



העסקת אנשים עם מוגבלות בכנסת: אנטומיה של הצלחה

שירלי אברמי

תקציר

שבו נשאלו זוגות של מעסיקים ומנהלים, כיצד הם רואים את ההעסקה, מה חוזקותיה וחולשותיה, העלו מאפיינים ייחודיים לאופן ההעסקה בכנסת, החל מהאיתור וקליטת המועסקים ועד הליווי במהלך ההעסקה עצמה. המאמר מציג את הממצאים, ומידע עדכני בנושא.

הכנסת הינה אחד מהגופים החלוצים בהעסקת אנשים עם מוגבלות במגזר הציבורי, ועובדים עם מוגבלות שונות מועסקים בה החל משנת 2006, במודל העסקה ייחודי שפותח בה לאורך השנים. בשנת 2012 נערך ניסיון ראשון לסקור את מודל ההעסקה, ולבחון האם ניתן ללמוד ממנו וליישמו גם בארגונים אחרים. ממצאי הסקר שנערך בכנסת,

ד"ר שירלי אברמי, מנהלת יחידת כת"ף, היחידה לתיאום הפיקוח הפרלמנטרי, כנסת ישראל. המאמר ראה אור לראשונה ב־2015 בספר 'מהדרה להכלה - החיים בקהילה של אנשים עם מוגבלות בישראל' בעריכת מאיר חובב, אילנה דובדבני, קלרה פלדמן. הוא נערך ועודכן ע"י המחברת עבור גיליון זה.

מבוא

בשנים האחרונות חלה התקדמות רבה בקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות בישראל. אולם, בחינת המצב בשטח מגלה כי במרבית המקרים השילוב אינו עומד במטרות וביעדים שהציבו לו התוכניות וההחלטות השונות. החלטה מס. 2261 של הממשלה מיום 30.11.2014, קבעה הצבת יעדי העסקה של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה ובין השאר לקבוע חובת ייצוג של לא פחות מ-3% מסך המועסקים בשירות המדינה עד שנת 2017 או עד השגת היעד; להטיל על נציב שירות המדינה לפרסם הוראות בעניין ולדווח לממשלה אחת לשנה אודות יישום ההחלטה; ולייעד משרות לאנשים עם מוגבלות (משרד ראש הממשלה, 2014). דו"ח מבקר המדינה בדבר פעולות הממשלה לשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, שפורסם בשנת 2014, חשף כי בשנים שבהן עסק הדו"ח, שיעור העסקתם של מקבלי קצבת נכות היה 18%, לעומת 74% בקרב מועסקים ללא מוגבלות; המבקר הציע לבחון קביעת תוכנית לאומית אשר תציע כלים מעשיים ומוגדרים שיסייעו לקידום שילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה (מבקר המדינה, 2014).

דו"ח נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות לשנים 2016–2017 אמנם מציג התקדמות בהשגת היעדים עליהם הצביעה הממשלה, אולם עדיין מדובר בפערים ניכרים בשיעורי ההעסקה, בין שתי הקבוצות: על-פיהדוח, "רק 51% מהאנשים עם המוגבלות נמצאים בשוק העבודה, וזאת לעומת 78% מהאנשים ללא מוגבלות" (נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, 2017).

חקיקת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, שפרקיו הראשונים, ובכלל זה פרק התעסוקה, נחקקו כבר ב-1998, לא הסתיימה עד היום. כך, לדוגמה, בתזכיר חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב לשנת התקציב 2019), התשע"ח–2018 (חוק ההסדרים), מוצע לקבוע דחייה נוספת של שלוש שנים בתחילתם של חלק מפרקי החוק, מ-2018 ל-2021: "בהתאם לחוק שוויון זכויות, מחויבים משרדי הממשלה להגיש את כלל משרדי הממשלה שהם מחויבים בהנגשתם בהתאם להוראות החוק והתקנות שנקבעו לפיו. נכון להיום ישנה מניעה אובייקטיבית אשר גִּשְׁלָה לא יונגשו כלל מבני הממשלה כנדרש בחוק עד ליום 1 בנובמבר 2018.

זאת, לאור קשיים וחסמים שונים: משפטיים, תכנוניים, קניינים, הצורך בקבלת היתרים מגופי התכנון השונים וכן קשיים הנדסיים העולים במהלך ביצוע עבודות הנגישות... בהתאם לכך, מוצע לדחות את המועד האחרון להנגשת כלל המבנים של משרדי הממשלה מיום 1 בנובמבר 2018, ליום 1 בנובמבר 2021". (תזכיר חוק ההתייעלות הכלכלית, 2018). מחקר שפורסם לאחרונה מציין כי חקיקה למען אנשים עם מוגבלות ברוב מדינות העולם יוצרת סינגור לשילוב אפקטיבי של אנשים עם מוגבלות במעגלי החברה השונים, אולם בפועל שילובם, ובעיקר של בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית, עדיין רחוק מלהיות מלא (Werner, Katz, Ayalon, Merrick and Tenebaum, 2018).

תעסוקת אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה

על-פי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בשנת 2014, 2.2% מעובדי המדינה, 1,406 מתוך 65,195 העובדים, היו אנשים עם מוגבלות שהוכרה ע"י אחד ממשרדי הממשלה. על-פי סקר הלמ"ס, בהשוואה לנתונים כלל ארציים המבוססים על סקרים ומקורות מנהליים, שיעור המועסקים עם מוגבלות בשירות המדינה נמוך יחסית לחלקם של אנשים עם מוגבלות המועסקים בכלל האוכלוסייה (פלטיאל, 2014).

באוגוסט 2016 נכנס לתוקף תיקון לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, בעניין העסקת אנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. התיקון מגדיר חובת מינוי ממונה תעסוקה לאנשים עם מוגבלות, בכל גוף המעסיק למעלה מ-25 עובדים; חובת ייצוג הולם של לפחות 5% מועסקים עם מוגבלות בכל גוף המעסיק למעלה מ-100 עובדים, ועוד. המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, שבמשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, מלווה ומדריך את הגופים שעליהם חל התיקון (משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, 2017).

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נערכה ליישום התיקון מאז כניסתו לתוקפו; מידע למעסיקים נשלח במאי 2017, כך שמוקדם עדיין להעריך את מלוא השפעת התיקון.

העסקת אנשים עם מוגבלות בכנסת

למרות כל האמור לעיל, המקרה של העסקת אנשים עם מוגבלות בכנסת מהווה דוגמה לכל משרד ממשלתי ולא ממשלתי (חג'בי, 2017). הוא יכול להוות השראה לגופים אחרים, הן במגזר הציבורי והן בפרטי, ליכולתו של ארגון לקחת על עצמו משימה של שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה במסגרתו, על כלל היבטיה שצוינו לעיל. החל משנת 2006 מועסקים בכנסת אנשים עם מגבלות, בשיתוף פעולה עם ארגונים שונים, ביניהם אלווין, שק"ל ואגף השיקום של משרד הביטחון. לפני כשנה, בדצמבר 2016, נקלטה בכנסת קבוצה של שמונה מועסקים נוספים, ובכך עלה מספרם ל-29, ושיעורם מבין המועסקים בכנסת עלה ל-5%, נתון יוצא דופן העולה על היעד להעסקה בשירות המדינה, שעמד על 3% (הכנסת, 2016).

בנימיני (2008) תיאר את שילובה של הקבוצה הראשונה, כדוגמה להרבה גופים ומוסדות בארץ, בכך שהכנסת לא רק קלטה את העובדים לשירותיה אלא אף קידמה אותם והפכה אותם לעובדים מן השורה, ובכלל זה תנאי שכר, יציאה להשתלמויות ולקורסים מקצועיים, ועוד. בכנסת ה-17 זכתה הכנסת באות עמותת ית"ד¹, הניתן לגופים העוסקים בשילוב עובדים בעלי פיגור שכלי בחברה; במהלך כהונתה של הכנסת ה-18 ניתן לה פרס המצוינות של קרן שלם² בעבור פעילותה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשכן.

ביום עיון בנושא הסרת חסמים בתעסוקה, שהתקיים בכנסת ב-25.6.2012, בשיתוף מרכז המחקר ומידע של הכנסת, אלווין ותבת³, במסגרת הוועידה ה-12 של ארגון IAJS - International Association of Jewish Vocational Services – תיארה הגב' מירה פיירשטיין, ראש אגף בכיר משאבי אנוש בכנסת, את תהליך קליטתם של העובדים והטמעת תעסוקתם בקרב שאר הגורמים בכנסת, על-ידי יצירת מודל של חונכים: הצמדה לכל עובד ביחידה בכנסת שבה הוא משולב, עובד כנסת שלוקח אותו תחת חסותו, מלווה אותו; התפקידים בהם שולבו בכנסת הם תפקידי סיוע –

סייעת למזכירה, מסייע לסדרן, ובמרכזית הכנסת משולבים העובדים בעלי המוגבלות כטלפנים רגילים לכל דבר ועניין (דברי הכנסת, 2012). יו"ר הכנסת, יולי יואל אדלשטיין, אמר עם קליטתה של קבוצת העובדים הנוספת בסוף 2016, כי "קשה בכלל לתאר את המשמעות עבור אותם שמונה עובדים, שהתבשרו כי התקבלו לעבודה בכנסת. זו עבורם הגשמת חלום, וגופים נוספים מבקשים ללמוד מהכנסת" (הכנסת, 2016).



הדרכה ליד חלונות שגאל בכנסת.
צילום: Irina Opachevsky | Dreamstime.com © (למצולמים אין קשר למאמר)

לקראת אותו יום העיון נערך סקר מקדמי בנושא העסקת העובדים עם המוגבלות בכנסת עצמה (אברמי, 2012: דברי הכנסת). הכנסת פועלת במודל ייחודי של תעסוקה נתמכת (ועדת לרון, 2005), שמטרתו לתת מענה לאוכלוסיות ברמות שונות של תפקוד על ידי התאמת האופי והאינטנסיביות של התמיכה בשלבים השונים של ההשתלבות בעבודה. בפועל פועלת הכנסת על-פיהעקרונות של תחנת שירות אחת. (One stop center), ושל רכז שיקום, (Case manager). כפי שהראו ממצאי הסקר, לרכיבים אלה חשיבות רבה בהפיכתה של העסקת אנשים עם מוגבלות בכנסת, לבת-קיימא. במסגרת הסקר רואיינו חמישה צמדים של מועסקים בעלי מוגבלות וחמישה מעסיקים בכנסת. הראיונות היו חצי מובנים, דהיינו התבססו על רשימת שאלות מוכנה מראש (למעסיק) ורשימת שאלות מוכנה מראש (למועסק); אולם מסגרת הזמן לא הוגבלה מראש וניתנה אפשרות למראויינים להוסיף תכנים

1. ית"ד – ילדי תסמונת דאון.
2. קרן שלם – פיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית ברשויות המקומיות.
3. גיונט ישראל – תבת, פיתוח תוכניות תעסוקה.

ומידע שנראים להם רלבנטיים לנושא. הראיונות התקיימו בסביבת העבודה של המועסקים, כשיחה חופשית המבוססת על שאלות מובנות, מתוך כוונה שמסגרת הראיון לא תאיים על הנשאלים. חלק מן הראיונות התקיימו בנוכחות כל אחד מן הצדדים בנפרד וחלק במשותף. המרואיינים מאובחנים, בין השאר, כלוקים בשיתוק מוחין, מוגבלות אינטלקטואלית, הספקטרום האוטיסטי ופגיעות ראש במהלך שירות צבאי.

המעסיקים התבקשו לספר בקצרה על עצמם ועל תפקידם בכנסת; לספר על המועסק, אבחנתו, המטלות שלו בעבודה וכיצד נראית שגרת העבודה היום יומית שלו; הצלחותיו וקשייו; האם גיבש המעסיק תובנות, ואם כן – מהן; והאם, וכיצד, השפיעה לדעתו העובדה שהינו מעסיק אדם עם מוגבלות, על עמדותיו בנושא. המועסקים התבקשו, אף הם, לספר על עצמם, על ההיסטוריה שלהם בקצרה ועל ההיסטוריה התעסוקתית שלהם בכנסת; מה היו הקשיים בהתחלה וכיצד הם רואים אותם כיום; מה סייע להם להתגבר על הקשיים, אם הם חשים שהתגברו עליהם; מה הופך אותם לעובדים טובים, לדעתם, והיכן היו מבקשים לקבל עוד סיוע; היכן הקשיים שלהם כיום; ואיפה הם רואים את עצמם, בעוד עשר שנים. בסיום כל אחד מן הראיונות נערך תמלול מלא של התוכן. התוכן נותח בשיטה איכותנית של מציאת תמות משותפות וניסיון לזהות קשרי גומלין ביניהן (Denzin and Lincoln, 2005).

ממצא בולט שעלה מניתוח הראיונות הינו שככלל המעסיקים תופסים את עבודת המועסקים ביחידתם בכנסת כהצלחה. הן המעסיקים והן המועסקים התייחסו, בהקשר זה, למוטיבציה של שני הצדדים לקחת חלק בפרויקט, לנוכחות הגבוהה בעבודה, ולשיעורים הנמוכים של היעדרויות וימי מחלה; לכך שהעובדים מוכנים לקחת על עצמם מגוון של תפקידים, ובחלק מן המקרים אף מבקשים להרחיב את תחומי עיסוקם או להתנסות במטלות חדשות.

כך, אמר נ', כי "מאד שמחתי להגיע לעבוד בבניין הכנסת, כי זה גדול מבחינה ציבורית, זה של כל המדינה: כמו האו"ם, או הבית הלבן". המועסקים כולם רואים את עצמם כעובדים מסורים ובעלי מוטיבציה גבוהה, תפיסה שאוששה גם בדברי המעסיקים.

בהקשר זה דיברו חלק מן המעסיקים גם על הצד החברתי בהשתלבותם של המועסקים. יש לציין

כי במובן זה כל מחלקה בכנסת שונה מחברתה, במידת הקשר בין העובדים מעבר לשעות העבודה, במעורבות המנהלים בצד החברתי של עובדיהם וכיוצא באלה. ממצא נוסף שמביא לידי ביטוי את הצלחת הפרויקט ואת התאמתו של מודל ההעסקה שהופעל בכנסת לצרכים הייחודיים של כל הצדדים, הינו העובדה, שעליה דיברו כמה מן המעסיקים, שכמעט לא נעשו שינויים בשיבוצים, מרגע שהעובדים נקלטו במחלקתם. ניתן לייחס הצלחה זו לתהליך ההכנה, ההתאמה וההטמעה הארוך שנערך לפני הקליטה, כמו גם להתגייסותם של המעסיקים לעשות את המאמצים הנדרשים על-מנת למנוע תזוזות לאחר קליטתם של העובדים, התגייסות שגם אותה ניתן לייחס לתהליך ההטמעה הייחודי.

אחת השאלות שהוצגו בפני המועסקים הייתה, איפה אתה רואה את עצמך, בעוד עשר שנים. עצם הצגת השאלה, בפני מועסק עם מוגבלות, מהם חלומותיו ושאפותיו, מעמתת אותנו עם הנחות היסוד שלנו-עצמנו לגבי אוכלוסייה זו ועם תפיסותינו אותה והסטיגמה, שעדיין קיימת, לגבי המידה בה אכן ניתן לראותה כשווה בכל דבר ועניין (אברמי, 2012). ואכן, ניתן היה לקבל אותו מגוון תשובות מכל קבוצת נשאלים אחרת שהיתה נשאלת "איפה אתה רואה את עצמך בעוד עשר שנים?": החל מתשובתו של מ', שאמר כי "בעוד עשר שנים אני רוצה להיות בדיוק איפה שאני עכשיו"; דרך נ', שאמר כי הוא רוצה להיות באותו תפקיד "אבל עם אשה וילדים", ועד ב', שבתשובה לשאלה זו ציין שהוא מרגיש שהוא יכול לעשות יותר ממה שהוא עושה היום, קביעה שגם המעסיק שלו הסכים איתה, וחיידך כי הוא "רואה את עצמו בתפקיד יותר מאתגר, אבל בכנסת". אחת מן ההצלחות החשובות בהקשר של תפיסת המעסיקים את המועסקים הינה שאלת עמדותיהם כלפי העסקת אנשים עם מוגבלות, וכלפי אנשים עם מוגבלות בכלל: "ללא ספק עמדת השתנתה. בבית הכנסת שבו אני מתפלל יש בחור עם תסמונת דאון, שהיחס שלי אליו השתנה לחלוטין מאז שאני מעסיק את ח'. לראשונה בחיי הבנתי מה זו מוגבלות קשה, ועכשיו אני מחנך גם את הבנים שלי לקבל את השונה", אמר אחד המעסיקים.

ממצאים אלה מקבלים אישוש גם ממידע מאוחר יותר על הפרויקט בכנסת. סקירה שנערכה בכנסת עם שילובה של קבוצת העובדים הנוספת בשנת

2016 גילתה שביעות רצון גבוהה של המועסקים והמעסיקים, וחזרה על התחושה שהכנסת מובילה מהלך שבו תוכל להוות מודל (חג'בי, 2017). גם הליך קליטתה של הקבוצה הנוספת אופיין במהלך סדור של מיון, קליטה וליווי. מנכ"ל הכנסת, מר אלברט סחרוביץ', אמר כי "הרחבת הפרויקט היא גאוה לכולנו, ומראה שהכנסת נאה מקיימת. מדובר בפרויקט שהוא הצלחה גדולה, בעיקר משום שהוא win-win, הצלחה לעובדים, אבל באותה מידה גם לכנסת" (הכנסת, 2016). גם הנגשת הכנסת לציבור הרחב נעשית מכוח אותה תפיסה, וכך נעשית במסגרת זו הנגשת אתר הכנסת; התאמה של מבנים ואזורים בכנסת; התאמת המידע; וקבלת סיוע במידת הצורך ממשמר הכנסת ומעובדי הכנסת. חוברת המידע בנושא נגישות בכנסת הינה מסמך מוגש בפישוט לשוני (הכנסת, 2017).

דיון

העסקת אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה של ה"זרם המרכזי" (mainstream), ולא דווקא במקומות תעסוקה מוגנת, כפי שהיה נהוג בעבר, כבר אינה בגדר חידוש. כיום מקובלים, בעולם וגם בארץ, מודלים שונים של תעסוקה. החידוש בסקר המוצג במאמר זה הוא משולש: ראשית, הוא בחן לראשונה את העסקתה של קבוצת אנשים עם מוגבלות בכנסת ישראל, על מורכבותה של ההעסקה במקום זה; שנית, הוא עשה זאת גם מנקודת מבטם של המועסקים עצמם, נקודת מבט שאינה נבחנת לעיתים תכופות במחקר ובכתיבה על יישומה של החקיקה לשוויון זכויות של אנשים עם מוגבלות; ואחרונה, ממצאי הסקר והצלחת הפרויקט עומדים בעינם גם כיום, כמה שנים לאחר עריכתו.

ניתן להסביר את הצלחת הפרויקט בכמה אופנים. ראשית, על הפרויקט כולו שורה "רוח המפקד". העסקת אנשים עם מוגבלות בכנסת נעשית בתמיכתם הפעילה של יושבי ראש הכנסת. לעמדתם של גורמי מפתח בארגון כלפי פרויקטים הנערכים בו יש השפעה מכרעת על מידת הצלחתם והיא מנבא מרכזי להצלחה זו. דוגמה אישית הינה רק אחד מהכלים במקרה זה, והעובדה שישנם עובדים עם מוגבלות הן במליאת הכנסת והן בלשכת יושב ראש הכנסת, שני מוקדים מרכזיים, בעלי נראות מרבית, בבניין הכנסת, מהווה מסר

ברור, לגבי האופן בו מצופה הפרויקט להיתפס, הן על ידי העובדים והן על ידי הציבור. הליך ההטמעה וההדרכה נעשה באופן מובנה ומוסדר, והוא כולל הליך קליטה מובנה וסדור, ראיונות ומיון; הדרכה והכשרה של המנהלים שביחידותיהם שולבו המועסקים; ליווי שוטף של אגף בכיר משאבי אנוש בכנסת ושל הגופים שמסגרתם נקלטו העובדים; קשר עם המשפחות ועם המדריכים בהוסטלים של אלה מבין המועסקים הגרים מחוץ לבית ההורים, ועוד. הליווי הצמוד והשוטף מהווה הנעה לפעולה והנעה לשני הצדדים: למועסקים, השואפים להצליח ולהצדיק את האמון שהמערכת תולה בהם, אך גם למעסיקים, הן מנהלי היחידות והן החונכים הצמודים, הנתפסים על ידי המערכת כאחראים באופן ישיר למועסקים ביחידותיהם, אך מקבלים ממנה גם תמיכה בהתאם.

מקובל בחקר המדיניות הציבורית להתייחס גם למימד הערכי בהתנהגותן של אומות, ולבחון את הערכים המובילים, בהיבט של בחינת יישום מיטבי של תוכניות שונות המופעלות בהן. מדינת הרווחה השוודית, הנחשבת כמודל המוביל בתחומה בעולם, הוגדרה ככזו שערכיה צריכים להילמד ולהיות מאובחנים כחלק ממוקדי הצלחתה, לא פחות מן המבנה הכלכלי ומן האופן בו מתקיימים בה היחסים בין שוק העבודה, הציבור וכלי המדיניות השונים – מיסוי, תכניות שילוב וחינוך (Sanandaji, 2011). יש מקום לקיים סקרים דומים גם בקרב מעסיקים אחרים, שבהם יינתן משקל מרכזי לתפיסת האנשים עם המוגבלות עצמם את העסקתם, על הצלחותיה ועל קשייה. סקרים כאלה יאפשרו לסייב את מודל ההעסקה לאנשים עם מוגבלות, להתאים עוד יותר את סביבות העבודה לצרכים המיוחדים של מועסקים אלה, ובכך להגביר את יישומה של החקיקה לשוויון זכויות של אנשים עם מוגבלות. השאלה מי מקדם את החקיקה למען קבוצות אוכלוסייה שונות הינה שאלה מרכזית במידת הצלחתן של תוכניות המבקשות לקדם את זכויותיה של אותה אוכלוסייה. כך, בארצות הברית התרחש קידום החקיקה בנושא בעיקר כאשר בני המשפחות לקחו חלק פעיל במאבק לשוויון זכויות, וכאשר חברי קונגרס שבמשפחתם אנשים בעלי מוגבלות התייצבו בראש המאבק הפרלמנטרי (אברמי, 2003).

מחקר שנערך בארה"ב (Schur and Adya, 2012) הפיק מסקנות לא מעודדות לגבי מידת יישומה

ולסיכום

יש להמשיך ולבחון כיצד ניתן להסביר את הצלחתו של פרויקט העסקת אנשים עם מוגבלות, המתקיים בכנסת, לאורך זמן, ואלה לקחים ניתן להפיק ממנו, לטובת יישום פרויקטים דומים, גם בארגונים אחרים. נוסף על ההסברים שהוצגו לעיל, ולהמלצות למחקר עתידי, יש מקום לחשוב כיצד להשתמש בהיותה של הכנסת מוסד הדגל וליבתה של הדמוקרטיה הישראלית, על-מנת להציבה כסמל ומקור לחיקוי, גם בהיבט של העסקת אנשים עם מוגבלות. כך, יש לצפות שהכנסת תהווה מוקד ללמידה בתחום זה עבור ארגונים אחרים, במגזר הציבורי ובמגזר הפרטי.

ועתידה של החקיקה בארה"ב. לאור העובדה שהחקיקה בישראל נבעה במידה לא מבוטלת מזו האמריקאית, וכי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התשנ"ח-1998) מהווה גרסה דומה למדי ל-American with Disabilities Act (1990), בהחלט יש מקום לדאגה: האומנם ילכו מקומות עבודה נוספים בעקבות הכנסת, והאם תיעשה כאן הפנמה של עקרונות היישום המיטבי? האם יתקיים יישום אמיתי של התיקון לחוק השוויון, המתייחס להעסקת אנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים? מחקרים עתידיים יוכלו לקדם את התשובות לשאלות אלו, וגם לקדם את תפיסתה של החברה לגבי חשיבותה של העסקת אנשים עם מוגבלות, לא רק עבורם, אלא עבור החברה כולה.

מקורות

אברמי, ש. (2003). מנבאי כוונת הצבעה ואופן השתתפות בחוק לשוויון זכויות של אנשים עם מוגבלות, על רקע חוקי רווחה מוצעים. עבודה המוגשת לתואר דוקטור בפילוסופיה. אוניברסיטת חיפה: הפקולטה ללימודי רווחה ובריאות.

אברמי, ש. ורימרמן, א. (2005). חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בישראל – האמנם שוויון זכויות? בטחון סוציאלי (68) 51–69.

אברמי, ש. (2012). פרוטוקול מיום עיון מרכז המחקר והמידע בכנסת: הסרת חסמי תעסוקה של אנשים עם מוגבלות. דברי הכנסת.

אברמי, ש. (2015). יישום מיטבי: תעסוקת אנשים עם מוגבלות בכנסת ישראל. בתוך: מ' חובב, א' דבדבני וק' פלדמן (עורכים). מהדרה להכלה: החיים בקהילה של אנשים עם מוגבלות בישראל.

אלון, ג. (20.6.2011). "הכנסת מאירה להם פנים". ישראל היום.

בנימיני, ר. (9.7.2008). עשרים עובדים בעלי מוגבלויות שונות יקבלו קביעות ויעבדו בכנסת. רשת ב'.

ברוט, צ. (7.8.2011). "אצלו הכל בסדר". ידיעות אחרונות.

דברי הכנסת: הצעת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (תיקון מס. 10) התשע"ב 2012 – 18.6.2012.

דברי הכנסת: פרוטוקול מיום עיון מרכז המחקר והמידע של הכנסת: הסרת חסמים לתעסוקת אנשים עם מוגבלות. 25.6.2012.

החלטה מס. 2261 של הממשלה מיום 30.11.2014: העסקת אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה. ירושלים: משרד ראש הממשלה.

וייס, ת., לוטן, מ. וילון-חיימוביץ', ש. (2009). מסגרת עבודה ליישום מיטבי ("Best Practices") של תכניות התערבות בתחום מציאות מדומה עבור אוכלוסיה עם מוגבלות שכלית. תל אביב: קרן של"ם.

חג'י, ה. (2017). העסקת עובדים עם מוגבלויות בכנסת. ירושלים: הכנסת.

נגישות בכנסת: חוברת מידע – מסמך בפישוט לשוני. (2017). ירושלים: הכנסת.

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. דו"ח פעילות לשנת 2016 וחציון ראשון של 2017. ירושלים: משרד המשפטים.

מבקר המדינה, דוח שנתי 64 (2014). פעולות הממשלה לשילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה. 138–133.

פלטיאל, א. (2014). ייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

שילוב אנשים עם מוגבלות במגזר הציבורי והממשלתי (2017). ירושלים: משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. www.molsa.gov.il נדלה בתאריך 22.1.2018.

שכטר, ר. (2007). נגישות חברתית – נגישות לאיכות חיים. בתוך: ד. פלדמן, ד. דניאלי-להב וש. חיימוביץ (עורכים): נגישות החברה הישראלית לאנשים עם מוגבלות בפתח המאה ה-21. ירושלים: משרד המשפטים – נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. 1048–1041.

שמונה אנשים עם מוגבלות התקבלו לעבודה בכנסת ויחלו עבודתם בקרוב. ירושלים: הכנסת, 6.12.2016.

www.knesset.gov.il נדלה בתאריך 22.1.2018.

שרעבי, ע. ומרגלית, מ. (2012). תכניות מעבר מבית הספר לעולם העבודה לבני נוער עם מוגבלויות. ירושלים: משרד הרווחה והשירותים החברתיים.

Denzin, L.K. and Lincoln, Y. S. (2005). The Sage Handbook of Qualitative Research. London: Sage.

Herr, S. (2001). Reforming Disability Nondiscrimination Laws: A Comparative Perspective. Journal of Law Reform 35(1-2) 305-401

Hogan, M. F. (2010). Integration Services for Recovery: Lessons from the American Experience. Rehabilitation and Community Integration of Persons with Psychiatric Disabilities: The first ten years and beyond. International Workshop.

Rubin, P. N. (1999). The Americans with disabilities Act: On the Right Track? U.S Society and values 4(1)1-7

Sanandaji, N. (2011). The Swedish Model Reassessed. Helsinki: Libera Institute Schur, L. and Adya, M.

(2012). Sidled or Mainstream? Perceptions and attitudes on people with disabilities in the United States. Social Sciences Quarterly

Werner, S., Katz, D., Ayalon, A., Merrick, J. and Tanenbaum, A. (2018). Equal in uniform: people with intellectual disabilities in military service in Israel. International Journal Of disability, development and education, January 2018, 1-11

אמי מתום מהנדסים ויועצים בע"מ המחלקה לתכנון ומחקר תחבורה



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

רחוב יצחק שדה 34, תל-אביב 6721208, טל. 03-7197902, פקס. 03-7197911
e-mail: itpr-ta@amymetom-ta.co.il

רחוב יבנה 3, ת.ד. 4579, חיפה 3104402, טל. 04-8681111, פקס. 04-8681112

www.amymetom.co.il