



המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות
בשוק העבודה

תעסוקת אנשים עם מוגבלות

מיכל אלפסי

על המחברת

מיכל אלפסי, חוקרת במינהל מחקר וכלכלה, רכזת תחום מחקר תעסוקת אנשים עם מוגבלות..

תוכן עניינים

3	עיקרי הממצאים
6	רקע כללי
6	אנשים עם מוגבלות – שכיחות באוכלוסיה ומאפיינים דמוגרפיים
9	דו"ח הועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה - ועדת לרון
11	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 כללים
26	פרק 2: מצבם של אנשים עם מוגבלות במקום עבודתם
26	2.1 שיעורי תעסוקה וסיבות שכיחות להיעדר תעסוקה בקרב בעלי מוגבלות
27	2.2 השתלבות בעבודה ומאפייני העבודה בקרב עובדים בעלי מוגבלות
33	פרק 3: עמדות הציבור בישראל כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות
37	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
37	4.1 היכרות עם תקנות שכר מינימום
38	4.2 מידת החשיפה לקמפיין פרסומי בנושא תקנות שכר מינימום ומימון התאמות במקום העבודה
41	רשימת מקורות

עיקרי הממצאים

שיעור באוכלוסיה ומאפייני רקע

- שיעור האנשים עם מוגבלות באוכלוסיה¹ עומד על 12.4%.
- כ – 73% ממי שדיווחו על עצמם כסובלים ממגבלה 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 ממגבלה 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 כ – 19% הינם גרושים, פרודים ואלמנים.
- כ – 25% מהאנשים עם מוגבלות הינם ערבים. זהו ייצוג יתר בהשוואה לשיעורם באוכלוסיה (17.3%).
- רק ל כ – 28% מהאנשים עם מוגבלות יש תעודת בגרות ורק כ – 18% הינם בעלי השכלה אקדמית, בהשוואה ל כ – 26% בקרב אנשים ללא מוגבלות.
- מרבית האנשים עם מוגבלות (65.2%)² משתכרים שכר הנמוך משכר המינימום, בהשוואה ל כ 27% בקרב אנשים ללא מוגבלות. מיעוטים (13%) משתכרים מעל לשכר הממוצע במשק, בהשוואה ל כ 37% בקרב אנשים ללא מוגבלות.

תעסוקה

- שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות עומד על כ 32%, בהשוואה ל כ 71% בקרב אנשים ללא מוגבלות.³

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.

- מרבית האנשים עם מוגבלות העובדים בשכר דיווחו כ הן מנהליהם והן עמיתיהם לעבודה יודעים על המגבלה (64.1%). בנוסף, מרביתם דיווחו על יחס טוב וטוב מאוד מהמעסיק ומהעמיתים.
- 19.5% מהאנשים עם מוגבלות העובדים בשכר סבורים כי העבודה שהם מבצעים אינה מתאימה ליכולותיהם ולכישוריהם. בנוסף, מרביתם (62.2%) 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 התמ"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 54-25. 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.

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>

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

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

רִמַּת הַשְּׁכֵלָה: 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.

רִמַּת הַכִּנְסָה: 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% 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.

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

⁹ המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, 2007.

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 באוכלוסיה
22.7	מפריעה מאוד	731	מספר אנשים עם מוגבלות שמפריעה להם ושמפריעה להם מאוד בתפקודי היומיום (באלפים)
42.8	מפריעה	19.1	שיעור באוכלוסיה
20.1	לא כ"כ מפריעה		
14.2	לא מפריעה כלל		
			<u>בקרב מי שדיווחו כי המוגבלות מפריעה ומפריעה מאוד</u>
	<u>ויתק 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	24 - 20
47.6	מסורתיים	64.9	54 - 25
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	גרופים, פרודים, אלמנים
20.1	השכלה על תיכונית שאינה אקדמית	18.1	רווקים
16.5	השכלה אקדמית		

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>למת 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.

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

רפורמה בשיטת התשלום של הקיצבאות

בעת דיוני הועדה הוסכם כי הקשר שהתקיים באותה עת¹³ 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 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 וכו',¹⁵.

עידוד התעסוקה הנתמכת

הועדה 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

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

¹⁴ כיום תקנות אלו מופעלות על ידי משרד התמי"ת

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

נכים במהלך 5 שנים במסלול תעסוקה זה והמליצה להתחיל בתוכנית זו באופן מיידי, תוך הקצבת 25 מיליון ₪ 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 בחברים 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 ונאותה.¹⁸ אולם, למרות ההכרה בחשיבותה של העבודה, שיעור 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 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. יצויין 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.

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.

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

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

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 ההמלצות 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 – 1998.²³ 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 יכולתו.²⁴

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

כיוון שעניינה של סקירה זו הוא בעיקר תעסוקת אנשים עם מוגבלות, נרחיב אודות החלק השני בחוק, העוסק בתעסוקה. נקודת המוצא של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 הנה כי קיימת הפלייה משמעותית של מעסיקים כנגד עובדים או דורשי עבודה עם מוגבלות וזאת גם כאשר הם כשירים לתפקיד ולמשרה.²⁵ על כן, נקבע בחוק כי "לא יפלה מעביד בין עובדיו או

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

²⁵ פלדמן, 2002

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, יצוין כי המלצה זו יושמה והחל מאוקטובר 2007 התקנות מופעלות ע"י משרד התמ"ת.

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 התמ"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 שנייה ושלישית את התיקון לחוק הביטוח הלאומי לעידוד השתלבותם של אנשים עם

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 התמ"ת, <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/252E154E-5D0D-4F6A-BBB7-4DAAD2BF43D3.htm>

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- 1800 ₪ גרמה לרוב בעלי המוגבלות 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.

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".

³⁵ www.aisrael.org.il

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

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

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 התמ"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 שחוברו 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.

³⁹ להלן דיווח ישיר

⁴⁰ להלן דיווח עקיף

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 השוונו לממצאי הסקר החברתי של הלמ"ס משנת 2007, העוסק גם הוא בחלקו באנשים עם מוגבלות.

הגדרות

במסמך זה ישנה התייחסות למספר מאפיינים סוציו דמוגרפיים ותעסוקתיים של המרואיינים: 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 במגבלה פיזית, 19.5% ציינו כי מדובר במגבלה נפשית ו כ – 10% דיווחו על מגבלה חושית. תשובותיהם של נבדקים אשר העידו על המגבלה של בן משפחתם היו דומות למדי, למעט סעיף "מגבלה 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 המגבלה הסובלים ממוגבלה שכלית. כמו כן, בסקר זה אנו ראינו משקי בית, כאשר ידוע כי ישנם אנשים עם מוגבלות אשר אינם מתגוררים בביתם, אלא בפטרונות דיור שונים בקהילה ואוכלוסייה זו לא נכללה במדגם מלכתחילה. בהתייחס להשפעת המגבלה 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 המגבלה 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: שכירות 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 מפריע 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

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

⁴³ N = 82

⁴⁴ N = 168

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 ממצאי 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 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 באוכלוסייה (17.3%), נבחין כי ישנו ייצוג יתר לערבים בעלי מוגבלות. נהוג לתלות את הסיבות לשיעורים גבוהים של אנשים עם מוגבלות באוכלוסייה הערבית בנישואים בתוך המשפחה, שימוש מופחת ברפואה מונעת (המביאה לכך שמצבי חולי הופכים להיות מצבים של מוגבלות) ובנגישות מועטה לשירותי רפואה, בהשוואה לנגישות של האוכלוסייה 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.

⁴⁵ מוגבלות מפריעה או מפריעה מאוד

שני המשתתפים 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 ש"ח ל 7681 ש"ח), 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 ש"ח לחודש), לעומת כ - 38% בקרב כלל האוכלוסיה⁴⁸. עם זאת, אם נשווה בין אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות לבין אוכלוסיית האנשים ללא המוגבלות לפי הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2007 בהתייחס למי שמשתכרים מעל 7500 ש"ח לחודש, ניווכח כי אין הבדלים משמעותיים בין שתי הקבוצות.

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

לוח 3: מאפיינים סוציו דמוגרפיים של אנשים עם מוגבלות

⁵³ אנשים ללא מוגבלות למ"ס ס"ח, 2007	אנשים עם מוגבלות ⁵¹ למ"ס ס"ח ⁵² , 2007	אנשים עם מוגבלות 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		גרושים/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 ישיר⁵⁰ סקר מיוחד בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות, המטה לשילבו אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמי"ת⁵¹ מוגבלות מפריעה ומפריעה מאוד⁵² סקר חברתי⁵³ רק מי שדיווחו כי המגבלה מפריעה מאוד או מפריעה בחיי היומיום⁵⁴ N = 82⁵⁵ N = 731,000⁵⁶ N = 2,705,000⁵⁷ בסקרי למי"ס ההתייחסות בקבוצת הגיל הראשונה היא לגילאי 20 - 24⁵⁸ גילאי 20 - 24⁵⁹ גילאי 20 - 24

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

אנשים ללא מוגבלות⁶⁴ למ"ס ס"ח, 2007	אנשים עם מוגבלות⁶² למ"ס ס"ח ⁶³ , 2007	אנשים עם מוגבלות⁶⁰ סקר מיוחד⁶¹	מקור הנתונים	המאפיין
מידת דתיות				
44.0	38.3	34.1		חילוניים
35.6	47.6	40.2		מסורתיים
20.5	14.0	25.6		דתיים וחרדיים
רמת השכלה				
31.3	49.0	50.0		ללא בגרות
22.0	14.4	27.6		בעלי תעודת בגרות
20.5	20.1	3.9		בעלי השכלה על תיכונית
				שאינה אקדמית
26.3	16.5	18.4		בעלי השכלה אקדמית
רמת הכנסה				
26.7 ⁶⁶	36.2 ⁶⁵	65.2		מתחת לשכר מינימום
36.2 ⁶⁸	34.6 ⁶⁷	21.7		בין שכר מינימום לשכר
				הממוצע במשק
37.1 ⁷⁰	29.2 ⁶⁹	13.0		מעל השכר הממוצע במשק

מקור : המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות, משרד התמ"ת, 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 התמ"ת

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. יצוין 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.

⁷¹ סקר חברתי

⁷² דיווח של הנבדק על עצמו

⁷³ דיווח של הנבדק על קרוב משפחה הסובל ממוגבלה כלשהי

⁷⁴ בסה"כ N = 43

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.

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 משתכרים כיום ומיעוט (2.7%) ציינו כי יחסית לעבודה שהם מבצעים, הם צריכים לקבל שכר נמוך מזה שמקבלים כיום. בהתייחס לדיווח העקיף נשאלה 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.

⁷⁵ אלו מביניהם משתכרים 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.

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

דיווח ישיר ⁷⁶	דיווח עקיף ⁷⁷	
		אנשים במקום העבודה המודעים למגבלתו 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 המגבלה
60	48.6	טוב מאוד
17.5	38.0	טוב
15.0	9.1	לא כל כך טוב
7.5	4.3	גרוע
100%	100%	יחס העמיתים לעבודה אל העובד בעל המגבלה
66.7	52.9	טוב מאוד
28.2	35.8	טוב
5.1	9.3	לא כל כך טוב
0	2.0	גרוע
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
	100%	המידה בה מתאימה עבודתו של האדם בעל המגבלה ליכולתו ולכישוריו
-	77.1	מתאימה ליכולתו ולכישוריו
-	7.8	מעל ומעבר ליכולתו ולכישוריו
-	15.1	מתחת לרמת יכולתו ולכישוריו

N = 43⁷⁶

N = 81⁷⁷

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

דיווח ישיר⁷⁸	דיווח עקיף⁷⁹	
100%	100%	שכר העבודה של האדם בעל המגבלה
46.8	43.6	שכר מינימום או בקרבתו
28.7	28.2	למעלה משכר מינימום
24.5	28.2	מתחת לשכר מינימום
	100%	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 התמיכה, 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% מהמרוויינים ציינו כי עבודתם אינה דורשת כישורים מיוחדים והבנה לשם ביצועה (בהתייחס לדיווח העקיף, עבור כ – 81% דווח כי העבודה אינה דורשים כישורים 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

⁷⁸ N = 43

⁷⁹ N = 81

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.

⁸⁰ נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, 2006.

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 אקדמית או 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

N = 43⁸¹
N = 81⁸²

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

המשך - לוח 7: עמדות הציבור כלפי תעסוקת אנשים עם מוגבלות (אחוזים מסך הכל)

ההיגד	לא מסכים	מסכים ולא מסכים במידה שווה	מסכים	סה"כ
אפשרות חוקית לשלם לעובד עם מוגבלות שכר הנמוך משכר מינימום תעודד מעסיקים להעסיק עובדים אלו	40.0	11.7	48.4	100%
תעסוקת עובדים עם מוגבלות זוכה לחשיפה מספקת באמצעי התקשורת	65.9	9.8	24.3	100%
תעסוקה הינה הכלי המרכזי להבטחת שילובם של אנשים עם מוגבלות בקהילה ובחברה	6.5	7.4	86.1	100%

מקור: המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמי"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% סבורים 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 סבורים 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 סבורים 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 כ – 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 מסויימת בעמדות של כלל הציבור כלפי ציבור האנשים עם מוגבלות.

שיערנו 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 ושיעורו 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)

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

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 המשתנים 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 התמי"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 ו כ – 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 האוכלוסייה, 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 האוכלוסייה ⁸⁵		
פרסומת ביצוע	פרסומת קריאה לאבחון	פרסומת ביצוע	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 התמי"ת, סקר מיוחד 2008

N = 1035⁸⁵
N = 435⁸⁶

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 :

www.bizchut.org.il - אתר עמותת בזכות - המרכז לזכויות אדם של אנשים עם מוגבלויות -

www.moital.gov.il - אתר משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה -

www.aisrael.org - אתר נגישות ישראל - עמותה לקידום נגישות ועצמאות הנכים בישראל :

www.btl.gov.il - אתר המוסד לביטוח לאומי -