

לשבור את החסמים

אנשים עם מוגבלויות משתכרים שני שלישים משכר המינימום, עוסקים בעבודות מונוטוניות ומתמודדים עם דעות קדומות. למרות כל זה, הם נחשבים לעובדים מצטיינים ומסורים

// אורן שלו

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה הוקם בשנת 2005 ומטרתו לעזור לאנשים עם מוגבלויות להיכנס לשוק העבודה. המטה מעודד בעלי עסקים גדולים וקטנים להעסיק עובדים עם מוגבלויות ולשלם להם שכר הוגן. שתי הדרכים המרכזיות שבהן המטה פועל כדי לעודד את המעסיקים הוא הענקת עזרה של עד 19 אלף שקלים, בהתאמת מקום העבודה לעובד עם המוגבלות, וסבסוד של כ-30 אחוזים משכר העבודה של העובד בשלוש השנים הראשונות במקום העבודה. "דוב האנשים עם מוגבלות הם אנשים יוצרים", אומר בני פפרמן, ראש המטה, "חשוב להם לעבוד, הם מתייחסים ברצינות למקום העבודה ונותנים את המרב. נכון שהם זקוקים לפעמים לתמיכה ולשם כך קיים המטה, אבל הם עובדים טובים מאוד. מכאן והלאה הדבר היחיד שצריך לעשות הוא לשכנע את המעסיקים שיונחו את הדעות הקדומות ויזיכווהם שהם עובדים מצויינים. זאת גם הסיבה שבסבסוד השכר מוגבל לשלוש שנים. אנחנו מאמינים שבדיבור המעסיק המעסיק יהיה מרוצה מהעובד עם המוגבלות ויעסיק אותו בתנאים רגילים, אודי שהוא יעבוד אצלו שלוש שנים".

נכון לשנת 2010 בישראל חיים כ-750,000 אנשים עם מוגבלויות, רק 48% מתוכם עובדים, רובם במשרות חלקיות.

בית ספר לאנשים עם מוגבלות

חלק גדול מבעלי המוגבלויות סובלים מקשיי הסתגלות ומפערים התנהגותיים המונעים מהם למצוא עבודה. כדי שיוכלו להשתלב בשוק העבודה באופן הטוב ביותר וכדי שיהיוקו מעמד בעבודתם לתקופה ארוכה, יש לסייע להם להשלים את הפערים האלה, ובמילים אחרות – צריך בית ספר שיכין אותם לחיים האמיתיים. לשם כך הוקם לפני 24 שנים מכון 'צ'ינג' אונים', מבית עמותת ניצן, בראשות הפסיכולוגית השיקומית רחל רגב. "המוגבלות היא שיתוף עם המורה המיד", אומרת רגב, "אבל הוא צריך ללמוד לחפות עליה בכל מיני דרכים. יש לאנשים האלה יכולות מיוחדות מאוד, הם חכמים, מסורים ובעלי לב רחב. כל מה שצריך לעשות הוא ללמד אותם את כללי ההתנהגות ולתת להם הזדמנות, והם כבר יוכיחו את כל השאר בעצמם. אצלנו הם לומדים לחיות חיים מעשיים – לומדים מקצועות כמו עברית, מתמטיקה, מחשב, יום, ודברים בסיסיים כמו בישול, היגיינה, עמידה בזמנים, בניית תקציב לחיים ואת זכויות התעסוקה שלהם. אחרי שהם מסיימים את תקופת הלימודים אנחנו מסייעים להם למצוא מקום עבודה, והם משלימים הגור במכון בתחילת תקופת העבודה. השלב הבא הוא דיון מוגן, שזה פרויקט נפרד, ובמהלכו הם עובדים כמו כל אדם, גרים בדירות של הפרויקט ומקבלים המורה הוגנת. כל זה כמו מלווה בעבודת סוציאליות. אנחנו בודקים מאוד בנוגע למאגר המעסיקים שלנו ודורשים שהעובד יקבל שכר הוגן באמת, למרות המוגבלות שלו. יש מקומות רבים במשק שמספקים בשכר רעב של



מעמד, וזו ההזדמנות הכי גדולה ששווה להעסיק אנשים עם מוגבלות. אריזה התחילה בהעסקת אנשים עם מוגבלויות מיוזמה הראשון. אנשים עם מוגבלויות מסורים באופן בלתי רגיל ומוסיפים הרבה אופי למקום העבודה ולצוות העובדים. בתחום שלנו יש תחלופת עובדים גבוהה מאוד, וזה יוצר בעיות לא מעטות. אנשים עם מוגבלות מחפשים יציבות במקום עבודה אחד, וזה היתרון הגדול שלהם על פני שאר העובדים. אצלנו הם עובדים בכל עבודה שהם מסוגלים לעבוד בה, וזה תלוי כמובן בכל אדם באופן אישי. הייתה לנו מנהלת סניף כבדת שמיעה שהייתה אחת ממנהלות הסניף המוצלחות יותר בחברה. הכול לפי היכולת".

מיכל לוינסקי (22) היא בחורה עם לקויות למידה קשות. היא עובדת במשרד עורכי דין גדול במשרה מלאה בתור דורית הפנים של המשרד. היא הנתית מאוד בעבודה, אבל זה הרבה יותר מהנאה בשבילה. "התגברתי מאוד בזכות המקום הזה. אני לא יודעת איך להודות למעסיק שלי שנתן לי את ההזדמנות, ואני לא יודעת מה הייתי עושה אם הייתי בלי עבודה. אני אוהבת להיות עם בני אדם אחרים וזה חשוב לי ונתון לי כזה".

מגמת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות אכן חיובית, לפחות בשנים האחרונות. הנתונים של משרד התמ"ת מראים שבכשור האחרון עלה מספר העובדים עם מוגבלות כ-40.5% ל-48%, שיפור ניכר, אך נראה שרוב העובדים האלה מוצאים את עצמם בעבודות וזרות כגון ניקיון, סידור ניירת, גריסה וכדומה או לחילופין במפעל מוגן.

מפעלים מוגנים – שכר נמוך

למרות המגמה של המטה במשרד התמ"ת – להכניס כמה שיותר אנשים עם מוגבלויות לשוק העבודה הטבעי – עשרות אלפי עובדים עם מוגבלות מועסקים במפעלים מוגנים. הבעיה במפעלים המוגנים היא שבאופן כללי השכר בהם נמוך בהרבה מהשכר בשוק העבודה הטבעי. במחקר שנערך לאחריה במשרד התמ"ת נמצא שעובד עם מוגבלות שעובד במפעל מוגן לשוק הטבעי צפוי להוסיף לשכרו כשמונה שקלים לשעה. ליאור שטרסברג הוא מנכ"ל חברת 'המשקם'

שקלים בודדים לשעה, ולרדת זה לא הוגן כיוון שהעובד נתון תפוקה לא פחות טובה מכל אחד אחר. חשוב לנו להתאים את העבודה לאישיותו של האדם. למשל, הייתה לנו תלמידה שמואד אהבה תיאטרון, אז מצאנו לה עבודה בחדר ההלבשה של תיאטרון הקאמרי. עצם העובדה שהם עובדים נותן להם כוחות רבים ומשמעות גדולה יותר בחיים. מכיוון שהם רוצים להוכיח את עצמם, הם מסורים מאוד לעבודה ועובדים בהריצות. חוזה הוא שבכל

פנינה ווטשר: "הקמתי את החברה כדי למצוא מקומות עבודה לאנשים עם מוגבלויות בהייטק, הנחשב ויקרתי יחסית, ובעל שכר גבוה, וזה עובד. בזכות הציפייה הרבה מהם, אנשים מחזירים הרבה הם עובדים משרות מלאות וממלאים משרות מורכבות וחשובות בתחום"



חברה או עסק יהיו אחוזים מסוימים של עובדים עם מוגבלויות שיעברו בתפקידים המתאימים להם. "יש יתרונות רבים בהעסקת אנשים עם מוגבלויות" אומר נעם גדליה, רכז אחריות חברתית ברשת בני הקפה 'ארומה', המעסיקה כ-150 עובדים עם מוגבלויות בכל סניפי הרשת. "כל סניף הוא עסק" הוא מבהיר, "אם משהו בסניף לא כלכלי הוא לא מחזיק

שבבעלותה 26 מפעלים העוסקים במגוון תעשיות כמו רפוס, עבודות אריזה וכדומה. "המשקם" היא חלק מהתעשייה ואנחנו מקפידים על איכות המוצר ועל טיבו בדיוק כמו בכל מפעל אחר אם לא יותר", אומר שטרסברג, "אנחנו לא רוצים שלקוחות יבואו אלינו מתוך רחמים, אלא מתוך שביעות רצון". "המשקם" משקמת ומעסיקה אנשים עם כל סוגי הנכויות, ולדבריהם, מטרתם המרכזית היא לבנות לכל אדם תכנית שיקום אישית שתחזיר אותו לשוק העבודה הטבעי. שטרסברג אומר שבניגוד לארגונים רגילים, הוא שמח כשעובד עוזב אותו לשוק הטבעי ומתקדם צעד נוסף לעבר העצמאות הכלכלית שלו. "כל המחקרים מוכיחים שכשנותנים לאדם עם מוגבלות הזדמנות, מגלים אדם מסור ועובד מקצועי טוב. יש למעסיקים ולאנשים בכלל הרבה מאוד חששות הגר בעים מדעות קדומות ומחוסר ידע. צריך להסתכל על היתרונות ועל היכולות של האדם עם המוגבלות, ולא על המוגבלות שלו".

עד כמה חשוב שבמשקם תדוה תעסוקה נרחבת יותר של אנשים עם מוגבלות?

"חשוב מאוד. תחילה בפן הערכי, וגם מדובר במאות אלפי אנשים שיכולים לתת המון למשק הישראלי כולו. תמיד מדברים על ירדים ועל נשים ערביות שלא תורמים מספיק לכוח העבודה ושוכחים שיש אנשים עם מוגבלויות, שרוצים ויכולים לתרום לשוק עבודה. צריך לתת להם יד כדי שהם יתנו יד למשק הישראלי כולו. כמו כן צריך לשנות את התפיסה על אנשים עם מוגבלויות ולגרום להם להבין שכראי להם לעבוד. עד סיום ועדת לרון (הוועדה הציבורית לבריאות ענייני הנכים וקידום שילובם בקהילה) בשנת 2005, אנשים נשארו בבית ולא יצאו לשוק העבודה כי הם פחדו לאבד את הקצבאות שלהם. חוק לרון הוציא מהם את הפחד הזה בקביעה שהשכר החודשי שלהם, בתוספת מסכום הקצבה, לעולם לא יפחת מסכום הקצבה לברכה. אבל לוקח זמן עד שזה מתחלף".

מגמת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות אכן חיובית, לפחות בשנים האחרונות. הנתונים של משרד התמ"ת מראים שבכשור האחרון עלה מספר העובדים עם מוגבלות כ-40.5% ל-48%, שיפור ניכר, אך נראה שרוב העובדים האלה מוצאים את עצמם בעבודות וזרות כגון ניקיון, סידור ניירת, גריסה וכדומה או לחילופין במפעל מוגן.

משתלבים בהייטק

"רוב האנשים עם מוגבלויות עובדים במשרות מונוטוניות ופשוטות למדי", פוסקת פנינה ווטשר, מנכ"לית חברת Abilities, המשלבת משנת 2010 אנשים עם מוגבלות בשוק ההייטק, "ולכן גם השכר שלהם נמוך יחסית. הקמתי את החברה כדי למצוא מקומות עבודה לאנשים עם מוגבלויות בהייטק, הנחשב ויקרתי יחסית ובעל שכר גבוה, וזה עובד. בזכות הציפייה הרבה מהם, אנשים מחזירים הרבה. הם עובדים משרות מלאות וממלאים משרות מורכבות וחשובות בתחום. כל מה שצריך לעשות זה להתאים להם את סביבת העבודה, ללוות אותם בתחילת הדרך ולתת להם את ההכשרה המתאימה. אנחנו חברה עסקית לכל דבר, ומטרתנו היא להרוויח כסף בדרך חברתית, אנחנו עובדים בשיטה של מיקוד חזק, עם כמה חברות הייטק בארץ. את רוב הכסף אנחנו משקיעים כשדרוג היכולת שלנו, כדי שנוכל לקלוט יותר אנשים עם מוגבלויות ולשרותו. חשוב להרגיש שהעובדים מקבלים שכר זהה לכל שאר העובדים בדרגתם, בחברה שבה הם ממוקמים. ישנה תפיסה שגויה שאדם עם מוגבלויות הוא פחות טוב, אולם החברה שלנו מוכיחה שזה פשוט לא נכון. מוגבלות היא לא לקות ולא חוסר, אלא שונות בלבד".