשי המתייחסת לאנשים עם מוגבלות העובדים בשוק החופשי בצורה רגילה, קרי ללא תמיכה, וביחסי עובד מעביד. חלק מן האנשים הללו היו בעבר במסגרות התעסוקה הנתמכת והתקדמו אל עבודה לא נתמכת בשוק החופשי וחלקם הם אנשים עם מוגבלות בעלי יכולות גבוהות יחסית מלכתחילה, אשר החלו לעבוד בשוק החופשי ללא שעברו את הרצף השיקומי.

מטרות הדו"ח

בשל מקומן המרכזי של עמותות בסדר יומם של אנשים עם מוגבלות, כפי שעולה מהכתוב לעיל, ביקשנו לערוך מיפוי של העמותות שעוסקות במתן סיוע ושירותים לאנשים עם מוגבלות, תוך התמקדות בעמותות הנותנות שירותים בתחום התעסוקה.

מטרות המיפוי הן:

1. סיוע לאנשים עם מוגבלות על ידי כך שרשימת העמותות העוסקות במתן שירותים לאוכלוסייה זו - אשר הורכבה מתוך המיפוי שלעיל - תופיע באתר האינטרנט של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. כמו כן, פרסום רשימת העמותות ועיקר פעולתן באתר האינטרנט יאפשר לעמותות עצמן לעדכן מידעים ובכך, אולי, להגביר את השימוש של אנשים עם מוגבלות בשירותים השונים של העמותות ולהביא לשיפור בתיפקודם וברמת חייהם.
2. מיפוי העמותות העוסקות במתן שירותים לאנשים עם מוגבלות יסייע בצבירת ידע לצורך מדיניות. המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה עתיד להפעיל מספר שירותים באמצעות מכרזים, אשר יתמודדו בהם העמותות הללו. לכן, יש למטה כקובע מדיניות ומפעיל תקנות עניין ללמוד על היכולות של העמותות הללו לספק שירותים אלו, ומכאן הצורך במיפוי הנדון.
3. למיפוי העמותות ישנן גם מספר מטרות מחקריות, המתמקדות בעיקר בהבנת פעילותן של עמותות בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות, שהינו תחום חדש ומתפתח, וזאת בהשוואה לעמותות המספקות שירותים לאנשים עם מוגבלות בתחומי חיים אחרים. באופן ספציפי יותר, למיפוי ככלל ולדו"ח זה בפרט ישנן 4 מטרות מחקריות:
 - א. הצגת **מספר העמותות** אשר עוסקות במתן סיוע לאנשים עם מוגבלות, הן באופן כללי והן בתחום התעסוקה.
 - ב. הצגת **תחומי הפעילות** העיקריים של עמותות המעניקות סיוע לאנשים עם מוגבלות, הן באופן כללי והן בתחום התעסוקה.
 - ג. הצגת מאפיינים כללים של **אוכלוסיית היעד** של עמותות העוסקות במתן סיוע לאנשים עם מוגבלות.
 - ד. הצגת המאפיינים הכלליים של עמותות העוסקות במתן סיוע לאנשים עם מוגבלות.

סקירה זו מורכבת משני פרקים עיקריים. הפרק הראשון ידון במאפייניהן ותחומי פעילותן של כלל העמותות המעניקות סיוע לאנשים עם מוגבלות, ואילו הפרק השני יתמקד בעמותות אשר ציינו כי עוסקות בתחום התעסוקה.

בתחילתו של הפרק הראשון נפלח את אוכלוסיית היעד של העמותות לפי סוג המגבלה, מקור הנכות, גיל ומגזר. בהמשך נציג את תחומי הפעילות העיקריים של העמותה ולבסוף נציג את מאפייניהם הכלליים של העמותות, החל במספר האנשים שלהם סייעו העמותות, עבור במספר העובדים והמתנדבים וכלה בנתונים אודות התקציב.

הפרק השני, כאמור, יתייחס לעמותות אשר עוסקות בתעסוקה ויכיל את אותו הפילוח שהופיע בפרק הראשון ביחס לעמותות הספציפיות הללו, כמו גם מידע אודות מספר המשתתפים בתוכניות התעסוקה, מיקומן הגיאוגרפי של תוכניות אלה, השותפים לתוכניות ומקורות המימון. כמו כן, יוצג תיאור מילולי קצר של תוכניות אלה.

מתודולוגיה - אוכלוסיה ואיסוף הנתונים

במסמך זה נעשה ניתוח ראשוני של ממצאי סקר ייחודי של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, הבוחן את מאפייניהן ותחומי פעילותן של עמותות העוסקות בסיוע לאנשים עם מוגבלות, תוך התייחסות כללית למאפייני אוכלוסיית היעד של עמותות אלו.

אוכלוסיה

רשימת העמותות שאליהן ביקשנו לפנות לצורך סקר זה הורכבה משילוב של רשימת העמותות כפי שמופיעה בשלושה מקורות מרכזיים - רשם העמותות, המרכז לחקר המגזר השלישי ונציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. רשימה זו כללה לבסוף 793 עמותות, כאשר לגבי חלקן היה מידע אודות דרכי התקשרות עם העמותה (כגון מספר טלפון) ולגבי חלקן לא היה מידע שכזה. זאת ועוד, בהתייחס לעמותות שהיה ברשותנו מספר הטלפון שלהן, אצל חלק לא מבוטל מספרי הטלפון לא היו מעודכנים. הדבר דרש עבודת שטח שנפרשה על פני מספר חודשים, שבמהלכה ניסינו לאתר מספרי טלפון עדכניים של העמותות. אנו משערים כי הסיבה לכך שעבור חלק לא מבוטל מהעמותות שהופיעו ברשימתנו לא נמצאו מספרי טלפון עדכניים, הינה למעשה כי עמותות אלו חדלו מלהתקיים. בנוסף לכך, ניפינו מרשימה זו 47 עמותות אשר התבררו כלא שייכות לאוכלוסייה הנדונה.

מתוך 746 העמותות הנותרות, רואיינו 259 עמותות⁸⁸, שהן 34% מהרשימה. מהן, 127 עמותות אשר דיווחו כי עוסקות בתחום קידום תעסוקה של אנשים עם מוגבלות (כ - 47%).

כפי שצויין ברקע התיאורטי, על פי נתוני המרכז לחקר המגזר השלישי, בשנת 2007 פעלו כ 550 עמותות המספקות שירותים לאנשים עם מוגבלות, בעוד שהרשימה שאנו הרכבנו כללה 746 עמותות בתחום זה. אנו משערים כי פער זה מקורו בשילוב של שלושת הגורמים הבאים:

⁸⁸ 447 עמותות לא רואיינו מסיבות של העדר מענה, טלפון שגוי או שלא נמצא מספר הטלפון (59.9%); 5 עמותות לא רואיינו בשל קשיי שפה (0.7%); 35 עמותות לא רואיינו מסיבות של סירוב, איש הקשר היה בחו"ל או שאיש הקשר של העמותה טען שכבר רואיין בעבר.

1. מימד הזמן – נתוני המגזר השלישי מתייחסים לשנת 2007, בעוד שהרשימה שאנו הרכבנו מתייחסת לשנת 2009.
2. תחום התעסוקה של אנשים עם מוגבלות הינו תחום אשר צובר תאוצה בשנים האחרונות, בייחוד לאור ועדת לרון ומסקנותיה. על כן, אנו משערים שבשנתיים האחרונות הוקמו לא מעט עמותות אשר מתמחות בקידום תעסוקה של אנשים עם מוגבלות ולפיכך הפער הקיים בין שתי הרשימות.
3. אנו משערים כי הרשימה שאנו הרכבנו, אשר התבססה בעיקר על נתוני רשם העמותות אינה מעודכנת לחלוטין וכללת עמותות אשר חדלו מלהתקיים. אישוש לכך התקבל כאשר עבור לא מעט עמותות לא הצלחנו להשיג מספרי טלפון. במילים אחרות, הרשימה שאנו הרכבנו כוללת ככל הנראה פחות מ-793 עמותות, כך שיתכן שהפער בין הרשימה שלנו לבין הרשימה של המרכז לחקר המגזר השלישי, אשר כוללת 550 עמותות קיימות בתחום אנשים עם מוגבלות, הינו למעשה מצומצם יותר.

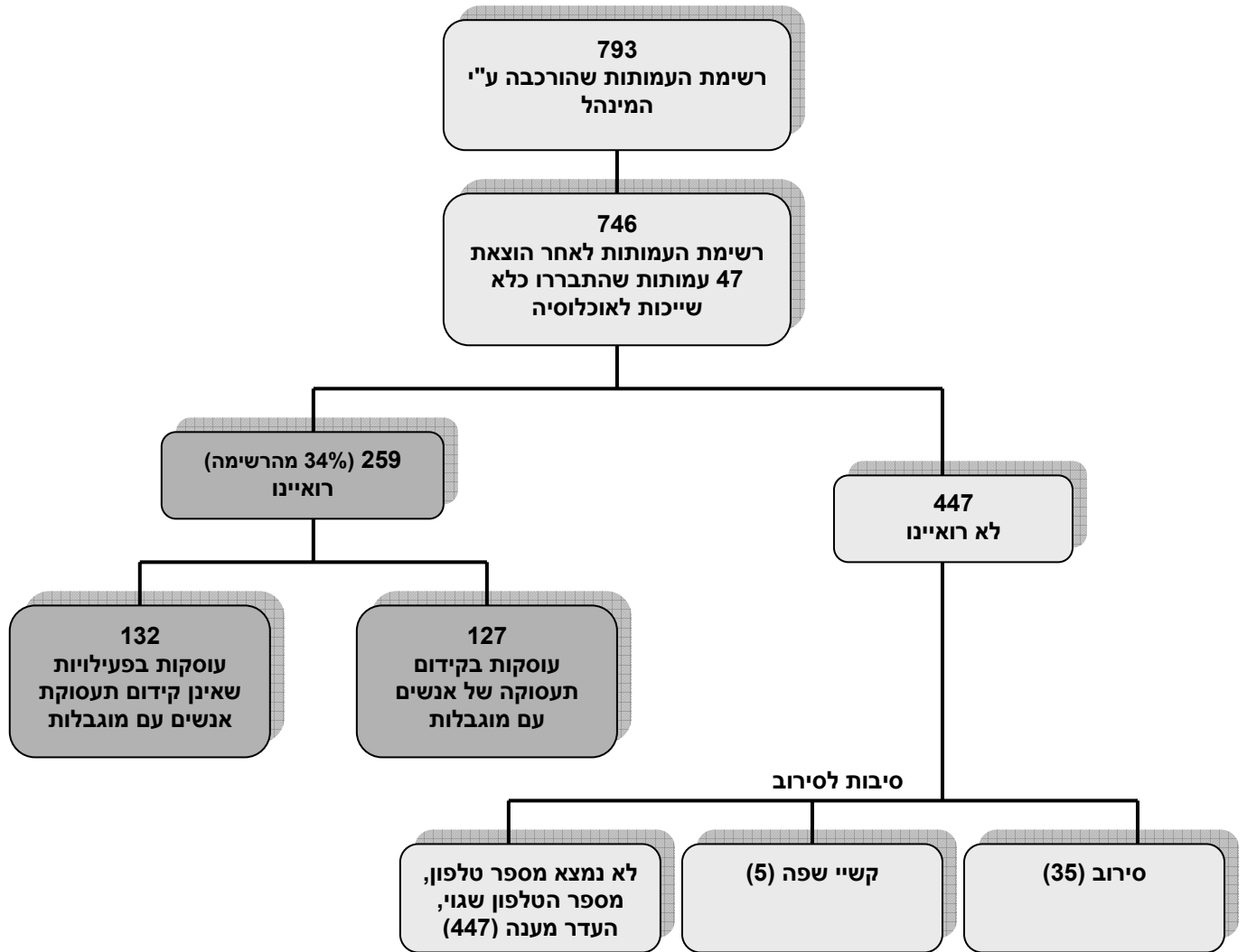
איסוף נתונים

איסוף הנתונים התבצע באמצעות ראיון טלפוני של מנכ"לי העמותה ולעיתים של גורם בכיר אחר בעמותה, כגון סמנכ"ל וממלא מקום מנכ"ל. הראיונות התבצעו במהלך פברואר – מאי 2009.

הנתונים נאספו באמצעות שאלון מיוחד שחובר על ידי חוקרי מינהל מחקר וכלכלה⁸⁹. השאלון כלל שאלות בתחומים הבאים: סוגי מוגבלות, דרגת נכות, קבוצות גיל והמגזרים בהם העמותה מטפלת; תחומי פעילות מרכזיים של העמותה, באופן כללי ובתחום התעסוקה בכלל; מאפייני כוח אדם ותקציב העמותה.

להלן תרשים המסכם את תהליך צמצום הרשימה הכוללת לכדי 259 ראיונות שבוצעו:

⁸⁹ מר אורן כהן וגב' אורנה חייט-מראלי



פרק א – מאפייני עמותות העוסקות במתן סיוע לאנשים עם מוגבלות

פרק זה יציג נתונים אודות 259 העמותות שנכללו בסקר. הפרק יציג נתונים אודות אוכלוסיית היעד של העמותות הללו, כולל סוגי המגבלה, מקורות הנכות, גיל ומגזר. כמו כן, נציג בפרק את רשימת תחומי הפעילות השונים של העמותות, תוך הבחנה בין עמותות אשר ציינו כי תחומי פעילות אלו הינם תחומי פעילות עיקריים לבין מי שציינו כי מדובר בתחומי פעילות משניים. לבסוף, נציג רשימת מאפיינים כלליים של העמותות, החל במספר האנשים שלהם סייעה העמותה, עבור במספר העובדים והמתנדבים וכלה בנתונים אודות תקציב העמותות.

1.א. מאפייני אוכלוסיית היעד של העמותות

כפי שעולה מלוח 1, כשליש מן העמותות (87) מספקות סיוע לאנשים עם כל סוגי המוגבלות. מקרב יתר 172 העמותות, כ- 38% מתמחות במתן שירות וסיוע לבעלי מוגבלות חושית (64 עמותות); כ- 44% מתמחים במתן שירות וסיוע לבעלי מוגבלות פיזית (75 עמותות) וכ- 34% מעניקים שירות וסיוע לבעלי מוגבלות נפשית (58 עמותות). כ- 31% מהעמותות מעניקות שירות וסיוע לאנשים עם מוגבלות שכלית (53 עמותות), כ- 33% לאנשים עם לקויות למידה (56 עמותות) ו- 34% לאנשים עם לקות תקשורתית (57 עמותות). כ- 37% ציינו כי מעניקים סיוע לאנשים עם מגבלה בריאותית (63 עמותות).

לוח 1: עמותות המספקות שירות לאנשים עם מוגבלות לפי סוג המגבלה העיקרי (אחוזים)

מהקבוצה⁹⁰ N = 259

גודל הקבוצה	שיעור	סוג המגבלה
87	33.7	כל סוגי המוגבלות
		מתוך כל השאר (N = 172)
64	37.6	חושית
75	43.9	פיזית
58	34.1	נפשית
53	31.2	שכלית
56	32.9	למידה
57	33.7	תקשורתית
63	37.1	בריאותית
15	8.9	אחר ⁹¹

⁹⁰ המספרים אינם מסתכמים לכדי 100%, משום שבהתייחס לכל עמותה, ניתן היה לציין יותר מסוג מגבלה אחת שעבורה מיועדים שירותי העמותה.

⁹¹ למשל, עמותות המעניקות סיוע לחולי סרטן סופניים, לחולי טרשת ולנפגעי הלם קרב וטראומה.

ביקשנו לבחון האם יש שוני בין העמותות בהתייחס לגורם הנכות של אוכלוסיות היעד שלהן. הבחנו בין עמותות המעניקות סיוע לאנשים מכל מקורות הנכות לבין עמותות אשר מעניקות סיוע מובחן בהתאם למקור הנכות. קרי, עמותות המתמחות במתן שירותים וסיוע לנכי תאונות עבודה, נכי צה"ל, נכי רדיפות הנאצים, נכי פעולות איבה ונכים כלליים.

ניתן אם כן לראות מלוח 2 המופיע מטה, כי כמחצית מהעמותות (52.1%) דיווחו כי מעניקות סיוע לאנשים עם מוגבלות מכל מקורות הנכות (124 עמותות). כ – 43.3% ציינו כי מספקות שירות לנכים כלליים (103 עמותות), 0.8% דיווחו כי מספקות שירות לנכי צה"ל (2 עמותות). 0.4% דיווחו כי מספקות שירות לאנשים עם מוגבלות שמקור המוגבלות שלהם הוא רדיפות הנאצים ושיעור זהה דיווחו כי מספקות שירות למי שמקור נכותם הוא פעולות איבה (עמותה אחת לכל מקור נכות). 2.9% דיווחו כי מספקות שירות לאנשים עם מוגבלות מכמה מקורות נכות (למשל, גם למי שהם נכי צה"ל וגם למי שהם נכי פעולות איבה).

לוח 2: עמותות המספקות שירות לאנשים עם מוגבלות לפי גורם עיקרי של הנכות (אחוזים מסה"כ),

$N = 259^{92}$

גודל הקבוצה	שיעור	גורם הנכות
124	52.1	כל מקורות הנכות
		מתוך כל השאר (N = 114)
--	--	נכי תאונות עבודה
2	0.8	נכי צה"ל
1	0.4	נכי רדיפות הנאצים
1	0.4	נכי פעולות איבה
103	43.3	נכים כלליים (כולל אחר)
7	2.9	כמה מקורות נכות
238	100	סה"כ

לוח 3 מתייחס לקבוצות הגיל של האנשים אשר עבורם מיועדים שירותי העמותות שהשתתפו בסקר. נציין כי חלק מהקטגוריות חופפות זו לזו מכיוון שהשאלה אודות קבוצת הגיל היתה שאלה פתוחה, כך שהיו מי שציינו, למשל, כי שירותי העמותה מיועדים לבני נוער והיו מי שציינו ששירותי העמותה מיועדים לגילאי 0 – 21, כך שבקידוד שערכנו לשאלה זו נאלצנו ליצור קטגוריות חופפות במקצת, וזאת על מנת לוודא כי לא פגענו בתשובה של המשיבים.

כפי שעולה מהלוח, כ – 44% מהעמותות ציינו כי מעניקות שירות וסיוע לאנשים עם מוגבלות בכל הגילאים (114 עמותות). כ – 7% ציינו כי השירותים מיועדים לילדים עד גיל 21 (19 עמותות), כ – 3% ציינו כי שירותי העמותה מיועדים לבני 13 – 21 (7 עמותות) ו 15.5% ציינו כי שירותי העמותה מיועדים לגילאי 0 – 21 (40 עמותות). 20.5% מהעמותות ציינו כי שירותי העמותה מיועדים לבני 18 או 21 ומעלה (53 עמותות) ולבסוף, 4.3% מהעמותות ציינו כי שירותי העמותה מיועדים לבני 50 עד 60 ומעלה (11 עמותות).

⁹² כולל לא ידוע ולא ענו

לוח 3: עמותות המספקות שירותים לאנשים עם מוגבלות לפי קבוצת גיל עיקרית (אחוזים מסה"כ),

N = 259

גודל הקבוצה	שיעור	קבוצת גיל
114	44.2	כל הגילאים
19	7.4	עד גיל 12
7	2.7	בני נוער וצעירים (13 – 21)
40	15.5	ילדים ובני נוער גיל 0-21
53	20.5	גילאי 18/21 ומעלה
11	4.3	50 ומעלה
15	5.4	אחר
259	100%	סה"כ

לוח 4 מתייחס למגזר אוכלוסיית היעד של העמותות. ניתן לראות כי בקרב רוב העמותות (79.9%) השירותים מיועדים לאנשים עם מוגבלות מכל המגזרים (207 עמותות). מבין 20% הנותרות, כ 15% ציינו כי שירותיהם מיועדים ליהודים בלבד (39 עמותות) ואצל יתר 5% השירותים מופנים למגזר הערבי (13 עמותות). מבדיקה שנערכה נמצא כי העמותות אשר מספקות שירותים למגזר הערבי, דרוזי או צ'רקסי מצויות מבחינה גיאוגרפית באזורי התיישבות ערבית.

לוח 4: עמותות המספקות שירות לאנשים עם מוגבלות לפי המגזר העיקרי (אחוזים מסה"כ), N = 259

גודל הקבוצה	שיעור	מגזר
207	79.9	כל המגזרים
39	15.1	יהודיים
13	5.0	ערבים ⁹³
259	100%	סה"כ

⁹³ כולל ערבים נוצרים, דרוזים וצ'רקסים

2.א. תחומי הפעילות של העמותות

ביקשנו למפות את העמותות השונות בהתאם לתחומי הפעילות שלהן, תוך הבחנה בין עמותות שציינו כי תחום הפעילות הנדון הינו תחום פעילות עיקרי, לבין מי שציינו כי מדובר בתחום פעילות משנית. בהמשך, ספרנו את מספר הפעמים שציינה כל עמותה כי תחום פעילות מסויים הינו תחום פעילות עיקרית או משני אצלה.

תחומי הפעילות אליהם התייחסנו בסקר הם – תעסוקה, לימודים והכשרה, דיור, חברה ופנאי, טיפול, סינגור, חלוקת/השאלת ציוד ואביזרים, סיוע כלכלי, אחר.

כפי שניתן לראות מלוח 5 המופיע מטה, 24.7% מהעמותות ציינו כי עוסקות בתעסוקה כתחום עיקרית ראשי ו – 24.3% ציינו כי עוסקים בתעסוקה כתחום פעילות משני. עוד ניתן לראות כי כ – 50% מהעמותות עוסקות בחברה ופנאי כתחום פעילות עיקרי וכרבע מהן כתחום פעילות משני. כ – 65% מהעמותות מספקות טיפול/סיוע בהתמודדות של הפרט כתחום פעילות עיקרי ו – 16.7% כתחום פעילות משני. 16% מהעמותות עוסקות בחלוקת/השאלת ציוד ואביזרים כתחום פעילות עיקרית ובקרב 12.1% מהעמותות מתן סיוע כלכלי מהווה תחום פעילות עיקרי. יצויין כי מנהלי העמותות נשאלו באופן נפרד האם העמותה שתחת ניהולם מספקת סיוע כספי⁹⁴. 27.6% מהעמותות השיבו בחיוב לשאלה זו, כאשר מהן, 25.4% דיווחו שזוהי פעילותן העיקרית ואילו 73.2% דיווחו שזוהי פעילותן המשנית.

לוח 5 : תחום פעילות (אחוזים מסה"כ), N=259

תחומים	פעילות עיקרית	פעילות משנית	לא עוסקים בתחום/לא ענו	סה"כ
תעסוקה	24.7	24.3	51.0	100%
לימודים והכשרה	31.9	25.3	42.6	100%
דיור	17.9	14.4	67.7	100%
חברה ופנאי	55.3	25.3	19.5	100%
טיפול ו/או סיוע בהתמודדות אישית של הפרט	65.4	16.7	17.9	100%
סינגור (פועלים לשינוי חברתי וזכויות)	35.8	17.1	47.1	100%
חלוקת/השאלת ציוד ואביזרים	16.0	19.8	64.2	100%
סיוע כלכלי	12.1	22.2	65.8	100%
אחר ⁹⁵	5.1	0.4	94.6	100%

⁹⁴ כולל מענקים, הלוואות, או כל סיוע כספי לרכישת מוצאים או שירותים על ידי הפרט

⁹⁵ כישורי חיים, הגברת מודעות הציבור, פעילות חברתית, סיוע במימוש זכויות, עזרים, קבוצות תמיכה, העברת מידע

בנוסף, ספרנו את מספר הפעמים שציינה כל עמותה כי עוסקת בכל אחד מתחומי הפעילות שהופיעו ברשימה שהוצבה בפניהן. כפי שניתן לראות מלוח 6 המופיע מטה, 22 עמותות (שהן 8.5% מכלל העמותות) לא דיווחו על קיומה של פעילות עיקרית כלשהי ו-89 עמותות (שהן 34.4%) לא דיווחו על קיומה של פעילות משנית כלשהי. בדומה לכך 51 עמותות (19.7%) דיווחו כי אחת מהפעילויות המפורטות בלוח 5 הינה תחום פעילות עיקרי ו-55 עמותות (21.2%) דיווחו כי אחת מן הפעילויות הללו הינה תחום פעילות משני. 4 עמותות (1.5%) דיווחו כי שבע פעילויות מתוך רשימת הפעילויות המופיעה בלוח 5 הינן תחומי פעילות עיקריים של העמותה. 3 עמותות (1.2%) דיווחו כי שבע מן הפעילויות הללו הינן תחומי פעילות משניים של העמותה.

לוח 6: ספירת תחומי הפעילות לפי תחום פעילות עיקרי ותחום פעילות משני (אחוזים מסה"כ)

עיקרי או משני		משני		עיקרי		מספר הפעמים שציינו את תחומי הפעילות
מספר עמותות	%	מספר עמותות	%	מספר עמותות	%	
6	2.3	89	34.4	22	8.5	0
27	10.4	55	21.2	51	19.7	1
28	10.8	43	16.6	60	23.2	2
46	17.8	37	14.3	57	22.0	3
30	11.6	17	6.6	39	15.1	4
43	16.6	8	3.1	16	6.2	5
35	13.5	6	2.3	10	3.9	6
27	10.4	3	1.2	4	1.5	7
17	6.6	1	0.4	--	--	8

א.3. מאפיינים כלליים של העמותות

בתת פרק זה נציג מספר מאפיינים עיקריים של העמותות⁹⁶, כגון נתונים על מספר העובדים, מספר המתנדבים והיקף התקציב.

כפי שעולה מלוח 7 המופיע מטה ומסכם את הממצאים, ניתן לראות כי בסה"כ בשנת 2007 העמותות השונות בתחום אנשים עם מוגבלות סייעו לכשני מיליון ומאתיים וחמישים אלף אנשים עם מוגבלות, ובממוצע ל 8689 אנשים. אם נתייחס ספציפית לתחום התעסוקה, נראה כי בשנת 2007 העמותות סייעו לכשמונים ושלושה אלף אנשים עם מוגבלות בתחום זה, ובממוצע ל 321 אנשים. בממוצע העמותות מעסיקות 88 עובדים ובסה"כ כ 17 אלף עובדים. מבין העובדים בשכר, בממוצע כ 50 עובדים הינם אנשים עם מוגבלות ובסה"כ העמותות מעסיקות 4,550 עובדים עם מוגבלות בשכר. העמותות מפעילות 251 מתנדבים בממוצע לעמותה ובסה"כ כ 65 אלף מתנדבים. התקציב הממוצע לעמותה עמד על כארבעה וחצי מיליון ₪ ובסה"כ תקציב העמותות בשנת 2007 עמד על כמיליארד ומאה וחמישים ושניים מיליון ₪. מתוך תקציב העמותה, 1.7 מיליון ₪ בממוצע הופנו לתחום התעסוקה ובסה"כ כ 442 מיליון ₪ הופנו לתחום זה.

לוח 7: מאפיינים כלליים של העמותות בממוצע לעמותה⁹⁷

ממוצע מספר המתנדבים	מספר האנשים שלהם סייעו העמותות ⁹⁸ (N=203)
251 (N=229)	ממוצע לעמותה
סה"כ מספר המתנדבים	8689
65,009	סה"כ מקבלי השירות במיליונים
ממוצע תקציב לעמותה	2.250
בש"ח (N=135)	מספר האנשים שלהם סייעו העמותות בתחום התעסוקה (N=79)
4,447,036	ממוצע לעמותה
סה"כ תקציב לעמותה	321
בש"ח במיליארדים	83,139
1.152	ממוצע מספר העובדים בשכר (N=177)
ממוצע תקציב שהופנה לתעסוקה בש"ח מיליונים (N=27)	88
1,705,288	סה"כ מספר העובדים בשכר
סה"כ תקציב שהופנה לתעסוקה בש"ח במיליונים	16,808
442	מהם, עובדים עם מוגבלות בשכר, בממוצע לעמותה (N=67)
	50
	סה"כ מספר העובדים עם מוגבלות בשכר
	4,550

⁹⁶ הנתונים חושבו מתוך סך העמותות שלגביהן התקבלה תשובה בהתייחס לכל אחת מן השאלות ולא מן הסה"כ.
⁹⁷ החישוב נעשה בהתבסס על תשובותיהן של עמותות שהשיבו לשאלות אלו וכן זקיפה לגבי עמותות אשר דיווחו באופן חלקי.
⁹⁸ בכל התחומים

פרק ב: מאפייני עמותות שעוסקות בתעסוקה כיום (N=127)

פרק זה יציג נתונים אודות 127 העמותות אשר דיווחו כי מספקות שירות לאנשים עם מוגבלות בתחום התעסוקה (כאשר חלקן ציינו כי זהו תחום פעילות עיקרי וחלקן ציינו כי זהו תחום פעילות משני). במהלך הסקר המרואיינים התבקשו לדווח על כל תוכניות התעסוקה ולפרט לגבי כל תוכנית מתי התחילה, מהי אוכלוסיית היעד, היכן מופעלת, כמה משתתפים, מי השותפים, ומהם מקורות המימון. פרק זה יציג את התשובות לשאלות הללו.⁹⁹

בנוסף, יוצגו בפרק זה נתונים אודות אוכלוסיית היעד של תוכניות התעסוקה הללו, כולל סוגי המגבלה, מקורות הנכות, גיל ומגזר, כשם שנעשה בפרק הראשון בהתייחס לכלל העמותות שהשתתפו בסקר ותוך השוואה בין הממצאים אודות כלל העמותות לבין הממצאים אודות עמותות אשר עוסקות בתעסוקה. עוד נציג בפרק טבלת מאפיינים כלליים של העמותות העוסקות בתעסוקה, החל במספר האנשים שלהם סייעה העמותה, עבור במספר העובדים והמתנדבים וכלה בנתונים אודות תקציב העמותות, כפי שהוצג ביחס לכלל העמותות.

1.ב. מאפייני אוכלוסיית היעד של העמותות המספקות שירות בתחום התעסוקה

כפי שניתן לראות מלוח 8, בקרב העמותות המספקות שירות לאנשים עם מוגבלות בתחום התעסוקה ישנה נטייה להתמחות על פי סוג המגבלה של האדם. כך למשל, מבין העמותות שלא דיווחו כי מספקות שירות לכל סוגי המגבלות, כ- 40% דיווחו כי מספקות שירות בתחום התעסוקה לאנשים עם מוגבלות חושית, כ- 42% דיווחו כי מספקות שירות בתחום התעסוקה לאנשים עם מוגבלות פיזית ו- 43.4% דיווחו כי מספקות שירות לאנשים עם מוגבלות נפשית.

אם נערוך השוואה בין כלל העמותות המספקות שירות לאנשים עם מוגבלות לבין העמותות אשר מספקות שירות בתחום התעסוקה בלבד, בהתייחס לסוג המגבלה, נבחין כי אין הבדלים משמעותיים וכי ההתפלגות לפי סוג המגבלה הינה דומה למדי בשני החתכים.

⁹⁹ מדובר על תשובות המרואיינים לגבי כל התוכניות גם יחד בשיטת Multiple Response.

לוח 8: עמותות המספקות שירות לאנשים עם מוגבלות בתחום התעסוקה לפי סוג המגבלה העיקרי (אחוזים מהקבוצה¹⁰⁰), N = 127

גודל הקבוצה	שיעור	סוג המגבלה
44	34.6	כל סוגי המגבלות
		מתוך כל השאר (N = 83)
33	39.8	חושית
35	42.2	פיזית
36	43.4	נפשית
27	32.5	שכלית
29	34.9	למידה
30	36.1	תקשורתית
29	34.9	בריאותית
4	4.9	אחר

לוח 9: עמותות העוסקות בתעסוקה וחלקן מתוך סך העמותות (אחוזים מהקבוצה), N = 259

סוג המוגבלות	גודל הקבוצה מתוך	גודל הקבוצה מתוך	% העמותות העוסקות
	סך העמותות	סך העמותות	בתעסוקה בכל סוג
	העוסקות בתעסוקה	העמותות	מוגבלות
כל סוגי המוגבלות	87	44	50.6
חושית	64	33	51.6
פיזית	75	35	46.7
נפשית	58	36	62.1
שכלית	53	27	50.9
למידה	56	29	51.8
תקשורתית	57	30	52.6
בריאותית	63	29	46.0
אחר	15	4	26.7

לוח 9 מציג את אחוז העמותות העוסקות בתעסוקה בתוך כל קבוצת מוגבלות. למשל, ניתן לראות כי מתוך 87 עמותות המספקות שירותים לאנשים מכל סוגי המוגבלות, 44 עוסקות בתעסוקה והן מהוות כ-50% מגודל הקבוצה. בדומה לכך, כ-62% מתוך כלל העמותות המספקות שירותים לאנשים עם מוגבלות נפשית עוסקות בתעסוקה.

ככלל, ניתן לראות כי בתוך כל קבוצת מוגבלות, כ-50% מהעמותות מספקות שירותים בתחום התעסוקה.

בהתייחס לגורם הנכות של האנשים עם המוגבלות שאליהם מיועדים שירותי העמותה בתחום התעסוקה, ניתן לראות כי יותר ממחצית מן העמותות המספקות שירות לאנשים עם מוגבלות

¹⁰⁰ המספרים אינם מסתכמים לכדי 100%, משום שבהתייחס לכל עמותה, ניתן היה לציין יותר מסוג מגבלה אחת שעבורה מיועדים שירותי העמותה.

בתחום התעסוקה מספקות שירות לאנשים מכל מקורות הנכות (67 עמותות). כ 39% מספקות שירות לנכים כלליים בלבד (47 עמותות). שיעור זעום מספקות שירות בתחום התעסוקה לנכי פעולות איבה (0.8%) ו 4.2% מספקות שירות לכמה מקורות נכות במקביל (5 עמותות). לוח 10 מציג סיכום של הממצאים הללו.

לוח 10: עמותות המספקות שירותים לאנשים עם מוגבלות בתחום התעסוקה לפי הגורם העיקרי של

הנכות (אחוזים מסה"כ), N = 127

גורם הנכות	שיעור	גודל הקבוצה
כל מקורות הנכות	55.8	67
נכי תאונות עבודה	--	--
נכי צה"ל	--	--
נכי רדיפות הנאצים	--	--
נכי פעולות איבה	0.8	1
נכים כלליים (כולל אחר)	39.2	47
כמה מקורות נכות	4.2	5
סה"כ	100%	120

אם נערוך השוואה בין כלל העמותות המספקות שירות לאנשים עם מוגבלות לבין העמותות אשר מספקות שירות בתחום התעסוקה בלבד, בהתייחס לגורם הנכות, נבחין כי אין הבדלים משמעותיים וכי ההתפלגות לפי גורם הנכות הינה דומה למדי בשני החתכים, למעט העובדה כי לא נמצאו עמותות המספקות שירות לאנשים עם מוגבלות בתחום התעסוקה למי שמקור הנכות שלהם הוא נכות צה"ל ונכות שנגרמה מרדיפות הנאצים.

בהתייחס לגיל של קהל היעד של עמותות אלו, ניתן לראות מלוח 11 כי כמעט 40% מן העמותות מעניקות שירות בתחום התעסוקה לאנשים עם מוגבלות בכל הגילאים (48 עמותות). 3.1% דיווחו כי מספקות שירות בתחום התעסוקה לילדים עד גיל 12 (4 עמותות). ככל הנראה מדובר בהוסטלים לילדים המקנים להם כישורי חיים ומיומנויות תעסוקה בסיסיות שימשו אותם בעת שישתלבו במפעל מוגן. כ – 35% דיווחו כי מספקות שירותים בתחום התעסוקה לאנשים עם מוגבלות בגילאי 18 או 21 ומעלה (45 עמותות), ממצא שאינו מפתיע, שכן מדובר בגילאים שלרוב מתחילה ההשתלבות של הפרט בשוק העבודה. בהשוואה לכלל העמותות המספקות סיוע לאנשים עם מוגבלות (ולא רק סיוע בתחום התעסוקה), ניתן לראות כי אין הבדלים משמעותיים בהתייחס לגיל קהל היעד, למעט בטווח הגילאים 18/21 ומעלה. בעוד ש 20.5% מכלל העמותות אשר מספקות שירות לאנשים עם מוגבלות דיווחו כי שירותיהן מיועדים לאנשים מקבוצת גיל זו, כ – 35% מן העמותות המספקות שירות בתחום התעסוקה מיקדו את שירותיהן בטווח גיל זה. שוב, הממצא אינו מפתיע וממחיש את החשיבות הרבה שרואים בסיוע לשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה.

לוח 11: עמותות המספקות שירותים לאנשים עם מוגבלות בתחום התעסוקה לפי קבוצת גיל

עיקרית (אחוזים מסה"כ), N = 127

קבוצת גיל	שיעור	גודל הקבוצה
כל הגילאים	37.8	48
עד גיל 12	3.1	4
בני נוער וצעירים (13 – 21)	3.1	4
ילדים ובני נוער גיל 0-21	11.8	15
גילאי 18/21 ומעלה	35.4	45
50 ומעלה	4.7	6
אחר	3.9	5
סה"כ	100%	127

לבסוף, בהתייחס למגזר של קהל היעד של עמותות אלו, ניתן לראות מלוח 12 המופיע מטה כי רובן המכריע של העמותות המספקות שירות לאנשים עם מוגבלות בתחום התעסוקה מפנות את שירותיהן לכל המגזרים (104 עמותות המהוות 81.9% מכלל העמותות העוסקות בתעסוקה). כ – 14% מהעמותות ממקדות את שירותיהן ביהודים (18 עמותות) ויתר ה 3.9% מפנות את שירותיהן לערבים עם מוגבלות (5 עמותות). ממצאים אלו דומים מאוד לממצאים המתקבלים אודות כלל העמותות המספקות שירות לאנשים עם מוגבלות לפי מגזר (ראה לוח 4).

לוח 12: עמותות המספקות שירות לאנשים עם מוגבלות בתחום התעסוקה לפי מגזר עיקרי (אחוזים

מסה"כ), N = 127

מגזר	שיעור	גודל הקבוצה
כל המגזרים	81.9	104
יהודיים	14.2	18
ערבים ¹⁰¹	3.9	5
סה"כ	100%	127

ב.2. מאפייני התוכניות העוסקות בתעסוקת אנשים עם מוגבלות

כפי שעולה מלוח 13 המופיע מטה, ממוצע הוותק של כלל התוכניות העוסקות בתעסוקה הוא 10.9 שנים. ממוצע מספר המשתתפים בתוכניות התעסוקה עמד בשנת 2007 על 287 משתתפים. אם נתייחס לתוכנית הראשונה (והעיקרית) שאליה התייחסו העמותות בדיווחיהן, נמצא כי ממוצע מספר השנים שהתוכנית פועלת עמד על 11 שנים וממוצע מספר מקבלי השירות התוכנית עמד על 285 אנשים. הדמיון הרב בין הממוצעים של כלל התוכניות לבין הממוצעים של התוכנית הראשונה

¹⁰¹ כולל דרוזים וצירקסים

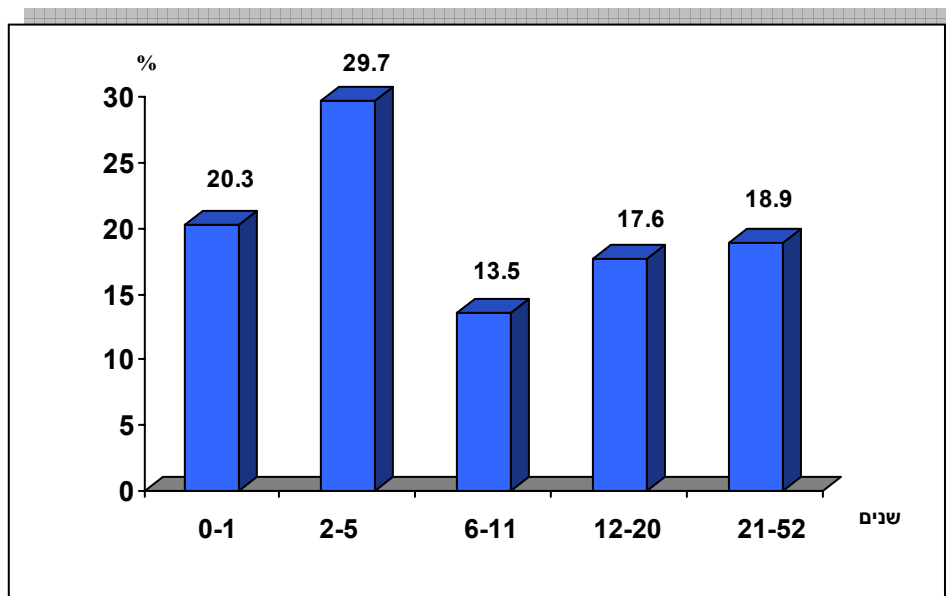
נובע מהעבודה כי רוב העמותות מפעילות תוכנית אחת בתחום התעסוקה והיא התוכנית העיקרית עליה דיווחו (ראה לוח 16)

לוח 13 : וותק ומספר משתתפים בתוכניות, $N = 71$

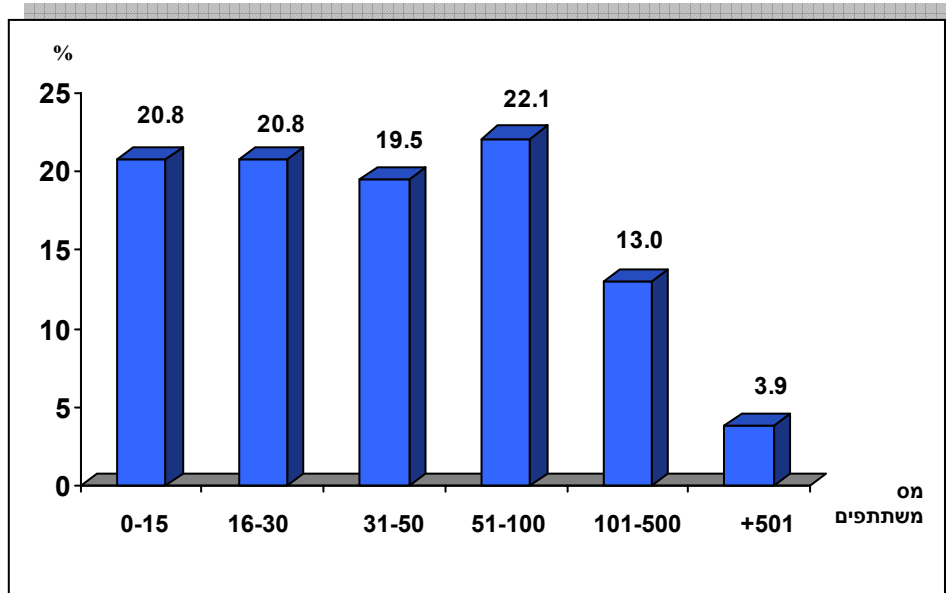
ממוצע לכלל תוכניות	ממוצע לתוכנית הראשונה	
10.9	11.0	מספר שנים שתוכניות התעסוקה פועלות
287	285	מספר מקבלי שירות בתוכניות התעסוקה

כפי שניתן לראות מתרשים 1, בקרב 20.3% מהעמותות העוסקות בתחום התעסוקה, התוכנית הראשונה שעליה דיווחו פועלת 0 – 1 שנים. אצל 29.7% התוכנית הראשונה פועלת בין שנתיים ל 5 שנים. בקרב 13.5% התוכנית פועלת 6 – 1 שנים. בקרב 17.6% מהעמותות התוכנית העיקרית שלהם בתחום התעסוקה פועלת בין 12 ל 20 שנים ואצל 18.9% התוכנית מופעלת בין 21 ל 52 שנים.

תרשים 1: התפלגות וותק בתוכנית הראשונה, $N = 74$



תרשים מספר 2 המופיע מטה מציג את התפלגות מספר המשתתפים בתוכנית הראשונה. ניתן לראות כי מספר המשתתפים בקרב 20.8% מהעמותות נע בין 0 ל 15. בדומה, אצל 20.8% מהעמותות מספר המשתתפים בתוכנית הראשונה נע בין 16 ל 39. בקרב 19.5% מהעמותות, מספר המשתתפים בתוכנית הראשונה נע בין 31 ל 50 ואצל 22.1% מהעמותות מספר המשתתפים נע בין 101 ל 500. רק אצל 3.9% מהעמותות מספר המשתתפים בתוכנית הראשונה עלה על 501.

תרשים 2: התפלגות מספר המשתתפים בתוכנית הראשונה, N = 77

לוח 14 המופיע מטה מתייחס למיקום הגיאוגרפי של התוכניות העוסקות בתעסוקה. ניתן לראות כי כ- 27% מהעמותות מפעילות תוכניות בכל הארץ. כ- 28% מהעמותות מפעילות תוכניות בתחום התעסוקה בצפון הארץ (כאשר כ- 23% מהעמותות ממוקמות גם בצפון הארץ). כ- 6% מהעמותות מפעילות תוכניות תעסוקה בדרום הארץ (כאשר 6.5% מהעמותות ממוקמות בדרום). כ- 29% מפעילות תוכניות במרכז הארץ (אך 50% מהן ממוקמות במרכז) ו- 10.5% מהעמותות מפעילות תוכניות בתחום התעסוקה בירושלים (כאשר 21% ממוקמות בירושלים).

לוח 14: מיקום גיאוגרפי של התוכניות הפעילות בתחום התעסוקה (אחוזים מסה"כ), N=90

מיקום גיאוגרפי של התוכנית (N = 90)	מסה"כ	מיקום גיאוגרפי של העמותה (N = 127)	מסה"כ
כל הארץ	26.7	כל הארץ	--
צפון	27.9	צפון	22.6
דרום	5.8	דרום	6.5
מרכז	29.1	מרכז	50.0
ירושלים	10.5	ירושלים	21.0
סה"כ	100	סה"כ	100

שאלנו את נציגי העמותות אשר התראיינו, מהם מקורות המימון של התוכנית (מימון מתוך התקציב הכללי של העמותה) וכן מי הם הגורמים השותפים בתוכנית, כאשר הכוונה בשותפות היא למימון, חסות, הקצאת כוח אדם וכדומה.

כפי שניתן לראות מלוח 15 המופיע מטה, משרד הרווחה הינו גורם דומיננטי הן בשותפות בתוכניות (23.2%) והן במימון (20.6%). המוסד לביטוח לאומי הינו גורם משמעותי נוסף בשותפות בתוכניות (24.8%), אם כי מעט פחות במימון (16.9%). גורם ממשלתי משמעותי נוסף אשר הינו שותף בתוכניות הינו משרד הבריאות (18.4%). משרד התמ"ת וגורמים עירוניים הינם שני גופים שעולה כי הם פחות שותפים בתוכניות בתחום התעסוקה (5.6% בכל אחד). בהתייחס למימון, ניתן לראות כי מקור המימון השכיח ביותר הינו תרומות מהארץ ומחו"ל (26.5%).

לוח 15 : הגורמים השותפים בתוכניות ומקורות המימון (אחוזים מסה"כ¹⁰²)

גודל הקבוצה	%	מקורות המימון של התוכניות N = 136	גודל הקבוצה	%	הגורמים השותפים בתוכניות N = 125
28	20.6	משרד הרווחה	29	23.2	משרד הרווחה
21	15.4	משרד הבריאות	23	18.4	משרד הבריאות
6	4.4	משרד התמ"ת	7	5.6	משרד התמ"ת
23	16.9	ביטוח לאומי	31	24.8	ביטוח לאומי
9	6.6	עמותות	15	12.0	עמותות
36	26.5	תרומות מהארץ ומחו"ל	11	8.8	תרומות מהארץ ומחו"ל
3	2.2	מוניציפלי עירוני	7	5.6	מוניציפלי עירוני
10	7.4	אחר	2	1.6	אחר
136	100	סה"כ	125	100	סה"כ

לוח 16 המופיע מטה מציג את מספר התוכניות בתחום תעסוקה שיש לכל עמותה, מתוך סך העמותות שדיווחו כי עוסקות בקידום תעסוקה של אנשים עם מוגבלות. ניתן לראות כי 41.7% מהעמותות (שהן 53 עמותות) לא פירטו אודות התוכניות שהן מפעילות. 65 עמותות, המהוות 51.2% מסך העמותות דיווחו כי מפעילות תוכנית אחת; 5.5% דיווחו כי מפעילות שתי תוכניות; 1.6% דיווחו כי מפעילות 3 – 4 תוכניות. ניתן אם כן לראות כי מקרב העמותות אשר דיווחו כי עוסקות בתעסוקה, רובן מפעילות תוכנית אחת בלבד המתמחה בתחום זה.

¹⁰² ממצאים אלו מתייחסים רק לעמותות שעוסקות בתעסוקה, אולם, מכיוון שנעשו בשיטת ה multiple response מוצג בלוח האחוז מסך התשובות שנמסרו ולא האחוז מסך העמותות שדיווחו כי עוסקות בתעסוקה, ולכן מספר התצפיות המוצג עולה על 127, שהוא מספר העמותות שדיווחו כי עוסקות בתעסוקה.

לוח 16: מספר התוכניות שיש לכל עמותה (סה"כ ואחוזים מסה"כ), N=127

מספר עמותות	אחוז	
53	41.7	אין פירוט אודות מס' התוכניות ¹⁰⁵
65	51.2	יש תוכנית 1
7	5.5	יש 2 תוכניות
1	0.8	יש 3 תוכניות
1	0.8	יש 4 תוכניות
74	100	סה"כ

ביקשנו לבחון באילו תחומים עוסקות התוכניות בנושא התעסוקה. מצאנו כי 53% מהתוכניות עוסקות בסיוע בשילוב או השמה בתעסוקה רגילה, כמעט 50% מהתוכניות עוסקות בהשמה בתעסוקה מוגנת ו- 44% עוסקות בהשמה בתעסוקה נתמכת. כמו כן, 55% עוסקות במתן הכשרה תעסוקתית. 47% מהתוכניות עוסקות בפעילות סינגור בנושא תעסוקה, 14% מהתוכניות מתמקדות במתן מלגות ללימודים מקצועיים ושיעור דומה מתמחות במתן סיוע ביזמות והקמת עסקים. ממצאים אלו מוצגים בלוח 17 המופיע מטה.

לוח 17 – תחומי העיסוק של תוכניות העוסקות בתעסוקת אנשים עם מוגבלות (אחוזים מהקבוצה),

N = 127

תחומי עיסוק עיקריים בתעסוקה ¹⁰⁴	
52.9%	סיוע בשילוב או השמה בתעסוקה בשוק העבודה
54.6%	הכשרה תעסוקתית
49.6%	תעסוקה מוגנת
47.1%	פעילות סינגור בנושא תעסוקה
43.7%	תעסוקה נתמכת
14.3%	מלגות ללימודים מקצועיים
14.3%	סיוע ביזמות והקמת עסקים

ניתוח איכותני של תיאור הפעילויות הללו מעלה, כפי שמופיע בלוח 17, כי רוב התוכניות עוסקות בהכשרה מקצועית של אנשים עם מוגבלות, כך שיוכלו להשתלב בשוק העבודה. כך למשל, לא מעט עמותות דיווחו כי מספקות לפונים קורסי שימושים בסיסיים במחשב, סיוע בכתיבת קורות חיים ובבחירת מקצוע, רכישת מיומנויות הנחוצות לראיונות עבודה, סינגור מול המעסיק וכו'. כמו כן, ברוב העמותות ישנו שילוב בין עבודה למתן ההכשרה וחלקם הינם מופעלים מוגנים. כך למשל, ישנה עמותה הפותחת עמדות קפה, אשר מלמדת את הפונים כיצד להכין סנדוויצ'ים והם משתלבים בעמדות הקפה. כמו כן, לא מעט עמותות עוסקות ביצירה ומכירה של חפצי אומנות מעשה ידם של

¹⁰⁴ השיבו כי תחומי הפעילות הללו הם תחומי פעילות עיקריים בתעסוקה

האנשים בעלי המוגבלות, אשר נמכרים בשוק החופשי, כגון נרות, סבונים, מוצרי חימר, מוצרי אריגה ועוד.

יתר העמותות דיווחו כי מספקות כישורי חיים בסיסיים, עוסקות בעבודה עם פגועי נפש (כגון, הספקת דיור), מספקות מענים מיוחדים לילדים (גני שילוב, חוגים וכדומה) ועמותה אחת דיווחה על פעילות של חשיפת ספורטאי עבר שנעשו נכים אל הציבור הרחב על מנת להסיר סטיגמות אודות נכים.

3.3. מאפיינים כלליים של העמותות העוסקות בקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות

לוח 18 מציג נתונים כלליים אודות 127 העמותות העוסקות בתעסוקה, כשם שהוצג בהתייחס לכלל העמותות. התבוננות בלוח זה ובלוח 7 חושפת הבדלים במאפיינים הכלליים של כלל העמותות בהשוואה לאלו של העמותות אשר עוסקות בתעסוקה. ניתן לראות תחילה כי ממוצע מספר האנשים שלהם סייעו העמותות בתחום התעסוקה (11,099) הינו גבוה יותר מממוצע מספר האנשים שלהם סייעו כלל העמותות. עוד ניתן לראות כי בקרב העמותות אשר מספקות סיוע בתחום התעסוקה, ממוצע מספר המועסקים בשכר (133) הינו גבוה יותר מאשר ממוצע מספר העובדים בכלל העמותות (88), וכך לגבי ממוצע מספר המתנדבים (251) בכלל העמותות בהשוואה ל 479 בעמותות המספקות שירות בתחום התעסוקה). גם ממוצע התקציב של עמותות אשר עוסקות בתעסוקה הינו גבוה יותר (7 מיליון ₪) מאשר ממוצע התקציב בש"ח של כלל העמותות (כארבעה וחצי מיליון ₪), ובוודאי שהסכום מתוך התקציב אשר הוקצה לתעסוקה הינו גבוה יותר בעמותות המעניקות שירות בתחום התעסוקה (מיליון ושמונה מאות ₪) מאשר בכלל העמותות (מיליון ושבע מאות ₪).

אנו משערים כי פערים אלו נובעים מכך שעמותות אשר מפעילות תוכניות בנושא תעסוקה זקוקות ליותר משאבים בשל אופי הפעילות שלהן ולפיכך התקציב שלהן גבוה יותר, מספר העובדים והמתנדבים גבוה יותר ומכיוון שישנם לא מעט אנשים עם מוגבלות שזקוקים לסיוע בנושא תעסוקה, גם מספר האנשים שלהם סייעו עמותות אלה הינו גבוה יותר מממוצע מספר האנשים שלהם סייעו כלל העמותות. עוד אנו משערים כי התקציב הגדול יותר של עמותות אשר מפעילות תוכניות בנושא תעסוקה נובע מכך שתורמים מזרימים יותר כספים לעמותות אלו בשל העניין הגובר בתחום התעסוקה ובשל כך שתוכניות אלו הינן מדידות יותר בהשוואה לתוכניות העוסקות בתחומי חיים אחרים, דבר אשר מעודד הזרמת תרומות.

לוח 18: מאפיינים כלליים של העמותות רק לעמותות העוסקות בתעסוקה¹⁰⁵

479	ממוצע מספר המתנדבים (N=109)		מספר האנשים שלהם סייעו העמותות ¹⁰⁶ (N=105)
60,833	סה"כ מספר המתנדבים	11,099	ממוצע לעמותה
		1.41	סה"כ מקבלי השירות במיליונים
	תקציב		מספר האנשים שלהם סייעו העמותות בשנת 2007 בתחום התעסוקה (N=76)
7,070,035	ממוצע תקציב לעמותה בש"ח (N=68)	333	ממוצע לעמותה
898	סה"כ תקציב לעמותה בש"ח במיליונים	42,291	סה"כ מקבלי השירות
	ממוצע מספר העובדים בשכר (N=94)	133	ממוצע מספר העובדים בשכר (N=94)
1,841,611	ממוצע תקציב לעומתה שהופנה לתעסוקה (N=25)	13,832	סה"כ מספר העובדים בשכר
			מהם, עובדים עם מוגבלות בשכר, בממוצע לעמותה (N=41)
234	סה"כ תקציב שהופנה לתעסוקה בש"ח במיליונים	79	סה"כ מספר עובדים עם מוגבלות בשכר
		4,740	

¹⁰⁵ התחשיב נעשה בהתבסס על תשובות של העמותות אשר השיבו לשאלות הללו וכן זקיפה לגבי עמותות שדיווחו באופן חלקי.

¹⁰⁶ בכל התחומים

רשימת מקורות

¹⁰⁷www.cmsprod.bgu.ac.il[1]

[2] הכנסת, מרכז המחקר והמידע. (2009). השלכות המשבר הכלכלי על פעילות המגזר השלישי. ירושלים: מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

[3] משרד הרווחה, האגף למחקר ותכנון והכשרה ומכון מנדל למנהיגות. (2002). יחסי המשרד והמגזר השלישי. ירושלים.

[4] אלון, י. (2007). ארגונים לאנשים עם מוגבלות. עלון מספר 27 של המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי. נדלה מהרשת ב 14/11/09 : http://web.bgu.ac.il/NR/rdonlyres/C94CB152-86D2-417F-B552-6D607422962F/0/ICTR_HE.pdf

[5] דובדבני, א. ונאור, ר. (2004). מעמדו החברתי של האדם המפגר במפעלים מוגנים רבי נכויות. קרן שלם, אוניברסיטת חיפה, אוניברסיטת בר אילן. נדלה מהרשת בתאריך 14/11/09 : <http://www.pigur.co.il/links/maagar/rav.htm>

¹⁰⁸www.keren.org.il[6]

[7] Laurent, V. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities. *International labour review*, 137 (3), 347 – 365.

[8] Grammenos, S. (1992). *Disabled persons: Statistical data*. Luxemburg, Eurostat, Office for official publications of the European communities.

¹⁰⁹www.shelpro.co.il[9]

¹⁰⁷ המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי שבאוניברסיטת בן גוריון בנגב.
¹⁰⁸ קרן – רשמת מרכזי אבחון ושיקום מקצועי.
¹⁰⁹ של – פרויקטים שיקומיים בע"מ.



מינהל מחקר וכלכלה
משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

אפליית אנשים עם מוגבלות במקום העבודה ועמדות מעסיקים כלפי העסקת אנשים עם מוגבלות

מיכל אלפסי

על המחברת

מיכל אלפסי, בעלת תואר שני בעבודה סוציאלית, חוקרת במינהל מחקר וכלכלה, רכזת תחום מחקר אנשים עם מוגבלות.

תוכן עניינים

69	רקע תיאורטי
74	מבנה הסקירה ומטרותיה
75	מתודולוגיה
75	האוכלוסיה, המדגם ושיטת איסוף הנתונים
76	פרק א' – מאפיינים סוציו דמוגרפיים ותעסוקתיים של אנשים עם מוגבלות בהשוואה לכלל המדגם
76	א.1 - מאפיינים סוציו דמוגרפיים
77	א.2 - מאפיינים תעסוקתיים
79	פרק ב' – אפלייה בעבודה או בעת חיפוש עבודה
79	ב.1 - אפלייה בעת חיפוש עבודה במקום אחר בקרב שכירים
79	ב.2 – אפליה במקום העבודה הנוכחי בקרב שכירים
79	ב.3 – אפליה בקרב מובטלים מחפשי עבודה
81	פרק ג' – עד כמה סבור הציבור בישראל כי אנשים עם מוגבלות מופלים לרעה במקום העבודה?
86	פרק ד' – עמדות של מעסיקים כלפיי העסקת עובדים עם מוגבלות
86	ד.1 – עמדות ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות בהתייחס לקשר של הארגון עם הסביבה החיצונית
87	ד.2 – עמדות ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות בהתייחס לקשר של הארגון עם הסביבה הפנים ארגונית
88	ד.3 – היבטים ניהוליים של העסקת עובדים עם מוגבלות
90	רשימת מקורות

רקע תיאורטי

הזכות לשוויון בעבודה

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח – 1988 אוסר על המעסיק להפלות בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או משך שירות המילואים בכל אחד מאלה: קבלה לעבודה, תנאי עבודה, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים או פיצויי פיטורים וכן הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה. העובר על הוראה זו בחוק (הוראה 2) צפוי לכתב אישום, כאשר הקנס המירבי על הרשעה בעבירה הוא 134,600 ₪ [1].

הזכות לשוויון בעבודה נובעת בראש ובראשונה מזכות היסוד לשוויון, וזכתה גם להכרה כזכות אדם העומדת בפני עצמה במשפט הבינלאומי והישראלי [2].

הזכות לשוויון בעבודה כוללת שלושה מרכיבים:

1. איסור הפליה – איסור הבחנה, פסילה או העדפה של עובדים שאינה נובעת ממהות העבודה, אלא על בסיס מאפייניהם או השתייכותם הקבוצתית על פי החלוקה הבאה:

❖ גזע, צבע עור, מוצא לאומי או עדתי.

❖ מין, מעמד אישי, הריון ולידה, הורות ואחריות משפחתית, נטייה מינית והטרדה מינית.

❖ השקפה פוליטית, אידיאולוגיה דתית.

❖ גיל, מוגבלות גופנית או נפשית, מצב בריאות.

2. ביצוע התאמות סבירות לעובדים עם צרכים מיוחדים מטעמי מוגבלות, אחריות משפחתית וכיוצא באלו.

3. נקיטת צעדים של העדפה מתקנת כלפי עובדים המשתייכים לקבוצות מסוימות, על מנת לתקן אפליה היסטורית [2].

החקיקה הישראלית בדבר שוויון זכויות בעבודה

החל משנת 1988 חל בישראל קידום משמעותי בכל האמור לעיגון החוקי של הזכות לשוויון בעבודה. עד לשנה זו, החוקים היחידים שהיתה להם השלכה לגבי שוויון בתעסוקה היו חוק עבודת נשים התשי"ד – 1954 וחוק שירות התעסוקה התשי"ט – 1959. בשנת 1988 תוקן חוק שירות התעסוקה, כך שנקבע איסור על לשכת שירות התעסוקה להפלות אדם לרעה בשל גילו, מינו, גזעו, דתו, לאומיותו, ארץ מוצאו, השקפתו או מפלגתו. כמו כן, נקבע איסור על מעביד לסרב לקבל אדם לעבודה בשל אפיונים אלה וכן איסור על פרסום מודעה מפלה בדבר הצעת עבודה. בשנת 1988 נחקק גם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אשר כפי שצויין קודם לכן, אוסר על מעבידים להפלות עובדים או מבקשי עבודה בקבלתם לעבודה, בתנאי העסקתם ובתנאי פרישתם. חוק זה מאפשר לעובד, אשר חלה פגיעה בזכותו לשוויון, להגיש תביעה לבית הדין לעבודה ולקבל פיצויים.

כמו כן, החוק מאפשר לקבל צו המחייב את המעביד להעסיק את העובד, לקדם אותו, להימנע מפיטוריו או להעניק לו תנאי עבודה מסויימים.

עד שנת 1995 אסר חוק שוויון הזדמנויות בעבודה רק על אפלייה מטעמי מין, הורות ומצב משפחתי, וכן נאסרה אפלייה מטעמי נטייה מינית. ביוני 1995 התקבל תיקון לחוק, אשר הרחיב את איסור האפליה כך שנאסרה אפליה גם מחמת מעמדו האישי, לאומו, ארץ מוצאו, אמונתו, השקפתו, מפלגתו וגילו של העובד או מבקש העבודה. כמו כן, החוק אוסר לבקש מידע בדבר פרופיל צבאי ואוסר על קביעת תנאים בלתי ענייניים כתנאי לקבלה לעבודה, אם משמעותם אפליה כלפי אחת הקבוצות המנויות בחוק. בעת הרחבה זו נמנעה הכנסת מלכלול גם איסור אפליה בעבודה בשל מוגבלות. המצב תוקן רק בשנת 1998, עם קבלת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשנ"ח – 1998, אשר קבע, בין היתר, איסור הפליה בעבודה בשל מוגבלות והטיל חובה על מעבידים לספק התאמות הנדרשות להעסקת אנשים עם מוגבלות [2].

הזכות לשוויון וחובת המדינה

הזכות לשוויון בעבודה גוזרת על המדינה את החובה להימנע מאפליה בעצמה ואת החובה לגבש ולהפעיל מדיניות שתגביר את השוויון בעבודה, לרבות עיגון הזכות לשוויון בעבודה בחוק; ביטול חוקים, תקנות והנחיות היוצרים אפליה; אכיפת איסור האפליה; נקיטת צעדים להבטחת השוויון ולתיקון אפליה היסטורית [2].

אחד המודלים ליישום חובתה זו של המדינה הינו הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. הנציבות הינו גוף ממלכתי שנועד לחקור תלונות באופן אפקטיבי, ליזום חקירות, להוציא הנחיות למעסיקים, לפעול להגברת מודעות עובדים לזכויותיהם ומעסיקים לחובותיהם, לזיום מחקרים בנושא וכו'. נציבות מעין זו הוקמה בישראל על פי תיקון לחוק שוויון הזדמנויות עבודה שהתקבל בכנסת בדצמבר 2005. נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה היא יחידה עצמאית המשלימה במהותה ומטרותיה את מנהל האכיפה במשרד התמ"ת וזאת בכמה מובנים: הנציבות תעסוק באכיפה אזרחית (לעומת פלילית) ותתמקד אך ורק בחוקי השוויון בעבודה לעומת חוקי העבודה בכלל [1].

בנוסף למודל זה, ישנן מדינות אחדות, כגון קנדה, שבהן מופעל אמצעי יעיל לאכיפת העסקה שוויונית במגזר הפרטי. מדובר על הסדר משפטי המחייב ספקים וקבלנים, המעוניינים לגשת למכרזים ממשלתיים לגבי אספקת מצרכים או שירותים לממשלה, לעמוד בדרישות מסוימות לגבי העסקה שוויונית ואי-אפליה. בארה"ב קיימת חובה דומה, המחייבת קבלנים לקיים שוויון הזדמנויות בעבודה ולקדם את היישום המלא של שוויון הזדמנויות לכל בני האדם ללא הבדל גזע, דת, צבע, מין או מוצא לאומי [2].

גורמים סוציו דמוגרפיים עיקריים המהווים רקע לאפליה במקום העבודה

למרות האיסור על אפלייה מחמת מאפייני רקע ומאפיינים סוציו דמוגרפיים שונים, כפי שצויין לעיל, עדיין ישנן אוכלוסיות אשר מופלות לרעה במקום העבודה [2,3,4].

אחד המאפיינים הסוציו דמוגרפיים העיקריים המהווה רקע לאפליה במקום העבודה הוא לאום/גזע [2,5,6,7,8]. בישראל אפליה על רקע לאום הינה תופעה מושרשת ונרחבת הדבר מתבטא

הן בשכר והן בענפים הכלכליים ובמשלחי היד בהם מועסקים עובדים [2,5,6]. כך למשל, נמצא כי לערבים ישנו ייצוג גבוה ב"תעשיות נסוגות" כגון טקסטיל, מתכת, גומי ומזון, בעוד שעובדים יהודיים מהווים רוב ברור ב"תעשיות צומחות" עתירות ממון וטכנולוגיה. במחקרים אחרים נמצא כי גם במפעלים המעסיקים עובדים ערבים קיימת עמדה שלילית כלפי העסקתם והם אינם משובצים בתפקידי צווארון לבן. כמו כן, ישנה מגמה בולטת של העסקת עובדים ערבים כעובדים זמניים ובאמצעות קבלני כוח אדם, הדבר היוצר אי שוויון קיצוני בכל האמור לתנאי ההעסקה. לבסוף, ישנו ייצוג יתר לעובדים ערבים שחלה עליהם הפרה של חוקי עבודה רבים ובעיקר הפרה של חוק שכר מינימום [5].

מגדר הינו גורם סוציו דמוגרפי בולט נוסף אשר מהווה בסיס לאפלייה [2,5,7]. כך למשל, נשים עובדות חשופות יותר מגברים להפרה של חוק שכר מינימום [5, 9, 10, 11]. הנשים הערביות מהוות תת אוכלוסיה המצויה בסיכון גבוה אף יותר להפרת זכות זו. הדבר בא לידי ביטוי באופן בולט בממצאי מחקר של מינהל מחקר וכלכלה בשנת 2008, המראה כי ישנו ייצוג יתר לנשים ערביות בקרב נשים המשתכרות שכר הנמוך משכר מינימום או השווה לו, בהשוואה לנשים יהודיות [12].

אי השוויון בין גברים לנשים מתבטא גם בהתפלגות מקצועות על פי מין, כך שנשים מרוכזות בדרך כלל בענפי השירותים (כגון הוראה ועבודה סוציאלית), בעוד שבמקצועות היוקרתיים והמתגמלים נמצא ייצוג גבוה יותר של גברים ואילו ייצוגן של הנשים הינו מזערי. מציאות זו הינה תוצאה של אפליה סמויה ושל מוסכמות חברתיות. היבט נוסף של אפליית נשים בעבודה הוא פיטורי נשים בשל הריון, אשר למרות האיסור על כך ע"פ חוק עבודת נשים, עדיין קיים במציאות [2].

גם אפלייה על רקע גיל הינה שכיחה ומושרשת בשוק העבודה הישראלי והעולמי וידוע כי עובדים מבוגרים מפוטרים בקלות וסיכוייהם למצוא עבודה ההולמת את כישוריהם הינם נמוכים [13]. הדבר מביא לכך שעובדים מבוגרים רבים נוטים להתפשר על מקומות עבודה בשכר נמוך, ולעיתים אף נמוך משכר המינימום [5].

אפלייה במקום העבודה על רקע מוגבלות

קבוצה נוספת אשר סובלת מאפלייה במקום העבודה הינה אנשים עם מוגבלות [2, 14, 15]. ברוב מדינות העולם, וכך גם בישראל, שיעור האבטלה של אנשים עם מוגבלות גבוה פי כמה וכמה משיעור האבטלה באוכלוסיה הכללית ובהתאם לכך, שיעורי התעסוקה בקרב קבוצה זו הינם נמוכים בהרבה [2, 14, 15].

מעבודה שנעשתה לאחרונה במינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת [16], נמצא כי שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות אשר דיווחו כי המוגבלות מפריעה להם מאוד עמד על 30% בהשוואה ל 71% בקרב אנשים ללא מוגבלות. עוד נמצא כי שיעורי התעסוקה אצל אנשים עם מוגבלות שמפריעה להם מאוד והם ברמת תפקוד חלקית ומועטה היו נמוכים עוד יותר ועמדו על 20.5% ו 11% בהתאמה. לאור שיעורי התעסוקה הנמוכים, אין זה מפתיע כי שיעור האבטלה בקרב אנשים עם מוגבלות הינו גבוה הרבה יותר מאשר בקרב אוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות. אכן, הנתונים מלמדים כי שיעור

האבטלה בקרב אנשים עם מוגבלות היה גבוה פי 2.6 מאשר בקרב אוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות, ועמד על 22% בהשוואה ל 8.5% [16].

אפליית אנשים עם מוגבלות מסבירה לא רק את שיעורי התעסוקה הנמוכים, אלא גם את השכר הנמוך שמשתכרים אנשים עם מוגבלות וכן את ייצוגם החסר במקצועות שדורשים הכשרה ומיומנויות גבוהות [14]. הדבר נכון גם לגבי אנשים עם מוגבלות בישראל, כפי שעולה מן הממצאים המוצגים באוגדן הסטטיסטי אודות מאפייניהם של אנשים עם מוגבלות, אשר הופק על ידי מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמי"ת [16]. מן האוגדן עולה כי בין השנים 2002 ל 2006 שכרם של אנשים עם מוגבלות היה נמוך ב 2000 ₪ משכרם של אנשים ללא מוגבלות. עוד נמצא כי חלקם של אקדמאים ומנהלים בקרב אנשים עם מוגבלות שמפריעה להם מאוד בתיפקודי היומיום עמד על 11.7% בהשוואה ל 22.1% באוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות. בנוסף לכך, נמצא ייצוג יתר לאנשים עם מוגבלות שמפריעה להם מאוד במשלחי יד מקצועיים (21.4%) ובייחוד בלתי מקצועיים (15.3%), בהשוואה לשיעור באוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות (18.4% ו 7.1% בהתאמה). לבסוף, בסקירה אודות מאפייני תעסוקתם של אנשים עם מוגבלות, אשר נערכה במטח לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה (2009) נמצא כי 19.5% מהאנשים עם מוגבלות אשר עובדים בשכר דיווחו כי העבודה שהם מבצעים נמוכה מיכולותיהם ומכישוריהם.

הספרות המקצועית מצביעה על כמה 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 [14]. זאת ועוד, מאחר והחברה כולה, ולא רק מעסיקים, נוטה לתפוס אנשים עם מוגבלות כחלשים, תלותיים וחסרי יכולות, הדבר גם מחלחל 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 ייטו שלא לקבל את האדם עם המוגבלות לתפקיד ולהעסיק לאותה משרה אדם ללא מוגבלות [17].

הספרות מלמדת כי אפליית אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה הינה תופעה המתקיימת גם בתוך תת קבוצת האנשים עם המוגבלות. כלומר, מעסיקים נוטים להפלות בין אנשים עם סוגים שונים של מוגבלות. כך למשל, מחקרם של גובייר ועמיתיו [15] ביקש לבחון עד כמה הניראות של המגבלה (visibility) והיותה של המגבלה נזירותה השפיעו על סיכויי הקבלה של אנשים עם מוגבלות לעבודה. הם מצאו כי כאשר המגבלה היתה הן נראית לעין והן נזירותה, המועמדים נדחו בתדירות גבוהה יותר. כאשר המגבלה היתה או נראית לעין או נזירותה, המועמדים נדחו פחות. כאשר המגבלה לא היתה נראית לעין ולא היתה נזירותה, המועמדים לעבודה נטו להתקבל בתדירות גבוהה הרבה יותר. במחקר המשך של אותם חוקרים, אשר בדק את השפעת סוג המוגבלות של המועמד לעבודה על סיכויי קבלתו למשרה, נמצא כי מעסיקים נטו להעדיף מועמדים לעבודה אשר מוגבלותם היא פיזית, מאשר מועמדים לעבודה אשר המוגבלות שלהם היא שכלית.

לאור כל האמור לעיל, מסתמנת מציאות קשה המאפיינת את נסיונות השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בעבודה, כמו גם את מאפייני התעסוקה של מי שכן עובדים. אין ספק כי מציאות זו הינה פועל יוצא לא רק של אפליה על ידי מעסיקים, אלא גם של מעט מדי פעולות יזומות מטעם המדינה לעודד העסקת אנשים עם מוגבלות. כך למשל, לא מעט מקומות עבודה קיימים מחסומים פיזיים, חושיים וחברתיים, המגבילים ואף מונעים השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה. אנשים עם מוגבלות שכבר מועסקים במקומות עבודה סובלים מאפליה קשה בשכר, לעיתים עד כדי ניצול.

מבנה הסקירה ומטרותיה

סקירה קצרה זו תציג מספר עובדות אודות אפליית אנשים עם מוגבלות במקום העבודה. באופן ספציפי יותר, נציג את שיעור האנשים עם מוגבלות העובדים בשכר, אשר דיווחו כי הופלו לרעה במקום עבודתם, בין אם בתהליך הקליטה לעבודה, בין אם תוך כדי העבודה ובין אם בתנאי הפרישה מהעבודה. בדיקה זו נעשתה הן לגבי שכירים שדיווחו על עבודתם הנוכחית והן לגבי מי שלא דיווחו על עבודה נוכחית (מכיוון שלא עובדים או שהם עצמאים), אלא על עבודה כשכירים בעבר.

בנוסף לכך, נציג בסקירה זו את עמדות הציבור הישראלי ביחס למידת אפלייתם של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה. כמו כן נציג את דעת הציבור בהתייחס לאופן בו אפלייה זו באה לידי ביטוי במקום העבודה.

לבסוף, נציג את עמדותיהם של מעסיקים בישראל ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות וזאת בשלושה נושאים:

- (1) עמדות ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות בהתייחס לקשר של הארגון עם הסביבה החיצונית.
- (2) עמדות ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות בהתייחס לקשר עם הסביבה הפנים הארגונית.
- (3) היבטים ניהוליים של העסקת עובדים עם מוגבלות¹¹⁰.

¹¹⁰ בהתבסס על סקירה שכתבה ד"ר רונית נדיב אשר תפורסם בקרוב.

מתודולוגיה

מסמך זה מציג ניתוח נתונים אשר נדלו משני סקרים שונים שנערכו לאחרונה במינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת.

חלקה הראשון של הסקירה, המתייחס לאפליית אנשים עם מוגבלות במקום העבודה מתבסס על סקר "הפלייה בעבודה במצבי תעסוקה שונים", אשר מבוסס על שאלון שכתב ד"ר שוקי הנדלס, חוקר במינהל מחקר וכלכלה. סקר זה בחן את מידת היישום של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח – 1988, וזאת במטרה לפעול לצמצום התרחשותה של אפליה במקום העבודה. בשאלון זה ישנה התייחסות לאפלייה בעבודה בהווה ובעבר, וזאת על רק שורה ארוכה של גורמי רקע, לרבות מוגבלות מכל סוג שהוא. בנוסף, השאלון בחן את עמדות הציבור בישראל ביחס למידת אפלייתן של קבוצות שונות באוכלוסייה במקום העבודה וכן את האופנים בהם אפלייה זו באה לידי ביטוי. סקר זה נערך כאמור במינהל מחקר וכלכלה בחודשים פברואר – מרץ¹¹¹ 2009.

חלקה השני של הסקירה, המתייחס לעמדות של מעסיקים כלפי העסקת עובדים עם מוגבלות מבוסס על סוללת שאלות מיוחדת שהוכנסה לסקר מעסיקים שעורך המינהל בכל רבעון בקרב מדגם מייצג של מעסיקים בישראל. השאלות בנושא מוגבלות הוכנסו לסקר מעסיקים שנעשה במהלך הרבעון השלישי של שנת 2007. סקר זה הקיף כ 1900 מעסיקים.

האוכלוסייה, המדגם ושיטת איסוף הנתונים

סקר אפלייה במצבי תעסוקה שונים מסגרת הדגימה היא אוכלוסיית ישראל. אוכלוסייה זו כוללת עובדים המועסקים כשכירים, עצמאים, מי שהם גם שכירים וגם עצמאים וכן מובטלים. המדגם שנאסף כלל 1182 מרואיינים בגיל 18 עד 67, מהם 880 שכירים, 38 עצמאים, 17 גם שכירים וגם עצמאים ו- 247 שאינם עובדים, מהם כ 150 מחפשים עבודה כשכירים. איסוף הנתונים התבצע באמצעות ראיון טלפוני של המשתתפים בסקר. קדם לסקר פרי טסט, אשר כלל 100 ראיונות ועדכון השאלון. עבודת השדה התקיימה במהלך החודשים פברואר – מרץ 2009.

סקר מעסיקים כאמור, סקר מעסיקים במגזר העסקי הינו סקר שעורך מינהל מחקר וכלכלה החל מהמחצית הראשונה של שנת 1997 באמצעות חברת דאטה ביזנס ישראל (בי.די.א.י). אוכלוסיית המעסיקים המשתתפת בסקר כוללת את כל המעסיקים במגזר העסקי המעסיקים לפחות עובד אחד. החל משנת 2002 מדגם הסקר מוצא ממאגר קובץ המעסיקים של הביטוח הלאומי, הכולל כ 180,000 מעסיקים (המעסיקים לפחות שכיר אחד). הנתונים נאספים באמצעות ראיון טלפוני של רפרנט העוסק בנושאי כוח האדם בעסק. שאלון הסקר כולל שלושה חלקים: החלק הראשון מתרכז באיסוף מידע על התעסוקה בעסק; החלק השני כולל פירוט לגבי כל משרה פנויה, משרה שאויישה ועובד שנפלט; החלק השלישי מיועד לספק מידע כולל על המעסיק. בנוסף לחלקים הקבועים הללו בשאלון, הפלטפורמה של הסקר מאפשרת עריכת סקרים מיוחדים חד – פעמיים בנושאים שונים, כגון בנושא עמדות כלפי העסקת אנשים עם מוגבלות, כפי שנעשה ברבעון 3 של שנת 2007.

¹¹¹ סקירה נרחבת המבוססת על סקר זה תפורסם בימים הקרובים ע"י ד"ר שוקי הנדלס.

פרק א' - מאפיינים סוציו דמוגרפיים ותעסוקתיים של אנשים עם מוגבלות בהשוואה לכלל המדגם

1.א מאפיינים סוציו דמוגרפיים

לוח 1 מציג את מאפייניהם של אנשים עם מוגבלות בהשוואה לכלל המדגם. הממצאים העולים ממדגם זה, אודות מאפייניהם הסוציו דמוגרפיים של אנשים עם מוגבלות, עולים בקנה אחד עם מאפייניהם המוצגים באוגדן הסטטיסטי אודות אנשים עם מוגבלות (מינהל מחקר וכלכלה, 2009) וכן בסקירה שפירסם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה (2009) בנדון.

כמה ממצאים עקביים שראוי לשים אליהם לב. ראשית, ניתן לראות כי שיעור גדול יותר של אנשים עם מוגבלות הינם בגילאי 51 – 67 (37.8%) בהשוואה לכלל האוכלוסייה (22.4%), ממצא המחזק את הטענה המקובלת כי ישנו קשר בין מוגבלות לבין גיל מבוגר. ממצא משמעותי נוסף מתייחס למאפייני השכלתם של אנשים עם מוגבלות בהשוואה לכלל האוכלוסייה. כפי שניתן לראות, אנשים ללא מוגבלות משכילים יותר מאשר אנשים עם מוגבלות. ניתן לראות כי בעוד ש ל - 20.1% מכלל האוכלוסייה אין תעודת בגרות, שיעור חסרי תעודת בגרות בקרב אנשים עם מוגבלות הינו גבוה הרבה יותר ועומד על 36%. בהמשך לכך ניתן לראות כי שיעור האנשים עם מוגבלות בעלי השכלה אקדמית (29.3%) נמוך משיעור בעלי השכלה אקדמית בכלל האוכלוסייה (34.6%). בסה"כ, ניתן לראות כי ממוצע שנות הלימוד של אנשים עם מוגבלות (13.1) נמוך מממוצע שנות הלימוד של כלל האוכלוסייה (13.8).

בהתייחס למצבם המשפחתי של אנשים עם מוגבלות, ניתן להבחין בשני ממצאים מעניינים החוזרים על עצמם. ראשית, ניתן לראות כי מרבית האנשים עם מוגבלות (68%) הינם נשואים או חיים עם בן/בת זוג, בדומה לכלל האוכלוסייה (71.8%). עם זאת, ניתן לראות ייצוג יתר לגרושים עם מוגבלות (10.7%), בהשוואה לשיעור הגרושים, אלמנים או פרודים בכלל האוכלוסייה (6.3%). לבסוף, ניתן לראות כי ממוצע מספר הילדים של אנשים עם מוגבלות הינו נמוך יותר מממוצע מספר הילדים של כלל האוכלוסייה (2.08 בהשוואה ל 2.26 בהתאמה).

לוח 1 – מאפיינים סוציו דמוגרפיים של כלל המדגם בהשוואה לעובדים עם מוגבלות

כלל המדגם N = 1182	אנשים עם מוגבלות N = 75		כלל המדגם N = 1182	אנשים עם מוגבלות N = 75	
		השכלה			מגדר
20.1	36.0	ללא בגרות	44.2	50.7	גברים
33.1	26.7	תעודת בגרות	55.8	49.3	נשים
12.3	8.0	על תיכוני לא אקדמי	100%	100%	סה"כ
34.6	29.3	השכלה אקדמית			
100%	100%	סה"כ			גיל
13.8 שנים	13.1	ממוצע שנ"ל	39.2	27.0	35 - 18
			38.5	35.1	50 – 36
		סטטוס משפחתי	22.4	37.8	67 – 51
71.8	68.0	נשואים/חיים עם בן/בת זוג	100%	100%	סה"כ
21.9	21.3	רווקים			
6.3	10.7	גרושים/חיים בנפרד/אלמנים			לאום
100%	100%	סה"כ	76.0	92.0	יהודים
2.26	2.08	ממוצע מספר הילדים	24.0	8.0	לא יהודים ¹¹²
			100%	100%	סה"כ
					ותק בארץ
			81.7	84.2	אזרחים ותיקים
			18.3	15.8	עולים חדשים
			100%	100%	סה"כ

2.א מאפיינים תעסוקתיים

לוח 2 מציג מספר מאפיינים תעסוקתיים של אנשים עם מוגבלות, בהשוואה לכלל האוכלוסיה. ראשית, ניתן לראות כי שיעור הלא עובדים בקרב אנשים עם מוגבלות (32%) גבוה יותר משיעור הלא עובדים בכלל האוכלוסיה (20.9%). בהמשך לכך, שיעור העובדים בקרב אנשים עם מוגבלות (62.7%) נמוך יותר משיעור העובדים בכלל האוכלוסיה (75.9%). אמנם מדובר בשיעורי תעסוקה גבוהים יותר מאלו שהוצגו באוגדן הנתונים הסטטיסטי אודות מאפייניהם של אנשים עם מוגבלות (מינהל מחקר וכלכלה, 2009), אך יש לזכור כי האוגדן הציג ממוצע רב שנתי והתבסס על הגדרה שונה של מוגבלות (מתוך הסקר החברתי של הלמ"ס), בהשוואה לשאלון הסקר הנוכחי. ממצא אחרון אודות הסטטוס התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות, אשר עולה בקנה אחד עם הידע הקיים, מתייחס לשיעור העצמאים. ניתן לראות כי שיעור העצמאים עם מוגבלות הינו מעט גובה יותר משיעור

¹¹² כולל ערבים מוסלמים ובדואים, ערבים נוצרים, דרוזים וצ'רקסים

העצמאים בכלל האוכלוסיה (5.3% ו- 3.1% בהתאמה), דבר המלמד, אולי, על הקושי של אנשים עם מוגבלות להשתלב במקומות עבודה כשכירים ועל העדפתם למצוא להם אפיקי תעסוקה אחרים. עוד ניתן ללמוד מממצאי הלוח, כפי שידוע לא מכבר, כי עובדים עם מוגבלות משתכרים שכר נמוך יותר בהשוואה לכלל האוכלוסיה – ממוצע שכרם של אנשים עם מוגבלות עומד על 4371 ₪, בהשוואה ל 6120 ₪. כלומר, שכרם של עובדים עם מוגבלות מהווה 71% משכרם של כלל העובדים. נראה כי אחת הסיבות לכך שממוצע שכרם של עובדים עם מוגבלות נמוך מממוצע שכרם של כלל העובדים הוא מספר שעות עבודה שבועיות נמוך יותר (33.5 ש"ש ו- 37.1 ש"ש בהתאמה) ובסה"כ שיעור נמוך יותר של עובדים במשרה מלאה (42.9% ו- 57.1% בהתאמה). לבסוף, ניתן לראות כי הוותק של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה הינו נמוך יותר מהוותק של כלל האוכלוסיה (8.75 שנים ו- 9.3 שנים בהתאמה), דבר המלמד אף הוא על הקשיים של אנשים עם מוגבלות להשתלב במקומות עבודה.

לוח 2 – מאפיינים תעסוקתיים של כלל המדגם בהשוואה לעובדים עם מוגבלות

כלל המדגם N = 1182	אנשים עם מוגבלות N = 75	
		סטטוס תעסוקתי
20.9	32.0	% לא עובדים
75.9	62.7	% עובדים כשכירים ¹¹³
3.1	5.3	% עצמאים
100%	100%	סה"כ
53.7		% לא עובדים ועצמאים המחפשים עבודה כשכירים
		עובדים
6120	4371	ממוצע שכר, בש"ח
37.1	33.5	שעות עבודה שבועיות, בשעות
57.1%	42.9%	% העובדים במשרה מלאה
9.3	8.75	ותק במקום העבודה, בשנים

¹¹³ כולל מי שעובדים כשכירים ועצמאים גם יחד

פרק ב' - אפלייה בעבודה או בעת חיפוש עבודה

פרק זה יתייחס לאפליה בעת חיפוש עבודה בקרב שכירים אשר מחפשים בהווה או חיפשו בעבר עבודה במקום אחר; אפליה בקרב שכירים במקום העבודה הנוכחי, תוך התייחסות להיבטים בהם האפליה באה לידי ביטוי; אפליה בעת חיפוש עבודה בקרב מובטלים.

ב.1 אפליה בעת חיפוש עבודה במקום אחר בקרב שכירים¹¹⁴ (N = 897)

ממצאי לוח 3 מלמדים כי כ- 26% מקרב מי שעובדים כיום מחפשים עבודה במקום אחר או שחיפשו עבודה במקום אחר והפסיקו. מתוכם, כ- 41% קיבלו תשובות שליליות ומתוכם, כ- 38% (90 אנשים) סבורים כי הסיבה לדחייתם נובעת מאפלייה. מהם, 3.1% טענו כי הופלו בשל מוגבלות. **בסה"כ, שיעור השכירים המופלים בשל מוגבלות במהלך חיפוש עבודה מתוך סך השכירים עם מוגבלות עמד על כ- 23%.**

ב.2 אפלייה במקום העבודה הנוכחי בקרב שכירים¹¹⁵ (N = 897)

70% מתוך סך השכירים עם המוגבלות דיווחו כי מרגישים מופלים בעבודתם הנוכחית בשל מוגבלותם. ההיבטים שבהם האפליה באה לידי ביטוי, כפי שעלה מדיווחיהם האישיים של שכירים אלו הם בשכר (30.3%); בתנאים הנלווים (33.3%); בקידום בעבודה (33.3%); ביחס הכללי (27.3%); בשליחה להשתלמויות או להכשרה (27.3%); בפיטורים או איומים בפיטורים (24.2%) ובקבלה לעבודה (24.2%).

ב.3 אפליה בקרב מובטלים¹¹⁶ מחפשי עבודה (N = 285)

כ- 54% ממי שאינם עובדים או שהם עצמאים דיווחו כי הם מחפשים עבודה כשכירים. מהם, כ- 50% דיווחו כי במסגרת חיפושי עבודה כשכירים קיבלו תשובות שליליות ממעסיקים פוטנציאליים. מתוכם, כ- 49% דיווחו כי לפי הרגשתם נדחו מסיבות הקשורות לאפלייה. 5.4% מהם טענו כי הסיבה לדחייתם היתה מוגבלות. **בסה"כ, שיעור המופלים בשל מוגבלות במהלך חיפוש עבודה מתוך סך המובטלים עם המוגבלות עמד על כ- 13%.**

¹¹⁴ כולל מי שדיווחו שעובדים כעצמאים ושכירים גם יחד. שכירים – 880 = n, שכירים ועצמאים יחד – N = 17, סה"כ – N = 897.

¹¹⁵ כולל מי שדיווחו שעובדים כעצמאים ושכירים גם יחד.

¹¹⁶ כולל עצמאים המחפשים עבודה כשכירים. לא עובדים – N = 247, עצמאים – N = 38, סה"כ – N = 285.

פרק ג' – עד כמה סבור הציבור בישראל כי אנשים עם מוגבלות מופלים לרעה במקום העבודה?

בפרק זה נציג נתונים אודות המידה בה סבור הציבור בארץ כי אנשים עם מוגבלות מופלים לרעה במקום העבודה. לאחר מכן, נציג את המידה בה סבור הציבור כי האפלייה במתבטאת בהיבטים הבאים: קבלה לעבודה, שכר, תנאים נלווים, קידום, שליחה להשכרה, פיטורים או איזמים בפיטורים.

לבסוף, בדקנו האם ישנם הבדלים בנושא זה בין כלל האוכלוסיה לבין אנשים עם מוגבלות. ממצאים אלו מופיעים בלוחות 5 - 7 המוצגים להלן.

כפי שניתן לראות מלוח 5, 44.1% מהציבור סבורים כי אנשים עם מוגבלות מופלים במקום העבודה במידה רבה ורבה מאוד. לעומתם, כ- 27% סבורים כי כלל לא קיימת אפלייה של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה. ק נציין כי בסקר נשאלו המרואיינים אודות מידת קיומה של אפלייה של כמה קבוצות אוכלוסיה. קבוצת האנשים עם מוגבלות נמצאה כקבוצה השנייה בגודלה שסובלת בעיני הציבור מאפלייה בעבודה. הקבוצה הראשונה בגודלה היא קבוצת העובדים המבוגרים (45.6% סברו כי עובדים מבוגרים מופלים לרעה במקום העבודה במידה רבה ורבה מאוד).

עוד ניתן לראות מן הלוח כי שני התחומים העיקריים שבהם סבור הציבור כי אנשים עם מוגבלות מופלים לרעה במקום העבודה הם *קבלה לעבודה* ו*קידום* (52.9% ו- 47% בהתאמה סברו כי בתחומים אלו אנשים עם מוגבלות מופלים במידה רבה ורבה מאוד). כ- 44% סברו כי אנשים עם מוגבלות מופלים בעבודה בנושא השכר במידה רבה ורבה מאוד; בין 38% ל 39% סברו כי אנשים עם מוגבלות מופלים בעבודה במידה רבה ורבה מאוד מבחינת התנאים הנלווים ובהתייחס לפיטורים. לבסוף, כ- 34% סברו כי אנשים עם מוגבלות מופלים בעבודה במידה רבה ורבה מאוד גם בהתייחס לשליחתם להכשרה.

לוח 5 – המידה בה סבור הציבור כי אוכלוסיות מסוימות מופלות לרעה בעבודה וההיבטים בהם**האפלייה באה לידי ביטוי (N = 1182)**

במידה רבה ורבה מאוד		אין הפלייה
מידת קיומה של אפלייה		
המידה בה אנשים עם מוגבלות מופלים לרעה במקום העבודה		
44.1	26.8	
ההיבטים בהם האפלייה באה לידי ביטוי		
קבלה לעבודה		
52.9	19.2	
שכר		
43.7	22.6	
תנאים נלווים		
38.3	27.4	
קידום		
47.0	22.3	
שליחה להכשרה		
34.0	29.1	
פיטורים או איומים בפיטורים		
38.7	28.0	

ביקשנו להשוות את הדיוקן הסוציודמוגרפי של מי שהשיבו כי לדעתם אנשים עם מוגבלות מופלים לרעה במקום העבודה במידה רבה ורבה מאוד, לבין מי שהשיבו כי לדעתם קבוצה זו כלל אינה מופלית במקום העבודה.

כפי שעולה מלוח 6 המסכם ממצאים אלו, ניתן להצביע על אי אלו הבדלים בין מי שסוברים כי אנשים עם מוגבלות מופלים במידה רבה במקום העבודה לבין מי שסוברים כי אנשים עם מוגבלות כלל לא סובלים מאפלייה. כך למשל, כ 61% ממי שסוברים כי אנשים עם מוגבלות מופלים בעבודה הן נשים, כאשר שיעור הנשים הסוברות כי אנשים עם מוגבלות אינם סובלים מאפלייה בעבודה הוא נמוך הרבה יותר ועומד על 49.5%. כ – 44% ממי שסוברים כי אנשים עם מוגבלות מופלים בעבודה הם צעירים בגילאי 18 – 35, בעוד ששיעור בני גיל זה הסוברים כי אנשים עם מוגבלות כלל אינם מופלים הוא נמוך בהרבה ועומד על כ 29%. כלומר, מבוגרים יותר פחות נוטים לראות אנשים עם מוגבלות כמופלים בעבודה. ממוצע שנות הלימוד של מי שסוברים כי אנשים עם מוגבלות מופלים בעבודה עומד על כמעט 14 שנים, בעוד שממוצע שנות הלימוד של מי שסוברים שאנשים עם מוגבלות אינם מופלים עומד על 13.6 שנים. קרי, מי שנוטים לתפוס אנשים עם מוגבלות כמופלים בעבודה הם מעט משכילים יותר ממי שסוברים כי קבוצה זו כלל אינה מופלית. לבסוף, שיעור הדתיים והחרדים מקרב מי שחושבים שאנשים עם מוגבלות מופלים לרעה בעבודה עומד על 20.2% בהשוואה ל 12.2% חרדים ודתיים מקרב מי שחושבים כי אנשים עם מוגבלות כלל אינם מופלים בעבודה.

כלומר, ניתן לומר כי באופן כללי מי שסוברים כי אנשים עם מוגבלות סובלים מאפליה בעבודה הם בעיקר נשים, צעירים, משכילים ודתיים. מן העבר השני, גברים, מבוגרים, חילוניים ופחות משכילים נוטים לחשוב כי אנשים עם מוגבלות אינם סובלים מאפלייה בעבודה.

לוח 6: דיוקן סוציו דמוגרפי של הטוענים כי אנשים עם מוגבלות מופלים לרעה במקום העבודה בהשוואה לדיוקנם הסוציודמוגרפי של מי שטוענים כי קבוצה זו כלל אינה מופלית בעבודה (אחוזים מהקבוצה)

כלל אינם מופלים N = 317	מופלים לרעה במידה רבה ורבה מאוד N = 521		כלל אינם מופלים N = 317	מופלים לרעה במידה רבה ורבה מאוד N = 521	
		השכלה			מגדר
23.0	20.0	ללא בגרות	50.5	39.3	גברים
32.5	29.4	תעודת בגרות	49.5	60.7	נשים
11.4	13.8	על תיכוני לא אקדמי	100%	100%	סה"כ
33.1	36.9	השכלה אקדמית			
100%	100%	סה"כ			גיל
13.6	13.95	ממוצע שנ"ל	28.7	44.1	35 - 18
			41.4	36.9	50 - 36
		סטטוס משפחתי	29.9	19.0	67 - 51
72.9	65.9	נשואים/חיים עם בן/בת זוג	100%	100%	סה"כ
19.9	26.3	רווקים			
7.2	7.9	גרועים/חיים בנפרד/אלמנים			לאום
100%	100%	סה"כ	76.0	80.6	יהודים
			24.0	19.4	לא יהודים ¹¹⁹
2.3	2.2	ממוצע מספר הילדים	100%	100%	סה"כ
12.2	20.2	% דתיים וחרדים			ותק בארץ
			78.5	82.5	אזרחים
					ותיקים
			21.5	17.5	עולים חדשים
			100%	100%	סה"כ

לבסוף, ביקשנו לבחון האם קיימים הבדלים בין אנשים עם מוגבלות לבין אנשים ללא מוגבלות ביחס למידה בה רואים אוכלוסיות מסוימות כמופלות במקום העבודה. התמונה המתקבלת מניתוח הממצאים אינה אחידה ולא ניתן להצביע על מגמה ברורה לפיה ישנם הבדלים משמעותיים ומובהקים בין אנשים עם מוגבלות לבין אנשים ללא מוגבלות במידה בה תופסים קבוצות אוכלוסיה מסוימות כמופלות לרעה בעבודה.

¹¹⁹ כולל ערבים מוסלמים ובדואים, ערבים נוצרים, דרוזים וצ'רקסים

כך למשל, כ 55% מהאנשים עם מוגבלות סבורים כי אנשים מבוגרים מופלים בעבודה, זאת בהשוואה ל 45% שסבורים כך בקרב אנשים ללא מוגבלות. אולם, מן העבר השני ניתן לראות כי שיעור הסבורים כי אנשים מבוגרים כלל אינם סובלים מאפליה הינו גבוה יותר בקרב אנשים עם מוגבלות בהשוואה לאנשים ללא מוגבלות (24% ו – 17.8% בהתאמה). בדומה לכך, 33% מקרב האנשים עם מוגבלות סבורים כי אימהות לילדים קטנים כלל אינן מופלות לרעה בעבודה, בעוד ששיעור הסבורים כך בקרב אוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות הינו נמוך הרבה יותר ועומד על כ 21%. דוגמא נוספת מתייחסת למידה בה סבור הציבור כי ערבים מופלים לרעה בעבודה. כפי שניתן לראות בלוח, גם במקרה זה, שיעור האנשים עם מוגבלות הסבורים כי אוכלוסיה זו כלל אינה מופלית בעבודה הינו גבוה יותר משיעור הסבורים כך בקרב אנשים ללא מוגבלות (41.3% ו – 30.4% בהתאמה). יתכן כי אנשים עם מוגבלות חשים שכקבוצה הם מופלים בעבודה יותר מאשר אוכלוסיות אחרות, ולכן הם נוטים שלא לתפוס אוכלוסיות אחרות כמופלות בהשוואה אליהם. לעומתם, אנשים ללא מוגבלות, אשר אינם מתמודדים עם אפליה מעצם השתייכותם לקבוצה מסויימת, אינם נוטים להשוות עצמם לאוכלוסיות אחרות ולכן, אולי, חווים דעה יותר אובייקטיבית בהתייחס למידת קיומה של אפלייה. לבסוף, בהתייחס לאוכלוסיית הדתיים ולאוכלוסיית האתיופים, ניתן לראות כי כמעט ואין הבדלים כלל בין אנשים עם מוגבלות לבין אנשים ללא מוגבלות בהתייחס למידה בה סובר כי אוכלוסיות אלו מופלות בעבודה. כך למשל, כ 15% מהאנשים עם מוגבלות סבורים כי דתיים מופלים לרעה בעבודה, בדומה ל כ 13% שסבורים כך מקרב אנשים ללא מוגבלות. בהמשך לכך, כ 53% מהאנשים עם מוגבלות סבורים כי אוכלוסיית הדתיים כלל אינה מופלית, בדומה מאוד ל כ 51% שסבורים כך מקרב האנשים ללא מוגבלות.

לוח 7 מציג את הממצאים הללו.

לוח 7 – עד כמה סבור הציבור כי אוכלוסיות מסויימות מופלות לרעה במקום העבודה – השוואה בין אנשים עם מוגבלות לבין אנשים ללא מוגבלות, $n = 1182$ (אחוזים מהקבוצה)

אין כלל הפלייה	במידה רבה ורבה מאוד		
33	40	עם מוגבלות	אימהות לילדים
20.8	37	ללא מוגבלות	קטנים ¹²⁰
24.0	54.7	עם מוגבלות	מבוגרים ¹²¹
17.8	45.0	ללא מוגבלות	
41.3	37.3	עם מוגבלות	ערבים
30.4	41.8	ללא מוגבלות	
54.7	16.0	עם מוגבלות	מזרחיים ¹²²
57.9	7.9	ללא מוגבלות	
32.0	42.7	עם מוגבלות	אנשים עם מוגבלות
26.5	44.2	ללא מוגבלות	
29.3	32.0	עם מוגבלות	נשים
21.4	31.9	ללא מוגבלות	
53.3	14.7	עם מוגבלות	דתיים
51.4	12.9	ללא מוגבלות	
38.7	30.7	עם מוגבלות	אתיופים
31.2	32.7	ללא מוגבלות	

Chi = 9.405, df = 2, p<.009¹²⁰

Chi = 7.824, df=2, p<.020¹²¹

Chi = 5.989, df=2, p<.050¹²²

פרק ד' – עמדות של מעסיקים כלפיי העסקת עובדים עם מוגבלות

כפי שנכתב בפרק המתודולוגיה, פרק זה יציג נתונים אשר נדלו מסוללת שאלות שהוכנסה לסקר מעסיקים שעורך המינהל בכל רבעון בקרב מדגם מייצג של מעסיקים בישראל.

ממצאי הסקר מראים כי ככלל, לא נמצאו הבדלים משמעותיים בעמדות ביחס לעובדים עם מוגבלות בין ארגונים המעסיקים עובדים עם מוגבלות לבין ארגונים שאינם מעסיקים עובדים עם מוגבלות¹²³.

להלן סיכום התוצאות על פי חלוקה לשלושה תחומים:

- (1) עמדות ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות והקשר עם הסביבה החיצונית.
- (2) עמדות ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות והקשר עם הסביבה הפנים הארגונית.
- (3) היבטים ניהוליים של העסקת עובדים עם מוגבלות.

1.4 עמדות ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות בהתייחס לקשר של הארגון עם הסביבה החיצונית

כפי שעולה מלוח 8, ארגונים המעסיקים עובדים עם מוגבלות מעריכים במידה גבוהה יותר את ההשפעה החיובית שיש להעסקת עובדים עם מוגבלות על תדמית המפעל, בהשוואה לארגונים שאינם מעסיקים עובדים עם מוגבלות. 69.1% ו- 51.9% בהתאמה מסכימים במידה רבה מאד ובמידה רבה ביחס לעמדה זו. עם זאת, בקרב ארגונים שאינם מעסיקים עובדים עם מוגבלות כ- 20% מציינים שלהעסקת עובדים עם מוגבלות אין כלל השפעה על תדמית המפעל בהשוואה ל- 2.3% בקרב ארגונים מעסיקים.

עוד ניתן לראות כי ארגונים המעסיקים עובדים עם מוגבלות שוללים באחוזים גבוהים יותר את העמדה כי עובד עם מוגבלות אינו מסוגל לעבודה פנים אל פנים עם לקוחות, בהשוואה לארגונים שאינם מעסיקים - 71% ו- 54% בהתאמה.

בהתייחס למידת ההסכמה עם ההיגד כי התאמות במקום העבודה לעובדים עם מוגבלות יכולות להועיל לאנשים נוספים בתוך הארגון, ניתן לראות דמיון בין ארגונים המעסיקים וארגונים שאינם מעסיקים עובדים עם מוגבלות¹²⁴.

¹²³ מספר הארגונים בישראל אשר העסיקו עובדים עם מוגבלות בשנת 2007 עמד על 7,530, המהווים כ- 5% מכלל הארגונים בישראל. 80% מעובדים אלו כבר היו בעלי מוגבלות בעת שהתקבלו לעבודה והיתר הפכו לבעלי מוגבלות במהלך עבודתם.

¹²⁴ בהקשר זה נציין כי מבין הארגונים המעסיקים אנשים עם מוגבלות, 17.3% ביצעו התאמות עבור העובדים עם מוגבלות, ואילו 83% לא ביצעו התאמות שונות עבור עובדים אלו. מבין הארגונים אשר עובדיהם הפכו לבעלי מוגבלות במהלך העבודה לא נמצא אחוז גבוה יותר של מעבידים אשר התאימו את מקום העבודה עבור העובדים.

לוח 8 – מידת הסכמה עם עמדות ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות והקשר עם הסביבה החיצונית (אחוזים מסה"כ)

העמדה הנבחנת	במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	כלל לא	סה"כ
לגיוס והעסקת עובד עם מוגבלות יש השפעה חיובית על תדמית המפעל	21.8	30.1	21.5	3.6	2.3	100%
ארגונים מעסיקים ארגונים שאינם מעסיקים	24.1	45.0	9.3	1.9	19.7	100%
עובד עם מוגבלות לא מסוגל לעבודות המצריכות מגע פנים אל פנים עם לקוחות	0.4	16.5	8.6	3.4	71.1	100%
ארגונים מעסיקים ארגונים שאינם מעסיקים	4.2	11.8	12.3	17.5	54.2	100%
התאמות במקום העבודה לעובדים עם מוגבלות יכולים להועיל לאנשים נוספים כגון לקוחות	11.5	58.6	13.8	1.2	15.0	100%
ארגונים מעסיקים ארגונים שאינם מעסיקים	9.0	55.4	19.3	5.8	10.6	100%

2.4 עמדות ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות בהתייחס לקשר של הארגון עם הסביבה הפנים הארגונית

כפי שעולה מלוח 9, לא נמצאו הבדלים בין ארגונים המעסיקים עובדים עם מוגבלות ובין ארגונים שאינם מעסיקים במידת ההסכמה עם העמדה כי לבצע התאמות לעובד שהפך להיות מוגבל עולה פחות מלגייס עובד חדש (בקרב שתי הקבוצות כ – 40% מסכימים במידה רבה מאד ובמידה רבה עם היגד זה). מן העבר השני, כ – 40% אינם מסכימים כלל עם עמדה זו.

בדומה לכך, לא נמצאו הבדלים בין ארגונים המעסיקים עובדים עם מוגבלות ובין ארגונים שאינם מעסיקים במידת ההסכמה עם העמדה כי להעסקת עובד עם מוגבלות יש השפעה חיובית על יחסי העבודה במפעל. כ – 60% משתי הקבוצות מסכימים במידה רבה מאד ובמידה רבה עם היגד זה. מן העבר השני, כ – 20% אינם מסכימים כלל עם עמדה זו.

לבסוף, ניתן לראות כי בקרב ארגונים המעסיקים עובדים עם מוגבלות קיימת הסכמה רחבה יותר כי עובדים לא ירתעו מעבודה לצידם של עובדים עם מוגבלות ויחוו לצידם בנוח - למעלה מ – 85% מהארגונים המעסיקים עובדים עם מוגבלות מביעים עמדה זו, בהשוואה ל – 73% מהארגונים שאינם מעסיקים.

לוח 9 – מידת הסכמה עם עמדות ביחס להעסקת עובדים עם מוגבלות והקשר עם הסביבה הפנימית (אחוזים מסה"כ)

העמדה הנבחנת	במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	בכלל לא
לבצע התאמות לעובד שהפך להיות מוגבל	12.9	30.4	6.7	10.1	39.9
עולה פחות מלגייס עובד חדש	10.5	30.1	13.1	6.9	39.5
לגייס והעסקת עובד עם מוגבלות יש השפעה	20.6	39.9	18.7	2.5	18.3
חיובית על יחסי העבודה במפעל	19.1	40.4	15.0	1.9	23.5
רוב המועסקים במפעל לא יחוו בנוח לעבוד עם אדם עם מוגבלות	0.6	0.6	4.5	7.5	86.9
ארגונים שאינם מעסיקים	1.3	3.5	8.4	14.2	72.7

3.ד היבטים ניהוליים של העסקת עובדים עם מוגבלות

כפי שעולה מלוח 10, קיימת הסכמה דומה בין ארגונים המעסיקים עובדים עם מוגבלות בהשוואה לארגונים שאינם מעסיקים עובדים עם מוגבלות עם התפיסה כי אנשים עם מוגבלות נוטים להחסיר פחות ולדייק יותר בזמני העבודה - 60% מבין הארגונים השונים מסכימים במידה רבה מאד ובמידה רבה עם היגד זה.

עוד ניתן לראות כי מידת ההסכמה עם ההיגד "אנשים עם מוגבלות צריכים יותר פיקוח במקום העבודה" היא דו קוטבית הן בקרב ארגונים מעסיקים והן בקרב ארגונים שאינם מעסיקים עובדים עם מוגבלות. לדוגמא, 50% מכלל הארגונים המעסיקים עובדים עם מוגבלות מסכימים במידה רבה עם היגד זה בהשוואה ל - 44% אשר אינם מסכימים כלל.

בהתייחס להיגד לפיו העסקת אנשים עם מוגבלות יוצרת מעמסה רבה על מחלקת כוח האדם בארגון, נמצא כי ארגונים שאינם מעסיקים עובדים עם מוגבלות נוטים יותר להסכים עם היגד זה, בהשוואה לארגונים שאינם מעסיקים. כך לדוגמא רק 13% מקרב הארגונים המעסיקים עובדים עם מוגבלות מסכימים עם קביעה זו בהשוואה ל - 31% בקרב ארגונים שאינם מעסיקים. מן העבר השני, מידת אי ההסכמה עם היגד זה גבוהה יותר בקרב ארגונים המעסיקים עובדים עם מוגבלות (כ - 55% אינם מסכימים עם קביעה זו).

רשימת מקורות

[1] www.moital.gov.il

[2] האגודה לזכויות האזרח בישראל. (1999). *איפה ואיפה – מאזן השוויון בישראל* [חוברת].

[3] Deitch, E.A., Barsky, A., Butz, R.M., Chan, S., Brief, A.P., & Brasley, J.C. (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56 (11), 1299 – 1324.

[4] Petersen, L.A. and Dietz, J. (2008). Employment discrimination: Authority figures, demographic preferences and followers affective organizational commitment. *Journal of applied psychology*, 93 (6), 1287 – 1300.

[5] האגודה לזכויות האזרח בישראל. (2006). *לעבוד בלי כבוד : זכויות עובדים והפרתן* [חוברת].

[6] הכנסת, מרכז המחקר והמידע. (2004). *האבטלה במגזר הערבי – סקירת המגמות בשני העשורים האחרונים*. ירושלים: מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

[7] Avery, D.R., McKay, P.F., & Wilson, D.C. (2008). What are the odds? How demographic similarity affects the prevalence of perceived employment discrimination. *Journal of applied psychology*, 93 (2), 235 – 249.

[8] Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? *The American economic review*, 94, 991 – 1013.

[9] Ben Israel, R. (1995). Arbitration and the role of the courts: The arbitration of justice in labour law. In M. Goldberg and F. Raday (Eds.), *Topics in Israeli labour law* (pp. 302-315). Hebrew University of Jerusalem.

[10] U.S. Department of labor, Bureau of labor statistics (2007). *Characteristics of minimum wage workers: 2007*. Retrieved March, 16, 2009, from <http://www.bls.gov/cps/minwage2007.html>.

[11] UNISON. (2007, August). *Fair Penalties: UNISON submission to the consultation on national minimum wage enforcement*. Uk: Author.

[12] מינהל מחקר וכלכלה. (2008). *כמה נשים משתכרות עד שכר מינימום? ירושלים: מינהל מחקר וכלכלה, משרד התעשיה, המסחר והתעסוקה.*

[13] הכנסת, מרכז המחקר והמידע. (2007). *איסור הפליה בעבודה על רקע גיל. ירושלים: מרכז המחקר והמידע של הכנסת.*

[14] 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.

[15] Gouvier, W.D., Sytsma-Jordan, S., & Mayville, S. (2003). Patterns of discrimination in hiring job applicants with disabilities: The role of disability, job complexity and public contact. *Rehabilitation Psychology, 48 (3)*, 175 – 181.

[16] מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמי"ת (2009). *אנשים עם מוגבלות בישראל – דיוקן האוכלוסיה ומאפייני תעסוקה 2002 – 2006*. ירושלים: משרד התעשיה, המסחר והתעסוקה.

[17] 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.

[18] Stephen, M. (2003). Patterns of discrimination in hiring job applicants with disabilities. The role of disability type, job complexity and public contact. *Rehabilitation psychology, 48 (3)*, 175 – 181.



מינהל מחקר וכלכלה
משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

סקר אנשים עם לקות שמיעה 2009, בשיתוף ארגון 'בקול'

ממצאים ראשוניים

על המחברים:

אורנה חייט מראלי, חוקרת במינהל מחקר וכלכלה
יגאל אייזנמן, ארגון 'בקול'

רקע

בישראל קיים כיום מחסור ממשי בנתונים המתייחסים לאנשים עם מוגבלות. על מנת ליצור מאגר המקיף מידע אודות מאפיינים, צרכים וחסמים העומדים בפני אנשים עם מוגבלות בישראל עורך המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה שבמשרד התמ"ת בסיוע מינהל מחקר וכלכלה סדרת סקרים ייעודים. במסגרת זו נערך הסקר הנוכחי, ראשון מסוגו בישראל, אשר בוצע בשיתוף "בקול", ארגון כבדי השמיעה והמתחרשים בישראל. הסקר הקיף מגוון נושאים בהם: מצב השמיעה, שימוש במכשירי שמיעה ואביזרי עזר, השכלה, תעסוקה, מצבים רגשיים ועוד.

שיטת הסקר

הסקר נערך בקרב מדגם של 2,500 אנשים לקויי שמיעה מתוך מאגר של כ- 6,600 אנשי קשר של ארגון 'בקול'. שאלון הסקר למילוי עצמי נשלח לבתי הנדגמים במהלך חודש מרץ 2009. הנתונים הראשוניים המתפרסמים כאן מבוססים על ניתוח תוצאות 450 השאלונים הראשוניים. הניתוח הסופי אשר יכלול השלמות דגימה ושיטות סקירה נוספות וכן התייחסות לקבוצות שונות של אנשים עם לקות שמיעה וחרשות יושלם במהלך שנת 2010.

ממצאים עיקריים העולים מהסקר**תעסוקה**

- ✓ אנשים עם לקות שמיעה מתקשים במציאת עבודה: שיעור האבטלה בקרב משיבי הסקר הוא 13.8%, לעומת 7% בכלל האוכלוסיה. 81% ממחפשי העבודה דיווחו כי לקות השמיעה מקשה במידה רבה או במידה רבה מאוד על מציאת מקום עבודה.
- ✓ 44% מהגברים ו-31% מהנשים (ובממוצע 38% מהמשיבים) המועסקים חוו אפליה או יחס לא הוגן בעבודה על רקע לקות השמיעה. עוד נמצא כי 40% מהגברים ו-29% מהנשים (ובממוצע 35% מהמשיבים) סבורים שלקוחות השמיעה פוגעת בסיכוייהם לקבל קידום בעבודה.
- ✓ 5% בלבד מלקויי השמיעה האקדמאיים מועסקים בתפקיד ניהולי, בהשוואה ל-13% מהאקדמאים בכלל האוכלוסיה.
- ✓ פחות מ-30% מלקויי השמיעה המועסקים חשים כי לקות השמיעה פוגעת בתפקודם בעבודה. לעומת זאת, 7% דיווחו שלקוחות השמיעה מהווה דווקא יתרון במקום עבודתם.
- ✓ 26% מלקויי השמיעה המועסקים דיווחו כי במקום עבודתם מועסקים אנשים נוספים עם לקות שמיעה.
- ✓ 44% בלבד מלקויי השמיעה המועסקים מודעים לכך שהמדינה נותנת סיוע כספי למעסיקים בכדי להתאים את מקום העבודה לעובדים בעלי לקות שמיעה.

מצב השמיעה

20% מלקויי השמיעה אשר השיבו על הסקר הם לקויי שמיעה מלידה. הסיבות הנפוצות ללקות השמיעה הם: מחלה (18%), סיבה תורשתית (17%), גיל מבוגר (16%), חשיפה לרעש (16%), כתוצאה מלקיחת תרופות, או מטיפול רפואי (6%).
ל 35% מקרב לקויי השמיעה יש בן משפחה מדרגה ראשונה שגם הוא לקוי שמיעה.

מצב משפחתי

עוד עולה מהסקר שאנשים עם לקות שמיעה מתקשים במציאת בן זוג. שיעור הרווקים בקרב לקויי השמיעה בגילאי 20-44 הוא 56%, לעומת 37% בכלל האוכלוסייה. שיעור הנשואים בקרב לקויי השמיעה עומד על 39%, לעומת 58% בכלל האוכלוסייה.

תחושות ומצבים רגשיים

הסקר בחן תחושות ומצבים רגשיים שונים. תוצאות הסקר הושוו לנתוני הסקר החברתי של הלמ"ס משנת 2007, המתייחסים לכלל האוכלוסייה. מניתוח התוצאות עולים הממצאים הבאים:

- ✓ 78% מקרב לקויי השמיעה מרוצים או מרוצים מאד מחייהם, לעומת 85% בכלל האוכלוסייה.
- ✓ 75% מקרב לקויי השמיעה מרוצים מהקשר שלהם עם חבריהם, לעומת 89% בכלל האוכלוסייה.
- ✓ קרוב ל-40% השיבו כי הם מתוסכלים לעיתים קרובות מכך שהם אינם מצליחים להבין אנשים אחרים.
- ✓ כ-10% מהמשיבים דיווחו כי הם חווים לעיתים קרובות תחושות בושה בשל לקות השמיעה ו-19% נוספים דיווחו כי הם חווים תחושות בושה לפחות מדי פעם.



מינהל מחקר וכלכלה

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

**תקצירי מחקרים בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות
הנעשים כעת במינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת**

דיוקן האוכלוסיות המשתתפות בתוכניות תב"ת¹²⁵

מטרת המחקר: שירות דיוקן הסוציו דמוגרפי והתעסוקתי של אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות המשתתפים בתוכניות תב"ת. הדבר יאפשר לעמוד על ההבדלים בין כלל אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות לבין אנשים עם מוגבלות המשתתפים בתוכניות תב"ת, בייחוד בכל האמור למצבה של אוכלוסייה זו בשוק העבודה בהתייחס לאינדיקטורים מרכזיים כגון שכר, היקף משרה, וותק במקום העבודה ומשלחי יד.

אוכלוסיית המחקר: אוכלוסיית המחקר הינה אנשים עם מוגבלות המשתתפים בתוכניות תב"ת, הפועלת מזה ארבע שנים לשילובן של אוכלוסיות חלשות במעגל העבודה, ביניהן אנשים עם מוגבלות. במסגרת זאת, מפעילה תב"ת כחמש תוכניות שונות כדלקמן: צרכנים כנותני שירות; מעול אנושי להון אנושי; תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור; גולשים בעסקים; יוזמה – חממה שיקומית.

מקור הנתונים: קבצי הנתונים מתוך מערכת הנתונים הממוחשבת של תב"ת, המתייחסים לנתוני רקע כגון ארץ לידה, מצב משפחתי, מספר ילדים, מאפייני השכלה, ניידות, ומסגרת דיור וכן לנתונים תעסוקתיים, לרבות מצב תעסוקתי ומסגרת תעסוקתית לפני הכניסה לתוכנית ובמהלך ההשתתפות בה וכן מעקב אחר שינויים בשכרו ובהיקף העסקתו של המשתתף.

סולכאט'ס: לאחר שערך מינהל מחקר וכלכלה מיפוי של התוכניות השונות של תב"ת בתחום אנשים עם מוגבלות, צפוי להתפרסם במהלך הרבעון הראשון של 2010 דו"ח מחקר ראשון אשר יכיל את מיפוי תוכניות תב"ת בתחום אנשים עם מוגבלות, הדיוקן הסוציו דמוגרפי של אוכלוסיית תב"ת בתחום זה וכן דיוקן תעסוקתי.

¹²⁵ תב"ת – תנופה בתעסוקה, מיסודם של גיוינט ישראל וממשלת ישראל.

סקר בקרב אוכלוסיית החרשים בישראל

מטרת המחקר: הצגת מאפייניהם של אוכלוסיית לקויי השמיעה בישראל; בחינה מעמיקה של הצרכים, הקשיים והחסמים הניצבים בפני אנשים לקויי שמיעה בבואם להשתלב בשוק העבודה ולקדם את מעמדם התעסוקתי.

אוכלוסיית המחקר: 2000 אנשים מקרב אוכלוסיית החרשים בארץ.

מקור הנתונים: רשימות חברי אגודת החרשים בישראל (אח"א) ורשימות מקבלי הזימוניות (ביפרים) אשר חולקו מטעם המדינה לתושבי דרום הארץ וצפונה במבצעי צה"ל האחרונים. בשל הקשיים בקיום ראיון טלפוני, איסוף הנתונים בסקר הנוכחי יבוצע בדרכים חלופיות: תחילה, יתבקשו הנדגמים באמצעות מסרונים (SMS); אמצעי תקשורת נפוץ ביותר בקרב לקויי שמיעה), לשלוח את כתובות הדואר האלקטרוני שלהם. לאחר מכן, יועבר שאלון למילוי מקוון (באינטרנט). מכיוון ויתכן ולא כל הנדגמים ישיבו על השאלון המקוון, יושלם בשלב האחרון איסוף הנתונים על-ידי העברת השאלונים (בפורמט נייר כתוב) במועדוני אגודת החרשים.

מטרה נוספת: לאחרונה סיים המינהל את בניית שאלון המחקר, אשר בין פרקיו התייחסות נרחבת לנושא התעסוקה, מאפיינים סוציו-דמוגרפיים, מצב השמיעה והשלכותיו, ועוד. בימים אלו ממתין המינהל לקבלת קבצי הנתונים ומרגע קבלתם יחל שלב איסוף הנתונים. ממצאים ראשוניים מהסקר צפויים להתקבל במהלך הרבעון השני של שנת 2010.

סקר בקרב צעירים עם מוגבלות המתנדבים לשירות לאומי-

אזרחי

מטרת המחקר: בחינת התרומה שיש להתנדבות לשירות לאומי – אזרחי לחייהם של בוגרי השירות באופן כללי ובהתייחס לתרומה ליכולת להשתלב בתעסוקה בפרט.

אוכלוסיית המחקר: 300 צעירים עם מוגבלות שהחלו את שירותם בספטמבר 2009.

מקור הנתונים: קובץ הנתונים שהתקבל ממינהלת השירות האזרחי – לאומי, אשר אחראית על כל מערך ההתנדבות, באמצעות עמותת "גוונים"¹²⁶.

מטא-אנליזה: לאחרונה הסתיים שלב בניית שאלון הסקר, אשר כולל התייחסות לתחומים רבים, וביניהם מידע אודות הרקע ההתנדבותי של הפרט, מידע אודות סביבתו של המתנדב ומידת התמיכה שלה בהחלטתו להתנדב, בחינת המניעים לשירות וכן בחינת הציפיות ממנו. על מנת לעמוד על התאמת השאלון לאוכלוסיית המחקר התקיימה קבוצת מיקוד. בימים הקרובים יחל שלב איסוף הנתונים, אשר יתבצע באמצעות ראיונות טלפוניים. ממצאים ראשוניים צפויים להתקבל במהלך הרבעון הראשון שנת 2010. דו"ח המחקר צפוי להתפרסם במהלך הרבעון השני של שנת 2010.

¹²⁶ עמותה אשר מלווה צעירים עם מוגבלות אשר פטורים משירות בצה"ל. עמותה זו דואגת להשמה במגוון מקומות השירות הלאומי וכן מספקת הדרכה וליווי למתנדב ולעיתים גם לבני משפחתו במהלך השירות.

סקר בקרב לקויי למידה בוגרי אקדמיה אשר קיבלו שירות באחד ממרכזי התמיכה ללקויי למידה במוסדות להשכלה גבוהה

מטרת המחקר: תאור מאפייניהם של בוגרי מוסדות להשכלה גבוהה הסובלים מלקות למידה; בחינת יכולת ההתמדה שלהם בעבודה; עמידה על החסמים של בעלי לקות למידה המונעים מהם את היכולת להשתלב בעבודה.

אוכלוסיית המחקר: בוגרי אקדמיה שעובדים בשוק העבודה ומאובחנים כבעלי לקות למידה וקיבלו שירות באחד מ 52 מרכזי התמיכה ב 60 המוסדות הקיימים להשכלה גבוהה.

מקור הנתונים: הנתונים אודות בוגרי אקדמיה יתקבלו ממרכזי התמיכה השונים המופעלים במוסדות להשכלה גבוהה, אשר מעניקים ליווי וסיוע לסטודנטים עם לקות למידה.

סאטאוס נאכני: בימים אלו נכתב מכתב יזום ל - 52 מרכזי התמיכה, על מנת לבקש את שיתוף הפעולה שלהם. במקביל לכך, נערכים סיורים במספר מרכזי תמיכה במכללות ובאוניברסיטאות השונות בארץ, על מנת לעמוד על אופני הפעולה שלהם, אוכלוסיית מקבלי השירות והנתונים הנאספים שם באופן שוטף. כמו כן, מינהל מחקר וכלכלה ועמותת "לשם"¹²⁷, השותפה למחקר זה, מקימים צוות שישמש ועדת היגוי מלווה למחקר. עד אמצע שנת 2010 יעמוד לרשות מינהל מחקר וכלכלה קובץ נתונים עדכני לצורך איסוף הנתונים, שיתבצע אשר יתבצע על ידי ראיונות טלפוניים. ממצאים ראשוניים צפויים להתקבל במהלך הרבעון השלישי של שנת 2010.

¹²⁷ עמותת לבוגרים בעלי לקות למידה