

עולם העבודה של אנשים עם מוגבלות



ליאורה רופמן

פתיחה

התשובה לשאלות אלו טמונה בהפרכת ההנחה כי יש אנשים שכושר היצירה שלהם פגום. דהיינו, מתחייבת חשיבה מחדש על תפיסות חברתיות. למעשה, לכל אדם יש כושר יצירה, כל אדם הוא ישות יוצרת באשר הוא. תפקידה של החברה הוא לאפשר לו מתוקף אנושיותו לממש יכולות אלו.

התפיסה הרפואית והתפיסה החברתית

כאמור, ההנחה הבסיסית לכאורה, לפיה לכל אדם, באשר הוא בן אנוש כישורים ליצור ולייצר, נעדרה במשך שנים רבות מהשיח החברתי בכלל והמוסדי בפרט, שעסק באנשים עם מוגבלות. עובדה זו הובילה להיווצרות מנגנונים מסואבים ומסגרות

בבסיס תפיסתו של קרל מרקס עומדת ההנחה הפילוסופית שאת האדם ניתן לאפיין כישות אנושית יוצרת – האדם היוצר. הנחה זו שימשה את מרקס על מנת להציג תורה בה האדם נעשה מנוכר ליצירתו ומכאן מתחיל המשבר הקיומי המלווה בתודעה כוזבת. למרות שרבים, לאורך ההיסטוריה האינטלקטואלית המערבית, קראו תיגר על תורתו של מרקס, ההנחה כי האדם הוא יצור יוצר נשמרה והיא עומדת ביסוד התפיסה המודרנית של מיהו אדם.

הצבת היצירה בבסיס אנושיותו של האדם מעלה שאלות חשובות באשר לאותם בני אדם אשר נתפסים בידי החברה כפחות כשירים לעבודה, ובמרכזם אנשים עם מוגבלות. מה באשר לאנושיותם? האם הם בני אדם ככל בני האדם?

ליאורה רופמן, ממונה תחום בכיר – שילוב בקהילה, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. המחברת מבקשת להודות לעו"ד **ישראל הבר** ולעו"ד **טובה רקנטי** על סיועם הרב בכתיבת מאמר זה.



שיח הזכויות של אנשים עם מוגבלות, גם מהפך חקיקתי. החל מעבר מחקיקה פטרנליסטית וחוקי רווחה, לחקיקה העוסקת בזכויות אדם ומניעת אפליה. במרכז מהלך זה עמד חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, אשר מכוחו הוקמה נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשנת 2000. בהמשך התווסף אליו מסמך יסוד נוסף – האמנה הבינלאומית "בדבר זכויות אנשים עם מוגבלויות". נציבות השוויון הישראלית מילאה תפקיד מרכזי בגיבוש מסמך זה. מדינת ישראל חתמה על האמנה בשנת 2007. נציבות השוויון לקחה על עצמה לפעול ליישומה והטמעתה בפועל.

עבודה מול תעסוקה

זמן קצר לאחר כניסתי לתפקיד כממונה על תחום השילוב בקהילה, בנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, השתתפתי בישיבה שעסקה בסוגיות הנוגעות לתעסוקה של אנשים עם מוגבלות. רוני שכטר, יו"ר מטה מאבק הנכים, פתח את דבריו באמירה שמתמצתת במובנים רבים את עקרונות התפיסה החברתית. הוא טען כי צריך להפסיק לדבר על תעסוקתם של אנשים עם מוגבלות ולהתחיל לדבר על עבודה. המושג עבודה (work) מדבר על פעולה יצרנית שבעבורה מקבל אדם שכר, זאת לעומת תעסוקה (occupation) שכוללת התייחסות לפעולות שונות שאינן בהכרח יצרניות והאדם אינו מקבל עבורן שכר (כגון צפייה בטלוויזיה, קריאה או כל פעולת פנאי אחרת). השימוש המתמשך לאורך שנים במושג "תעסוקה" ביחס לעבודתם של אנשים עם מוגבלות, משקף בצורה ברורה את התפיסה לפיה אדם עם מוגבלות הוא אדם "פגום" לפיכך הוא לרוב אינו יצרני. עובדה זו אף קיבלה ביטוי בסוג המסגרות התעסוקתיות ש"סופקו" לאנשים עם מוגבלות אשר לרוב לא תאמו את כישוריהם, רצונותיהם וחלומותיהם. סוג התעסוקה לרוב נגזר מצרכי המערכת, נבע מאילוציה ולווה בשכר נמוך. רווחיות ויצרניות, שהינן יסודותיו של עסק בעולם המודרני באשר הוא, נדחקו לשוליים (רימרמן וכך 2004). דפוסים אלו אפיינו את מסגרות התעסוקה עבור אנשים עם מוגבלות הזקוקים לליווי מהמערכת אשר לרוב הפנו לעבודה במסגרות מוגנות. ומה באשר לאותם אנשים עם מוגבלות שיכלו להשתלב בעבודה בשוק הפתוח? אלה מצאו את עצמם לרוב במלכוד בלתי אפשרי, שבו אדם שיצא לעבוד איבד את קצבת הנכות כמעט באופן מיידי, אף אם

תעסוקתיות, שהנציחו ושימרו מציאות בה מתי מעט יצאו לעבוד, יצרו, ייצרו והרוויחו בכבוד. בשנים האחרונות חל שינוי משמעותי בתפיסה זו. מקור השינוי הוא במגמה כלל עולמית, שהחלה בישראל בשנות ה-90, אשר דיברה על מעבר מתפיסה ביו-רפואית לתפיסה חברתית (זיו 2004, רימרמן וכך 2004). בתפיסה הביו-רפואית, ההתמקדות הייתה בלקותו של האדם ובדרישה כי הוא יותאם לסביבתו. הדרה מוחלטת נגזרה על מי שלא היה בר-התאמה לסביבה הקיימת. משמעות הדבר, כי "שילוב", עפ"י הגישה הביו-רפואית, יתאפשר כאשר האדם עם המוגבלות יתגבר או "נטרל" (יתקן) את מוגבלותו. רק כך יוכל להשתלב ב"סביבה הנורמטיבית" (זיו שם, פלדמן).

בעקבות תפיסות ביקורתיות אשר צמחו מתנועות לזכויות אזרח, התגבשה הגישה החברתית. בבסיס תפיסה זו עומדת ההנחה, כי החסמים אינם באדם אלא בסביבה שאינה מותאמת לאדם עם מוגבלות, ובאופן בו החברה מתייחסת אליו. על-פי הגישה החברתית מתמקדת ההשתלבות בשינוי הסביבה כך שתותאם גם לצרכיהם של אנשים עם מוגבלות. אך נגישות במובן זה אינה תלויה רק בהתאמה פיזית של הסביבה באמצעות רמפות או אביזרים אלא גם בשינוי עמדות ודעות קדומות. כלומר, על-פי תפיסה זו, המוגבלות אינה נובעת מהלקות עצמה (פלדמן, שם) אלא מהדרך בה מתייחסת אליה החברה. על כן, המיקוד בדרך ההתייחסות לאנשים עם מוגבלות עבר מפגמיו או קשיו של הפרט והצורך לתקנם, לנקודות החוזק שלו.

המהלך הזה לווה בערעור על כל מה שניתן לכנות "כנורמאלי" או "טבעי" שאל מולו או בהתאם אליו מוגדר החריג או השונה. ניפוץ תפיסות אלו ויצירת מרחב שיח המתמקד בזכויות אדם של אנשים עם מוגבלות, מעצם היותם בני אדם, איפשר, מבחינת

הרוויח סכומים נמוכים ביותר (בנקודה זו אדון מייד בהמשך). בתוך כך, נדרש אדם עם מוגבלות שרצה לצאת לעבוד בשוק החופשי להתמודד עם סביבת עבודה בלתי נגישה ועם דעות קדומות.

מציאות זו משתקפת בבירור מן הנתונים הסטטיסטיים על אנשים עם מוגבלות בישראל. מתוך דו"ח הנתונים של הנציבות לשנת 2008, המתבסס על הסקר החברתי של הלמ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה), נכון לשנת 2006¹, שיעור המשתתפים בכוח העבודה מקרב אנשים ללא מוגבלות (מועסקים ולא מועסקים) הגיע ל-75%, ואילו בקרב אנשים עם מוגבלות מתונה הוא פחות מ-60% ובקרב אנשים עם מוגבלות חמורה – 37% (בן משה, רופמן והבר, 2008). אם לוקחים בחשבון שמרבית האנשים המגדירים עצמם כאנשים עם מוגבלות אינם מקבלים קצבאות נכות, הרי שמדובר במספרים גבוהים ביותר.

כפי שצוין בפתיח הדברים, על אף המצב העגום בו אנו מצויים כיום, ניכר כי החברה הישראלית מצויה בתהליך שינוי. הגישה החברתית הולכת ומחלחלת לשיח ולמציאות עולם העבודה של אנשים עם מוגבלות בישראל. מייד בהמשך אסקור ואבחן את המהלכים המרכזיים שנעשו בשנים האחרונות ואציג כיצד נדבך אחר נדבך, צעד אחר צעד, תופס האדם עם מוגבלות את מקומו – כאדם יוצר, אדם עובד – במרכז הזירה.

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, סימן את נקודת המפנה, בכך שיצר את התשתית האידיאולוגית, המעשית והמשפטית להתנהלות חברתית ומוסדית אחרת לחלוטין. חוק זה העמיד במרכז את עקרונות התפיסה החברתית, בהתמקדות בתפיסות של אחריות חברתית, זכויות אדם וכוחותיו של הפרט. בתוך כך הציג החוק את אחד המושגים המרכזיים לשילוב חברתי מלא והוא מושג הנגישות. החוק לא רק עסק בהמשגה אלא גם יצק תכנים ממשים ומהותיים לתוך מרחב הפעולה והשיח של עולם העבודה של אנשים עם מוגבלות.

פרק התעסוקה בחוק השוויון צמח על רקע מעשה מפלה של המחוקק עצמו (אופיר ואורנשטיין

2004). ב-1988 נחקק חוק שוויון הזדמנויות בעבודה הקובע איסור אפליה מטעמים רבים (מין, מעמד אישי, לאום, דת ועוד) אך אינו אוסר על אפליה מחמת מוגבלות. משום כך, ועדת כץ, אשר הוקמה בשנת 1997 לצורך בדיקת חקיקה מקיפה בנושא זכויות אנשים עם מוגבלות, המליצה להרחיב את תחולת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה גם על אנשים עם מוגבלות וזאת בפרק מיוחד אשר יכלול בהצעת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, שעל הכנתו שקדה.

חוק השוויון נחקק מתוך ההבנה כי בשל ההתמקדות רבת השנים בלקותו של האדם נוצרה אפליה מבנית מבחינה חברתית. באופן ממוקד יותר, בהתייחס לפרק התעסוקה, מניח החוק כי קיימת אפליה מבנית משמעותית בשוק העבודה. אפליה זו מתבססת בעיקר על תפיסות סטריאוטיפיות ודעות קדומות. מסיבה זו אוסר החוק על אפליה בתעסוקה. התחומים בהם אוסר החוק על אפליה הם: בקבלה לעבודה, במבדקי קבלה, בתנאי עבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה או השתלמות מקצועית, בפיטורין או פיצויי פיטורין ובהטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה.

אפליה אינה מוגדרת רק במונחים אלו, אלא גם ביחס לאי ביצוע התאמות הנדרשות מחמת מוגבלות של האדם (ס. 8(ה) לחוק)². כלומר, כאשר מקום עבודה אינו מספק אמצעי נגישות לעובד עם מוגבלות, שיאפשרו לו תפקוד הזהה לזה של עובד ללא מוגבלות, הוא מפלה עובד זה על-פי חוק. ההתמקדות בנושא האפליה ושימת הדגש החד-משמעי על נושא ההתאמות, מעמידות במרכז הזירה את יכולותיו של האדם עם מוגבלות, אשר לכשיקבל את ההתאמות הנדרשות לו, המהוות "גשר" לביצוע התפקיד, יבואו לידי ביטוי במלואן. בכך מושם דגש על הצורך של הסביבה להתאים עצמה לצרכי הפרט כתנאי יסוד להשתלבות שוויונית בעולם העבודה.

ההתמקדות בכוחותיו של הפרט שבה ועולה בהתייחסות המפורשת של החוק לכשירותו של האדם לתפקיד, כתנאי יסוד לקבלתו של אדם לעבודה ולקביעת אפליה. בחוק מוצגים הדברים כך: "לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד

1. הדו"חות תמיד מתבססים על עיבוד מידע שנאסף שנתיים קודם.

2. עיקרון זה חל, בשינויים המחויבים, גם על מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות, על מי שנחשב לאדם עם מוגבלות ועל בני משפחתו המטפלים בו (ס. 8(ד) לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998).

או למשרה הנדונים" (ס. 8(א)). בכך מחזק החוק את תפיסת היסוד המניחה א־פריורי כי לאדם עם מוגבלות היכולת להשתלב בשוק העבודה, כל עוד מוסרים החסמים המעכבים. אך מעבר לכך, כישוריו של האדם – הזכות ולא תפיסות פטרוניות וסטריאוטיפיות של גמילת חסד – הם אלו שצריכים לאפשר את קליטתו או אי קליטתו של הפרט בעולם העבודה.

בנוסף, המחוקק הכיר בצורך להקל על מעסיקים להתקין התאמות, ובמידה מסוימת אף לתמרץ אותם לעשות כן. מנגנון זה עוגן בתקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות), התשס"ו–2006, שעל יישומו הופקד המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד התמ"ת. רק מעסיק בשוק הפרטי זכאי להשתתפות המדינה במימון התאמות אלה על-פי החוק. התאמה כוללת לא רק התאמה של סביבה פיזית (ציוד, מכשירים, עזרים והתאמת מקרקעין) אלא גם התאמות בעלות אופי פחות פיזי ובהן: התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, ונוהלי עבודה (ס. 8(ה) לחוק). מכוח התקנות, ניתן מימון אף לשירותי הדרכה למעסיק של עובד או עובדים עם מוגבלות שכלית, קוגניטיבית או נפשית, ולשירותי תרגום ותמלול לעובד עם מוגבלות שמיעה לצורך קליטה ראשונית בעבודה.

תקנות אלו, באופיין ובהטלת האחריות על המעסיק להיות זה אשר יבקש את ההשתתפות במימון ההתאמות, שבות ומחזקות את העיקרון המעמיד במרכז את התאמת הסביבה כתנאי יסוד ליישום שילוב פעיל ושוויוני של אנשים עם מוגבלות בחברה ובקהילה.

השתתפות במימון התאמות כאמצעי לתמרץ מעסיקים היא משמעותית ביותר. לראיה, בסקר מעסיקים שערכה הנציבות בשנת 2007, טענו 61% מהמעסיקים כי מימון התאמות יעודד אותם להעסיק אנשים עם מוגבלות. זאת לעומת 56% בלבד אשר טענו כי הקלות במס יעודדו את העסקתם של אנשים עם מוגבלות. יישום נכון ומשמעותי של תקנות אלו יכול וצריך להוות מנוף מרכזי ליישום

בפועל של שילובם של אנשים עם מוגבלות בשוק הפתוח. בנקודת הזמן הנתונה, הפוטנציאל הגלום בתקנות אלו עדיין רחוק מיישום וזאת בשל מגוון נסיבות (ובהן המצב שהיה קיים לפני תיקון 109 לחוק הביטוח לאומי שיידון בהמשך). אך ניכר כי המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות עושה מאמצים לתקן את אשר דרוש תיקון, מתוך שאיפה להפוך את יישום התקנות לפרקטי, נגיש ושכיח יותר. לתהליך זה אף שותפה הנציבות, שעמה יש חובת היועצות, זאת כמובן לצד ארגונים של אנשים עם מוגבלות וגופים נותני שירותים.

כפי שצויין, חובת ביצוע ההתאמות הינה המנגנון הפרקטי ביותר להבטחת שילוב אנשים עם מוגבלות בעולם העבודה, אשר בלעדיו, חסומה למעשה מערכת זו בפניהם. עם זאת, המחוקק קבע כי עיקרון זה עומד בעינו כל עוד הדבר אינו מהווה נטל כבד מדי על מעסיק. בחוק מוגדר מצב של נטל כבד מדי כמצב של "נטל בלתי סביר בנסיבות העניין, בהיקף הפעילות, במספר העובדים, בהרכב כוח האדם, ובקיומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה" (ס. 8(ה)). מכאן משתמע, כי גופים גדולים וציבוריים לרוב אינם יכולים לטעון לנטל כבד מדי. זאת ועוד, המדינה בוודאי שמנועה מלטעון טענה זו ועליה לשאת בכל מימון ההתאמות.

סעיף 9 בפרק התעסוקה בחוק השוויון מתמקד במושג שעומד במרכז שיח זכויות האדם של קבוצות מיעוט, הלא הוא עיקרון הייצוג ההולם. ועדת כץ קבעה כי: "לא די לקבוע איסור אפליה בחוק אלא יש לקבוע פעולות יזומות של העדפה מתקנת לשילובם של אנשים עם מוגבלות" (ועדת כץ 1997, עמ' 33). אחד הכלים שמציג החוק לשם קידום הייצוג ההולם הוא עניין ההעדפה המתקנת. גם כאן שב ועולה עניין הכישורים הדומים כיסוד שעל בסיסו תינתן ההעדפה המתקנת³.

נקודה משמעותית נוספת שעולה בסעיף התעסוקה לחוק השוויון, היא שכשקיימת עילת תביעה על בסיס ראיות לאפליה, יכול הפרט להחליט אם הוא מעוניין להגיש תביעה בעצמו, בארגון עובדים שיגיש תביעה בשמו, ארגון העוסק בקידום זכויות או

3. בשירות המדינה עוגן עיקרון הכישורים הדומים כעיקרון מחייב. ב־30 בנובמבר 2003 קיבלה הממשלה החלטה (מספר 7301) הנוגעת לקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות. סעיף 3 להחלטה מתייחס להעדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלות חמורה בקבלה ובקידום בעבודה בשירות המדינה. הוראות מפורטות פורסמו במסגרת פרק משנה 2.53 לתקש"ר נציבות שירות המדינה. על-פי הוראות אלו אדם זכאי להעדפה מתקנת אם יש לו מוגבלות חמורה כהגדרתה בתקש"ר, כדי לאפשר לקבוצה החלשה ביותר מקבוצות אנשים עם מוגבלות להיכנס לעבודה. בנוסף, ההעדפה ניתנת בשלב האחרון של המכרז, שלב ועדת הבחנים. (דו"ח נציבות שירות המדינה 2004).

כמובן התביעה יכולה להיות מוגשת על ידי נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות⁴. מניסיונו המקצועי המצטבר, בפניות רבות למחלקה המשפטית לפניות הציבור בנציבות, פעמים רבות מספיקה מעורבותנו הישירה מול המעסיק כדי לפתור בעיה ללא צורך בהליך משפטי. בשנתיים האחרונות נתקבלו בנציבות כ-180 פניות על רקע תעסוקה. במרבית המקרים עצם הפנייה לנציבות חושפת בפני אנשים את זכויותיהם, נותנת להם תחושת שותפות ומעצימה אותם בהתמודדותם היום-יומית עם הקשיים בהם הם נתקלים בעולם העבודה.

תקנות שכר מינימום מותאם

תקנות שכר מינימום (שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב-2002 נועדו לקדם את אפשרות היציאה לשוק העבודה הפתוח של אנשים עם מוגבלות, עם יכולת עבודה "מופחתת" מזו של עובד ללא מוגבלות (ועדת לרון, 2006). הנציבות, כמו גם ארגונים אחרים (ובתוכם מטה מאבק הנכים), הביעה התנגדות מפורשת לתקנות אלו⁵. התנגדות הנציבות נבעה מתוך התפיסה שתקנות אלו נוגדות את עקרונות זכויות האדם עליהן מבוסס חוק השוויון. כמו כן נטען, כי: "התקנות יקבעו דעות קדומות ביחס לציבור הנכים, שעלולות להיות מנוצלות לרעה בידי מעסיקים, וכן נכים רבים ייאלצו להסתפק ברמת שכר נמוכה מתפוקתם" (שם, עמ' 48). התקנות עברו למרות ההתנגדויות והמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד התמ"ת הוא המופקד על ביצוען.

בראיה פרגמטית ניתן לומר כי על אף הבעייתיות המהותית בתקנות, אין ספק שמדובר בחקיקה שבכוחה לעקור מן השורש תופעה של ניצול אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה, בהיבטים מסוימים. תקנות אלו לא רק קובעות תנאים להעסקה בשכר מינימום מותאם, אלא עולה מהן הדרישה לקיום יחסי עובד מעביד (עובדה זו נכונה עבור כל מי

שאינו משתקם – לכך אתייחס בהמשך). המציאות, או הנורמה שהייתה מקובלת עד שעברו תקנות אלו, הייתה שאנשים רבים עם מוגבלות הועסקו "בהתנדבות" מתוך יחס רחמים ופטרונות. המעסיק תפס את עצמו כמי שעושה טובה או מצווה ונותן תעסוקה לאותו "מסכן". על כן רבים מהעובדים לא קיבלו (ובמקרים רבים עדיין לא מקבלים) שכר ראוי, זכויות סוציאליות והכרה ביחסי עובד-מעביד. דוגמה טובה לכך היא מקרה בלומנטל שמעון נגד עיזבון המנוח יהודה לב ז"ל⁶. במקרה זה מר בלומנטל עבד במרפדייה שניהל המנוח מר יהודה לב ז"ל החל מ-1945 ועד מותו של המעסיק ב-1999. מר בלומנטל עתר לתשלום הפרשי שכר מינימום, פיצויי פיטורים, השלמת הפרשי ההפקדות למבטחים, וכן לפיצויי הלנת שכר, על יסוד הטענה כי התקיימו בינו לבין מעסיקו יחסי עובד-מעביד. טענת הנתבעים הייתה כי "התובע רפה שכל הנכנס לגדר 'פסול דין' והמנוח לקחו לעבודה שהיה בן 15, בלי שהיה לתובע כל ידע מוקדם במקצועו, והיה לו כאב במשך 45 שנות עבודתו ועל כן לא התקיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים". בית הדין, בראשות השופטת אריסון-חילו, דחה טענה זו וקבע כי התקיימו בין הצדדים יחסי עובד ומעביד⁷.

מתוך עמדת הנתבעים שב ועולה בבירור אותו שיח ביו-רפואי פטרוני, המניח כי האדם עם מוגבלות איננו אדם בעל כישורי עבודה וזכויות בעולם העבודה, ככל אדם אחר. ההתמקדות במוגבלות של האדם והשימוש במושג הבוטה "רפה שכל" כאינדיקציה לחוסר יכולת, מחזקת את רוח הדברים. אף הטענה שמר בלומנטל התקבל לעבודה ללא ידע מוקדם במקצוע, נקשרה מסיבה לא ברורה למוגבלותו. הרי איזה עובד ובוודאי עובד כה צעיר – קטין, מגיע למקום העבודה עם ניסיון וידע מקצועי של שנים? אלמנט נוסף הוא השימוש בדימוי האבהי, המחבר אותנו באופן ברור לאותו עולם שיח פטרוני, שלכאורה אמור להצדיק יחסים שבסופו של דבר התבררו כיחסי ניצול לאורך שנים. אין ספק

4. הנציבות יכולה להיות התובעת מטעמו של אדם עם מוגבלות על רקע אפליה בעבודה, למעט במקרים בהם הגורם המעסיק הוא גורם ציבורי. במקרה זה נדרשת הנציבות לאישור מן היועץ המשפטי לממשלה.

5. להצגת הנימוקים להתנגדות הנציבות לתקנות שכר מינימום מותאם ראו: פלדמן, יהלום 2004.

6. עב [חי'] 2449/00 בלומנטל שמעון נ' עיזבון המנוח יהודה לב ז"ל ע"י אלמנטל דבורה לב.

7. מקרה נוסף דומה הוא מקרה עב [תל אביב] 10973/40 גולשטיין נ' נעמ"ת, בו אישה עם מוגבלות שכלית עבדה במשך 11 שנה בגן של נעמ"ת מבלי שזכתה לתמורה כספית כלשהי. בתום תקופה זו דרשה התובעת את זכויותיה הסוציאליות ושכר עבודה. נעמ"ת טענה כי העובדת הייתה מתנדבת והגן שימש בבחינת "מקום שיקום". בית הדין קיבל את טענות התובעת וקבע כי פעילותה בגן לא הייתה התנדבותית, היינו, מדובר היה ביחסי עובד-מעביד, ועל כן דרש כי יש לפצות אותה כספית על כל השנים בהן לא קיבלה שכר או תנאים סוציאליים כלשהם.

העבודה שלו אינה עולה על 19%, מוגדר כמשתקם (כל מי שנקבעת לו יכולת עבודה גבוהה יותר זכאי ליחסי עובד-מעביד ולזכויות שמקנה החוק לכל עובד אחר). לא זה המקום להיכנס לוויכוח ולביקורת סביב ההיבט המהותי של חוק זה, שראוי שיתקיים, או לפרטים הטכניים⁸ בדבר העסקת משתקם. חרף הביקורת האמורה, הרי גם מהלך זה, ברמה הפרגמטית, עיגן מציאות בה אדם עם מוגבלות גם אם הוא משתקם אינו "מתנדב" יותר במקום העבודה שלו. אמנם, משתקם אינו זכאי ליחסי עובד-מעביד אך הוא זכאי לשורה של זכויות ובהן, למשל, החזרי נסיעות – שבעבר כלל לא נתקבלו על הדעת כזכות בסיסית של משתקם.

ועדת לרון

במרץ 2005 הגישה ועדת לרון, שבראשה עמד השופט אפרים לרון ז"ל, את דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה. הוועדה הוקמה בעקבות שביתת הנכים הגדולה שהתקיימה בחורף 2002. אחת הסוגיות המרכזיות, אם לא המרכזית, בהן עסקה הוועדה הייתה נושא קידום שילובם של אנשים בעולם העבודה. הקו שהנחה את עבודת הוועדה, הוא אותו קו שתחילתו ברמה המעשית בחוק השוויון, התופס את האדם עם המוגבלות כאדם יוצר – אדם עובד. החשיבות שבשינוי הגישה באשר למקומם של אנשים בעולם העבודה, מתחזרת מתוך הדברים הנאמרים בדו"ח לפיהם:

"תחום התעסוקה מהווה, לדעת הוועדה, גם בסיס ויסוד לשיפורים במרבית התחומים האחרים. לשילוב הנכים בעבודה יש חשיבות החורגת מתרומת התעסוקה לקידום רווחתם הכלכלית. השילוב בעבודה נותן תוכן לחייו של כל אדם, לרבות אדם עם מוגבלות, משפר את הרגשתו, את ערכו בעיני עצמו ואת כבודו העצמי, וכך תורם לשיפור איכות חייו של הנכה, לשינוי ביחס הציבור אליו ולהכרה בו כחלק אינטגרלי ותורם בחברה" (דו"ח לרון 2005, עמ' 16).

אל מול המטרה החשובה שהציבה הוועדה עמדה מציאות, עמה אנו נדרשים להתמודד עד היום. מתוך כל הנתונים והדו"חות שבידי הנציבות עולה תמונה עגומה וברורה לפיה אנשים עם מוגבלות בישראל הם עניים יותר, משכילים פחות, בודדים

שבמרבית המקרים המעסיק אינו פועל מתוך כוונת זדון, אך הזמנים השתנו, איתם גם הנורמות ובעקבותיהם אף החוקים. מי שהיה פעם "רפה שכל" הוא כיום אדם עם מוגבלות שכלית, ומי שבא לעבודה כל יום ליום עבודה מלא, ומבצע עבודה ככל עובד אחר במשק, הוא עובד. התפיסה של מעסיקים שהם עושים טובה בכך שהם מעסיקים אדם עם מוגבלות, היא תפיסה שצריכה להיעלם. אך לא די בכך שתיושם חקיקה המסדירה יחסי עובד ומעביד, אלא גם קיים צורך שעובדים שהם אנשים עם מוגבלות יגיעו למקומות עבודה בהם



הם יוכלו למצות את הפוטנציאל האנושי והאישי הטמון בהם ולהיות עובדים יצרניים.

ביולי 2007 עבר בכנסת חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007. חוק זה מסדיר את זכויותיהם ומעמדם התעסוקתי של עובדים עם מוגבלות שנקבע מעמדם כמשתקמים. בפועל העובד, כמו במקרה של מי שאינו משתקם, הוא זה אשר פונה למטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד התמ"ת. הוא עובר אבחון תעסוקתי הבוחן את יכולת התעסוקה שלו. עובד שנקבע כי יכולת

8. למידע מפורט על הליך האבחון מבנה ההעסקה וכו', נא ראו אתר המטה:
<http://www.tamas.gov.il/NR/exeres/25A13408-2FDA-49BC-BEC5-2F4E87E54346.htm>

ישראל והממשלה, המתמקד בקידום שילובן של אוכלוסיות מוחלשות בעולם העבודה. משתנה נוסף שחשוב לדיון בתעסוקה נתמכת הוא העובדה, כי היחסים עם המועסקים בתעסוקה נתמכת הם יחסי עובד-מעביד (כל עוד אינו מוגדר על-ידי גורם האבחון כמשתקם). סטטוס זה לא היה מובן מאליו, ודווקא תקנות שכר מינימום מותאם הם שהכריעו את הסוגיה באופן חד משמעי. למרות השינויים התפיסתיים והמהותיים, המצב היום הוא עדיין כזה שיש מעט מדיי אנשים המשולבים בפועל כעובדים בתעסוקה נתמכת (המספר הכולל עומד על כ-5,000 איש).

תיקון 901 לחוק הביטוח הלאומי (חוק לרון)

עד חודש אוגוסט האחרון, בו נכנס התיקון לתוקף, מצבו של אדם עם מוגבלות שקיבל קצבת נכות ורצה לצאת לעבוד בשוק הפתוח, בין אם כעובד בתעסוקה נתמכת ובין אם כעובד "חופשי" (מבחינה זו שאינו מקושר לגורם תמיכה כלשהו), היה קשה במיוחד. ראשית, הוא נאלץ ברוב המקרים, לעמוד בפני דילמה בלתי אפשרית: או להוסיף ולקבל קצבה ולא להרוויח משכורת סבירה מעבודה או לוותר על קצבת הנכות הכללית. קושי נוסף, שהיה מנת חלקם של מקבלי קצבאות שרצו לעבוד, היה אובדן "הטבות הנלוות"⁹, שחלק ממקבלי קצבת נכות כללית היו זכאים להם. לפיכך, השיטה הקודמת יצרה "תמריץ שלילי" ליציאה לעבודה. בעיה נוספת בשיטה הקודמת הייתה החשש האמיתי של מקבלי קצבאות מההשלכות של הפסקת העבודה. בעבר, גם אם מקבל קצבה החליט שהוא מתחיל לעבוד ולהרוויח, נותר חשש כי במקרה בו יאבד את מקום העבודה, הוא ימצא עצמו "קירח מכאן ומכאן". הוא גם איבד את השכר מעבודה וגם נמנע ממנו לחזור למקור ההכנסה הקבוע, קצבת הנכות, ולהטבות הנלוות אליה. כתוצאה מכך, אחוזים בודדים בלבד של מקבלי קצבה השתכרו מעבודה בכלל, על-פי רוב בשכר זעום, ולראיה אותם נתונים שצוינו לעיל.

לאור מציאות זו של מיעוט השתתפות מצד אנשים עם מוגבלות בכוח העבודה, המליצה ועדת לרון לתקן את חוק הביטוח הלאומי. עד התיקון שיקפה

יותר, ומשולבים מעט מדי בעולם העבודה ובקהילה בכלל (דו"חות הנתונים על אנשים עם מוגבלות בישראל, 2006, 2007, 2008). בתוך כך, על-פי נתוני הביטוח הלאומי, נכון לאוגוסט 2008, מקרב 196 אלף הזכאים לקצבת נכות כללית – 90% לא עבדו כלל, רק 4.7% השתכרו סכום העולה על 1,609 ש"ח, ופחות מ-1% השתכרו יותר מ-2,874 ש"ח. כל זאת, בשל השיטה הבעייתית שהייתה מקובלת עד לחקיקת תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי. לפני שאדון בתיקון האמור (המכונה גם "חוק לרון") ברצוני להתייחס לנושא חשוב נוסף, אותו קידמה ועדת לרון, ואשר יש לו השפעה מהפכנית של ממש על עולם העבודה של אנשים עם מוגבלות. הוועדה הציגה תפיסה שיקומית בעולם העבודה המבוססת על עקרון הרצף – רש"ת (רצף שירותי תעסוקה): "החל במועדוני תעסוקה, דרך עבודה במפעלים מוגנים ועבודה נתמכת, פרטנית ובקבוצות, ועד להשמה בשוק החופשי במסגרת יחסי עובד-מעביד רגילים." (שם, עמ' 51). הוועדה טענה כי מבחינה שיקומית יש משמעות מכרעת לאפשרות להתנייד על הרצף, במטרה להתקדם לעבר עבודה בשוק הפתוח. בפועל, במציאות שהייתה קיימת בזמן כתיבת הדו"ח ועדיין קיימת כיום במובנים רבים, יש יותר מדי אנשים המצויים במסגרות של מועדוני תעסוקה ומסגרות מוגנות, ומעט מדי בתעסוקה נתמכת ובשוק הפתוח. זאת כמובן, בהמשך לאותה תפיסה שראתה באדם עם מוגבלות מועסק שצריך תעסוקה ולא עובד הזקוק וזכאי לעבודה. תעסוקה נתמכת, מבחינה זו, היא בדיוק אותה מדרגת ביניים שבכוחה לסייע לאדם עם מוגבלות, אם הוא זקוק לכך, להשתלב באופן הדרגתי בשוק הפתוח, תוך שהוא עובד בעבודה המותאמת לו, לחלומותיו ולכישוריו.

עמדת הוועדה חלחלה לעומק השטח, והמושג תעסוקה נתמכת עומד כיום במרכז השיח השיקומי של מרבית הגורמים העוסקים בתחום ובהם משרדי הרווחה והבריאות. הוקצה גם תקציב ייעודי לאותם משרדים, שנועד כל כולו לניוד עובדים בעלי יכולות מתעסוקה מוגנת לעבודה נתמכת ולפיתוח שירותים בתחום. גורם נוסף, ששותף לפיתוח המסגרות והשירותים הללו, בדגש על תעסוקה נתמכת והשוק הפתוח, הוא תב"ת (תנופה בתעסוקה) מיזם תעסוקה המשותף לארגון ג'וינט –

9. "הטבות נלוות" לקצבת הנכות הכללית הן זכויות נוספות של מקבלי קצבה זו, שאינן מביטוח לאומי, הניתנות להם בשל היותם מקבלי הקצבה. למשל, הנחה בארנונה, סיוע בשכר דירה ממשרד השיכון, הנחה במס בריאות וכו'.

מדיניות הביטוח הלאומי את התפיסה המתמקדת בחולשותיו של האדם עם המוגבלות, ומניחה כי אינו ישות בעלת יכולת לייצר או לעבוד. העוול הבסיסי נבע מן הלוגיקה, שהניחה כי אדם עם מוגבלות אינו יכול לעבוד; אם הוא יכול לעבוד – הרי שאין לו זכאות לתמיכה מהמדינה. במילים אחרות, מבחינה מערכתית "אדם עם מוגבלות שעובד" איננו "באמת" אדם עם מוגבלות. אם נחזור לאותה המשגה של מרקס, הרי שניתן לומר כי לפני התיקון, "אדם עם מוגבלות אמיתי" לא באמת נתפס כבן אדם, שכן כושר היצירה האנושי שלו פגום. כל זה כמובן מחזיר אותנו ומשקף בבירור את התפיסה הביו־רפואית המתמקדת בלקות כפרספקטיבה יחידה לבחינת האדם.

מבלי להיכנס באופן מפורט לכל פרטי התיקון הרביעי¹⁰, הרי שניתן לומר שהוא מתמקד ביכולתו של אדם עם מוגבלות לעבוד ככל אדם אחר. קרי, יש כאן מעבר לתפיסה חברתית יותר ולהסרת אותם "משקפיים" ביו־רפואיים. בפועל, התיקון מאפשר לאנשים עם מוגבלות להרוויח יותר מהכנסה וקצבה ביחד ולשפר את מצבם ומעמדם הכלכלי והחברתי. הצבת צרכיו של האדם עם מוגבלות במרכז ותפיסתו ככל אדם אחר, שלו תקופות טובות יותר וטובות פחות, ההכרה בחששות שמעוררת היציאה לעבודה, והבנת הדינאמיות הקיימת בתהליכי קבלת ההחלטות בעולם העבודה – כל אלה הובילו ליצירת רשת ביטחון עבור מקבל קצבת הנכות. משמעות רשת הביטחון היא שגם אם יפוטרו או תקטן הכנסתו, זכויותיו יישמרו ודרגת אי הכושר שנקבעה לו לא תשתנה. כל עוד אדם זכאי לקצבת הנכות, יישמרו ללא הגבלת זמן ההטבות הנלוות שהוא מקבל.

אין ספק שהתיקון אינו מושלם, וגם היישום המלא עודנו רחוק. אולם אין עוררין כי התיקון יפסיק את הפגיעה הברוטלית, עימה נדרשו אנשים עם מוגבלות להתמודד כפרטים, ואשר פגעה גם בחברה כמכלול. תיקון זה, יחד עם חוק השוויון, תקנות מימון התאמות, תקנות שכר מינימום מותאם (עם כל ההסתייגויות להן) והעלאת נושא התעסוקה הנתמכת לסדר היום הציבורי – כל אלו

מהווים אבני דרך משמעותיות בקידום השתלבותם השוויונית של אנשים עם מוגבלות בעולם העבודה. מהלך זה החל את דרכו עם חקיקת חוק השוויון, כך שבפרספקטיבה של כ־10 שנים ניתן לומר שהתרחש מהפך אמיתי בדרך ההתייחסות לעולם העבודה של אנשים עם מוגבלות. על מנת שהמהפך יהפוך למהפכה של ממש, עוד עומדות בפנינו משימות רבות. בהן, קביעת מערך זכויות לעובדים בתעסוקה מוגנת, עידוד אנשים עם מוגבלות לנצל את הזכויות הנגזרות מחוק לרון, קידום הסברה משמעותית בקרב מעסיקים ועידודם לעשות שימוש במערך מימון ההתאמות. כמו כן, יש מקום לשילוב משמעותי יותר של אנשים עם מוגבלות במגזר הציבורי, קידום מערך תמריצים נרחב למעסיקים, עידוד וקידום אנשים עם מוגבלות לקבל השכלה גבוהה והכשרה מקצועית בתחומים רווחיים¹¹ ועוד.

לסיכום, אחד המדדים הברורים, מולם ניתן לנסח או לבחון את ההישגים ולהגדיר משימות לעתיד בנושא עולם העבודה של אנשים עם מוגבלות, הוא סעיף 27 באמנה הבין־לאומית בדבר זכויות אנשים עם מוגבלות משנת 2006. בסעיף זה, העוסק בעבודה ותעסוקה, מוגדרים עקרונות או נורמות מנחות וכך מנוסחים שם הדברים¹²:

סעיף 27 עבודה ותעסוקה

1. המדינות שהן צדדים מכירות בזכותם של אנשים עם מוגבלויות לעבוד, על בסיס שווה עם אחרים; כלולה בכך הזכות להתפרנס מעבודה שנבחרה או נתקבלה באופן חופשי בשוק עבודה ובסביבת עבודה שהם פתוחים, משלבים ונגישים לאנשים עם מוגבלויות. המדינות שהן צדדים תגנה על מימוש הזכות לעבוד ותקדמנה אותה, לרבות עבור אנשים שמוגבלותם נגרמה במהלך העבודה, על־ידי נקטת צעדים ראויים, לרבות באמצעות חקיקה, בין השאר, על מנת:

א. לאסור אפליה בשל מוגבלות בקשר לכל עניין הנוגע לכל צורות התעסוקה, לרבות תנאי גיוס, קבלה לעבודה והעסקה, המשכיות העסקה, קידום קריירה ותנאי עבודה בטיחותיים ובריאים.

10. לעלון מידע מפורט אודות התיקון ניתן להכנס לאתר הנציבות בכתובת:

<http://www.justice.gov.il/MOJHeb/NetzivutNEW/Taasuka/Persumim/>

וכן באתר הביטוח הלאומי בכתובת: <http://www.btl.gov.il/BENEFITS/DISABILITY/LARON/Pages/Calculator.aspx>

11. לדיון נרחב בסוגיה זו ראו דו"ח הנציבות לשנת 2008 (בן משה, רופמן והבר 2008, פרק 4).

12. תרגום זה הינו תרגום בלתי רשמי שנעשה על־ידי הנציבות. לגרסת המקור באנגלית – ראו אתר הנציבות:

www.mugbaluyot.mishpatim.gov.il

אשר עשויים לכלול תוכניות להעדפה מתקנת, תמריצים, ואמצעים אחרים.

ט. להבטיח מתן התאמה סבירה לאנשים עם מוגבלויות במקומות עבודה.

י. לקדם רכישת ניסיון עבודה על-ידי אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה הפתוח.

יא. לקדם תוכניות לשיקום מקצועי ותעסוקתי, לשמירה על המשרה ולחזרה לעבודה עבור אנשים עם מוגבלויות.

2. המדינות שהן צדדים תבטחנה כי לא יוחזקו אנשים עם מוגבלויות כעבדים או כמשרתיים, וכי יהיו מוגנים מפני עבודה שהיא כפויה או שאינה מרצון, על בסיס שווה עם אחרים."

לסיים

מחד גיסא, אין ספק שאנו קרובים יותר כיום למימוש ויישום אותן דרישות או נורמות בין-לאומיות מאשר בעבר, בזכות כל אותם שינויים שנדונו כאן. ואולם מאידך גיסא, ניכר כי עבודה רבה עוד ניצבת בפנינו על מנת שנוכל ליישם בפועל את כל עקרונות זכויות האדם העולות מן האמנה בכלל וביחס לעולם העבודה בפרט. נציבות שוויון זכויות, אשר אמונה על יסוּם והטמעת האמנה, רואה בפעילות זו חלק מרכזי בעבודתה בהווה ובעתיד.

ב. להגן על זכויותיהם של אנשים עם מוגבלויות לתנאי עבודה הוגנים וטובים, לרבות הזדמנויות שוות וגמול שווה עבור עבודה שוות ערך, לתנאי עבודה בטיחותיים ובריאים, לרבות הגנה מפני הטרדה, ולטיפול בתלונות, הכל על בסיס שווה עם אחרים.

ג. לוודא כי אנשים עם מוגבלויות יוכלו לממש את זכויותיהם לעבודה ולהתאגדות מקצועית, על בסיס שווה עם אחרים.

ד. לאפשר לאנשים עם מוגבלויות גישה בפועל למיזמי הדרכה טכנית ותעסוקתית כלליים, לשירותי השמה ולהכשרה תעסוקתית ומתמשכת.

ה. לקדם הזדמנויות תעסוקה וקידום קריירה עבור אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה, וכן סיוע במציאת תעסוקה, קבלתה, התמדה בה וחזרה אליה.

ו. לקדם הזדמנויות לעיסוק עצמאי, ליזמות, לפיתוח אגודות שיתופיות ולהקמת עסק עצמאי.

ז. להעסיק אנשים עם מוגבלויות במגזר הציבורי.

ח. לקדם העסקה של אנשים עם מוגבלויות במגזר הפרטי באמצעות מדיניות ואמצעים הולמים,

רשימת מקורות

- אופיר וד. אורנשטיין (2004), חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998:אמנציפציה בסוף המאה ה-20. בתוך: א.ברק, ס. טדרל, ר. בן-ישראל, י.אליאסוף ונ. פיינברג (עורכים) ספר מנחם גולדברג (ע'מ' 43-87). הוצאת סדן:תל אביב.
- בן משה א. רופמן ל. הבר י. (2008) אנשים עם מוגבלות בישראל - 2007, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים
- דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת חקיקה מקיפה בנושא: זכויות אנשים עם מוגבלות (1997). ברשות ד"ר ישראל כץ. ירושלים.
- דו"ח הוועדה הציבורית לענייני נכים ולקידום שילובם בקהילה (2005). ברשות השופט (בדימוס) לרון. ירושלים.
- זיו נ. (2004) אנשים עם מוגבלות - בין זכויות חברתיות לצרכים קיומיים. בתוך רבין י. ושני י. (עורכים) זכויות כלכליות חברתיות ותרבותיות בישראל (עמ' 813-855) רמות - אוניברסיטת תל-אביב: תל אביב.
- פלדמן ד. התעסוקה בפרספקטיבה של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998. מקור מתוך אתר הנציבות שכתובתו www.mugbaluyot.mishpatim.gov.il
- פלדמן ד. יהלום ש. (2004). העדפה מתקנת של אנשים עם מוגבלות בישראל.מאור ע. (עורכת) העדפה מתקנת והבטחת ייצוג בישראל (עמ' 399-427). הוצאת רמות - אוניברסיטת תל אביב: תל אביב.
- פלדמן ד. (2006). תרומתו של חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח לקידום זכויותיהם והשתלבותם של אנשים עם מוגבלות שכלית בחברה ובקהילה. בתוך חובב מ. וגיטלמן פ. (עורכים) מבידול לשילוב - התמודדות עם מוגבלויות בקהילה, (עמ' 21-63) בית איזי שפירא: רעננה והוצאת כרמל.

- פלדמן ד. בן משה א. (2006), אנשים עם מוגבלות בישראל – 2006, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים.
- פלדמן ד. בן משה א. (2007), אנשים עם מוגבלות בישראל – 2007, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים.
- רימרמן א. כץ ש. (2004) מדיניות התעסוקה כלפי אנשים עם מוגבלויות קשות בארצות המערב ובישראל: סקירה ודיון. בטחון סוציאלי מס 65 (עמ' 111–131).

חוקים אמנות ופסקי דין

- האמנה בדבר זכויות אנשים עם מוגבלות (The Convention on Right of Persons with Disabilities). את המקור והפניה לתרגום לא רשמי ניתן למצוא באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בכתובת www.mishpatim.gov.il
- חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 109), התשס"ח–2008 [ס"ח התשס"ח מס' 2169 בעמ' 671, פורסם 27.7.2008]
- חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח 1988
- חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח–1998.
- תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות השתתפות המדינה במימון התאמות, התשס"ג–2003.
- תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב–2002.
- עב [חי'] 2451/00, עב [חי'] 2449/00 בלומנטל שמעון נ' עזבון המנוח יהודה לב ז"ל ע"י אלמנתו דבורה לב, (ניתן 14.4.2004).
- עב [תל אביב] 10973/04 גולשטיין נ' נעמ"ת, ניתן 19.11.06.



המכון לתכנון ומחקר תחבורה (2004) בע"מ

The Institute for Transportation Planning & Research (2004) Ltd.

◀ תכנון תחבורה ותחזיות תנועה ◀ תוכניות אב לתחבורה ◀ בחינת השלכות תחבורתיות ◀ תכנון תחבורה ציבורית ◀ בדיקות כדאיות כלכליות ◀ שילוב מיקרו-סימולציה ◀ מערכות GIS ◀ מחקר ופיתוח

רח' יגאל אלון 55 א' תל-אביב 67891 טל. 03-6363599 פקס. 03-6363590
E-mail: itpr-ta@itpr.co.il

רח' יבנה 3, ת.ד. 4579, חיפה 31044 טל. 04-8681111 פקס. 04-8681112