

היבטים סוציולוגיים ומשפטיים בהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם בישראל



ד"ר יריב וינצ'ר, עורך דין

רקע אישי

- מייסד משרד עו"ד ד"ר יריב וינצר ושות'.
- נשיא תנועה חברתית "גיבורים קטנים".
- תואר ראשון משפטים (LL.B) הקריה אקדמית אונו.
- תואר שני משפטים (LL.M) אוניברסיטת בר אילן.
- תואר שלישי (PH.D) אוני' קלוז' - ד"ר לסוציולוגיה בהיבט משפטי.
- אוניברסיטת בר אילן - יועץ ומנהל כספים.
- סנגור צבאי מערכת המשפט הצבאית.
- דירקטור לשעבר בנמל תל אביב.
- דירקטור מנהלת בנייה מגורים לכוחות הביטחון.

היכרות עם עולם חדש

- בשנת 2001 "גיבורים קטנים" הוקמה כעמותה התנדבותית, שבראשית דרכה בחרה לערוך טיולי ג'יפים לילדים בעלי פיגור שכלי קל עד בינוני.
- לאורך השנים פעילות העמותה התרחבה לאזורים רבים בישראל ולתחומי עיסוק שונים ומגוונים.
- הובן הצורך בהתנהלות כ - "תנועה חברתית", כדי לשמור על עיקרון יסודי כי כל הפעילים הינם מתנדבים.
- צוות חשיבה הבין את הצורך בשינוי תפיסתי, כך שהתנועה פועלת לקירוב האדם הרגיל לאדם ולילד החריג.
- הובן שקיים פער בטיפול באוכלוסיית המפגרים עם סיום המסגרת הלימודית בגיל 21, על כך החלטתי לבחון עולם זה לעומק.



פער בידע

- מחסור בכתיבה אקדמאית על הגורמים המשפיעים על התעסוקה של צעירים עם מוגבלות שכלית הנכנסים לשוק העבודה.
- מחד גיסא התקדמות חברתית, ומאידך גיסא הותרת בעלי מוגבלות שכלית ללא פתרון מקיף.
- קובעי המדיניות לא מבינים את הפוטנציאל הכלכלי של עבודת מוגבלים בשכלם והיקף ההפסד הנובע מהיקף העסקה נמוך.
- הצטרפות ישראל למדינות ה - OECD (10/2010) כרוכה בניצול מקסימאלי של משאבים אנושיים מרובים.

אין בדין הישראלי התייחסות ספציפית להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם במקומות עבודה ואין גורם מרכזי לאוכלוסייה זו.

יעדים

- חקר מקורות וצורות של תפיסות קיימות ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם.
- בחינת ההיבטים המשפטיים של העסקת אנשים מוגבלים בשכלם.
- גיבוש תוצרים:
 - לפתח מודל חברתי משפטי שיאשפר העסקת אנשים מוגבלים בשכלם במקומות עבודה.
 - להשמיע את קולם של אלה אשר קולם לא נשמע.

אבני הדרך מאיתור הצורך ועד גיבוש הצעה לפתרון

- חשיפה לעולמם של בעלי מוגבלות שכלית באמצעות תנועת "גיבורים קטנים".
- הבנת הפער הקיים בישראל והתהום שנפער בגיל 21.
- התגבשות הרצון להוביל לשינוי חברתי.
- חקר מעמיק בקרב החברה הישראלית.
- בחינה השוואתית לקיים בעולם.
- גיבוש תוצר סופי – הצעת חוק לעידוד העסקת אנשים בעלי מוגבלות שכלית.

חקר המצב הקיים

- מהם ההיבטים החברתיים והמשפטיים המתייחסים להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם בישראל?
- מהו המבנה החוקתי הישראלי ביחס להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית בישראל?
- איזו תפיסות קיימות בחברה ישראלית ביחס להעסקת אנשים מוגבלים בשכלם?
- איך גורמים שונים בחברה מקבלים את העסקתם של אנשים עם מוגבלויות שכליות, לרבות: מעסיקים, עובדים סוציאליים, הורים ואנשים עם מוגבלויות שכליות?
- אילו קשיים ואילו יתרונות קיימים בהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם כפי שהם נתפסים על ידי מעסיקים, עובדים סוציאליים, צוות חינוכי והתומך והורים לאנשים עם מוגבלויות שכליות?



מסגרת בחינה מושגית ומתודולוגיה



- חשיפה לגורמים הנבחנים.
- מחקר איכותני רב – שלבי ורב מתודות (דוקומנטרי, ראיונות).
- ניתוח דוקומנטרי של התיעוד המשפטי שאותר.
- 44 ראיונות חצי מובנים.
- פילוח וניתוח נתונים לצורך עיבוד תוצר סופי.

מערך המחקר

שלב ראשון

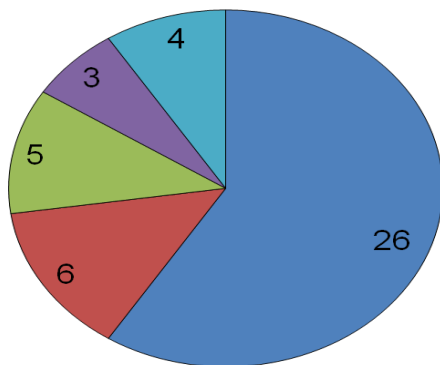
הבנת ההקשר החברתי והמשפטי של העסקת אנשים
מוגבלים בשכלם בישראל - נתונים + ניתוח הדין



שלב שני

בחינת התפיסות הקיימות בחברה הישראלית ביחס להעסקת
מוגבלים בשכלם בישראל - חשיפה אישית לגורמים שונים

מספר מרואיינים



- מעסיקים
- עובדים סוציאליים
- מחנכים
- הורים
- מפגרים



המצב החוקתי הקיים כיום בדבר העסקת אנשים בעלי מוגבלות שכלית

- **אין** התייחסות ספציפית בחוק הישראלי למוגבלים בשכלם.
- **אין** חובה חוקית להעסקת אנשים בעלי מוגבלות שכלית, כך גם במסגרת חוק שוויון זכויות לאנשים בעלי מוגבלויות, התשנ"ח-1998.
- **אין** תגמול להעסקת בעלי מוגבלות שכלית, דבר הגורם במישרין להדרה משוק העבודה.
- המסקנה היא שהמדינה מתייחסת לאנשים מוגבלים בשכלם כאל אנשים נחותים.



המצב התעסוקתי הקיים – נימוקים למה כן להעסיק

- אמוציונאלית: "בשביל הלב ובשביל הנשמה".
- אידיאולוגית - חינוכית: "בשבילי זו שליחות" / "חינוך מהבית" / "חינוך מבית הספר".
- חברתי וסביבתי - הערכה וכבוד: "וואלה, כל הכבוד לברק שהוא מעסיק אותו".
- אחריות אישית: "גם אני אחראי על ה... , בבוקר, לבוא בזמן לעבודה, לעשות את העבודה...".

המצב התעסוקתי הקיים – הסברים לאי העסקה

- חברתי: "היו פה כמה אלמנטים שהתנגדו".
- סטריאוטיפים ודעות קדומות: "ולהכניס את הנשמות האלה אתה יודע, לעסק שלו"
- דרישה לתמיכה ממסדית: אין ליווי ותמיכה לעובד המפגר, נטל על המעסיק.
- נטל כלכלי: "מבחינה כלכלית לא כדאי להעסיק את האנשים האלה".

תפיסת העולם של מוגבלים שכלית אודות מקום העסקתם

1. העבודה כהרגל בחיים	'לא יודע, התרגלתי פה'.
2. העבודה כמקור פרנסה	'כי אני מנסה לפרנס את עצמי'.
3. העבודה כדרך להפגת השיעמום	'משעמם בבית'.
4. העבודה כהזדמנות ללמידה	'עוד דברים אתה לומד, וזה חשוב'.
5. העבודה כהזדמנות ליצירת חברויות	'אז אתה מכיר אותם, אז לאט לאט גם הם הופכים ל-, לזה, לחברים שלך'.
6. צייתנות מוחלטת למעביד	'אני עושה הכל מה שאומרים לי'

תוצאות שלב המחקר ומסקנות

- בהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם קיים מתח תמידי בין תפיסה אידיאולוגית ורגשית לבין תפיסה של פחד ובורות.
- תפיסות אלו מהוות חסמים המתבטאים בסטיגמות ודעות קדומות בקרב מסרבי העסקה, לבין מוטיבציה חזקה לתרום לחברה.
- פער בתפיסה הכלכלית בדבר כדאיות למול חוסר כדאיות בהעסקת אנשים מוגבלים בשכלם.
- האינטראקציה בין ההיבטים החברתיים והמשפטיים ביחד עם החלשת החסמים וחיזוק המקדמים, הם שמציירים את התמונה לקידום העסקת אנשים מוגבלים בשכלם במקומות העבודה בישראל.



מלב אל לב

שינוי מדיניות

שינויים רגשיים

- קבלה טובה יותר
- שינוי רגשי

שינויים חבריים - משפטיים

- חוקים טובים יותר
- הפחתת מסים ומתן
- תמריצים למעסיקים

שינויים רציונאליים

- יותר חינוך והכשרה למפגרים
- יותר ידע למעסיקים

היבטים של שינוי בחברה

היבטים משפטיים

- תמיכה ממוסדת
- גישה שיוויונית
- חוקים חדשים
- עידוד באמצעות
- תמריצים
- גישה מכבדת

היבטים חברתיים

- חינוך והכשרת מפגרים
- הגנה והדרכה
- אחריות ואחריותיות
- הפחתת דעות קדומות
- וסטיגמות
- הכרה בקשיים
- במשפחה

השלכות מעשיות והמלצות

- קידום העסקת אנשים מוגבלים בשכלם באמצעות חינוך ומערכת הסברה כלל ארצית ובחתכים קטגוריים רלוונטיים.
- הרחבת פעילויות של ארגונים חברתיים הפועלים ללא מטרות רווח, כמו למשל "גיבורים קטנים", בעידוד המדינה וגורמי הרווחה והחינוך.
- אפשור כניסת גופים ואנשים מעורבים ללב הקונצנזוס הישראלי, כמו למשל שילוב בצה"ל ושירות לאומי.
- מיסוד מערכות תומכות ליווי אנשים מוגבלים בשכלם בתוך מקומות העבודה, ובמקביל ליווי וחניכה למעסיק ומתן כלים למיצוי הרווח הניתן להשיג בהעסקה זו.
- חקיקה כלכלית-חברתית למתן תמריצים למעסיקים.

עקרונות הצעת חוק לעידוד העסקת אנשים מוגבלים בשכלם



- תמריץ המעסיק על-ידי הענקת אותות הכרה ומענקים כספיים.
- עידוד של מעסיקים מהמגזר הפרטי לקליטה מיטבית ונורמטיבית של עובדים עם מוגבלות שיכלית בעבודה.
- עידוד גופים ציבוריים למילוי חובתם החברתית, ואף מעבר לכך, בכל הנוגע להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית.
- הקמת מועצה ציבורית לשילוב וקידום של אנשים עם מוגבלות שיכלית בתעסוקה בשוק העבודה.

מיצוי הארסנל הכלים הקיים כיום בחברה

- המשך פעילות ציבורית וחברתית לשיפור מעמד המוגבלים בשכלם וחתירה להרחבת סל המעסיקים.
- הקמת מוסד משפטי התנדבותי (קליניקה) לליווי ועידוד העסקת אנשים בעלי מוגבלות שכלית.
- קידום הצעת החוק ומעקב אחרי יישומו.
- עידוד מחקר עתידי ומעמיק אודות עמדת הסיבה החברתית והעסקית כלפי מעסיקים שיש להם מועסקים עם מוגבלות שכלית.

תודה על ההקשבה

ד"ר יריב וינצר – נשיא גיבורים קטנים

